

Oben ohne ist out

Karrierechancen für Frauen in Wirtschaftskanzleien: einige Schlaglichter aus der Praxis

Von **Claudia Böhnert**



Partnerinnen in Kanzleien auf dem Vormarsch? Die Einschätzungen sind sehr unterschiedlich.

Im Mai sind die Ergebnisse der 1. AnwaltSpiegel-Studie „Karrierechancen für Frauen in Wirtschaftskanzleien – Die unter der gläsernen Decke sitzen“ in Frankfurt am Main im Rahmen eines gut besuchten Panels im House of Finance der interessierten Fachöffentlichkeit präsentiert worden. Die Publikation wird im Herbst 2014 in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen erfolgen. Die Redaktion des Deutschen AnwaltSpiegels wird die Entwicklungen rund um das Thema Diversity weiter aufmerksam verfolgen. Unsere Autorin **Claudia Böhnert** hat sich ihre Gedanken

gemacht und mit Entscheidern und Beteiligten in Sozietäten Gespräche geführt.

Frauen als Partner?

„Frauen als Partner?“, so ein erstaunter Partner einer internationalen Wirtschaftskanzlei: „Das sehe ich nicht. Wenn immer mehr Anwälte um dieselben Mandate buhlen, dann brauche ich nicht auch noch weiblichen Wettbewerb.“ Und ein renommierter Rainmaker aus einer anderen Frankfurter Lawfirm glaubt zu wissen:

„Frauen scheuen häufig den direkten Konflikt und nehmen vieles persönlich.“ Er habe es selbst „ausprobiert“ und gezielt einige Frauen eingestellt. Die hätten sich aber untereinander einen solchen Zickenkrieg geliefert, dass er dauernd habe schlichten müssen: „So etwas gibt es unter Männern nicht.“

Noch immer gängige Sichtweise oder Meinungen, die längst nicht mehr repräsentativ sind? – Denn: Seit geraumer Zeit treffen Anwältinnen immer öfter in den eigenen Reihen auf Mentoren, die sie aktiv unterstützen. Auch alteingesessene Kanzleien haben mittlerweile erkannt: Ohne Frauen geht es nicht – auch nicht „oben“ auf Partnerebene. Dafür sprechen nicht zuletzt ökonomische Gründe. Gemischte Teams, das zeigen Studien aus dem angloamerikanischen Raum, sind deutlich erfolgreicher bei der Akquise und Abarbeitung von Mandaten.

Zu den modernen Verfechtern einer gezielten Frauenförderung in Kanzleien gehört auch Neil Weiland, deutscher Senior Partner von Allen & Overy. Der Anteil weiblicher Partner bei der Kanzlei beträgt 8% und liegt damit leicht unter dem Durchschnitt, der 2013 bei den Magic-Circle-Kanzleien in Deutschland 9,6% beträgt (so die Untersuchung der britischen Personalberatung Laurence Simons). „Wir sind aber dabei, das zu adressieren“, berichtet Weiland: „Wir untersuchen seit längerer Zeit sehr genau, warum wir Anwältinnen ‚auf dem ▶

Weg nach oben‘ verlieren, damit wir dann durch gezielte Maßnahmen gegensteuern können.“

„35% unserer neu eingestellten Associates sind Frauen“, sagt Carolyn Schroeter, Chief Operating Officer bei Allen & Overy – und in dieser Funktion verantwortlich für das Thema Diversity. „Künftig werden wir jedes Jahr anhand einer ‚Retention-Rate‘ genau messen, inwieweit der Prozentsatz der weiblichen Associates, die bei uns zu Partnerinnen werden, erhöht werden konnte.“

Die Kanzlei fördere eine Kultur, die von Respekt und Anerkennung geprägt sei, in der Frauen und Männer sich gleichermaßen aufgehoben fühlten und so Topleistungen erbringen könnten, betont Schroeter. Eine fixe Quote möchte Allen & Overy nicht einführen. Bis zum Jahr 2020 soll der Anteil von Partnerinnen aber deutlich erhöht werden.

(Nicht nur) die Quote soll es richten

Linklaters, Hogan Lovells und Ashurst hingegen verordneten sich eine Quote. Hogan Lovells bereits 2012, Linklaters und Ashurst ganz aktuell. Linklaters möchte in den nächsten vier Jahren den Frauenanteil bei den Equity-Partnern auf 30% erhöhen, Ashurst auf 25%.

Ulrike Binder, Rechtsanwältin und einzige Partnerin bei Mayer Brown in Frankfurt am Main, hat aus eigener Initiative heraus ein Programm zur Förderung von Rechtsanwältinnen aufgesetzt. „Wir treffen uns durchschnittlich alle drei Monate und tauschen uns zu aktuellen Themen aus“, erzählt Binder. Das kommt gut an, hört man. Aktuell arbeiten bei Mayer Brown 18 weibliche Associates, zwei Counsels – und eine Partnerin. „Aber natürlich müssen wir noch viel mehr tun. Wir brauchen weitere Maßnahmen zur gezielten Frauenförderung.

Aber auch Frauen müssen sich trauen“, betont Binder. „Frauen können nicht erwarten, dass ihnen die Partnerschaft auf dem goldenen Tablett serviert wird. Sie müssen sich dafür qualifizieren und ihre Rechte auch einfordern.“ In diesem Punkt sind Frauen aus Ihrer Sicht noch viel zu zurückhaltend. Die wichtigsten Kriterien, die Frauen ihrer Meinung nach mitbringen müssen, sind: Fachkompetenz, die Fähigkeit zum Networken und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Fragt man Ina Steidl, Namensgeberin und Mitgründerin der auf Anwälte spezialisierten Personalberatung „Schollmeyer & Steidl, Legal Recruitment“, warum es in größeren Kanzleien so wenig Partnerinnen gebe, so fallen die Stichworte Mutterschutz und Elternzeit. Ihres Erachtens bedarf es einer grundsätzlichen Änderung des Systems. „Das Prozedere, wie Partner ernannt werden, ist nicht mehr zeitgemäß“, betont Steidl. „Studienabgänger in Deutschland sind deutlich älter als ihre Kollegen im Ausland. Die Frage der Partnerschaft kommt daher meistens zeitgleich mit der Frage nach der Gründung einer Familie. Hier muss es eine Entkopplung geben. Die Ernennung zum Partner muss flexibler werden, damit die Entscheidung für eine Familie nicht automatisch das Aus für eine Partnerschaft bedeutet“, fordert Steidl, weiß aber auch aus ihrer alltäglichen Arbeit: „Vor diesem Aufwand schrecken viele Kanzleien zurück.“

Das Thema Mutterschutz und Elternzeit ist ein heißes Thema für die meisten Kanzleien, insbesondere in den großen Sozietäten. Viele bestätigen, dass sie Anwältinnen häufig schon drei bis vier Jahren vor der möglichen Ernennung zur Partnerin verlieren, weil diese sich um ein berufliches Umfeld bemühten, das – vermeintlich – besser zu ihrer Familienplanung passe.

Anwältinnendilemma 2014: Familie oder Partnerin?

Sarah Schmidt-Versteyl, Associate-Partnerin bei Noerr in Düsseldorf, malt kein so dunkles Bild von ihrer Zukunft. Bei Noerr sei eine Vielzahl flexibler Arbeitsmodelle entwickelt worden, die es Männern und Frauen erleichterten, Familie und Beruf zu verbinden, berichtet sie. „Wir haben auch Männer, die in Teilzeit arbeiten oder Elternzeit genommen haben“, betont Schmidt-Versteyl.

Aktuell arbeiten bei Noerr 8,8% Equity-Partnerinnen. Eine bestimmte Quote will Noerr nicht etablieren. „Das passt nicht zu unserer Kanzleiphilosophie“, sagt Schmidt-Versteyl und begründet: „Eine Ernennung als Equity-Partner ist bei Noerr eine sehr individuelle Entscheidung, die unabhängig vom Geschlecht erfolgt“.

Auch Hubertus Kolster, deutscher Managing-Partner von CMS Hasche Sigle, sieht in deutschen Kanzleien gute Voraussetzungen für Frauen, Berufs- und Privatleben zu verbinden. „Flache Hierarchien und kleinere Teams ermöglichen eine flexible und selbständige Organisation der Arbeit. Dies kommt besonders Frauen und der individuellen Gestaltung ihres beruflichen Umfelds entgegen“, so Kolster.

Bei CMS Hasche Sigle Deutschland arbeiten aktuell 212 Equity-Partner, davon sind 28 Frauen. Mit einer Quote von 13% liegt CMS damit über dem Durchschnitt. Auf Associate-Partner-Ebene beträgt der Prozentsatz sogar 30%.

Damit steht CMS Hasche Sigle im Vergleich zu vielen Großkanzleien in Deutschland gut da. Im internationalen Vergleich, etwa mit Ländern wie Großbritannien, den Niederlanden, den USA oder Schweden, sieht es jedoch anders aus. Dort ist die Zahl der Partnerinnen deutlich höher. Woran liegt das? ►

Partnerinnen: ein typisch deutsches Problem?

Laut Kolster pflegen insbesondere Länder wie die Niederlande und Schweden eine geschlechtsspezifisch betont offene, tolerante Kultur. Dort sei es selbstverständlich, dass Männer und Frauen sich gleichberechtigt um die Familie kümmern. Dadurch werde es Familien leichtermacht, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Deutschland, so Kolster, müsse da noch aufholen. Denn gerade in der älteren Generation verstünden sich die Männer als Familienversorger und könnten sich schwerer vorstellen, in Teilzeit zu arbeiten oder gar eine Elternzeit zu nehmen.

„Bei der jüngeren Generation ändert sich das aber langsam“, hat Kolster beobachtet. „Wir bei CMS haben 28 Equity-Partner, die in Teilzeit arbeiten. Davon auch viele Männer. Für die Juristen aus der Generation Y ist die Verantwortung für die Familie genauso wichtig wie der Wunsch, Karriere zu machen“.

Und für ihn selbst? Auf die Frage, ob auch er sich vorstellen könne, in Teilzeit zu arbeiten, muss Kolster einschränken: „Ich wünschte, ich hätte es damals getan, als meine Kinder noch klein waren. Heute ist es in meiner Funktion nicht mehr möglich.“ ◀



Claudia Böhnert,
Gründerin und Managing Director der COURAGE
Strategieberatung für Kanzleimarketing und PR,
Frankfurt am Main

Boehnert@couragecomm.de
www.couragecomm.de

Deutscher **Anwalt**Spiegel

Online | **Roundtable** | Spezial | Panel

Roundtable-Termine im Juni/Juli 2014:

25. Juni 2014:

Unternehmensbewertung im M&A-Life-Cycle

Fallstricke vermeiden: Wertbezogene Fragen rund um die Transaktion

(Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main, 16–19 Uhr)

Kooperationspartner: **pwc**

15. Juli 2014:

Unternehmenskauf in Krise und Insolvenz

(Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main, 16–19 Uhr)

Kooperationspartner: **CMS/ Hasche Sigle**
Rechtsanwälte Steuerberater

Die Roundtables richten sich in erster Linie an Unternehmensvertreter.

Nähere Informationen zum jeweiligen Programm sowie die entsprechenden Anmeldeformulare finden Sie unter: www.deutscheranwaltspiegel.de/roundtable