

Juristinnen auf dem Vormarsch

Jetzt oder nie



Weiblich. Die großen Sozietäten in Deutschland setzen verstärkt auf weiblichen Nachwuchs, weil es der Kanzleikultur guttut und die Anwältinnen neue Lösungsansätze mitbringen. Einsteigerinnen bieten sich damit hervorragende Karrierechancen. Und dank flexibler Teilzeitmodelle ist der Weg zur Partnerschaft sogar mit der Familienplanung kompatibel.

Top-Thema

10

Raus aus dem Schatten

Karriere und Kinder – beides ist für ambitionierte Juristinnen möglich.

16

„Schluss mit den Altherrenklubs!“

Mechtild Düsing gründete eine eigene Kanzlei und bekommt Job und Familie gut unter einen Hut.



Top-Thema



Raus aus dem Schatten

In den erfolgreichsten Kanzleien schlägt die Stunde der Juristinnen – aber nur dann, wenn der weibliche Nachwuchs seine Ambitionen nicht versteckt und offen über seine Ziele spricht. Allen Unkenrufen zum Trotz: Dann funktioniert sogar für Top-Anwältinnen das Teilzeitmodell, wenn für ein paar Jahre die Familie im Fokus steht.

Von André Boße

Mutterglück und Karriereplanung? Für Vanessa Wettner ist das kein Widerspruch. Die promovierte Juristin arbeitet im Frankfurter Büro der großen Wirtschaftskanzlei Hengeler Mueller auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes. Mitte 2011 hat Vanessa Wettner ihr zweites Kind bekommen, sodass es für die 37-Jährige wie schon nach der Geburt des ersten Kindes einige Wochen lang hieß: schlaflose Nächte statt arbeitsreicher Tage. Doch der Fokus auf die Mutterrolle war nur vorübergehend: Anfang 2012 stieg Vanessa Wettner wieder in den Beruf ein. Zunächst in Teilzeit, 20 Stunden in der Woche, schon bald steigend und irgendwann auch wieder in Vollzeit. Die Juristin ist zuversichtlich, dass der Wiedereinstieg reibungslos funktioniert. Sie hat damit gute Erfahrungen gemacht: Schon 2008 hatte sie dieses Modell nach der Geburt ihres ersten Kindes gewählt. „Aktuell möchte ich lieber in Teilzeit arbeiten, um ausreichend Zeit mit meinen zwei Kindern zu haben“, sagt die Juristin. „Das heißt aber nicht, dass ich keine Ambitionen habe, mich später wieder voll der Karriere zu widmen.“

Es ist noch nicht lange her, da war die Vereinbarkeit von Familienleben und Anwaltsjob eine vermeintliche Utopie. In einer großen Kanzlei muss man vor allem Stunden klotzen, dachte der junge Jurist. Und die junge Juristin versuchte es oft gar nicht mit der Karriere. Die Quittung: Unter den Partnern der großen deutschen Kanzleien finden sich nur wenige Frauen. Das Handels-

blatt ermittelte im Dezember 2011 die Quoten in den fünf umsatzstärksten Wirtschaftskanzleien des Landes: bei Hengeler Mueller sind es rund drei Prozent, bei Linklaters fünf und bei Freshfields neun Prozent. CMS Hasche Sigle (15 Prozent) und Clifford Chance (16 Prozent) weisen zwar bessere Zahlen auf, aber alle fünf Kanzleien sind von einer Gleichberechtigung weit entfernt.

Doch in den großen Sozietäten tut sich was. Wer mit Partnern und Personalverantwortlichen spricht, spürt die Trendwende: Die Kanzleien wollen mehr Frauen, die es bis auf das Partner-Level schaffen. Und sie tun auch was dafür. Schon aus Eigennutz, wie Astrid Arndt, Director der Abteilung Recruiting/Professional Development bei Hengeler Mueller, bestätigt: „Wir haben die Beobachtung gemacht, dass gemischte Teams mit Frauen und Männern besonders gut zusammenarbeiten. Es ist immer gut, wenn unterschiedliche Charaktere mit unterschiedlichen Herangehensweisen zusammenkommen.“

Ambitionierte Juristinnen wie Vanessa Wettner tragen also dazu bei, dass die Unternehmenskultur in deutschen Großkanzleien zunehmend diverser wird. Über das Modell, als Anwältin in Teilzeit zu arbeiten, kann sie nur Gutes berichten: „Auch in Teilzeit bin ich nach wie vor mit der Mandatsarbeit beschäftigt, die ich schon in Vollzeit geleistet habe, aber eben in zeitlich abgespeckter Form“, so die Anwältin,





BUCHTIPP

Die Kunst des Aufstiegs

Welche Eigenschaften besitzen Frauen in Führungspositionen, die gleich qualifizierte, aber niedriger gestellte Frauen nicht haben? Die Autorin Monika Henn, studierte Psychologin und Juristin, vergleicht anhand von Interviews und Fragebögen Frauen aus beiden Gruppen und schlussfolgert auf Basis ihrer Ergebnisse, dass es neben der Führungsstärke auch eine Aufstiegskompetenz gibt, die darüber entscheidet, ob eine Karriere irgendwann abgebremst wird oder den Weg nach ganz oben findet.

Monika Henn: Die Kunst des Aufstiegs: Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet. Campus Verlag 2012. ISBN 978-3593387390. 24,90 Euro.

die in Gießen, Heidelberg und Lausanne studierte und dann bei Hengeler Mueller einstieg, wo derzeit rund 250 Rechtsanwälte arbeiten, darunter 90 als Partner. „Die meisten Mandanten bemerken meine Teilzeittätigkeit gar nicht, da ich Mails von unterwegs oder abends beantworten kann. Und wenn es Engpässe gibt, kann ich mich kurzfristig mit Kollegen abstimmen.“ Wichtiger als die Frage, wie viel Zeit man im Büro verbringen kann, sei die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mandanten. „Diese hat sich über die Jahre entwickelt – da spielt es keine Rolle, ob man in Voll- oder Teilzeit arbeitet.“ Wichtig sei jedoch, dass man sich gut zu organisieren weiß. „Das ist eine Fähigkeit, die in Teilzeit enorm an Bedeutung gewinnt“, sagt Vanessa Wettner.

Und noch etwas ist wichtig, um als Juristin in einer großen Kanzlei durchzustarten: Unbedingt raus aus dem Schatten treten und zu jeder Zeit mutig sagen, was man vorhat! Dabei ist die Familienplanung kein Tabuthema mehr. „Ich habe Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr früh und direkt bei meinem zuständigen Partner in der Kanzlei angesprochen und ihm gesagt, dass ich meine Arbeitszeit wegen der Kinder vorübergehend reduzieren werde“, erinnert sich Vanessa Wetter. Dabei war ihr bewusst, dass Kollegen, die unter der Woche nicht in die Kinderbetreuung eingebunden sind, in diesen Jahren Vollgas geben. Doch im Austausch mit ihrem Vorgesetzten wurde ihr klar,

dass sich eine Juristin mit dem zwischenzeitlichen Fokus auf die Familie heute nicht mehr die Karriere verbaut: „In den Gesprächen wurde deutlich, dass der Schritt in die Partnerschaft auch später noch möglich sein kann.“ Ihr Rat an Juristinnen am Startpunkt der Karriere lautet daher: „Frühzeitig und offen Gespräche über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen, denn so merkt man schnell, was tatsächlich im konkreten Arbeitsumfeld möglich ist.“

Partnerin in einer renommierten Kanzlei zu werden – das war von Beginn an das Karriereziel von Sibylle Schumacher. Nach dem Studium in Speyer startete sie 2001 bei Clifford Chance und kam nach zwei weiteren Stationen zu Field Fisher Waterhouse, wo sie seit November 2011 Partnerin ist. Ihre Aufgabe im Münchener Büro der international tätigen Sozietät ist der Neuaufbau des Bereichs Prozessführung und Schiedsverfahren. Zwar glaubt die 37-Jährige nicht an einen unterschiedlichen Gerechtigkeitsinn bei Frauen und Männern. „Allerdings sind Frauen aus meiner Sicht oft kreativer bei der Lösungsfindung und zugleich darauf bedacht, eine einvernehmliche – gleichwohl für den Mandanten vorteilhafte – Lösung eines Konflikts zu finden.“ Auch hat sie beobachtet, dass Frauen bei Konflikten zur Deeskalation beitragen können und dafür gezielt eingesetzt werden: „Ich kenne einzelne Kollegen, die bewusst Kolleginnen mit in mündliche Verhandlungen oder Schiedsverhandlungen genommen





BERUFSBIOGRAFIEN ERFOLGREICHER JURISTINNEN

Nichts motiviert Einsteiger so sehr wie die Lektüre erfolgreicher Laufbahnen anderer Juristen, die es geschafft haben. Besonders interessant sind Berufsbiografien erfolgreicher Juristinnen, die als Pionierinnen Männerdomänen aufbrachen und mit ihrem Erfolg dafür gesorgt haben, dass heute mehr denn je Juristinnen auf dem Vormarsch sind. Der Deutsche Juristinnenbund hat einige solcher vorbildhafter Berufsbiografien zusammengestellt und stellt diese seinen Mitgliedern als Online-Lektüre zur Verfügung.

Zudem finden sich erfolgreiche Karriereporträts in der viermal im Jahr erscheinenden Verbandszeitschrift djbZ. Informationen zur Mitgliedschaft und zur Zeitschrift finden sich unter www.djb.de.

haben, um einer erwarteten Eskalation mit der Gegenseite vorzubeugen.“

Auch deshalb empfiehlt Sibylle Schumacher Einsteigerinnen, kanzleiintern nicht zu bescheiden aufzutreten. „Ich rate Nachwuchsjuristinnen: Glauben Sie an sich und Ihre Fähigkeiten!“ Das teilweise dominante Auftreten männlicher Kollegen schüchtere selbst hervorragend qualifizierte Juristinnen oftmals ein. Schumacher: „Sie neigen dann dazu, in die vermeintlich sichere Rolle der Zuarbeiterin zu geraten. Aus dieser jedoch wieder herauszutreten, ist nicht einfach.“ Auch sollten Frauen mit ihren Erfolgen nicht allzu bescheiden umgehen. „Machen Sie es wie die männlichen Kollegen und informieren Sie Ihre Mandanten und Vorgesetzte darüber.“

Ein selbstbewusstes Auftreten fällt Juristinnen dann leichter, wenn sie in der Kanzlei eine offene und an Diversität orientierte Kultur vorfinden. Dass dies in immer mehr großen Sozietäten der Fall ist, liegt auch an Juristinnen wie Dr. Dorothee Altenburg, seit 2008 Partnerin im Münchener Büro der Wirtschaftskanzlei SKW Schwarz. Neben ihrer Expertise als Fachanwältin für gewerblichen Rechtsschutz versteht sich die dreifache Mutter, die seit 2000 in Teilzeit arbeitet, auch als Vorbild für den weiblichen Nachwuchs der Kanzlei. „Natürlich versuche ich ein gutes Beispiel für andere Anwältinnen zu sein. Da ich selbst in Teilzeit tätig bin, kann ich ihnen Tipps geben, wie sie ihre Arbeitsabläufe am besten

gestalten. Ich habe viel mit weiblichen Associates zusammengearbeitet und fühle mich durchaus mitverantwortlich für ihre Karriereplanung.“

Juristinnen, die Kinder und Karriere kombinieren wollen, rät Dorothee Altenburg, nicht dem naiven Glauben zu unterliegen, es ginge ohne Abstriche. „Immer überall 100 Prozent zu geben, ist kaum möglich“, sagt die 44-jährige Juristin und gibt Einsteigerinnen einen Fahrplan auf dem Weg zum Partnerinnen-Status an die Hand: „Zunächst sollte man nicht gleich mit Teilzeit anfangen, sondern erst einmal Vollzeit eine möglichst breite Basis schaffen. So gewinnt man Sicherheit und zeigt der Kanzlei, den Mandanten und auch sich selbst, was man kann. Wenn man dann gut im Sattel sitzt und vernetzt ist, ist es erheblich einfacher, den Arbeitsumfang zurückzufahren, um sich den notwendigen Freiraum für die Familie zu schaffen.“

Wichtig für alle Nachwuchsjuristinnen – ob mit Kinderwunsch oder ohne – sei es, sich möglichst früh Gedanken zu machen, wo es mittel- und langfristig hingehen soll. „Wenn man weiß, was man machen möchte, und mit diesem Ziel im Blick in den Beruf einsteigt, stehen einem alle Wege offen“, sagt die Partnerin. Ein Fehler, den man jedoch vermeiden sollte: Blind darauf vertrauen, dass sich die Dinge „schon irgendwie ergeben“. „Dann“, so Dorothee Altenburg, „kann es nämlich schnell zu spät sein – entweder für die Familie oder die Karriere.“



„Schluss mit den Altherrenklubs!“

ZUR PERSON

Mechtild Düsing, 67 Jahre, studierte Ende der 60er-Jahre Rechtswissenschaften in Münster und München und gründete 1973 eine eigene Anwaltskanzlei in Münster. Zwei Jahre später fusionierte diese mit anderen Sozietäten und arbeitet seitdem unter dem Namen Meisterernst Düsing Manstetten mit den Schwerpunkten Arbeits-, Verwaltungs-, Sozial-, Versicherungs- sowie Familienrecht. Mechtild Düsing sitzt im Vorstand des Deutschen Anwaltvereins und engagiert sich dort besonders für die Förderung des weiblichen juristischen Nachwuchses.

Weitere Infos unter:
<http://anwaltverein.de/ueber-uns/vorstand/mechtild-duesing>

Mechtild Düsing bewies 1973 Pioniergeist, als sie als eine der wenigen Juristinnen in Münster eine eigene Kanzlei gründete. Auf Familie hat sie dennoch nicht verzichtet: Die Fachanwältin für Verwaltungs-, Erb- und Agrarrecht hat drei Kinder. Im Interview rät sie Nachwuchsjuristinnen, was zu bedenken ist, wenn man Familie und Karriere unter einen Hut bekommen will. Die Fragen stellte **André Boße**.

Frau Düsing, wie beurteilen Sie den Anteil an Partnerinnen und Top-Juristinnen in den großen Kanzleien?

Der Anteil ist nach wie vor erschreckend gering. Hier besteht erheblicher Nachholbedarf. Bei noch so gutem Willen: Ein 12- bis 14-Stundentag ist nicht mit Familie zu vereinbaren. Dies wird ein Grund dafür sein, warum viele junge Kolleginnen zwar in Großkanzleien angefangen, dann diese jedoch wieder verlassen haben.

Gibt es neben der Familienplanung noch andere Gründe, warum es aktuell zu wenige Frauen als Partnerinnen in großen Kanzleien gibt?

Auch für Kolleginnen ohne Kinder war das Klima in den männlich geprägten Großkanzleien offenbar so unangenehm, dass eine Partnerschaft möglicherweise gar nicht erst angestrebt wurde. Unsere Forderung an die Groß-

kanzleien ist daher, die Unternehmenskultur noch menschenfreundlicher zu gestalten. Dies kommt dann sicherlich auch den männlichen Juristen zugute.

Wenn Sie mit jungen, ambitionierten Juristinnen sprechen, wo sehen diese die großen Herausforderungen auf dem Weg nach oben?

Nachwuchsjuristinnen haben oft Angst vor dem „Altherrenklub“, der nach wie vor an der Spitze größerer Anwaltskanzleien steht. Das weibliche Element ist hier so unterrepräsentiert, dass es für die jungen Kolleginnen kaum weibliche Vorbilder gibt, an denen sie sich orientieren können.

Haben Sie eine Lösung für dieses Dilemma?

Wichtig wäre es sicherlich, dass sich junge Kolleginnen in großen Anwaltsfirmen zusammenschließen und im Hin-



blick auf die Work-Life-Balance eigenständig Initiative entwickeln, um gemeinsam ihre Interessen gegenüber dem Kanzlei-Management durchzusetzen. Dabei ist zu beachten, dass eine effektive Arbeit keinesfalls darin besteht, den Bürostuhl zwölf Stunden am Tag besetzt zu halten. Geregelte Arbeitszeiten, die auch noch Zeit für die Familie lassen, sind letztlich produktiver als das Absitzen von Stunden.

Ist denn der Anwaltsberuf in einer großen, international operierenden Sozietät überhaupt mit Teilzeitmodellen denkbar?

Wie man hört, sind sogenannte Teilzeitmodelle manchmal doch so ausgelegt, dass die Arbeitszeit im Büro bei sechs bis sieben Stunden liegt. Nach meiner Meinung sind acht Arbeitsstunden – ohne Pausen – jedoch eine Vollzeitarbeitsstelle. Generell müssen sich die Firmenkulturen in den Kanzleien dahingehend ändern, dass es nicht zusätzlich belohnt wird, wenn man möglichst viele Stunden lang im Büro sitzt. Gegebenenfalls müssen in den Firmen die Abrechnungsmodalitäten entsprechend geändert werden. Ich rate Juristinnen zudem, sich jegliche Hausarbeit vom Halse zu halten. Selbstverständlich ist es unmöglich, gleichzeitig eine perfekte Hausfrau und Mutter sowie eine gute Anwältin zu sein. Man muss Prioritäten setzen. Ich selbst habe immer in Vollzeit gearbeitet und trotzdem drei Kinder groß gezogen. Das hat funktioniert, weil ich zu Hause einen eigenen „Betrieb“ hatte, in dem ich Personal beschäftigt habe.

Welche eigenen Themen und Ansätze bringen Juristinnen in Top-Positionen in Kanzleien ein? Themen, die Männer vielleicht eher vernachlässigen?

Ich bin selbst Kanzleigründerin und war jahrelang nur von Männern umgeben. Inzwischen haben wir jedoch unter unseren Partnern auch weitere Frauen. Ein gemischtes Team ist einfach schöner; der Blickwinkel wird weiter. Sobald

mehr Frauen in Top-Positionen sind, wird es sicherlich auch mit einer guten Work-Life-Balance vorwärtsgehen. Wie es auch funktionieren kann, zeigt ein Blick nach Norwegen: Anlässlich der Verleihung des Anwältinnenpreises des Deutschen Anwaltvereins sagte der norwegische Botschafter, dass in seinem Land jeder Jurist um 17 Uhr das Büro verlässt – und zwar Männer wie Frauen!

Anzeige



**Zukunft planen –
berufsbegleitend
studieren.**



Nutzen Sie die Vorteile eines Fernstudiums und informieren Sie sich über unseren Studiengang

Wirtschaftsrecht (LL. B.) sowie
Sonderstudiengänge Recht (LL. B.)
und **Business and Law (LL. B.)**

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.

Infoline: 040/350 94 360
(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

www.hamburger-fh.de