Einfach mal machen

Frauen sind auf den obersten Kanzleietagen deutlich in der Minderheit. Immer noch stellt sich die Frage, ob und wie sich Kinder und Karriere vereinbaren lassen. azur hat vier Juristinnen getroffen, die genau das geschafft haben und in diesem Jahr Partnerinnen wurden.

FOTO: ANDREAS ANHALT

Wie setzen sich Frauen durch? *Humor und einen Schuss Frechheit empfiehlt Sabine Vorwerk von Linklaters.*

VON EVA FLICK

Immer wenn Dr. Sabine Vorwerk das ‚Bitte nicht stören'-Schild an ihre Bürotür hing, hielten sich alle, wirklich alle, an diese Bitte. Vor allem ihre männlichen Kollegen schienen einen besonders großen Bogen um ihr Büro zu schlagen. Das ist sieben Jahre her. Damals war sie Associate im Frankfurter Büro von Linklaters, frisch aus dem Mutterschutz zurück und wenn das Schild dort klebte, hieß das übersetzt: „Ich pumpe gerade Milch ab." Den Kollegen war das nicht geheuer. Und die Insolvenzrechtlerin lacht heute noch, wenn sie daran denkt, wie sie außer ihrer Handtasche die Milchpumpe morgens ins Büro trug. Getreu ihrem Motto, ‚einfach mal machen', fragte sie damals nicht, ob das okay sei, sondern schaffte Tatsachen.

Eintrittskarte Umsatz.

Tatsachen schaffen, sich den eigenen Weg suchen und Chancen nutzen – das eint Sabine Vorwerk (43) und drei weitere Anwältinnen, die genau wie sie 2019 in die Partnerschaft ihrer jeweiligen Kanzlei aufstiegen: Dr. Tine Schauenburg (39) bei White & Case, Dr. Jenny Mehlitz (46) bei GSK Stockmann und Mascha Grundmann (47) bei Bird & Bird. Und alle vier eint, dass sie zwei Kinder haben. Bei Männern, die Partner geworden sind, käme niemand auf die Idee, diesen familiären Hintergrund überhaupt zu erwähnen. Für viele Frauen hingegen ist das Thema ‚Familie und Kinder' der Dreh- und Angelpunkt ihrer Karriere. Das Problem ist der Umsatz. Nur wer Umsatz mitbringt, kann Teil einer Partnerschaft werden. Das ist das Geschäftsprinzip jeder Kanzlei. Das gilt für Frauen genauso wie für Männer und das ist, so betont mancher Managing-Partner, nicht zuletzt eine Frage der Gerechtigkeit. Jeder – unabhängig vom Geschlecht – braucht als Eintrittskarte für die Partnerschaft also einen Business Case, wie es immer so schön heißt, gepaart mit einem ertragreichen Mandantenstamm. Und das wiederum braucht Zeit.

Setzen Frauen aber wegen eines Kindes auf dem Weg in die Partnerschaft eine Weile aus, verlängert sich ihr Weg nach oben oder er ist schlimmstenfalls ganz vorbei. Das ist ein Dilemma für beide Seiten: Für die Frauen, weil die männlichen Kollegen an ihnen vorbeiziehen, ge-

FOTO: ANDREAS ANHALT

Teilzeit oder Sabbatical? *Associates müssen ihre Bedürfnisse klar kommunizieren, sagt Jenny Mehlitz von GSK Stockmann.*

nauso wie für die Kanzleien, weil sie gut ausgebildete Frauen regelmäßig an Gerichte oder Unternehmen verlieren. Die Frauenquote in den Partnerschaften dümpelt seit Jahren entsprechend vor sich hin, die Steigerungsraten sind niedrig.

Das zeigt die diesjährige azur-Statistik wieder einmal deutlich (*Viele Nullen,* Seite 62): In den Top-50 Kanzleien aus dem aktuellen azur 100-Ranking stiegen 120 Männer in die Partnerschaft auf, aber nur 32 Frauen, was einer Quote von gut 21 Prozent entspricht. Dabei sieht die Realität noch düsterer aus, denn hier sind Equity- und Salary-Partner zusammengefasst. Das Sagen in den Kanzleien haben jedoch die Equity-Partner – und dieser Kreis ist noch deutlich männerlastiger als die Salary-Partnerschaft.

Dabei bemühen sich nahezu alle Kanzleien – mehr oder minder erfolgreich – schon seit Jahren gerade um den weiblichen Nachwuchs. Ehrgeizige Ziele verfolgt etwa Bird & Bird. Die internationale Vorgabe aus London fordert einen Frauenanteil von 50 Prozent in der Partnerschaft, in Deutschland liegt er bisher aber nur bei rund 10 Prozent. In diesem Jahr ernannte die Kanzlei in Deutschland fünf Männer und drei Frauen zu Partnern.

Auch für die Bird & Bird-IP-Rechtlerin Mascha Grundmann hat sich der Weg nach oben wegen ihrer Kinder verlängert. Zehn Jahre alt sind ihre Zwillinge heute und kamen in dem Jahr zur Welt, als Grundmann von Mayer Brown zu Bird & Bird ging und dort mit einer 80-Prozent-Stelle einstieg. „Für den Partnertrack muss man Voraussetzungen erfüllen, die nicht einfach sind, für niemanden“, sagt sie. „Aber die Kanzlei war immer fair und die Kriterien sind für Frauen und Männer gleich. Das ist Gleichberechtigung in jeder Hinsicht.“

Nicht als Counsel in Rente.

Klingt einleuchtend, war aber doch frustrierend für sie, weil sie erst einmal auf dem Counsel-Status blieb, statt aufzusteigen. Denn eines war ihr immer klar: „Ich gehe nicht als Counsel in Rente.“ Den Drive in Richtung Partnerschaft hatte auch Immobilienrechtlerin Jenny Mehlitz schnell nach ihrem Berufseinstieg. Anfang 2014 wechselte sie zu GSK Stockmann. Ihr Vorteil aus heutiger Sicht: Ihre Kinder, heute 18 und 16 Jahre alt, waren schon verhältnismäßig groß. „Für mich persönlich war es gut, dass ich meine Kinder in der Referendarzeit bekommen habe“, sagt

FOTO: DOMINIK ROSSE

Gleiche Kriterien für Männer und Frauen: *Gerechtigkeit beim Partnertrack hält Mascha Grundmann von Bird & Bird für selbstverständlich.*

„Ohne Flexibilität besteht das Risiko, Anwältinnen an die Justiz zu verlieren."

sie. „Dann ist man mit seinem Karriereweg zwar etwas später dran, ist aber mit der Familie aus dem Gröbsten raus und kann sich intensiver auf den Job konzentrieren." Bei GSK hatte sie nie das Gefühl, dass es ihr geschadet hat, Frau zu sein, auch wenn die Partnerschaft zu 90 Prozent aus Männern besteht.

Die Kanzlei bietet zwar diverse Frauenveranstaltungen an, setzt sich aber kein Mindestziel bei der Frauenquote. GSK predigt Eigeninitiative. Von den jungen Kolleginnen erwartet Mehlitz – eigentlich ganz simpel – dass sie mit den Partnern kommunizieren. „Fragen, die man hat, muss man ansprechen", rät sie. Nur dann könne eine Kanzlei den Bedürfnissen nachkommen. Welches Teilzeitmodell brauche ich? Oder möchte ich ein Sabbatical? „Wir haben viele Teilzeitmodelle", erläutert sie, „je nach den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiterin werden gemeinsam mit dem Partner und Team individuelle Lösungen gefunden." Flexibilität sei das Stichwort für alle Kanzleien. Ohne diese bestünde das Risiko, weibliche Associates zu verlieren, die sich dann vielleicht doch für den Richterberuf entscheiden.

FOTO: PATRICK MORARESCU

Organisation ist alles: *Tine Schauenburg von White & Case pendelt zwischen Hamburg und Berlin.*

Flexibilität ist auch das, was White & Case Tine Schauenburg ermöglicht. Sie lebt in Hamburg, pendelt aber regelmäßig in das Berliner Büro, weil dort der größte Teil des Compliance-Teams beheimatet ist. Als die Partnerpromotion anstand, war sie gerade mit dem zweiten Kind schwanger – ein Zeitpunkt also, der noch vor ein paar Jahren alles andere als günstig gewesen wäre, die Firmenkultur war damals nicht reif dafür. „Ein bisschen Glück gehört aber auch dazu", sagt sie selbst. Denn zum einen ist ihre Spezialisierung, Wirtschaftsstrafrecht und Compliance, in den vergangenen Jahren durch die Decke gegangen und hat auch kanzleiintern deutlich an Relevanz gewonnen. Zum anderen hatte sie mit Karl-Jörg Xylander einen zuständigen Partner, der sie trotz ihrer Schwangerschaft ins Rennen um den Aufstieg schickte.

Spürbare Veränderung.

Von Vorteil für sie war auch, dass White & Case über etablierte Förderungsinitiativen für Frauen verfügt. So erhielt sie ein ganz individuelles Coaching. „In den vergangenen Jahren hat sich diesbezüglich wirklich etwas hier verändert", stellt sie mit Nachdruck fest. „Aber letztlich geht es doch nicht primär darum, was die Kanzlei tun kann. Die entscheidende Frage ist: Wie kriege ich berufliche Herausforderungen und Kinder organisiert?"

Selbstmanagement ist das eine, der persönliche und der gesellschaftliche Druck das andere. Tine Schauenburg geht es da genauso wie anderen arbeitenden Müttern. „Ich muss eher ein emotionales Opfer bringen", stellt sie fest. Und auch Bird & Bird-Partnerin Grundmann sagt:

„Man muss schon einen Preis zahlen, wenn man zwischen den Welten hin und her springt." Dazu gehören Fragen aus dem sozialen Umfeld, von denen man meinen würde, sie sind aus der Zeit gefallen, wie etwa: „Warum musst du denn arbeiten? Verdient dein Mann nicht genug?" Bird & Bird fördere ebenso, dass Väter Elternzeit nehmen. „Das ist auch ein Beitrag dazu, dass das gesellschaftlich anerkannter wird", so Grundmann.

Linklaters-Partnerin Vorwerk nimmt aber vor allem die Frauen selbst in die Pflicht. „Frauen sollen mutiger sein", fordert sie. Der Ansatz, erst alles abzuarbeiten und sich dann um die eigenen Bedürfnisse zu kümmern, sei grundlegend falsch. Eine Schwangerschaft etwa zu verschieben, bis der Schritt in die Partnerschaft geschafft ist, sei eine Falle. „Mit Mitte 30 kommt sonst die Alles-oder-nichts-Frage", erklärt Vorwerk. „Viele Frauen meinen dann, sich entscheiden zu müssen, weil sie nicht wissen, wie sie Karriere und Kinder kombinieren können." Je früher man selbst einen Plan habe, desto bestimmter könne man auch vorgehen.

Selbsterfüllende Prophezeiung.

Dass sie selbst kurz nach dem ersten Staatsexamen schwanger war, ist für Vorwerk aus heutiger Sicht genau deswegen ein Glücksfall. „Ich musste mich deswegen ganz klar entscheiden, was ich will", sagt sie und stellte damals die Weichen. Ein Dorn im Auge ist ihr das Reden von gläsernen Decken, das immer wieder im Zusammenhang mit Frauen und Karriere fällt. „Das ist eine selbsterfüllende Prophezeiung", sagt sie mit Nachdruck.

Wenn sie sich Respekt verschaffen wollte, setzte sie eher auf Humor gepaart mit einem Schuss Frechheit – etwa bewiesen beim Termin mit einem Mandanten. Mehrere Männer und Sabine Vorwerk als einzige Frau saßen bereits am Konferenztisch. Als ihr Kollege den Raum betrat mit einem freundlichen „Guten Tag, meine Herren", flüsterte sie ihm – für alle gut hörbar – zu: „Ich wusste gar nicht, dass ich so männlich bin." Übersehen hat sie anschließend niemand mehr. ■

Viele Nullen

Die Kanzleien an der Spitze der azur-Liste sind bei Partnerinnen-Beförderungen wenig vorbildlich.

azur100 Ranking	Name der Kanzlei	neue Partner	davon Frauen
1	Freshfields Bruckhaus Deringer	3	1
2	CMS Hasche Sigle	3	0
3	Gleiss Lutz	5	1
4	Hogan Lovells	8	0
5	Hengeler Mueller	3	0
6	Noerr	8	1
7	Linklaters	5	3
8	P+P Pöllath + Partners	6	0
9	White & Case	4	2
10	Latham & Watkins	1	0
11	Allen & Overy	1	0
12	Heuking Kühn Lüer Wojtek	7	2
13	Clifford Chance	2	0
14	Bird & Bird	8	3
15	McDermott Will & Emery	4	0
16	Baker & McKenzie	2	0
18	Kirkland & Ellis	1	0
19	Quinn Emanuel Urquhart & Sullivan	1	0
21	Greenberg Traurig	0	0
22	GSK Stockmann	4	1
23	Milbank Tweed Hadly & McCloy	1	0
24	Dentons	5	2
25	Orrick Herrington & Sutcliffe	0	0
26	Oppenhoff & Partner	8	2
27	Taylor Wessing	4	0
28	Luther	4	1
29	Flick Gocke Schaumburg	15	1
31	Posser Spieth Wolfers & Partners	0	0
33	DLA Piper	5	3
34	Goodwin Procter	0	0
35	Shearman & Sterling	0	0
37	Beiten Burkardt	11	4
38	BMH Bräutigam & Partner	2	0
39	Sidley Austin	0	0
40	Norton Rose Fulbright	3	0
41	Görg	5	1
42	Pinsent Masons	1	1
43	Deloitte Legal	1	0
44	GvW Graf von Westphalen	5	1
45	Blomstein	0	0
46	Greenford	0	0
47	Glade Michel Wirtz	0	0
48	Watson Farley & Williams	1	0
49	Menold Bezler	4	1
50	Cleary Gottlieb Steen & Hamilton	1	1

Quelle: azur 100 und JUVE-Recherche. Unter ‚Partner' sind Equity-Partner und Salary-Partner zusammengefasst, da viele Kanzleien in der Außendarstellung nicht zwischen beiden Positionen unterscheiden. Unternehmen sind nicht berücksichtigt.

Herausgeberin: Dr. Astrid Gerber

Chefredaktion: Dr. Aled Griffiths (Gr), Antje Neumann (AN), Jörn Poppelbaum (pop)

Redaktionsleitung azur Karrieremagazin: Co-Leitung Eva Flick (EF; v.i.S.d.P.) und Markus Lembeck (ML)

Redaktion: Christine Albert (CA), Raphael Arnold (pha), Laura Bartels (lau), Ulrike Barth (uba), Catrin Behlau (cb), Sonja Behrens (smb), Simone Bocksrocker (SB), Silke Brünger (si), Marc Chmielewski (mc), Geertje de Sousa (gds), Helena Hauser (hh), Astrid Jatzkowski (jat), Annette Kamps (ank), Mathieu Klos (MK), Dennis Koch (dk), Esra Laubach (elb), Daniel Lehmann (dal), Eva Lienemann (eli), Stephan Mittelhäuser (stm), Melanie Müller (mel), Claudia Otto (co), Norbert Parzinger (NP), Konstanze Richter (ric), Amy Sandys (ams), Christiane Schiffer (ChS), Christina Schulze (cg), Dr. Ludger Steckelbach (LS), Christin Stender (cn), Dr. Martin Ströder (mst), Melike Vardar (mev), Anika Verfürth (av)

CvD/Schlussredaktion: Ulrike Sollbach (Leitung), Katja Gosse, Sirka Laass

Freie Mitarbeit: Anja Kühner

Verwaltung und Buchhaltung: Irini Karamaki, Ekaterina Rud, Sandra Schmalz, Sarah Stollenwerk, Janine Wartenberg

Ihr Ansprechpartner für azur-Anzeigen: Bert Peter Alkema

Vermarktung und Verkauf: Rüdiger Albert, Angelika Graef, Britta Hlavsa, Svea Klaßen, Jessica Lütkenhaus, Tina Puddu, Aliza Reitz, Christopher Savill, Ylva Wüstemann

Marketing und Veranstaltungen: Alke Hamann (Leitung), Jens David, Marit Lucas, Isabelle Schachtsiek, Eva Wolff

Datenpflege: Dominique Ehrmann, Verena Kind, Elisabeth Krüger, Fabian Lippke, Judith Pinger, Claudia Voskuhl

Layout: Andreas Anhalt (Leitung), Vivian Ems, Janna Lehnen, Dominik Rosse

IT: Marcus Willemsen

Vertrieb: Jessica Lütkenhaus (Abonnements), Marit Lucas, Eva Wolff

Informationsmanagement und Produktionssteuerung: Ulrike Sollbach (Leitung), Nicole Bertelsmann, Regina Cichon, Verena Clemens, Stefanie Riemann, Claudia Scherer, Silvia Strauch

azur Karrieremagazin erscheint zweimal im Jahr bei:

JUVE Verlag für juristische Information GmbH
Sachsenring 6 · D-50677 Köln
PostanschriftPostfach 25 04 29 · D-50520 Köln
Tel. 0049/ (0)221/ 91 38 80-0
Fax 0049/ (0)221/ 91 38 80-18
E-Mail info@azur-online.de · vertrieb@juve.de

Druckauflage: 14.500
Litho- und Druckservice:
D+L Printpartner GmbH, Bocholt
ISSN: 1436-5170

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung wie Nachdruck, Vervielfältigung, elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der Zustimmung des Verlages.

Abo: azur Karrieremagazin und azur100 sind als Einzel- und Kanzleiabonnement erhältlich. Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!

www.azur-online.de