

Der Frauenmarathon

Ein Kommentar zum Gesetzesvorhaben einer gesetzlichen Frauenquote

Von **Anna Engers**

Die Leitlinien zum Gesetzesvorhaben zur Einführung der Frauenquote sind vorgestellt. Die voll mitbestimmungspflichtigen, börsennotierten Unternehmen (etwa 110 an der Zahl in Deutschland) trifft es „besonders hart“. Sie müssen ab 2016 eine Geschlechterquote von 30% in ihren Aufsichtsräten erfüllen.

Blick auf den Rechtsmarkt: Wo stehen wir?

Nehmen wir doch einmal an, im Gesetz wird noch ein kleiner Passus eingeführt, der da lautet: „Das Gleiche gilt für Anwaltskanzleien.“ – O Schreck! Was jetzt? Stellen Sie sich vor, Sie sind Partner einer (Groß-)Kanzlei und müssen ab 2016 bei den Neuernennungen zur Partnerschaft diese Quote beachten. „Woher sollen wir die nehmen?“, werden Sie denken. „Das ist unmöglich!“ „Was machen wir mit der männlichen Konkurrenz, die jetzt vielleicht zurückstehen muss und auf nächstes Jahr vertröstet wird?“, rattert es im Kopf weiter. „Wo bekommen wir überhaupt so schnell in unserem Sinne qualifizierte Anwältinnen her?“ Abwerben bei der Konkurrenz? Was gäbe das auf einmal für einen Wettbewerb und ein Schachern um das weibliche Geschlecht im Markt. Wäre das eine gute Lösung? Oder doch noch einmal genau in den eigenen Reihen umschaun? Schnell kommt das Argument: „Wenn wir keine passende Kandidatin haben, können wir doch keine unqualifizierte Anwältin in unsere Partnerschaft heben – das geht nicht!“. An dieser Stelle

angekommen, fällt einem die EU-Justiz-Kommissarin Viviane Reding ein, die einmal gesagt hat: „Diversity in Deutschland ist dann vollendet, wenn die erste inkompetente Frau im Vorstand sitzt – an Männern haben wir davon genug.“ Also das Ganze eher sportlich sehen? Oder vielleicht mal genau hinterfragen, ob die anstehende Neupartnerin vielleicht doch gar nicht so „unqualifiziert“ ist? Wird hier denn wirklich mit gleichem Maß gemessen? Oder ganz woanders ansetzen? Das eigene Talentmanagement schnell neu strukturieren? Nur noch Frauen einstellen?

Aufatmen: Das Gesetzesvorhaben gilt nicht für die Anwaltsbranche. Auch die Selbstverpflichtung der Unternehmen in der Privatwirtschaft (entweder mitbestimmt oder börsennotiert), sich ab 2015 verbindliche Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils zu setzen, trifft auf die Anwaltschaft nicht zu. Glück gehabt?

Eines ist sicher: Die Kanzleien können dieses Thema damit nicht ad acta legen. Nein, sie müssen sich

genauso bewegen wie die Unternehmen. Auch wenn es keiner mehr hören kann: Der Nachwuchskrätemangel ist längst da, die Kanzleien spüren das, und um attraktiv auf dem Bewerbermarkt zu erscheinen, müssen sie ein anderes Bild von sich zeichnen. Das alleine reicht noch nicht. Aus allen Kanzleien hört man, dass die Frauen die Sozietäten verlassen. Es geht also ebenfalls um das Halten der hochqualifizierten und dann gut ausgebildeten Rechtsberaterinnen. Auch das ist nicht neu und längst erkannt. Dennoch: Warum geschieht es dann immer noch? Warum gehen die Anwältinnen nach ein paar Jahren in der Sozietät andere Wege? Vielleicht, weil die Kanzleien immer noch nicht glaubhaft machen können, dass sie es ernst mit der Frauenförderung meinen und aufrichtig mehr Partnerinnen wollen? ▶

Mit gleichem Maßstab messen: eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von „Diversity.“



Was zu tun ist

Ein zweites Denkbeispiel: Sie sind Partner einer (Groß-)Kanzlei. Sie haben eine Tochter. Angenommen, diese steht – durch einen Zeitraffer – jetzt vollqualifiziert, bestens ausgebildet, der Business-Case stimmt, auf der Schwelle zur Partnerschaft. Sie wird gewählt, hat es also geschafft und ist jetzt Partnerin in Ihrem Kollegenkreis – vielleicht die einzige. Würden Sie Ihrer eigenen Tochter das wünschen?

Viele Kanzleien haben sich bewegt, gute Programme aufgelegt, die sicher auch zum Erfolg führen werden. Hier muss man den Kanzleien Zeit geben, die Programme ef-

„Die Erfolge stellen sich nur ein, wenn das Ziel auch wirklich gewollt ist. Eine männerdominierte Partnerschaft muss eine höhere Zahl an Partnerinnen in ihrem Kreis ernsthaft anstreben.“

fizient umzusetzen und zu leben. Diversity ist kein Sprint, sondern ein Marathon! Letzteren kann man auch nicht aus dem Stand bewältigen, es braucht viel Übung, und dabei sind die kleinen Erfolge auch Erfolge. Dennoch: Die Erfolge stellen sich nur ein, wenn das Ziel auch wirklich gewollt ist. Eine männerdominierte Partnerschaft muss eine höhere Zahl an Partnerinnen in ihrem Kreis ernsthaft anstreben. Eine reine Akzeptanz reicht da nicht. Die Partner sollten davon überzeugt sein, dass durch Erhöhung des Frauenanteils die Sozietät erfolgreicher und zukunftssicherer wird. Es ist mittlerweile durch etliche wissenschaftliche Studien belegt worden, dass Unter-

nehmen mit gemischtgeschlechtlichen Führungsteams sich besser am Markt behaupten und eine wesentlich höhere finanzielle Performance aufweisen. Um die Partner von den Vorteilen einer heterogenen Partnerriege zu überzeugen, braucht es vielleicht doch eine Quote. Denn dann hätten wir zumindest schon einmal die richtige Ausgangssituation, um den Marathon anzugehen. So sehen die männlichen Partnerkollegen vielleicht endlich, dass es durchaus förderlich sein kann, weibliche Anwältinnen in ihren Reihen zu haben. Auch der Mandant sieht das. Gewonnen ist der Marathon so noch lange nicht. Aber man hätte einen guten „Start“ hingelegt.

Es gilt dann, als Kanzlei festzulegen, in welcher Zeit der Marathon gelaufen werden soll. Heißt: Was ist das individuelle Diversity-Ziel der einzelnen Kanzlei? Das kann aufgrund unterschiedlicher Größe und Strukturen oder anderer äußerer Umstände ganz unterschiedlich sein. Aber mit der Einführung einer Selbstverpflichtung, den Frauenanteil in der Partnerschaft zu erhöhen (es muss ja nicht gleich die Quote sein), hätte man ein Zeichen gesetzt. Und das kommt unten an. Das allgegenwärtige Argument: „Wir können uns keine Frauen backen“, wird nicht mehr greifen, wenn wirklich und sichtbar etwas getan wird. Denn dann kommen die Frauen und bleiben auch. Oder die, die längst da sind, werden auf einmal gesehen. Noch einmal: Die Kanzleien haben schon viel unternommen, einige mehr, einige weniger, aber daran muss man festhalten, anknüpfen und die Maßnahmen in diesem Sinne fortführen. Das zarte Pflänzlein muss gepflegt werden. Diejenigen, die immer wieder versuchen, Diversity kleinzureden, sollten zum Verstummen gebracht werden. Und die männerdominierte Partnerschaft muss akzeptieren, dass da unaufhaltsame Verän-

derungen auf sie zukommen, und sie muss letztendlich davon überzeugt werden, dass es nur besser werden kann! Ob mit oder ohne Quote. ◀

Hinweis der Redaktion: Am 19.05.2014 findet im House of Finance in Frankfurt am Main das hochkarätig besetzte AnwaltSpiegel-Panel statt zu dem Thema „Diversity und die Folgen: Die unter der gläsernen Decke sitzen – Karriere-chancen für Frauen in Sozietäten“. Die Ergebnisse der ersten „AnwaltSpiegel-Studie“ werden vorgestellt. Teilgenommen haben 30 der Top-50-Sozietäten sowie bundesweit über 250 weibliche Associates. Weitere Informationen finden Sie [HIER](#). Am besten, Sie melden sich gleich an unter anmeldung@faz-institut.de. (tw)



Anna Engers,
diventure,
Frankfurt am Main

anna.engers@diventure.de