

Mut und Verantwortung – Partnerinnen im Wirtschaftsrecht

Als Partnerin in einer Wirtschaftskanzlei ist man oder besser gesagt frau in Deutschland nach wie vor in der Minderheit. Immer noch ist die Juristenbranche mit ca. 35 % Frauen in Deutschland männerdominiert (Stand Januar 2019; Quelle BRAK). Und obwohl im Jahr 2017 laut BRAK erstmals geringfügig mehr Frauen als Männer für den Beruf der Anwaltschaft zugelassen wurden, lag die Frauenquote unter Equity Partnern* in Rechtsanwaltskanzleien 2017 bei ca. 10 % (Erhebung von Azur für 200 Wirtschaftskanzleien). Das bedeutet, dass eine Frau in einer Führungsposition am Verhandlungstisch die Ausnahme ist. Das ist die eine Seite.

Auf der anderen Seite sind die Rechtsanwaltskanzleien heute mehr denn je bemüht, flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen, eine angemessene Work-Life-Balance zu bieten und Frauen zu fördern. Dies geschieht nicht aus reiner Nächstenliebe, sondern auch, weil es seit einigen Jahren immer schwieriger geworden ist, gut ausgebildete Mitarbeiter zu finden und zu halten. Für Frauen, die inzwischen etwa 50 % der Rechtsanwälte ausmachen, bieten sich daher gute Chancen, die eigenen Ziele zu verwirklichen.

Veränderungen werden gemeinsam geschaffen

Zu der Frage, wie diese Ziele sich verwirklichen lassen, ob die Kanzleien und die Männerwelt sich ändern müssen, oder ob Frauen sich anders verhalten sollten, gibt es viel Literatur und doch kein Patentrezept. Sicherlich ist es in diesem Fall wie in so vielen anderen auch: die Wahrheit liegt irgendwo in der Mitte.

Schon seit einiger Zeit bemühen Kanzleien sich sehr darum, mehr Frauen in Führungspositionen zu befördern. So bieten sie inzwischen vielfältige Angebote zur gezielten Förderung von weiblichem Nachwuchs an, sei es durch spezielle Seminare (z.B. Selbstmarketing für Anwältinnen), Mentoren-Programme oder flexible Teilzeitmodelle (die selbstverständlich ebenso für männliche Mitarbeiter gelten). Die Kanzleien sind aber nach wie vor auf die Mitwirkung und das Feedback der Anwältinnen angewiesen, da nur so Modelle entwickelt werden können, die in der Praxis auch wirklich hilfreich sind. Diese Mitwirkung erfordert auch Engagement und Beteiligung der Anwältinnen.

Um als Rechtsanwältin in die Partnerschaft aufgenommen zu werden, ist es neben der natürlich erforderlichen hohen fachlichen und unternehmerischen Eignung nötig, für sich selbst einzustehen, seine Interessen zu verfolgen und diese auch deutlich kund zu tun. Der Eintritt in die Partnerschaft bedeutet die Übernahme von Verantwortung und erfordert daher auch Mut. Aus diesem Grunde ist es für Rechtsanwältinnen, genau wie für Rechtsanwälte, hilfreich, diesen Mut frühzeitig zu zeigen und offen die eigenen Karriereziele zu vertreten. Dazu gehört es auch, Aufgaben zu übernehmen, die einem vielleicht auf den ersten Blick zu groß erscheinen. Chancen, die sich bieten, sollten wahrgenommen und nicht aus Angst, die „Quoten-Frau“ zu sein, zurückgewiesen werden. Denn je mehr Frauen Partnerin in einer Kanzlei sind, desto normaler und weniger „exotisch“ wird es, wenn weitere Frauen dazu kommen, und umso mehr Vorbilder bieten sich.

Vorbilder suchen und selbst Vorbild sein

Ein weiterer Schritt zu mehr Partnerinnen ist es, Vorbilder zu schaffen und auch als Vorbild zur Verfügung zu stehen, denn oftmals scheiden Rechtsanwältinnen aus Kanzleien aus, bevor sich die Frage nach der Partnerschaft überhaupt konkret stellt. Ein häufiger Grund hierbei ist, dass die Rechtsanwältinnen aufgrund fehlender Vorbilder nicht sicher sind, ob sich ihre Ziele überhaupt verwirklichen lassen. Es bestehen Zweifel daran, ob eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist und akzep-

tiert wird. Und natürlich herrscht doch teilweise in der männerdominierten Umgebung die Vorstellung, dass Frauen, die sich eine Familie wünschen, keine Lust auf Karriere haben oder neben der Familie nicht hinreichend belastbar sind im Hinblick auf die Partnerschaft in einer Kanzlei. Helfen kann es hier, möglichst viele verschiedene Karriere- und Lebensmodelle zu erleben, um an ihnen zu erkennen, was für Möglichkeiten es gibt. Die breite Basis an Vorbildern ist daher notwendig, da natürlich jede Person ihren eigenen Weg verfolgt und sich die Wege der einzelnen nicht spiegeln lassen. Der Blick auf die verschiedenen Modelle erleichtert es, ein eigenes gangbares Modell zu finden.

Mit Flexibilität und Verständnis zur Partnerschaft

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine besondere Herausforderung für Frauen, aber auch die Rechtsanwaltskanzleien. Bereits Jahre vor der eigentlichen Familienplanung nehmen Frauen sich teilweise zurück und geben ihre Position in einer Rechtsanwaltskanzlei für eine vermeintlich familienfreundliche Stelle in einem Unternehmen oder beim Staat auf. Dies führt dazu, dass diese Frauen schon lange vor der Frage nach einer möglichen Partnerschaft aus dem Rennen ausscheiden. Zunächst bewährt es sich also, seine Ziele so lange zu verfolgen, bis sich die Frage der Vereinbarkeit konkret stellt, das heißt zum Beispiel also, nicht auf eine Beförderung zu verzichten, nur weil in den nächsten Jahren die Familienplanung ansteht.

Ist es dann soweit, sollten die Rechtsanwältinnen den Mut haben, die inzwischen von vielen Kanzleien aktiv beworbene Flexibilität in Anspruch zu nehmen und zu leben. So muss eine Teilzeittätigkeit zum Beispiel keine starre Arbeitszeit von 9 bis 16 Uhr bedeuten, sondern kann projektbezogen variiert werden. Und auch von Mandanten darf heutzutage mehr Flexibilität und Verständnis erwartet werden. Auch in Teilzeit ist Transaktionsarbeit – entgegen anderweitigen Aussagen – möglich, auch in Vollzeit tätige Rechtsanwälte sind nicht 24/7 erreichbar.

Schließlich darf nicht vergessen werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein rein weibliches Thema ist, sondern dass sich beide Elternteile dieser Thematik stellen sollten. Nach einer Statistik des Statistischen Bundesamtes (Stand 28.05.2019) wurden immerhin knapp 24 % der Elterngeldbezüge in 2018 an Väter ausgezahlt. Diese Zahl ist seit 2015 stetig angestiegen, wenn auch nur langsam. Die Bezugsdauer von Elterngeld (Basiselterngeld) betrug bei Müttern durchschnittlich 11,7 Monate, bei Vätern durchschnittlich 3 Monate. Die Tendenz ist also steigend und es ist mit Blick auf eine gleichberechtigte Karriere zu hoffen, dass auch die Verantwortung für die Familie sich künftig noch gleichberechtigter verteilen wird.

Die Zeiten sind für Frauen im Wirtschaftsrecht trotz der bestehenden Widrigkeiten günstig. Jede Frau kann nur ermutigt werden, den Weg Richtung Partnerschaft zielstrebig zu verfolgen.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier ausschließlich die männliche Form verwendet. Die Angaben beziehen sich auf alle Geschlechter.

Hinweis zur Autorin:

Dr. Alma Franke, LL.M.,
ist seit 2007 Rechtsanwältin bei GSK Stockmann. Sie ist Partnerin im Bereich Real Estate Finance und Mutter einer kleinen Tochter.

