

**Vortrag für die Herbsttagung der ARGE Anwaltsmanagement im DAV
am 09.11.2007 in Köln zum Thema:**

„Frauen als Partner nur im Ganztagsjob?“

Kürzlich berichtete mir eine jüngere Kollegin (ca. Mitte 30), die in eine große internationale Anwaltskanzlei gewechselt war, über eine Einladung zum Abendessen durch einen der männlichen Partner. Dieses Abendessen habe der Kollege insbesondere dazu genutzt, ihr klar zu machen, dass sie auf keinen Fall daran denken dürfe, Kinder zu bekommen. Dies würde ihrer Karriere in der Anwaltskanzlei jedenfalls schaden.

Als ich meinem netten Sozius Wilhelm Achelpöhlner hiervon berichtete, sah er mich lächelnd an und meinte, früher hätten die jungen Anwältinnen von solchen Einladungen doch sicherlich anderes gehofft oder befürchtet.

Ist das nun ein Fortschritt? Früher Objekte der Begierde – jetzt kastrierte Mütter?

Weder mit der einen noch mit der anderen Methode ist es allerdings bisher gelungen, Frauen in nennenswertem Umfang den Zutritt zu mittleren und größeren Anwaltskanzleien zu verschaffen. Nach der Untersuchung von Prof. Hommerich im Auftrag der Soldan-Stiftung arbeiten Anwältinnen zu 50 % entweder als Einzelanwältinnen oder in 2er-Kanzleien (dann oft auch zu zwei Frauen). Die größere Freiheit und Selbstbestimmung bei dieser Arbeitsweise wird allerdings auch durch erheblich geringere Verdienstmöglichkeiten erkauft.

Als Partnerinnen von großen Anwaltskanzleien sind Frauen fast unsichtbar.

Beispiele: Juve Rechtsmarkt September 2007, S. 44 ff:

Die Zahl der Partnerinnen bewegt sich zwischen 3 % und 10 %. Es gibt nur eine einzige geschäftsführende Partnerin einer deutschen Großkanzlei: Frau Dr. Mayer, Graf von Westphalen.

Die Anzahl der Neueinstellungen junger Anwältinnen ist jedoch in Großkanzleien steigend und beträgt schon seit Jahren teilweise mehr als 30 %. Diese Kolleginnen verschwinden jedoch nach einigen Jahren wieder aus diesen Kanzleien – jedenfalls stagniert die Zahl der Partnerinnen.

Aber auch in mittleren und kleineren Sozietäten werden die Kolleginnen weiterhin als „Risiko behaftet“ angesehen, so lange sie noch im gebärfähigen Alter sind. Da dieses ja neuerdings immer weiter hinausgeschoben wird, sind daher die ersten 15 bis 20 Jahre – also die kreativsten Jahre – der Lebensarbeitszeit einer Anwältin aus Sicht der Sozietäten mit diesem „Risiko“ belastet. Es ist eindeutig, dass die Einstellungspraxis zumindest der mittleren Kanzleien hiervon stark betroffen ist. Immer wieder höre ich von Kollegen z.B.: „Ja, wissen Sie, Frau Kollegin, ich habe ja voller Optimismus zwei Mal hintereinander junge Kolleginnen mit viel versprechenden Zeugnissen eingearbeitet, die sich dann jedoch wieder in längere Elternzeit verabschiedet haben – ich bin es leid!“

Ich frage mich dann immer wieder, ob die Frustrationen der (männlichen) Kollegen nicht doch eventuell gerechtfertigt sind und warum es denn für die Frauen nicht möglich sein soll, ihre Mutterschaft mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren?

Nach meinen Beobachtungen gibt es drei Modelle, die drei Ks unter einen Hut zu bringen (Kanzlei, Kinder, Karriere statt früher Kinder, Küche, Kirche):

a)

Kinder schon möglichst früh während des Studiums und der Referendarzeit zu bekommen scheint einem anschließenden Durchstarten in die Karriere nicht im Wege zu stehen. Als Vorbilder fallen mir dabei jedoch nur Frauen aus dem öffentlichen Dienst ein, nämlich Jutta Limbach und Renate Jäger.

Jedenfalls führt dieses Modell dazu, dass die Kinder bei Beginn der vollen Berufstätigkeit bereits in einem Alter sind, in dem man sie in Ganztagskindergärten und Ganztagschulen unterbringen kann bzw. außerhäuslich betreuen lassen kann.

b) Kinder erst nach dem beruflichen Aufstieg also im Alter von 40 bis 45:

Der Vorteil dieses Modells ist, dass von Anfang an genügend Geld für häusliche oder außerhäusliche Kinderbetreuung vorhanden ist und man in seiner Anwaltskanzlei schon Partner geworden ist, sodass ein Karriereknick nicht zu befürchten ist. Der Nachteil ist allerdings, dass man dann im Alter zwischen 40 und 50 noch relativ kleine Kinder hat, was den internationalen Einsatz in Großkanzleien sicher ebenfalls behindert.

c)

Das häufigste aber sicherlich auch schwierigste Modell: Kinder zwischen 30 und 35 zu Beginn der Anwaltskarriere:

Dieses Modell führt meist zu längeren Mutterschaftsurlauben und anschließender Teilzeittätigkeit mit entsprechend negativen Auswirkungen auf die Karriere.

Nun lässt sich die Frage, wann im Laufe des Frauenlebens die Kinder geboren werden, nicht 100 % planen. Ganz vom Schicksal abhängig sind wir jedoch ebenfalls nicht. Deshalb lohnt es sich schon, die drei genannten Modelle näher zu betrachten.

Dabei erscheint mir das Modell a) letztlich für die Karriere am unproblematischsten zu sein, erfordert jedoch sicherlich die Mitarbeit von Ehemann und Großeltern bei der Kindererziehung.

Modell b) ist sozusagen das Modell „selbst ist die Frau“. Hat sie schon Erfolg im Beruf und eventuell die Partnerschaft schon erreicht, wird genug Geld vorhanden sein, um die Fremdbetreuung der Kinder wenigstens während eines 8-Studentages zu gewährleisten. Zwar sind gewisse Einschränkungen bei der Arbeitszeit dann immer noch nötig, ein 8-Stunden-Arbeitstag lässt sich jedoch so wohl organisieren.

Modell c) führt nach meinen Beobachtungen oft in die berufliche Sackgasse für die Frauen. Es fängt mit längeren Mutterschaftsurlauben an, an denen sich Teilzeittätigkeit anschließt und führt sicherlich oft dazu, dass eine Partnerschaft nicht erreicht wird.

Fraglich ist, ob hier mit einem Partnerschaftsmodell, das auch Teilzeitarbeit zulässt, Abhilfe geschaffen werden kann.

Aus der Kanzlei Graf von Westphalen wurde mir berichtet, dass es dort ein Teilzeitmodell für Partnerinnen gibt. Von den insgesamt 70 Partnern sind 4 Frauen. Zwei von diesen Frauen sind Teilzeitpartnerinnen, die eine zu 50 % und die andere zu 75 %. Beide haben Kinder. Eine Kollegin war bereits als angestellte Anwältin mehrere Jahre in der Kanzlei Graf von Westphalen beschäftigt, als sie nacheinander zwei Kinder bekam. Sie ist dann gleich auf eine Halbtagsstätigkeit umgestiegen. Da ihre Umsätze jedoch offenbar nach wie vor gut waren, wurde ein Partnerschaftsmodell entwickelt, das ihr den Eintritt in die Partnerschaft trotz Halbtagsstätigkeit gestattete.

Eine andere Kollegin ist von Beiten Burkhardt zu Graf von Westphalen gewechselt, weil es dort schon das Teilzeitmodell gab. Sie ist dann gleich zu 75 % als Partnerin dort eingestiegen.

Wie letztlich die Verdienstmöglichkeiten als Teilzeitpartnerin sind, ist nicht bekannt. Die Kollegin, die mit einer Arbeitsleistung von 50 % Partnerin bei Graf von Westphalen ist, äußerte sich sehr zufrieden mit dem dort praktizierten Modell. Sie geht jeden Vormittag von 8.00 Uhr bis 13.00 Uhr in die Kanzlei und ist in dem bei Graf von Westphalen praktizierten Punktemodell jeweils mit 1/2 der normalen Punktzahl beteiligt. Allerdings muss sie dann bei den Umsatzzahlen einen etwas erhöhten Kostenanteil erwirtschaften, da davon ausgegangen wird, dass bei einer Halbtags­tätigkeit die Kosten sich nicht halbieren.

Es ist natürlich sehr erfreulich, dass es ein solches Modell schon gibt, ich glaube jedoch, dass eine Halbtags­tätigkeit auf Dauer kein Erfolg versprechender Weg zur vollen Gleichberechtigung in den Anwaltskanzleien ist.

Man versetze sich einmal in die Lage der übrigen Partner. Diese setzen ihre gesamte Arbeitskraft zum Wohle der Sozietät ein und erwarten dies auch von ihren potentiellen Partnern. Sie sehen nicht ein, dass Partner, die beispielsweise nur ihre halbe Arbeitskraft in der Sozietät einsetzen, gleichermaßen über wichtige unternehmerische Entscheidungen innerhalb der Sozietät mitbestimmen können sollen. Die Partnerschaft beruht ja gerade darauf, dass alle gleichermaßen ihre volle Arbeitskraft einbringen und gemeinsam für den ideellen und geschäftlichen Erfolg der Sozietät arbeiten.

Jedenfalls, solange nicht auch Männer regelmäßig Vaterschaftsurlaub nehmen und Teilzeitarbeit zum Zwecke der Kindererziehung anstreben, sehe ich nicht, wie Frauen mit solchen Modellen in großem Umfang Zugang zu den Anwaltspartnerschaften und den entsprechenden Verdienstmöglichkeiten verschafft werden kann.

Eine Anwaltskanzlei zu führen ist ein aufreibendes und zeitaufwendiges Geschäft und erfordert den vollen – auch zeitlichen – Einsatz. Im Zeitalter des Internets verlangen die Mandanten immer weitergehende Verfügbarkeit und Präsenz des Anwalts. Probleme sollen möglichst immer sofort gelöst werden. Wenn man früher sagen konnte, schicken Sie mir doch die Unterlagen zu, kommen sie heute gleich per Mail mit der Aufforderung, möglichst noch am selben Tag eine Lösung des Problems zu präsentieren. Eine Arbeitszeit von beispielsweise nur 2 ½ Tagen wöchentlich ist mit den Anforderungen der heutigen Mandantschaft kaum zu vereinbaren.

Dies bedeutet nicht, dass die Arbeitszeiten nicht auch flexibler sein könnten und beispielsweise ein Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigt werden könnte. Es bedeutet aber immer noch eine Ganztagsarbeit! Die Arbeit eines Anwalts bzw. einer Anwältin ist heute hoch kompliziert und differenziert und verlangt einen enormen Einsatz. Sie kann unmöglich nebenbei unter gleichzeitiger Betreuung von Kindern erledigt werden. Auch wenn daher die Arbeit teilweise von zu Hause aus erledigt wird, muss trotzdem eine Kinderbetreuung vorhanden sein, da die Arbeit ansonsten nicht zu schaffen ist.

Aus Erfahrung kann ich dann nur sagen, dass es für die Frauen bedeutend einfacher ist, vom Büro aus zu arbeiten als von zu Hause aus. Im Büro kann man die häuslichen Probleme „vergessen“. Zu Hause ist man ständig damit konfrontiert, was der Arbeit sicherlich nicht gut tut.

Selbstverständlich ist jedoch auch mit noch so guter Kinderbetreuung ein 12-Studentag und dies auch am Wochenende nicht möglich. Dies von einer Anwältin zu verlangen, die auch Mutter ist, ist meines Erachtens unmenschlich und nicht zu tolerieren. Ich denke, in kleinen und mittleren

Anwaltskanzleien wird hierfür Verständnis aufgebracht. Soweit dies in den großen internationalen Kanzleien noch nicht der Fall ist, hilft nur ein Aufstand der Anwältinnen. Ich glaube nicht, dass die Großkanzleien auf Dauer auf das Potential der jungen gut ausgebildeten und auch ehrgeizigen Anwältinnen – die jedoch auch ihr Recht auf Mutterschaft leben wollen – verzichten können.

Wir Frauen sollten unser Recht auf Partnerschaft **und** Mutterschaft immer wieder **lautstark** einfordern.

Mechtild Düsing
Rechtsanwältin