

Was die Frauen wollen

Großkanzleien werden sich verändern müssen, um qualifizierte Frauen zu gewinnen. Das sagt eine Studie. Sie sagt auch: Nur wenige Anwältinnen zieht es zum großen Geld.

Von **Melanie Amann**

Mehr als 1800 Teilnehmer kamen zum diesjährigen Deutschen Anwaltstag in Berlin. Knapp fünfzig von ihnen – darunter ein einziger Mann und die Bundesjustizministerin – interessierten sich für die Veranstaltung am Donnerstagmorgen im Saal Friedrichshain des DBB Forums. „Gender Mainstreaming in Unternehmen, Anwaltskanzleien und Anwaltsorganisationen“ lautete das Motto, unter dem die „Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen“ im Deutschen Anwaltverein erfolgreiche Juristinnen aus Kanzleien und Unternehmen zu einer Bestandsaufnahme geladen hatte.

Die Zahlen sind bekannt: Seit Ende der neunziger Jahre studieren mehr Frauen als Männer Jura. Aber nur jede dritte Absolventin wird Anwältin, und nur knapp jede fünfte Anwältin will überhaupt Partnerin werden, hat das Soldan-Institut für Anwaltsmanagement herausgefunden. Eine Umfrage des Branchenmagazins „Azur“ unter 20 großen Wirtschaftskanzleien im Jahr 2007 ergab einen Frauenanteil von knapp 26 Prozent. „Equity Partner“, also voll stimmberechtigt und am

Gewinn beteiligt, seien aber nur knapp 8 Prozent. Auf dem Anwaltstag wurden diese Zahlen nun mit Leben gefüllt: durch die Erfahrungsberichte der Diskutantinnen auf dem Podium.

„Als Partnerin in einer Großkanzlei ist man einsam“, sagte Birgit Spießhofer nüchtern. Die „Isolation“ reiche bis in den privaten Bereich, wenn der Gastgeber einer Abendeinladung nicht wisse, wohin er diese Power-Frau setzen soll: zwischen Frauen, weil sie eben auch eine ist, oder zwischen Männern, weil sie wie ein Mann lebt. In Spießhofers Kanzlei Hengeler Mueller gab es lange Jahre genau zwei Partnerinnen unter insgesamt mehr als 80 Sozinen. 2008 wurde eine dritte Partnerin gewählt. Zwar habe sich viel verändert seit ihrem ersten Job vor 20 Jahren, räumt Spießhofer ein. Anders als früher zweifle heute niemand mehr die fachliche Kompetenz der Frauen offen an. Und junge Männer trauten sich, trotz des Leistungsdrucks Vätermonate zu nehmen, obwohl die Reaktion der Partner „einsilbig“ ausfalle. Aber noch immer gelte: „Wer Teilzeit arbeitet, pusht sich raus aus der Karriere.“ Nicht umsonst habe einer der ersten Aufsätze zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz diskutiert, ob die Antidiskriminierungsregeln auf Kanzleien anwendbar seien. „Nein“, lautete die Antwort der beiden Autorinnen. Beide sind Partner in einer Großkanzlei.

Auf Dauer könnten sich Sozietäten diese männlich geprägte Arbeitskultur nicht mehr leisten, sagt Christoph Hommerich voraus. Das Vorstandsmitglied des Soldan-Instituts stellte auf dem Anwaltstag die Studie zur beruflichen Situation von Frauen im Anwaltsberuf vor. „Wenn Großkanzleien die besten Absolventen wollen, müs-



„Als Partnerin in einer Großkanzlei ist man einsam.“
Foto: Avenue Images

sen sie mehr Frauen einstellen, das Thema Work-Life-Balance berücksichtigt und den unweigerlichen Sog der Akte verringern.“

Erste Zeichen für den Wandel gibt es schon: Die ersten Großkanzleien wie Gleiss Lutz bieten – wenn auch nur für Frauen – eine Teilzeitarbeit an, außerdem werden Kanzlei-Kindergärten eröffnet. Auch bei der Sozietät Graf von Westphalen ist eine Teilzeitarbeit seit 2002 möglich, mit halber Arbeitszeit, aber vollem Status. Mit Barbara Mayer wurde außerdem jüngst eine Frau zur Geschäftsführenden Partnerin gewählt. Ihre Sozietäten hätten die Bedeu-

tung von Frauenförderung erkannt und auch keinerlei Widerstand geleistet, als jüngst eine Teilzeitarbeiterin zur Wahl stand, sagt Mayer. Vor allem ältere Partner, deren Töchter jetzt ins Berufsleben starteten, zeigten sich sehr offen.

Die Studie des Soldan-Instituts zeigt aber auch, dass nicht nur die „Marktselktion“ die Karrierechancen der Frauen beeinflusst. Keinesfalls würden diese nur vom Arbeitsklima in den Kanzleien oder den Erwartungen der Mandanten getrieben, die zum Teil „die wichtigen Fälle“ doch lieber in die Hände eines Mannes legen. Es gebe auch eine „Selbstselektion“ durch die Frauen, be-

tront Christoph Hommerich: Viele wählten freiwillig wenig lukrative Gebiete wie Sozialrecht und Familienrecht. Hommerich zählt eine Negativliste der quasi frauenlosen Gebiete auf: 90 Prozent der Anwältinnen entscheiden sich danach gegen das Geschäft mit Unternehmenstransaktionen, 88 Prozent gegen das Kapitalmarktrecht.

Schließlich seien die Rechtsanwältinnen auch überproportional als Einzelkämpferinnen unterwegs. Häufiger als Männer sind sie Eigentümerinnen einer Kanzlei. Aber nur unterdurchschnittlich oft sind sie Partnerinnen einer Sozietät. Während die gesamte An-

waltschaft zu 50 Prozent aus Einzelkanzleien bestehe, betrage der Anteil der Ein-Frau-Kanzleien 64 Prozent. Sie entscheiden sich gegen Großkanzleien und gründen selbst. Viel früher als die Männer beziehen sie laut Hommerich die Gründung einer Familie und längere Auszeiten in die Karriereplanung ein. Und schon vor dem Berufseintritt gehen junge Juristinnen demnach davon aus, in ihrer Flexibilität durch die Berufstätigkeit ihres Lebenspartners eingeschränkt zu sein.

Auch hinsichtlich ihrer Vergütung zeigen sich Anwältinnen zurückhaltender: Der Soldan-Studie zufolge nutzen sie häufiger die Gehührentabellen und verdienen seltener Stundensätze mit Mandanten als die Männer. Werden variable Stundensätze verwendet, verlangen Frauen zwischen 129 und 213 Euro, Männer zwischen 150 und 235 Euro. „Egal in welchem Rechtsgebiet und egal ob Fachanwältin oder nicht – Frauen verdienen durch die Bank weniger“, fasst Hommerich zusammen.

Birgit Spießhofer plädiert deshalb dafür, die Ausbildung von Juristinnen nicht auf fachliche Themen zu beschränken: „Zu vielen Frauen fehlt der Mut zum Umgang mit Macht – mit der eigenen Macht und mit männlicher Macht.“ Viele kämpfen erst gar nicht für ihren Aufstieg in einer Sozietät, sondern flüchteten freiwillig in Sackgassen, zum Beispiel auf Positionen im Kanzleitmanagement.

Frauenanteil in Großkanzleien

Kanzlei	Anwältinnen insges. 2007	Anwältinnen 2007	Anteil in Proz.
Lovells	298	107	35,9
Baker & McKenzie	171	54	31,6
Clifford Chance	389	121	31,1
Mayer Brown Rowe & Maw	104	31	29,8
Taylor Wessing	247	73	29,6
Allen & Overy	131	37	28,2
Gleiss Lutz	238	65	27,3
Niir Stiefenhofer Lutz	294	78	26,5
Freemfields Bruckhaus Drieminger Linklaters	595	156	26,2
	329	85	25,8

(Stand 2007; Quelle: azur)