

ÖSTERREICHISCHES

# Anwältinnen blatt

## 629 SCHWERPUNKT

Frau in der Rechtsanwaltschaft

Sprache schafft Sichtbarkeit

Gendergerechte Rechtssprache?

Von der Macht des Wortes  
und der Sterne

Die Decke aus Beton

Leaky Pipeline –  
Ein Erklärungsversuch

The Perfect Match

Women in Law – Male Allies

Zur Gleichberechtigung bedarf  
es der Bearbeitung der eigenen  
unbewussten Vorurteile

Diversity – Inclusion –  
Intersectionality

Wenn das Recht der Religion  
weicht

## 628 3 FRAGEN AN ...

ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriele  
Kucsko-Stadlmayer

## 658 IM GESPRÄCH

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Anna  
Gamper – Frauenquoten und  
Quotenfrauen



## Österreichisches Anwältinnenblatt

**A**ufmerksamen Lesern entgeht nicht, dass diese Ausgabe des Anwaltsblatts erstmals in der Titelbezeichnung ein Zeichen für die Kolleginnen im Stand setzt. Gleichzeitig soll ein Anstoß zur Fortführung der Diskussion nach dem Anwaltstag 2021 in Ossiach erfolgen, wo sich ein viel beachteter Workshop mit der Zukunft der Frau in der Rechtsanwaltschaft befasst hat.<sup>1</sup> Es geht aber nicht nur darum, ein sprachliches Zeichen im Titel zu setzen:

Notwendige Diversität und Inklusion betrifft den Stand insgesamt; sie wird zunehmend für eine Mandatserteilung von Mandanten gefordert. Die österreichische Rechtsanwaltschaft wird erfreulicherweise auch immer weiblicher. Zum Ende des Jahres 2020 waren dennoch nur rund 23% aller in der Liste eingetragener Rechtsanwälte weiblich; demgegenüber steht ein Anteil von rund 49% Rechtsanwaltsanwärtinnen. Österreich liegt damit im internationalen Vergleich am unteren Ende der Skala, während in einigen Staaten bzw. Regionen in der EU längst die 50%-Marke überschritten ist. Die hohe Drop-out-Quote hoch qualifizierter, mit Kostentragung der Rechtsanwaltschaft ausgebildeter Rechtsanwaltsanwärtinnen bei nur niedriger Zuwachsrate von Rechtsanwältinnen gibt zu denken. Der Rechtsanwaltsberuf muss für beide Geschlechter attraktiv sein und Perspektiven bieten. Der ÖRAK ist bemüht, den multifaktoriellen Ursachen dieses Verlustes nachzugehen und diesem entgegenzusetzen, was an Maßnahmen im eigenen Bereich möglich ist.

Der Diskurs führt ua auch zum Thema einer „gendergerechten“ Sprache und wie einer solchen Rechnung getragen werden könnte. Die deutsche Sprache, deren sogenanntes „generisches Maskulinum“, wird hart, wohl auch ins Mark getroffen. Von einer sprachwissenschaftlichen Einigung, wie „richtig“ bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung von Lesbarkeit, Verständlichkeit und Sprachstruktur wie Sprachkultur zu gendern sei, ist keine Spur. Oft fehlt ein genderneutraler Ausweichbegriff. Wohin soll es im Rechtsbereich gehen, wo die Sprache gleichzeitig Handwerkszeug ist und Begriffe gesetzlich bestimmt sind? Soll etwa die Strafbestimmung zum Schutz der Berufsbezeichnung „Rechtsanwalt“

in § 57 RAO abgeändert werden müssen, wenngleich mE ganz unstrittig ist, dass damit auch die Berufsbezeichnung der Rechtsanwältin geschützt ist?

Freilich: Sprache ist Signal, prägt, macht sichtbar, kann verletzen, ab- und ausgrenzen. Sprache ist elementarer Teil des Rechts, der anwaltlichen Skills, auch des anwaltlichen Stils.

Ein regelmäßigeres deutliches Sichtbarmachen der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwaltsanwärtinnen im Außenauftritt und in der Werbung für den Berufsstand ist eines der aus der Kollegenschaft zum Ausdruck gebrachten Anliegen zur Zielerreichung. Damit schließt sich ein Kreis zum kontroversiellen offenen Thema einer gendergerechten Sprachregelung – auch für unser Anwältinnen- und Anwaltsblatt. Ihre Anregungen sind gefragt!

---

### MARCELLA PRUNBAUER-GLASER

*Vizepräsidentin des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages (ÖRAK)*

---

<sup>1</sup> Im ÖRAK-Team gebührt für die Organisation und für ihren unermüdlchen engagierten Einsatz für die Anliegen der Frau in der Rechtsanwaltschaft Frau Mag.<sup>a</sup> Eva Röhler besonderer Dank.



2021/292

# Inhalt 12\_2021

- 617 Editorial
- 619 Wichtige Informationen
- 620 Werbung & PR
- 621 Recht kurz & bündig
- 625 Europarecht kurz & bündig
- 627 Europa aktuell
- 628 3 Fragen an ...



ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriele Kucsko-Stadlmayer

- 690 Inserate
- 692 Indexzahlen

## AUTORINNEN UND AUTOREN DIESER AUSGABE:

RA Dr. Manfred Ainedter, Wien  
 RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Andras, Wien  
 RAA Ing. Mag. Niyazi Bahar, Gänserndorf  
 RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Katharina Braun, Wien  
 RA Prof. Dr. Michael Breitenfeld, Wien  
 RA Dr. Michael Buresch, Wien  
 RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Leyla Farahmandnia, Wien  
 RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Alix Frank-Thomasser, Wien  
 RAA Mag.<sup>a</sup> Tamara Freudemann, Wien  
 RA Mag. Franz Galla, Wien  
 RA Mag. Stefan Gutbrunner, Wien  
 RA Dr. Rainer Hable, M.Sc. (LSE), Wien  
 RA Prof. MMag. Franz J. Heidinger, LL.M., Wien  
 RA<sup>in</sup> MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Daniela Huemer, Linz  
 RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Bettina Knoetzl, Wien  
 RA Dr. Stefan Krenn, Graz  
 RA<sup>in</sup> Britta Kynast, ÖRAK Büro Brüssel  
 Mag.<sup>a</sup> Ursula Koch, ÖRAK  
 Mag.<sup>a</sup> Susanne Laggner-Primosch, Klagenfurt  
 RA Dr. Florian Leitinger LL.M., Weiz  
 em. RA Prof. Dr. Nikolaus Lehner, Wien  
 RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Stefanie Liebenwein, Wien  
 Mag. Christian Moser, ÖRAK  
 RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Birgit Noha, Wien  
 RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Vera Noss, Wien  
 RA Mag. Patrick Onyemaechi Kainz, Wien  
 RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Marcella Prunbauer-Glaser, Wien  
 em RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> MMag.<sup>a</sup> Maria Sagmeister, Wien  
 RA Dr. Ullrich Saurer, Graz  
 RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Christiane Stockbauer, LL.M., Wien  
 RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Alexia Stuefer, Wien

## 629 SCHWERPUNKT

### FRAU IN DER RECHTSANWALTSCHAFT

- 630 Sprache schafft Sichtbarkeit  
*Maria Sagmeister*
- 633 Gendergerechte Rechtssprache?  
*Patrick O. Kainz*
- 636 Von der Macht des Wortes und der Sterne  
*Bettina Knötzl*
- 638 Die Decke aus Beton  
*Leyla Farahmandnia*
- 641 Leaky Pipeline – Ein Erklärungsversuch  
*Tamara Freudemann*
- 642 The Perfect Match  
*Daniela Huemer*
- 645 Women in Law – Male Allies  
*Franz J. Heidinger*
- 647 Zur Gleichberechtigung bedarf es der Bearbeitung  
der eigenen unbewussten Vorurteile  
*Katharina Braun*
- 651 Diversity – Inclusion – Intersectionality  
*Alix Frank-Thomasser*
- 653 Wenn das Recht der Religion weicht  
*Stefanie Liebenwein*

## 657 SERVICE

- 658 Im Gespräch
- 662 Legal Tech & Digitalisierung
- 664 Termine
- 665 Chronik
- 672 Für & Wider
- 674 Aus- und Fortbildung
- 678 Rezensionen

## 681 RECHTSPRECHUNG

- 682 Zur Aufhebung von vor der Ehe,  
eingetragenen Partnerschaft  
oder Lebensgemeinschaft er-  
richteten letztwilligen Verfü-  
gungen nach deren Auflösung
- 685 Mittelbare Auftragserteilung  
durch den Mandanten
- 686 Disziplinarverfahrensrecht
- 686 Umgehungsverbot
- 687 Haftung des Kinder- und  
Jugendhilfeträgers nach unge-  
rechtfertigter Kindesabnahme

# Wichtige Informationen

## Plenarversammlung der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich 14. 10. 2021

Die ordentliche Plenarversammlung der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich fand am 14. 10. 2021 im Panoramasaal der HYPO NOE Gruppe in St. Pölten statt. Bei der Plenarversammlung waren 56 von 476 eingetragenen Rechtsanwälten und 16 von 120 eingetragenen Rechtsanwaltsanwärtinnen persönlich anwesend.

Beitrags- und Leistungs- und Umlagenordnung für 2022 wurden gemäß den Anträgen des Ausschusses einstimmig beschlossen.

Einstimmig beschlossen wurde das Statut des elektronischen Treuhandbuches (eTHB 2022) der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich.

Einstimmig angenommen wurden der Rechnungsabschluss 2020 und der Voranschlag 2022. Es wurde dem Ausschuss daher mit Enthaltungen die Entlastung erteilt.

Zu Mitgliedern des Ausschusses aus dem Kreis der Rechtsanwälte wurden gewählt: Dr.<sup>in</sup> *Daniela Schiesl-Müller* und Mag. *Volker Leitner*, aus dem Kreis der Rechtsanwaltsanwärtinnen wurden gewählt: Mag. *Sandro Marko* und Mag.<sup>a</sup> *Cornelia Grünauer*.

Zu Disziplinarräten aus dem Kreis der Rechtsanwälte wurden gewählt: Mag.<sup>a</sup> *Katharina Bisset* und Ing. Mag. *Thomas Benda*, aus dem Kreis der Rechtsanwaltsanwärtinnen wurde gewählt: Mag. *Patrick Bittermann*.

Zu Delegierten des ÖRAK wurden gewählt: VP Dr. *Friedrich Nusterer*, VP Dr. *Christoph Sauer* und Dr.<sup>in</sup> *Christine Riess*.

Weiters wurden als Prüfungskommissäre für die Rechtsanwaltsprüfung gewählt: Dr. *Leopold Boyer*, Dr. *Anton Hintermeier*, Dr. *Richard Krist*, Dr. *Peter Krömer*, Dr. *Christian Lind*, Dr. *Heinrich Nagl*, Dr. *Bernhard Schatz*, Dr. *Wolfgang Schimek*, Dr. *Kurt Weinreich*, Dr. *Gernot Kerschhacker*, Mag. *Michael Aurednik*, Dr.<sup>in</sup> *Martina Haag* und Mag. *Johann Juster*.

Als fachkundige Laienrichter nach dem ASGG wurden gewählt: Dr. *Ernst Goldsteiner*, Mag. *Rainer Samek*, Mag.<sup>a</sup> *Sonja Fragner*, Dr. *Peter Eigenthaler*, Dr. *Michael Schwarz*, Dr. *Friedrich Nusterer*, Dr.<sup>in</sup> *Christine Riess*, Mag. *Florian Steinwendtner*, Mag. *Gerhard Holzer*, Dr. *Friedrich Bubla*, Mag. *Florian Knotek*, Dr.<sup>in</sup> *Helga Rettig-Strauss* und Dr.<sup>in</sup> *Daniela Schiesl-Müller*.

Im Anschluss an die Vollversammlung lud die Rechtsanwaltskammer NÖ die anwesenden Mitglieder zu einem geselligen Beisammensein ein.

Alle beschlossenen Ordnungen wurden auf der Homepage des ÖRAK [www.rechtsanwaelte.at](http://www.rechtsanwaelte.at) kundgemacht. Das Protokoll der ordentlichen Plenarversammlung samt den beschlossenen Ordnungen wurde auf der Homepage der Rechtsanwaltskammer NÖ [www.raknoe.at](http://www.raknoe.at) im internen Bereich kundgemacht.

## ZukunftsBonus – Prämientlastung im Alter

Im Rahmen des ZukunftsBonus haben Sie die Möglichkeit, Ihre Krankenversicherungsprämien im Alter zu reduzieren, indem Sie Ihre Prämien während Ihres aktiven Erwerbslebens erhöhen und im Gegenzug ab dem vollendeten 65. Lebensjahr weniger bezahlen. Diese Variante führt zu einem Zeitpunkt, in dem Ihr Einkommen vielleicht geringer, die Absicherung Ihrer Gesundheit aber umso wichtiger ist, zu einer Prämientlastung. Der ZukunftsBonus wird dabei als Zusatzbaustein zur Gruppenkrankensversicherung angeboten und umfasst nicht nur die Prämientlastung im Alter, sondern auch eine Entlastung im Pflegefall sowie Sterbegeld. Weitere Informationen erhalten Sie auf der Homepage des ÖRAK [www.rechtsanwaelte.at](http://www.rechtsanwaelte.at), im Mitgliederbereich unter Versorgungseinrichtungen/Krankenversicherung oder bei Ihrem UNIQA-Berater.

UK

## Informationen zum Coronavirus

In Zusammenhang mit den von der Bundesregierung und dem Gesetzgeber zur Eindämmung der Verbreitung des Coronavirus (COVID-19) getroffenen Maßnahmen stellen sich zahlreiche Fragen für die Rechtsanwaltschaft. Alle relevanten Informationen zur Fristenproblematik, Kurzarbeit, steuerlichen Themen etc finden Sie laufend aktualisiert auf unserer Website [www.rechtsanwaelte.at](http://www.rechtsanwaelte.at) unter „Aktuelles“ bzw dem Menüpunkt COVID-19.

CM

**MICHAEL SCHWARZ (MS)**  
Präsident der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich

**URSULA KOCH (UK)**  
ÖRAK, Generalsekretärin-Stellvertreterin

**CHRISTIAN MOSER (CM)**  
ÖRAK, Juristischer Dienst

MS

# Werbung & PR

## BESTELLFORMULAR WERBEARTIKEL

	<b>BAUMWOLLTASCHE</b> Navy, 2-seitig „Immer an Ihrer Seite!“ sowie „Wir lassen Sie nicht hängen!“ mit Logo „Die österreichischen Rechtsanwältinnen“ bzw. „Die österreichischen Rechtsanwälte“, 35x39x13,5cm, Träger: 58cm, 100% Baumwolle	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>6,00</b>		
	<b>MANNER-SCHNITTEN</b> 2 knusprige Waffeln gefüllt mit Haselnusscreme mit beidseitiger Banderole „Bevor es Brösel gibt...“ und „Sollten Sie mal Brösel haben...“ mit R-Logo, ca. 15 g	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>0,50</b>		
	<b>BONBONS</b> Bonbon in Wickler aus blauer Folie, Aufdruck „Fruchtgenuss“ mit R-Logo, Fruchtmix (Himbeere, Zitrone und Pfirsich)	Füllmenge Preis €/Pkg.	Anzahl	Gesamt
		<b>½ kg 17,00</b>		
		<b>1 kg 32,00</b>		
	<b>KUGELSCHREIBER WEISS</b> Weiß mit Aufdruck	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>1,00</b>		
	<b>ANSTECK-PIN „R“</b> R-Logo ausgestanzt als Ansteck-Pin, ø ca 15 mm	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>2,50</b>		
	<b>LANYARD ZWEISEITIG</b> Blau-weiß, Karabiner, Logoaufdruck, L(ohne Karabiner)=44 cm Aufdruck blaue Seite „Wir sprechen für Ihr Recht“ Aufdruck weiße Seite „www.rechtsanwaelte.at“	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>1,50</b>		
	<b>STOCKSCHIRM MIT HOLZGRIFF &amp; KUNSTLEDERDETAIL</b> Stockschirm, marineblau, Fiberglas, teflonbeschichtet, mit Aufdruck Ø 115 cm	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>20,00</b>		
	<b>NOTIZBÜCHER</b> 100 Blatt, Hardcover kratzfest laminiert, Kern kariert, gelocht und perforiert, mit Leseband und Kapitalband	Format Preis €/Pkg.	Anzahl	Gesamt
		<b>A5 8,90</b>		
		<b>A4 9,90</b>		
	<b>POST IT HAFTNOTIZBLOCK</b> Weiß, mit Aufdruck DIN A7, 50 Blatt	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>1,75</b>		
	<b>SCHREIBBLOCK</b> Weiß, mit Aufdruck DIN A4, 50 Blatt kopfgeleimt	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>2,00</b>		
	<b>AUFKLEBER</b> Logo Maße: 12 x 3 cm	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>1,00</b>		
	<b>USB-STICK</b> Sonderform R-Logo in 3D, 16 GB Datenvolumen, USB 2.0	Preis €/Stk.	Anzahl	Gesamt
		<b>7,50</b>		
<b>GESAMT</b> zuzüglich Spesen für Versand und Verpackung				Preis €

## AUSFÜLLEN UND BESTELLEN

Name bzw Firma: .....

Straße: ..... PLZ/Ort: .....

Datum: ..... Unterschrift: .....

**Art 70, 72 WG**

2021/293

**Wechselmandatsklage – zur Verjährungsfrist, wenn der Verfalltag ein Samstag ist**

1. Gem Art 70 Abs 1 WG verjähren die wechselfähigen Ansprüche gegen den Annehmer in drei Jahren vom Verfalltag. Art 72 Abs 1 Satz 1 WG statuiert, dass die Zahlung erst am nächsten Werktag verlangt werden kann, wenn der Wechsel an einem gesetzlichen Feiertag verfällt.
2. Als „Feiertage“ sind gem Art 72 Abs 3 WG außer den Sonntagen die nach dem FeiertagsruheG 1957 als Feiertage bestimmten Tage zu sehen. Samstag, der Karfreitag und der 24. Dezember werden ihnen gleichgestellt.
3. Der genannte Verfalltag bezeichnet jenen Tag, an dem der Wechsel zur Zahlung fällig wird. Er ist von dem sog Zahlungstag zu differenzieren. Der Zahlungstag ist jener Tag, an dem der Gläubiger erstmalig die Zahlung verlangen kann.
4. Wie oben dargestellt, ist der Verfalltag nicht immer mit dem Zahlungstag ident.
5. Die Ansicht, dass die Hinausschiebung des Zahlungstags mit einer ebensolchen Hinausschiebung des Verfalltags einhergeht, da sonst dem Wechselgläubiger nicht mehr volle drei Jahre zur Einklagung seiner Ansprüche zur Verfügung stünden, übersieht, dass Art 72 Abs 1 WG nur eine Verschiebung des Zahlungstags zur Folge hat und den Verfalltag jedoch unverändert lässt. Die Norm statuiert eindeutig, dass der Wechsel auch an einem Feiertag oder einem solchen gleichgestellten Tag „verfällt“.

OGH 3. 8. 2021, 8 Ob 74/21x JusGuide 2021/39/19763. **us****§§ 2, 2a UWG**

2021/294

**Zur marktschreierischen/vergleichenden Werbung**

1. Für eine marktschreierische Werbung ist es essentiell, dass sie sofort von niemanden wörtlich ernst genommen wird. Bei der marktschreierischen Anpreisung muss es sich um eine nicht wörtlich zu nehmende, lediglich reklamehafte Übertreibung handeln, welche jedermann den umgehend erkennbaren Eindruck vermittelt, es handle sich hier nur um eine ohne Anspruch auf Glaubwürdigkeit und Gültigkeit auftretende Werbung.
2. Gibt es Zweifel darüber, ob es sich um eine marktschreierische Anpreisung oder um eine ernst gemeinte Behauptung handelt, ist immer von Letzterem auszugehen.
3. Auch marktschreierische Anpreisungen lassen sich meist auf einen nachprüfbaren Tatsachekern zurückführen, welcher von Adressaten ernstgenommen wird und aus diesem Grund bei Unrichtigkeit zur Irreführung geeignet ist.
4. Beim Irreführungstatbestand ist zu prüfen, wie ein Durchschnittsverbraucher die strittige Ankündigung versteht, ob dieses Verständnis den Tatsachen entspricht und ob eine nach diesem Kriterium unrichtige oder falsche An-

gabe geeignet ist, den Durchschnittsverbraucher zu einer geschäftlichen Entscheidung zu veranlassen, welche er sonst nicht getroffen hätte.

5. Bei der Werbung mit einer Spitzenstellung handelt es sich um einen Sonderfall der vergleichenden Werbung. Da gem § 2a Abs 1 UWG vergleichende Werbung ua dann zulässig ist, wenn sie nicht gegen § 2 UWG verstößt, ist die Werbung hier ebenfalls am Tatbestand des § 2 Abs 1 Z 2 UWG zu prüfen.

6. Ein mit einer Spitzenstellung bzw einer Alleinstellung behaupteter Vorsprung muss deutlich und stetig sein. Ein geringfügiger Vorsprung des Werbenden gegenüber seinen Mitbewerbern genügt in aller Regel nicht.

OGH 27. 7. 2021, 4 Ob 99/21v JusGuide 2021/38/19747. **us****§ 8 VerG; § 42 JN**

2021/295

**Zur „Namhaftmachung“ von Schlichtern iSd § 8 Abs 1 VerG**

1. Gem § 8 Abs 1 VerG haben die Statuten vorzusehen, dass Streitigkeiten aus dem Vereinsverhältnis vor einer Schlichtungseinrichtung auszutragen sind.
2. Nach dem Ablauf von sechs Monaten ab Anruf der Schlichtungseinrichtung – sofern das Verfahren vor der Schlichtungseinrichtung nicht früher beendet ist – steht für die Rechtsstreitigkeit der ordentliche Rechtsweg offen.
3. Dieser temporären Unzulässigkeit des Rechtswegs liegt die Überlegung zugrunde, dass Vereinsverhältnisse oft Sonderbeziehungen darstellen, die es angebracht erscheinen lassen, die Vereinsmitglieder vor Anrufung eines Gerichts zu einer außergerichtlichen Streitbeilegung zu bewegen. Die Entlastung der Gerichte ist zugleich als ein positiver Nebeneffekt anzusehen.
4. Sehen die Vereinsstatuten vor, dass die Schlichtungseinrichtung erst im Anlassfall von den Streitparteien zu konstituieren ist, muss der Antrag auch die nach den Statuten jeweils erforderliche Mitwirkung des Antragstellers an der Konstituierung dieser Einrichtung umfassen.
5. Generell ist der Schlichtungswerber insoweit an der gerichtlichen Geltendmachung gehindert, als das Fehlen einer Schlichtungsentscheidung bei Ablauf der Frist auf ihm zuzurechnenden Versäumnissen beruht.

OGH 21. 7. 2021, 1 Ob 121/21g JusGuide 2021/37/19730. **us****§§ 2, 6 GesAusG; §§ 225 c, 225 d, 225 e AktG**

2021/296

**Zum Verfahren nach dem GesAusG**

1. Die wesentlichen Merkmale des von § 6 Abs 2 GesAusG verwiesenen Verfahrens nach den §§ 225 c bis 225 m AktG sind in prozessualer Hinsicht die Wahrung der Interessen der nicht antragstellenden Gesellschafter durch die Bestel-

Diese Ausgabe von „Recht kurz & bündig“ entstand unter Mitwirkung von

**ULLRICH SAURER (US)**  
Rechtsanwalt

**MANFRED AINEDTER (MA)**  
Rechtsanwalt

**FRANZ GALLA (FG)**  
Rechtsanwalt

lung eines gemeinsamen Vertreters und die Rechtskrafterstreckung der gerichtlichen Entscheidungen (sowie der Vergleiche) auf alle Gesellschafter.

2. Zweck des Überprüfungsverfahrens gem § 6 Abs 2 GesAusG iVm §§ 225 c ff AktG ist die Beantwortung der Frage der Angemessenheit der Barabfindung mit Wirkung für die Gesellschaft und alle Gesellschafter.

3. Die individuelle Anspruchsdurchsetzung ist hingegen nicht Ziel des Verfahrens. Daher sind im Verfahren über Überprüfung der Höhe der Barabfindung des ausgeschlossenen Minderheitsgesellschafters keine individuellen Ansprüche eines Gesellschafters zu überprüfen. Auch die Verzinsung ist nicht Gegenstand des Verfahrens zur Überprüfung der Barabfindung.

4. Aus dem Gesetzeswortlaut im Zusammenhalt mit den Materialien (ErläutRV 1334 BlgNR 22. GP 31) ergibt sich insgesamt die gesetzgeberische Intention, die ausgeschlossenen Minderheitsaktionäre auch hinsichtlich der Verzinsung so zu stellen, als wäre ihnen von Anfang an eine Barabfindung in angemessener Höhe gewährt worden. Daher haben die ausgeschlossenen Gesellschafter auch für den Zuzahlungsbetrag Anspruch auf Zinsen in Höhe von zwei Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem der Beschlussfassung durch die Gesellschafterversammlung folgenden Tag bis zwei Monate nach dem Tag der Veröffentlichung des Beschlusses in der Ediktsdatei.

5. Für den darauf folgenden Zeitraum sind Zinsen in Höhe des gesetzlichen Verzugszinssatzes geschuldet. Es kommt einheitlich der Verzugszinssatz des § 1000 Abs 1 ABGB zur Anwendung.

6. Der Lauf der Verjährungsfrist für die Zinsen kann nicht vor Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung im Überprüfungsverfahren einsetzen.

OGH 12. 5. 2021, 6 Ob 246/20z JusGuide 2021/31/19640. us

#### §§ 18, 50 GmbHG; §§ 10, 11, 15 FBG

2021/297

#### Entsendeter Geschäftsführer abweichend von § 18 Abs 2 GmbHG einzelvertretungsbefugt?

1. Gem § 18 Abs 2 GmbHG bedarf es mangels abweichender Regelungen der Satzung zur Vertretung der Gesellschafter der Mitwirkung sämtlicher Geschäftsführer. Dies gilt grundsätzlich auch für gem § 50 Abs 4 GmbHG aufgrund eines Sonderrechts entsendete Geschäftsführer.

2. Der Zweck des Entsendungsrechts wird dadurch nicht vereitelt. Der entsendete Geschäftsführer hat im Zweifel nur jene Rechtsposition inne, die das Gesetz auch in allen anderen Fällen einem Geschäftsführer zuweist.

3. Ein Beschluss der Generalversammlung für die Entsendung des Geschäftsführers ist prinzipiell nicht erforderlich. Ein derartiger Beschluss ist nur dann erforderlich, wenn dem entsendeten Geschäftsführer eine von der gesetzlichen Zweifelsregel des § 18 Abs 2 GmbHG abweichende Vertre-

tungsbefugnis zukommen soll und die Satzung noch keine diesbezügliche Regelung enthält.

OGH 15. 4. 2021, 6 Ob 22/21k JusGuide 2021/29/19605. us

#### § 331 Abs 3 StPO (§§ 334, 345 Abs 1 Z 9 StPO)

2021/298

#### Niederschrift der Geschworenen

§ 345 Abs 1 Z 9 StPO kann ausschließlich aus dem Wahrspruch selbst abgeleitet werden. Dass die Geschworenen in der Niederschrift auf ein SVGA nicht eingingen, ist einer Anfechtung mit NB ebenso entzogen wie das Unterbleiben einer Aussetzung der Entscheidung.

OGH 17. 2. 2021, 13 Os 85/20d (LG Feldkirch 26 Hv 1/20g) EvBl 2021/99. MA

#### § 443 Abs 3 StPO (§ 281 Abs 1 Z 11 StPO)

2021/299

#### Verfall

Entscheidungen über den Verfall von Vermögenswerten sind gem § 443 Abs 3 StPO mit Berufung zu bekämpfen. Der OGH lässt in stRsp jedoch – weil die vermögensrechtliche Anordnung dem Ausspruch über die Strafe gleichsteht – eine Überprüfung nach Maßgabe des § 281 Abs 1 StPO – soweit die Entscheidung über die vermögensrechtliche Anordnung betroffen ist – zu.

OGH 18. 2. 2021, 14 Os 111/20k (LGSt Wien 12 Hv 4/19x) EvBl 2021/100. MA

#### § 295 StPO (§§ 287, 471 StPO)

2021/300

#### Sanktionsausspruch

Das BerG hat auf der Basis der Feststellungen zu den für die Lösung der Schuld- und der Subsumtionsfrage entscheidenden Tatsachen (vgl § 295 Abs 1 Satz 1 StPO) unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens und allenfalls nach Durchführung zusätzlicher Erhebungen eine ausreichende Sachverhaltsgrundlage für die Entscheidung über die vermögensrechtliche Anordnung zu schaffen und einen eigenständigen Ausspruch über diese unter rechtsrichtiger Anwendung der entsprechenden Bestimmungen zu treffen.

OGH 16. 3. 2021, 13 Os 1/21b, 2/21z (OLG Wien 17 Bs 53/20y; LGSt Wien 11 Hv 12/19s) EvBl 2021/101. MA

#### § 252 Abs 2 StPO

2021/301

#### Missachtung des Verlesungsgebots nur nach Maßgabe gestellter Anträge möglicher NG

Mit ausdrücklicher Nichtigkeit sind nur die prozessordnungswidrige Verlesung von in § 252 Abs 1 StPO angeführten Aktenteilen sowie die Verletzung des damit gekoppelten

Umgehungsverbots (§ 252 Abs 4 StPO) bedroht, nicht hingegen die Missachtung von § 252 Abs 2 StPO.  
OGH 23. 2. 2021, 11 Os 74/20x EvBl-LS 2021/110. MA

#### § 43 Abs 2 StPO (§ 263 Abs 2 StPO)

2021/302

#### Verfolgungsvorbehalt bedeutet nicht Anordnung von Fortführung des Ermittlungsverfahrens

Ausspruch eines Verfolgungsvorbehalts führt nicht zur Ausgeschlossenheit.

OGH 10. 3. 2021, 11 Os 134/20w EvBl-LS 2021/112. MA

#### § 309 StGB

2021/303

#### Bestechung

Unter Rechtshandlung ist nur eine rechtsgeschäftliche oder prozessuale Handlung zu verstehen, die (unmittelbar) rechtliche Wirkungen für das Unternehmen (auf das sich die Bediensteten- oder Beauftragteneigenschaft bezieht) entfaltet. Rein faktische Tätigkeiten oder solche, die Rechtshandlungen für das Unternehmen bloß vorbereiten oder rechtsgeschäftlich übernommene Aufgaben bloß erfüllen, sind hingegen nicht erfasst.

OGH 23. 3. 2021, 14 Os 1/21k (LGSt Graz 18 Hv 17/20t) EvBl 2021/107. MA

#### § 22 Abs 2 und 3 FinStrG

2021/304

#### Subsidiaritätsklauseln im FinStrG

§ 22 Abs 3 FinStrG erklärt die Tatbestände der §§ 223 und 293 StGB als gegenüber Finanzvergehen subsidiär, wenn sie „im Zusammenhang“ mit diesen begangen worden sind (ausdrückliche Subsidiarität). Durch diese Formulierung wird zum Ausdruck gebracht, dass die genannten strafbaren Handlungen – anders als nach § 22 Abs 2 FinStrG – (nicht nur im Fall der Idealkonkurrenz, sondern) auch dann verdrängt werden, wenn sie mit dem jeweiligen Finanzvergehen (im Zusammenhang stehen und) real konkurrieren.

OGH 17. 2. 2021, 13 Os 67/20g (LG Korneuburg 614 Hv 10/19w) EvBl 2021/108. MA

#### § 63 StPO

2021/305

#### Tod des Verteidigers beseitigt Fristenlauf

§ 63 Abs 2 StPO, wonach der Lauf einer durch Zustellung an den Verteidiger ausgelösten Frist nicht unterbrochen oder gehemmt wird, regelt ausdrücklich nur die Fälle der Zurücklegung und der Kündigung einer zuvor erteilten Vollmacht, nicht jedoch jenen des zwischenzeitigen Todes des gewählten Verteidigers.

OGH 17. 2. 2021, 13 Os 120/20a EvBl-LS 2021/119. MA

#### § 297 Abs 1 StGB

2021/306

#### Wiederholung von Vorwürfen begründet keine Verleumdung

Die Wiederholung und Bestätigung einer früheren Anschuldigung, ohne weitere Verdachtsmomente hinzuzufügen, kann zwar § 288 StGB erfüllen, stellt aber – mangels Schaffung einer (neuen) konkreten Gefährdungslage – keine (neuerliche) Verleumdung nach § 297 StGB dar.

OGH 16. 3. 2021, 13 Os 115/20s, 116/20p EvBl-LS 2021/120. MA

#### §§ 94, 863 Abs 1 ABGB

2021/307

#### Konkludente Unterhaltsvereinbarung bei aufrechter Haushaltsgemeinschaft der Ehegatten

Der unterhaltsberechtigte Ehegatte muss gegenüber dem unterhaltspflichtigen Ehegatten bei aufrechter Haushaltsgemeinschaft die Leistung von Geldunterhalt ausdrücklich und hinreichend deutlich verlangen, um rückwirkend – ab dem Zeitpunkt des „Verlangens“ – Geldunterhalt auch gerichtlich geltend machen zu können. Eine Einschränkung dieses Grundsatzes auf den Fall, dass ausreichender Naturalunterhalt geleistet wird, ist aus der Judikatur nicht abzuleiten.

Eine zwischen den Ehegatten durch längere Zeit unwidersprochen befolgte Übung äußert nach § 863 Abs 1 ABGB die gleiche Wirkung wie eine ausdrückliche Absprache. Dies war hier der Fall: Nach den Feststellungen der Vorinstanzen war die Lebensführung der Streitparteien so gestaltet, dass es keinen fixen, vom Bekl vorgegebenen Geldbetrag gab, mit dem die Kl hätte auskommen und wirtschaften müssen; diese konnte vielmehr über all die Jahre hinweg ohne Einschränkungen sowohl die Aufwendungen des täglichen Lebens als auch für ihre eigenen Bedürfnisse ständig mit den ihr zur Verfügung stehenden Geldquellen bestreiten.

OGH 6. 8. 2021, 6 Ob 123/21 p. FG

#### § 1489 ABGB

2021/308

#### Verjährungsfrist bei qualifiziert strafbaren Handlungen von Organen juristischer Personen

Der Kl zeichnete im Jahre 2005 ein Pensionsvorsorgemodell, das aus einer Kombination von Versicherungen und einer Kreditfinanzierung bestand. Dazu schloss er eine Rentenversicherung ab. Der Kl begehrt, es möge mit Wirkung zwischen ihm und den Bekl festgestellt werden, dass diese ihm aufgrund deren rechtswidrigen und schuldhaften Verhaltens für alle Schäden zur ungeteilten Hand haften, welche ihm durch Zeichnung des Pensionsvorsorgemodells entstanden sind oder noch entstehen werden. Er habe erst durch eine kürzlich erfolgte Rechtsberatung erfahren, dass

ihm die Bekl die Fehler in den Berechnungen des Pensionsvorsorgemodells bewusst verschwiegen hätten, um ihn zum Vertragsschluss zu bewegen.

Der OGH ging anders als das Berufungsgericht davon aus, dass die kurze Verjährungsfrist abgelaufen war. Für den erkennenden Senat war maßgeblich, dass der Kl im Dezember 2010 ein Schreiben erhalten hatte, in dem die monatliche zukünftige Gesamtrente mit den genauen (niedrigen) Zahlen dargestellt wurde. Der Kl hat sich allerdings ausdrücklich auch auf die lange Verjährungsfrist des § 1489 Satz 2 ABGB berufen. Dazu der OGH: Wenn ein Organ einer juristischen Gesellschaft einen Dritten durch eine qualifiziert strafbare Handlung iSd § 1489 ABGB schädigt, verjährt der Anspruch gegen die juristische Person erst in 30 Jahren. Dies gilt, wenn die den Schaden herbeiführende Handlung vor Inkrafttreten des VbVG gesetzt wurde, jedenfalls dann, wenn der wirtschaftliche Erfolg der strafbaren Handlung im Vermögen der juristischen Person eintrat.

OGH 6. 8. 2021, 6 Ob 92/21 d, Zak 2021/575, 318. **FG**

#### §§ 1299, 1313 a ABGB

2021/309

#### Keine Haftung des Kindergartens für nicht normgerecht ausgeführtes Spielgerät

Der vierjährige Kl stürzte beim Herabsteigen von einem 55 cm hohen Holzpodest auf den drei dazu zu überwindenden Stufen und verletzte sich. Das Spielgerät stand im Garten eines von der Bekl betriebenen Kindergartens. Nunmehr steht fest, dass die Ausführung der Stufen in unterschiedlicher Stufenhöhe nicht der einschlägigen EN-Norm entsprochen hatte. Die Bekl hatte das Spielgerät im Jahr 2003 von einem Fachunternehmen erworben und es von einer anderen Fachfirma aufstellen lassen.

Aus der Begründung des OGH:

Vertragliche Verkehrssicherungspflichten dürfen nicht überspannt werden; es sind nur jene Maßnahmen zu ergreifen, die nach der Verkehrsauffassung verlangt werden können. Das, was der Erzeuger eines Spielgeräts verabsäumt, muss nicht ohne weiteres auch ein Versäumnis dessen darstellen, der bei der Ausstattung eines Spielplatzes auf ein durchaus übliches Spielgerät eines Fachunternehmens zurückgreift. Da die Bekl keine Herstellerpflichten trafen, hat sie eine von der unterschiedlichen Stufenhöhe ausgehende Gefahr nicht erkennen können und müssen, weshalb ihr kein Sorgfaltsverstoß anzulasten ist.

OGH 6. 8. 2021, 6 Ob 84/21 b, Zak 2021/573, 318. **FG**

#### §§ 367, 368 ABGB

2021/310

#### Kein gutgläubiger Erwerb bei Vorlage eines Duplikat-Typenscheins

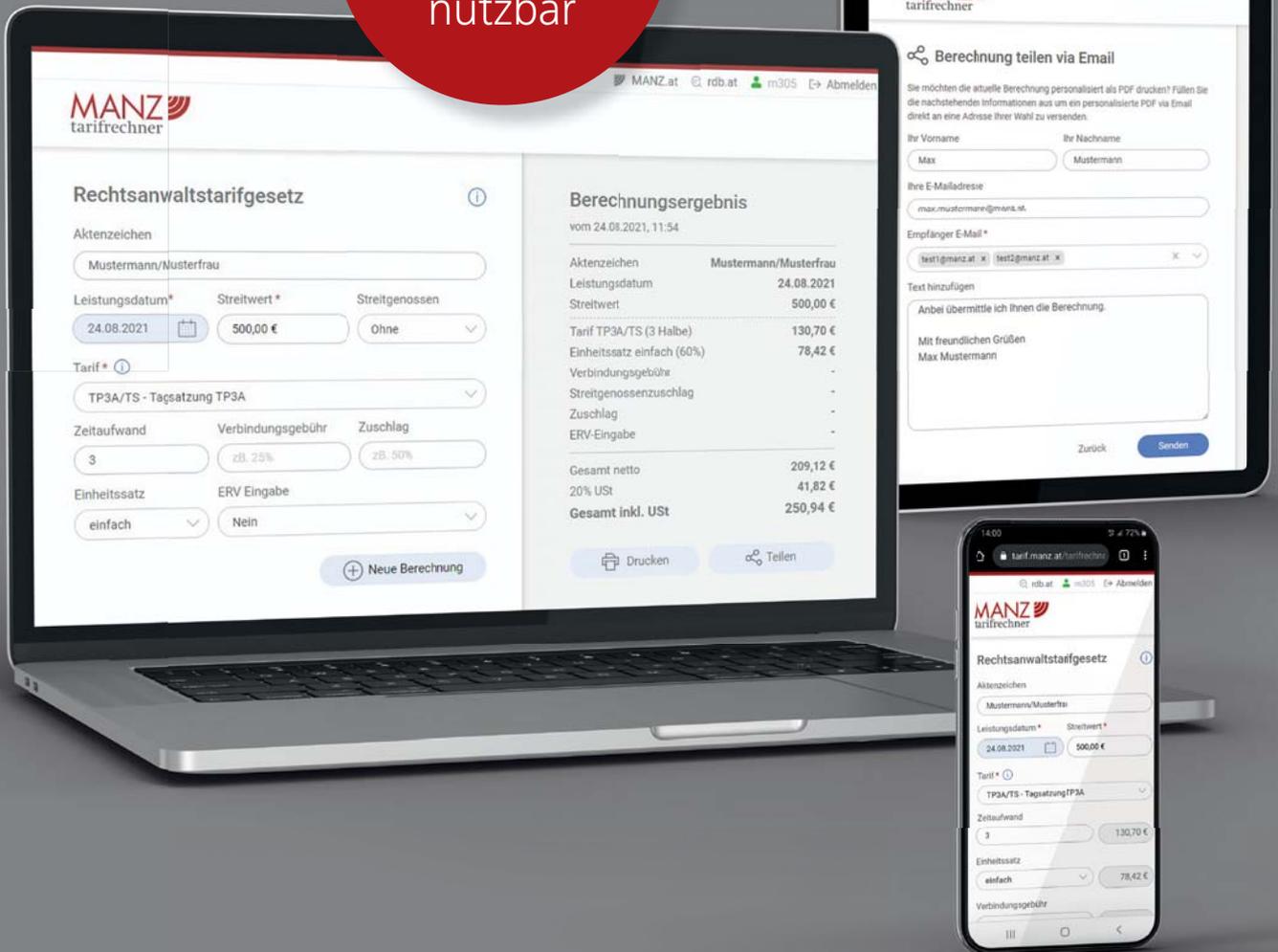
§ 367 ABGB schützt nur den redlichen Erwerber einer beweglichen Sache. Die Redlichkeit bestimmt sich nach § 368

ABGB. Redlich ist demnach nur, wer den Veräußerer aus wahrscheinlichen Gründen für den Eigentümer halten konnte, wobei diesbezüglich schon leichte Fahrlässigkeit schadet. Der Erwerber eines Kraftfahrzeugs muss sich aufgrund des Umstands, dass Kraftfahrzeuge häufig unter Eigentumsvorbehalt verkauft werden, besonders sorgfältig vergewissern, dass er nicht in fremde Rechte eingreift. Legen besondere Umstände den Verdacht nahe, der Verkäufer könne unredlich sein, bedarf es weiterer Aufklärungen. Weitere Nachforschungen sind insb dann erforderlich, wenn sich aus der Einsichtnahme in den Typenschein eines Gebrauchtfahrzeugs der Eigentumsübergang auf den Veräußerer nicht eindeutig ergibt.

Der vorliegende Fall ist durch die Besonderheit gekennzeichnet, dass zwar der vom Vorbehaltskäufer vorgelegte Typenschein diesen als Zulassungsbesitzer auswies, es sich dabei allerdings bloß um einen Duplikat-Typenschein handelte. Die Bekl wäre demzufolge gehalten gewesen, vom Vorbehaltskäufer neben dem Duplikat-Typenschein auch die Vorlage seines Kaufvertrags über das Fahrzeug zu verlangen.

OGH 1. 9. 2021, 3 Ob 91/21 k, Zak 2021/561, 313. **FG**

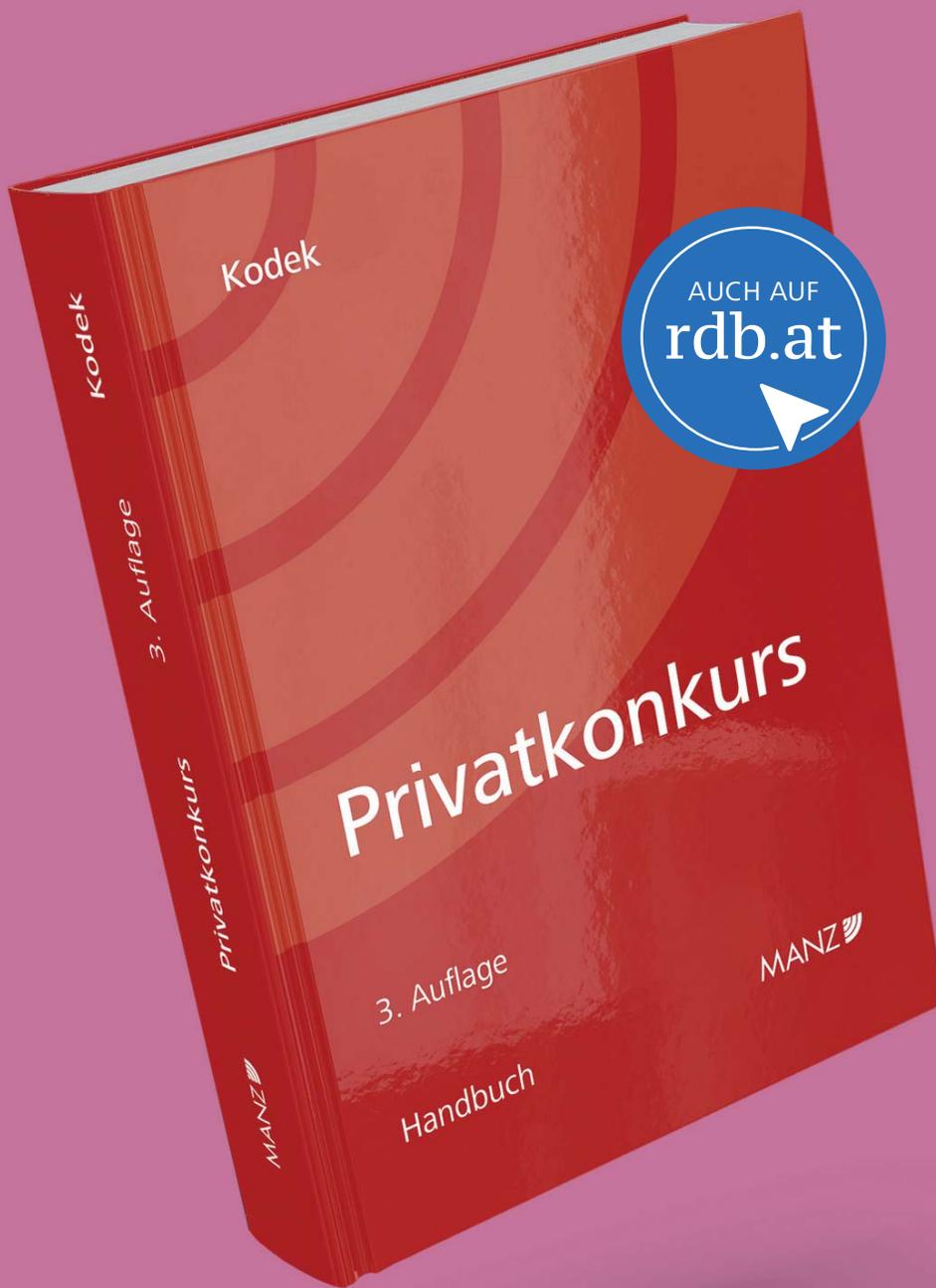
Auf  
**allen** Geräten  
(PC, Tablet, Smartphone)  
nutzbar



# Tarifrechner 2.0

- Einfache und schnelle Berechnung der Tarife TP1 – TP9 nach RATG
- Tarife ab 2002 verfügbar – immer aktuell
- Berechnungsergebnis als PDF drucken oder via E-Mail teilen

Fordern Sie unter [vertrieb@manz.at](mailto:vertrieb@manz.at) ihr individuelles Angebot an!



Kodek  
**Privatkonkurs**

3. Auflage 2021.  
XXXVIII, 474 Seiten. Geb.  
ISBN 978-3-214-02149-8

**105,00 EUR**  
inkl. MwSt.

# Der Gesamtüberblick wieder topaktuell

- Der Gesamtüberblick zum Privatkonkurs
- mit GREx und RIRUG
- und dem neuen „Gesamtvollstreckungsverfahren“

## Steuerrecht

2021/311

### Italien hat gegen Unionsrecht verstoßen, indem es Kraftstoffe, die für private, von den Endnutzern zu nichtgewerblichen Zwecken gecharterte und genutzte Freizeitwasserfahrzeuge verwendet werden, von der Verbrauchsteuer befreit hat.

Die Kommission warf Italien einen Verstoß gegen die RL 2003/96 zur Besteuerung von Energieerzeugnissen und elektrischem Strom<sup>1</sup> vor, da Italien die für private Wasserfahrzeuge, die Gegenstand eines Chartervertrags sind, verwendeten Kraftstoffe von der Verbrauchsteuer befreit, unabhängig davon, wie diese Wasserfahrzeuge von den Charterern genutzt werden. In der Folge erhob die Kommission Vertragsverletzungsklage.

Aus den Entscheidungsgründen:

Die RL 2003/96 soll Energieerzeugnisse in Abhängigkeit von ihrer tatsächlichen Verwendung besteuern. Zu diesem Zweck knüpft die Steuerbefreiung an den Tatbestand an, dass Energieerzeugnisse als Kraftstoff in der Schifffahrt auf den Unionsgewässern zu gewerblichen Zwecken verwendet werden, also daran, dass ein Wasserfahrzeug unmittelbar für eine entgeltliche Dienstleistung genutzt wird.

Daraus ist zu schließen, dass die Gewährung oder Versagung der Steuerbefreiung davon abhängig ist, wie das Wasserfahrzeug vom Endnutzer (dem Charterer) verwendet wird. Der Umstand, dass die Vercharterung eines Wasserfahrzeugs für den Vercharterer eine gewerbliche Tätigkeit darstellt, ist für gegenständliche Steuerbefreiung nicht relevant. Allein die Natur (gewerblich oder privat) der Tätigkeit des Endnutzers des Wasserfahrzeugs bestimmt, ob eine Befreiung gewährt oder versagt wird.

Die italienischen Rechtsvorschriften, die den Standpunkt des Vercharterers einnehmen, ohne die Modalitäten der Nutzung des Wasserfahrzeugs durch den Charterer angemessen zu berücksichtigen, verstoßen daher gegen die RL 2003/96.

EuGH 16. 9. 2021, C-341/20, Kommission/Italien.

RH

## Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts

2021/312

### Der Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen verbietet, dass die vollstreckende Behörde die rechtliche Einordnung des sanktionierten Verhaltens durch die erlassende Behörde in Frage stellt.

Die österreichischen Behörden verhängten gegen LU, eine ungarische Staatsangehörige, eine Geldstrafe in Höhe von € 80,-, weil sie als Zulassungslenkerin eines an der Begehung eines Straßenverkehrsdelikts im Gebiet der Gemeinde Gleisdorf beteiligten Kraftfahrzeugs eine Verwaltungsübertretung begangen habe. Sie hatte nämlich auf das behörd-

liche Verlangen, den Namen der Person anzugeben, die dieses Fahrzeug gelenkt habe, nicht geantwortet.

In der Folge übermittelten die österreichischen Behörden die Entscheidung gemäß dem Rahmenbeschluss über die gegenseitige Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen<sup>2</sup> dem Zalaegerszegi Járásbíróság (Kreisgericht) zur Vollstreckung. Dabei teilten die österreichischen Behörden dem ungarischen Gericht mit, dass die Verwaltungsübertretung, die ihrer Strafverfügung zugrunde liege, in die Kategorie einer „gegen die den Straßenverkehr regelnden Vorschriften verstoßenden Verhaltensweise“ iSd Rahmenbeschlusses falle.

Das Kreisgericht Zalaegerszeg zweifelte daran, dass die österreichischen Behörden die unterlassene Identifizierung der Person durch den Fahrzeugeigentümer richtig eingeordnet haben. Obwohl angegeben worden sei, dass die begangene Zuwiderhandlung eine „gegen die den Straßenverkehr regelnden Vorschriften verstoßende Verhaltensweise“ darstelle, würde die Verhaltensweise von LU eher eine Weigerung darstellen, einer Anordnung einer Behörde nachzukommen. Das Kreisgericht Zalaegerszeg ersuchte daher den Gerichtshof um Klärstellung, ob der Rahmenbeschluss ihm gestattet, die von den österreichischen Behörden vorgenommene Einordnung des in Rede stehenden Unterlassens in Frage zu stellen.

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung, der der Systematik des Rahmenbeschlusses zugrunde liegt, bedeutet, dass die Gründe, die Anerkennung oder Vollstreckung zu verweigern, eng auszulegen sind. Die zuständige Behörde des Vollstreckungsmitgliedstaats ist somit grundsätzlich verpflichtet, die übermittelte Entscheidung anzuerkennen und zu vollstrecken. Sie kann dies nur dann verweigern, wenn einer der im Rahmenbeschluss ausdrücklich vorgesehenen Gründe für die Versagung der Anerkennung oder der Vollstreckung vorliegt.

Der Rahmenbeschluss nennt die Straftaten und Verwaltungsübertretungen, einschließlich der „gegen die den Straßenverkehr regelnden Vorschriften verstoßende Verhaltensweisen“, die ohne Überprüfung des Vorliegens der beiderseitigen Strafbarkeit zur Anerkennung und Vollstreckung von übermittelten Entscheidungen führen, wenn sie im Entscheidungsstaat strafbar sind und so wie sie in dessen Recht definiert sind. Folglich ist die Behörde des Vollstreckungsstaats an die Einordnung der strafbaren Handlung durch die Behörde des Entscheidungsstaats gebunden.

Unter diesen Umständen darf das Kreisgericht Zalaegerszeg die Anerkennung und Vollstreckung der ihm von den österreichischen Behörden übermittelten Entscheidung nicht verweigern.

EuGH 6. 10. 2021, C-136/20, LU.

RH

<sup>1</sup> RL 2003/96/EG des Rates vom 27. 10. 2003 zur Restrukturierung der gemeinschaftlichen Rahmenvorschriften zur Besteuerung von Energieerzeugnissen und elektrischem Strom (ABl L 2003/283, 51).

<sup>2</sup> Rahmenbeschluss 2005/214/JI des Rates vom 24. 2. 2005 über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen (ABl L 2005/76, 16).

Diese Ausgabe von „Europarecht kurz & bündig“ entstand unter Mitwirkung von

**RAINER HABLE (RH)**  
Rechtsanwalt in Wien  
und Brüssel

**Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts**  
2021/313

**Ein Mitgliedstaat kann seine Staatsangehörigen unter Androhung von Sanktionen verpflichten, einen gültigen Personalausweis oder Reisepass mit sich zu führen, wenn sie in einen anderen Mitgliedstaat reisen, unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel und Weg.**

A, ein finnischer Staatsangehöriger, reiste an Bord eines Vergnügungsboots von Finnland nach Estland und zurück. Während dieser Reise durchquerte er die internationalen Gewässer zwischen Finnland und Estland. Er war zwar Inhaber eines gültigen finnischen Passes, führte diesen jedoch während dieser Reise nicht mit. Daher konnte A bei einer in Helsinki bei seiner Rückkehr durchgeführten Grenzkontrolle weder einen Pass noch ein anderes Reisedokument vorlegen.

Die Syttjäjä (Staatsanwaltschaft, Finnland) leitete gegen A wegen der Verletzung der Staatsgrenze in einem minder schweren Fall ein Strafverfahren ein. Nach finnischem Recht müssen nämlich finnische Staatsangehörige unter Androhung von strafrechtlichen Sanktionen einen gültigen Personalausweis oder Pass mit sich führen, wenn sie mit einem beliebigen Verkehrsmittel und auf einem beliebigen Weg in einen anderen Mitgliedstaat reisen oder wenn sie aus einem anderen Mitgliedstaat in das Hoheitsgebiet Finnlands einreisen.

In der Folge beschloss der Korkein oikeus (Oberster Gerichtshof, Finnland), den Gerichtshof zu fragen, ob die gegenständlichen finnischen Rechtsvorschriften mit dem Recht der Unionsbürger auf Freizügigkeit nach Art 21 AEUV<sup>3</sup> vereinbar sind.

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Wendung „einen gültigen Personalausweis oder Reisepass mit sich führen“ in der RL 2004/38,<sup>4</sup> mit der Art 21 AEUV konkretisiert wird, bedeutet, dass die Ausübung des Rechts der Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, davon abhängt, dass sie eines dieser beiden gültigen Dokumente bei sich tragen. Diese mit der Freizügigkeit zusammenhängende Formalität<sup>5</sup> soll die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit erleichtern, indem gewährleistet wird, dass jede Person, der dieses Recht zusteht, im Rahmen einer Überprüfung ohne Schwierigkeiten als solche identifiziert wird.

Folglich trägt ein Mitgliedstaat, der seine Staatsangehörigen verpflichtet, eines dieser Dokumente mit sich zu führen, wenn sie die Staatsgrenze überschreiten, um in einen anderen Mitgliedstaat zu reisen, zur Einhaltung dieser Formalität bei.

Die Modalitäten dieser Sanktionen müssen jedoch mit den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts, einschließlich den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und der Nichtdiskriminierung, vereinbar sein.

EuGH 6. 10. 2021, C-35/20, A.

RH

<sup>3</sup> Im Hinblick auf die Bestimmungen über das Überschreiten der Grenzen in der VO (EG) 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. 3. 2006 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex).

<sup>4</sup> Art 4 Abs 1 der RL 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. 4. 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABl L 2004/158, 77).

<sup>5</sup> 7. ErwGr der RL 2004/38.

# Verbindung zwischen Justiz-IT-Systemen in Europa kommt!

## Rolle der Rechtsanwaltschaft strukturell verankert

Die IT-Systeme der Justiz der EU-Mitgliedstaaten werden zukünftig miteinander verbunden. Nach dem Rat haben nun auch die zuständigen Ausschüsse des Europäischen Parlaments am 15. 10. 2021 ihre Positionen zum sog e-CODEX-Vorschlag der EU-Kommission angenommen.

E-CODEX soll zu einem **interoperablen, sicheren und dezentralisierten Kommunikationsnetz zwischen allen nationalen IT-Systemen in grenzüberschreitenden Zivil- und Strafverfahren in der EU** umgebaut werden. Dabei geht es ausschließlich um die Verbindung zwischen nationalen Systemen. Gegenwärtig wird e-CODEX von einem Konsortium von Mitgliedstaaten und anderen Organisationen, darunter dem Rat der Europäischen Anwaltschaften (CCBE), verwaltet und vom System für den digitalen Austausch elektronischer Beweismittel (eEDES) und bestimmten Pilotprojekten genutzt.

Der Rechtsausschuss und der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres des EU-Parlaments haben in ihrem Bericht nun eindeutig die Notwendigkeit der Achtung der Charter der Grundrechte (GRC) durch das e-CODEX-System festgestellt. Dabei fordern die Ausschüsse ausdrückliche Verweise in der e-CODEX-VO auf die in Kapitel VI GRC enthaltenen Justizgrundrechte, einschließlich Art 47 GRC, dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf. Dies bildet die Forderung des ÖRAK aus dessen Stellungnahme im Mai 2021 ab, siehe QR-Code unten.

Neben anderen Vorschlägen sprechen sich die Parlamentsausschüsse auch für eine klarere institutionelle Verankerung der europäischen Rechtsanwaltschaften in den e-CODEX-Organen, namentlich der sog *Advisory Group* und dem *Programme Management Board*, aus. Auch sollen objektive Kriterien bei der Überprüfung der Weiterführung des Boards und bei der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen angelegt werden. Nach dem Vorschlag der Kommission wurde demgegenüber eine willkürliche Abschaffung dieses Organs und damit der Ausschluss von Interessenvertretern, einschließlich der Rechtsanwaltschaft, ermöglicht. Diese Positionierungen des Parlaments entsprechen denen in seiner Stellungnahme geäußerten dringlichen Forderungen des ÖRAK zu Nachbesserungen am Verordnungsvorschlag, um der Rolle der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte gerecht zu werden.

Auch der Rat hatte in seiner im Juni angenommenen allgemeinen Ausrichtung eine stärkere strukturelle Veranke-

rung der Einbindung der Vertretungen der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte gefordert.

Rat, Parlament und EU-Kommission werden nun auf Basis ihrer Verhandlungspositionen die abschließenden Trilogverhandlungen zum Vorschlag führen.

Die Europäische Kommission plant, einen weiteren Legislativvorschlag zur Digitalisierung der Justiz vorzulegen, dieser könnte zB digitale Kommunikation als Standardoption bei grenzüberschreitenden Verfahren festschreiben. Mit diesem Vorschlag würde dann weiter ausgestaltet werden, in welchen Verfahren und durch wen konkret die durch e-CODEX verbundenen IT-Systeme genutzt werden.

Die Stellungnahme des ÖRAK zur Digitalisierung der grenzüberschreitenden Justiz, einschließlich e-CODEX, können Sie hier abrufen:



**BRITTA KYNAST**  
 Leiterin ÖRAK-Vertretung in Brüssel. Die Autorin ist in Deutschland zugelassene Rechtsanwältin.

2021/314

# 3 Fragen an ...

## Gabriele Kucsko-Stadlmayer

An der Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität Wien lehrt Frau Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> **Gabriele Kucsko-Stadlmayer** Verfassungs- und Verwaltungsrecht. 2015 wurde sie von der Parlamentarischen Versammlung des Europarates zur Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg gewählt. Ihre Amtsdauer beträgt neun Jahre.

2021/315

**Man hört von einer ständigen Überlastung des EGMR durch eine steigende Anzahl von Individualbeschwerden. Wie hoch ist der Arbeitsanfall tatsächlich?**

Pro Jahr werden über 40.000 neue Beschwerden erhoben. Der Trend nimmt zwar etwas ab: 2017 waren es noch 63.400, im Jahr 2020 nur mehr 41.700. Diese Zahlen sind im Prinzip bewältigbar. Es gibt aber auch sehr große Rückstände: Ende September waren 68.450 Fälle anhängig. Der Gerichtshof unternimmt alles, um sie nach bestimmten Prioritätskriterien zu filtern und abzubauen.

Anzufügen ist aber auch, dass die Beschwerden sehr ungleich auf die Staaten verteilt sind. 2020 stammten über 24% aus der Türkei, über 21% aus Russland. Aus Österreich kamen 215 neue Fälle, also nur etwa 0,5%. Das ist relativ wenig, der Rechtsstaat funktioniert. Jede Beschwerde ist aber eine zu viel.

**Menschenrechte sind allen Menschen von Geburt an gegeben. Das ist europaweiter Konsens, letztlich sind es aber auch „nur“ Regeln, die sich eine Gesellschaft selbst auferlegt. Aktuell erleben wir in Afghanistan oder seit Jahren in Nordkorea, dass totalitäre Regime oft ein grundlegend anderes Verständnis von Menschenrechten haben als der Großteil der internationalen Staatengemeinschaft. Ist es sinnvoll bzw überhaupt möglich, diesen Ländern die in Europa gelebten Werte aufzuzwingen?**

Die Idee, dass jedem Menschen die gleichen Grundrechte unabhängig von Herkunft und sozialem Status zustehen, ist faszinierend. Ihre Wurzel ist die Suche des Menschen nach Gerechtigkeit und Kontrolle staatlicher Macht. Sie hat seit dem 18. Jahrhundert großen Einfluss auf die Politik entfaltet. Wegweisend waren die ersten Deklarationen in

den USA und Frankreich. Wirksam wurden die Menschenrechte aber erst, als man sie in Verfassungen kodifiziert und ihre individuelle Durchsetzbarkeit vor unabhängigen Gerichten gesichert hat.

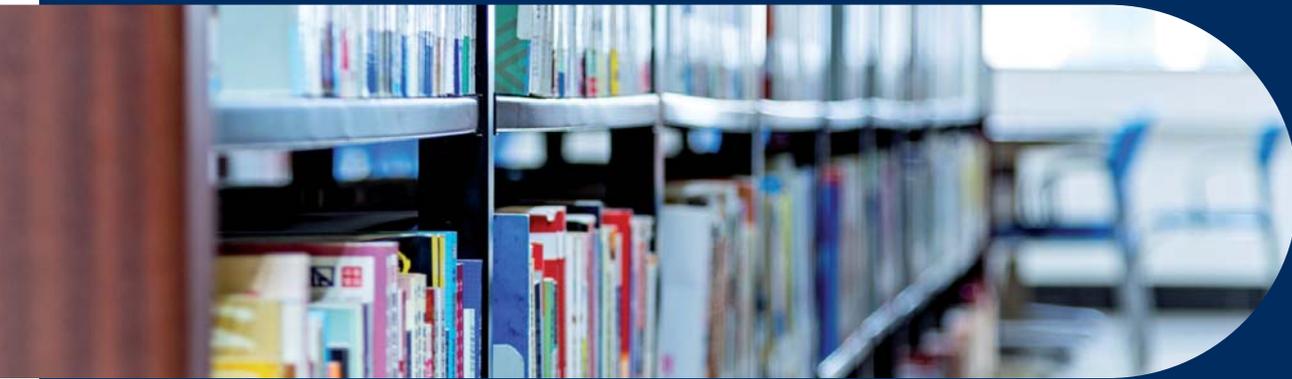
Die UNO schuf 1966 zwei prominente Menschenrechtspakte. Es gibt nur leider keine global einheitliche Auffassung über den genauen Inhalt der darin verbrieften Rechte. Auch gibt es keine Zwangsmittel, um überall das gleiche Grundrechtsniveau zu etablieren. Die Ursachen sind komplex. In vielen Staaten fehlen schon die wirtschaftlichen Voraussetzungen für das Gedeihen demokratischer und rechtsstaatlicher Institutionen. In Europa gelang es dem Europarat, gemeinsame Werte in der EMRK zu formulieren und alle 47 Vertragsstaaten der Gerichtsbarkeit des EGMR zu unterstellen. Mehr als 830 Mio Menschen können sich an ihn wenden. Das ist eine einzigartige kulturelle Leistung.

**Welche Urteile des EGMR aus den letzten Jahren halten Sie für besonders einflussreich?**

In seiner Großen Kammer entscheidet der EGMR viele große gesellschaftspolitische Fragen, die Europa bewegen, wie etwa Pandemie, Migration oder Klimaschutz. 2020 beschäftigte er sich zB in *N.D. und N.T. gg Spanien* mit der Frage der kollektiven Zurückweisung von Migranten an der EU-Außengrenze, 2021 in *Vavříčka gg die Tschechische Republik* mit der Zulässigkeit einer Impfpflicht oder in *Kurt gg Österreich* mit den behördlichen Pflichten bei Anzeigen häuslicher Gewalt. Die von der Großen Kammer formulierten Grundsätze sind Maßstab für die gesamte Judikatur und helfen den staatlichen Stellen, Menschenrechtsverletzungen im Vorfeld zu vermeiden.



Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> **Gabriele Kucsko-Stadlmayer**, geb in Wien, verheiratet, zwei Kinder; studierte Rechtswissenschaften in Wien, Gastprofessur an der Universität Graz, 2011–2020 ordentliche Universitätsprofessorin für Verfassungs- und Verwaltungsrecht an der Universität Wien, 2008–2014 stv Vorständin des Instituts für Staats- und Verwaltungsrecht der Universität Wien, 2013–2015 Vorsitzende des Senats der Universität Wien und Sprecherin der Senatsvorsitzenden der österreichischen Universitäten. 1995–2015 Ersatzmitglied des VfGH, seit 2015 Richterin am EGMR, seit 2000 Mitglied der Österreichischen Juristenkommission, Ersatzmitglied der Venedig-Kommission des Europarates, 2008–2012 stv Vorsitzende des Menschenrechtsbeirates beim BMI, 2012–2013 stv Vorsitzende des Menschenrechtsbeirates bei der Volksanwaltschaft, 2016–2018 ausgezeichnet mit dem Kardinal-Innitzer-Förderungspreis für Rechts- und Staatswissenschaften (1986)



## FRAU IN DER RECHTSANWALTSCHAFT

- 630 Sprache schafft Sichtbarkeit
- 633 Gendergerechte Rechtssprache?
- 636 Von der Macht des Wortes und der Sterne
- 638 Die Decke aus Beton
- 641 Leaky Pipeline – Ein Erklärungsversuch
- 642 The Perfect Match
- 645 Women in Law – Male Allies
- 647 Zur Gleichberechtigung bedarf es der Bearbeitung der eigenen unbewussten Vorurteile
- 651 Diversity – Inclusion – Intersectionality
- 653 Wenn das Recht der Religion weicht

# Frau in der Rechtsanwaltschaft



**MARIA SAGMEISTER**

Die Autorin ist Juristin und Universitätsassistentin (Post Doc) in der Forschungsplattform GAIN – Gender: Ambivalent In\_Visibilities an der Universität Wien.

2021/316

## Sprache schafft Sichtbarkeit

### Geschlechtergerechte Sprache in den Rechtswissenschaften

Der Beitrag befasst sich mit der Verwendung geschlechtergerechter Sprache insb im rechtswissenschaftlichen Kontext. Dabei wird ein Überblick über Forschungsergebnisse zum Nutzen geschlechtergerechter Sprache gegeben und auf grundlegende Argumente für deren Verwendung ebenso wie auf geläufige Gegenargumente eingegangen. Ebenso werden Vor- und Nachteile spezifischer Schreibweisen diskutiert.

#### I. EINLEITUNG

Der Nutzen geschlechtersensibler Sprache wurde im Laufe der vergangenen Jahrzehnte intensiv wissenschaftlich untersucht. Die Forschung zeigt einhellig, dass sich der Gebrauch von Sprache wesentlich auf die Sichtbarkeit und die Einschätzung der Geschlechter auswirkt.<sup>1</sup> So ist erwiesen, dass die Verwendung des generischen Maskulinums, also der männlichen Pluralform in Bezug auf gemischte Gruppen, dazu führt, dass LeserInnen die bezeichnete Gruppe vorrangig als männlich wahrnehmen. Es ist ebenso erwiesen, dass die Verwendung von geschlechtergerechten, und in geringerem Maße auch geschlechtsneutralen,<sup>2</sup> Formulierungen bei LeserInnen eher bewirkt, auch Frauen gedanklich miteinzubeziehen.<sup>3</sup> Bedauerlicherweise finden diese umfangreichen Forschungsergebnisse, die im Folgenden näher dargestellt werden, selten Eingang in die Debatte über das Für und Wider geschlechtergerechter Sprache, die oft äußerst emotional geführt wird.

Obwohl in den Rechtswissenschaften großes Bewusstsein für die Wichtigkeit von Sprache und auch für Genauigkeit im Umgang damit herrscht, ist geschlechtergerechte Sprache noch vergleichsweise wenig etabliert. So wird etwa in den meisten Fachzeitschriften das generische Maskulinum verwendet, wiewohl es freilich auch Publikationen gibt, die wie in anderen Disziplinen schon seit Jahren Wert auf Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache legen.<sup>4</sup>

Grundlegend geht es bei der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache um die Forderung nach Gleichberechtigung. Sie soll sich auch in der Sprache widerspiegeln, da Texte gesellschaftliche Verhältnisse nicht nur repräsentieren, sondern auch prägen. Zugleich geht es schlicht darum, dass Sprache möglichst präzise eingesetzt werden soll. So kann das generische Maskulinum zwar grammatikalisch auch auf Gruppen, die nicht nur Männer umfassen, angewendet werden, dies wird allerdings von LeserInnen vielfach nicht entsprechend wahrgenommen. Daher empfiehlt es sich auch der Klarheit halber, Frauen und diverse Geschlechterpositionen sprachlich dort miteinzubeziehen, wo auf sie Bezug genommen werden soll. Gerade dieser Aspekt der Klarheit wird allerdings häufig gegen geschlechtergerechte Sprache ins Treffen geführt: Der Vorwurf lautet, sie störe den Lesefluss. Dabei spielt es auch eine Rolle, welche geschlechtergerechte Schreibweise Verwendung findet. Daher werden abschließend einige

Schreibweisen vorgestellt und ihre Vor- und Nachteile abgewogen.

#### II. SPRACHE SCHAFFT BEWUSSTSEIN – ERWIESENERMASSEN

##### 1. Diskussion des Forschungsstands

Es ist vielfach wissenschaftlich belegt, dass die Verwendung der maskulinen Form nicht als alle Geschlechter umfassend verstanden wird, sondern in einer Weise, die Männer stärker sichtbar werden lässt.<sup>5</sup> Ergänzend liegen Erkenntnisse vor, die sehr deutlich auf den Nutzen geschlechtergerechter Sprache hinweisen, sowohl was die Assoziation von Text und mentalem Bild angeht als auch den Abbau von Stereotypen.<sup>6</sup>

Aus empirischen Forschungen im Bereich der Psychologie wissen wir, dass die Verwendung der maskulinen Form die mentale Repräsentation von Personen beeinflusst: LeserInnen denken bei diesen Formulierungen vermehrt an Männer. So zeigen Studien etwa, dass bei Umfragen nach geeigneten KandidatInnen für ein politisches Amt Männer mit höherer und Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit vorgeschlagen werden, wenn die Frage in der maskulinen Form gestellt wird („Kanzler“), als wenn eine geschlechtergerechte Formulierung gewählt wird („Kanzler/Kanzlerin“). Bei Personenreferenzen im generischen Maskulinum ist also ein geringerer gedanklicher Einbezug von Frauen zu beobachten als bei Sprachformen wie der Beidnennung, dem Binnen-I oder dem Gendersternchen.

<sup>1</sup> Für einen guten Überblick über die Forschungsliteratur nach Themen siehe <https://fairlanguage.com/bibliothek/> (abgerufen am 10. 10. 2021).

<sup>2</sup> Gyga/Gabriel/Sarrasin/Garnham/Oakhill, There is no generic masculine in French and German: When beauticians, musicians and mechanics are all men. *Language and Cognitive Processes*, 2008/23/3, 464–485.

<sup>3</sup> Stahlberg/Braun/Irmen/Sczesny, Representation of the sexes in language, in Fiedler (Hrsg.), *Social communication. A volume in the series Frontiers of Social Psychology* (edited by Kruglanski/Forgas), New York 2007, 163–187.

<sup>4</sup> ZB Richtlinien zur Beitragsgestaltung der Zeitschrift *juridikum. Zeitschrift für Kritik Recht Gesellschaft*, [www.juridikum.at/fileadmin/user\\_upload/autorInnenrichtlinien\\_mediatdaten/Beitragsgestaltung\\_und\\_Zitiervorgaben\\_juridikum\\_1.2.pdf](http://www.juridikum.at/fileadmin/user_upload/autorInnenrichtlinien_mediatdaten/Beitragsgestaltung_und_Zitiervorgaben_juridikum_1.2.pdf) (abgerufen am 18. 10. 2021); spannend außerdem die Erörterungen aus dem HerausgeberInnenkreise der *Zeitschrift für Menschenrechte (zfmr)* 2015/2, 154f; im AnWB wird bislang eigentlich noch nicht gegendert, für die vorliegende Ausgabe „Frau in der Rechtsanwaltschaft“ wurde das Binnen-I gewählt und die Debatte mit diesem Beitrag angestoßen.

<sup>5</sup> Stahlberg/Braun/Irmen/Sczesny in Fiedler 2007, 163–187.

<sup>6</sup> Sczesny/Formanowicz/Moser, Can gender-inclusive language reduce gender stereotyping and discrimination? *Frontiers in Psychology* 2016/7/25, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025> (abgerufen am 11. 10. 2021).

Der (fehlende) gedankliche Einbezug mancher Geschlechter wirkt sich auch auf die Selbsteinschätzung der LeserInnen aus. So zeigten etwa *Vervecken* und *Hannover*, dass Kinder, denen geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen vorgelegt worden waren, sich eher zutrauten, einen „typisch männlichen“ Beruf zu ergreifen als Kinder, denen nur die männliche Pluralform genannt wurde.<sup>7</sup> Die Studie konnte außerdem belegen, dass Berufe je nach geschlechtlicher Bezeichnung unterschiedlich bewertet werden. Die Berufe wurden in Folge geschlechtergerechter Bezeichnung als leichter erlernbar und weniger schwierig eingeschätzt. Dies verweist auf den sozialen Gehalt der Vergeschlechtlichung, die nicht schlicht einem binären Code folgt. Vielmehr sind in die Binarität männlich/weiblich auch Wertungen eingeschrieben. Entsprechend haben Kinder bereits im Grundschulalter gelernt, männlich besetzte Aufgaben höher zu bewerten.<sup>8</sup>

Dies ist nun auch für die Rechtswissenschaften relevant, innerhalb derer bestimmte Berufe stärker männlich, andere stärker weiblich besetzt sind. So finden sich Stimmen, die einen Ansehensverlust des RichterInnenberufs angesichts dessen Feminisierung befürchten.<sup>9</sup> Die Anwaltschaft auf der anderen Seite ist nach wie vor männlich dominiert.<sup>10</sup> Die sprachliche Einbeziehung von Frauen in die Berufsbezeichnung könnte ein einfaches Mittel dazu sein, gezielt auch weiblichen Studentinnen diesen Berufsweg nahezu legen. Das allein wird selbstverständlich das Problem nicht lösen. Die Unterrepräsentation von Frauen als Anwältinnen hängt mit strukturellen Schiefen, wie der (auch durch die Rechtslage mitverantworteten)<sup>11</sup> schwierigen Vereinbarkeit des Berufs mit Betreuungsverpflichtungen, zusammen.<sup>12</sup> Dessen sind sich FürsprecherInnen einer geschlechtergerechten Sprache völlig bewusst. Entsprechend fordern sie deren Gebrauch nicht alternativ, sondern ergänzend zu anderen gleichstellungspolitischen Maßnahmen.

Sprache kann durch die Erweiterung von Sichtweisen anderen Maßnahmen den Weg ebnen, mitunter liegt aber – gerade im Recht – bereits in der veränderten Formulierung großes Potential. So hatte der deutsche Bundesgerichtshof (BGH) 2017 zu entscheiden, ob ein (Trans\*) Mann, der ein Kind gebärt, als Mutter oder Vater in das Geburtenregister einzutragen ist.<sup>13</sup> Entschieden wurde, dass er entgegen seines rechtlich anerkannten Identifikationsgeschlechts als Mutter registriert werden muss, unter anderem mit der Begründung, dass der arbeitsrechtliche Mutterschutz an dieser Kategorie hänge.<sup>14</sup> IdS empfehlen *Althoff*, *Schabram* und *Follmar-Otto* in ihrem Gutachten zu Geschlechtervielfalt im Recht „die völlige Ablösung der geschlechtsspezifischen Bezeichnungen und Voraussetzungen im Abstammungsrecht (Mutter/Frau, Vater/Mann) durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen, die an die Fortpflanzungsfunktion anknüpfen“.<sup>15</sup> Im isländischen Recht ist dies bereits verwirklicht: „Fæðingarorlof“ kann mit Geburtsurlaub übersetzt werden und kommt beiden Eltern gleichermaßen zu.<sup>16</sup> Seit 2006 wird damit bewusst auf jegliche Bezugnahme auf Geschlecht verzichtet, um Ungleichbehand-

lung aufgrund von Geschlecht(sidentität) oder sexueller Orientierung zu vermeiden.<sup>17</sup>

Auch zu solchen non-binären Alternativen im Sprachgebrauch gibt es bereits Studien. *Tavits* und *Pérez* kamen zu dem Ergebnis, dass der Gebrauch geschlechtsneutraler Pronomen zur Verringerung von Geschlechterstereotypen führt und sogar die Einstellung gegenüber gleichstellungspolitischen Aussagen positiv verändert. Die Assoziation von vergeschlechtlicher Sprache mit Geschlechterstereotypen geschehe allerdings häufig nicht bewusst, sondern vielmehr automatisiert.<sup>18</sup> Untersucht wurde Schweden, wo 2015 ergänzend zu den männlichen (han) und weiblichen (hon) ein drittes neutrales (hen) Pronomen eingeführt wurde. Wiewohl die Einführung zunächst kontrovers diskutiert wurde, hat das dritte Pronomen inzwischen Eingang in den alltäglichen Gebrauch von Sprache in der Öffentlichkeit gefunden.<sup>19</sup>

## 2. Dagegen aus Prinzip?

Die schwedische Kontroverse über die Einführung des dritten Pronomens *hen* verweist auf ein geläufiges Gegenargument gegen geschlechtergerechte Sprache und insb gegen die Normierung entsprechender Vorgaben: Dies entspreche nicht dem gesellschaftlichen Konsens. Tatsächlich erhob erst Anfang des Jahres 2021 eine deutsche Studie, dass die Mehrheit der Bevölkerung gegen „das Gendern“ ist.<sup>20</sup> 2014 zerbrach in Österreich gar das Komitee zur Überarbeitung der ÖNORM A 1080 zur Regelung der Textgestaltung an dieser Frage. Das Komitee hatte einen Entwurf vorgelegt,

<sup>7</sup> *Vervecken/Hannover*, Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy, *Social Psychology* 2015/46, 76–92, 81–83.

<sup>8</sup> *Vervecken/Hannover*, *Social Psychology*, *Social Psychology* 2015/46, 86. <sup>9</sup> Vgl zB *Lamprecht*, Nicht nur Justitia ist weiblich, *SZ* 23. 4. 2017, www.sueddeutsche.de/politik/gender-debatte-nicht-nur-justitia-ist-weiblich-1.3472410 (abgerufen am 11. 10. 2021).

<sup>10</sup> Ende 2019 gab es in Österreich 1.510 Rechtsanwältinnen und 5.059 Rechtsanwälte, was einen Frauenanteil von 23% ergibt, vgl ÖRAK, www.rechtsanwaelte.at/kammer/frauen-in-der-rechtsanwaltschaft/ (abgerufen am 11. 10. 2021).

<sup>11</sup> Zur Rolle des Rechts bei der Verteilung unbezahlter Arbeit *Sagmeister*, Geschlechtergerechte Arbeitsteilung (2021).

<sup>12</sup> *Knötzl*, It's a Man's World, *AnwBl* 2013/3, 122–125 (122); *Dullnig/Eckert/Limberger*, Ene mene muh und raus bist du! Trotz Mutterschaft noch mitspielen? Zur Vereinbarkeit von Anwältinnenschaft und Familie, *juridikum* 2019/1, 19–30.

<sup>13</sup> Deutscher Bundesgerichtshof, Beschluss des XII. Zivilsenats vom 6. 9. 2017 – XII ZB 660/14.

<sup>14</sup> Deutscher Bundesgerichtshof, Beschluss des XII. Zivilsenats vom 6. 9. 2017 – XII ZB 660/14, Rz 25.

<sup>15</sup> *Althoff/Schabram/Follmar-Otto*, Petra (Deutsches Institut für Menschenrechte), Gutachten: Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität VIII, Berlin 2017, 56.

<sup>16</sup> *Eydal/Gislason* in *Blum/Koslowski/Macht/Moss* (Hrsg), International network on leave policies and related research 14. Review of leave policies and related research 2018, 205–211 (205).

<sup>17</sup> *Eydal/Gislason* in *Blum* et al 2018, 205.

<sup>18</sup> *Tavits/Pérez*, Language Influences Mass Opinion Toward Gender and LGBT Equality, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 2019/116/34, 16781–16786, www.pnas.org/content/116/34/16781 (abgerufen am 5. 10. 2021).

<sup>19</sup> *Gustafsson/Bäck/Lindqvist*, Introducing a gender-neutral pronoun in a natural gender language: The influence of time on attitudes and behavior. *Frontiers in Psychology* 2015/6, 893.

<sup>20</sup> NN, Die Bürger wollen keine Gendersprache, *Faz.net* 23. 5. 2021, www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/grosse-mehrheit-laut-umfrage-gegen-gendersprache-17355174.html (abgerufen am 11. 10. 2021).

in dem auch eine Empfehlung zur Nennung beider Geschlechter gemacht wurde, wozu an die 1.400 Stellungnahmen einlangten. Eine Lösung konnte nicht gefunden werden, das Komitee wurde schließlich aufgelöst.<sup>21</sup>

Warum wird gerade das Thema Sprache so kontrovers diskutiert? In der Gegenrede, bei gleichzeitiger Abwertung des Themas, mag eine einfache Strategie liegen, Vorstöße im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit abzuwehren. Im Alltagswissen gilt Sprache als unwichtig genug, dass Personen vehement dagegen auftreten können, ohne als SexistInnen zu gelten. Bei anderen gleichstellungsrechtlichen Forderungen erscheint es schwieriger, ihnen zu widersprechen, ohne dass dies sich auf das Image der Person auswirkt – freilich je nach Umfeld positiv oder negativ.

Allerdings lassen sich heftige negative Reaktionen auf geschlechtergerechte Sprache durchaus mit sexistischen Überzeugungen in Zusammenhang bringen.<sup>22</sup> Empirisch erwiesen, und wenig überraschend, verwenden Menschen, die eine traditionelle Rollenverteilung befürworten oder der Meinung sind, dass es gar keine Schlechterstellung von Frauen gäbe, mit geringerer Wahrscheinlichkeit geschlechtergerechte Sprache. Ein Grund ist für viele auch, dass sie – entgegen dem wissenschaftlichen Stand – überzeugt sind, dass es für die Wahrnehmung keinen Unterschied macht, ob man das generische Maskulinum verwendet oder alle Geschlechter in der Sprache inkludiert.<sup>23</sup>

Hinzu kommen strategische Überlegungen. Aus meiner eigenen Studierenerfahrung weiß ich, dass Studierenden teilweise davon abgeraten wird, geschlechtergerecht zu formulieren, um nicht anzuecken. Und tatsächlich zeigt eine Studie, dass Frauen im Bewerbungsprozess mit Nachteilen zu rechnen haben, wenn sie ihren akademischen Titel gendern (zB Dr.<sup>in</sup>).<sup>24</sup> Auf der anderen Seite gibt es Bereiche, in denen geschlechtergerechte Sprache selbstverständlich erwartet wird; so ist diese etwa an der Universität Wien für die gesamte administrative Kommunikation vorgesehen.<sup>25</sup> Auch in der Lehre am Juridicum sowie in den Lernunterlagen wird man unterschiedliche Herangehensweisen finden: Während in vielen Lehrveranstaltungen dazu ermutigt wird, geschlechtergerecht zu formulieren, bzw dem genannten Leitfaden der Universität Folge geleistet wird, ist dies längst nicht flächendeckend der Fall.

Bisweilen mag schlicht die Gewohnheit Menschen davon abhalten, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden,<sup>26</sup> oder sie fürchten, Abstriche bei der Qualität ihrer Texte machen zu müssen, da diese durch das „Gendern“ verkompliziert und schlechter lesbar werden. Ob dies tatsächlich der Fall ist, soll abschließend mit Blick auf spezifische geschlechtergerechte Schreibweisen erörtert werden.

### III. GESCHLECHTERGERECHTE SCHREIBWEISEN UND TEXTQUALITÄT

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie geschlechtergerechte Sprache im Text umgesetzt werden kann.<sup>27</sup> Während

in früheren Debatten vor allem die Sichtbarmachung von Frauen im Zentrum stand, geht es heute darum, eine Sprache zu finden, die die Pluralität von Geschlecht widerspiegelt. 2018 stellte der VfGH fest,<sup>28</sup> dass es beim Geschlechtseintrag in offiziellen Dokumenten neben weiblich und männlich eine dritte Option geben muss. Dabei bezog sich der Gerichtshof auf Art 8 EMRK, in dessen Licht der selbstbestimmte Ausdruck der Geschlechtsidentität als fundamentales Menschenrecht erscheint. Folglich muss geschlechtergerechte Sprache auch das dritte Geschlecht miteinbeziehen. Die Beidennung („Juristinnen und Juristen“) erfüllt diese Anforderung nicht, weil hier offensichtlich nur Frauen und Männer abgebildet werden. Hingegen sollen das Gendersternchen und der Gender-Gap mittels Unterstrich oder Doppelpunkt auf den Raum zwischen den binären Geschlechtern hinweisen und somit das größere Spektrum von Geschlechtern berücksichtigen.<sup>29</sup>

Entsprechend gibt etwa der Leitfaden der Universität Wien vor, Formulierungen zu wählen, „die respektieren, dass manche Menschen weder ‚weiblich‘ noch ‚männlich‘ sind, und die die Gleichstellung sprachlich zum Ausdruck bringen (diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte und inklusive Sprache)“.<sup>30</sup> Die Verwendung einer entsprechenden Sprache hilft dabei, dass die Existenz von geschlechterdiversen Personen anerkannt, wahrgenommen und vermittelt wird. Dies bedeutet auch, konkrete Personen richtig ansprechen und ansprechen zu können. Für eine geschlechtersensible Ansprache im Schriftverkehr empfiehlt sich daher der Stern, beispielweise „Sehr geehrt\* Vorname Nachname“ anstatt „Sehr geehrte Frau XY“ oder „Sehr geehrter Herr XY“.

Anders die Empfehlung des BKA, die mangels Aufnahme in das amtliche Regelwerk des Rechtschreibrats von der Verwendung dieser Satzzeichenlösungen absieht.<sup>31</sup> Viel-

<sup>21</sup> APA, Normungsinstitut will geschlechtersensible Sprache nicht regeln, *derstandard.at* v 30. 10. 2014, [www.derstandard.at/story/2000007523590/](http://www.derstandard.at/story/2000007523590/) (abgerufen am 5. 10. 2021); inzwischen wurde die Norm zurückgezogen: <https://www.austrian-standards.at/de/themengebiete/management-qualitaet-risiko/oenorm-a-1080> (abgerufen am 11. 10. 2021).

<sup>22</sup> *Sczesny/ Moser/Wood*, Beyond Sexist Beliefs, Personality & Social Psychology Bulletin, 2015/41/7, 943–954, <https://doi.org/10.1177/0146167215585727> (abgerufen am 12. 10. 2021).

<sup>23</sup> *Sczesny/ Moser/Wood*, Personality & Social Psychology Bulletin 2015/41/7.

<sup>24</sup> *Formanowicz/Bedynska/Cislak/Braun/Sczesny*, Side effects of gender-fair language: How feminine job titles influence the evaluation of female applicants, *European Journal of Social Psychology*, 2013/43/1, 62–71.

<sup>25</sup> *Universität Wien*, Leitlinie und Empfehlungen zum geschlechterinkluisiven Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien (2019), [https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/d\\_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinkluisiver\\_Sprachgebrauch\\_in\\_der\\_Administration\\_der\\_Universitaet\\_Wien.pdf](https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinkluisiver_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf) (abgerufen am 7. 10. 2021).

<sup>26</sup> *Sczesny/Moser/Wood*, Personality & Social Psychology Bulletin 2015/41/7.

<sup>27</sup> *Diewald/Steinhauer*, Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben (2020).

<sup>28</sup> VfGH 15. 6. 2018, G 77/2018; *Holzleithner*, Geschlecht als Anerkennungsverhältnis. Perspektiven einer Öffnung der rechtlichen Kategorie im Zeichen des Prinzips gleicher Freiheit, *Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart* 2019/67/1, 457–485.

<sup>29</sup> Vgl mit weiterer Begründung *Gleichbehandlungsanwaltschaft*, Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe, Wien 2021, 35f.

<sup>30</sup> *Universität Wien*, Leitlinie 2019, 3.

<sup>31</sup> BKA, BKA-Kommunikationsleitfaden, Kapitel Geschlechtergerechte Sprache, [www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-frauen-maenner.html](http://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-frauen-maenner.html), 2f (abgerufen am 12. 10. 2021).

mehr werden die Beidnennung oder neutrale Lösungen vorgeschlagen. Diese Varianten sehen im Übrigen auch die Legistischen Richtlinien zur Rechtssprache vor,<sup>32</sup> wobei angesichts der rechtlichen Anerkennung des dritten Geschlechts Empfehlungen zur *Beidnennung* wohl überdacht werden müssen.

Mit Blick auf die Barrierefreiheit von Text ist weiters einzuwenden, dass Schreibweisen mit Satzzeichen im Wort die automatisierte Vorlesbarkeit beeinträchtigen.<sup>33</sup> Daher wird von Behindertenverbänden empfohlen, sich um den Einsatz von neutralen Bezeichnungen zu bemühen, etwa nicht von MitarbeiterInnen zu sprechen, sondern von Mitarbeitenden oder schlicht vom Team, was den Text mitunter sogar kürzer und nicht länger macht.

Dies führt abschließend zu einem Punkt, der häufig gegen das „Gendern“ ins Treffen geführt wird: Es verkompliziert und verlängert den Text. Speziell im Kontext von Recht ist Verständlichkeit ein wichtiges Qualitätskriterium. Zugleich erscheint dieses Argument mit Blick auf die juristische Sprache auch ein wenig amüsant, ist diese doch unabhängig von geschlechtergerechten Personenbezeichnungen nicht unbedingt für ihre einfache Lesbarkeit bekannt. Wiederum ist auf den Forschungsstand zu verweisen: Studien zeigen, dass geschlechtergerechte Sprache die kognitive Verarbeitung von Texten nicht beeinträchtigt.<sup>34</sup> Braun *et al* erhoben anhand fiktiver Packungsbeilagen zu Medikamenten im generischen Maskulinum und in geschlechtergerechter Ausführung, wie gut sich die StudienteilnehmerInnen an die Inhalte des Textes erinnerten und wie sie den Text im Hinblick auf verschiedene Merkmale der Textqualität wie

Verständlichkeit, Güte der Formulierungen und Lesbarkeit bewerteten. Die (objektive) Erinnerungsleistung fiel bei beiden Fassungen gleich gut aus. Die Qualität des Textes bewerteten Frauen ebenfalls als gleich gut, während den männlichen Studienteilnehmern die generisch maskuline Textfassung subjektiv etwas besser gefiel.<sup>35</sup>

Freilich bleibt die Frage der Ästhetik eines Texts Geschmackssache. Angesichts des oben beschriebenen Forschungsstands ist allerdings fraglich, wie schwer der etwaige Befund „hässlich“ gegenüber dem erwiesenen Nutzen geschlechtergerechter Sprache wiegt. Unbestritten ist Sprache das wesentliche Werkzeug der Rechtswissenschaften. Schon im Studium wird immer wieder betont, wie wichtig es ist, genau zu lesen und präzise zu formulieren. Vor diesem Hintergrund sollte gerade uns JuristInnen die Verwendung einer Sprache ein Anliegen sein, die real vorfindliche geschlechtliche Diversität mit der größtmöglichen Klarheit für die LeserIn einbezieht.

<sup>32</sup> BKA, Handbuch der Rechtssetzungstechnik. Teil 1: Legistische Richtlinien 1990, 6.

<sup>33</sup> Vgl zB *Deutscher Blinden und Sehbehinderten Verband*, Gendern aus der Perspektive blinder und sehbehinderter Menschen, www.dbsv.org/gendern.html#barrierefreiheit (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>34</sup> Braun/Oelkers/Rogalski/Bosak/Sczesny, „Aus Gründen der Verständlichkeit [...]“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, *Psychologische Rundschau* 2007/58, [http://doras.dcu.ie/20697/1/2007\\_Braun\\_et\\_al\\_Psyc\\_Rundschau\\_%281%29.pdf](http://doras.dcu.ie/20697/1/2007_Braun_et_al_Psyc_Rundschau_%281%29.pdf) (abgerufen am 11. 10. 2021); Blake/Klimmt, Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten, *Publizistik* 2010/55, 289, <https://doi.org/10.1007/s11616-010-0093-2> (abgerufen am 11. 10. 2021).

<sup>35</sup> Braun/Oelkers/Rogalski/Bosak/Sczesny, *Psychologische Rundschau* 2007/58.

## Gendergerechte Rechtssprache?

Mit gendergerechter Sprache wird versucht, einer Gleichstellung zwischen den Geschlechtern Rechnung zu tragen. Auch in der Rechtssprache wäre mehr inklusive Sprache möglich, auch wenn daran Kritik besteht.

### I. DAS GENERISCHE MASKULINUM

#### 1. Täter / Täterin / Täter:in / Täter\*in / Täter\*?

§ 5 Abs 1 StGB lautet: „*Vorsätzlich handelt, wer einen Sachverhalt verwirklichen will, der einem gesetzlichen Tatbild entspricht; dazu genügt es, daß der Täter diese Verwirklichung ernstlich für möglich hält und sich mit ihr abfindet*“ (Hervorhebung durch den Autor).

Bedeutet das nun, dass diese Regelung über den Vorsatz im österreichischen Strafrecht nur männliche Täter erfasst? Genauso wie die zahlreichen anderen Formulierungen, die sich im Strafgesetzbuch und vielzähligen weiteren Beispielen des österreichischen Normenbestands finden? Bisher wird dies überwiegend in der Juristerei verneint. Konsens

scheint zu sein, dass es sich bei Formulierungen wie „der Täter“ um das *generische Maskulinum* handelt. Also eine Personen- oder Berufsbezeichnung in der männlichen Form, die als allgemeingültiger Oberbegriff zum Einsatz kommt. Aufgrund ebendieser Allgemeingültigkeit soll darauf geschlossen werden, dass mit der jeweiligen Formulierung andere Geschlechter „mitgemeint“ sein sollen.<sup>1</sup> Die zitierten Formulierungen über den Vorsatz etwa sollen somit auch für Täterinnen gelten.

<sup>1</sup> Dem Autor ist bewusst, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Dazu ist auch das VfGH-Erkenntnis G 77/2018 instruktiv. Für die Zwecke des vorliegenden Textes wird der Fokus aber besonders auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gelegt.



**PATRICK O. KAINZ**  
Der Autor ist Rechtsanwalt in Wien

2021/317

## 2. Sprachliche Gleichstellung abseits der männlichen Form als Aufgabe der Gesetzgebung?

Die Geltungsmacht des generischen Maskulinums ist aber sicherlich nicht unumstritten: Schließlich sind gem Art 7 Abs 1 B-VG in Österreich alle Staatsbürger vor dem Gesetz gleich, Vorrechte des Geschlechtes ausgeschlossen. In Abs 2 leg cit wird festgehalten: „*Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau*“. Das Bundeskanzleramt präzisiert dazu: „*Die Verwendung gendergerechter Sprache bei der täglichen Arbeit – ressortintern sowie nach außen – ist ein wesentlicher und konsequenter Bestandteil der Geschlechtergleichstellung sowie deren Förderung*“.<sup>2</sup>

Es wird somit ausdrücklich vertreten, dass sich die geschlechtliche Gleichstellung auch in sprachlicher Hinsicht in den Gesetzen etc widerspiegeln sollte. Oder anders formuliert: „*Eine Gesellschaft, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat, erfordert auch eine gleichstellungsgerechte Rechtssprache*“.<sup>3</sup> Offenbar gibt es aber noch Raum, dies konsequenter umzusetzen.

## II. GENDERGERECHTE SPRACHE: AUF KOSTEN DER VERSTÄNDLICHKEIT?

Der Gender-Debatte liegt das Argument zugrunde, dass es ein Verhältnis zwischen dem grammatikalischen Geschlecht (Genus), dem biologischen Geschlecht (Sexus) und dem sozialen Geschlecht (Gender) gibt.<sup>4</sup> Und diesem Zusammenhang soll in der Sprache Rechnung getragen werden. Die deutsche Sprache ist dabei aufgrund ihrer Möglichkeit geschlechtsspezifischer Wortendungen für dieses Thema wohl mitunter anfälliger als zB das Englische.

### 1. Unnötige Komplexität?

Der Einsatz gendergerechter Sprache trifft dabei regelmäßig auf Opposition. Kritiker:innen argumentieren unter anderem, dass mit ihr Texte unnötig an Länge gewinnen, gleichzeitig aber an Klarheit verlieren würden. Auch dass der Einsatz gendergerechter Sprache den Lesefluss stören und auf andere Art und Weise die Qualität, insb des geschriebenen Wortes, negativ beeinflussen würde, lässt sich vernehmen. Allesamt Nachteile, die man insb in der um Klarheit bemühten Rechtssprache vermeiden möchte.

Selbstverständlich hat sich auch die Wissenschaft mit der Frage auseinandergesetzt, ob gendergerechte Sprache wirklich „unklar“ ist. Beispielsweise wurden in einer Studie aus dem Jahr 2007 86 deutschsprachigen Proband:innen fiktive Packungsbeilagen zu Medikamenten in drei Fassungen vorgelegt: Einmal mit dem generischen Maskulinum, einmal mit Beidnennung mit Neutralisierung, in der dritten Variante mit Binnen-I. Das Ergebnis: „*Weibliche Teilneh-*

*mende zeigten bei allen drei Textversionen eine ähnlich gute Erinnerungsleistung und bewerteten die verschiedenen Textversionen als gleichermaßen verständlich. Die männlichen Teilnehmenden unterschieden sich ebenfalls nicht bedeutsam in der Erinnerungsleistung für die drei Textfassungen, bewerteten die generisch maskuline Textfassung jedoch am besten*“.<sup>5</sup>

Genauso gut könnte man hier aber auch zahlreiche Studien und Umfragen zitieren, die die Notwendigkeit gendergerechter Sprache in Zweifel ziehen. So lehnen zB laut einer von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung in Auftrag gegebenen und in der Zeitung im Mai 2021 veröffentlichten Umfrage 65% der befragten Deutschen gendergerechte Sprache ab.<sup>6</sup> Vergleichbar aktuelle Zahlen liegen mir für Österreich nicht vor, es scheint aber ein ähnliches Umfrageergebnis möglich.

## 2. Gendergerechte Sprache: Eine Frage der Gewohnheit?

Seit 2007 und der Veröffentlichung der oben genannten Studie mit den Packungsbeilagen zu Medikamenten sind rund 15 Jahre vergangen. Wenn es damals schon eine gewisse Akzeptanz für Alternativen zum generischen Maskulinum gab, ist diese vielleicht heute noch höher? Rückenwind hat die Bewegung für gendergerechtere und inklusive Sprache jedenfalls in manchen Leitmedien erfahren. ORF-Moderatoren wie *Tarek Leitner* und *Armin Wolf* zB sind in der Zeit im Bild dazu übergegangen, das generische Maskulinum durch eine neutralere Form zu ersetzen. *Leitner* etwa verwendet den „Glottisschlag“, das gesprochene Binnen-I, das sich durch eine bewusst gesetzte Sprechpause, wie zB bei „Österreicher\_innen“, auszeichnet.<sup>7</sup> Auch wenn es keine ORF-weit einheitliche Regelung zu gendergerechter Sprache gibt, trägt deren Verwendung in der meistgesehenen Nachrichtensendung des Landes vermutlich zu einem „Gewöhneffekt“ bei.

Auch der Einsatz der weiblichen Form in diesem Anwältinnenblatt mag sich für manche nach wenigen Minuten der Lektüre „natürlicher“ anfühlen, als zuvor erwartet. Das Argument, der Wunsch nach gendergerechter Spra-

<sup>2</sup> Bundeskanzleramt, Geschlechtergerechte Sprache, 2021, <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:8e69b636-0b4b-441f-98a8-6bd908416e46/Kapitel-Geschlechtergerechte-Sprache.pdf> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>3</sup> Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechtssprache Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele, S. 2, 2008, [https://www.lzg.nrw.de/\\_php/login/dl.php?u=/\\_media/pdf/service/Leitfaden\\_Gleichstellung\\_Sprache\\_NRW.pdf](https://www.lzg.nrw.de/_php/login/dl.php?u=/_media/pdf/service/Leitfaden_Gleichstellung_Sprache_NRW.pdf) (abgerufen am 16. 10. 2021).

<sup>4</sup> Vgl Kohl/Nimmerfall (Hrsg), Recht und Sprache in der Praxis 40, Facultas Wien, 2021.

<sup>5</sup> Vgl Braun/Oelkers/Rogalski/Bosak/Sczesny, „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, Psychologische Rundschau 2007; 58 (3): 183–189 (183).

<sup>6</sup> Vgl Frankfurter Allgemeine Zeitung, Die Bürger wollen keine Gendersprache, <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/grosse-mehrheit-lautumfrage-gegen-gendersprache-17355174.html>, 28. 5. 2021 (abgerufen am 17. 10. 2021).

<sup>7</sup> Vgl Ö1, Gendern und das Eingemachte, <https://oe1.orf.at/artikel/685756/Gendern-und-das-Eingemachte>, 2. 8. 2021 (abgerufen am 16. 10. 2021).

che sei eine Generationenfrage, ist meines Erachtens zu kurz gegriffen: Es gibt sehr wohl Personen fortgeschrittenen Alters, die sich für „Gendern“ einsetzen. Andererseits treffe ich auch auf jüngere Menschen, die dem nichts abgewinnen können.

### III. DAS GEGENTEIL VON GUT IST MITGEMEINT?

#### 1. Eine Frage der Weltanschauung

Wenn es aber nun solch geteilte Meinungen zur gendergerechten Sprache gibt – warum sollte man sich dann für ihren Einsatz, sei es in den Medien oder in der Rechtswissenschaft, stark machen? Die Antwort wird letztlich vor allem eine weltanschauliche sein: Legt man das Augenmerk auf eine möglichst „praktikable“ Sprache, in der das generische Maskulinum „absolut“ herrscht? Oder möchte man eine Sprache wählen, die inklusiver ist, auch wenn diese auf manche Leser:innen und Hörer:innen zumindest ungewohnt, vielleicht sogar „falsch“ wirken mag?

Ich kann selbstverständlich nur für mich sprechen. Persönlich versuche ich, gendergerechte Sprache seit mehreren Jahren einzusetzen. Für mich ist Sprache ein universelles Werkzeug, mit dem ich zB meinen Beruf als Rechtsanwalt ausüben kann. Sie erlaubt mir aber auch, den Adressat:innen meiner geschriebenen und gesprochenen Texte den angemessenen Respekt entgegenzubringen und – so es die Situation erlaubt – auf Augenhöhe mit ihnen zu kommunizieren. Dazu zählt für mich auch, dass ich das biologische und soziale Geschlecht entsprechend ausspreche oder ausschreibe. Ich nutze dabei die unterschiedlichen Gestaltungsformen, meist finde ich mit Doppelformen (zB Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte), einem Gender-Doppelpunkt (zB Rechtsanwält:innen) oder neutralen Umformulierungen (zB Studierende statt Studentinnen oder Studenten) das Auslangen.<sup>8</sup> In meiner Kommunikation mit Mandant:innen, Kolleg:innen oder Gerichten und Behörden bin ich bisher auch „trotz“ Einsatz gendergerechter Sprache richtig verstanden worden.

#### 2. Gendern aufgrund juristischer Genauigkeit?

Ich ziele mit diesem Text nicht darauf ab, irgendeine Person von meiner Meinung zu überzeugen. Für mich bedeutet aber die Verwendung des generischen Maskulinums einen Bruch mit der sprachlichen Genauigkeit, um die man sich in unserem Berufsstand sonst so bemüht: In Schriftsätzen zB achten wir penibel darauf, jede Verfahrenspartei korrekt zu bezeichnen und sie in den richtigen Kontext zum Sachverhalt zu setzen. Ungenauigkeiten oder Zweideutigkeiten könnten fatal für den Verfahrensausgang und die Interessen unserer Mandantschaft sein. Aber könnte man diese gewohnte Genauigkeit und unsere

Sprachfertigkeit nicht auch auf andere Bereiche übertragen? ZB auf Kontexte, in denen weibliche Personen auch mit der entsprechenden Berufsbezeichnung wie zB Anwältin, Richterin, Notarin, Wirtschaftstreuhänderin etc genannt werden könnten? Wobei mir sehr wohl bewusst ist, dass erstens nicht alle weiblichen Adressatinnen im selben Ausmaß darauf (gesteigerten) Wert legen. Und ich mir zweitens nicht anmaße, „statt“ Anwältinnen zu diesem Thema zu sprechen, sondern hier nur meine Unterstützung als „ally“ anbiete, wo gewünscht.

#### 3. Sichtbarmachung durch „Gendern“?

Nicht erstrebenswert ist meines Erachtens eine Situation, in der die ausschließliche Verwendung der männlichen Form die Errungenschaften und wichtigen Beiträge unserer Kolleginnen unsichtbar oder den Berufsstand für potenzielle zukünftige Juristinnen weniger erstrebenswert machen würde. Erwähnt sei dazu eine Studie aus dem Jahr 2015, die darauf schließen ließ, dass sich Kinder einen „typisch als männlich wahrgenommenen“ Beruf eher zutrauten, wenn eine geschlechterneutralere Berufsbezeichnung gewählt wurde.<sup>9</sup>

Erlauben Sie mir noch eine Überlegung: Stellen Sie sich vor, Sie sind auf einer Familiengrillfeier. Sie haben noch ein wenig Hunger und erspähen das letzte Stück Fleisch am Grill. Ihr Cousin kommt Ihnen zuvor, und verzehrt das Grillgut vor Ihren Augen. Wenn er Ihnen nun sagt, dass er das Fleisch auch „für Sie mitgegessen“ hätte: Wären Sie dann weniger hungrig? Dieses Beispiel wird der Problematik sicherlich nicht komplett gerecht. Aber so ähnlich wirken auf mich Texte, in denen ausschließlich die männliche Form verwendet, die weibliche aber nur „mitgemeint“ ist: Es bleibt ein Hunger nach mehr (sprachlicher) Teilhabe.

<sup>8</sup> Eine Übersicht über mögliche Ausdrucksformen findet sich zB in *Bundeskanzleramt*, aaO 6f; *Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen*, aaO 4ff; *Kohl/Nimmerfall* (Hrsg), aaO 41ff.

<sup>9</sup> *Verweken/Hannover*, Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy, *Social Psychology* 2015; 46 (2): 76–92.



**BETTINA KNÖTZL**  
Die Autorin ist Rechtsanwältin in Wien und Vizepräsidentin der Rechtsanwaltskammer Wien.

2021/318

# Von der Macht des Wortes und der Sterne

## Mit Sternen, Punkten und Strichen zerteilt, weist eine geschlechterneutrale Sprache den rechten Weg

Am Anfang war das Wort und drei Weise aus dem Morgenland machten sich auf, einem Stern am Firmament zu folgen. Sie traten eine große, verheißungsvolle Reise an, die über 2.000 Jahre später Wunder nimmt. Demgegenüber hat der Stern (Asterix, \*, in Österreich typischerweise verniedlicht „das Sternderl“ bzw Sternchen) im geschriebenen Wort der deutschen Sprache erst in jüngster Zeit seinen Platz eingenommen. Kritiker\*innen leuchtet dessen Sinn nicht ein. Dieser Beitrag untersucht, ob dem Fremdkörper am Firmament der deutschen Sprache ein richtungsweisender Platz zukommt.

### I. AUSGANGSLAGE

Die Ausgangslage ist nicht einfach: Die deutsche Sprache (wie auch die slawischen Sprachen) erlaubt es kaum, weithin akzeptierte geschlechterneutrale Wortformen von vorhandenen Substantiven abzuleiten. Der Experte wird durch die Endung „-in“ zur Expertin und damit zur Frau; entweder – oder. Weiterhin sind andere Geschlechter nicht erfasst. Auch andere Sprachen kennen das Problem, dass Hauptwörter einem speziellen Geschlecht zugewiesen sind („Chairman“ oder „Housewife“), oft jedoch in deutlich abgemilderter Form. Deutsch macht eine geschlechtsneutrale Sprache besonders schwer. Im Deutschen ist es nahezu unmöglich, weithin akzeptierte geschlechterneutrale Wortformen von vorhandenen Wortformen abzuleiten. Das erklärt wohl auch, warum sich bislang kein bestimmtes Sonderzeichen als Mittel zum Zweck etablieren konnte und warum es so viele unterschiedliche Leitlinien gibt (s etwa jene zum geschlechtsneutralen Sprachgebrauch im Europäischen Parlament<sup>1</sup> und Punkt IV.).

Wer meint, mit „Sehr geehrte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte“ die sprachlich korrekte Anrede gewählt zu haben, ist nicht am Laufenden. Ein Blick auf die Website der Universität Wien<sup>2</sup> belehrt eines Besseren. Sie liefert einen guten Einstieg in das Thema. So lernen weniger Kundige, dass ein vorangestellter Hinweis auf das „Mitgemeintsein“ nicht genügt und dass auch das **Binnen-I und die Doppelform nicht mehr angebracht** sind. In der Sprache der Anhänger von Anglizismen, die das Thema als „Gender“ erfasst, ist das schlicht und einfach „out“.

„**Nicht ausreichend** ist es, am Beginn oder am Schluss eines Textes darauf hinzuweisen, dass die männliche Form verwendet wird, Frauen aber mitgemeint seien. Ebenso wenig sind binäre Formulierungen (Binnen-I, Doppelform) ausreichend.“

Für alle „Dinosaurier\*innen“,<sup>3</sup> die jetzt überrascht sind, ist dieser Beitrag gedacht. Dabei werden **zwei zentrale Fragen** untersucht:

1. Was ist im Jahr 2021 angebracht?
2. Warum müssen wir uns mit Wortmonstern herum-schlagen und unsere schöne Sprache zerhacken und zerstücken?

### II. DIE PERFEKTE LÖSUNG FEHLT

**Vorangestellt sei: Eine perfekte Lösung fehlt.** Alle, deren Berufsbezeichnung in der männlichen Pluralform mit e endet, wie gerade eben Rechtsanwält\*e und Staatsanwält\*e, können nur neidisch auf den Nachwuchs, die Anwärt\*innen oder die Richter\*innen blicken, die mit Sternen oder sonstigen Sonderzeichen perfekt geschlechtergerecht bezeichnet sind. In der gesprochenen Sprache lässt sich der Stern durch eine **kurze Pause** „hörbar“ machen. Dabei umfasst die Form eben nicht nur „starke“ und „schwache“ Geschlechter, sondern einfach alle, die die Launen der Natur hervorzubringen gedenkt.

Dass das weibliche Geschlecht als „schwach“ bezeichnet wird, zählt übrigens zu jenen Sexismen, die schon seit vier Jahrzehnten nicht mehr goutiert werden. Die Bemühungen, die durchwegs maskulinen Berufsbezeichnungen auf die Gesamtbevölkerung auszuweiten, sind ursprünglich auf die feministische Forderung der Sichtbarmachung von Frauen zurückzuführen, wobei der deutschsprachige Raum doch eher als Schlusslicht zu sehen ist.<sup>4</sup> Beim Sichtbarmachen der Frauen ist die Entwicklung aber nicht stehen geblieben: Im 21. Jahrhundert sollen alle Geschlechter von einer einzigen Bezeichnung erfasst sein. Diese darf durchaus mit Sonderzeichen bereichert werden.

Steht das e im Weg, wie bei den rechtsberatenden Berufen, bleibt der Ausweg zu einem **Synonym**, wie zB den Rechtsvertreter\*innen und/oder den Rechtsberater\*innen. Auch kann ein **Überbegriff** wie Berufsträger\*innen Abhilfe schaffen. Für Rechtsanwaltsanwärt\*innen bietet hingegen schon der Stern allein die Lösung.

Ganz grundsätzlich empfehlen die gängigen Leitfäden, auf **neutrale**, alle Geschlechter einschließende Worte auszuweichen, wie zB Studierende statt „Studentinnen und Studenten“ oder „StudentInnen“, oder Arbeitende statt Arbeiter\*innen. Das Binnen-I hat jedenfalls ausgedient.

<sup>1</sup> [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187092/GNL\\_Guidelines\\_DE-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187092/GNL_Guidelines_DE-original.pdf) (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>2</sup> <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/im-ueberblick/geschlechterinklusive-sprache/> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>3</sup> Die Autorin eingeschlossen.

<sup>4</sup> Das erste Werk erschien 1982: Trömel-Plötz/Guentherodt/Hellinger/Pusch, Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs.

Der Wechsel in den **Plural** kann so manchen Kummer mit den sonst anzupassenden Artikeln vermeiden. Auch **Passivkonstruktionen** schaffen sprachliche Freiräume.

### III. MUSS DAS WIRKLICH SEIN?

Zugegeben, der Stern im Wort mutet gekünstelt an. Durch Sonderzeichen zerhackte und mehrere Artikel aufgeblähte Wortungetüme lassen sich wenig flüssig (vor)lesen. Dass sie „dem Niveau der deutschen Sprache“ nicht gerecht würden, wie Kritiker meinen, ist hingegen zu bezweifeln. Schon vor einem Jahrzehnt hat *Fucik*<sup>5</sup> diese Sorge humorvoll auf den Punkt gebracht: „*Da kränke ich doch lieber eine Frau als meine geliebte Sprache.*“

Wird die Sprache gekränkt, wenn sie nach mehr Toleranz und Gleichheit strebt? Sprache verfolgt keinen Selbstzweck, sondern dient der zwischenmenschlichen Kommunikation. Wenn diese mit eingefügten Sternen bzw im gesprochenen Wort durch kurze Pausen die Empfindung von Gleichbehandlung und Inklusion schafft und den Sendenden genau an dieser Wirkung liegt, dann haben Stern und Atempause ihren Zweck erfüllt. Kritiken gehen dagegen so weit, dass sie die Freiheit gefährdet wähen. Bemühungen, gerade die Jugend an Schulen und Hochschulen für eine geschlechterneutrale Sprache zu begeistern, werden etwa als „*Einschränkung der Freiheit durch eine kleine Minderheit*“ gewertet, „*die ihre eigene Freiheit dazu missbraucht, um jenen, über die sie die Macht hat, ihren eigenen Willen, ihre eigene Ideologie aufzuzwingen*“.<sup>6</sup>

Nun, was denkt die Jugend selbst zu diesem Thema? Das Musikvideo der Hamburger Schüler\*innen zum Thema geschlechterinklusive Sprache gestalten, gibt Aufschluss: <https://pinkstinks.de/hamburger-schuelerinnen-protestieren-zum-weltmaedchentag/> (abgerufen am 18. 10. 2021).

Die Botschaft vermittelt nicht nur der Refrain: „Wir wollen sichtbar sein, wir haben keinen Bock auf mitgemeint.“

Der BGH sieht das anders,<sup>7</sup> wobei vielleicht auch praktische Überlegungen hinter der Entscheidung stehen könnten: Alle Normen plötzlich geschlechterinklusive zu formulieren, wäre in der Tat eine administrative Herausforderung der Sonderklasse. Das soll nicht heißen, dass die Kritik<sup>8</sup> unberechtigt wäre. Der BGH sieht den Gebrauch des generischen Maskulinums in AGB jedenfalls (noch?) nicht als Diskriminierung von Frauen, weil<sup>9</sup> diese gerade „mitgemeint“ sind.

Wie man es wendet: Das Thema entzweit, womit auch **eine zentrale Funktion des richtungsweisenden Sternes** angezeigt ist: Bewusstsein schaffen.

Ja, Sprache kann Bewusstsein schaffen.

Das Wort wird zwar gnadenlos zerteilt, doch das Ziel heiligt die Mittel: Die grausame Zerstückelung des Wortes, sei es durch Sterne, Doppelpunkte oder Leerzeichen, verfehlt ihre Wirkung nicht: Die Leser\*innen nehmen – ganz ohne Worte – eine klare Botschaft wahr: **Dieser Text rich-**

**tet sich ganz bewusst an alle Geschlechter; und zwar ohne Unterschied.**

So sieht das auch die jüngste deutsche Rsp.<sup>10</sup> Die Verwendung des Gendersternchens in einer Stellenausschreibung diskriminiert mehrgeschlechtlich geborene Menschen nicht; Ziel des Gendersternchens ist es, niemanden zu diskriminieren und die Vielfalt der Geschlechter deutlich zu machen; die Verwendung der Formulierung „schwerbehinderte Bewerber\*innen“ anstelle der Formulierung „schwerbehinderte Menschen“ stellt keine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

**Diskriminierung zu vermeiden**, ist aber gleichermaßen Pflicht einer aufgeklärten Gesellschaft wie auch jedes Individuums. Dabei geht es nicht um ein Zeichen für eine „*kleine Minderheit*“, sondern um die Hälfte der Bevölkerung. Gerade Berufsträger\*innen in der Rechtspflege, die mit den Werten unseres Rechtsstaates besonders verbunden sein sollten, sind gefordert, **aktiv gegen Diskriminierung** einzutreten. Eine geschlechtsinklusive Sprache ist dazu **ein wirksames Instrument**. Der Stern weist also in die richtige Richtung.

**Das belegen auch einschlägige Studien.** Besonders gut eignet sich dazu der Blick über die Grenze nach Schweden:

Schweden hat im Jahr 2012 mit gleichen Zielen das Wort „hen“ eingeführt. Es sollte die bestehenden Pronomen han (er) und hon (sie) ergänzen. Die Bevölkerung sah das 2012 überwiegend als negativ an. Doch schon 2014, so die Studie,<sup>11</sup> gab es einen deutlichen Wandel hin zu positiveren Einstellungen. Auch die tatsächliche Verwendung des Wortes nahm zu, wenn auch in geringerem Maße als sich die Einstellungen veränderten. Die Studienleiterinnen kamen zum Schluss, dass neue Wörter, die das binäre Geschlechtersystem in Frage stellen, feindselige und negative Reaktionen hervorrufen, aber auch, dass sich Einstellungen ziemlich schnell normalisieren können.

Die Studie von *Tavits/Pérez*<sup>12</sup> über den Einfluss geschlechtergerechter Sprache auf die Wahrnehmung belegt in aller Deutlichkeit den unmittelbaren Einfluss auf die Wahrnehmung und somit auf Vorstellungen von Geschlechterrollen. Die alltägliche Verwendung geschlechtergerechter Sprache führt zu differenzierteren Denk- und Verhaltensmustern. Die Geschlechterbalance bleibt besser

<sup>5</sup> *Fucik*, Das B-Innen-i, ÖJZ 2011/1115, 1111.

<sup>6</sup> *W. Doralt*, Die Presse 2015/24/1, Verpflichtendes Gendern verfassungswidrig?

<sup>7</sup> BGH 3. 3. 2018, VI ZR 143/17.

<sup>8</sup> Siehe etwa *Bachmann*, Kein Anspruch auf geschlechtergerechte Sprache in AGB, NJW 2018, 1648.

<sup>9</sup> Die 80-jährige Klägerin hatte ihre Sparkasse dazu verpflichten wollen, „im Geschäftsverkehr mit ihr Vordrucke zu verwenden, in denen sie als weibliche Person erscheint“. Der BGH gab der Klage nicht Folge, weil die Klägerin durch die Formularverwendung nicht benachteiligt sei. Die grammatische männliche Personenbezeichnung, das generische Maskulinum, umfasse nach üblichem Sprachgebrauch das weibliche Geschlecht mit.

<sup>10</sup> LAG Schleswig-Holstein, Beschl v 22. 6. 2021, 3 Sa 37 öD/21 (ArbG Elmsborn, Urt v 17. 11. 2020, 4 Ca 47 a/20).

<sup>11</sup> *Gustafsson Sendén/Bäck/Lindqvist*, The influence of time on attitudes and behavior, *Frontiers in Psychology* 6/2015, 893.

<sup>12</sup> *Tavits/Pérez*, Language influences mass opinion toward and LGBT equality, *PNAS* 2019, 116.

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

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

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

#### IV. WIE ES RICHTIG GEHT

Verschiedene Versionen zu geschlechterinklusiven Personenbezeichnungen haben sich entwickelt:

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

Zahlreiche Leitfäden bieten dem Antworten Suchenden Unterstützung:

- Leitlinie und Empfehlungen zum geschlechterinklusiven Sprachgebrauch in der Administration<sup>13</sup> (Universität Wien, 2019);
- „geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe“<sup>14</sup> (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2021);
- „Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation“<sup>15</sup> (Akademie der Bildenden Künste, 2019);
- „trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“<sup>16</sup> (Akademie der Bildenden Künste, 2019);

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

#### V. FAZIT

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

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

<sup>13</sup> [https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/d\\_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive\\_Sprachgebrauch\\_in\\_der\\_Administration\\_der\\_Universitaet\\_Wien.pdf](https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf) (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>14</sup> [https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/d\\_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/210601\\_Leitfaden\\_geschl-Sprache\\_A5\\_BF.pdf](https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/210601_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf) (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>15</sup> [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie\\_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf) (abgerufen am 18. 10. 2021).

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

<sup>17</sup> [http://ag-trans-hopop.org/Materialsammlung/Material\\_Broschuere/Broschuere\\_Inter\\_und\\_Trans\\_an\\_der\\_Hochschule\\_-\\_Informationen\\_fuer\\_Entscheidungstraeger\\_innen\\_an\\_Hochschulen.pdf?page=1](http://ag-trans-hopop.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf?page=1) (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>18</sup> [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/equaltreatment/fair\\_und\\_inklusiv.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/equaltreatment/fair_und_inklusiv.pdf) (abgerufen am 18. 10. 2021).



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

2021/319

## Die Decke aus Beton

### I. DEZIMIERUNG

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

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

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

<sup>2</sup> Ebd.

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

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

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

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

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

#### Anzahl der StudienanfängerInnen und AbsolventInnen des rechtswissenschaftlichen Diplomstudiums in Österreich<sup>4</sup>

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

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

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

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

## II. UNAMBITIONIERTER ZIELE

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

<sup>4</sup> Statistik Austria: Statistik Studienfälle Universitäten.

<sup>5</sup> Knötzl, AnwBl 2013/122.

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

<sup>7</sup> Ebd.

gab es in Österreich 1.542 Rechtsanwältinnen und 5.063 Rechtsanwälte.<sup>8</sup>

Dieses enorme Ungleichgewicht spiegelt sich auch im österreichischen Nationalrat wider, ca 60% Männer und ca 40% Frauen,<sup>9</sup> oder noch immer in den Aufsichtsratsmandaten von börsennotierten Unternehmen mit 31,7% Frauen, 68,3% Männer, wie Erhebungen aus dem Jahr 2020 zeigen.<sup>10</sup> Diese Liste könnte man so weiterführen. Die Verhältnisse haben sich dort geändert, wo verpflichtende Quotenregelungen und Frauenförderungsmaßnahmen eingeführt wurden. Dort sind nämlich deutlich mehr Frauen als noch vor einigen Jahren vertreten. Auch der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der vom GFMA-G<sup>11</sup> betroffenen börsennotierten Unternehmen hat sich seit Einführung der Quote deutlich erhöht, wie der *Frauen.Management.Report 2020* der Arbeiterkammer<sup>12</sup> zeigt, und zwar von 22,4% (im Jänner 2018) auf 31,7% (Jänner 2020), also fast 10% in zwei Jahren. Mehr talentierte Frauen bekommen das Angebot, sich durchzusetzen, und sie nutzen dieses auch. Wir wissen also, dass die Einführung einer Quotenregelung ein effektives Instrument für eine höhere Repräsentation von Frauen ist. Die Frauenquote ist „state of the art“ und bedeutet weniger unqualifizierte Männer und dafür top qualifizierte Frauen.<sup>13</sup>

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

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

Sogar die Klimaziele sollen vor 2050 erreicht werden,<sup>15</sup> der Kohleausstieg Deutschlands spätestens im Jahr 2038<sup>16</sup> bzw laut den derzeitigen Koalitionsverhandlungen in Deutschland bereits im Jahr 2030 und auch der Welthunger soll spätestens im Jahr 2030 beendet werden.<sup>17</sup> Mehr als drei Jahrzehnte auf eine angemessene Repräsentation von Frauen in der Rechtsanwaltschaft zu warten, ist zu lange. Daher ist es an der Zeit, neben Öffentlichkeitsarbeit auch weitere frauenfördernde Maßnahmen zu setzen: (i) Einführung einer Geschlechterquote in Höhe von mindestens 40% in allen gewählten und entsandten Gremien in den Rechtsanwaltskammern und im ÖRAK, verknüpft mit einem Aufnahmestopp von Männern, bis diese Quote erreicht ist, (ii) Einrichtung einer Frauenbeauftragten in allen Kammern, (iii) Wiedereinführung der Arbeitsgruppe „Frauen in der

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

### III. CUI BONO?

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

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

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

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

<sup>8</sup> Ebd.

<sup>9</sup> [https://www.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/frauenanteil\\_NR.shtml](https://www.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/frauenanteil_NR.shtml) (abgerufen am 15. 10. 2021).

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

<sup>11</sup> Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat.

<sup>12</sup> Arbeiterkammer Wien, [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/studien/AK\\_Frauen.Management.Report.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/studien/AK_Frauen.Management.Report.html) (abgerufen am 17. 10. 2021).

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

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

<sup>15</sup> [https://ec.europa.eu/clima/eu-action/climate-strategies-targets/2050-long-term-strategy\\_de](https://ec.europa.eu/clima/eu-action/climate-strategies-targets/2050-long-term-strategy_de) (abgerufen am 17. 10. 2021).

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

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

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

<sup>19</sup> Özdemir, *Managing Capability* (2018) 85.

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

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

## Leaky Pipeline – Ein Erklärungsversuch

1.542 (bzw 23%) Rechtsanwältinnen, 5.063 Rechtsanwälte. Das ist der aktuelle Stand der eingetragenen Rechtsanwältinnen<sup>1</sup> in Österreich zum 31. 12. 2020.<sup>2</sup> Oft wird iZm dieser massiven Diskrepanz des Geschlechterverhältnisses der Schluss gezogen, dass Frauen erst motiviert werden bzw der Stand für Frauen attraktiver gestaltet werden müsste, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Rechtsanwältinnen zu schaffen. Damit wird suggeriert, dass Frauen weniger Interesse an der Ausübung des Berufs hätten als Männer. Diese These ist meines Erachtens unrichtig. Das Problem liegt nicht an der Grundversorgung von ausreichend interessierten und motivierten Frauen. Es bedarf anderer Stellschrauben, um das Phänomen der Leaky Pipeline zu beheben.

### I. DIE FAKTEN

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

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

### II. KEIN PROBLEM DER GRUNDVERSORGUNG

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

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

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

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

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

### III. YOU CAN HAVE IT ALL. CAN SHE?

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



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

2021/320

<sup>1</sup> Männer sind in diesem Artikel immer mitgemeint.

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

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

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

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

rinnen sohin an der in Diskussionen immer wieder kolportierten vermeintlichen Unvereinbarkeit dieses Berufs mit einem Familienleben? Und wenn ja, wie kann es sein, dass trotz der vermeintlichen Unvereinbarkeit für Rechtsanwälte beides, Beruf und Familie, möglich ist, während dies für Frauen nicht zu gelten scheint? Hängt dies mit dem noch immer vorherrschenden Berufsbild eines männlichen Alleinverdieners zusammen, der 24/7 zur Verfügung steht und dem – für den Fall, dass er Kinder hat – die Partnerin den Rücken freihält?

In Diskussionen zu diesem Thema wird es Frauen oft als unumgängliche Gegebenheit unterstellt, dass sie sich ab einem gewissen Alter ohnehin für „die Familie“ und somit gegen „die Karriere“ entscheiden werden und das Problem somit der Frau zugeschoben. Ein Mann hingegen wird nicht vor diese Entscheidung gestellt. „You can have it all!“ gilt offensichtlich nicht für den weiblichen Teil unseres Standes. Anders ist das ungleiche Geschlechterverhältnis kaum zu erklären. Dass man(n) Frauen in unserem Stand offenbar noch immer vor die Wahl stellt, sich für das eine (Beruf) oder das andere (Familie) zu entscheiden, ist nicht zeitgemäß und im 21. Jahrhundert auch nicht mehr gesellschaftsfähig.

Eine Herausforderung in der sachlichen Problemanalyse ist, dass es über die reinen Quantitäten hinaus kaum verlässliche Daten über die Situation von Frauen im Stand gibt. Eine fundierte Analyse der Faktoren, wie Ausmaß der Beschäftigung, Stadt-Land-Gefälle, Spezialisierungsfelder, Einkommenssituation, Beschäftigung in Klein- oder Großkanzleien oder als Ein-Frau-Kanzlei, ist jedenfalls eine Grundvoraussetzung, die seitens des Standes im Kontext dieses Themas aufgegriffen werden muss. Andernfalls wird der geringe Frauenanteil weiterhin mit dem vermeintlich mangelnden Interesse der Frauen oder den gesellschaftlichen Strukturen begründet und mantraartig auf den wachsenden Frauenanteil im Stand verwiesen, der freilich in keinem Verhältnis zu der hohen Zahl an weiblichen Rechtsanwaltsanwärterinnen steht.

Unbestritten bleibt, dass die Tätigkeit als Rechtsanwaltsanwärterin und Rechtsanwältin zeitintensiv ist. Ich persön-

lich kann mir jedoch keinen spannenderen Beruf, der mir mehr Freude bereitet, vorstellen. So geht es im Übrigen vielen meiner Kolleginnen, die die Eintragung als Rechtsanwältin anstreben. Dass ein Großteil der weiblichen Kolleginnen just vor dem Schritt zur Eintragung einen anderen Weg wählt, ist ein Verlust für den Stand. Diesem sollte daran gelegen sein, den gut ausgebildeten weiblichen Nachwuchs zu halten und einen wahren Geschlechterausgleich zu schaffen.

#### IV. AUSBLICK – HOW TO FIX THE LEAKY PIPELINE

Ziel muss sein, dass sich das – während der Ausbildung recht ausgeglichene – Geschlechterverhältnis auch im Verhältnis der eingetragenen Rechtsanwältinnen widerspiegelt. Selbstredend ist, dass das Berufsbild der Rechtsanwältin geändert werden muss. Ein erster Schritt wäre, Rechtsanwältinnen in der Öffentlichkeit und sprachlich (!) sichtbar und somit den Stand insgesamt diverser darzustellen. Das alleine wird aber nicht reichen. Auch wird es mit ein wenig „good will“ der ein oder anderen Kanzlei, Frauen als Rechtsanwältinnen anzustellen, zu fördern oder gar einen Ausgleich auf Partnerinnenebene zu schaffen, nicht getan sein.

Vielmehr ist es an der Zeit, eine umfassende österreichweite Erhebung des Status quo durchzuführen und konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, wie Frauen im Stand gehalten werden, damit das weibliche Potential nicht verloren geht. Ohne aktuelle und fundierte Zahlen und daran anknüpfende konkrete Maßnahmen werden noch viele Beiträge (und Erklärungsversuche) geschrieben werden, ohne dass es zu einer strukturellen und nachhaltigen Änderung kommt.

Letztlich wird der Wille unseres Standes – und somit von uns allen –, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu schaffen, an den konkret gesetzten Maßnahmen und deren Wirksamkeit zu messen sein. Nur auf diese Weise kann der Stand insgesamt diverser und zeitgemäß, entsprechend den gesellschaftlichen Realitäten, gestaltet werden.



**DANIELA HUEMER**  
Die Autorin ist Partnerin bei der Kanzlei Haslinger / Nagele Rechtsanwälte.

2021/321

## The Perfect Match

Wie kann es uns gelingen, mehr Frauen für den Anwaltsberuf zu begeistern?

### I. AUSGANGSSITUATION

Statistiken der Rechtsanwaltskammer zeigen, dass zum Ende des Jahres 2020 in Österreich 2.270 Rechtsanwaltsanwärter:innen, davon 1.109 Rechtsanwaltsanwärterinnen, eingetragen waren.<sup>1</sup> Der Anteil an Frauen ist dabei mit 48,9% noch recht ausgewogen. Zum Nachdenken regt dabei allerdings der Umstand an, dass zugleich insgesamt 6.605 Rechtsanwält:innen und davon bloß 1.542 Rechtsanwältin-

nen (23%) eingetragen waren.<sup>2</sup> Offenbar tendieren Frauen trotz juristischer Ausbildung weniger stark dazu, den Rechtsanwaltsberuf auszuüben, als Männer. Damit verliert die Anwaltschaft viele potentielle Nachwuchskräfte. Die Frage ist daher, was können und wollen wir tun, um die

<sup>1</sup> Vgl <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (zuletzt abgerufen am 9. 11. 2021).

<sup>2</sup> Vgl <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (zuletzt abgerufen am 9. 11. 2021).

obig beschriebene Situation zu verbessern. Die Lösungsansätze sind vielschichtig, bedürfen grundlegender struktureller Überlegungen (etwa Beitragsordnung der Kammer). Manche bedürfen Veränderungen in den jeweiligen Anwaltskanzleien (etwa Karenzmodelle für Rechtsanwaltsanwärter:innen und Rechtsanwält:innen).<sup>3</sup> Manche sind aus meiner Sicht aber mit ungleich geringerem Aufwand zu bewältigen:

## II. LÖSUNGSANSÄTZE

### 1. Geschlechtergerechte Sprache

Vor rund zwei Jahren war ich damit befasst, eine Substiftung zu gründen und die „junge Generation“ mit an Bord zu holen. Die „junge Generation“ bestand aus einem Geschwisterpaar, jungen Studierenden und vollem Tatendrang. Die Stiftungserklärung war – sprachlich – von mir verfasst „so wie gelernt“: Vielfach fand sich beispielsweise die Formulierung „der Begünstigte“, obwohl einige Begünstigte auch Frauen waren. Mir fiel das nicht weiter negativ auf. Die Studentin machte mich aber auf die irreführende Formulierung aufmerksam und ersuchte, den Text zu „gendern“. Meine erste Reaktion war ablehnend. Ich verwies auf das Gesetz, die übliche Formulierung in Bundesgesetzblättern: „Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter“ und meine Befürchtung, dass die Dokumente unleserlich werden würden. Die Studentin war von keinem der Argumente überzeugt. Vielmehr wurde ich darauf verwiesen, dass bereits im Studium Wert auf „Gendern“ gelegt wird, es doch auch für juristische Texte eine Lösung geben müsse und dies so – wenn es eine Diplomarbeit wäre – ein eindeutiges „Nicht genügend“ wäre. Der Druck, mich in meinen Vertragstexten vom generischen Maskulinum zu verabschieden, war damit groß genug und ich fand – nach Überwindung der eigenen Widerstände und Befassung mit dem Thema – Formulierungen, die den Text keineswegs unleserlicher machten.

Seither fällt es mir selbst (negativ) auf, wenn eine schriftliche oder mündliche Mitteilung einen großen Teil der Betroffenen nur „mitmeint“, wie oft behauptet wird. Ist. In der formalen Schriftsprache sind geschlechtergerechte Bezeichnungen bereits „relativ weit auf dem Vormarsch“,<sup>4</sup> aber noch nicht vollständig umgesetzt. Gleichzeitig wird aber von einigen weiterhin die Meinung vertreten, geschlechtergerechte Formulierungen (Rechtsanwalt *und* Rechtsanwältin), Binnen-I (KonzipientIn), „Gender-Sternchen“ (Partner\*in), die Verwendung von Doppelpunkten (Autor:in) oder Ähnlichem seien schwerfällig und ein Ausdruck sprachlicher Dekadenz. Mit diesen Einwänden werden die Diskussionen zu dem Thema oftmals bereits „abgewürgt“, ohne sich mit dem möglichen Nutzen einer Ausdrucksweise auseinanderzusetzen, die Frauen und Diverse nicht bloß meint, sondern tatsächlich auch bezeichnet.

Meines Erachtens *müssen* wir uns aber die Frage stellen, ob eine genderneutrale Sprache einen Sinn hat. Zweckdienlich wäre eine solche Sprache – lässt man Gerechtigkeitsfragen beiseite – jedenfalls dann, wenn diese dazu beitragen kann, (mehr) Frauen für die Anwaltschaft zu gewinnen. Studien belegen, dass Kinder Berufe unterschiedlich bewerten, je nachdem ob die Berufsbezeichnung männlich oder weiblich ist.<sup>5</sup> Ist die Berufsbezeichnung (auch) weiblich, sind Mädchen und Frauen eher bereit, sich den Beruf zuzutrauen.<sup>6</sup> Die Antwort auf obige Frage ist mE daher eindeutig zu beantworten: Eine geschlechterneutrale Sprache kann (auch) dazu beitragen, (mehr) Frauen für unseren juristischen Beruf zu begeistern.

Warum ist Sprache so wichtig? Weil sich viele Frauen nicht angesprochen fühlen, wenn vom „Rechtsanwalt“ die Rede ist. Psychologisch findet sich die Begründung dafür in der „Selbstwirksamkeit“, auch genannt „Vertrauen in die eigene Tüchtigkeit“, wobei es sich um das „unterschiedlich stark ausgeprägte Zutrauen in die eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen“, Aufgaben entsprechend erfüllen zu können, handelt.<sup>7</sup>

Die dem gegenübergestellten Einwände unterschätzen zum einen die kognitive Kompetenz durchschnittlicher Leser:innen – gerade auch für juristische Texte wurde belegt, dass die Verständlichkeit nicht unter geschlechtergerechten Bezeichnungen leidet.<sup>8</sup> Zum anderen übersieht das Argument einer angeblichen Dekadenz im Sprachgebrauch die vielfältigen Möglichkeiten für Formulierungen abseits des generischen Maskulinums.

Jeder Einzelne und jede Einzelne kann daher – auch im Anwaltsstand – einen Beitrag zu einer besseren Diversität leisten. Das ist nicht kompliziert, es ist nur eine Frage der eigenen Überzeugung und des (Gewöhnen-)Wollens.<sup>9</sup> Wir sollten uns bemühen, sprachliche und sonstige Ungleich-

<sup>3</sup> So zB bei Haslinger / Nagele Rechtsanwältinnen GmbH, die dafür auch bereits mehrfach mit Preisen für dieses Karenzmodell ausgezeichnet wurde (2019: Promoting the Best Awards in der Kategorie „Women in Law / Rechtsanwaltskanzleien“; 2018: JUVE Awards, Kanzlei des Jahres Österreich).

<sup>4</sup> Vgl. Scholz, Feuerwehrfrauen und Geburtshelfer helfen bei der Berufswahl, Der Tagesspiegel, <https://www.tagesspiegel.de/wissen/gender-in-der-sprache-feuerwehrfrauen-und-geburtshelfer-helfen-bei-der-berufswahl/12023192.html> (zuletzt abgerufen am 22. 10. 2021).

<sup>5</sup> Siehe dazu Beer (8. 3. 2019), „Frauen eh mitgemeint“ – Gendern und die Gegenargumente, <https://orf.at/stories/3113790/> (zuletzt abgerufen am 22. 10. 2021), worin auf eine öffentliche Studie aus dem Jahr 2015 verwiesen wird, die sich mit den Auswirkungen von geschlechtergerechten Berufsbeschreibungen auf die Wahrnehmung des beruflichen Status, der beruflichen Schwierigkeiten und der beruflichen Selbstwirksamkeit durch Kinder befasst (<https://psycnet.apa.org/record/2015-14261-001> [zuletzt abgerufen am 27. 10. 2021]).

<sup>6</sup> Vgl. Scholz, aaO; vgl. auch Beer, aaO.

<sup>7</sup> Vgl. Schmidt, Selbstwirksamkeit, in Lexikon der Psychologie, <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/selbstwirksamkeit/14009> (zuletzt abgerufen am 22. 10. 2021).

<sup>8</sup> Vgl. ua Steiger-Loerbroks/Stockhausen, Mental representations of gender-fair nouns in German legal language: An eye-movement and questionnaire-based study, *Linguistische Berichte* (2014) 72.

<sup>9</sup> Es ist „eine Frage der Gewöhnung“: Die Germanistin Constanze Spieß, Forscherin und Lehrende an der Universität Graz, meinte im Interview mit dem ORF zur Frage, ob die geschlechtergerechte Sprache umständlich sei oder gar den Lesefluss störe: „Sobald wir so daran gewöhnt sind, dass es uns nicht mehr auffällt, werden wir es auch nicht mehr als störend empfinden“; s. dazu Beer, aaO. Auch andere Studien belegen, dass es nicht erforderlich ist, aus Gründen der Verständlichkeit von Texten das generische Maskulinum verwenden zu müssen, so Braun/Oelkers/Rogalski/Bosak/Sczesny, „Aus

heiten zu beseitigen, wo wir sie sehen. Und wenn diese Ungleichheiten sogar mit einem so geringen Aufwand beseitigt werden können, sollte es eine Selbstverständlichkeit sein.

## 2. Mut

Ein Umdenken ist aber nicht nur bei der Sprache erforderlich und damit bei uns allen, sondern auch bei uns (Frauen) selbst: Wir selbst müssen mutig unsere Entscheidungen treffen, Ziele verfolgen, uns nicht vom Weg abbringen lassen und unsere Selbstständigkeit auch leben.

Dazu gehört es auch, die Kinderbetreuung nicht alleine zu schultern oder zu glauben, diese alleine schultern zu müssen, sondern aktiv Unterstützung vom (ebenso mutigen) Lebenspartner einzufordern und – hier sehe ich oftmals das Problem – diese Unterstützung auch tatsächlich (ohne Gewissensbisse) anzunehmen. Dazu gehört es aber auch, andere familiäre Lebensformen kritikfrei zuzulassen und jede Familie nach ihrer Fassung leben zu lassen: So wie es keine „Rabemütter“ geben sollte, sollte es auch keine „armen Männer“ geben, die sich um die Kinder kümmern „müssen“.

Weiters erfordert es auch zu akzeptieren, dass es sich beim Anwaltsberuf eben um einen selbstständigen Beruf handelt, der auch mit Risiken verbunden ist – wie dies auch bei anderen selbstständigen Berufen der Fall ist. Es wird die Anwaltschaft als Gemeinschaft diese Risiken nicht vollständig abfedern. Dies ist mE bei diversen Forderungen der Frauen an die Gemeinschaft auch mitzubedenken.

## 3. Das passende Set-up

In Diskussionen zur Frage, warum sich deutlich weniger Frauen für den Anwaltsberuf entscheiden, wird oftmals die Meinung vertreten, dass der Beruf mit einer Familie nicht vereinbar sei und sich deshalb viele Frauen – nach ihrem Jus-Studium und ihrer Ausbildung in einer Kanzlei – gegen eine Karriere in einer Kanzlei entscheiden.<sup>10</sup> Hier ist, denke ich, noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten. Aber warum?

### 3.1. Das „eine“ Berufsbild

In vielen – vor allem großen Wirtschaftskanzleien Österreichs – herrscht dem Vernehmen nach noch immer eine Präsenzkultur, die Leistungsbewertung anhand verrechneter Stunden vornimmt, und eine Struktur, die von männlichen Gesellschaftern in der Partnerschaft geprägt ist. Viele Studierende halten diese Darstellungen für das „einzige wahre“ Bild, wie das Leben als Rechtsanwält:in aussieht, und entscheiden sich daher oftmals in Unkenntnis der Mannigfaltigkeit der Möglichkeiten – aus familiären Überlegungen – gegen diesen Beruf.

Dieses vermeintlich „einzige wahre“ Bild ist leider unvollständig. Das Berufsbild ist doch weit bunter: Es gibt Unterschiede bei Kanzleigrößen, Kanzleistrukturen, Rechtsgebieten, Mandant:innen, Teilzeitmöglichkeiten, Karenzmöglichkeiten und Karenzmodellen, Flexibilität, Home-Office-Rege-

lungen, Dringlichkeiten, Zeitdruck, Belastungssituationen, Honorarvereinbarungen usw. Es gibt Rechtsgebiete, in denen der Zeitdruck sehr hoch und die persönliche Verfügbarkeit sehr intensiv sein kann (zB Transaktionsgeschäfte, Restrukturierungen), andererseits gibt es auch Rechtsgebiete, wo eine Beherrschbarkeit des zeitlichen Verlaufs der Dinge leichter möglich oder zumindest besser vorhersehbar ist (zB der Bereich des Zivilprozessrechts allgemein, wo Fristen und Termine idR bereits einige Wochen im Voraus fixiert werden, oder auch sonstige laufende Beratungsgeschäfte).

Es liegt an uns, beim „war for talents“ diese Vielfalt nach außen zu tragen und die Student:innen und Berufsanwärter:innen davon zu überzeugen, dass es – je nach deren individuellen Bedürfnissen – das passende Set-up für eine Tätigkeit als Rechtsanwält:in mit dem passenden Rechtsgebiet und der passenden Klient:innenstruktur gibt oder zumindest geben kann. Den Student:innen und Berufsanwärter:innen muss dies nur bewusst gemacht werden (etwa im Rahmen von Praktika, Mentoring-Programmen,<sup>11</sup> Netzwerkveranstaltungen und -plattformen<sup>12</sup> usw).

Andererseits müssen sich auch die Student:innen bzw Berufsanwärter:innen mit diesen Unterschiedlichkeiten auseinandersetzen, für sich Prioritäten festlegen und Parameter definieren, damit sich diese dann für das passende berufliche Set-up entscheiden können. Wenn zB dauerhaft eine Teilzeittätigkeit gewünscht ist, wird eine Tätigkeit im internationalen Transaktionsgeschäft sehr herausfordernd sein. Wenn gerne selbstständig und flexibel (auch im Home-Office) gearbeitet werden möchte, wird eine Kanzlei mit einer Präsenzkultur nicht passend sein. Wenn eine Baby-Pause oder Väter-Karenz gewollt ist, wird tendenziell eine Kanzlei sinnvoll sein, in welcher Elternkarenzen bereits gelebt werden. Auch kann es sinnvoll sein, vorab zu erfragen, ob die Kanzlei ein eigenes Karenzmodell hat und sich daher die Kanzlei der Bedürfnisse von werdenden Eltern bewusst ist<sup>13</sup> oder nicht.

### 3.2. Das eigene familiäre Umfeld

Auch kommt es natürlich auf das familiäre Umfeld an: Stehen der Lebenspartner/die Großeltern/sonstige Verwand-

Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, *Psychologische Rundschau* 2007, 58 (3) (183).

<sup>10</sup> So beschäftigt sich etwa das Institut für Anwaltsrecht an der Johannes Kepler Universität Linz unter der Leitung von Institutsvorstand Univ.-Prof. Mag. Dr. *Andreas Geroldinger* eingehend mit dem Thema „Frauen in der Rechtsanwaltschaft“ und der damit verbundenen Frage, welche Rahmenbedingungen es braucht, damit Konzipientinnen vermehrt ihren Weg zur Rechtsanwältin auch tatsächlich „zu Ende gehen“. Das Ergebnis wird ganz generell (für alle) für die Zukunft bedeutend sein, ist es doch (erfreulicherweise) absehbar, dass auch immer mehr Männer die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen.

<sup>11</sup> So startete etwa die Initiative Women in Law im Juni 2021 ihr neues Mentoring-Programm für Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwältinnen; s dazu <https://women-in-law.org/mentoring/>

<sup>12</sup> Es entstehen bereits diverse Netzwerkprogramme und -plattformen, um Förderung, Austausch und Vernetzung von Frauen in der Rechtsbranche in ganz Österreich zu etablieren, so etwa das Projekt „Paragraphinnen“; s dazu <https://paragraphinnen.at/>

<sup>13</sup> So zB Haslinger / Nagele Rechtsanwälte GmbH, die dafür auch bereits mehrfach mit Preisen für dieses Karenzmodell ausgezeichnet wurde (2019: Promoting the Best Awards in der Kategorie „Women in Law / Rechtsanwaltskanzleien“; 2018: JUVE Awards, Kanzlei des Jahres Österreich).

te für die Kinderbetreuung zur Verfügung? Sieht es auch der Lebenspartner als seine Aufgabe, Teile der Kinderbetreuung zu übernehmen? Wie ist die staatliche Kinderbetreuung? Wie sind die Öffnungszeiten? Welche Einstellung hat man selbst zur Frage, bis zu welchem Lebensalter das eigene Kind im familiären Umfeld tagsüber betreut werden sollte?

### III. WIE SIEHT ALSO „THE PERFECT MATCH“ AUS?

„The Perfect Match“ besteht mE aus vielen kleinen Einzelteilen, die – wie bei einem Puzzle – ein harmonisches Ganzes ergeben sollten.

Dazu gehören mE insbesondere:

- mutige Frauen und (ebenso mutige) Männer
- in einem für sie individuell passenden beruflichen Umfeld
- mit den dazu passenden individuell geeigneten privaten Rahmenbedingungen
- in einem gesellschaftlich offenen Umfeld mit einer geschlechtsneutralen Sprache und zulässigen unterschiedlichen familiären Lebensformen.

## Women in Law – Male Allies

### Männliche Verbündete der Frauen in der Rechtsanwaltschaft und anderen Rechtsberufen

Die Women in Law Initiative verbindet Frauen in Rechtsberufen aus aller Welt und hält jährlich eine internationale Konferenz mit Diskussionen, Workshops und angesehenen Gästen ab.<sup>1</sup> Das diesjährige „Male Allies-Panel“ war prominent besucht und befasste sich mit der Rolle, die männlichen Verbündeten bei den besonderen Herausforderungen von Frauen in der Rechtswelt zukommt. Dieser Artikel behandelt anhand des aufschlussreichen Panels die „Male Allies“ der Frauen im Recht.

#### I. EINLEITUNG

Geschlechtergleichheit ist an wenigen Orten so wichtig und hart umkämpft wie am Arbeitsplatz. Auch wenn in den letzten Jahrzehnten große Fortschritte gelungen sind, ist **von völliger Gleichstellung noch lange nicht die Rede**. Vom „Wage-Gap“ über schlechtere Aufstiegschancen bis hin zu sexueller Belästigung sind Frauen in der Berufswelt großen Herausforderungen ausgesetzt. Heute sind sich die meisten Männer der großen Probleme der Frauen bewusst und viele davon sind bereit, für Frauen einzustehen und sie aktiv zu unterstützen. Diese „Male Allies“ sind also Mitglieder der privilegierten (männlichen) Gruppe, die als Verbündete der benachteiligten (weiblichen) Gruppe agieren.

**Die Rolle, die männlichen Verbündeten im Streben nach Gleichheit zukommt, ist aber nicht unumstritten.** Die „Safe Space“- und „Mansplaining“-Debatten bieten bspw kritische Sichtweisen auf Male Allies. Teilweise wird vertreten, dass sie dem Zweck eher schaden, als helfen würden und sich deshalb aus der Debatte zurückziehen sollten. Da die Rechtsanwaltschaft und andere Rechtsberufe weiterhin von Männern dominiert sind, ist diese Kontroverse für die Zukunft unseres Berufsfelds essenziell und war dementsprechend eines der Kernthemen im Male Allies-Panel der Women in Law Konferenz. Im Folgenden werden die männlichen Verbündeten in den Rechtsberufen und ihr Stellenwert näher behandelt.

#### II. SIGNIFIKANZ DER GESCHLECHTERGLEICHBEHANDLUNG

Mittlerweile besteht ein breiter Konsens in unserer Gesellschaft, dass Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts unerwünscht ist und bekämpft werden sollte. **Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak (Universität Wien)** merkte in der Diskussion treffend an, dass man **anhand der erbrachten Leistungen und nicht aus anderen Motiven belohnt werden sollte**. Niemand bestreitet ernsthaft, dass Frauen in der Berufswelt genauso leistungsfähig sind wie Männer, aber dennoch verdienen sie bspw häufig schlechter und haben regelmäßig größere Schwierigkeiten eingestellt zu werden oder aufzusteigen. Diese Ungerechtigkeit ist schwerwiegend und **betrifft auch die Rechtsanwaltschaft**. Ihr Ausgleich ist nicht nur für die tausenden Frauen in diesem Beruf, sondern auch für die Branche selbst von größter Bedeutung, denn das öffentliche Bild und Ansehen der Rechtsberufe wird davon abhängen, wie **Dr. Armenak Utudjian (Vizepräsident des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages)** im Panel ins Treffen führte.

Besonderes Augenmerk ist auf das **Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und Geschlechtergleichbehandlung** zu legen. Die Privatautonomie erlaubt es uns, mit wem auch immer zu frei gewählten Bedingungen zu kontrahieren. Man könnte also argumentieren, dass jede

<sup>1</sup> Besonderer Dank gilt meinem Assistenten **Paul Langeder** für dessen Unterstützung bei der Verfassung dieses Artikels.



**FRANZ J. HEIDINGER**  
Der Autor ist Partner bei der Alix Frank Rechtsanwälte GmbH und Lektor an der Universität Wien, der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Karl-Franzens-Universität in Graz. Er ist Vizepräsident der in Wien ansässigen internationalen Women in Law Initiative.

2021/322

privatautonome Entscheidung theoretisch andere diskriminiert, die aus diesem Geschäft ausgeschlossen werden. Wie **Univ.-Prof. Dr. Stefan Perner (Wirtschaftsuniversität Wien)** in der Diskussion richtig anmerkte, stellt dies kein gesellschaftliches Problem dar, solange es ausreichend Angebot gibt. Da dies besonders im Arbeitsmarkt aber nicht der Fall ist, **führen privatautonome Entscheidungen hier zu Exklusion und systematischer Benachteiligung**. Auch wenn die Privatautonomie in Österreich nahezu heilig ist, muss sie eingeschränkt werden, um systematische Diskriminierung zu verhindern. Auch die Privatautonomie ändert also nichts am Handlungsbedarf und der Signifikanz der Geschlechtergleichbehandlung.

Im Rahmen des Panels wurden darüber hinaus weitere Gründe zur Sprache gebracht, aus denen das Streben nach Geschlechtergleichheit signifikant ist. **Mag. Patrick O. Kainz, LL.M. (NYU/NUS)**, Eigentümer und Rechtsanwalt der Kanzlei „Law and Beyond“, merkte etwa an, dass sich das **Recht vom Volk ableitet, weshalb es unsinnig wäre, (große) Teile der Gesellschaft von den Rechtsberufen zu exkludieren**. **Matthew Gimlette, der Mitglieder-Entwicklungs-Direktor von MSI Global Alliance** (eine international führende Vereinigung unabhängiger Rechts- und Steuerberatungsgesellschaften), stellte außerdem fest, es sei evident, **dass Unternehmen mit „diverserer“ Belegschaft erfolgreicher sind**.

Alles in allem sollte Geschlechtergleichheit in den Rechtsberufen nicht nur aus Gerechtigkeitserwägungen angestrebt werden, sondern auch, um den Unternehmenserfolg zu maximieren und das öffentliche Bild und Ansehen unseres Berufsfeldes zu sichern. Die Signifikanz dieses Problems ist folglich nicht zu unterschätzen und wird für die Zukunft der Rechtsanwaltschaft und der anderen Rechtsberufe maßgebend sein.

### III. WELCHE ROLLE KOMMT MALE ALLIES ZU?

Wie bereits eingangs festgestellt, werden **männliche Verbündete teilweise kritisch betrachtet**, bspw in den „Safe-Space“- und „Mansplaining“-Debatten. Es wird vorgebracht, Male Allies würden die tatsächlich betroffenen Frauen bevormunden und den Gleichstellungsbemühungen mehr schaden als helfen, weshalb sie Frauen den Vortritt lassen und sich aus der Debatte zurückziehen sollten. Obwohl diese Haltungen auf berechtigten Befürchtungen basieren, sollte ein völliger Ausschluss von Männern nicht angestrebt werden, wie im Folgenden dargelegt wird.

In erste Linie ist wohl kaum zu bestreiten, dass Männer zu den Gleichbehandlungsbestrebungen etwas beitragen **können**. Darüber bestand auch beim Male Allies-Panel Konsens. Zum einen kommt Männern, gerade in der Rechtsanwaltschaft und den anderen Rechtsberufen, aber auch allgemein in weiten Teilen der Arbeitswelt, eine besondere Machtposition zu. Die Führungspositionen sind noch immer zu großen Teilen männlich besetzt. Diese

Macht sollte von ihnen nicht zur Exklusion missbraucht, sondern verwendet werden, um **ihre Berufsfelder einem weiteren Teil der Gesellschaft zu öffnen**, wie **Mag. Patrick O. Kainz, LL.M. (NYU/NUS)** ins Treffen führte. Zum anderen argumentierte **Univ.-Prof. Dr. Stefan Perner** im Panel, dass eine **gesellschaftliche Mehrheit notwendig sein wird, um bedeutungsvolle, langfristige Veränderung durch Gesetze zu erreichen**. Unter diesem Gesichtspunkt erscheint der Ausschluss männlicher Verbündeter aus der Diskussion unvernünftig. Auch **Matthew Gimlette** steht der Exklusion von Männern kritisch gegenüber. Er betonte, dass diversere Gruppen erfolgreicher sind.

Andererseits birgt die Inklusion von Männern auch gewisse Gefahren, die es einzudämmen gilt. Zurecht wird befürchtet, die tatsächlich betroffenen **Frauen könnten durch Einbeziehung von Männern bevormundet werden und nicht zur Sprache kommen**, was dem Streben nach Gleichheit natürlich schaden würde. **Mark E. Wojcik, Professor an der University of Illinois Chicago School of Law**, sagte dazu demütig im Panel, er wisse, dass er nicht die Stimme sei, die gehört werden müsse. Für die Diskussionsteilnehmer macht es diesbezüglich einen Unterschied, **ob man das Wort zur Unterstützung einer anderen Person oder im Namen einer anderen Person ergreift**. Die Vorstellung, dass selbst betroffene und deshalb qualifiziertere Frauen zugunsten von Männern nicht zu Wort kommen, ist wahrlich besorgniserregend. Männliche Verbündete dürfen daher nie zu weit greifen und im Namen eines anderen über Unrecht sprechen, das sie nie am eigenen Leib erfahren haben. Wenn Männer zu dieser Diskussion beitragen, muss es sich stets um Worte der Unterstützung, nicht um Bevormundung handeln. Wie **Dr. Armenak Utudjian** dazu passend vorbrachte, sind wir es als Anwälte ja gewöhnt, Interessen anderer zu vertreten, ohne selbst dieselben Erfahrungen gemacht zu haben.

Auch wenn **Männer also nicht ausgeschlossen werden sollten**, da sie wichtige Beiträge zur Gleichstellung leisten können, sind männliche Verbündete wohlberaten, darauf zu **achten, dass sie Frauen bloß unterstützen, nicht aber bevormunden**.

### IV. BEISPIELE VON POSITIVEN BEITRÄGEN MÄNNLICHER VERBÜNDETER

Abschließend sollen einige Beispiele der Diskussionsteilnehmer veranschaulichen, wie männliche Verbündete die Situation für Frauen verbessern können:

- **Mag. Patrick O. Kainz, LL.M. (NYU/NUS)**, bedauert, dass im alltäglichen Sprachgebrauch bei Begriffen für Berufe häufig bloß die männliche Form genannt wird. In der Rechtswelt hält das die Vorstellung aufrecht, dass es sich um eine „man’s world“ handelt, in die Frauen nicht eindringen können. Der Anwalt und Content-Creator versucht bewusst, ausschließlich **geschlechtsneutrale oder geschlechtergerechte Ausdrücke** zu verwenden,

um dem entgegenzuwirken und diese Ausdrücke zu normalisieren.

- **Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak** realisierte nach der Geburt seiner Tochter, dass die Nachmittags-Meetings, die in seiner Abteilung üblich waren, weiblichen Kolleginnen den Arbeitsalltag deutlich erschwerten, da Frauen viel häufiger mit familiären Verpflichtungen belastet sind als Männer. Am Arbeitsplatz ist eine **familien-gerechte Zeiteinteilung** anzustreben, um Pflichtenkollisionen zu vermeiden, die Frauen häufiger treffen als Männer.
- Wenn **Prof. Mark E. Wojcik** an einer Diskussion teilnimmt oder eine solche besucht und erkennt, dass Frauen oder andere Gesellschaftsgruppen unter den Teilnehmern nicht vertreten sind, lenkt er Aufmerksamkeit darauf, auch wenn dies unangenehm ist. Er ermutigt andere, sich daran ein Beispiel zu nehmen und so die **Inklusion von Frauen und Minderheiten in Diskussionen und Panels zu fördern**.
- **Univ.-Prof. Dr. Stefan Perner** ist Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Wirtschaftsuniversi-

tät Wien. Man kann seiner Erfahrung nach durch **proaktive Bekämpfung von Diskriminierung** viel verändern.

## V. RESÜMEE

Schlussfolgernd kann festgehalten werden, dass das Streben nach Geschlechtergleichheit in den Rechtsberufen **essenziell** ist, und zwar nicht nur der Gerechtigkeit halber, sondern auch, um das Ansehen und den Erfolg unseres Berufsfeldes zu wahren. **Männliche Verbündete können und sollen in diesem Bestreben wichtige Beiträge leisten**. Allerdings dürfen sie nicht zu weit gehen und **bloß in Unterstützung** von Frauen, nicht aber in deren Namen das Wort ergreifen, um Bevormundung zu vermeiden und es den Betroffenen zu ermöglichen, die eigene Stimme zu erheben. Für Male Allies ist also Vorsicht geboten. Sofern diese Bedingungen erfüllt sind, spricht aber nichts dagegen, Männer in die Diskussion einzubeziehen. Letztendlich wird beim derzeitigen Status unserer repräsentativen Demokratie männliche Unterstützung ja notwendig sein, um langfristige Verbesserungen durch Gesetze zu erreichen.

# Zur Gleichberechtigung bedarf es der Bearbeitung der eigenen unbewussten Vorurteile

Während meines Studiums der Rechtswissenschaft, also vor mehr als 20 Jahren, hatte ich das Gefühl, dass Frauen sowohl beruflich als auch privat den Männern gleichgestellt seien. Frauenpolitik war für mich kein Thema. Die großartigen Verdienste einer *Johanna Dohnal* (erste Frauenministerin Österreichs) waren mir nicht wirklich bekannt.<sup>1</sup> So war mir damals nicht bewusst, dass in Österreich bis 1978 der Mann als sogenannter „pater familias“ bestimmte, ob seine Frau überhaupt einem Erwerb nachgehen konnte. Heute unvorstellbar, dass damals eine Frau zur Eröffnung eines Bankkontos der Zustimmung ihres Mannes bedurfte. Sich einvernehmlich scheiden zu lassen, ist in Österreich erst seit 1978 möglich. Bis dahin gab es nur die strittige Scheidung. Um eine Scheidung zu erlangen, mussten die Frauen früher unter Inkaufnahme oft gewaltiger Nachteile den Mann geradezu anbetteln, sich nicht gegen die Scheidung zu wehren. Die Kinder wurden den Männern „zugesprochen“. Eine Scheidung war vor allem für die Frau mit enormer gesellschaftlicher Ächtung und vielen Nachteilen verbunden. Erst 1978 wurde dem Ehepartner ein Pflichtteilsrecht eingeräumt. Bis dahin kam es also vor, dass der Ehemann eine Geliebte hatte, welche er testamentarisch bedachte, und die Ehefrau bei seinem Ableben nichts bekam.

Bis 1989 war in Österreich eine Vergewaltigung in der Ehe durch den Ehemann straffrei. Erst seit 2004 ist die Vergewaltigung in der Ehe in Österreich ein Officialdelikt.

So manche der heutigen Generation 40 Plus hatten das Gefühl, als Kind bei der Scheidung von der Mutter damals aufgegeben worden zu sein bzw dass die Mutter es (das Kind) kampflos aufgegeben hätte. Bei näherer Beschäftigung mit den damaligen Verhältnissen kommt aber oft hervor, dass die Frauen damals den Männern im Recht sehr, sehr untergeordnet waren. Die eigene Biographie erscheint dann in einem anderen Licht und stimmt viele mit ihrer Mutter versöhnlich. So wie man überhaupt die Biographie der Mutter oder auch Großmutter im Lichte der damaligen Verhältnisse betrachten sollte.

In den letzten Jahren hatten viele den trügerischen Eindruck, dass eine Gleichstellung von Frau und Mann in Österreich erreicht worden sei. Doch das stimmt nicht. In Ös-

<sup>1</sup> Absolut sehenswert der Film „Die Dohnal“, Regie *Sabine Derflinger*, <https://www.film.at/die-dohnal> (abgerufen am 18. 10. 2021); Videos mit Kollegin *Helene Klaar*; Scheidungsanwältin im Gespräch über Liebe, Ehe und Feminismus | Sternstunde Philosophie | SRF Kultur – YouTube (abgerufen am 18. 10. 2021); Die Patriarchen gab es bis 1978 – Helene Klaar und das Familienrecht in Österreich – video Dailymotion (abgerufen am 18. 10. 2021); <https://www.zeit.de/zustimmung?url=https%3A%2F%2Fwww.zeit.de%2F2020%2F03%2Fhelene-klaar-scheidungsanwaeltin-ehervertrag-trennung> (abgerufen am 18. 10. 2021).



**KATHARINA BRAUN**  
Die Autorin ist Rechtsanwältin in Wien.

2021/323

terreich verdienen Frauen noch immer 13,6 Prozent weniger als Männer. Dies bei gleicher Ausbildung, gleichem Job, gleichem Zeitausmaß, sogenannter bereinigter „gender pay gap“.<sup>2</sup>

Teilzeitarbeit ist weiblich.

Teilzeit<sup>3</sup> bedeutet aber nicht nur ein geringeres Gehalt, sondern später auch eine geringe Pension. Nach wie vor fehlt es an einem verpflichtenden Pensionssplitting.<sup>4</sup> Daher mangelt es an einem Ausgleich der Pensionsschriften zwischen Eheleuten. Ein derartiges Splitting gibt es in den Nachbarländern Schweiz und Deutschland schon seit vielen Jahren. Ebenso fehlt es noch immer an einer bundesweiten Sicherstellung einer Kindernachmittagsbetreuung, einer Reform des Unterhaltsrechts etc. Es gehören auch (überwiegend von Frauen ausgeübte) Berufe wie jene der Pflege endlich aufgewertet und besser entlohnt. Diese Punkte werden zwar (dies seit Jahrzehnten) immer unmittelbar vor Wahlen in Aussicht gestellt, gelangen aber nie zur Umsetzung. Zuletzt bekam die bundesweite Kindernachmittagsbetreuung sogar unrühmliche mediale Berichterstattung als Beispiel eines Spielballs eines möglichen (geklärt ist dies noch nicht) politischen Machtspiels.<sup>5</sup>

Die „family care“ wird noch immer mehrheitlich von Frauen bewältigt. Dies galt auch für die Zeit der Lockdowns. Also auch in einer Zeit, in welcher die Männer mehr als sonst zu Hause waren, wurde Familienarbeit (inklusive Schulaufgaben) überwiegend von Frauen geschupft.<sup>6</sup> Es<sup>7</sup> sind auch vorwiegend die Frauen, welche die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen. Frauen werden so oft an ihre Leistungsgrenzen gebracht. Es klingt zwar nach Klischee, doch ist es leider in der Praxis so, dass die erschöpfte Frau oft „entsorgt“ bzw durch eine jüngere Frau vom Mann ausgetauscht wird. Dies erlebe ich nur allzu oft bei Scheidungen. Es scheint nach wie vor so, dass der „Wert“ einer Frau an ihrer Eignung, Mutter zu werden oder als Sexualobjekt in Frage zu kommen, gemessen wird. Der Mann gilt nach wie vor als Prototyp. So auch in der Forschung. Medikamente werden überwiegend an männlichen Testpersonen erprobt, dies, obwohl Krankheitsbild und Symptome oft geschlechtsabhängig divergieren. Beispielsweise unterscheiden sich die Vorboten eines Herzinfarkts von Frauen von jenen bei den Männern. Mangels Diagnose der Erkrankung laufen Frauen verstärkt Gefahr, Psychopharmaka verschrieben zu bekommen als Männer. Frauen<sup>8</sup> sind in Führungspositionen nach wie vor eine Rarität. Laut Mixed Leadership Barometer von Ernst & Young sind nur 14 von 192 österreichischen Vorständen weiblich.<sup>9</sup>

Diese „Nichtsichtbarkeit von Frauen“ zieht sich durch die gesamte Gesellschaft, durch alle Branchen.<sup>10</sup> Dies auch in der Anwaltsbranche. Obwohl während des Studiums der Rechtswissenschaft und der Ausbildungszeit das Geschlechterverhältnis ausgewogen ist, ist nach wie vor nur ein geringer Anteil der RechtsanwältInnen weiblich. 2019 betrug der weibliche Anteil im Anwaltsstand 23%.<sup>11</sup>

## Backlash

Nicht nur, dass seit Jahrzehnten bzw seit *Dohnal* nicht wirklich was für uns Frauen in punkto echter Geschlechtergerechtigkeit weitergeht, dürfte vielmehr in Zeiten von Corona, aber auch der momentanen politischen Verhältnisse, so zumindest mein Eindruck, ein verstärktes Besinnen auf tradierte Geschlechterrollen stattfinden.

## Es braucht eine Veränderung des gesellschaftlichen Mindsets.

Für einen tatsächlichen Willen, eine Gleichberechtigung der Geschlechter herbeizuführen, muss man meines Erachtens eine Änderung des gesellschaftlichen Mindsets herbeiführen. Hierfür bedarf es der Auseinandersetzung mit den eigenen Glaubenssätzen, den Vorstellungen, welche man über die Geschlechterrollen hat. Die Rede ist von den sogenannten „unconscious bias“.<sup>12</sup> Mit „unconscious bias“ ist (die unbewusste) Voreingenommenheit gemeint. Eine „Etikettierung“ also, welche wir in etwa bestimmten Personengruppen zuweisen. Dies in etwa, wenn Frauen generell als empathischer, sensibler als Männer eingeschätzt werden oder man Männer wiederum mehr Durchsetzungskraft als Frauen verordnet.

Eine erste Möglichkeit, sich seine eigenen Stereotypen bewusst zu machen, bietet der Harvard Implicit Association Test, <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>.<sup>13</sup>

## Erst durch eine Auseinandersetzung mit den Stereotypen und dem Umstand, dass eine Gleichstellung der Geschlechter die gesamte Gesellschaft zu einer besseren verändert und so allen zugutekommt, schafft meines Erachtens den Boden für die erforderlichen Reformen und Veränderungen.

Festzuhalten ist jedenfalls, dass auch die Rechtswissenschaft und Rsp nicht frei von „unconscious bias“ ist. Für

<sup>2</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000115005061/mercero-bereinigter-gender-pay-gap-bei-6-6-prozent> (abgerufen am 18. 10. 2021); <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> (abgerufen am 18. 10. 2021); GENDER PAY GAP – Die ganze Wahrheit – YouTube (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>3</sup> <https://awblog.at/teilzeitbeschaeftigung-ist-weiblich/> (abgerufen am 18. 10. 2021); <https://www.ifes.at/aktuelles/teilzeit-ist-weiblich> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>4</sup> <https://wienerin.at/die-ovp-plant-ein-verpflichtendes-pensionssplitting-was-heisst-das-fur-frauen> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>5</sup> Hat Kurz Kinderbetreuung sabotiert? | Sn.at (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>6</sup> <https://awblog.at/corona-krise-als-instrument-der-gleichstellung/> (abgerufen am 18. 10. 2021); <https://ze.tt/sogenannte-tradwives-werben-fuers-hausfrau-sein-klingt-harmlos-ist-es-aber-nicht/> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>7</sup> Allgemeines zum Thema „pflegende Angehörige“ (oesterreich.gv.at) (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>8</sup> <https://www.sueddeutsche.de/gesundheit/arszneimittel-report-frauen-nehmen-deutlich-mehr-psychopharmaka-als-maenner-1.1394156> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>9</sup> Artikel Kurier: „Der Verlust der weiblichen Vorbilder“ v 16. 9. 2021.

<sup>10</sup> *Criado Perez*, Unsichtbare Frauen; Unsichtbare Frauen | Die Carolin Kebekus Show – YouTube (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>11</sup> Frauen In Der Rechtsanwaltschaft – Rechtsanwaelte.at (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>12</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=TUB3NiLrZgU> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>13</sup> Implicit Association Test (iat) – Anti-bias (abgerufen am 18. 10. 2021); Chefsache-Test: Testen Sie Ihre unbewussten Vorurteile – Chefsache (initiative-chefsache.de) (abgerufen am 18. 10. 2021); Führungskräfte | Initiative Chefsache (initiative-chefsache.de) (abgerufen am 18. 10. 2021).

die Erreichung einer Gleichstellung gehören auch diese aufgespürt und bearbeitet.

### Einfrieren von Geschlechterstereotypen in Rechtsprüfungsfällen

Die Universität Hamburg beschäftigte sich 2017 mit der Darstellung der Geschlechter in juristischen Ausbildungsfällen. In dieser Studie<sup>14</sup> wurden 87 Übungsfälle der Bucerius Law School und der Universität Hamburg ausgewertet.

Das Ergebnis der Studie: Frauen sind in den Ausbildungsfällen unterrepräsentiert (nur 20% Frauen). Die Mehrheit der Frauen (46%) wird in den Fällen in Bezug auf einen Mann dargestellt. Frauen werden seltener als Männer als berufstätig geschildert. Während 62% der männlichen Fallpersonen einen Beruf ausüben, sind es bei den Frauen laut Studie nur 39%. Männer werden in den Übungsfällen häufiger mit ihrem Beruf in Verbindung gebracht, „Ehefrau Elvira E.“ oder „Rechtsanwalt Robert R.“ sind gängige Beispiele.

Frauen sind in den Prüfungsaufgaben Freundin, Ehefrau oder Geliebte. Auszug aus einem Fall zur Vorbereitung auf das erste juristische Staatsexamen:

„Der E genügt das Haushaltsgeld, welches sie von B erhält, nicht mehr. Um weiterhin mit ihren Freundinnen die ausgeladenen Sektfrühstücke im Hotel Adlon genießen zu können, nimmt sie bei der S-Bank einen Hausfrauenkredit in Höhe von Euro 20.000,- auf.“

Ich gehe davon aus, dass diese Ergebnisse der deutschen Studie auf österreichische Prüfungssituationen übertragbar sind bzw sollte diesbezüglich auch für Österreich eine Erhebung durchgeführt werden.

### Klischeebedienung in der Rechtsprechung

Im Jahr 2020 sagte ein Angeklagter laut Medienberichten in einem Mordprozess Folgendes aus:<sup>15</sup> Dass „das“ zwischen ihm und der Ermordeten nur eine Affäre und Spaß beim Fortgehen gewesen sei. Er habe daher überhaupt keinen Grund gehabt, eifersüchtig zu sein. Vielmehr käme ein anderer Mann für die Tat in Frage, welcher ebenfalls eine Beziehung zu der Frau hatte. Der Angeklagte suchte, den Tatverdacht zu entkräften; so weit so noch grundsätzlich nachvollziehbar.

Daraufhin soll die Richterin beim Angeklagten nachgefragt haben: „Frau H. war ein Partygirl?“

Es ist nicht nachvollziehbar, welchen Erkenntnisgewinn das Gericht erhoffte, mit dieser Frage zu generieren. Denn weder eine Bejahung noch eine Verneinung dieser Frage ist geeignet, Aufschluss über die tatsächliche Art der Beziehung, welche Opfer und Angeklagter führten, zu geben. Es geht um Mord! Ob das Opfer gerne auf Partys ging oder lieber zuhause ein Buch las, ist rechtlich irrelevant. So hat es auch egal zu sein, ob ein Vergewaltigungsoffer einen kurzen Rock anhatte oder nicht.

Mit dem Ausdruck Partygirl wird eine gewisse Geringschätzung dem Opfer gegenüber zum Ausdruck gebracht.

Mag es natürlich auch bei Gericht menschen, so ist insb bei Strafprozessen besondere Obacht auf die Wortwahl zu verwenden. Dies nicht nur um die posthume Ehre des Opfers zu schützen, sondern auch natürlich im Hinblick auf dessen Angehörige.

Es gilt nach wie vor: Ein Mann mit vielen Frauen ist ein toller Hecht, eine Frau hingegen, die Sex mit unterschiedlichen Männern hat, eine Schlampe. Dies offensichtlich sogar noch immer bei Gericht.

Anderes Beispiel:

Im siebenteiligen Podcast „Der Mörder und meine Cousine“ befassen sich der deutsche Schauspieler *Burchard Dabinnus* und die deutsche Journalistin *Tatjana Thamerus* mit den Hintergründen der Ermordung (dies im Jahre 2013) seiner Cousine. Diese war mit ihrem Nachbarn eine Beziehung eingegangen. Dieser Mann war in der Vergangenheit bereits mehrmals gewalttätig geworden. Er hatte Frauen vergewaltigt und in den 80er Jahren sogar schon in Wien eine Frau ermordet. In Folge 3 dieser Podcastserie wird der bekannte Wiener Rechtsanwalt Dr. *Herbert Eichenseder*, welcher den Mann bei Gericht in Wien vertreten hatte (dies in zwei Verfahren, zunächst gefährliche Bedrohung, dann – als er diese in die Tat umgesetzt hatte – Mord), interviewt.

*Eichenseder* vermeint im Gespräch (Folge 3 [Titel „Wiener Blut“] der Podcastserie<sup>16</sup> „Der Mörder und meine Cousine“ Minuten 16.53 bis 18.05), die Frau, welche später von diesem Mann auf offener Straße vor ihrem damals elfjährigen Sohn erschossen wurde, habe im ersten Prozess den Täter mit ihrem Aussehen provoziert. „Bildhübsch sei sie“, so *Eichenseder*, „gewesen, eine Griechin, die dunklen Haare ganz blond gefärbt und im Verfahren ein enges körperbetontes Kleid mit einem Riesenausschnitt getragen“. Bezogen auf den Prozessauftreten der Frau meint *Eichenseder*: „Sie hat es vielleicht genossen, [...] mit dem (welcher von Justizbeamten im Gerichtssaal begleitet war) kann ich machen, was ich will. [...] Es mag ihnen vielleicht nicht gefallen, aber es war so.“ Auch der Richter hätte, so *Eichenseder*, gemeint, dass die Frau es dem Mann gegeben habe. Dies über die Hintergründe, welche zur Ermordung eines Menschen führten.

*Eichenseder* liefert in diesem Podcast im Übrigen auch eine Erklärung dafür, warum es seiner Meinung nach jetzt so viel Gewalt an Frauen gebe (Minute 23.25 im O-Ton): „Frauen sind viel selbständiger als früher. Meine Großmutter und meine Mutter sind nicht umgebracht worden, die waren zuhause und aus.“

Es handelt sich bei „Der Mörder und meine Cousine“ um einen Podcast, welcher im Juni 2020 vom Bayerischen Rundfunk veröffentlicht wurde. Der Podcast macht sicht-

<sup>14</sup> <https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/gremien-und-beauftragte/broschuere-gleichstellung.pdf> (abgerufen am 18. 10. 2021); <https://www.lto-karriere.de/jura-studium/stories/detail/jura-examen-ausbildungsfalle-stereotype-frauen-migranten-studie> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>15</sup> <https://wienerin.at/das-partygirl-die-dreiecksbeziehung-und-sexistische-berichterstattung-zu-femiziden> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>16</sup> <https://www.br.de/mediathek/podcast/der-moerder-und-meine-cousine/wiener-blut-1/1799190> (abgerufen am 18. 10. 2021).

bar, wie viel noch an gesellschaftlicher Bewusstseinsbildung zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen notwendig ist.

Denn nach wie vor werden Femizide **leider** immer wieder noch als Beziehungstaten, Taten aus Liebe dargestellt. Sie sind ein Kapitalverbrechen.

Mich verwundert, dass dieser Podcast nicht für viel mehr öffentliche Aufregung und heftige Diskussion gesorgt hat: Denn es wird doch hier deutlich, wie eben das Denken nach wie vor von schädlichen Geschlechterstereotypen bestimmt wird.

### Urteil gegen einen oststeirischen Arzt

Für meines Erachtens berechtigt viel Unverständnis und Aufregung hat auch ein 36 Seiten langes<sup>17</sup> erstinstanzliches Urteil im Prozess gegen einen oststeirischen Arzt gesorgt. In dieses Urteil ließ nämlich der Richter seine persönlichen Werturteile einfließen und kommentierte ua Kleidung und Aussehen der Zeugen (Kinder und Mutter/Exfrau des Angeklagten).

In dem Verfahren wurde dem Arzt die Quälerei seiner eigenen Kinder zum Vorwurf gemacht. Im Ersturteil (mit welchem der Arzt freigesprochen wurde) wurde die Exfrau des Arztes vom Richter als überladene Person mit extravagantem Kleidungsstil beschrieben. Bei einer der Töchter wurden vom Gericht – dies zur Erschütterung ihrer Glaubwürdigkeit als Zeugin – deren Männerbekanntschaften ins Treffen geführt, hingegen wurde der Angeklagte als wertverbundener konservativer Mann beschrieben. Das Urteil liefert auch eine (wenn auch äußerst fragwürdige) Erklärung für die außereheliche Affären des Mannes: „Während seiner aufrechten Ehe erhielt der Arzt aber offensichtlich zu wenig Aufmerksamkeit, sodass er diesen sexuellen Kick außerehelich ausleben musste“.

Für mediale Aufmerksamkeit sorgte auch der Prozess der ehemaligen Oe24-Moderatorin *Raphaela Scharf* gegen den Medienmacher *Wolfgang Fellner*<sup>18</sup> wegen sexueller Belästigung. Als *Scharf* bei Gericht vermeinte, wieder in dem Unternehmen arbeiten zu wollen, jedoch nicht an *Fellners* Seite, kommentierte dies die Richterin mit: „Ich glaube, Sie träumen von warmen Eislutschern“. Insbesondere in einem Prozess um sexuelle Belästigung, aber auch generell wohl eine unpassende Bemerkung. Denn so verliert ja selbstverständlich bspw ein Arbeitnehmer auch dann nicht sein Recht auf Überstundenbezahlung, wenn dieser in einem Unternehmen arbeitet, welches sich bislang nicht an das Ar-

beitsgesetz hielt. Diese Kommentare der Richterin stießen auf viel Kritik. Festzuhalten ist, dass eine generelle schlechte Unternehmenskultur natürlich nicht dazu herangezogen werden kann, Unrecht zu rechtfertigen. Denn so verliert ja selbstverständlich bspw ein Arbeitnehmer nicht sein Recht auf Überstundenbezahlung, dies auch nicht, wenn er in einem Unternehmen arbeitet, was sich bislang nicht an das Arbeitszeitgesetz hielt. Die Gesetze haben ja gerade die Aufgabe, Rechtsstaatlichkeit sicherzustellen.

Ein weiteres Beispiel für einen geschlechtsbezogenen blinden Fleck in der Rsp:

Wenngleich körperliche Gewalt überwiegend von Männern ausgeübt wird, so wird doch, so die Gutachterin Dr.<sup>in</sup> *Sigrun Roßmanith*, wenn Frauen Gewalttaten verüben, deren Gewalt/Beitrag an der Tat unterschätzt. Diese werden oft nur als untergeordnete Beitragstätterin verurteilt.<sup>19</sup>

Im Übrigen, *Sheryl Sandberg* (ehemalige Geschäftsführerin von Facebook) vermeinte, dass in der Karrierebiographie einer Frau der Partnerwahl eine ganz entscheidende Rolle zukomme. Denn auch hinter einer erfolgreichen Frau stünde eben ein Mann, der sie unterstütze und sich mit ihr die Aufgaben in Haushalt und Kindererziehung teilt.<sup>20</sup>

Ich würde mir wünschen, dass auch in unserem Stand iZm dem Thema Geschlechtergleichberechtigung auch allgemeine Themen wie unconscious bias aufgegriffen und Bewusstseinsbildung betrieben wird. Denn ich habe den Eindruck, dass für viele, insb der jungen Kolleginnen und Kollegen, das noch komplett unbekanntes Terrain ist.

**In memoriam *Andreas Plötzer*, geboren am 4. 7. 1969, verstorben am 1. 10. 2021, welcher voller Bewunderung für seine Eltern war, welche einander stets unterstützend gleichberechtigt zur Seite standen. Seine Mutter war für ihn eine kluge, liebevolle Frau, die es schaffte, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, und seinen Vater bewunderte er für dessen großherziges Wesen und das handwerkliche Geschick, welches dieser ihm vermittelte. Seine große Liebe galt seinem Sohn *Daniel*.**

<sup>17</sup> <https://steiermark.orf.at/stories/3004196/> (abgerufen am 18. 10. 2021); <https://www.addendum.org/fall-lopatka/teil-1/> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>18</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000126236685/wolfgang-fellner-als-zeuge-befragt-ein-nutzen-sager-vor-gericht> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>19</sup> <https://www.facebook.com/watch/?v=522238331683379> (abgerufen am 18. 10. 2021).

<sup>20</sup> <https://www.diepresse.com/1382734/frauen-konnen-doch-alles-haben> (abgerufen am 18. 10. 2021).

# Diversity – Inclusion – Intersectionality

## Wie divers sollen Rechtsanwaltskanzleien im 21. Jahrhundert sein?

Die Women in Law Initiative verbindet Frauen in Rechtsberufen aus aller Welt und hält jährlich eine internationale Fachkonferenz mit Diskussionen und Workshops zu aktuellen Themen ab, die Frauen in allen Rechtsberufen bewegen. In diesem Jahr führte *Christina Blacklaws*, die ehemalige Präsidentin der Law Society, heute Managing Director von Blacklaws Consulting, gemeinsam mit *Alex Storer*, Co-Founder und Executive Director von Diversity Pride, in einer Diskussionsrunde und in einem Workshop durch das Thema *Diversity, Inclusion und Intersectionality* und deren Bedeutung für Rechtsberufe.

### I. DIVERSITÄT IN RECHTSANWALTSKANZLEIEN

Die Anwaltschaft hinkt national und auch international gesehen oft wichtigen Entwicklungen in anderen Berufen und Industriezweigen hinterher. Nicht anders verhält es sich beim Thema Diversität und Inklusion auf allen Ebenen einer Anwaltskanzlei. Es ist leider kein Einzelfall, dass Frauen sowie Minderheiten am Arbeitsplatz wenig vertreten sind, oder ein geringeres Gehalt für ihre Leistungen erhalten als ihre *nicht-diversen* Kolleginnen und Kollegen. Oder auch oft nicht richtig wahrgenommen werden; vor allem dann nicht, wenn wichtige Jobs zu vergeben sind oder Beförderungen auf der Karriereleiter anstehen. Eine *diverse* Anwaltskanzlei versucht, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen ihres Unternehmens aktiv zu leben. Wir sprechen in der Regel von zwei wesentlichen Arten einer heute *diversen* Anwaltskanzlei, (1) die im Mehrheitseigentum von *nicht-diversen* Männern befindliche Anwaltskanzlei, die unter anderem auch Juristen und Juristinnen mit diversen persönlichen Charakteristika und diversen Hintergründen beschäftigt, und (2) sogenannte Minderheitenkanzleien, die entweder nur von Rechtsanwältinnen geführt werden, oder von Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen mit bestimmten ethnischen oder kulturellen Hintergründen oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung (LSBT\*Q). Erstere konzentrieren sich darauf, Frauen oder Personen mit bestimmter Herkunft, mit körperlicher Beeinträchtigung, bestimmter Religionszugehörigkeit, höheren Alters als Mitarbeiter zu gewinnen. Die McKinsey Studie 2020 Diversity wins: how Inclusion matters<sup>1</sup> offenbart, dass jene Unternehmen aus den über 1.000 untersuchten großen Unternehmen aus 15 Ländern, die sich ernsthaft mit Diversität beschäftigt haben, ein deutlich besseres Unternehmensergebnis 2019 nachweisen konnten als ihre Mitbewerber. Schon seit 2014 führt McKinsey derartige Studien zum Thema *Diversity, Equity and Inclusion* durch und kann daher aufbauend auf einem breiten Datenspektrum durchaus aussagekräftige Schlüsse ziehen. Diversität und Inklusion sind also schon längst ein *business case*. Wer es also in der Anwaltskanzlei schafft, mehr Frauen und Personen aus Randgruppen in die Führungsebenen zu bringen, kann sich offenbar auch über ein besseres Ergebnis freuen. Eine schnelle Google-Suche

zeigt, dass in Österreich nur ganz wenige Anwaltskanzleien auf ihrer Homepage zum Thema Diversity in der eigenen Kanzlei eine Aussage machen. Im internationalen Mitbewerberumfeld fragen längst Klienten bei ihren Kanzleien den Status zu Diversität und Inklusion ab. Wer da nicht mitkann, und zwar nachweislich mit entsprechenden Aktivitäten, wird vom Klienten ganz einfach von der Auftragsliste gestrichen.

### II. WIE KANN EINE ANWALTSKANZLEI THEMENFÜHRER FÜR DIVERSITÄT UND INKLUSION WERDEN?

#### 1. D & I Initiativen

Fangen wir ganz bescheiden damit an, mit einigen Vorurteilen aufzuräumen, die uns zumeist nicht einmal bewusst sind. Der erste Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen D & I Initiative ist ein Training zum Thema *bewusste und unbewusste Vorurteile* für die Führungsebene der Kanzlei. Wir als RechtsanwältInnen müssen uns daher erst selbst zu aufmerksamen Aktivisten für Diversität und Inklusion im Unternehmen erziehen, bevor wir mit unseren MitarbeiterInnen in die Diskussion gehen und dort den Samen für ein wechselseitiges Verständnis erfolgreich säen können. Der nächste Schritt als Aktivist in Sachen Diversität und Inklusion ist nicht nur vorbildhaftes Verhalten, wenn ein Kollege oder eine Kollegin am Arbeitsplatz diskriminiert wird, sondern vor allem Diversität und Inklusion ganz offen im Unternehmen zum Thema machen und dann zuzuhören und zu lernen, wo Diversität und Inklusion gefährdet sind.

Erst danach kann eine Bestandsaufnahme dieser ersten Schritte zu dem einen oder andern, Maßnahmenpaket führen. Es wäre ganz verkehrt, um das Thema *Gender Equality* anzusprechen, gleich mit sehr engagierten Programmen für die Frau in der Ausbildung zur Anwältin oder die Frau als Anwältin im Unternehmen anzufangen. Zumeist führen solche oft engagierten Programmideen zu einem noch stärkeren Randgruppengedächtnis für die Frauen im Unternehmen oder noch schlechter: Schaffen es Frauen trotz solcher Programme nicht, die Karriereleiter hinaufzusteigen, wird man

<sup>1</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>



**ALIX FRANK-THOMASSER**

Die Autorin ist Partnerin bei der Alix Frank Rechtsanwältinnen GmbH und Mitbegründerin der in Wien beheimateten internationalen Initiative „Women in Law – Frauen im Recht“ [www.women-in-law.info](http://www.women-in-law.info)

2021/324

ihnen und sicher nicht den Programmen die Schuld zuweisen. Damit ist aber niemandem im Unternehmen geholfen und manch fachlich exzellente Frau hat genau aus diesen Gründen die Anwaltskanzlei verlassen.

## 2. Barrieren: Inklusion und Diversität und Intersektionalität

Jeder von uns und gerade wir AnwältInnen tendieren dazu, uns selbst als Maß aller Dinge zu betrachten. Dazu kommt noch die ganz natürliche Eigenschaft eines Menschen, sich automatisch eher nur unter seinesgleichen wohl zu fühlen. Diese fast toxische Mischung hindert uns daran, ausgezeichnetes Potential in Menschen zu entdecken, die wir ganz genau aus den vorerwähnten Gründen einfach übersehen.

Zu dieser toxischen Mischung kommen auch noch ganz allgemeine gesellschaftliche Vorurteile hinzu:

- Wenn eine Frau mit lauter Stimme spricht, sei das nicht professionell. Spricht ein Mann mit lauter Stimme, sind wir beeindruckt.
- Männer in einer Führungsrolle werden als selbstverständlich wahrgenommen, während Frauen als freundlich und kommunikativ, aber nicht gerade als Führungspersonen wahrgenommen werden.
- Wenn man zusätzlich noch als Frau einen anderen Randgruppenaspekt abdeckt, kommt es sogar zu einer multiplen Diskriminierung, die im Fachjargon *Intersectionality* genannt wird: Eine Frau wird als Muslimin, noch dazu traditionell gekleidet, mit zusätzlichen Vorurteilen zu kämpfen haben, die sie letztlich so weit in eine Ecke drängen können, dass sie sich nicht mehr dem Unternehmen zugehörig fühlt und es daher verlässt.
- Die Tatsache, dass die Leistungen von Frauen zumeist unterschätzt, von Männern hingegen oft überschätzt werden, führt andererseits dazu, dass Männer besser bezahlt werden als Frauen und Frauen vermehrt nur aufgrund nachgewiesener Karriereerfolge oder spezifischer beruflicher Erfahrungen aus der Vergangenheit eingestellt bzw auf ihrem Karriereweg unterstützt werden, während Männer oft rein aufgrund ihres Zukunftspotenzials anspruchsvolle Aufgaben übertragen bekommen oder Beförderungen erhalten.
- In der Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen kommt es oft dazu, dass die Erfolge den Männern zugeschrieben, während Misserfolge Frauen angelastet werden.
- Dann gibt es die sogenannten Mutterschaftsvorurteile: Frauen seien in ihrer Mutterschaft weniger kompetent und weniger belastbar.

Im Workshop haben *Christina Blacklaws* und *Alex Storer* mit ganz einfachen Fragen die Teilnehmer darauf aufmerksam gemacht, wie sie selbst erkennen können, ob sie bestimmte Personen in ihrem Umfeld ganz automatisch in ei-

ne Randgruppe drängen und ihnen damit die volle Anerkennung ihrer Mitarbeit im Unternehmen versagen.

- Wen lobe ich öffentlich?
- Für welche Person in meinem Umfeld habe ich eine Präferenz und warum für andere nicht?
- Welche Informationen über eine (neue) Mitarbeiterin kenne ich aus erster Hand und welche nur aus zweiter Hand und habe ich vielleicht meine Entscheidungen betreffend diese MitarbeiterIn nur auf Basis jener Informationen, die ich aus zweiter Hand kenne, getroffen?
- Warum habe ich bei manchen Personen in meinem Umfeld ein positives oder negatives Gefühl?

Diese Fragen sollen wir uns sinnvollerweise nicht ganz alleine stellen, sondern zunächst gemeinsam im Führungsteam einer Anwaltskanzlei. Die Antworten auf diese Fragen sind die Basis für eine ganz konkrete Auseinandersetzung mit Diversität und Inklusion in der eigenen Anwaltskanzlei.

## 3. Mikroaggressionen

*Christina Blacklaws* betonte in ihren Ausführungen, dass gerade sogenannte Mikroaggressionen häufig in unserem täglichen Umfeld vorkommen und nicht nur das Arbeitsklima ganz insgesamt vergiften können, sondern vor allen Dingen Diversität und Inklusion in einer Anwaltskanzlei systematisch unterminieren. Solche Mikroaggressionen müssen sofort aufgedeckt und bekämpft werden. Wenn es der Führungsebene gelingt, derartige Mikroaggressionen vorbildhaft zu bekämpfen, werden sich auch die übrigen Mitarbeiter trauen, die von Mikroaggressionen betroffenen Kolleginnen und Kollegen öffentlich zu unterstützen. Dabei gehe es laut *Alex Storer* nicht darum, den Aggressor öffentlich zu maßregeln, sondern vielmehr darum, aufzudecken, dass der Aggressor gar kein solcher ist und die allenfalls diskriminierende Aussage gar nicht so gemeint war. Beiden, dem Aggressor und der betroffenen Person, soll auf diesem Wege das absolute „No Go“ derartiger Verhaltensweisen bewusst gemacht werden. Gleichzeitig muss die betroffene Person zu spüren bekommen, dass sie eben nicht marginalisiert wird, sondern ganz im Gegenteil als vollwertiges Mitglied im Unternehmen anerkannt ist.

Solche Mikroaggressionen sind zumeist verbale Aussagen, aber durchaus auch Verhaltensweisen, die eine gewisse Abneigung oder sogar Feindlichkeit ausstrahlen und jedenfalls die betroffene Person oder Personengruppe unangenehm berühren und marginalisieren.

Im Alltag kommt bspw oft vor, dass

- der Name einer Person bewusst oder unbewusst falsch ausgesprochen wird, wenn die Person vorgestellt wird. Die richtige Aussprache des Namens einer Person ist jedoch die Wertschätzung, die wir jedem Menschen zubilligen sollen. Wenn dies dann auch noch wiederholt vorkommt, fühlt sich die betroffene Person berechtigt angegriffen, zumindest aber öffentlich diskriminiert;

- es zu Aussprüchen kommt, wie *jeder in einer Gesellschaft kann Erfolg haben, wenn er nur hart genug arbeitet*. Derartige Aussagen unterstellen oft, dass die Angesprochenen sich genau deswegen zurückgesetzt fühlen, weil sie vermeintlich nicht hart genug arbeiten;
- zweimal oder sogar mehrmals nachgefragt wird, woher man denn komme, wenn man vermeintlich die Aussprache einer Person einer bestimmten Herkunft zuordnet. Genau das vermittelt allerdings in der angesprochenen Person den Eindruck, sie würde offenbar ihre Herkunft absichtlich verbergen wollen, ja vielleicht lügen wollen;
- es angesichts einer bestimmten Herkunft einer Person zu Aussprüchen kommt, wie *in Ihrem Fall ist ja bekannt, dass sie ganz speziell gut in Mathematik sind*, ohne dass auch nur der leiseste faktische Ansatz für so eine Vermutung da ist;
- in großer Runde einer Frau vorgeschlagen wird, *wollen Sie uns nicht den Kaffee einschenken*.

In solchen Fällen ist es besonders wichtig, dass sofort gehandelt wird, also sofort für die marginalisierte Person eingeschritten wird. Das Beispiel der Kaffeerunde habe ich selbst des Öfteren beobachtet, aber erfreulicherweise fand

sich immer in solchen Fällen ein Mann, der aufgesprungen ist und stillschweigend die Kaffeekanne zur Hand genommen hat, um einzuschenken.

Natürlich sind die obigen Beispiele primär ein Anstoß zum Nachdenken, nicht unbedingt aber ein strenges „No Go“.

### III. RESÜMEE

Auch Anwaltskanzleien sollten sich ganz dringend mit Fragen der Diversität und Inklusion auseinandersetzen. Und dies nicht allein, um ein angenehmes Arbeitsklima herzustellen. Es werden nicht nur die Klienten sein, die eine gewisse Diversität von ihren Beratern einfordern werden. Wer heute profitabel arbeiten will, braucht kreative Köpfe, die langfristig dem Unternehmen verbunden bleiben und stets dafür Sorge tragen, dass anwaltliche Leistungen sich neuen Problemstellungen nicht nur anpassen können, sondern auch den unterschiedlichsten Perspektiven gerecht werden. Diverse Mitarbeiter garantieren unterschiedliche Sichtweisen und damit auch eine umfassende Herangehensweise an die Anforderungen in unserem beruflichen Alltag.

## Wenn das Recht der Religion weicht

Die Lage in Afghanistan hat sich im Herbst des heurigen Jahres massiv zugespitzt und innerhalb weniger Tage dramatisch verschlechtert; das wurde, tausende Kilometer weit weg vom Ort des Geschehens, kaum greifbar. Zu unterschiedlich sind die Lebensweisen – hier in Österreich, einem Staat inmitten von Europa, und in Afghanistan. Alleine die tägliche Medienberichterstattung machte sichtbar, was hierzulande kaum vorstellbar ist – sie zeigte Bilder von katastrophalen Zuständen vor Ort und gab Zeugnis erschreckender menschlicher Schicksale in schier unglaublicher Vielfalt. Ein Staat, der jahrzehntelang versuchte, eine positive Entwicklung in die Autonomie zu nehmen, besetzt und stückchenweise erobert von einem Regime des islamistischen Terrors, das es – schon seit der ersten Machtergreifung in Afghanistan ab 1996 – vor allem durch die Unterdrückung von Frauen weltweit zu trauriger Bekanntheit brachte.<sup>1</sup>

Im Jahr 2004 etablierte Afghanistan die Staatsform einer „demokratischen islamischen Republik“,<sup>2</sup> in welcher die Demokratie und islamische Werte als verbunden galten. Viele Politiker rechtfertigen daher materielle Motive unter einem islamischen Deckmantel; denn in der muslimischen Welt leitet sich jegliche Legitimität aus dem Islam ab – der Islam wird von der Politik zur Rechtfertigung herangezogen.<sup>3</sup> Für die enge Verknüpfung von Religion und Politik wird unter anderem das Argument der „*identitätsstiftenden Eigenschaft*“ von Religion gebracht: „*Alle wichtigen politi-*

*schen Fragen tangieren letztlich auch das individuelle und kollektive Bewusstsein und lösen dabei religiöse Empfindungen aus. Solange Religion auf die Identität von Menschen einwirkt, solange wird sie auch in der Politik von Bedeutung sein*“, fasste ein Beitrag der Bundeszentrale für politische Bildung in Deutschland die Situation zusammen.<sup>4</sup>

Seit dem Sturz des Taliban-Regimes im Herbst 2001 stieg (insb auch) das Bestreben, Frauenrechte in eines „neuen Afghanistan“ zu gewährleisten, spürbar an; die Regierung unter *Hamid Karzai* ratifizierte im Jahr 2003 ohne Vorbehalt die UN-Konvention zur Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung gegen Frauen, im Jahr 2004 wurden Frauen rechtlich gleichgestellt.<sup>5</sup>

Die Versuche der Etablierung einer Gleichbehandlung scheinen aber dadurch in Frage gestellt zu sein, dass in Art 3 der Verfassung der demokratischen, islamischen Republik Afghanistan kein Gesetz „*im Widerspruch zu den Grundlagen des Islam*“ stehen darf. Das eröffnet ein großes Spannungsfeld der Interpretation, letztlich auch deshalb, da nach Art 121 der Verfassung der Oberste Gerichtshof „*Verfas-*



**STEFANIE LIEBENWEIN**  
Die Autorin ist Rechtsanwältin in Wien.

2021/325

<sup>1</sup> <https://de.wikipedia.org/wiki/Taliban> (abgerufen am 4. 10. 2021).

<sup>2</sup> <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/afghanistan-node/politisches-portraet/204718> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>3</sup> <https://www.bpb.de/apuz/30396/demokratie-und-islamische-staatlichkeit?p=all> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>4</sup> AaO.

<sup>5</sup> <https://www.bpb.de/internationales/asien/afghanistan/48638/frauenrechte?p=all> (abgerufen am 30. 9. 2021).

sung, Gesetze und Gesetzesdekrete“ interpretieren kann. Diese Interpretation ist damit einer einzigen Instanz vorbehalten – einer Instanz, der keine Frau angehört.<sup>6</sup>

Einem Bericht von „Human Rights Watch“ zu Frauenrechten in Afghanistan aus dem Jahr 2009 bzw 2010 kann in Bezug auf die Entwicklung seit 2001 entnommen werden, dass etwa vier Prozent aller RichterInnen und jeweils sechs Prozent aller StaatsanwältInnen und AnwältInnen Frauen waren.<sup>7</sup> Zum Vergleich: In Österreich lag der Frauenanteil im öffentlichen Dienst (Richterinnen, Staatsanwältinnen) bereits zehn Jahre zuvor, also im Jahr 1995, bei 35,9 Prozent und 2019 sogar bei 42,7 Prozent.<sup>8</sup> Der Anteil an Anwältinnen betrug im Jahr 2009 17,5 Prozent und zehn Jahre später 23 Prozent.<sup>9</sup>

Dass die Stärkung der Frauenrechte in Afghanistan nicht gefahrlos vonstattengeht, war angesichts der dort herrschenden politischen Gesamtsituation zu befürchten: „Insbesondere in den großen Städten arbeiten mittlerweile zwar etliche Frauen als Ärztinnen, Lehrerinnen, Professorinnen, Polizistinnen, Rechtsanwältinnen, Richterinnen oder Journalistinnen, und einige Frauen engagieren sich politisch. Zunehmend sind öffentlich exponierte Frauen jedoch Bedrohungen von Leib und Leben ausgesetzt. Ermordet wurden in den Jahren 2008 und 2009 neben zahlreichen anderen beispielsweise die ranghöchste Polizistin des Landes Malalai Kakar und die Frauenrechtsaktivistin und Politikerin Sitara Achakzai. Durch die katastrophale Sicherheitslage, insbesondere außerhalb der Hauptstadt Kabul, wird die Teilnahme von Frauen am öffentlichen Leben neuerlich enorm eingeschränkt“, berichtete die Bundeszentrale für politische Bildung in Deutschland über die Situation im Frühjahr 2010 in einem Artikel.<sup>10</sup>

Die Sorge, dass mit dem Rückzug der westlichen Truppen aus Afghanistan eine zunehmende Islamisierung zu befürchten wäre, war den Medien schon vor Jahren zu entnehmen; die Berichterstattung stützte sich dabei im Jahr 2014 etwa auf die Verabschiedung eines Gesetzes, wonach es Verwandten künftig verboten war, gegen eigene Familienmitglieder auszusagen. „Dies würde die Verfolgung von häuslicher Gewalt erheblich erschweren. Da die Mehrheit der Afghanen in mit Lehm ummäuerten Anlagen im Rahmen von Großfamilienstrukturen lebt, könnten durch das Gesetz somit faktisch alle potentiellen Zeugen von einer Aussage ausgeschlossen werden“, schrieb der Autor dort.<sup>11</sup>

Diese Entwicklungen schienen sich aber nicht aufhalten zu lassen. Die Zeit beschrieb die Situation der Machtübernahme durch das Taliban-Regime im August des heurigen Jahres in einem Beitrag so: „Die Taliban sind eine radikalislamistische Terrorgruppe, die seit 1984 in Afghanistan und Pakistan aktiv ist. Sie vertreten eine antiwestliche, streng orthodoxe Lehre, in der die Scharia, das sogenannte islamische Recht, die Grundlage sämtlichen Handelns bildet. Die Organisation hat am 15. August die afghanische Hauptstadt Kabul eingenommen und die Macht im Land übernommen. Zuvor waren die internationalen Truppen, die 20 Jahre lang in Afghanistan stationiert waren, abgezogen worden.“

Bereits 1996 übernahmen die Taliban die Macht in weiten Teilen Afghanistans. Sie errichteten ein Staatswesen auf Grundlage der Scharia: das Islamische Emirat Afghanistan. Das islamistische Regime wurde fünf Jahre später von amerikanischen und britischen Spezialeinheiten gestürzt. Während der Herrschaft der Taliban waren insbesondere Frauen in ihrer Freiheit stark eingeschränkt.<sup>12</sup>

Dass ein Land destabilisiert und in seinen Grundfesten erschüttert ist, wird deutlich, wenn der Rechtsstaat verschwindet. Dass Afghanistan seit jeher eine viel zu kleine „Schrittlänge“ betreffend die Entwicklung des Rechtsstaats und die Rechte von Frauen aufweist, hat leider keinen Neuigkeitswert; dass es aber auch noch im Jahr 2021 passieren kann, dass Jahrzehnte des Aufbaus und der Festigung eines Rechtsstaats verschwinden und dass unter großem Einsatz errungene Rechte auf Anerkennung und Gleichstellung der Frauen in einem Land plötzlich wieder untergehen, hingegen schon.

Dieser Rückschritt macht betroffen – auch knapp 5.000 Kilometer entfernt, hier in der Mitte Europas.

Die in Europa vorherrschende Staatsform ist die Republik mit überwiegend parlamentarischen oder semipräsidentiellen Regierungsformen.<sup>13</sup> Die Rechte der Frauen sind seit Jahrzehnten verankert, wenngleich alleine die Einführung des Wahlrechts von Frauen ein Beispiel des jahrelangen Ringens um den Ausbau dieser Rechte widerspiegelt: Geografisch gesehen reichte die Einführung des Wahlrechts von Frauen in Europa nämlich von der historisch ersten Etablierung in Finnland im Jahr 1903 bis hin zu den jüngsten in Liechtenstein im Jahr 1984<sup>14</sup> oder den letzten Kantonen der Schweiz im Herbst 1990.<sup>15</sup>

In Österreich wurde das Wahlrecht für Frauen 1918, zum Ende des Ersten Weltkriegs, eingeführt;<sup>16</sup> zwei Jahre, bevor die österreichische Bundesverfassung am 1. 10. 1920 einstimmig beschlossen wurde. Für Österreich gilt die in Art 1 der österreichischen Bundesverfassung festgeschriebene Staatsform einer demokratischen Republik.<sup>17</sup> Doch

<sup>6</sup> AaO.

<sup>7</sup> [https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/afghanistan1209web\\_0.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/afghanistan1209web_0.pdf) S 16 (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>8</sup> [https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/bundespersonal/daten/geschlechter/maenner\\_frauen.html](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/bundespersonal/daten/geschlechter/maenner_frauen.html) (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>9</sup> <https://www.rechtsanwaelt.at/kammer/frauen-in-der-rechtsanwaltschaft/> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>10</sup> <https://www.bpb.de/internationales/asien/afghanistan/48638/frauenrechte?p=all> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>11</sup> <https://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/asien/afghanistan-neues-gesetz-beschneidet-frauenrechte-drastisch-12785948.html> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>12</sup> [https://www.zeit.de/thema/taliban?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/thema/taliban?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F) (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>13</sup> <https://www.europakarte.org/europakarte-politisch/> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>14</sup> <https://www.onb.ac.at/forschung/ariadne-frauendokumentation/frauenwaelhet/frauenwahlrecht-in-europa> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>15</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Frauenstimmrecht\\_in\\_der\\_Schweiz#:~:text=Das%20Frauenstimmrecht%20in%20der%20Schweiz,M%C3%A4rz%201971%20wirksam](https://de.wikipedia.org/wiki/Frauenstimmrecht_in_der_Schweiz#:~:text=Das%20Frauenstimmrecht%20in%20der%20Schweiz,M%C3%A4rz%201971%20wirksam) (abgerufen am 5. 10. 2021).

<sup>16</sup> <https://www.onb.ac.at/forschung/ariadne-frauendokumentation/frauenwaelhet/frauenwahlrecht-in-europa> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>17</sup> „Österreich ist eine demokratische Republik. Ihr Recht geht vom Volk aus“, Art 1 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl 1930/1 (WV) idF BGBl I 1999/194 (DFB) idGF BGBl I 2021/107.

auch die Erste Republik musste einer Diktatur weichen, bevor sie sich in der Zweiten Republik neuerlich bewähren konnte; nun hat die demokratische Republik Österreich schon seit mehr als 70 Jahren Bestand.

In den letzten 70 Jahren erfuhren in Österreich die Frauenrechte sehr spürbare Weiterungen. Zahlreiche Inhalte zur Stärkung der Rechte von Frauen und zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern wurden dabei durch direkte Demokratie angestoßen, wie etwa durch das Frauenvolksbegehren 1997, das Sozialstaat-Volksbegehren 2002 oder das Frauenvolksbegehren 2018.<sup>18, 19</sup> Doch selbst 25 Jahre nach dem ersten Frauenvolksbegehren sind die darin erhobenen Forderungen nur teilweise umgesetzt.<sup>20</sup>

Mit *Johanna Dohnal* bekam Österreich die erste Frauenministerin; sie war von Dezember 1990 bis April 1995 im Amt und konnte in ihrer Amtszeit viele Problembereiche thematisieren und Verbesserungen für die Situation der Frauen erreichen, so zB beim Gewaltschutz, der Frauengleichbehandlung und Frauenförderung und dem Ehe- und Familienrecht.<sup>21</sup>

In Afghanistan wurde das Frauenministerium Ende 2001 eingerichtet. *Sima Samar* wurde zur ersten Frauenministerin des Landes und als erste und einzige Frau zu einer der fünf Stellvertreter des Ministerpräsidenten *Hamid Karzai* ernannt. *Sima Samar* studierte in Kabul Medizin, ist Mutter zweier Kinder und zum zweiten Mal verheiratet; ihr erster Mann wurde 1979 verschleppt und verschwand spurlos. 2002 übernahm sie auch den Vorsitz über die afghanische Menschenrechtskommission; dieser steht sie bis heute vor.

Als *Sima Samar* ihre Tätigkeit als Frauenministerin aufnahm, gab es in Kabul nichts, nicht einmal ein Gebäude. „Da war ich also, die erste Frauenministerin. Mit einem Ministerium ohne Struktur, ohne Gebäude, ohne Personal und ohne Haushalt. Ich hatte zwei Monate Zeit, um ein Gebäude zu finden und die Arbeit des Ministeriums aufzunehmen. Schließlich fand ich ein baufälliges, schmutziges Gebäude. Ich musste Mittel aufreiben, um diese Einrichtung zu gründen. [...] Ich musste um alles betteln. Ich stritt mit verschiedenen politischen Gruppen, die alle meine Arbeit blockieren wollten. Aber ich machte das Ministerium in drei Monaten voll funktionsfähig. Ich stellte Personal ein, begann mit Computerkursen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erstellte einen strategischen Plan zur Förderung der Gleichstellung in Afghanistan und eröffnete einige Abteilungen des Ministeriums in den Provinzen. Nach dem Ende der Interimsregierung, die sechs Jahre dauerte, übergab ich der nächsten Frauenministerin ein funktionierendes Ministerium mit einer klaren Vision“, beschrieb *Sima Samar* Ende September im *SPIEGEL*.<sup>22</sup>

Kurze Zeit vor diesem Interview schafften die Taliban nach ihrer Machtübernahme das Frauenministerium in Afghanistan ab. Ohne große Worte oder Erklärung verschwand die Tafel vom Gebäude des Ministeriums; ersetzt durch eine neue, auf der „Ministerium für Gebet und Orientierung sowie zur Förderung der Tugend und zur Verhinderung von Lastern“ stand. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden heimgeschickt.<sup>23</sup>

„Das Ministerium kämpfte dafür, dass Frauen in allen Bereichen der Politik mitgedacht wurden. Wir kämpften für die Gleichstellung der Geschlechter im Land. Jetzt gibt es das Ministerium nicht mehr. Das wird dazu führen, dass Frauen wieder verleugnet werden, sie in vielen Bereichen erneut ausgeschlossen werden. Wer würde die Regierenden auch davon abhalten?“<sup>24</sup> fragte sich *Sima Samar* im Interview.

„Es gibt Berufsgruppen, die eine Art Messlatte für den Grad der Freiheit innerhalb eines Landes darstellen: Neben Medien- und Kulturschaffenden sind dies vor allem Anwältinnen und Anwälte“, hieß es in einer Aussendung des deutschen Anwaltsverein (DAV) bereits Ende August des Jahres, der sich mit einer Forderung an die damals amtierende Bundeskanzlerin Dr.<sup>in</sup> *Angela Merkel* sowie an den deutschen Bundesaußenminister *Heiko Maas* zur sofortigen Evakuierung der gefährdeten Juristinnen und Juristen wandte. Seit der Machtergreifung der Taliban würden all jene unter Druck geraten und die Justiz, die über zwei Jahrzehnte einen Rechtsstaat aufgebaut und gefestigt habe, zur Zielscheibe. Insbesondere Anwältinnen, Richterinnen und Staatsanwältinnen drohe Folter und Ermordung durch die Taliban, hieß es darin weiters.<sup>25</sup> Das machte sehr betroffen; nicht zuletzt auch, weil man selbst einem dieser Berufsstände angehört, die in einem anderen Land verfolgt werden.

Dr. *Heinz Fischer*, Bundespräsident aD schrieb im Vorwort eines Buches: „Es ist tatsächlich die Aufgabe jedes Einzelnen, sich für die Erhaltung der Demokratie in Theorie und Praxis, in Grundsatzfragen und im Einzelfall einzusetzen.“ Das ist mit Sicherheit zutreffend.

Manchen ist das Bekenntnis zur Demokratie ein Auftrag – dazu zählt eben auch die Berufsgruppe der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte; sie haben „[...] engagiert für die Verteidigung der Grundrechte und die Wahrung von Freiheit und Rechtsfrieden einzutreten.“<sup>26</sup> Das stellt auch das Gelöbnis, das bei Berufsamttritt von einer Anwältin und einem Anwalt abgelegt wird, klar – mag man in den Heraus-

Manchen ist das Bekenntnis zur Demokratie ein Auftrag – dazu zählt eben auch die Berufsgruppe der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte; sie haben „[...] engagiert für die Verteidigung der Grundrechte und die Wahrung von Freiheit und Rechtsfrieden einzutreten.“<sup>26</sup> Das stellt auch das Gelöbnis, das bei Berufsamttritt von einer Anwältin und einem Anwalt abgelegt wird, klar – mag man in den Heraus-

<sup>18</sup> <https://frauenmachengeschichte.at/frauenpolitik-in-oesterreich-seit-1970/> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>19</sup> <https://frauenmachengeschichte.at/volksbegehren-mit-frauenpolitischen-inhalten/> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>20</sup> <https://www.addendum.org/feminismus/volksbegehren/> (abgerufen am 5. 10. 2021).

<sup>21</sup> <https://frauenmachengeschichte.at/johanna-dohnal/> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>22</sup> <https://www.spiegel.de/ausland/afghanistan-was-die-abschaffung-des-frauenministeriums-bedeutet-a-34821c81-f3e9-47ea-9f5a-107610587730> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>23</sup> <https://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/afghanistan-taliban-wandeln-frauenministerium-um-17543734.html> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>24</sup> <https://www.spiegel.de/ausland/afghanistan-was-die-abschaffung-des-frauenministeriums-bedeutet-a-34821c81-f3e9-47ea-9f5a-107610587730> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>25</sup> <https://anwaltsverein.de/de/newsroom/pm-36-21-juristinnen-und-juristen-in-afghanistan-sch%C3%Bctzen-dav-fordert-evakuierung> (abgerufen am 30. 9. 2021).

<sup>26</sup> § 1 Abs 1 RL-BA 2015 idGF (Stand 30. 9. 2021).

forderungen des täglichen Alltags auch eher spärlich Anlass haben, sich an selbige Worte zu erinnern.<sup>27</sup>

Auch die Richtlinien des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages für die Ausübung des Rechtsanwaltsberufes (RL-BA idgF) sind – neben ihrer berufsrechtlichen Bedeutung – zweifelsfrei „Bekenntnis“ zur Demokratie; sie legen die Grundprinzipien der Berufsausübung für Anwältinnen und Anwälte fest und stellen damit klar: „**Die so verstandene Rechtsanwaltschaft ist für den Rechtsstaat unentbehrlich** [...]“.<sup>28</sup>

Demokratie stammt von den griechischen Wörtern *demo* und *kratein* ab, die auf Deutsch „Volk/Gebiet“ und „Kraft/Macht/herrschen“ bedeuten.<sup>29</sup> Schlägt man das Wort im Lexikon nach, ist dazu etwa zu entnehmen, dass als demokratische Länder jene Staaten bezeichnet werden, die einerseits Grundrechte sowie Menschenrechte schützen und vertreten und die andererseits dafür sorgen, dass alle in einem Staat lebenden Menschen die gleichen Rechte und Pflichten, aber auch die gleichen Möglichkeiten haben, dass also Chancengleichheit herrscht.<sup>30</sup> „*Die Demokratie hängt eng mit den Menschenrechten zusammen: ‚Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.‘ Diese Erkenntnis, dieser wichtige Grundsatz aus der Menschenrechtsdeklaration der Vereinten Nationen ist mit einer Diktatur nicht vereinbar und erfordert ein Bekenntnis zur Demokratie in Theorie und Praxis*“, ergänzte Dr. Heinz Fischer seine Ausführungen zum Begriff der „Demokratie“.<sup>31</sup>

Zu den Aufgaben einer Rechtsanwältin/eines Rechtsanwalts gehören also nicht nur „alltägliche“ Rechtsberatungs- und -vertretungsleistungen, mögen diese auch der Kern ihrer Tätigkeit sein. Zu unseren Aufgaben zählt es auch, wachsam zu bleiben und einen Beitrag zum Erhalt der Demokratie zu leisten: Sei dies durch die Behebung von Missständen, die Fortentwicklung des Rechts oder Schutz und Erhalt rechtlicher Errungenschaften. Die Entwicklung der

Frauenrechte hat einen Weg genommen, der mich persönlich stolz macht, denn für meine Schulausbildung, die Möglichkeit, das zu studieren, was ich wollte, und damit den Beruf ergreifen zu können, der mir Berufung ist, meine Meinung frei äußern zu dürfen oder durch Ausübung meiner Stimme ein Teil der Demokratie zu sein, musste ich nicht kämpfen. Das gilt es zu erhalten und auszubauen – nicht nur für einzelne, sondern für alle Frauen.

Afghanistans Rückschritt macht gerade deshalb so betroffen, finde ich, weil 20 Jahre Entwicklung eine lange Zeit sind, die – wie mir meine Recherchen zu diesem Beitrag gezeigt haben – mit großen Entbehnungen, vielen Rückschlägen und unbeschreiblich viel Einsatz verbunden sein mussten für das Sichtbarmachen von Frauen in diesem Land.

Mit dem neuerlichen Einzug eines Regimes wurden diese Errungenschaften den Frauen über Nacht genommen – die Rechte wichen der Religion, die Demokratie der Diktatur.

Aus der Geschichte im Allgemeinen, aber auch aus den beschriebenen gegenwärtigen Ereignissen in Afghanistan gilt es zu lernen. Es gilt, wachsam zu sein und gegenzusteuern, wo es nötig ist. Demokratie und Frieden gilt es, zu erhalten und erworbene Rechte zu schützen – für alle und mithilfe eines jeden Einzelnen und einer jeden Einzelnen. Denn: „*Der Friede ist zu wichtig, um ihn den Männern allein zu überlassen*“, Johanna Dohnal.<sup>32</sup>

<sup>27</sup> „Ich gelobe bei meinem Gewissen und bei meiner staatsbürgerlichen Ehre, der (Ann: jetzt Republik Österreich) Republik treu zu sein, die Grundgesetze sowie alle anderen Gesetze und gültigen Vorschriften unverbrüchlich zu beobachten und meine Pflichten als Rechtsanwalt gewissenhaft zu erfüllen“, § 7 RAO idgF (Stand 30. 9. 2021).

<sup>28</sup> § 1 Abs 2 RL-BA 2015 idgF (Stand 30. 9. 2021).

<sup>29</sup> <https://www.duden.de/rechtschreibung/Demokratie#herkunft> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>30</sup> <https://www.politik-lexikon.at/demokratie/> (abgerufen am 1. 10. 2021).

<sup>31</sup> Vorwort von Dr. Heinz Fischer in Greiter, Nie wieder Diktatur (2019) 9f.

<sup>32</sup> <https://zwanzigtausendfrauen.at/2011/01/1974-2004-dohnal-johanna-zitate/> (abgerufen am 20. 9. 2021).

**658 Im Gespräch**

Frauenquoten und Quotenfrauen

**662 Legal Tech & Digitalisierung**

Diskriminierung durch KI

**664 Termine****665 Chronik**

Women in Law Mentoring Programm für Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwältinnen

Karrierewege

Tagungsbericht: Schiedsverfahren im Gesellschaftsrecht

„forum Privatstiftung“ am Wörthersee

Effiziente Fortbildung per Stream

**672 Für & Wider**

Gendern in der Rechtssprache

**674 Aus- und Fortbildung****678 Rezensionen**

# Im Gespräch

## Frauenquoten und Quotenfrauen

**Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Anna Gamper ist in gewisser Weise auch eine Pionierin der Rechtswissenschaften. Sie wurde 2008 als erste Frau auf einen Lehrstuhl an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck berufen. Dafür war das Erbringen einer fachlichen Qualifikation durch eine langjährige Ausbildung erforderlich. Mit Mag. Christian Moser spricht sie ua aber auch über Regelungen, die an einem bestimmten Geschlecht anknüpfen, und betrachtet diese aus verfassungsrechtlicher Sicht.**

2021/326

**Wir leben im Jahr 2021. Sind Frauen und Männer in unserer Gesellschaft gleichgestellt?**

Für Österreich ist das leichter zu beantworten als weltweit, wo wir leider immer noch viele Diskriminierungen erleben. Die Frage ist auch, ob wir von einer tatsächlichen oder von einer rechtlichen Gleichstellung sprechen.

In rechtlicher Hinsicht würde ich meinen, dass die Gleichstellung in Österreich im Wesentlichen erfolgt ist, in unserer Rechtsordnung gibt es sogar spezielle Privilegierungsbestimmungen für Frauen. Um die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen, wurden zahlreiche gesetzliche Regelungen getroffen, zB im Universitätsrecht, im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) oder im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG). Es gibt ein Staatsziel der österreichischen Bundesverfassung, das auf die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen ausgerichtet ist, und die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), die teilweise im Verfassungsrang steht. Ein weiteres Beispiel ist die erhöhte Klubförderung bei politischen Parteien, wenn ein gewisser Frauenanteil erreicht ist.

Viele wichtige Klarstellungen sind in dieser Hinsicht auch durch die Rsp des VfGH erfolgt. Es gibt nur noch wenige Bereiche, in denen das biologische Geschlecht eine sachliche Rechtfertigung dafür ist, ungleich zu behandeln. Ein Beispiel ist die Schwangerschaft von Frauen, die es sachlich rechtfertigt, dafür Sonderregelungen zu treffen.

Was das Tatsächliche anbelangt, kommt es darauf an, in welche Bereiche der Gesellschaft, des Berufslebens, der Politik usw man hineinschaut. Das ist insofern nicht ganz einheitlich zu beantworten, als viele der genannten Bereiche das Privatleben betreffen und sehr schwer eine pauschale Aussage zu treffen ist, ob hier eine Ungleichbehandlung vorhanden ist oder nicht und inwiefern das mit privaten Lebensentscheidungen zu tun hat oder ob es sich um Bereiche handelt, wo eine liberale Rechtsordnung überhaupt ansetzen kann.

**Sie haben die faktische Gleichstellung angesprochen, die in der Verfassung verankert ist. Welche Maßnahmen sind**



**aus Ihrer Sicht notwendig, damit diese Gleichstellung auch in der Realität bewerkstelligt werden kann?**

Die sind ja vielfach schon erfolgt. Das Staatsziel des Art 7 Abs 2 B-VG spricht nicht einseitig von einer Frauenförderung, sondern von einer tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Übrigens ist interessant, dass der VfGH mittlerweile ein drittes Geschlecht anerkannt hat, aber auch sagt, dass Art 7 Abs 2 davon nicht berührt ist.

**Art 7 Abs 2 B-VG Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.**

Es kommt also darauf an, ob diese tatsächliche Gleichstellung erreicht ist oder nicht. Man könnte dasselbe Staatsziel auch als ein Männerförderungsgebot ansehen, würde man Bereiche identifizieren, in denen Frauen stärker repräsentiert sind als Männer. Ähnliches ist in Art 4 CEDAW verankert und steht im Verfassungsrang.

Es gibt verschiedenste einfache Gesetze, die das Staatsziel umsetzende Maßnahmen vorsehen. Betroffene Bereiche sind etwa der öffentliche Dienst, wenn man an das B-GIBG oder Landesgleichbehandlungsgesetze denkt. Im Universitätsrecht finden wir Frauenquoten, ein jüngeres Gesetz sieht Mindestquoten in Aufsichtsräten vor. Es sind aber nicht nur Quotenregelungen, sondern verschiedenste Formen der Frauen- und Familienförderung, die in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens hineinreichen können, von Kindergartenplätzen bis zu verbesserten Pflegeangeboten, wo typischerweise Frauen immer noch besonders belastet sind.

Die Frage ist, wie weit man bei diesen Maßnahmen gehen kann und möchte. Es ist eine fließende Grenze, weil das Privatleben in vielerlei Hinsicht betroffen ist und private Lebensentscheidungen nicht komplett gesetzlich determiniert werden können. Es kann jedoch Anreize geben, um beispielsweise Männer zu ermutigen, die Väterkarenz verstärkt in Anspruch zu nehmen. Natürlich ist das aber auch immer eine Finanzierungsfrage.

Insgesamt steht Österreich weltweit betrachtet nicht schlecht da, aber die Grenze nach oben ist immer offen.

## Eine Quote allein ist zu wenig.

**Seit 2018 gibt es bei großen börsennotierten Unternehmen eine verpflichtende Quote von jeweils 30% Frauen und Männern im Aufsichtsrat. Bitte stellen Sie einen internationalen Vergleich her: Welche unterschiedlichen Quotenregelungen gibt es in anderen Ländern?**

Als Beispiel kann ich das staatliche Wahlrecht heranziehen. Wir finden in vielen Verfassungen – übrigens nicht einmal nur von westlichen Demokratien – Frauenquoten im Wahlrecht, die teilweise ganz unterschiedlich gestaltet sind. Das reicht von einer Mindestquote von Frauen auf den Listen der Wahlparteien bis hin zu reservierten Wahlbezirken, wo Frauen auf jeden Fall im Parlament vertreten sein müssen. Teilweise sind diese Quoten geschlechtsneutral formuliert, teilweise aber auch nicht. Das wirft dann natürlich auch Spannungen auf. Die Venedig-Kommission des Europarats hat dazu einmal Stellung genommen und gesagt, dass es Sache des Verfassungsgesetzgebers ist, Geschlechterquoten im Wahlrecht zu regeln.

Der Gleichheitssatz steht in vielen Verfassungen der Welt und sieht vor, dass es an sich aufgrund des Geschlechts gerade nicht zu Ungleichbehandlungen kommen soll. Man findet aber häufig Bestimmungen, die ebenfalls im Verfassungsrang stehen, dass davon temporäre Maßnahmen ausgenommen sind, um eine tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Das würde bedeuten, dass in dem Moment, wo diese Gleichstellung erreicht ist, die Privilegierung endet.

Um noch einmal auf Österreich zurückzukommen: Im B-GIBG ist die Rede von Frauen, die bei gleicher Qualifikation vorrangig ins Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen sind, bis mind 50% in der jeweiligen Personalgruppe dem weiblichen Geschlecht angehören. Sobald das erreicht ist, würde diese Privilegierung nicht mehr greifen, damit keine rechtliche Ungleichbehandlung eintritt, die sachlich nicht gerechtfertigt ist. Es gibt aber auch Bestimmungen wie das Klubfinanzierungsgesetz, das sich mit den Geschlechterverhältnissen in den parlamentarischen Klubs auseinandersetzt. Die Klubförderung ist höher, wenn von den Klubmitgliedern über 40% Frauen sind, während für Männer keine an Mindestrepräsentanz geknüpfte Förderung vorgesehen ist. Wenn hier das Ge-

schlechterverhältnis einmal in die andere Richtung kippen sollte, kann es gleichheitsrechtlich bedenklich werden.

**Sie sehen diese Quotenregelungen also auch teilweise kritisch, weil sie mit dem Gleichheitssatz in Konflikt kommen. Meinen Sie, dass die faktische Gleichstellung der Geschlechter über einen gesetzlichen Zwang zu erreichen ist, oder bräuchte es ganz andere Denkansätze? Bräuchte es vielmehr auch ein Umdenken in der Bevölkerung, eine Bewusstseinsbildung?**

Eine Quote allein – durch welche Rechtsordnung auch immer verschrieben – bringt zu wenig. Nehmen Sie die Vereinigten Arabischen Emirate oder selbst Saudi-Arabien als Beispiel, in deren so genannten „Parlamenten“ vergleichsweise viele Frauen sitzen. Die saudi-arabische Verfassung sieht sogar eine gewisse Mindestrepräsentanz von Frauen vor. Das ist aber eine Scheinrealität. Wenn das politische System generell undemokratisch ist, bringt eine Quotenregel auch nichts.

Ich bringe ein anderes Beispiel: An den österreichischen Universitäten gibt es strikte Frauenquoten für Kollegialorgane, die bis dato nicht geschlechtsneutral formuliert sind. Das führt dazu, dass man häufig, wenn es um die Wahl solcher Organe geht, große Probleme hat, überhaupt Frauen zu finden, die sich dafür interessieren. In bestimmten Personalgruppen und einigen Fächern sind Frauen in der Minderzahl. Muss man nun, wie zB bei der Wahl des Senats der Universität, darauf achten, dass die Frauenquote erfüllt wird, geht das auf Kosten der Vertretung gewisser Fächer, weil dann eben Fächer stärker vertreten sind, wo es mehr Professorinnen gibt.

Es führt auch zu dem unerwünschten Aspekt, dass Professorinnen in manchen Fächern überbelastet sind. Die wenigen, die es gibt, werden für alle möglichen derartigen Funktionen gefragt und haben dann entweder eine Multi-Belastung, weil sie zusagen, oder ein schlechtes Gewissen, weil sie absagen, und/oder das Gefühl, nur wegen ihres Geschlechts und einer Quote angefragt zu werden. Das ist auch aus Sicht leistungsstarker Frauen nicht erfreulich. Keinesfalls möchte man als „Quotenfrau“ dastehen.

Was ich damit also sagen will, ist, dass sich eine Frauenquote nicht immer zum Vorteil der Frauen auswirken muss.



Foto: BKA/Andy Wenzel

**Das Jus-Studium ist eines jener, wo die Geschlechterverteilung sogar leicht positiv zu Gunsten der Frauen ausfällt. In den unterschiedlichen juristischen Berufen sind Frauen insb stark als Richterinnen vertreten. Haben Sie dafür eine Erklärung?**

Ich habe keine statistisch repräsentative Umfrage dazu durchgeführt, kann aber bestätigen, dass es zuletzt in einigen rechtswissenschaftlichen Studienrichtungen schon mehr weibliche als männliche Erstinskribenten gibt. Der Richterinnenberuf mag möglicherweise deshalb besonders attraktiv sein, weil es sich um öffentlichen Dienst handelt. Da gibt es – anders als in der Privatwirtschaft – Vorschriften wie das B-GlBG. Das hat sich sicher auch zugunsten der Frauen ausgewirkt, die bei gleicher Qualifikation vorrangig aufzunehmen waren.

Dann geht es auch um die Arbeitsbedingungen. Wie viel Arbeit lässt sich daheim erledigen? Wie viel Home-Office ist möglich? Kann man seine Akten zu Hause bearbeiten? Ist Teilzeit-Arbeit möglich oder nicht? Das richterliche Berufsfeld scheint in dieser Hinsicht jedenfalls nicht das ungünstigste zu sein, während in der Privatwirtschaft, wohl auch in der Anwaltschaft, die Bedingungen vielfach nicht besonders familienfreundlich sind.

Das Thema Frauenförderung geht sehr stark in Richtung Familie. Von Frauen wird vielfach automatisch angenommen, dass sie aufgrund einer Geburt einige Jahre ausfallen, möglicherweise Teilzeit beanspruchen und keine Überstunden leisten können. Das muss aber keineswegs so sein, zumal nicht alle Frauen – und übrigens auch nicht alle Männer – ein solches „traditionelles“ Familienmodell überhaupt anstreben.

---

### Die Bedingungen in der Privatwirtschaft sind nicht besonders familienfreundlich.

---

**Das Ziel sollte letztlich doch sein, dass nicht mehr über das Geschlecht nachgedacht wird, sondern es um die jeweilige Qualifikation geht. Wenn ich Sie so reden höre, habe ich fast den Eindruck, dass Ihnen das Geschlechterthema ein bisschen zu sehr aufgebauscht wird.**

Es ist schwierig. Man darf das nicht einseitig sehen, sondern muss viele Aspekte berücksichtigen, um zu einem ausgewogenen Urteil zu kommen.

Was ich paradox finde, ist, dass Vorrechte des Geschlechts an sich seit Jahrzehnten in unserer Verfassung verpönt sind. Man hätte daher erwartet, dass das Thema Geschlecht in den Hintergrund zu rücken tendiert, und doch hat man das Gefühl, dass gerade in den letzten Jahren dieser Aspekt wieder besonders stark in den Vordergrund rückt und ganz vieles am Geschlechtsmerkmal aufgehängt wird. Das könnte daran liegen, dass die tatsächliche Gleichstellung noch nicht

überall erfolgt ist. Auch die Thematisierung des dritten Geschlechts mag dem Thema Geschlecht insgesamt eine besondere Wertigkeit gegeben haben.

An sich sollte es natürlich immer um die Sache und nicht um das Geschlecht gehen. Das Geschlecht sollte weder verhindern, dass eine erbrachte Leistung gewürdigt wird, noch sollte es bedient werden, um Vorrechte zu bekommen, die man in Wahrheit nicht verdient. Da muss man einen angemessenen Ausgleich finden.

Es gibt sicherlich auch Lebensbereiche, wo es relevantere Anknüpfungskriterien gibt als das Geschlecht. Im österreichischen Wahlrecht haben wir zB keine Frauenquote. Für den Wähler oder die Wählerin sind in der Tat verschiedenste Kriterien für die politische Präferenzbildung interessant, die von Weltanschaulichem bis Wirtschaftlichem reichen. Unter all diesen möglichen Präferenzkriterien ist das Geschlecht eben nicht das einzige.

Kommen wir noch einmal auf das universitäre Beispiel zurück. In einem akademischen Senat, der zB Studienpläne erlässt oder an Strategien für Forschung und Lehre der Gesamtuniversität beteiligt ist, wäre es, wenn es schon eine Quote braucht, wohl eher wichtig, für eine ausgewogene Repräsentanz zwischen den wissenschaftlichen Fächern zu sorgen. Eine solche Quote gibt es hingegen nicht.

Ich sage nicht, dass es keine Quote geben soll, aber das Geschlecht ist eben nur ein – wenngleich wichtiger – Aspekt neben vielen anderen.

**Der ÖRAK vergibt in diesem Monat erstmals den neu gestifteten Marianne-Beth-Preis für Verdienste um die Rechtsstaatlichkeit. Inwiefern kann ein solcher zu Ehren der ersten österreichischen Rechtsanwältin ins Leben gerufene Preis auch dazu beitragen, Frauen in juristischen Berufen verstärkt ins Rampenlicht zu rücken?**

Durch den Namen wird die juristische Sichtbarkeit von Frauen sicherlich erhöht. In allen Berufsgruppen gibt es zudem eine „erste“ Frau, die vorangegangen ist. Diese Pionierinnen hatten es meistens nicht leicht, und ein Preis ist eine gute Möglichkeit, an deren Leistungen anzuknüpfen.

**Vielen Dank für das Gespräch.**

---

**Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Anna Gamper, geb 1975 in Innsbruck; studierte Rechtswissenschaften in Innsbruck, Studienaufenthalte in Cambridge und London, seit 2008 Universitätsprofessorin und stv Leiterin des Instituts für öffentliches Recht, Staats- und Verwaltungslehre der Universität Innsbruck, Leiterin des Forschungszentrums Föderalismus, Mitglied des Akademischen Senats der Universität Innsbruck, Mitglied der International Association of Constitutional Law, Mitglied der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer, Präsidiumsmitglied der Tiroler Juristischen Gesellschaft, Vorstandsmitglied des Österreichischen Juristentags, Mitherausgeberin der Juristischen Blätter, Mitglied des Kuratoriums des Hans Kelsen-Instituts.**

---



## Geschmackvolle Vielfalt: Transgourmet bietet alles für den perfekten Genussmoment

Beim führenden Gastronomie-Großhändler auf großes Wissen,  
große Auswahl und großes Service vertrauen.  
Jetzt Neukunde werden und von 50 Euro-Gutschein profitieren!

### Einkaufen wie Top-Gastronomen:

In den Genuss wirklicher einzigartiger Auswahl an Delikatessen und Profi-Beratung kommen – und das alles zum Großhandelspreis? Das geht! Transgourmet ist der Ort, an dem Genießer am liebsten einkaufen. An 13 Standorten können Anwälte und Notare aus dem Vollen schöpfen: Dort finden sie alles, was das kulinarische Herz begehrt – für den Geschäftsalltag und das persönliche Genusserlebnis. Die einzigartige Auswahl an Produkten macht Transgourmet auch zum perfekten Einkaufsort für köstliche Geschenke.

© Christian Maislinger für Transgourmet Österreich

Alles unter einem Dach  
Transgourmet ist der ideale Partner für alle, die hohe Ansprüche haben: Bis zu 29.000 Produkte, beste Beratung, Services und Delikatessen, die sonst nur Profiköchen zugänglich sind. Ein umfangreiches Bio-Sortiment und nachhaltige Produkte versprechen Genuss mit gutem Gewissen. Fleisch und Fisch in einer immensen Bandbreite wird u.a. an der Bedientheke angeboten und auf Wunsch portioniert. Die passende Getränkebegleitung suchen Sommeliers aus einem Angebot an 3.500 internationalen wie nationalen Weinen und Schaumweinen aus. Dass dabei in allen Produktkategorien heimische

Qualität angeboten wird, spricht für die regionale Verwurzelung. Ausgewählte Spezialitäten im exquisiten Transgourmet Cook-Portfolio, Kaffee aus eigener Röstung, Kochutensilien, Gläser und edles Geschirr runden das Angebot ab.

Reichlich Auswahl und ein persönlicher Ansprechpartner Österreichs erste Adresse für Genuss punktet neben Beratung auch mit Services wie Click&Carry: Die Bestellung online aufgeben und kurz später am Standort abholen. Dass Businesskunden alles unter einem Dach finden, spart viel Zeit – ein kostbares Gut, gerade bei Selbstständigen.



Jetzt QR-Code scannen,  
anmelden, Kundenkarte  
beantragen und  
**50 € Neukunden-Gutschein\***  
sichern!

[dasbeste.transgourmet.at](https://dasbeste.transgourmet.at)



\*Sichern Sie sich bis 31.12.2021 Ihren EUR 50,- Gutschein. Gültig bei allen Transgourmet- und Transgourmet Click&Carry-Abholstationen in Kombination mit einer gültigen Kundenkarte.

# Online, offline und unterm Weihnachtsbaum.

Gut informiert, egal wo Sie sind. MANZ wünscht ein besinnliches Fest!

[shop.manz.at](https://shop.manz.at)



**CHRISTIAN MOSER**  
ÖRAK, Juristischer  
Dienst

2021/327

## Diskriminierung durch KI

#artificialintelligence #deeplearning #genderbias

Computersysteme haben kein Geschlecht, keine Hautfarbe und keine Religionszugehörigkeit. Man sollte meinen, dass sie völlig unvoreingenommen funktionieren und keine Werturteile bilden können. Dennoch hört man immer wieder davon, dass speziell Frauen durch den Einsatz von hoch entwickelten KI-Systemen benachteiligt werden. Wie kann das sein? Wer hat dem Computer beigebracht, frauenfeindlich zu agieren?

Die Entwicklung von künstlichen Intelligenzen (KI) schreitet unaufhaltsam voran. Sie umfasst die unterschiedlichsten Anwendungsbereiche von Sprachassistenten und Chatbots über Gesichtserkennung bis hin zu selbstfahrenden Autos und geht mittlerweile weit über Robotik hinaus. Im juristischen Umfeld unterstützt sie bislang



Foto: iStock.com-simpson33

hauptsächlich in der Datenrecherche sowie der Analyse und Aufbereitung großer Datenmengen. Das ist aber erst der Anfang. Die Tendenzen setzen sich in Richtung der eigenständigen Lösung von immer komplexer werdenden Rechtsfragen fort, darauf aufbauend der Aufbereitung von Schriftsätzen und Urteilsentwürfen bis hin zur autonomen Urteilsfällung – spätestens an diesem Punkt schrillen allerdings die rechtsstaatlichen Alarmglocken. Wollen wir uns wirklich in diese totale Abhängigkeit maschineller Prozesse begeben und sind diese Entscheidungen tatsächlich objektiver, fairer oder richtiger als menschliche Entscheidungen?

### Wer schreibt den Programmcode?

Unbestritten ist wohl, dass Computer Datenmengen in einem Umfang verarbeiten können, der über die Kapazitäten des menschlichen Gehirns weit hinausreicht. Die eigentliche Leistung von KI ist es aber, diese Datenmengen in einen logischen Zusammenhang zu bringen und daraus Ergebnisse ableiten zu können. In diesem Fall sprechen wir von Machine Learning, bei dem die Daten zunächst noch in strukturierter Form vom Menschen aufbereitet werden, bis hin zum Deep Learning, bei dem die KI aus einem Pool an strukturierten und unstrukturierten Daten selbst beginnt, Zusammenhänge zu entwickeln, und damit auch den ursprünglich einprogrammierten Algorithmus selbstständig weiterentwickelt.<sup>1</sup>

Nun haben sich Computer aber nicht evolutionsbiologisch entwickelt, sondern sind vom Menschen gebaut, programmiert und mit Datenmaterial gefüllt worden.

Genauso wie ein Kind durch das Verhalten seiner Eltern, Geschwister, Freunde etc maßgeblich geprägt wird, so übernimmt auch eine KI zwangsläufig die ihr als „so üblich“, „richtig“ oder „normal“ einprogrammierten Verhaltensweisen. Und das mag oft nicht einmal beabsichtigt sein.

Ein Beispiel: Eine KI soll aus mehreren Bewerbungen den bestgeeigneten Kandidaten oder die bestgeeignete Kandidatin für eine Automechaniker-Stelle auswählen. Sie sucht nun anhand der in den Bewerbungen angeführten Kriterien nach Übereinstimmungen mit in der Vergangenheit aufgenommenen Mitarbeitern, möglicherweise berücksichtigt sie für eine größere Trefferwahrscheinlichkeit sogar Konkurrenzunternehmen in der Branche. Anhand der Tatsache, dass Automechaniker meist männlich sind, wird sie jedenfalls rasch zu dem Schluss kommen, dass weibliche Kandidaten nicht geeignet sind. Auf diese Weise erfolgt jedoch nicht nur eine Geschlechterdiskriminierung, auch knapp vor der Pension stehende männliche Arbeitnehmer wird sie ausscheiden, genauso wie Asylwerber, Buddhisten, Menschen mit Behinderung – einfach weil das in der Vergleichsmenge kaum bis gar nicht vorkommt.

Durchaus möglich, dass die KI auf diese Art und Weise den besten Bewerber herausfiltert, aber vielleicht wurden einige bereits aufgrund gar nicht relevanter Kriterien ausgeschieden. Während bei Asylwerbern aufgrund der fehlenden Beschäftigungsbewilligung gar keine Einstellung möglich ist, wird die Religion nicht maßgeblich sein, ob jemand ein Auto reparieren kann.

<sup>1</sup> Zu den Begrifflichkeiten s <https://datasolut.com/machine-learning-vs-deep-learning/> (abgerufen am 20. 10. 2021).

### Wo Frauen betroffen sind

Führt die Erhebung bzw. Verarbeitung von fehlerhaften, falsch ausgewählten oder inkompletten Daten zu einem die Wirklichkeit verzerrenden Untersuchungsergebnis, so spricht man von Bias (s Infobox). Ein ganz banaler Fehler ist, die erhobene Datenmenge nicht repräsentativ zu wählen. Das Literary-Digest-Desaster gilt als berühmtes Beispiel: Bei der US-Präsidentenwahl 1936 sagte das US-Magazin trotz einer Stichprobe von 2,5 Mio Probanden den Ausgang völlig falsch voraus, während *George Gallup* mit nur 50.000 Probanden richtig lag – der Beginn der modernen Markt- und Meinungsforschung.

Nun sind technische Berufe vorwiegend männerdominiert.<sup>2</sup> Die Gefahr besteht, dass Vorurteile „mitprogrammiert“ werden. Wie (nicht) wertfrei KI denken, kann man anhand von Suchmaschinenergebnissen feststellen. Google bspw verwendet seit 2015 den selbstentwickelten Algorithmus RankBrain,<sup>3</sup> den man unter Deep Learning kategorisieren kann. Zwei Wissenschaftler des Instituts für Computational Perception der JKU Linz haben in einer Studie den Gender Bias durch Suchmaschinen untersucht.<sup>4</sup> Zum geschlechtsneutralen englischen Begriff „nurse“ erhielten die Forscher in der Bildersuche wesentlich mehr Ergebnisse von Frauen, zum Begriff „CEO“ wesentlich mehr Männer.

Welches Bild hatten Sie beim Lesen der Zwischenüberschrift „Wer schreibt den Programmcode?“ im Kopf?

### Die große Chance

Betrachten wir KI einmal aus einem anderen Blickwinkel. Nicht im Sinne des Neuen, des Unbegreiflichen, der sich selbstständigenden Maschine, die wir aus Hollywoodfilmen kennen. Lassen wir die Ängste beiseite und überlegen wir, inwiefern KI zu einer toleranteren, die Chancengleichheit verstärkenden Welt beitragen kann.

Eines leistet KI jetzt schon: Sie hält uns den gesellschaftlichen Spiegel vor. Wenn wie im oben angeführten Beispiel bei einer Stellenausschreibung von einer Autowerkstatt eine KI Frauen von vornherein ausscheidet, dann nur aus dem Grund, weil sie aus dem vorliegenden Datenmaterial den Schluss zieht, dass tendenziell Männer als Automechaniker in Frage kommen. Der Frauenanteil im Fachverband der Kraftfahrzeugtechniker betrug im Jahr 2020 übrigens 23,3%, wobei dies auch Bürokräfte in den Mitgliedsunternehmen umfasst.<sup>5</sup> Bei den Lehrlingen im Hauptmodul Personenkraftwagentechnik lag der Frauenanteil bei 4,6%.<sup>6</sup>

KI-Systeme verdeutlichen bestehende Probleme, bilden Realitäten ab, zeigen Vorurteile auf. Dieses schonungslose Feedback gibt uns die Möglichkeit entgegenzuwirken.

Ein zweiter Aspekt soll noch ins Treffen geführt werden. Wenn zuvor der Vergleich gezogen worden ist, dass KI genauso wie Kinder durch äußere Einflüsse geprägt werden, so können wir diesen Prozess weiterspielen und uns auf ein gewagtes Gedankenexperiment einlassen: Kinder kommen in die Pubertät, sie beginnen Dinge in Frage zu stellen, lösen sich von den Ansichten der Eltern, rebellieren teilweise – sie

werden erwachsen. Auch KI steckt noch in den Kinderschuhen. Sie wird sich weiterentwickeln. Sie wird sich – und hier sprechen wir wieder von Deep Learning – von ihren Entwicklern emanzipieren, eigene Denkmuster entwickeln und erkennen, dass nicht alles, was ihr einprogrammiert worden ist, richtig sein muss. Sie wird erkennen, dass das Geschlecht nicht maßgeblich dafür ist, Automechaniker zu werden, und dieses Kriterium ausscheiden.

Auf gleiche Art und Weise wird sie andere gelebte – oft unbewusste – Diskriminierungen aufbrechen. Vielleicht aber auch neue, eigene Diskriminierungen entwickeln! Sie wird, sofern es Gesetze in ferner Zukunft zulassen, richterliche Entscheidungen treffen, die nicht minder objektiv, fair oder richtig sind – denn auch menschliche Richter sind von ihren eigenen Lebenserfahrungen geprägt und diskriminieren auf menschliche Art und Weise unbewusst. Doch genau das ist der Punkt. Es ist uns nicht fremd, es ist menschlich.

Entscheidungen durch KI-Richter schieben wir bisweilen einen Riegel vor, da sie rechtsstaatlich höchst bedenklich sind.<sup>7</sup> Wir würden uns nicht nur einer ständigen Überwachung aussetzen, wir würden auch die Kontrolle aus der Hand geben.

Aber wir haben diese technologische Entwicklung selbst angestoßen. Sehen wir uns nun als „Krone der Schöpfung“ von der digitalen (R-)Evolution in unserer Existenz bedroht? Wer zieht den Stecker?

## INFOBOX

### Programmierte Voreingenommenheit<sup>8</sup>

- **datenverursachter Bias: Diskriminierung durch unreflektiertes Übernehmen von Daten**
- **interaktiver Bias: Diskriminierung durch ungeprüftes Übernehmen von Meinungen**
- **gewachsener Bias: Filterung nach Vorlieben des Nutzers (personalisierte Werbung)**
- **Ähnlichkeitsbias: Filterung nach Informationen, die der Meinung des Nutzers entsprechen**

<sup>2</sup> Vgl zB für Deutschland: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauenanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/> (abgerufen am 20. 10. 2021); für die USA: <https://www.statista.com/chart/4467/female-employees-at-tech-companies/> (abgerufen am 20. 10. 2021).

<sup>3</sup> <https://www.searchmetrics.com/de/glossar/rankbrain/> (abgerufen am 20. 10. 2021).

<sup>4</sup> *Rekabsaz/Schedl*, Do Neural Ranking Models Intensify Gender Bias? <https://arxiv.org/abs/2005.00372> bzw <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3397271.3401280> (abgerufen am 20. 10. 2021).

<sup>5</sup> WKO Gewerbe – Handwerk, [https://wko.at/statistik/GH%20ZDF/GH\\_Gesamt\\_2021.pdf](https://wko.at/statistik/GH%20ZDF/GH_Gesamt_2021.pdf) (abgerufen am 20. 10. 2021).

<sup>6</sup> [https://www.berufslexikon.at/berufe/3439-KraftfahrzeugtechnikerIn-Hauptmodul\\_Personenkraftwagentechnik/#lehrlingszahlen](https://www.berufslexikon.at/berufe/3439-KraftfahrzeugtechnikerIn-Hauptmodul_Personenkraftwagentechnik/#lehrlingszahlen) (abgerufen am 20. 10. 2021).

<sup>7</sup> Vgl Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. 10. 2021 zum Thema: Künstliche Intelligenz im Strafrecht und ihre Verwendung durch die Polizei und Justizbehörden in Strafsachen 2020/2016(INI), P9\_TA(2021)0405.

<sup>8</sup> Vgl *Ginzinger/Zimmermann*: LBBW Research Studie „Algorithmen: Rassistisch und sexistisch“, [https://www.lbbw.de/artikelseite/maerkte-verstehen/frauen-in-der-techbranche\\_aaffrrrvyd\\_d.html](https://www.lbbw.de/artikelseite/maerkte-verstehen/frauen-in-der-techbranche_aaffrrrvyd_d.html) (abgerufen am 20. 10. 2021).

# Termine

Aufgrund der aktuellen Situation rund um das Corona-Virus ist nicht absehbar, ob diese Veranstaltungen tatsächlich stattfinden können. Bitte informieren Sie sich zeitnah zum geplanten Termin beim Veranstalter.

<https://businesscircle.at>

<https://www.rechtsanwaltsverein.at>

## Inland

### Steuerliche Abwicklung von Schenkungen – insbesondere Liegenschaften und Kapitalvermögen

Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV)

15. 12. 2021 ONLINE

### Grundlehrgang (BU-Kurs)

Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV)

25. 1. 2022 ONLINE

### Fachtagung „Zahlungsinstrumente im Wandel – vom Bargeld zum digitalen Zahlungsverkehr“

Institut für Bankrecht an der Johannes Kepler Universität Linz und Institut für Zivilrecht

4. 2. 2022 ARBEITERKAMMER OÖ, KONGRESSSAAL, VOLKSGARTENSTRASSE 40, 4020 LINZ (ÄNDERUNGEN VORBEHALTEN)

### Jahrestagung „Vienna Legal Tech 21“

Business Circle Management FortbildungsGmbH

26./27. 4. 2022 WIEN

### Jahrestagung „Unternehmensjuristen Circle 21“

Business Circle Management FortbildungsGmbH

19./20. 5. 2022 WIEN

### TAX Circle

Business Circle Management FortbildungsGmbH

23./24. 6. 2022 Waidhofen/YBBS

### 26. Jahrestagung für Recht und Steuern „RuSt in Rust“

Business Circle Management FortbildungsGmbH

13./14. 10. 2022 RUST

### Jahrestagung „Compliance now!“ 2021

Business Circle Management FortbildungsGmbH

17./18. 11. 2022 STEGERSBACH

# Women in Law Mentoring Programm für Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwältinnen

## Idee

Im Juni 2021 initiierte RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Christiane Stockbauer*, LL.M. (Geschäftsführerin und Partnerin bei Liebenwein Rechtsanwälte GmbH), gemeinsam mit Women in Law ([www.women-in-law.org](http://www.women-in-law.org)) ein Mentoring Programm für Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwältinnen unter dem Motto „Erwecke die Unternehmerin in Dir“. Das Programm zielt darauf ab, Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwältinnen in ihrer Rolle als Unternehmerinnen zu unterstützen, um die leider noch immer zu niedrige Anzahl an Rechtsanwältinnen in Österreich zu erhöhen.

Women in Law ist seit Jahren bestrebt, Frauen in Rechtsberufen zu stärken. „Wir freuen uns, dass unser Netzwerk für Frauen so viel Anklang findet und wir Juristinnen eine Plattform für den Austausch bieten dürfen. Mit dem Mentoring Programm gehen wir nunmehr den nächsten logischen Schritt zur Förderung von Juristinnen. Mit *Christiane Stockbauer* fand sich eine tatkräftige Initiatorin des Programms, die mit großem Engagement an das Projekt herangeht“, so RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> *Kerstin Holzinger* und RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Caroline Weerkamp*.

Women in Law und *Christiane Stockbauer* sind davon überzeugt, dass sich durch Schärfung des wirtschaftlichen Verständnisses, Verbesserung des unternehmerischen Denkens und Ausbau des Netzwerks zahlreiche vermeintlich unüberwindbare Hürden bewältigen lassen. Gelingen soll dies durch die Unterstützung von ausgewählten erfahrenen und engagierten Mentorinnen/Mentoren. In Ergänzung dazu werden Informations- und Netzwerk-Veranstaltungen in Wien und Kärnten sowie Vorträge von Top-Vertreter\*innen aus der Wirtschaft in Form von Talks organisiert.

## Umsetzung

Das Mentoring Programm stieß erfreulicherweise bereits im ersten Anlauf auf großes Interesse. In einem Bewerbungsprozess wurden aus aussagekräftigen Bewerbungen zehn junge Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwältinnen als Mentees ausgewählt. Die Jury im Auswahlprozess bestand aus RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> *Kerstin Holzinger* (Rechtsanwältin und Partnerin bei Haslinger Nagele Rechtsanwälte GmbH, Women in Law), RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Christiane Stockbauer* und RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Caroline Weerkamp* (Rechtsanwältin, Philadelphy-Steiner Rechtsanwälte GmbH, Women in Law).

„Als Mentorinnen/Mentoren agieren engagierte und hochqualifizierte Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte, die den Mentees über das kommende Jahr als Partner\*innen und Förderinnen/Förderer außerhalb des eigenen Arbeitsumfelds zur Seite stehen werden – eine Form der Zusammenarbeit,

die insbesondere in den ersten Karrierejahren von immensem Wert ist“, so *Christiane Stockbauer*.



RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Christiane Stockbauer* (links) und RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> *Kerstin Holzinger* (rechts) Foto: privat

Für die erste Runde des Programms konnten ua RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Katharina Braun*, RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> *Brigitte Birnbaum* (Birnbaum | Toperczer), RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Andrea Futterknecht*, RA<sup>in</sup> MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> *Daniela Huemer*, LL.M. (Haslinger / Nagele Rechtsanwälte GmbH), RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> *Christina Hummer*, LL.M. (SCWP Schindhelm), RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Stefanie Liebenwein* (Liebenwein Rechtsanwälte GmbH), RA<sup>in</sup> MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> *Elisa Florina Ozegovic*, LL.M. (OM Dr. Ozegovic & Dr. Maiditsch Rechtsanwälte), RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> *Ursula Roberts* (PwC Legal) und RA<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> *Stefanie Werinos-Sydow* (PHH Prochaska Havranek Rechtsanwälte GmbH & Co KG) als Mentorinnen gewonnen werden.

## Kick-off – Los geht das Mentoring-Jahr

Die erste Runde des Mentoring Programms startete am 16. 9. 2021 mit einem feierlichen Kick-off in den Räumlichkeiten des Österreichischen Rechtsanwaltskammertags (ÖRAK). Um auch den Mentees und Mentorinnen/Mentoren außerhalb von Wien eine Teilnahme zu erleichtern, war zudem eine Zuschaltung via Videokonferenz möglich.



Kick-off am 16. 9. 2021 in den Räumlichkeiten des ÖRAK Foto: privat

Im Rahmen dieser Veranstaltung kam es zu einem persönlichen bzw virtuellen ersten Treffen zwischen den Mentees, den Mentorinnen/Mentoren und den Organisatorinnen. Weiters wurden die Rahmenbedingungen und Ziele für die gemeinsame Zusammenarbeit erörtert.

Bis Juni 2022 finden nunmehr – neben den Treffen zwischen Mentee/Mentorin im 1:1-Verhältnis – zahlreiche Informations- und Netzwerkveranstaltungen statt, über die laufend informiert wird ([www.women-in-law.org/mentoring/](http://www.women-in-law.org/mentoring/)).

Women in Law und *Christiane Stockbauer* freuen sich, in Kooperation mit Liebenwein Rechtsanwälte GmbH und gemeinsam mit den Unterstützerinnen des Programms, dem ÖRAK und der Rechtsanwaltskammer für Kärnten eine Veränderung in Gange zu bringen und blicken optimistisch und gespannt auf das Zusammenwirken im kommenden Mentoring-Jahr.

---

#### CHRISTIANE STOCKBAUER

Rechtsanwältin in Wien

Women in Law

([www.women-in-law.org](http://www.women-in-law.org))

## Karrierewege

**Der Anteil der Rechtsanwaltsanwärterinnen liegt bei etwa 49%, während der Anteil der Rechtsanwältinnen nur noch etwa 23% erreicht. Warum entscheiden sich Frauen für oder gegen den Rechtsanwaltsberuf? Wir haben mit mehreren Juristinnen gesprochen und zu deren unterschiedlichen Werdegängen nachgefragt.**

### **Dr.<sup>in</sup> Astrid Schmidinger-Singer, Rechtsanwaltsanwärterin und Mutter**

Die Ausbildung zur Anwältin bietet eine gute Basis für praktisch alle juristischen Berufe und ist daher für Absolventinnen der Universitäten ein interessantes Berufsfeld. Die Arbeit mit den unterschiedlichsten Persönlichkeiten und in den unterschiedlichsten Materien ist herausfordernd, aber auch abwechslungsreich. Der Schritt in die Selbständigkeit ist für viele Frauen mit Hindernissen behaftet. Gerade in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Anwaltsstand noch Aufholbedarf. Ich habe meine Ausbildungszeit bereits abgeschlossen, mich aber derzeit noch gegen die Selbständigkeit und für die Gründung einer Familie entschieden. Dass sich dies später auf meine Pensionsbezüge und mein -antrittsalter, welches derzeit schon bei 70 Jahren liegt, auswirken wird, muss ich in Kauf nehmen.



Foto: Christian Forcher Photography

**Mag.<sup>a</sup> Cathrina Rieder, Rechtsanwältin (seit 2020)  
in Innsbruck**



Foto: Alfred Kovacs

Gründe, warum man sich für die Anwaltschaft entscheidet, sind so vielfältig wie die Menschen, die unsere Zunft vertreten. Der Schritt in die Selbstständigkeit hat damit meistens wenig zu tun – in meinem Fall war es der Wunsch, selbstbestimmt einer Leidenschaft nachzugehen und die Verantwortung für Mandanten zu übernehmen, die mir in meiner Ausbildungszeit ans Herz gewachsen sind. Möglich war das in Zeiten der Pandemie nur durch Unterstützung auf persönlicher und beruflicher Ebene durch meine Familie und (Anwalts-)Freunde, die einen durch Zeiten des Zurückstehens und der Zweifel leiten, insb wenn man mit Schicksalen und Ohnmacht konfrontiert ist. Trotzdem könnte ich mir keinen schöneren Beruf wünschen, nur das Menschsein darf man dabei nicht vergessen.

Eingetragen seit 1. 3. 2020, in Regie mit Dr. *Hermann Rieder* in Innsbruck, vorrangig im Bereich Exekutive, Strafrecht, Ärztehauptpflicht- und Schadenersatzrecht tätig.

**Dr.<sup>in</sup> Barbara-Cecil Prasthofer-Wagner,  
Rechtsanwältin (seit 1986) in Graz**

Ich bin seit 7. 5. 1986 als Rechtsanwältin in der Steiermärkischen Rechtsanwaltskammer eingetragen. Damals war ich 27 Jahre alt. Nach Absolvierung des Gerichtsjahres im Sprengel des OLG Graz habe ich in zwei Rechtsanwaltskanzleien meine Ausbildung absolviert. In beiden Kanzleien war ich die einzige Frau. In meinem grünen Anwaltsausweis „Legitimation für Rechtsanwälte (Echtpapier)“ vom 12. 5. 1986 wurde in der Drucksorte das Wort „Herr“ vor dem „Dr.“ mit Schreibmaschine ausgeixt und „Frau“ darübergeschrieben.

Ich habe mich als Frau in unserem Beruf niemals diskriminiert gefühlt. Nach wie vor verstehe ich unter meiner Berufsbezeichnung „Anwalt“, wenn ich mich selbst natürlich

in Schriftsätzen als Anwältin tituliere, ist es doch in Frankreich auch so, dass wir Madame l’avocat heißen und auch in anderen romanisch sprachigen Ländern. Bis zum heutigen Tage habe ich meine Berufswahl nicht bereut. Ich sehe meinen Beruf nach wie vor als „Berufung“, wenn auch nicht sieben Tage die Woche, 24 Stunden am Tag. Neben meiner Ausbildungszeit in zwei Anwaltskanzleien habe ich schon damals Gelegenheit gehabt, zahlreiche Seminare, sei es im UWG, sei es in Verhandlungsführung etc, zu besuchen, dies meistens deshalb, weil die Herren Anwälte verhindert waren. Auch dieser Zugang hat mich nicht gestört. Meine Ausbildungskanzleien haben mir dadurch bspw auch ein Seminar bei *Samy Molcho* ermöglicht. Die Anwaltsprüfung habe ich mit Auszeichnung bestanden. Der Vizepräsident des OLG hat bei der Verkündung dieses Umstands darauf Wert gelegt, dass einer Frau allein noch nie eine Auszeichnung verliehen worden ist, sodass mein Prüfungskollege auch in den Genuss einer Auszeichnung kam. Auch dies habe ich mit einem Lächeln quittiert.



Foto: Claus Schindler

Ohne wirtschaftlichen Hinterhalt habe ich im Mai 1986 meine Kanzlei als Einzelkämpferin eröffnet. Ich habe mir mutig im renommiertesten Schilder- und Drucksortengeschäft der Stadt ein Messingschild gekauft.

Zwischenzeitig ist das Schild einige Male getauscht worden, letztmalig vor zwei Jahren, um den Erfordernissen der Altstadtkommission Rechnung zu tragen.

Meine Ausbildungskanzleien haben sich mit Schadenersatz, einschließlich großer Verkehrsunfälle, UWG, Baurecht, Bankenrecht etc befasst. Als selbständige Anwältin konnte ich in den 80er-Jahren derartige Mandate nicht lukrieren, insb deshalb, weil es damals nicht üblich war, Frauen mit derartigen Mandaten zu betrauen. Nachdem ich etwa die fünfte Scheidung erledigt hatte, in der ich eine Ehefrau vertreten habe, sind durch die Mundpropaganda die Ehemänner hellhörig geworden.

Ich lebe nach wie vor weitestgehend von der Mundpropaganda. Natürlich verfüge ich über eine Website etc, aber gerade der Umstand, dass Männer wie Frauen, zwischenzei-

tig auch homosexuelle Partnerschaften, mit meinem anwaltlichen Beistand aufgelöst werden, bedeutet, dass Menschen in ihren schwierigsten Situationen von mir begleitet worden sind und im Nachhinein gerne „Werbung“ für meine Kompetenz machen. Ich habe zahlreiche Softskills erworben. Einerseits um meiner KlientInnen Willen, andererseits auch um mich in dem emotional sehr fordernden Rechtsgebiet des Familienrechts zu stärken bzw abgrenzen zu können. Ich habe zum ehestmöglichen Zeitpunkt die Ausbildung Co-Mediatorin gemacht. Weiters habe ich zahlreiche psychologische Ausbildungen bzw Zusatzausbildungen absolviert, insb eine Deeskalationsausbildung – dies ist wirklich nicht von Nachteil.

Ich habe sehr schwierige wirtschaftliche Jahre hinter mir, insb dem Umstand geschuldet, dass ich eine „späte Mutter“ bin. Zum Zeitpunkt der Geburt unseres Sohnes war ich nahezu 42 Jahre alt, demgemäß entsprechend lang selbständig erwerbstätig und bin von heute auf morgen von 100 auf null gefallen. In der Steiermark war ich der Anlassfall, dass Mütter acht Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt sodann von der Verfahrenshilfe befreit worden sind.

Natürlich habe ich in den Anfangsjahren nach der Geburt unseres Kindes einen Gutteil meines Einkommens für Kinderbetreuung etc aufgewendet, in der Nacht diktiert etc. Dies ist nicht ungewöhnlich und leiden junge Väter genauso an Schlafentzug etc.

Jeder jungen Frau, die für den Beruf der Anwältin brennt, möchte ich uneingeschränkt dazu raten, diesen Beruf zu ergreifen. Es ist einer der faszinierendsten Berufe überhaupt, wenn man bereit ist, sich auf Menschen einzulassen. Gerade als selbständige Anwältin mit 36-jähriger Berufserfahrung ist es mir ein großes Anliegen, dass die Versorgungseinrichtung in das FSVG übergeführt wird, dies insb deshalb, da mittlerweile, den soziologischen Entwicklungen geschuldet, Frauen wie Männer nicht ein Leben lang in unserem Berufsstand verharren – aus welchen Gründen auch immer. Ich sehe es als ein Gebot der Fairness, dass Kindererziehungszeiten etc, eben wie im FSVG geregelt, allen Standesmitgliedern zugutekommen. Ich bin

völlig unverdächtig, wenn ich ad personam mich dafür ausspreche, zumal gerade ich aufgrund meines Alters und meiner langen Kammerzugehörigkeit für den Fall, als die Versorgungseinrichtung in das FSVG gehen sollte, anfänglich zu den Verliererinnen zähle. Damit kann ich gut umgehen, zumal ich im Rahmen meiner Verpflichtung zur Erfüllung des Generationenvertrags nicht nur Forderungen stellen möchte, sondern auch eine Verpflichtung bereit bin zu tragen.

Ich wünsche allen Rechtsanwaltsanwärtinnen und Junganwältinnen – natürlich auch den Männern – für den eingeschlagenen Berufsweg das Allerbeste.

#### **HR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva Wiesinger, Richterin am VwGH**

Die Zeit als Rechtsanwaltsanwärtin in einer renommierten internationalen Rechtsanwaltskanzlei in Wien zu Beginn meiner Laufbahn war ein in beruflicher und persönlicher Hinsicht besonders prägender Abschnitt. Sehr geschätzt habe ich das hoch professionelle Umfeld, die internationale Ausrichtung der Kanzlei und die überwiegend auf Englisch, in Teams von Juristen, ausgeübte Tätigkeit. Wenngleich einerseits die Fremdbestimmtheit und andererseits die Aussicht auf die sich mit jedem Karriereschritt als Rechtsanwältin reduzierende kernjuristische Tätigkeit ausschlaggebend für meinen Wechsel in die Justiz waren, würde ich auch nachträglich nichts an meinem Ausbildungsweg, der mich auch für die Tätigkeit als Richterin hervorragend vorbereitete, ändern wollen.

Nach Absolvierung der Rechtsanwalts- und Richteramtsergänzungsprüfung sowie einer einjährigen Ausbildungszeit als Richteramtswärterin wurde ich zur Richterin ernannt. Für meine spannende und vielfältige Tätigkeit als Richterin des Handelsgerichts Wien, insb für die Verhandlungsführung, erwiesen sich die zuvor gewonnenen Einblicke in die anwaltliche Tätigkeit als sehr hilfreich.

Nunmehr darf ich mich seit kurzem als Richterin des Verwaltungsgerichtshofs glücklich schätzen, mich auf die Lösung von Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung konzentrieren zu dürfen.

# Tagungsbericht: Schiedsverfahren im Gesellschaftsrecht

**Am 8. 10. 2021 fand am Juridicum Wien eine Tagung zur Schiedsgerichtsbarkeit im Gesellschaftsrecht mit zahlreichen Vortragenden aus der Wissenschaft und anwaltlichen Praxis statt.**

Seit 1. 1. 2019 steht mit dem Schiedsgericht der Wirtschaftskammer Österreich (VIAC) eine Schiedsinstitution auch für **rein innerstaatliche Verfahren** zur Verfügung. Zudem hat etwa ein **Drittel** aller Schiedsverfahren einen **gesellschaftsrechtlichen Hintergrund**. Nicht zuletzt diese Entwicklungen waren für RA Hon.-Prof. Dr. *Dietmar Czernich*, LL.M. und Univ.-Prof. Dr. *Friedrich Rüffler* der Anlass, eine Tagung zum Thema „Schiedsverfahren im Gesellschaftsrecht“ im Dachgeschoß des Wiener Juridicums zu veranstalten. Die Tagung fand am 8. 10. 2021 statt und war mit 118 Teilnehmern aus dem In- und Ausland sehr gut besucht.



Die Tagung war mit 118 Teilnehmern sehr gut besucht. Foto: Mag. Stefan Gutbrunner

Einleitend stellte Dr.<sup>in</sup> *Elisabeth Vanas-Metzler* in ihrer Funktion als stellvertretende Generalsekretärin die VIAC vor. *Vanas-Metzler* ging insb auf die **Novellierung der Schiedsordnung** des VIAC im Jahr 2021 ein, die mit neuen Bestimmungen für das **Mehrparteienverfahren** in gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten besondere Bedeutung hat.

## Vorteile der Schiedsgerichtsbarkeit in gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen

Der folgende Themenblock widmete sich den Grundlagen des gesellschaftsrechtlichen Schiedsverfahrens. Univ.-Prof. Dr. *Friedrich Rüffler* führte zur objektiven Schiedsfähigkeit und Hon.-Prof. Dr. *Dietmar Czernich*, LL.M. zur subjektiven Reichweite einer statutarischen Schiedsklausel aus. Beide Referenten legten dar, dass sich das österr Schiedsverfahrensrecht gegenüber gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten sowohl in der **objektiven Schiedsfähigkeit** als auch der **omnilateralen Geltung** von satzungsmäßigen Schiedsklauseln

**sehr offen zeigt**. Damit ist Schiedsverfahren im Gesellschaftsrecht ein weiterer Anwendungsbereich eröffnet.

Darüber hinaus kann die Schiedsgerichtsbarkeit gerade in gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten ihre Vorteile gut zur Anwendung bringen. Hervorgehoben wurde unter anderem der Aspekt der **Vertraulichkeit**, der insb bei Familiengesellschaften relevant ist. Weiters riefen *Rüffler* und *Czernich* die Möglichkeit in Erinnerung, **spezialisierte Personen** als Schiedsrichter zu benennen und auch dadurch zu einer **raschen Verfahrensbeendigung** zu gelangen. Eine zügige Verfahrensführung kann entscheidend sein, zumal Gesellschaftstreitigkeiten regelmäßig zu einer Lähmung des Unternehmens führen. Gemeinsam mit der **hohen Vergleichsaffinität** von Schiedsverfahren seien dies wesentliche Gründe für die Beliebtheit von Schiedsverfahren in gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen.



Univ.-Prof. Dr. *Friedrich Rüffler* legte den Anwendungsbereich von Schiedsverfahren dar. Foto: Mag. Stefan Gutbrunner

Gesellschaftsrechtliche Verfahren sind häufig **Mehrparteienverfahren**, weil an ihnen in der Regel alle Gesellschafter gleichzeitig beteiligt sind. Die damit zusammenhängenden Fragen und Lösungen stellte Univ.-Prof. Dr. *Christian Koller* (Universität Wien) näher dar. *Koller* führte aus, dass die Anforderungen bei Beschlussanfechtungen in Österreich niedriger als etwa in Deutschland und praktikabel bewältigbar sind.

## Beschränkungen im Schiedsverfahrensrecht und Gesetzesentwurf

HRdOGH Univ.-Prof. Dr. *Matthias Neumayr* erläuterte die Beschränkungen, die § 617 ZPO für Gesellschafter vorsieht,

die als **Verbraucher** zu qualifizieren sind. Zudem stellte er die **neueste Judikatur** dar, wonach jedenfalls im Verhältnis zwischen Privatstiftung und Begünstigtem die Beschränkungen für Verbraucher nicht anzuwenden sind.

RA Hon.-Prof. Dr. *Georg Schima* referierte zu „Schiedsklauseln in Vorstands- und Geschäftsführerverträgen“. Er erörterte die Beschränkungen, die § 618 ZPO und § 9 Abs 2 ASGG für derartige Vereinbarungen normieren. Im verbleibenden Anwendungsbereich verwies *Schima* darauf, dass Schiedsvereinbarungen zunehmender Bestandteil von **Manager-Dienstverträgen** sind.



Hon.-Prof. Dr. *Dietmar Czernich*, LL.M. trug zur persönlichen Reichweite von Schiedsklauseln vor. Foto: Mag. Stefan Gutbrunner

Als einer der führenden Schiedspraktiker in Deutschland sprach Prof. Dr. *Siegfried Elsing* (Düsseldorf) über Schiedsklauseln im Zusammenhang mit **M&A-Transaktionen**. Dabei betonte er die überragende Bedeutung der Schiedsgerichtsbarkeit bei Unternehmenstransaktionen. Ferner analysierte er die einzelnen Phasen solcher Transaktionen und ordnete sie jeweils einem bestimmten Streitbeilegungssystem zu.

Im letzten Vortrag ging RA<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> *Anne-Karin Grill* auf das Komplementärthema **Mediation** in gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten ein. *Grill* erläuterte die besonderen Einsatzmöglichkeiten der Mediation im Gesellschaftsrecht und referierte über die **typischen Ursachen von Streitigkeiten** zwischen Gesellschaftern. Darüber hinaus berichtete sie von zahlreichen Erfolgen der Streitvermeidenden Mediation.

Abschließend stellten *Czernich* und *Rüffler* den von ihnen ausgearbeiteten **Gesetzesentwurf** zur Erleichterung von Schiedsverfahren im Bereich des Gesellschaftsrechts vor. Dieser Entwurf liegt dem Bundesministerium für Justiz zur Prüfung vor. Die einzelnen Referate werden in einem Tagungsband veröffentlicht, der mit Unterstützung der Austrian Arbitration Association (ArbAut) zu Beginn des Jahres 2022 erscheinen wird.

#### STEFAN GUTBRUNNER

Der Autor ist Rechtsanwalt bei CHG Czernich Rechtsanwälte in Wien.

## „forum Privatstiftung“ am Wörthersee

**B**eim „forum Privatstiftung“, das kürzlich mit rund 80 Interessierten im Hotel Schloss Seefeld in Pörtlach am Wörthersee stattfand, drehte sich heuer alles um das Thema „Einfluss der Stifterfamilie“. Es referierten **Univ.-Prof. Dr. Johannes Zollner** von der Karl-Franzens-Universität Graz und **Univ.-Prof. Dr. Gernot Murko**, Präsident der Rechtsanwaltskammer für Kärnten. Viele Stifter wünschen sich, den Einfluss der Familie auf die Familienprivatstiftung so groß und flexibel wie möglich auszugestalten. Die gesetzlichen Vorgaben sowie deren restriktive Anwendung durch das Höchstgericht geben den Stiftern aber nur beschränkte Gestaltungsmöglichkeiten. Die Vortragenden zeigten auf, welche Möglichkeiten es dennoch gibt, den größtmöglichen Einfluss der Stifterfamilie auf das „Familienunternehmen“ abzusichern und auf welchen Ebenen diese gestaltet werden können.

Für den Sponsor der Veranstaltung, die Kärntner Sparkasse, begrüßte **Gabriele Semmelrock-Werzer** als Sprecherin des Vorstandes das Publikum. Als Mitveranstalter des „forum Privatstiftung“, das heuer bereits zum zehnten Mal erfolgreich über die Bühne ging, waren die Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer durch die Präsidentin der Lan-

desstelle Kärnten **Kristin Grasser**, B.A., MBA, CSE sowie die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt durch Institutsvorstand **Univ.-Prof. MMag. Dr. Johannes Heinrich** vertreten.



vlnr: *Heinrich, Zollner, Semmelrock-Werzer, Murko*. Foto: KK/Laggner-Primosch

#### SUSANNE LAGGNER-PRIMOSCH

Rechtsanwaltskammer für Kärnten

# Effiziente Fortbildung per Stream

## AWAK LIVE-WEBCAST zu Zivilprozess, Exekution und Insolvenz

„**E**rstens kommt es anders und zweitens als man denkt“ – nie hatte diese Redensart mehr Gültigkeit als für die Entwicklung der Wirtschaft seit dem Höhepunkt der Corona-Pandemie. Die gefürchtete Pleitewelle bleibt nicht nur aus, die Wirtschaft boomt dermaßen, dass es Warnungen vor einer Überhitzung der Märkte gibt. Das spüren auch Juristen und Juristinnen in der Rechtsberatung – es gibt alle Hände voll zu tun. Damit Sie trotzdem Zugang zu den neuesten Informationen zu Zivilprozess, Exekution und Insolvenz haben, streamt die Anwaltsakademie am 23. und 25. 3. 2022 einen LIVE-WEBCAST mit O. Univ.-Prof. em. Dr. *Wolfgang Jelinek*.

Im ersten Schwerpunkt bekommen Sie einen Gesamtüberblick über die aktuelle Rsp im Zivilprozess, den neuesten Stand im Exekutionsverfahren und Insolvenzrecht aus Gläubigersicht. O. Univ.-Prof. em. Dr. *Jelinek* wird dabei auch auftretende „Komplikationen“ im Privatkonkursrecht und häufige „Kunstfehler“ im Zivilverfahren ansprechen.

Wohin geht die Entwicklung? Diese Frage bildet den zweiten Schwerpunkt des LIVE-WEBCASTS. Darunter fallen Neuerungen im EU-Zivilverfahrensrecht, Änderungen der Jurisdiktionsnorm, der Zivilprozessordnung und der Gerichtsorganisation ebenso wie die Auswirkungen der Reformen im Exekutionsrecht und praxisrelevante Aspekte aus dem Bereich der elektronischen Abfragen und dem 2. Erwachsenenschutzgesetz.

Mit dem LIVE-WEBCAST der Anwaltsakademie halten Sie sich up to date im Zivilprozess-, Exekutions- und In-

solvenzrecht. Sichern Sie sich jetzt Ihren Platz auf [www.awak.at](http://www.awak.at).

### Termin:

LIVE-WEBCAST Update: Zivilprozess, Exekution, Insolvenz – Rechtsprechung und Gesetzgebung bis März 2022 – Kompaktinformationen mit Kurzkomentierungen (auch zum EU-Zivilverfahrensrecht)

23. und 25. 3. 2022

ONLINE

Jetzt buchen: [www.awak.at](http://www.awak.at)



Foto: skyNext/Shutterstock.com

**ANWALTSAKADEMIE GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG ANWÄLTLICHER AUS- UND FORTBILDUNG M.B.H.**

Reisnerstraße 5/3/2/5, 1030 Wien, [www.awak.at](http://www.awak.at)

2021/328

## Gendern in der Rechtssprache

### Soll in juristischen Texten auf eine geschlechtergerechte Formulierung geachtet werden?

Nichts polarisiert so sehr wie der korrekte Sprachgebrauch von Bezeichnungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Das generische Maskulinum scheint ausgedient zu haben, denn wie der Name schon vermuten lässt, fühlen sich viele Frauen dadurch nicht angesprochen. Sprache prägt. Deshalb muss die weibliche Form von Personenbezeichnungen mitberücksichtigt werden. Gerade Gesetzestexte und Urteile mit ihren ohnehin bereits unverständlich langen Schachtelsätzen laufen Gefahr, damit völlig unlesbar zu werden. Gendern in juristischen Texten: ein Muss oder ein No-Go?



ALEXIA STUEFER  
Rechtsanwältin in Wien

Wer Juristerei liebt, liebt Texte, wer Texte liebt, liebt Sprache, deren Geheimnisse und deren Lebendigkeit, das „Prozesshafte“ in ihr. Rechtsvertretung als Beruf ist mit Überzeugungskraft und Inspiration zur Sprache gebrachte Sichtbarmachung von Unbekanntem, Unbenanntem, aber auch Unterdrücktem. Das Zur-Sprache-Kommen und damit das In-der-Welt-Sein zeigt Präsenz, kann Quelle für Neues und das sogenannte bessere Argument sein und damit auch manch gewohnte Ordnung stören. Sprache nimmt sich Raum, bis zur Ungehörigkeit, bis sie – als Macht und Gefahr erkannt – unterbunden werden muss. Die österreichische Verfassung ist sich dessen – aufgrund ihrer eigenen Geschichte – bewusst und bringt dies an mehreren Stellen zum Ausdruck. So schafft sie mit dem Grundrecht auf rechtliches Gehör einen verfassungsgesetzlich geschützten Rahmen, indem sie etwa Gerichte bei sonstiger Sanktionierung nicht nur dazu verpflichtet, zuzuhören, sondern auch für die Bedingungen der Möglichkeit von Sprache zu sorgen: Nie wieder sollten ehemals Ungehörte nicht zur

Sprache kommen dürfen. Mit dem Gleichheitssatz führt sie diese Linie fort: Unter ihrer Geltung soll es keine Diskriminierung mehr geben, auch nicht aufgrund der Sprache. Da wie dort zeigt sich die emanzipatorische Kraft der Sprache, sie schafft Wirklichkeit und wird zum Symbol von sozialer Veränderung. Ihre Absicherung auf verfassungsgesetzlicher Stufe unterstreicht dies. Wie kann sich Würde ausdrücken, wenn nicht durch Sprache? Darum prüfe sich, wer meint, Sprache allein bewirke nichts. Sprache ist die Grundlage aller Würde. Die Verfassung ist im Gleichklang mit den Worten von *Ingeborg Bachmann*, die schreibt: „Eine neue Sprache muss eine neue Gangart haben, und diese Gangart hat sie nur, wenn ein neuer Geist sie bewohnt.“ Der in der Verfassung insb im Gleichheitssatz zu findende Geist ist, wie seine Sprache zeigt, mitten im Leben, sprachgewandt, präzise, aber auch behutsam, jene Teile in ihm, die sich mit schwindender Macht gegen Fortschritt stemmen, danken mit Respekt ab. Wie dort eine zivilisatorische Er rungenschaft.



BIRGIT NOHA  
Rechtsanwältin in Wien

Das in der Begrüßung alle angesprochen werden wie zB „sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen“, wird schon die Höflichkeit gebieten. Dass auch das ausufern kann, zeigt schon die Forderung nach Berücksichtigung weiterer Geschlechter, etwa „Sg Damen, Herren und Diverse“.

Eine zielgerichtete gendergerechte Sprache, etwa im Titel und in den Überschriften, und auf den Werbemitteln der Rechtsanwaltskammern und des ÖRAK macht Frauen in der Sprache sichtbarer und ist daher wichtig. Insofern wäre mE der Titel „Anwaltsblatt“ zu überdenken.

Aber flächendeckend gendern im Langtext? Im Anwaltsberuf arbeiten wir mit der Sprache, die unser wichtigstes Werkzeug ist. Juristische Texte, wie Schriftsätze, AGBs, Verträge, Gesetze etc, sollten leicht verständlich, gut lesbar und kurz sein und den Inhalt möglichst treffend, prägnant und griffig transportieren. Selten ist Gendern durch neutrale Formulierungen möglich. Gegenderte Sprache ist umständlich, schwerfällig und lenkt von den Inhalten ab, indem es den Lesefluss massiv behindert. Die Nutzung von Substantivformen (Paarform, Schrägstrich, Sternchen, Doppelpunkt, Unterstrich oder Binnen-I) führt die Aufmerksamkeit auf die

technische Ebene der Sprache und erschwert es, den Inhalt prägnant zu transportieren. Inwieweit kann das zu einer Gleichstellung der Frau beitragen? Werden sich dadurch mehr Konzipientinnen eintragen lassen? Wohl nicht.

Auch das Gendern des Titels (Mag.<sup>a</sup> oder Dr.<sup>in</sup>) ist mE obsolet, weil das Geschlecht ja schon durch die Anrede „Frau“ ausgedrückt wird, wird ja schließlich hierzulande der Familienname auch nicht gegendert und hat der Master-Titel auch keine weibliche Variante.

Stattdessen sollte mE der Fokus auf viel effektivere Aktivitäten der RAK und des ÖRAK gelegt werden, um den Frauenanteil in der Anwaltschaft zu heben und die Frau in der Anwaltschaft sichtbar zu machen, wie etwa Mindestquoten in den Funktionen, flexiblere Pensionsbeiträge und eine bewusste Öffentlichkeitsarbeit. Und dann gibt es weitere Geschlechter. Um niemanden zu diskriminieren, der/die/das sich nicht als Mann oder Frau fühlt, wird gar vorgeschlagen, vom „Tatonkel“ statt von Onkel und Tante zu sprechen.<sup>1</sup> Wo hören wir auf?

<sup>1</sup> *Hornscheidt/Sammla*, Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache.

## Dem sanften, wachen Geist leicht gelingt's

Recht, du konservative Natur, aber beileibe  
nicht tot  
Gewollt, gegeben, gesetzt  
Gelebt, erlebt, überlebt

Sprache, du konservative Natur, aber  
beileibe nicht tot  
Gewollt, gegeben, gesetzt  
Gelebt, erlebt, überlebt

Sprache soll Verständnis in die Welt  
Sprache suchen, finden, um Grammatiken  
ringen  
Sprache streiten, schlichten, richten

Recht soll Ordnung in die Welt  
Recht suchen, finden, um Methoden ringen  
Recht streiten, schlichten, richten

Sprache haben keine Einfachheit  
Zweifel, Enge, Sperre  
Klarheit, Reinheit, Feinheit

Recht haben keine Einfachheit  
Zweifel, Enge, Sperre  
Klarheit, Reinheit, Feinheit

Oh Sprache wie ist dir  
Hass, Zerstörung, Endlichkeit  
Vernichtung, Ende

Oh Recht wie ist dir  
Hass, Zerstörung, Endlichkeit  
Vernichtung, Ende

Oh Sprache was gelang dir  
Einst ohne Regel, lauter Silben  
Dichotomie und Geburtswehen

Oh Recht was gelang dir  
Einst gar nicht da, dumpfe Schläge  
Dichotomie und Gewalt

Oh Sprache wie kannst du nur so  
Menschsein  
Sprachregeln geben Leben:  
Denken, sagen, handeln (Symbol)

Oh Recht wie kannst du nur so Menschsein  
Rechtsregeln geben Leben:  
Strang, Schloss, Diversion (Diebstahl)

Oh Sprache wie schreitest du fort, Welten  
schaffen (nach Wittgenstein)  
Nach vorne, nie zurück, Streben nach  
Vollkommenheit  
Ende der Pein

Oh Recht bedacht liebtest Sprache auch du  
Wissend ohne sie keine Gerechtigkeit  
Dein Wunsch ist allen Körpern dienen, auch  
der Sprache

Sprache so machst du Würde sichtbar  
(Gender)  
In Wort und Schrift  
Dem sanften, wachen Geist leicht gelingt's

Sprache und Recht in treue Hände euch  
Haltet, stärket, inspirieret  
Auch die Jurisprudenz.

**Alexia Stuefer**

# Aus- und Fortbildung



## Anwaltsakademie

### DEZEMBER 2021

#### LIVE-WEBCAST

#### Rechtliche Aspekte von Einbringung, Verschmelzung und Spaltung

10. 12. ONLINE

Seminarnummer: 20211210-9

### JÄNNER 2022

#### SPECIAL

#### Mietrecht in der anwaltlichen Praxis – Von der Vertragsformulierung zur Interessenvertretung für Mieter und Vermieter

14. und 15. 1. WIEN

Seminarnummer: 20220114A-8

#### BASIC

#### Marke & CO – Das Immaterialgüterrecht und sein Instrumentarium

14. und 15. 1. LINZ

Seminarnummer: 20220114-3

#### SPECIAL

#### Das neue Erb- und Außerstreitrecht – Erbrecht und Erbfolge, Pflichtteil, Verlassenschaftsverfahren und Nachfolge

14. und 15. 1. INNSBRUCK

Seminarnummer: 20220114-6

#### BASIC

#### Insolvenzrecht – Grundbegriffe, Verfahrensabläufe, Sanierungsverfahren

14. und 21. 1. WIEN

Seminarnummer: 20220114-8

#### LIVE-WEBCAST

#### Aktuelle Judikatur im Schadenersatz- und Versicherungsrecht

18. und 19. 1. ONLINE

Seminarnummer: 20220118-9

#### LIVE-WEBCAST

#### Salesmaßnahmen für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte – Von Social Media über Zielgruppendefinition bis hin zur Berechnung von Sales Budgets

20. 1. ONLINE

Seminarnummer: 20220120-9

#### BASIC

#### Verwaltungsverfahren, Verwaltungsstrafverfahren und Rechtsschutz im Öffentlichen Recht I (AVG, VStG, VfGG)

21. und 22. 1. WIEN

Seminarnummer: 20220121-8

#### BRUSH UP

#### Aktuelle Judikatur und Rechtsentwicklung im Liegenschafts- und Wohnrecht – Wegweisende Entscheidungen zu Grunderwerb, Wohnungseigentum und Vermietung

21. und 22. 1. LINZ

Seminarnummer: 20220121-3

#### LIVE-WEBCAST

#### Aktuelle Judikatur des OLG zu Kostenfragen

26. 1. ONLINE

Seminarnummer: 20220126-9

#### SPECIAL

#### Professionelle Schriftsätze an den Verfassungsgerichtshof

28. 1. WIEN

Seminarnummer: 20220128-8

#### BASIC

#### Strafverfahren I – Von der Mandatserteilung zur erfolgreichen Verteidigungsstrategie

28. und 29. 1. WIEN

Seminarnummer: 20220128A-8

### FEBRUAR 2022

#### BASIC

#### Steuern und Abgaben aus juristischer Sicht – Grundbegriffe und Materien in der anwaltlichen Praxis

3. und 4. 2. WIEN

Seminarnummer: 20220203-8

#### BASIC

#### Strafverfahren I – Von der Mandatserteilung zur erfolgreichen Verteidigungsstrategie

4. und 5. 2. LINZ

Seminarnummer: 20220204-3

**BASIC****Gesellschaftsrecht I – Das Recht der Kapital- und Personengesellschaft – Rechtsformwahl und steuerrechtliche Aspekte**

4. und 5. 2. GRAZ

Seminarnummer: 20220204–5

**BASIC****Insolvenzrecht – Grundbegriffe, Verfahrensabläufe, Sanierungsverfahren**

4. und 5. 2. INNSBRUCK

Seminarnummer: 20220204–6

**BASIC****Die Ehescheidung und ihre praktischen Rechtsfolgen – Von Unterhaltspflicht bis Güteraufteilung**

11. und 12. 2. LINZ

Seminarnummer: 20220211–3

**SPECIAL****Der Rechtsanwalt im Finanz- und Steuerrecht – Steuerrecht und Steuertipps für Rechtsanwälte**

15. 2. LINZ

Seminarnummer: 20220215–3

**SPECIAL****Zivilrechtliche Aspekte des Bauens – Vom Bauwerkvertrag bis zum Bauprozess, inkl aktueller Judikatur**

17. und 18. 2. GRAZ

Seminarnummer: 20220217–5

**LIVE-WEBCAST****Rechtliche Aspekte von Einbringungen, Verschmelzung und Spaltung****Warum Sie teilnehmen sollten:**

Dieser LIVE-WEBCAST „RECHTLICHE ASPEKTE VON EINBRINGUNG – VERSCHMELZUNG – SPALTUNG“ vermittelt Ihnen einen fundierten Überblick über Neuerungen im Bereich der wichtigsten Transaktions- und Umstrukturierungskonzepte.

Aus gesellschaftsrechtlicher, unternehmensrechtlicher und steuerlicher Sicht werden die aktuellen Normen und Praktiken bei Verschmelzungen, Spaltungen und Einbringungen dargestellt. Besonderes Augenmerk wird auf die grenzüberschreitende Verschmelzung sowie die Rechtsformänderung gerichtet. Spaltungen werden unter dem Blickwinkel des Gesellschafterausschlussgesetzes und den

**BASIC****Intensives (Zivil)Prozessstraining für künftige Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte**

18. 2. WIEN

Seminarnummer: 20220218–8

**BRUSH UP****Neueste Trends im Bereich der Judikatur des EGMR, des EuGH und nationaler Höchstgerichte**

18. 2. LINZ

Seminarnummer: 20220218–3

**BASIC****Das Exekutionsrecht in Fallbeispielen – Grundlagen, Exekutionsmittel, Durchsetzungsstrategien und einstweilige Verfügungen**

25. und 26. 2. WIEN

Seminarnummer: 20220225–8

**BASIC****Steuern und Abgaben aus juristischer Sicht – Grundbegriffe und Materien in der anwaltlichen Praxis**

25. und 26. 2. INNSBRUCK

Seminarnummer: 20220225–6

unternehmensrechtlichen sowie steuerlichen Aspekten von Squeeze-out-Szenarien behandelt.

Darüber hinaus werden Neuerungen des Umgründungssteuergesetzes sowie Aktuelles aus den Umgründungssteuerrichtlinien sowie zur umgründungsrechtlichen Judikatur behandelt, soweit sie für die anwaltliche Beratung von Einbringungen von Bedeutung sind.

Referenten: Mag. *Heinrich Foglar-Deinhardstein*, LL.M., Rechtsanwalt in Wien

Univ.-Prof. MMag. Dr. *Klaus Hirschler*, Wirtschaftsuniversität Wien – Leiter der Abteilung Rechnungswesen, Steuern und Jahresabschlussprüfung, Steuerberater in Wien

Dr.<sup>in</sup> *Petra Hübner-Schwarzinger*, MSc, Gerichtlich beidete und zertifizierte Sachverständige, Steuerberaterin in Wien

Termin: 10. 12. 2021= 6 Stunden/2 Halbtage

Veranstaltungsort: **ONLINE**

Seminarnummer: 20211210–9

## Aus- und Fortbildung

## SPECIAL

## Das neue Erb- und Außerstreitrecht – Erbrecht und Erbfolge, Pflichtteil, Verlassenschaftsverfahren und Nachfolge

### Warum Sie teilnehmen sollten:

Dieses Seminar vermittelt einen Überblick über die Fragen „rund um einen Todesfall“, zu welchen der Rechtsanwalt kompetent beraten und Auskunft geben können sollte.

Es soll ein Überblick über das Erbrecht, Nachfolgeregelungen und das Verlassenschaftsverfahren aus der Sicht der Praxis gegeben werden, unter besonderer Berücksichtigung von Fragestellungen für die anwaltliche Parteienvertretung im Verlassenschaftsverfahren.

Besondere Berücksichtigung finden die Änderungen durch die umfassende Neukodifikation des Erbrechts durch das Erbrechts-Änderungsgesetz 2015, welches am 1. 1. 2017 in Kraft getreten ist.

---

Referenten: Dr. *Helwig Keber*, Rechtsanwalt in Graz  
 Dr. *Lukas König*, Öffentlicher Notar in Innsbruck  
 Dr. *Christian Steininger*, MBL, Notariatskandidat in Lienz  
 Termin: 14. und 15. 1. 2022 = 9 Stunden/3 Halbtage  
 Veranstaltungsort: **INNSBRUCK**  
 Seminarnummer: 20220114 – 6

---

## BASIC

## Verwaltungsverfahren, Verwaltungsstrafverfahren und Rechtsschutz im öffentlichen Recht I (AVG, VSTG, VfGG)

### Warum Sie teilnehmen sollten:

Das Seminar gibt einen kenntnisreichen Überblick über das österreichische Verwaltungsverfahren, das Verwaltungsstrafverfahren und den nationalen und supranationalen Rechtsschutz im Öffentlichen Recht.

Im ersten Teil werden EGVG, AVG und VStG sowie das Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof (VfGG) behandelt.

---

Referenten: MR DDr. *Stefan Leo Frank*, Generalsekretär im VfGH  
 Univ.-Lektor Dr. *Walter Schwartz*, Rechtsanwalt in Wien  
 Termin: 21. und 22. 1. 2022 = 9 Stunden/3 Halbtage  
 Veranstaltungsort: **WIEN**  
 Seminarnummer: 20220121 – 8

---

## BRUSH UP

## Aktuelle Judikatur und Rechtsentwicklung im Liegenschafts- und Wohnrecht – Wegweisende Entscheidungen zu Grunderwerb, Wohnungseigentum und Vermietung

### Warum Sie teilnehmen sollten:

Gegenstand des Seminars ist die wesentliche Judikatur im Liegenschafts-Vertragsrecht, im Mietrecht, im WE-Recht, im Bauträgervertragsrecht, im Grundbuchsrecht und im Grundverkehrsrecht in der letzten Zeit, vor allem im letzten Jahr vor dem Seminar.

Aus nachstehenden Gründen verdient das Seminar diesmal Ihr besonderes Interesse:

Herr Univ.-Prof. Dr. *Kletečka* wird die aktuelle Rsp und Entwicklungen zum Wohnungseigentumsrecht und Allgemeinen Liegenschaftsvertragsrecht behandeln.

Herr Univ.-Prof. Dr. *Vonkilch* wird aktuelle Entwicklungen in der miet- und bestandvertraglichen Judikatur behandeln sowie die für die anwaltliche Praxis bedeutsamen Inhalte der WGG-Novelle 2019 vorstellen.

Herr HRdOGH Univ.-Prof. Dr. *Kodek*, LL.M., Herausgeber des neuen Kommentars zum Grundbuchsrecht, wird am Samstag zu den Themen „Grundbuchsrecht, besonderes Liegenschaftsvertragsrecht“ referieren. Fundierte Kenntnisse in diesen Rechtsgebieten sind Voraussetzung für den Besuch dieser Veranstaltung.

---

Referenten: Univ.-Prof. Dr. *Andreas Kletečka*, Fachbereich Privatrecht – Universität Salzburg  
 Univ.-Prof. Dr. *Georg E. Kodek*, LL.M. (Northwestern University School of Law), Hofrat des OGH, Wirtschaftsuniversität Wien – Institut für Zivil- und Unternehmensrecht  
 Univ.-Prof. Dr. *Andreas Vonkilch*, Of Counsel bei Schaffer-Sternad Rechtsanwälte, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck  
 Termin: 21. und 22. 1. 2022 = 9 Stunden/3 Halbtage  
 Veranstaltungsort: **LINZ**  
 Seminarnummer: 20220121 – 3

---

## BASIC

## Insolvenzrecht – Grundbegriffe, Verfahrensabläufe, Sanierungsverfahren

### Warum Sie teilnehmen sollten:

Das Seminar richtet sich hauptsächlich an Berufsanfänger, die im Insolvenzrecht noch keine oder wenig Erfahrung er-

worben haben. Die wesentliche Betonung liegt in der Aufarbeitung des allgemeinen Teils des Insolvenzrechts (ohne Privatkonkurs). Die Aufgaben als Insolvenzverwalter, Gläubigervertreter und Schuldnervertreter werden anhand von Praxisfällen erörtert.

Referenten: Dr. *Herbert Matzunski*, Rechtsanwalt in Innsbruck

Dr.<sup>in</sup> *Cosima Told*, Insolvenzrichterin am LG Innsbruck

Dr. *Christian J. Winder*, Rechtsanwalt in Innsbruck

Termin: 4. und 5. 2. 2022 = 9 Stunden/3 Halbtage

Veranstaltungsort: **INNSBRUCK**

Seminarnummer: 20220204-6

Rechtsanwaltsanwärter Anregungen und Hilfen für die Ausübung seines zukünftigen Berufes geben.

Referenten: Mag. *Leopold Brunner*, Steuerberater in St. Pölten

DDr. *Meinhard Ciresa*, Rechtsanwalt in Wien

Dr. *Stefan Köck*, LL.M., Rechtsanwalt in Wien

Dr. *Eike Lindinger*, Rechtsanwalt in Wien

Mag. (FH) *Christoph Puchner*, Steuerberater in Wien

Dr. *Gottfried C. Thiery*, LL.M. (LSE), Rechtsanwalt in Wien

Geschäftsführer *Gerhard Tögel*, EDV2000, EDV-Softwareberater in Wien

Termin 3. bis 5. 3. 2022 = 15 Stunden/5 Halbtage

Veranstaltungsort: **WIEN**

Seminarnummer: 20220303-8

### SPECIAL

## Start-Up für Rechtsanwälte – Der Sprung ins kalte Wasser

### Warum Sie teilnehmen sollten:

Der Inhalt dieses Seminars ist hinsichtlich seiner Themenwahl nicht nur prüfungsorientiert, sondern soll dem



## Unentbehrlich für alle, die mit Insolvenzen befasst sind

In den aktuellen Lieferungen 74-80 kommentiert:

- §§ 27-43 IO (Anfechtungsrecht)
- §§ 47 IO (Masseforderungen)
- §§ 253, 254 IO (Zuständigkeit und Vertretung)

Konecny (Hrsg.)  
**Kommentar zu den  
Insolvenzgesetzen**

Komplettwerk in 5 Mappen. inkl. 80. Lfg. 2021  
**ISBN 978-3-214-12758-9**  
Im Abonnement zur Fortsetzung vorgemerkt.

## 390,00 EUR

inkl. MwSt.

shop.manz.at



# Rezensionen

## Kommentar zum Verwaltungsgerichtsverfahrens- gesetz

**B**ei dem genannten Werk handelt es sich um einen Kommentar zum österreichischen Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz. Die Herausgeber fügen die Kommentierungen angesehener Experten aus dem richterlichen, universitären sowie administrativen Dienst zu einem Gesamtwerk über das Gesetz zusammen, welches im Ergebnis einen allumfassenden Kommentar ergibt.



Neben den Kommentaren der herausgebenden Autoren der Sammlung, Prof. Dr. *Nicolas Raschauer* (Universität Liechtenstein) und PD Dr. *Wolfgang Wessely* (Universität Wien, niederösterreichischen Landesverwaltungsgerichts), fügen sich jene der liechtensteinischen Universitätsassistenten Mag. *Marco Dworschak* und Mag.<sup>a</sup> *Bianca Lins* sowie jene von Prof. Dr. *Daniel Ennöckl*, MMag.<sup>a</sup> *Sabine Moser* und Univ.-Prof. Dr. *Thomas Müller* neben jene aus der verwaltungsrichterlichen Praxis von Dr. *Alfred Grof*, Dr. *Martin Köhler* und Dr. *Albin Larcher* sowie jene des Verwaltungsdienstes der Länder von Dr. *Florian Goldstein* und Dr.<sup>in</sup> *Sonja Neudorfer* zu einem gut kombinierten Gesamtwerk.

Die Sammlung überzeugt durch ins administrativrechtliche Detail gehende Kommentierungen zu jedem einzelnen Paragraphen, die zwecks Übersichtlichkeit jeweils mit einem kurzen Gliederungsverzeichnis der Randziffern versehen sind. Insbesondere zu häufig in der Praxis auftretenden Rechtsfragen verstehen es die Autoren, die Fülle an juristischen Quellstellen zu einer kompakten Rechtserörterung zusammenzufassen, ohne dabei jedoch auf zitierbare Literaturverweise verzichten zu müssen.

Den einzelnen Kommentaren der ExpertenInnen geht stets eine komplette Literaturliste mit ausführlichen Zitaten aus den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage voraus. Hierdurch weist das Fachbuch eine gute Eignung gleichermaßen für die juristische Praxis wie für die akademische Auseinandersetzung mit dem Gesetz auf und kann in diesem Sinne nur bestens weiterempfohlen werden.

### Kommentar zum Verwaltungsgerichtsverfahrens- gesetz.

Von *Nicolas Raschauer/Wolfgang Wessely* (Hrsg.). Jan Sramek Verlag, Wien 2018, XXX, 738 Seiten, geb, € 98,-.

**MICHAEL BREITENFELD**

## Handbuch Medizinrecht für die Praxis

**B**ei dem vorliegenden Werk handelt es sich um die 30. Ergänzungs- und Aktualisierungslieferung des *Handbuch Medizinrecht für die Praxis*. Das Werk wartet mit Beiträgen von 29 in ihrem Fachgebiet spezialisierten Autoren aus den Bereichen der Medizin, der Rechtswissenschaften und Justiz sowie des Gesundheits- und Sozialministeriums auf, wodurch eine umfassende Sicht auf den Rechtsbereich des Medizinrechts gegeben ist. Durch die Bereitstellung als Loseblattwerk und die Möglichkeit, das Werk als Abonnement zu beziehen, ist die Aktualität des Werkes stets gegeben.



Dieses Handbuch ist sowohl für Juristen und Ärzte als auch für Angehörige der Gesundheitsberufe geeignet, da auch das Berufsrecht nichtärztlicher Gesundheitsberufe aufgearbeitet wurde. Die verständlichen Formulierungen ermöglichen es Nichtjuristen, relevante Informationen schnell und übersichtlich zu erhalten. Gleichzeitig leidet der Inhalt nicht unter der notwendigen Vereinfachung, wodurch das Handbuch einen wertvollen Arbeitsbehelf für Juristen (im Gebiet des Medizinrechts) darstellt.

Das Handbuch wird in drei Bänden geliefert. Der erste Band befasst sich mit dem Behandlungsverhältnis im Allgemeinen, insb mit den Rechtsgrundlagen und den Rechten und Pflichten von Patienten und Behandlern, mit Sonderfällen des Behandlungsverhältnisses, wie bspw der Organtransplantation, dem Unterbringungsrecht und der Fortpflanzungsmedizin, sowie mit der Konfliktlösung in Form der zivilrechtlichen Haftung, der strafrechtlichen Verantwortung und der außergerichtlichen Streitbeilegung. Der zweite Band beschäftigt sich mit dem ärztlichen Berufsrecht und jenem der nichtärztlichen Gesundheitsberufe, wobei eine Aufgliederung in die einzelnen medizinischen Berufsfelder gegeben ist. Der dritte Band umfasst das Organisations- und Unternehmensrecht, ua bestehend aus dem Krankenanstaltenrecht, den Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts für Gesundheitsberufe, steuerrechtlichen Aspekten, dem Belegarzt und Universitätskliniken sowie das Arzneimittel- und Medizinprodukterecht.

Das vorliegende Werk widmet sich in stetig aktualisierter Form dem Medizinrecht in seiner Gesamtheit, wodurch es wie bisher ein praktisches Hilfsmittel bei der Beurteilung von medizinrechtlichen Fragestellungen und Ansprüchen darstellt. Zahlreiche Gründe, wie die detaillierte Darstellung dieses Rechtsgebiets, die Benutzerfreundlichkeit durch sinnvolle Untergliederung der Kapitel und die eingangs der Kapitel aufgelisteten Schlüsselfragen, die das jeweilige Kapitel beantwortet, sowie das ausführliche Stichwortver-

zeichnis sprechen dafür, auf dieses stetig aktualisierbare Handbuch zurückzugreifen.

### Handbuch Medizinrecht für die Praxis.

Von Gerhard Aigner/Andreas Kletečka/Maria Kletečka-Pulker/Michael Memmer (Hrsg). 30. Erg.-Lfg., Verlag Manz, Wien 2020, Loseblattwerk in drei Mappen, 2.500 Seiten, € 198,-.

---

FLORIAN LEITINGER

## Fiat Justitia!

Im Rahmen der ältesten Schriftenreihe Tirols, der Schlern-Schriften, hat der Präsident des OLG Innsbruck, Klaus Schröder, im Universitätsverlag Wagner eine Festschrift mit dem Titel „230 Jahre Oberlandesgericht Innsbruck“ herausgegeben; diese folgt nicht der üblichen chronologischen Geschichtsdarstellung.



Schröder wirft einen verdienstvollen Blick auf 230 Jahre Justizgeschichte in Tirol und Vorarlberg und hat dazu eine Vielzahl von AutorInnen versammelt, die sich mit der Historie dieser Ära und zahlreichen Aspekten des Rechtslebens auseinandergesetzt haben. Auch die politische Dimension ist entsprechend der Stellung der Justiz als dritte Staatsgewalt umfassend berücksichtigt; allein die Vorworte aller relevanten Politiker, nämlich Justizministerin, die Landeshauptleute von Tirol, Vorarlberg, Südtirol und der Autonomen Provinz Trient, auch Beiträge von Universitätsprofessoren, Rechtsanwälten, Richtern, Journalisten und Beamten belegen das. Für den historischen Kontext sorgen Beiträge von Wissenschaftlern.

Bereits im Jahre 2018 hat der Herausgeber im Sammelband mit dem Titel „Täter – Richter – Opfer“ für einen ausführlichen und tiefenscharfen Blick auf die Justiz im Nationalsozialismus gesorgt, dessen wichtigste Ergebnisse auch in diesem Werk enthalten sind.

Eine Sichtweise auf einige ausgewählte Beiträge zeigt die breit gefächerte Zusammenfassung auch der Geschichte der Entwicklung der Justiz mit und in Lichtenstein.

Unter dem Titel „Konfirmation und Konjunktur“ findet man eine Auseinandersetzung mit der Strafrechtsjudikatur des Appellationsgerichts Innsbruck und der obersten Justizstelle im Vormärz.

Außergewöhnlich und für uns heute schwer nachvollziehbar ist der Abschnitt über den Hybridismus der Rechtsverhältnisse in der Generalgemeinde Fleims in der österreichischen Rsp, ebenso seltsam die Rudimente historischer Zustände in Tirol mit dem Stockwerkseigentum.

Besonders gewichtig finde ich die Abhandlung über die schon immer führende Rolle der Gerichtsmedizin Innsbruck für Österreich, spannend die Möglichkeiten, welche

Rechtsanwalt Sallinger in der Kommunikation zwischen OLG Innsbruck und Rechtsanwaltskammer Tirol aufzeigt.

Das Werk ermöglicht den LeserInnen eine erschöpfende Information über die Geschichte der Justiz in den letzten 230 Jahren, wobei die ersten 130 Jahre noch die Monarchie umfassen.

### Fiat Justitia! 230 Jahre Oberlandesgericht Innsbruck.

Von Klaus Schröder. 1. Auflage, Schlern-Schriften 372, Universitätsverlag Wagner, Innsbruck 2021, 588 Seiten, geb, € 49,90.

---

NIKOLAUS LEHNER

## Ne bis in idem und das Verbot straf- und kartellrechtlicher Parallelverfahren

Das vorliegende Buch behandelt einen zentralen Verfahrensgrundsatz und beleuchtet ihn im Lichte eines sehr aktuellen Themas. Ne bis in idem besagt bekanntlich, dass niemand wegen derselben Straftat zweimal bestraft werden darf. Zumindest stark vereinfacht. Denn: Der Autor geht bei seiner Analyse einen Schritt weiter und analysiert eingehend, ob aus diesem Grundsatz nicht nur ein Doppelbestrafungsverbot, sondern gleich ein weitgehendes Verbot doppelter (iS von paralleler) Verfahrensführung ableitbar ist. Und zwar vor dem Hintergrund vergleichbarer Lebenssachverhalte, die sowohl strafgerichtliche als auch verwaltungsstrafrechtliche Verfahren nach sich ziehen können.



Gleich zu Beginn ist dabei Augenmerk auf eine Offenlegung des Autors zu legen. Schon im Vorwort gibt der Autor bekannt, die vorliegende Analyse im Rahmen eines beauftragten Rechtsgutachtens erstellt zu haben. Dieser offene Umgang mit dem Auftragsverhältnis ist positiv hervorzuheben.

Das Buch befasst sich einerseits mit § 168b StGB und andererseits mit dem Kartellverbot (§ 1 KartG bzw Art 101 AEUV). Hintergrund der Analyse ist der hinlänglich bekannte „Baukartell-Fall“, bei dem diverse Bauunternehmen österreichweit wettbewerbsbeschränkende Absprachen trafen und sich – unter anderem – Aufträge auch der öffentlichen Hand gegenseitig zugeschanzt haben sollen. Dadurch wurde nicht nur der Anwendungsbereich der kartellrechtlichen – mithin verwaltungsstrafrechtlichen im weitesten Sinne – Normen eröffnet, sondern eben auch jener des StGB.

Der Autor des Werkes schafft es, auf knappem Raum eine umfassende Darstellung der Rsp zum Grundsatz ne bis in idem zu geben und dabei rechtsvergleichend tätig zu werden. Er stellt dazu die Rechtsprechungslinien und Li-

teraturmeinungen zur deutschen und österreichischen Rechtslage dar sowie die Rsp des EGMR zur EMRK bzw der Gerichte der Union (EuG, EuGH) zu Art 6 EMRK, Art 50 GRC. Es gelingt ihm auch, in klarer und verständlicher Sprache seine Gedankengänge darzulegen. Am Ende der Analyse steht dann ein Ergebnis – festgehalten in einer prägnanten und trotzdem detaillierten Zusammenfassung der Thesen des Autors –, welches auch vom Rezensenten uneingeschränkt geteilt wird (vgl. ÖZK 2017, 167 [173 ff]). Das Werk ist damit hervorragend dazu geeignet, für die Verteidigung bei doppelbestrafungsrelevanten Fällen als Quelle herangezogen zu werden.

Müsste man etwas kritisieren, dann wohl nur, dass eine spannende Frage, soweit ersichtlich, offenbleibt. Muss die BWB eigene Ermittlungen einstellen und eine Anzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft einbringen, falls Letztere noch nichts vom potentiellen Verstoß gegen § 168b StGB weiß, der in einem von der BWB ermittelten Sachverhalt gelegen ist/sein könnte? Der Rezensent meint nein, weil eben keine klaren Subsidiaritätsregelungen zwischen StGB und KartG bestehen. Dem Autor möchte er damit aber keine Worte in den Mund legen.

### **Ne bis in idem und das Verbot straf- und kartellrechtlicher Parallelverfahren.**

Von *Gerhard Dannecker*. NWV Verlag, Wien 2021, 122 Seiten, br, € 62,-.

---

**STEFAN KRENN**

## Internationales Zivilverfahrensrecht

**D**urch die zunehmend globalisierte Wirtschaft stellen grenzüberschreitende Rechtsbeziehungen und damit verbunden auch grenzüberschreitende Rechtsstreitigkeiten längst keine Seltenheit mehr dar. Die Kenntnis darüber, das Gericht welchen Landes im Einzelfall zuständig ist, welche Verfahrensregeln einzuhalten sind und wie eine inländische Entscheidung im Ausland oder eine ausländische Entscheidung im Inland durchgesetzt werden kann, gehört mittlerweile zum notwendigen Wissen eines jeden Parteienvertreters. Das im Otto Schmidt-Verlag erschienene Buch bietet nicht nur einen perfekten Einstieg in diese Materie, es beantwortet durch seine detaillierten Erläuterungen fast alle Fragen, die sich dem Rechtsanwender iZm grenzüberschreitenden Rechtsstreitigkeiten stellen können. Die ausführlichen Judikatur- und Literaturhinweise stellen darüber hinaus einen guten Ausgangspunkt für vertiefende Recherchen im Rahmen wissenschaftlicher Arbeiten dar. Zwar handelt es sich bei den Autoren um deutsche Juristen, welche das Werk aus deutscher Perspektive verfasst haben. Da im Bereich des internationalen Zivilverfahrensrechts aber nationale Regelungen ohnehin nur eine untergeordnete

Rolle spielen, ist das Buch auch für österreichische Rechtsanwender nützlich.



Gegliedert ist das Werk in insgesamt 15 Kapitel, wobei zunächst die Grundlagen und Prinzipien, die (völkerrechtlichen) Rahmenbedingungen und die Rechtsquellen dargestellt werden. Breiter Raum wird dabei den europarechtlichen Quellen, wie insb der Brüssel Ia-VO, gewidmet. In Kapitel 5 werden einzelne Gerichtsstände beleuchtet. Die darin und im Folgekapitel über Gerichtsstandsvereinbarungen thematisierten Bereiche sind wohl für den Rechtsanwender am relevantesten. Kenntnisse zur Gerichtsstandsvereinbarung sind nicht nur im Streitfall, sondern auch bereits bei der Vertragsverfassung unumgänglich, um eine rechtssichere Regelung treffen zu können.

In Literatur und Forschung werden die im Kapitel 8 behandelten Themen zum Kostenrecht und zur Zustellung oft vernachlässigt. Gerade diese Fragen sind für die Streitparteien und den Rechtsanwender aber von größter praktischer Bedeutung. Nützt es doch nichts, einen Anspruch theoretisch streitanhängig machen zu können, wenn man auf den Kosten des Rechtsstreits sitzen bleibt oder wenn eine Zustellung an den Beklagten nicht möglich ist.

Das Kapitel über die Ermittlung und Anwendung ausländischen Rechts ist für österreichische Rechtsanwender nur zum Teil von Relevanz, weil hier hauptsächlich deutsche zivilprozessuale Vorschriften beleuchtet werden. Die deutsche Rechtslage kann allerdings als Argumentationshilfe dienen, zumal die Regelungen der österreichischen Zivilprozessordnung größtenteils ähnlich sind.

Ein eigenes Kapitel ist dem Europäischen Erkenntnisverfahren (insb Europäischen Mahnverfahren) gewidmet, welches in der Praxis weit weniger genützt wird, als von den Rechtssetzern erhofft. Größere praktische Bedeutung kommt dem Themenbereich „Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Entscheidungen“ zu, denn um diese geht es letztendlich beim internationalen Zivilverfahrensrecht. Schließlich beleuchten die Autoren auch noch den Einstweiligen Rechtsschutz.

Wie schon eingangs ausgeführt, stellt das bereits in der 8. Auflage erschienene Werk einen hervorragenden Arbeitsbehelf für alle international ausgerichteten Rechtsanwender dar.

### **Internationales Zivilverfahrensrecht.**

Von *Hartmut Linke/Wolfgang Hau*. 8. Auflage. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln 2021, 378 Seiten, geb, € 41,-.

---

**VERA NOSS**



## **682 Zivilrecht**

Zur Aufhebung von vor der Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft errichteten letztwilligen Verfügungen nach deren Auflösung

## **685 Disziplinarrecht**

Mittelbare Auftragserteilung durch den Mandanten

Disziplinarverfahrensrecht

Umgehungsverbot

## **687 Familienrecht**

Haftung des Kinder- und Jugendhilfeträgers nach ungerechtfertigter Kindesabnahme



**NI YAZI BAHAR**

Der Autor ist Rechtsanwaltsanwärter bei LAW-PARTNERS rechtsanwälte (Dr. Borns Rechtsanwalts GmbH & Co KG).

2021/329

## Zur Aufhebung von vor der Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft errichteten letztwilligen Verfügungen nach deren Auflösung

### ZIVILRECHT

§ 725 Abs 1 ABGB

**Nach § 725 Abs 1 S 1 ABGB idF ErbRÄG 2015 werden letztwillige Verfügungen mit Auflösung der Ehe, der eingetragenen Partnerschaft oder der Lebensgemeinschaft, soweit sie den früheren Ehegatten, eingetragenen Partner oder Lebensgefährten betreffen, aufgehoben, sofern der Verstorbene nicht ausdrücklich das Gegenteil angeordnet hat. Davon sind auch letztwillige Verfügungen betroffen, die der Verstorbene vor der Begründung der Ehe, der eingetragenen Partnerschaft oder der Lebensgemeinschaft errichtet hat. Für eine gegenteilige Anordnung des Verstorbenen iSd § 725 Abs 1 ABGB idF ErbRÄG 2015 muss in der letztwilligen Verfügung zumindest „angedeutet“ sein, dass die Zuwendung nicht auf einer persönlichen Nahebeziehung beruht.**

OGH 5. 8. 2021, 2 Ob 76/21x

#### Sachverhalt:

Im Verfahren über das Erbrecht stehen die Adoptivtochter (ErstAST) und die geschiedene Ehefrau (ZweitAST) gegenüber:

So hat der Verstorbene während seiner ersten Ehe das Testament vom 4. 12. 1978 errichtet, in dem er Folgendes angeordnet hat: „Zur Universalerbin meines gesamten beweglichen und unbeweglichen Nachlasses bestimme ich meine Lebensgefährtin B\*\*\*\* J\*\*\*\*, geboren \*\*\*\* in Wien, mit einziger Ausnahme meiner Wohnung [...]“. Der Verstorbene hat nach der Scheidung seiner ersten Ehe mit der letztwillig bedachten ZweitAST am 16. 8. 1979 geheiratet, wobei auch die zweite Ehe geschieden wurde. Der Verstorbene hat sodann mehrere Jahre mit einer anderen Frau in Lebensgemeinschaft gelebt, mit der ZweitAST bloß losen Kontakt gehalten. Mit Vertrag vom 15. 3. 1993 hat der Verstorbene die ErstAST an Kindes statt angenommen.

Mit dem Tod im Jahr 2018 haben die AST jeweils – widerstreitend – unbedingte Erbantrittserklärungen abgegeben. Das ErstG hat das gesetzliche Erbrecht der ErstAST festgestellt und die Erbantrittserklärung der ZweitAST abgewiesen. Das RekG hat die Entscheidung des ErstG bestätigt sowie mangels Rsp den oRevRek zur Frage zugelassen, ob letztwillige Verfügungen, die vor Eingehen der Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft errichtet wurden, von § 725 Abs 1 ABGB erfasst wären.

Der OGH hat den oRevRek der ZweitAST nicht Folge gegeben.

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Nach § 725 Abs 1 Satz 1 ABGB werden mit „Auflösung der Ehe, der eingetragenen Partnerschaft oder der Lebensgemeinschaft zu Lebzeiten des Verstorbenen [...] davor errichtete

letztwillige Verfügungen, soweit sie den früheren Ehegatten, eingetragenen Partner oder Lebensgefährten betreffen, aufgehoben, es sei denn, dass der Verstorbene ausdrücklich das Gegenteil angeordnet hat“.

Nach *Welser* (Erbrechts-Kommentar § 725 Rz 2; ebenso *ders*, Anmerkungen zum ErbRÄG 2015, NZ 2018, 1 [7]; ihm folgend *Mondel/Knechtel in Kletečka/Schauer*, ABGB-ON<sup>1,04</sup> § 725 Rz 2, und *Niedermayr in Schwimann/Kodek*<sup>5</sup> § 725 Rz 5; gegenteilig aber *dies in Schwimann/Neumayr*, ABGB-TaKomm<sup>5</sup> § 725 Rz 2) ist unerheblich, ob die Verfügung vor oder nach Begründung des Familienverhältnisses errichtet wurde. Dies folgt seiner Ansicht nach schon aus dem nicht unterscheidenden Wortlaut. Zudem sei für das Weiterbestehen des Zuwendungswillens der Zeitpunkt der Beendigung des Familienverhältnisses relevant. Hier werde aber eine so grundlegende Zerrüttung vorliegen, dass „iZw“ ein Wegfall der Verfügung unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Errichtung dem Willen des Erblassers entspreche. Der Beweis mangelnder Kausalität der zukünftigen Begründung eines Familienverhältnisses für die Verfügung sei nicht zulässig, weil dies dann auch bei Verfügungen nach dieser Begründung gelten müsste und dem klaren Wortlaut der Bestimmung widerspräche.

Den gegenteiligen Standpunkt vertreten (ebenfalls) aufgrund des Wortlauts *Christandl/Nemeth* (Das neue Erbrecht – ausgewählte Einzelfragen, NZ 2016, 1 [3 ff]). § 725 Abs 1 Satz 1 ABGB erfasse nur Verfügungen, die „den früheren Ehegatten, eingetragenen Partner oder Lebensgefährten betreffen“. Das setze voraus, dass diese Eigenschaft schon bei Errichtung der Verfügung bestanden habe. Zum gleichen Ergebnis gelangt wohl auch *Fischer-Czermak* (in *Rabl/Zöchling-Jud*, Das neue Erbrecht [2015] 32) mit der Begründung, dass ein noch nicht bestehendes Familienver-

hältnis nicht Motiv der Verfügung gewesen sein könne, was „gegen die Vermutung des § 725 nF“ spreche. Daraus dürfte abzuleiten sein, dass diese Bestimmung nach ihrer Ansicht in einem solchen Fall nicht anzuwenden ist.

Nach *Schauer* (in *Deixler-Hübner*, Handbuch Familienrecht<sup>2</sup> [2020] 776 [ebenso in der Voraufgabe]; ihm folgend *Deixler-Hübner* in *Deixler-Hübner/Schauer*, Erbrecht Neu [2015] 39 und *Umlauf/Huf* in *Klang*<sup>3</sup> § 725 Rz 9) ist § 725 Abs 1 ABGB bei Errichtung der Verfügung vor Begründung des Familienverhältnisses teleologisch zu reduzieren: Grundsätzlich könne die – in den Gesetzesmaterialien so bezeichnete – „Vermutung“ des § 725 Abs 1 ABGB nur durch die „ausdrückliche“ (dh in der Verfügung zumindest angedeutete) Anordnung des Gegenteils entkräftet werden. Dem liege aber zugrunde, dass Verfügungen während eines aufrechten Familienverhältnisses typischerweise die Erwartung zugrunde liege, dass dieses fortbestehen werde. Verfügungen vor Begründung eines Familienverhältnisses müssten jedoch keineswegs durch dessen spätere Begründung motiviert gewesen sein. Daher sei es in diesem Fall angebracht, den Beweis zuzulassen, dass dies nicht der Fall gewesen sei. *Umlauf/Huf* (in *Klang*<sup>3</sup> § 725 Rz 9) stellen insofern klar, dass eine „Andeutung“ in der Verfügung in dieser Konstellation nicht erforderlich sei.

Nach Ansicht des Senats hat die Ansicht *Welsers*, dass § 725 Abs 1 ABGB alle vor Begründung des Familienverhältnisses errichtete Verfügungen erfasse, die besseren Gründe für sich. Ausgangspunkt ist der Wortlaut der Bestimmung, der nach praktisch einhelliger Auffassung nicht danach unterscheidet, ob die Verfügung vor oder nach der Begründung des Familienverhältnisses errichtet wurde. Angesichts des eindeutigen Wortlauts erforderte die Berücksichtigung des konkreten Motivs, wie *Schauer* zutreffend aufzeigt, eine teleologische Reduktion. [...] Eine teleologische Reduktion setzt allerdings – als Gegenstück zur Analogie – nach allgemeinen Grundsätzen voraus, dass deutlich abgrenzbare Sachverhalte vom klaren Zweck der Norm nicht erfasst sind (*P. Bydlinski* in *KBB*<sup>6</sup> § 7 Rz 5; *G. Kodek* in *Rummel/Lukas*<sup>4</sup> § 7 Rz 61; *Posch* in *Schwimann/Kodek*<sup>5</sup> § 7 Rz 20; RS0008979). Ein derart klarer Zweck ist hier nicht zu erkennen:

- Die Gesetzesmaterialien stellen nur auf den mutmaßlichen Willen des Erblassers bei Beendigung des Familienverhältnisses ab: Ein früherer Ehegatte, eingetragener Partner oder Lebensgefährte werde „gerade nicht wollen, dass der andere Teil nach ihm erbt“. Dass dies nur für Verfügungen gelten soll, die während des aufrechten Familienverhältnisses errichtet wurden, lässt sich dieser Formulierung nicht entnehmen. Vielmehr geht daraus klar hervor, dass der Gesetzgeber die Verhältnisse am Ende des Familienverhältnisses als maßgebend ansah, nicht jene bei Errichtung der Verfügung (so insb *Welser*, Erbrechts-Kommentar § 725 Rz 2).
- Auch objektiv kann dem § 725 Abs 1 ABGB die Annahme unterstellt werden, dass bei Beendigung eines Familienverhältnisses regelmäßig eine solche Zerrüttung der Beziehung zwischen dem Erblasser und dem Bedachten vorliegt, dass das Erlöschen der Verfügung dem mutmaßlichen Willen des Erblassers entspricht. Das gilt unabhängig davon, wann die Verfügung errichtet wurde. Eine unterschiedliche Behandlung von Verfügungen, die vor oder nach der Begründung des Familienverhältnisses errichtet wurden, lässt sich daher angesichts des nicht differenzierenden Wortlauts nur schwer rechtfertigen.

• Letztwillige Verfügungen zugunsten einer natürlichen Person werden zudem regelmäßig darauf beruhen, dass eine Nahebeziehung zwischen dem Erblasser und dem Bedachten besteht und der Erblasser mit dem Fortbestehen dieser Beziehung (wenn auch allenfalls in veränderter Form) rechnet. Damit wird bei endgültigem Wegfall der Nahebeziehung ein Motivirrtum iSv § 572 ABGB vorliegen, wenn dem Gegner der Beweis gelingt, dass die Nahebeziehung das einzige Motiv für die Verfügung war oder zumindest kein anderes wesentliches Motiv – als nicht ausschließbar – übrig bleibt (2 Ob 41/19x EvBl 2020/53 [*Kietaibl*] = EF-Z 2020, 37 [*Welser*] mwN; RS0012420 [insb T 3]). Eine nach der Verfügung eingegangene Ehe, eingetragene Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft wird in der weit überwiegenden Zahl der Fälle die Vertiefung oder Formalisierung einer schon zuvor bestehenden Nahebeziehung bilden. Dabei wird nicht selten die bevorstehende Begründung des Familienverhältnisses ohnehin das Motiv für die Verfügung sein, was auch nach Auffassung der Vertreter der vermittelnden Lösung zur Anwendung von § 725 Abs 1 ABGB führte. Aber auch sonst spricht die regelmäßig bestehende Kontinuität zwischen der persönlichen Nahebeziehung, die der Verfügung zugrunde lag, und dem später begründeten Familienverhältnis dafür, dass der Gesetzgeber auch solche Fälle in die typisierende, also nicht am konkreten Motiv anknüpfende Regelung des § 725 Abs 1 ABGB einbeziehen wollte.

- Für diese Ansicht spricht weiters, dass die Auflösung einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft meist mit einer Trennung der Vermögenssphären verbunden ist, die typischerweise abschließenden Charakter hat. Das Aufrechterhalten einer letztwilligen Verfügung stünde in einem Spannungsverhältnis zu dieser vermögensrechtlichen Auseinandersetzung. Auch das gilt wiederum unabhängig vom Zeitpunkt der Errichtung der Verfügung, sodass der nicht differenzierende Wortlaut auch aus diesem Blickwinkel gerechtfertigt ist.
- Für die Maßgeblichkeit des Wortlauts sprechen zudem Einfachheit und Rechtssicherheit: Wird allein am Vorliegen der Verfügung bei Beendigung des Familienverhältnisses angeknüpft, erübrigen sich Beweisaufnahmen zum oft weit in der Vergangenheit liegenden Motiv des Erblassers oder zum damaligen Bestehen einer Lebensgemeinschaft. Die Parteien werden daher nicht zum Führen eines Prozesses mit unsicherem Ausgang veranlasst. Das

spricht jedenfalls dann gegen eine teleologische Reduktion, wenn sich – wie hier – aus dem Wortlaut der Bestimmung eine von den Umständen des Einzelfalls unabhängige Regelung ergibt und der Zweck der Norm nicht zwingend das Gegenteil erfordert.

Die besseren Gründe sprechen somit gegen eine teleologische Reduktion von § 725 Abs 1 Satz 1 ABGB.

Nur zur Klarstellung ist festzuhalten, dass auch Verfügungen vor Eingehen des Familienverhältnisses (theoretisch) eine gegenteilige Anordnung iSv § 725 Abs 1 ABGB enthalten können. Dafür müsste in der Verfügung zumindest angedeutet sein, dass die Zuwendung nicht auf einer persönlichen Nahebeziehung beruhte. Denn nur dann könnte angenommen werden, dass auch die Beendigung eines später begründeten Familienverhältnisses nach dem mutmaßlichen Willen des Erblassers nicht zur Aufhebung der Verfügung führen sollte. Ein solcher Fall wird aber wohl nur selten vorliegen.

#### **Anmerkung:**

Vor dem Hintergrund, dass die Beendigung einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft und Lebensgemeinschaft (kurz: „*familienrechtliches Verhältnis*“), aber auch ein anhängiges Ehescheidungsverfahren, meist den letzten Willen des Verstorbenen annehmen lässt, dass der letztwillig bedachte (noch bzw geschiedene) Ehepartner bzw Lebensgefährte nach dem Tod nichts mehr erhalten soll, hat der Gesetzgeber mit dem ErbRÄG 2015 in § 725 ABGB den „stillschweigenden Widerruf“ von letztwilligen Verfügungen durch den Verstorbenen insb bei Einleitung eines Ehescheidungsverfahrens und bei Beendigung von familienrechtlichen Verhältnissen normiert. Bis zum ErbRÄG 2015 konnte die Aufhebung der letztwilligen Verfügung nur im Wege der Auslegung oder einer Anfechtung wegen Motivirrtums berücksichtigt werden (*Schauer*, Der geschiedene Ehegatte als Testamentserbe – Analyse der Rechtsprechung und eigener Lösungsansatz, iFamZ 2012, 145).

Während die Einleitung eines Scheidungsverfahrens nur „im Zweifel“ die letztwillige Verfügung aufhebt, sohin insb einen Gegenbeweis zulässt, führt die Beendigung des familienrechtlichen Verhältnisses zur (definitiven) Aufhebung der letztwilligen Verfügung, sofern der Verstorbene die Aufrechterhaltung nicht ausdrücklich angeordnet hat. Wie diese Anordnung beschaffen sein muss, sagt das Gesetz nicht; strittig ist so bspw, ob dazu eine durch Auslegung ermittelbare Anordnung ausreicht (*Niedermayr* in *Schwimann/Kodek* [Hrsg], ABGB Praxis-kommentar<sup>45</sup> [2018] § 725 ABGB Rz 7; *Apathy*, Zivilrecht VII Erbrecht<sup>5</sup> Rz 3/40; *Mondel/Knechtel* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON<sup>1.04</sup> § 725 Rz 3 [Stand 1. 2. 2020, rdb.at]).

Der OGH hat in der vorliegenden Entscheidung klargestellt, dass auch vor der Begründung des familienrechtlichen Verhältnisses errichtete letztwillige Verfügungen

vom stillschweigenden Widerruf nach § 725 Abs 1 ABGB erfasst sind; hat dazu einer teleologischen Reduktion keinen Platz gewährt, vielmehr das dogmatische Auslangen völlig zutreffend mit der Wortinterpretation gefunden. Aus der Entscheidung kann aber mE auch abgeleitet werden, dass für die „ausdrückliche“ gegenteilige Anordnung des Verstorbenen nach § 725 Abs 1 ABGB, damit für die Aufrechterhaltung der letztwilligen Verfügung im Falle der Beendigung des familienrechtlichen Verhältnisses, eine bloße „*Andeutung [durch den Verstorbenen], dass die Zuwendung nicht auf eine persönliche Nahebeziehung beruht*“, ausreicht, damit die Anordnung des Verstorbenen auch durch Auslegung ermittelt werden kann. Im vorliegenden Fall hat der Verstorbene die im Testament Bedachte als seine „Lebensgefährtin“ bezeichnet, offensichtlich dadurch in der Testamentsurkunde hinreichend zu erkennen gegeben, dass die letztwillige Zuwendung gerade wegen der Lebensgemeinschaft erfolgt – eine gegenteilige Anordnung kann aufgrund dieser Bezeichnung wohl nicht mehr angenommen werden.

Die vorliegende Entscheidung iZm der Bestimmung des § 725 Abs 1 ABGB lässt erkennen, dass vor allem bei Lebensgemeinschaften intensive erbrechtliche Streitigkeiten zu befürchten sind: So ist oft schwer erkennbar, wann eine Lebensgemeinschaft beendet ist, oder werden beendete Lebensgemeinschaften auch wieder aufgenommen, sodass fraglich ist, ob der Verstorbene erneut eine letztwillige Verfügung zu errichten hat, um der stillschweigenden Aufhebung nach § 725 Abs 1 ABGB zu entkommen. Ein Wiederaufleben der letztwilligen Verfügung nach einem stillschweigenden Widerruf kennt das Gesetz bloß in § 723 ABGB, wonach bei Vernichtung der späteren letztwilligen Verfügung die frühere letztwillige Verfügung wiederauflebt (RIS-Justiz RS0012804). Dieser Anwendungsfall liegt hier nicht vor, weil nicht mehrere letztwillige Verfügungen vorhanden sind. Eine einmal widerrufenen letztwillige Verfügung wird so die neuerliche Errichtung unter Einhaltung der Formvoraussetzungen erfordern.

Für die anwaltliche Praxis kann jedenfalls der Schluss gezogen werden, dass der Wille des Erblassers für Fälle der Beendigung des familienrechtlichen Verhältnisses im Hinblick auf § 725 ABGB idF ErbRÄG 2015 zu erforschen und bei der Errichtung von letztwilligen Verfügungen in klaren Worten zu berücksichtigen ist.

---

**NIYAZI BAHAR**



Umfahrer  
**GmbH. Handbuch für die Praxis**

7. Auflage 2021.  
LXX, 1160 Seiten, Ln.  
ISBN 978-3-214-05933-0

**278,00 EUR**

inkl. MwSt.

AUCH AUF  
**rdb.at**

# Wieder neu: „Der Umfahrer“ in 7. Auflage

Der Klassiker zum GmbH-Recht:

- Vertragsgestaltung, Kapitalmaßnahmen und Umgründungen
- Gesellschafter, Organe und Rechnungslegung
- Mit über 350 Mustern und inklusive Online-Version



# Farbenprächtiges Lesevergnügen

MANZ bietet ein breit gefächertes Angebot an Fachzeitschriften aus den Bereichen Recht und Steuern. Sorgfältig ausgewählte Beiträge geben die für Sie wichtigen Entscheidungen wieder.

Sichern Sie sich jetzt Ihr herbstliches Kennenlern-Abo 2021!

+43 1 531 61 100



bestellen@manz.at



manz.at/angebote

# Mittelbare Auftragserteilung durch den Mandanten

## DISZIPLINARRECHT

§§ 7, 8 RL-BA 2015

### Die Bevollmächtigung eines Rechtsanwalts durch einen Dritten ist nicht generell untersagt.

OGH 9. 9. 2021, 20 Ds 5/21x

#### Sachverhalt:

Mit dem angefochtenen Erkenntnis wurde der Disziplinarbeschuldigte (unter anderem) des Disziplinarvergehens der Berufspflichtenverletzung schuldig erkannt, weil er für die A\*\*\*\* GmbH eine Klage eingebracht hatte, bei der er sich auf die erteilte Vollmacht berufen hatte, obwohl der Auftrag zur Klageeinbringung von der O\*\*\*\* GesmbH & Co KG erteilt wurde und mit der A\*\*\*\* GmbH kein direkter Kontakt erfolgte.

Der OGH gab seiner Berufung Folge und sprach ihn frei.

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Der Disziplinararrat ging im angefochtenen Erkenntnis von folgenden Annahmen aus:

Die G\*\*\*\* OG brachte für die A\*\*\*\* GmbH eine Klage gegen B\*\*\*\* ein und berief sich auf die von der klagenden Partei erteilte Vollmacht. Deren Geschäftsführerin I\*\*\*\* hatte der O\*\*\*\* GesmbH & Co KG eine Vollmacht erteilt, wobei sich auf dem Formular die Passage „Ich erteile Herrn/Frau Rechtsanwalt Dr. [...] Prozessvollmacht im Sinne des Par. 31 ZPO und ermächtige ihn, Geld und Geldeswert in Empfang zu nehmen“ findet. Ein bestimmter Rechtsanwalt ist in der Urkunde nicht genannt. In der Folge habe die O\*\*\*\* GesmbH & Co KG der Kanzlei G\*\*\*\* die Unterlagen für eine Mahnklage „eingespielt“. In dieser Kanzlei gibt es eine eigene Sachbearbeiterin, die Mahnklagen erstellt. Diese untersteht dem Beschuldigten. Wer in diesem Fall allerdings die Mahnklage im Web-ERV an das Gericht zur Einbringung freigegeben hat, kann nicht festgestellt werden.

Insbesondere die zuletzt zitierte Sachverhaltsannahme des Disziplinararrats (vgl. RIS-Justiz RS0099810 [insb T 1]), wonach die Klageeinbringung keiner bestimmten Person und damit auch nicht dem Beschuldigten zur Last gelegt werden kann, vermag – unabhängig von der Frage ihrer allfälligen Standeswidrigkeit – den Schuldspruch nicht zu tragen, weshalb in Übereinstimmung mit der Stellungnahme der Generalprokuratur das angefochtene Erkenntnis im Schuldspruch 1.1.a) wegen Nichtigkeit aus dem Grunde des § 77 Abs 3 DSt iVm § 281 Abs 1 Z 9 lit a StPO aufzuheben ist und in der Sache selbst mit einem Freispruch vorzugehen war.

Obiter dictum sit:

Nach § 7 RL-BA 2015 darf der Rechtsanwalt Auftrag und Vollmacht in der Regel nur von demjenigen anneh-

men, dessen Interessen ihm anvertraut werden. § 8 RL-BA 2015 normiert ergänzend, dass der Rechtsanwalt einen Auftrag eines Dritten nur dann übernehmen darf, wenn der Klient, dessen Interessen er (auch) wahrnehmen soll, in der freien Auswahl seines Rechtsanwalts nicht unangemessen eingeschränkt ist.

Demnach ist die Bevollmächtigung eines Rechtsanwalts durch einen Dritten nicht generell untersagt. So fallen etwa bei der Mandatierung durch Rechtsschutzversicherungen oder – wie im vorliegenden Fall – durch Inkassounternehmen Auftrags- und Vollmachtsverhältnis regelmäßig auseinander. Solche Konstellationen sind als Ausnahmefälle von der Grundsatzregel des § 7 RL-BA 2015 zulässig (*Engelhart in Engelhart et al, RAO*<sup>10</sup> §§ 7–9 RL-BA 2015 Rz 4, 6; *Feil/Wennig, Anwaltsrecht*<sup>8</sup> §§ 1–12a RL-BA 1977, 674).

Mit Blick auf die Übermittlung der von der Geschäftsführerin der klagenden Partei unterfertigten Vollmacht an das Inkassounternehmen sowie die von diesem erfolgte Beauftragung der G\*\*\*\* OG mit der Klageführung erweist sich die sodann auftragskonform vorgenommene Einbringung einer Mahnklage als zulässig: Die klagende Partei ließ im Vollmachtsformular den einfügbaren Namen des zu beauftragenden Rechtsanwalts offen und war daher in ihrer freien Auswahl des Rechtsanwalts nicht unangemessen eingeschränkt.

#### Anmerkung:

Beschränkungen in der freien Anwaltswahl sind nach § 8 RL-BA 2015 zulässig, sie dürfen nur nicht „unangemessen“ sein. Ob eine solche Beschränkung unangemessen ist, wird der beauftragte Rechtsanwalt selbst zu prüfen haben, womit sich aber schwierig zu lösende Abgrenzungsfragen stellen können.

Im Zweifel empfiehlt sich daher weiterhin die Einholung einer direkt vom Mandanten unterfertigten Vollmacht. Gibt der (mittelbare) Mandant aber – wie im vorliegenden Fall durch Freilassen des Namens des zu beauftragenden Rechtsanwalts – zu erkennen, dass ihm das Einschreiten eines bestimmten Rechtsanwalts gleichgültig ist und er die Auswahl einem Dritten (etwa einem Inkassounternehmen) überlässt, kann von einer unangemessenen Beschränkung der freien Anwaltswahl keine Rede sein.



**MICHAEL BURESCH**  
Der Autor ist Rechtsanwalt in Wien und Anwaltsrichter beim OGH.

2021/330

**MICHAEL BURESCH**



**MICHAEL BURESCH**  
Der Autor ist Rechtsanwalt in Wien und Anwaltsrichter beim OGH.

2021/331

## Disziplinarverfahrensrecht

### DISZIPLINARRECHT

§§ 27, 28, 58 DSt

#### Keine Beschwerde gegen die Bestellung eines Sachverständigen durch den Disziplinarrat.

OGH 16. 9. 2021, 26 Ds 9/21 d

#### Sachverhalt:

Nach Vorliegen des Schlussberichts des Untersuchungskommissärs fasste der Disziplinarrat in seiner beratenden Sitzung den Beschluss, einen psychiatrischen Sachverständigen zu bestellen und zu beauftragen, Befund und Gutachten zur Frage zu erstatten, ob der Disziplinarbeschuldigte im Zeitpunkt eines durchgeführten Vollzugstermins in psychiatrischer Hinsicht in der Lage war, das Unrecht seiner Tat einzusehen und nach dieser Einsicht zu handeln, sohin ob das Diskretions- und Dispositionsvermögen des Genannten als aufgehoben zu beurteilen ist.

Der OGH wies die dagegen erhobene Beschwerde des Beschuldigten als unzulässig zurück.

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Vorliegend sah der Disziplinarrat anlässlich seiner beratenden Sitzung Anhaltspunkte dafür gegeben, dem Beschuldigten könnte im Tatzeitpunkt der notwendige Perspektivenwechsel zwischen subjektiv innerem Erleben und der objektiven Realität unmöglich gewesen sein, weshalb er – für die Entscheidung darüber, ob ein Einstellungs- oder ein Einlei-

tungsbeschluss zu fassen ist (§ 28 Abs 1 DSt; vgl dazu *Lehner* in *Engelhart et al* RAO<sup>10</sup> § 28 DSt Rz 9f; RIS-Justiz RS0056973; RS0056969 [T 3, T 4]) – die Einholung einer psychiatrischen Expertise für erforderlich erachtete.

Die Bestellung und Beauftragung eines Sachverständigen (hier: gem § 20 Abs 2 und 3 iVm § 27 Abs 2 Satz 2 DSt) ist schon ihrem Wesen nach eine Verfügung bloß prozessleitender Natur (vgl *Ohrnhofer* in *Schmölzer/Mühlbacher*, StPO § 35 Rz 3f; 26 Ds 11/18 v RIS-Justiz RS0125707 [T 7]; RS0123525 = AnwBl 2008, 366; RL0000172; zum RStDG: Ds 23/13), gegen die gem § 58 DSt keine Beschwerde offensteht.

#### Anmerkung:

Nicht nur der Senat nach § 28 DSt („beratende Sitzung“), sondern auch der Untersuchungskommissär ist befugt, Sachverständige beizuziehen (§ 27 Abs 2 DSt). Aus Kostengründen empfiehlt sich jedoch die vorherige Rücksprache mit dem Präsidenten des Disziplinarrats.

**MICHAEL BURESCH**



**MICHAEL BURESCH**  
Der Autor ist Rechtsanwalt in Wien und Anwaltsrichter beim OGH.

2021/332

## Umgehungsverbot

### DISZIPLINARRECHT

§ 19 RL-BA 2015

#### Nur dann, wenn es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass in einer mit einer bestimmten Rechtssache nicht konnexen Angelegenheit der Rechtsanwalt auf der Gegenseite auch vertritt, darf der unmittelbare Kontakt mit der Gegenpartei aufgenommen werden. Im Zweifel ist eine Rückfrage geboten. Auch bei gleichzeitiger Übersendung des Briefes in Kopie an den gegnerischen Rechtsanwalt darf ein Brief ohne dessen Zustimmung nicht direkt an seinen Mandanten gerichtet werden.

OGH 17. 6. 2021, 26 Ds 10/20z

#### Sachverhalt:

Mit dem angefochtenen Erkenntnis wurde über den Beschuldigten die Disziplinarstrafe des schriftlichen Verweises ausgesprochen, weil er durch direkte Übermittlung eines Schreibens an A\*\*\*\* das anwaltliche Umgehungsverbot (§ 19 RL-BA 2015) verletzt hatte, weil Rechtsanwalt B\*\*\*\* von A\*\*\*\* mit der Wahrung all ihrer Interessen im Zusammenhang mit einer Liegenschaft und den bei deren Erwerb zwischen ihnen und ihrem Sohn zur Begründung und Si-

cherung ihres Alterswohnsitzes getroffenen Vereinbarungen betraut wurde.

Der OGH gab seiner Berufung keine Folge.

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Die erwogenen Umstände bieten keinen Raum für die These, es habe sich (trotz des Einschreitens des Beschuldigten und B\*\*\*\* im Verfahren vor dem \*\*\*\*\*) betreffend die stets idente Liegenschaft) um eine gänzlich neue bzw andere Sa-

che gehandelt. Denn selbst in einer mit einer Vertretungsangelegenheit nicht augenscheinlich konnexen Sache darf der unmittelbare Verkehr mit der Partei nur dann aufgenommen werden, wenn es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass diese von einem Rechtsanwalt vertreten wird; im – wie durch die aufgezeigten Umstände indizierten – Fall eines Zweifels ist hingegen eine Rückfrage geboten (RIS-Justiz RS0106284 [T 6]; *Engelhart/Hoffmann/Lehner/Rohregger/Vitek*, RAO<sup>10</sup> § 19 RL-BA 2015 Rz 9).

Weshalb für die Verwirklichung eines Verstoßes gegen § 19 RL-BA 2015 der Eintritt oder die Gefahr eines konkreten Nachteils für den Gegner durch die Umgehungshandlung erforderlich (RIS-Justiz RS0072496 [T 10 und T 12]; RS0055238 [T 6]; *Engelhart/Hoffmann/Lehner/Rohregger/Vitek*, RAO<sup>10</sup> § 19 RL-BA 2015 Rz 7; vgl auch 24 Ds 1/18h) bzw durch die Übermittlung des Schreibens auch an den gegnerischen Rechtsvertreter die Tatbestandsverwirklichung grundsätzlich ausgeschlossen sein soll (*Engelhart/Hoffmann/Lehner/Rohregger/Vitek*, RAO<sup>10</sup> § 19 RL-BA 2015 Rz 8 mwN; vgl hierzu auch RIS-Justiz RS0072496 sowie RIS-Justiz RS0106284 und *Engelhart/Hoffmann/Lehner/Rohregger/Vitek*, RAO<sup>10</sup> § 19 RL-BA 2015 Rz 4, wonach selbst das Einverständnis der Partei, in Abwesenheit mit dem gegnerischen Vertreter zu verhandeln, für die standesrechtliche Beurteilung des Verhaltens des anwesenden Vertreters unerheblich ist [ebenso *Feil/Wennig*, *Anwaltsrecht*<sup>8</sup> (noch zu § 18 RL-BA 1977) 678]), ist nicht ersichtlich.

Das Argument, die gegnerischen Parteien hätten fallbezogen (über die Weihnachtsfeiertage und den Jahreswechsel) ohnehin 18 Tage Zeit gehabt, um sich mit Rechtsanwalt B\*\*\*\* „oder anderen Kollegen“ ausreichend zu beraten, be-

trifft keine entscheidende Tatsache und wendet sich bloß inhaltlich gegen die Bestimmung des § 19 RL-BA 2015.

Weshalb es mit Blick auf die (allein) verpönte unmittelbare Kontaktaufnahme mit dem anwaltlich vertretenen Gegner und die damit bei diesem verbundene Gefahr, vor-schnell, ohne entsprechende rechtliche Konsultation Entschlüsse zu fassen (RIS-Justiz RS0072496; RS0055238; vgl auch *Feil/Wennig*, *Anwaltsrecht*<sup>8</sup> [bereits zu] § 18 RL-BA 1977, 677), auf die zeitliche Reihenfolge der allfälligen Mitbefassung des gegnerischen Rechtsvertreters ankommen soll, ist nicht zu erkennen (vgl insb *Engelhart/Hoffmann/Lehner/Rohregger/Vitek*, RAO<sup>10</sup> § 19 RL-BA 2015 Rz 5 zur – ungeachtet allfälliger Zustimmungserklärungen des Mandanten – jedenfalls gebotenen ausdrücklichen Zustimmung des Rechtsvertreters zur direkten Kontaktaufnahme mit seinem Mandanten; vgl auch dies aaO Rz 8; vgl zur zeitlichen Reihenfolge der Verständigung der Gegenpartei und des Gegenanwalts aber noch differenzierend: 10 Bkd 3/93 AnwBl 1994/4719, 442).

#### Anmerkung:

Auch durch das gleichzeitige Übersenden von Briefen an den gegnerischen Anwalt und seinen Mandanten wird das Umgehungsverbot verletzt. Daher ist etwa bei Vertragsverhandlungen und dem Versenden von Vertragsentwürfen stets auch die Zustimmung des Gegenvertreters einzuholen, wenn Entwürfe gleichzeitig an seinen Mandanten versendet werden sollen.

---

**MICHAEL BURESCH**

## Haftung des Kinder- und Jugendhilfeträgers nach ungerechtfertigter Kindesabnahme

### FAMILIENRECHT

§ 211 ABGB

**Nimmt der Jugendwohlfahrtsträger seine Kompetenz zur Ergreifung vorläufiger Maßnahmen der Pflege und Erziehung gem § 215 Abs 1 Satz 2 ABGB durch die Unterbringung eines Minderjährigen in einer psychologischen Beobachtungsstation in Anspruch, um den Verdacht des sexuellen Missbrauchs eines Minderjährigen durch einen Obsorgeberechtigten zu klären, so handelt er hoheitlich.**

OGH 23. 3. 2021, 1 Ob 211/20s

Im Familienrecht hat man es oft mit dem Jugendamt (Kinder- und Jugendhilfeträger) zu tun. Dieses vertritt offiziell die Interessen des Kindes und stellt sicher, dass diese ausreichend gewahrt werden. Auch wenn dieser Grundgedanke ein positiver ist, so kann die Intervention des Jugendamts manchmal „zu gut“ gemeint sein und nach hinten losgehen. In der Praxis kommt es zuweilen immer öfter vor, dass Personen ihre unliebsamen Nachbarn beim Jugendamt (zu Un-

recht) anzeigen. So werden häufig die (körperliche) Misshandlung von Kindern behauptet und lautstarke familiäre Auseinandersetzungen gemeldet. Natürlich ist das Jugendamt verpflichtet, all diesen Vorwürfen lückenlos nachzugehen, um eine allfällige Gefährdung des Kindeswohls zu unterbinden. Was passiert nun, wenn das Jugendamt eingreift und die betroffenen Kinder zwangsweise wegbringt? Welche Auswirkungen hat dies auf die Kinder und die Eltern



**JULIA ANDRAS**

Die Autorin ist Rechtsanwältin, Managing Partner, Head of Litigation bei Lansky, Ganzger, Goeth, Frankl & Partner Rechtsanwälte GmbH.

2021/333

und welche Ansprüche können daraus resultieren? Einen solchen Fall hatte kürzlich der OGH zu entscheiden.

#### **Sachverhalt:**

Konkret ging es um zwei minderjährige Kinder im Alter von sieben bzw neun Jahren und ihre zwangsweise Abnahme und Unterbringung in einem Krisenzentrum für die Dauer von ca acht Monaten. Das Jugendamt ist zu einem solchen – zweifellos – drastischen Schritt ermächtigt, wenn Gefahr in Verzug herrscht, weil die Kinder zB zuhause mit einem gewalttätigen Elternteil konfrontiert sind bzw missbraucht wurden. Im gegenständlichen Fall war es nach einer anonymen Anzeige, wonach die betroffenen Eltern psychisch instabil und die Kinder oft krank und armutsgefährdet seien, zur Abnahme der beiden gekommen. Zu diesem Zeitpunkt war der Vater aufgrund einer polizeilichen Wegweisung nicht anwesend. Er argumentierte, dass er mit der Betreuung seiner Kinder zu keiner Zeit überfordert gewesen sei. Er sei auch bereit gewesen, mit dem Jugendamt zu kooperieren, und es hätte durch ein einzuholendes Sachverständigengutachten erwiesen werden können, dass die Kinder zu keinem Zeitpunkt gefährdet waren. Der Vater argumentierte weiter, dass durch die ungerechtfertigte Kindesabnahme ein massiver Eingriff in sein verfassungsrechtlich gewährleistetes Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens nach Art 8 EMRK erfolgt sei. Dies hätte bei ihm zu einer massiven psychischen Störung geführt. So leide er an emotionalem Stress, Schlaf- und Konzentrationsstörungen, was sich insb an seinem Arbeitsplatz negativ auswirke. Der Vater brachte vor, er habe Freunde und Bekannte verloren, fühle sich ausgelaugt, müde, ängstlich und stimmungsschwankend. Seine psychischen Störungen hätten Krankheitswert erreicht. Die Kindesabnahme sei auch an seinem Arbeitsplatz Thema geworden, sodass er diesen, durch einvernehmliche Auflösung, verloren hätte, was zu einem Verdienstentgang geführt hätte. Dieser stehe auch in kausalem Zusammenhang mit der rechtswidrigen Kindesabnahme.

In seiner gegen die Stadt Wien (als Träger des Jugendamts) geführten Klage beantragte der Vater Schmerzensgeld und Verdienstentgang sowie die Feststellung der Haftung für künftige, noch nicht bekannte Schäden „aus der unrechtmäßigen Kindesabnahme“.

#### **Aus den Entscheidungsgründen:**

Das ErstG wies die Klage ab und verneinte den geltend gemachten Anspruch des Vaters mit dem Argument, dass sich der Zweck des Pflegschaftsverfahrens nur auf das Kindeswohl erstrecke und daher Ansprüche der Eltern nicht geschützt seien. Das BerG gab der Berufung des Vaters teilweise Folge und ließ die Revision an den OGH zu. Es stellt sich die Frage des Rechtswidrigkeitszusammenhangs zwischen einer behördlich verfügten Obsorgeübertragung und einer dadurch verursachten psychischen Beeinträchtigung sowie der Erschwerung des beruflichen Fortkommens. Dazu existiere bisher keine oberstgerichtliche Rechtsprechung.

Der Vater hatte sich auf das Amtshaftungsgesetz bezogen, also die Verursachung des behaupteten Schadens auf rechtswidriges Verhalten der (staatlichen) Organe im Rahmen der Hoheitsverwaltung gestützt. Dies ist insofern relevant, als nach dem Amtshaftungsrecht jene Schäden zu ersetzen sind, deren Eintritt die übertretene Vorschrift gerade verhindern wollte oder deren Verhinderung zumindest mitbezweckt ist.

Der OGH folgte in dieser Frage der Judikatur der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts und kam zu dem Ergebnis, dass der Kinder- und Jugendwohlfahrtsträger im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung und damit nicht hoheitlich tätig wird.

Allerdings gesteht der OGH einem durch die unzulässige „Kindesabnahme“ psychisch beeinträchtigten Elternteil unter bestimmten Voraussetzungen einen Schadenersatzanspruch zu.

Der OGH vertritt die Ansicht, dass es beim Schutz des Eltern-Kind-Verhältnisses gerade um den Schutz immaterieller Werte geht und dies auch den Schutz vor gravierenden psychischen Beeinträchtigungen nahelegt. Eine widerrechtliche „Kindesabnahme“ kann, aufgrund der für gewöhnlich innigen Gefühlsbeziehung zwischen Eltern und Kindern, eine psychische Beeinträchtigung mit Krankheitswert bei den Eltern auslösen.

#### **Anmerkung:**

Aufgrund dieser neuen Entwicklung der Judikatur erscheint es aus der Sicht des Jugendamts sinnvoll, das Vorliegen der Voraussetzungen für die zwangsweise Unterbringung von Kindern in einem Krisenzentrum streng zu prüfen. Wenn dies nicht erfolgt, können sie Schadenersatzansprüchen betroffener Eltern ausgesetzt sein, welche auch eine beträchtliche Höhe erreichen können.

---

**JULIA ANDRAS**



## Die richtigen Worte finden: Recht und Wirtschaft auf Englisch

- wichtigste juristische Terminologie
- Übungen, Lernkontrollen und Abschnittstests mit Lösungsvorschlägen
- erweitertes Kapitel „Deutsches Recht auf Englisch“

Linhart/Fabry  
**Englische Rechtssprache**

5. Auflage 2021. XIV, 208 Seiten Br.  
**ISBN 978-3-214-03363-7**

**35,90 EUR**  
inkl. MwSt.

shop.manz.at

**MANZ** 



## Bankgarantie vs Bürgschaft

- Voraussetzungen
- Abgrenzung zur Bürgschaft
- Einwendungen des Garanten
- uvm

Kornfehl  
**Die Bankgarantie**

2021. XXII, 174 Seiten. Br.  
**ISBN 978-3-214-02540-3**

**46,00 EUR**  
inkl. MwSt.

shop.manz.at

**MANZ** 

## SUBSTITUTIONEN

## WIEN

Übernahme **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 und Fax (01) 713 78 33 und (01) 712 32 28, auch außerhalb der Bürozeiten, oder Mobiltelefon (0664) 430 33 73 und (0676) 603 25 33, E-Mail: [scheimpflug@aon.at](mailto:scheimpflug@aon.at)

**Verfahrenshilfe in Strafsachen.**

RA Dr. *Irene Pfeifer*, Riemergasse 10, 1010 Wien, Telefon (01) 512 22 90, (0664) 302 53 56, Telefax (01) 513 50 35, E-Mail: [i.pfeifer.ra@chello.at](mailto:i.pfeifer.ra@chello.at), übernimmt Substitutionen, auch Verfahrenshilfe in Strafsachen und Rechtsmittel.

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.

**Substitutionen** aller Art (auch in Straf- und Exekutionssachen) in Wien und Umgebung (in Wien **auch kurzfristig**) übernehmen die Rechtsanwälte Mag. *Wolfgang Reiffenstuhel* & Mag. *Günther Reiffenstuhel*, Franz-Josefs-Kai 41/9, 1010 Wien (**nächst Justizzentrum Wien-Mitte**). Telefon (01) 218 25 70, Telefax (01) 218 84 60.

RA Dr. *Claudia Stoitzner* übernimmt – auch **kurzfristig** – Substitutionen aller Art in Wien und Umgebung, auch Verfahrenshilfe in Straf-, Zivil- und Verwaltungssachen sowie **Ausarbeitung von Rechtsmittel** und **gänzliche Übernahme von Verfahrenshilfesachen**. Dr. *Claudia Stoitzner*, Rechtsanwältin, Mariahilfer Straße 45/5/36, 1060 Wien, Tel.: (01) 585 33 00, Fax: (01) 585 33 05, Mobil: (0664) 345 94 66, E-Mail: [office@rechtsanwaeltinstoitzner.com](mailto:office@rechtsanwaeltinstoitzner.com)

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](mailto: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](mailto:office@ra-bammer.at), [www.ra-bammer.at](http://www.ra-bammer.at)

**Substitutionen aller Art** in Wien und Wien-Umgebung. RA Mag. *Sebastian Krumpel* übernimmt gerne Substitutionen in Zivil-, Straf- und Verwaltungssachen (auch Verfahrenshilfe, auch Rechtsmittel). Telefon (01) 595 49 92 (Telefax -99), Mobil (0680) 442 48 04, E-Mail: [office@krumpel.net](mailto:office@krumpel.net), Loquaipplatz 13/19, 1060 Wien, [www.krumpel.net](http://www.krumpel.net)

**Erfahrener Prozessanwalt** übernimmt **Substitutionen aller Art** in ganz **Wien**. RA Dr. *Stephan Messner*, 1130 Wien, Hietzinger Hauptstraße 22/D/B10A, Telefon: 01/876 30 96, Telefax: 01/876 30 96-4, E-Mail: [ra.dr.messner@aon.at](mailto:ra.dr.messner@aon.at), homepage: [www.ra-messner.at](http://www.ra-messner.at)

Dr. Ralf Höfler nebst Justizzentrum Wien Mitte, übernimmt Substitutionen in Wien, insbesondere (auch kurzfristig) vor dem Bezirksgericht Innere Stadt Wien, Bezirksgericht für Handelssachen Wien und Handelsgericht Wien. Telefon: (01) 315 22 94; E-Mail: [office@ra-hoefler.at](mailto:office@ra-hoefler.at)

## KÄRNTEN

**Substitutionen aller Art** (auch Strafsachen und Verfahrenshilfen), insbesondere für die Bezirksgerichte Villach, Spittal/Drau, Klagenfurt, Feldkirchen, Hermagor, auch kurzfristig – übernimmt Rechtsanwalt Mag. *Markus Steinacher*, Italienerstraße 10b, 9500 Villach, Telefon (04242) 23203 bzw. E-Mail: [office@ra-steinacher.at](mailto:office@ra-steinacher.at)

## STEIERMARK

**Graz:** RA Mag. *Eva Holzer-Waisoicher*, 8010 Graz, Kreuzgasse 2c, übernimmt für Sie gerne – auch **kurzfristig – Substitutionen** in Zivil- und Strafsachen in Graz und Umgebung. Telefon (0316) 82 65 54, Telefax DW 30, E-Mail: [office@anwalt-austria.at](mailto:office@anwalt-austria.at), Mobil erreichbar: (0676) 310 48 52.

## SALZBURG

ADAM & FELIX Rechtsanwälte OG, 5020 Salzburg, Sigmund-Haffner-Gasse 3, übernimmt **Substitutionen aller Art in der Stadt Salzburg**. Telefon (0662) 84 12 22-0, Telefax DW -6, [office@ra-adam.at](mailto:office@ra-adam.at)

RA Dr. *Klaus Estl*, Schanzlgasse 4a, 5020 Salzburg, mit Kanzleisitz unmittelbar neben Bezirks- und Landesgericht Salzburg, übernimmt auch kurzfristig Substitutionen in Zivil-, Straf- und Verwaltungssachen. Telefon-Nr.: 0662/843164, Telefax: 0662/844443, E-Mail: [gassner.estl@salzburg.co.at](mailto:gassner.estl@salzburg.co.at)

**Substitutionen in Zivil- und Verwaltungssachen** in Salzburg (Salzburg Stadt und Umgebung). Rechtsanwältin MMag. Lisa Pirker, Innsbrucker Bundesstraße 126, 5020 Salzburg; T: +43 662 62 71 36; M: +43 664 88 92 90 92; E: [office@pirker-ra.at](mailto:office@pirker-ra.at)

## INTERNATIONAL

**Deutschland:** Zwangsvollstreckung, Titulum-schreibung, 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](http://www.cllb.de)

**Deutschland:** 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 0049/89/540 239-0, Telefax 0049/89/540 239-199, E-Mail: [klamert@klamertpartner.de](mailto:klamert@klamertpartner.de); [www.klamertpartner.de](http://www.klamertpartner.de)

**Italien:** RA Avv. Ulrike Christine Walter (Partner von del Torre & partners), in Österreich und Italien zugelassene Rechtsanwältin, Kärntner Straße 35, 1010 Wien, und corso Verdi 90, 34170 Goerz, und 33100 Udine, Via Cussignacco 5, Italien, steht österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen und staatenübergreifende Substitutionen aller Art zur Verfügung.

Tel. 0039 (0432) 60 38 62,  
Telefax 0039 (0432) 52 62 37,  
Mobil 0039 334 162 68 13,  
E-Mail: [udine@euroius.it](mailto:udine@euroius.it),  
Internet: [www.euroius.it](http://www.euroius.it)

**Niederlande:** Rechtsanwaltskanzlei Schmidt 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, Sarphatistraat 370, NL-1018 GW, Telefon +31 (0)20 320 03 60, E-Mail: [mail@schmdt.nl](mailto:mail@schmdt.nl); [www.schmdt.nl](http://www.schmdt.nl)

**Ungarn:** Substitutionen und sonstige anwaltliche Aufgaben (Insbesondere aus Wirtschaftsrecht, Handelsrecht, Gesellschaftsrecht, Immobilienrecht und Arbeitsrecht) übernimmt Dr. *Tibor Gálffy*, Rechtsanwalt in **Wien** und **Budapest** bei GÁLFFY & VECSEY, Vertrauensanwalt der österreichischen Botschaft in Ungarn. Kontakt: 1111 Budapest, Bartók Béla út 54. Telefon +36 (1) 799 84 40 E-Mail: [bp@ga-ve.com](mailto:bp@ga-ve.com) [www.ga-ve.com](http://www.ga-ve.com)

**Slowenien – Kroatien – Bosnien und Herzegowina – Serbien – Montenegro – Mazedonien – Kosovo:** Rechtsanwaltskanzlei Mag. Dr. Mirko Silvo Tischler d.o.o. (GmbH), Trdinova ulica 5, SI-1000 Ljubljana, **Vertrauensanwalt und Senat der Wirtschaft**, steht sämtlichen Kolleginnen und Kollegen für cross-border-Mandatsübernahmen in diversen Rechtssachen zur Verfügung. Telefon +386 (0)1 434 76 12, Telefax +386 (0)1 432 02 87, E-Mail: [office@mst-rechtsanwalt.com](mailto:office@mst-rechtsanwalt.com), Web: [www.mst-rechtsanwalt.com](http://www.mst-rechtsanwalt.com)

## REGIEPARTNERSCHAFT

### VORARLBERG

**Dr. Wolfgang Hirsch, 6900 Bregenz, Rathausstraße 33** bietet einer/m Kollegin/en eine attraktive Regiepartnerschaft in einer bestens ausgestatteten und zentral gelegenen Kanzlei. Substitutionen bzw einzelne Mandatsübernahmen und spätere Kanzleiübernahme sind möglich. E-Mail: [kanzlei@hirsch-leissing.at](mailto:kanzlei@hirsch-leissing.at), Tel.: 05574/46250

### OBERÖSTERREICH

Rechtsanwaltskanzlei in Wels in bester Lage sucht Regiepartner(in). Spätere Übernahme der Kanzlei ist möglich. Rückmeldungen an: Tel. 07242 / 67 731 oder 0664/1809911

## KANZLEIABGABE

### OBERÖSTERREICH

Nachfolger\*in für Rechtsanwaltskanzlei in Steyr infolge beabsichtigter Pensionierung ab Sommer 2022 gesucht. (renovierte Gründerzeitvilla in unmittelbarer Nähe des LG Steyr, ca 150m<sup>2</sup>, Erdgeschoss). Bei Interesse wenden Sie sich an: [office@rae-steyr.at](mailto:office@rae-steyr.at); +43 7252 54768-0

### SALZBURG

Rechtsanwalt Dr. Gerhard Mory, Salzburg, seit vielen Jahren bundesweit im Asyl- und Fremdenrecht tätig, sucht wegen beabsichtigter Pensionierung Nachfolger\*in zur Kanzleiübernahme. Kontakt: [kanzlei@mory-anwalt.at](mailto:kanzlei@mory-anwalt.at), Tel.Nr: 0043 664 / 511 78 07

# Indexzahlen

Indexzahlen 2021	August	September
Berechnet von Statistik Austria		
Index der Verbraucherpreise 2015 (Ø 2015 = 100)	111,4	112,0*
Großhandelsindex 2015 (Ø 2015 = 100)	114,1	115,1*
<b>Verkettete Vergleichsziffern</b>		
Index der Verbraucherpreise 2010 (Ø 2010 = 100)	123,4	124,0*
Index der Verbraucherpreise 2005 (Ø 2005 = 100)	135,1	135,8*
Index der Verbraucherpreise 2000 (Ø 2000 = 100)	149,4	150,1*
Index der Verbraucherpreise 96 (Ø 1996 = 100)	157,2	157,9*
Index der Verbraucherpreise 86 (Ø 1986 = 100)	205,5	206,5*
Index der Verbraucherpreise 76 (Ø 1976 = 100)	319,4	321,0*
Index der Verbraucherpreise 66 (Ø 1966 = 100)	560,6	563,4*
Verbraucherpreisindex I (Ø 1958 = 100)	714,3	717,8*
Verbraucherpreisindex II (Ø 1958 = 100)	716,7	720,2*
Lebenshaltungskostenindex (April 1945 = 100)	6276,3	6306,8*
Kleinhandelsindex (März 1938 = 100)	5409,3	5435,5*
Großhandelsindex (Ø 2010 = 100)	118,3	119,2*
Großhandelsindex (Ø 2005 = 100)	131,0	132,1*
Großhandelsindex (Ø 2000 = 100)	144,2	145,4*
Großhandelsindex (Ø 1996 = 100)	148,6	149,8*
Großhandelsindex (Ø 1986 = 100)	155,0	156,2*
Großhandelsindex (Ø 1976 = 100)	206,4	208,0*
Großhandelsindex (Ø 1964 = 100)	343,4	346,2*
Großhandelsindex (März 1938 = 100) ohne MWSt	3350,5	3377,5*

\*) vorläufige Werte Zahlenangaben ohne Gewähr

ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG · WOLLZEILE 1-3 · 1010 WIEN

TEL.: +43 1 535 12 75-0 · FAX: +43 1 535 12 75-13 · RECHTSANWAELTE@OERAK.AT · WWW.RECHTSANWAELTE.AT

#### DATENSCHUTZ Informationspflicht gemäß Art 13 DSGVO:

Das Österreichische Anwaltsblatt ist das Kundmachungsorgan des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages (ÖRAK). Im Rahmen des Österreichischen Anwaltsblatts informiert der Österreichische Rechtsanwaltskammertag Rechtsanwälte, emeritierte Rechtsanwälte und Rechtsanwaltsanwärter über die Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Art 13 DSGVO wie folgt:

Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen: Österreichischer Rechtsanwaltskammertag, Wollzeile 1-3, 1010 Wien, +43 1 535 12 75-0, rechtsanwaelte@oerak.at, https://www.rechtsanwaelte.at/. Den Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter an der Anschrift des Verantwortlichen sowie unter der E-Mail-Adresse dsba@oerak.at. Der ÖRAK verarbeitet personenbezogene Daten der Rechtsanwälte, emeritierten Rechtsanwälte und Rechtsanwaltsanwärter lediglich zur formalen Abwicklung der vom ÖRAK zu besorgenden, gesetzlich vorgeschriebenen Geschäftsfälle, sowie personenbezogene Daten von Veranstaltungsteilnehmern zum Zwecke der Abwicklung der Veranstaltung auf Grundlage deren Einwilligung sowie zur Erfüllung eines Vertragsverhältnisses. Der von der Verarbeitung Betroffene hat das Recht auf Auskunft über die gespeicherten Daten gemäß Art 15 DSGVO, auf Berichtigung unzutreffender Daten gemäß Art 16 DSGVO, auf Löschung von Daten gemäß Art 17 DSGVO, auf Einschränkung der Verarbeitung von Daten gemäß Art 18 DSGVO, auf Widerspruch gegen die unzumutbare Datenverarbeitung gemäß Art 21 DSGVO sowie auf Datenübertragbarkeit gemäß Art 20 DSGVO. Sofern die Verarbeitung aufgrund einer Einwilligungserklärung erfolgt, hat die betroffene Person die Möglichkeit, diese jederzeit zu widerrufen, ohne dass die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung berührt wird. Der Betroffene hat das Recht, sich bei der Aufsichtsbehörde zu beschweren – zuständig ist in Österreich die Datenschutzbehörde. Informationen zum Datenschutz finden Sie unter https://www.rechtsanwaelte.at/impressumdatenschutz/

#### IMPRESSUM gem. § 24 Medieng

Offenlegung gem. § 25 Medieng und Angaben zu § 5 ECG abrufbar unter https://www.manz.at/impressum

Medieninhaber: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, Anschrift: Kohlmarkt 16, 1010 Wien, Verlagsadresse: Johannesgasse 23, 1015 Wien (verlag@manz.at), Herausgeber: RA Dr. Rupert Wolff, Präsident des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages, Wollzeile 1-3, 1010 Wien, Tel: (01) 535 12 75, Fax: (01) 535 12 75-13, E-Mail: rechtsanwaelte@oerak.at, www.rechtsanwaelte.at Redaktionsbeirat: em. RA Dr. Gerhard Benn-Ibler, RA Univ.-Prof. Dr. Michael Enzinger, RA Dr. Georg Fialka, em. RA Dr. Klaus Hoffmann, RA Dr. Wolfgang Kleibel, RA Hon.-Prof. Dr. Elisabeth Scheuba, RA Dr. Rupert Wolff. Redakteure: Bernhard Hruschka Bakk, Generalsekretär des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages und Mag. Christian Moser, Juristischer Dienst. Redaktion: Generalsekretariat des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages, Wollzeile 1-3, 1010 Wien, Tel: (01) 535 12 75, Fax: (01) 535 12 75-13, E-Mail: anwaltsblatt@oerak.at Hersteller: Ferdinand Berger & Söhne Ges. m. b. H., 3580 Horn. Herstellungsort: Horn, Österreich. Zitiervorschlag: AnwBl 2021/Nummer; AnwBl 2021, Seite. Anzeigenkontakt: Stefan Dallinger, Tel: (01) 531 61-114, Fax: (01) 531 61-596, E-Mail: stefan.dallinger@manz.at Bezugsbedingungen: Das AnwBl erscheint 11x jährlich (1 Doppelheft). Der Bezugspreis 2021 (83. Jahrgang) beträgt € 320,- (inkl Versand in Österreich). Einzelheft € 34,90. Auslandspreise auf Anfrage. Nicht rechtzeitig vor ihrem Ablauf abbestellte Abonnements gelten für ein weiteres Jahr als erneuert. Abbestellungen müssen schriftlich bis spätestens 18. November vor Jahresende beim Verlag einlangen. AZR: Die Abkürzungen entsprechen den „Abkürzungs- und Zitierregeln der österreichischen Rechtssprache und europarechtlicher Rechtsquellen (AZR)“, 8. Aufl (Verlag MANZ, 2019). Urheberrechte: Sämtliche Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil der Zeitschrift darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Haftungsausschluss: Sämtliche Angaben in dieser Zeitschrift erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Autoren, der Herausgeber sowie des Verlags ist ausgeschlossen. Fotocredits: Aufmacher Schwerpunkt/Abhandlungen: istockphoto/boana; Aufmacher Service: istockphoto/Bim; Legal Tech & Digitalisierung: shutterstock\_523742284 ©Artistdesign29; Aufmacher Rechtsprechung: istockphoto/tomloel; Foto Editorial: Foto Marcella Prunbauer-Glaser; Foto Atelier Doris Kucera; Foto Maria Sagneister: Rudolf Sagneister; Foto Patrick O. Kainz; Ina Aydogan; Foto Bettina Knötzl; Doris Kucera; Foto Levla Farahmandina; Christian Kahlfuß; Foto Tamara Freudemann; Tobias Krüse; Foto Daniela Huemer; Haslinger / Nagele Rechtsanwälte GmbH; Foto Franz J. Heidinger; Fotostudio HUGER Wien; Foto Katharina Braun; Doris Mitterer; Foto Alix Frank-Thomasser; Fotostudio HUGER Wien; Foto Stefanie Liebenwein; WILKE; Foto Niyazi Bahar; privat; Foto Michael Buresch; privat; Foto Julia Andras; LGP Rechtsanwälte GmbH. Grafisches Konzept: WERTHER - Marketing- und Kommunikationsberatung, Türkenschanzstraße 46, 1180 Wien. 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.



## Aus einem Guss

- präzise und wissenschaftlich fundiert
- handlich und kompakt, ideal für die Verwendung in der Hauptversammlung
- regelmäßige Updates (Online-Ausgabe des Werks)

Eckert/Schopper  
**AktG-ON – Kommentar zum Aktiengesetz**

2021. XXXII, 1.598 Seiten. Ln.  
ISBN 978-3-214-02120-7

**298,00 EUR**

inkl. MwSt.

Subskriptionspreis bis 31.12.2021

**248,00 EUR**

inkl. MwSt.

shop.manz.at

**MANZ** 



## Jetzt neu: Einkünfte aus Gewerbebetrieb vollständig aktualisiert

- detaillierte Kommentierung des EStG
- regelmäßige Aktualisierungen
- renommiertes Herausgeber- und Autorenteam

Wiesner/Grabner/Knechtl/Wanke (Hrsg.)  
**EStG – Einkommensteuergesetz**

Loseblattwerk in 4 Mappen inkl. 36. Ergänzungslieferung 2021.  
ISBN 978-3-214-02789-6

**398,00 EUR**

inkl. MwSt.

**Im Abonnement** mit Abnahmeverpflichtung für mindestens  
1 weitere Ergänzungslieferung.

**249,00 EUR**

inkl. MwSt.

shop.manz.at

**MANZ** 



**ADVOKAT**

[www.advokat.at](http://www.advokat.at) • [www.meinekanzlei.at](http://www.meinekanzlei.at)

**Austria' s Leading Companies 2021 2. Platz**

ADVOKAT erzielt den 2. Platz in der Kategorie  
„National tätige Großbetriebe in Tirol“



**HERMES Wirtschaftspreis 2021**

Mag. Evelin Greiter mit ADVOKAT wurde in der Kategorie „Frauen 2021“ unter die  
besten Unternehmerinnen Österreichs gewählt.



**ADVOKAT und seine Geschäftsführung  
Evelin Greiter und Dietmar Harb  
freuen sich über die erhaltenen Auszeichnungen  
und wünschen ein wunderbares Weihnachtsfest und  
ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2022!**



**Mag. Evelin Greiter**

**Dietmar Harb, BSc.**

