

„Diversity? – Oh, bitte, nicht schon wieder ...“

Einige Gedanken zu einem lästigen, aber wichtigen Thema

Gastbeitrag von Anna Engers

Lästig, weil unbequem

Ich sehe förmlich, wie einige Leserinnen und Leser jetzt schon mit den Augen rollen und gar nicht erst weiterlesen wollen. Viele können das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf und flexible Arbeitszeiten“ nicht mehr hören, haben keine Lust auf „Familie und Gedöns“, wie einst Gerhard Schröder es formulierte. Aber warum ist das so?

Warum empfinden viele Anwälte dieses Thema mittlerweile schon als lästig? Warum ist Diversity momentan mehr Pflicht als Chance? Jetzt mal ehrlich, ist Legal-Tech

wirklich so viel spannender? Sich damit zu beschäftigen, wie digitale Prozesse oder Maschinen in Zukunft die Commodity-Arbeit erleichtern oder erledigen? Ich kenne wenige Anwälte, die auch wirklich technikaffin sind. Interessiert vielleicht schon, aber sich ernsthaft mit Technik beschäftigen, sie zu verstehen – das ist doch eher selten in unserer Branche. Den meisten Anwälten reicht es, dass sie die für sie relevanten Anwendungen ihres Computers gerade so beherrschen. Für jede IT-Panne rufen sie sofort die IT-Experten ihrer Kanzlei und sind froh, wenn diese das Problem für sie lösen – und das bitte schnell

und unkompliziert. Bei Diversity ist es komplizierter. Das weiß die Anwaltschaft. Sie weiß, dass es viel mehr braucht für echte und gelebte Diversity: Diversity setzt die Beschäftigung mit der eigenen Haltung und dem Menschenbild voraus. Deswegen empfinden viele Anwälte das Thema als so lästig: Für Diversity gibt es keine einfache Lösung, und man kann diese nicht delegieren. Diversity ist ein Prozess. Der dauert, kostet Zeit, Mühe und Eigeninitiative. Es gibt kein Programm, das man einfach so implementieren kann, und dann wird alles gut. Das haben aber viele Anwälte am Anfang geglaubt – ►

Das Thema Diversity bleibt bestehen und muss weiterbearbeitet werden.



so mein Eindruck. Die HR-Abteilungen haben zahlreiche ganz grandiose Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, aber es hat sich nicht viel geändert! Die Anwälte haben gehofft, dass sie so das Thema loswürden. Ein paar Maßnahmen entwickeln, Frauen ein wenig fördern und flexible Arbeitszeiten einführen, wo es geht, und dann muss das reichen. Tut es aber nicht. Das wird jetzt deutlich. Damit wird Diversity lästig, denn das Thema geht nicht mehr weg. Die Gesellschaft ändert sich, die Mandanten und Bewerber fordern mehr Diversity ein, und schließlich sitzt einem auch noch das eigene Management im Nacken, wenn ich einen Blick auf die englischen und amerikanischen Großkanzleien werfe.

Unbequem, weil ungewohnt

Da wirkt Legal-Tech auf den ersten Blick erst einmal spannender. Coole Start-up-Firmen treffen sich in Open-Space-Büros oder Workplaces, veranstalten „Think-Tanks“ und machen „Legal-Design-Thinking“. Das klingt nach Aufbruch, nach Zukunft und Vision. Meist sind diese Start-ups auch eher männlich geprägt. Da fühlt sich der männliche Anwalt gleich verstanden, dieses Thema ist ihm näher, und ein bisschen „hipp sein“ gehört jetzt ja auch dazu. Sich aber mit „Gedöns“ zu beschäftigen und zu überlegen, wie ich in meiner Kanzlei mit den weiblichen Mitarbeitenden umgehe, wie ich die Anwältinnen entwickle und halte, das ist anstrengend und kostet Kraft. Das sind Themen, in denen sich die Männer – gerade im Job – nicht gleich zu Hause fühlen. Sie sollen Dinge tun und denken, die für sie ungewohnt sind. Hier gibt es keine schnelle Lösung, die die IT oder eine externe Tech-Agentur nebenbei erbringen kann. Männer müssen aber Lösungen schaffen. Sie denken und handeln völlig

lösungsorientiert. Und bei einem Anwalt ist diese Kompetenz noch stärker ausgeprägt, weil er darin ausgebildet ist. Ein großer Teil der beratenden Tätigkeit besteht darin, Lösungen für komplexe Probleme zu entwickeln.

Diversity ist aber anders, denn Diversity ist eben erst einmal ein Prozess und keine Lösung. Den Rechtsabteilungen und Kanzleien wird das gerade klar. Sie merken, dass die getroffenen Maßnahmen nicht so fruchten, wie sie es gehofft haben. Das ist unbequem und macht das Thema – ich sagte es schon – lästig. Also rutscht Diversity in die Frauenförderungsecke, womit es mit einem derartigen Makel versehen wird, dass selbst die Frauen keine Lust mehr darauf haben. Und reicht es wirklich aus, ein internes LGBTIQ-Netzwerk zu gründen, um sich diesem Thema ernsthaft zu widmen? Fühlen sich homosexuelle Anwälte oder Anwältinnen wirklich angesprochener und wohler, wenn es diese Gruppen gibt? Ich bezweifle das.

Unbequem, aber wirkungsvoll

Nur, ich bin mir sicher: Das Thema Diversity bleibt bestehen und muss weiterbearbeitet werden. Es wird immer wichtiger für den Recruitingmarkt und vieles mehr. Für die Digitalisierung wird es Lösungen geben, Legal-Tech wird – auch von den Kanzleien – umgesetzt werden, aber die Anwälte und Anwältinnen wird es weiter geben. Sie müssen in Person die Mandanten beraten, sie müssen Teams bilden, um ihre Expertisen zu bündeln und um exzellent zu arbeiten. Es wird also immer auf die Arbeitsatmosphäre zwischen Menschen in den Anwaltsbüros oder Rechtsabteilungen ankommen. So bleibt Diversity weiterhin ein Thema, denn der Nachwuchs wird immer diverser. Nicht nur in der Person selbst, sondern auch in seinem Verhalten. Junge Menschen gehen viele

Dinge ganz anders an, als es Anwälte oder Anwältinnen gewohnt sind. Umso eher muss die Anwaltschaft jetzt richtig darauf reagieren. Letztlich wird auch die Umsetzung von Legal-Tech ins Unternehmen nur mit gelebter Diversity erfolgreich sein. Man muss sich auf Neues einstellen, Menschen vertrauen und neue Computertechnik lernen. Das ist auch lästig.

„Also rutscht Diversity in die Frauenförderungsecke, womit es mit einem derartigen Makel versehen wird, dass selbst die Frauen keine Lust mehr darauf haben.“

Also was tun? Drei Fragen, die Sie sich stellen sollten, um sich dem Thema Diversity ernsthaft zu nähern:

1. Will ich überhaupt etwas an der momentanen Situation in meinem Team ändern? Habe ich die Zeichen der Zeit erkannt, und ist mir klar, dass das Recruiting talentierter Nachwuchskräfte sehr schwierig wird, wenn ich selbst nicht einen Arbeitsplatz in meinem Team schaffe, wo sich die Talente wohlfühlen?
2. Will ich mich mit dem Thema Führung beschäftigen? Habe ich Interesse und Lust, unterschiedliche Menschen zu entwickeln, und bin ich bereit, eine gute und erfolgreiche Führungskraft zu werden?
3. Will ich Frauen fördern? Bin ich ernsthaft daran interessiert, dass die Partnerschaft in meiner Kanzlei heterogener wird? Will ich als Legal-Counsel, dass die Anwältinnen es in meiner Rechtsabteilung ganz nach oben schaffen? ▶

Wenn dem so ist, wenn alle drei Fragen mit Ja beantwortet werden, dann ist der erste große Schritt im Diversity-Prozess schon getan. Für alle diese Themen gibt es draußen im Markt exzellente Trainer und Berater, die bei diesem Prozess helfen. Nur, die Anwälte müssen wirklich wollen! Sie müssen lernen, dass nur sie diejenigen sind, die etwas verändern können. Sie müssen davon überzeugt sein, dass die Kanzlei oder Rechtsabteilung nur dann einen echten Wettbewerbsvorteil hat, wenn die Arbeitsatmosphäre intern stimmt – eine Arbeitsatmosphäre, die echte Führungskräfte aufgrund ihrer Persönlichkeit schaffen und in der sich die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Fähigkeiten bestens entfalten können, und zwar unabhängig davon, ob männlich oder weiblich, hetero- oder homosexuell oder sonst irgendwie vielfältig. Diversity ist geschafft, wenn diese Merkmale nicht mehr bestimmt und unterschieden werden müssen. Wenn es nur noch darum geht, die Menschen im Unternehmen bestmöglich ihrem Talent entsprechend so einzusetzen, dass sie als Gesamtorganisation erfolgreich sind. Was wäre das für eine Nachricht, wenn JUVE melden würde: „Bei Unternehmen X oder Kanzlei Y im Jahr 2019 keine Abgänge“. Bis dahin ist es noch ein steiniger Weg, aber keiner, den man nicht gehen kann. Machen Sie endlich den ersten Schritt: Er ist nicht schwer, vielleicht nur ein wenig lästig. ◀



Anna Engers,
Inhaberin, *diventure*, Frankfurt am Main

Anna.engers@diventure.de
www.diventure.de

Deutscher
AnwaltSpiegel

Online | Roundtable | Spezial | Panel

Roundtable im Frühjahr 2019

19. Februar 2019

Neuer Termin!

Vollbeschäftigung – Battle for Talent Auf dem Prüfstand: Handlungsbedarf für laufende und für neu abzuschließende Arbeitsverhältnisse

Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main, 16–19 Uhr

Kooperationspartner: **BUSE HEBERER FROMM**

Der Roundtable richtet sich exklusiv an Unternehmensjuristen, Geschäftsführer und Personal- und Complianceverantwortliche. Nähere Informationen zum Programm sowie das Anmeldeformular finden Sie unter www.deutscheranwaltspiegel.de/roundtable