

azur

01
14

JUVE KARRIEREMAGAZIN FÜR JUNGE JURISTEN



Landlust? Konzerne auf dem platten Land suchen Nachwuchs

Maximilian Oehl gründete die Refugee Law Clinic Cologne

Wenn nicht jetzt, wann dann

Vier Juristen und ihr soziales Engagement

Venture Capital
Krawatte tragen ist uncool – die junge Berliner Beraterszene

Vereinte Nationen & Co.
Wer bei internationalen Organisationen arbeiten will, braucht viel Ausdauer

Engagement: Pro bono
Auf dem Vormarsch, aber umstritten. Juristen arbeiten gemeinnützig

Datenschutz
Ein genialer Hacker schädigt Sky und tappt doch in die Falle der Ermittler

LL.M. in den USA
Der Ausflug an eine US-Law-School beflügelt die Karriere – kostet aber viel



Böses Erwachen

Junge Frauen in Kanzleien und Rechtsabteilungen sind zufriedener als Männer, aber nur in den ersten Berufsjahren. Sie wiegen sich vor allem bei ihren Aufstiegschancen lange in falscher Sicherheit – bis die wichtigen Karriereentscheidungen fallen.

von Norbert Parzinger

Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer – kein Problem! Glaubt man den Personalverantwortlichen in Deutschlands Wirtschaftskanzleien und Rechtsabteilungen, sind die Arbeitgeber zwar noch ein Stück vom Ziel der völligen Chancengleichheit entfernt, aber selbstredend auf einem guten Weg. Fragt man junge männliche Juristen, sehen die Antworten oft ganz ähnlich aus. „Voll erfüllt“, schreibt ein Teilnehmer in der azur-Associateumfrage 2013 auf die Frage, was der eigene Arbeitgeber für die Chancengleichheit tun müsste. „Alles bestens“, meint ein anderer.

Einige Männer machen mittlerweile schon die Gegenrechnung auf: „Es wird bereits zu viel getan. Schlechtere Frauen werden gegenüber Männern bevorzugt“, schreibt ein Anwalt. Nur vereinzelt räumen männliche Umfrageteilnehmer Schwachpunkte ein: „Dass Mutterschutz und Elternzeit keine Auswirkung auf den Karriereweg haben, ist ein Lippenbekenntnis“, meint ein Associate. Die Frauen finden deutlichere Worte. „Bitte endlich die verkrusteten Strukturen aufbrechen“, verlangt eine weibliche Associate. Eine andere fordert, „gegen das Boys'-Club-Klima vorzugehen“. Die Frauennetzwerke und Coaching-Programme,

die einige Kanzleien inzwischen anbieten, reichen vielen Umfrageteilnehmerinnen nicht aus. Eine Anwältin wünscht sich „praktische Frauenförderung statt Vorträge und Cocktailabende“. „Nicht immer weniger, sondern mehr Partnerinnen!“ als Vorbilder fordern gleich mehrere Juristinnen.

Dass die Männer mit der Chancengleichheit deutlich zufriedener sind als die Frauen, war zu erwarten. Der Frauenanteil unter Berufseinsteigern beträgt in deutschen Wirtschaftskanzleien zwar rund 40 Prozent, sinkt bis zum Vollpartnerstatus aber auf magere zehn

Azur befragte in der azur-Associateumfrage 2013 wieder über 3.000 berufstätige Juristen detailliert über ihre Meinung über ihren aktuellen Arbeitgeber – von Betriebsklima und Weiterbildungsangebot bis hin zu Aufstiegschancen. Laut den Ergebnissen ist die Begeisterung für den neuen Arbeitgeber gerade bei Berufseinsteigern beider Geschlechter am größten. Sie schwärmen vom „tollen Betriebsklima“, von „erstklassigen Mandaten, einzigartigem Zusammenhalt, steiler Lernkurve“. Eine First-Year-Associate aus einer Großkanzlei schreibt: „Hier kommt jeder morgens gerne ins Büro.“

Diese Anfangseuphorie, gerade unter den Frauen, lassen die meisten Arbeitgeber offensichtlich ungenutzt. Denn betrachtet man die Zufriedenheitswerte je

„ELTERNZEIT SCHEINT BEI FRAUEN DER KARRIEREKILLER ZU SEIN“

Prozent. Diese Zahlen sind seit etlichen Jahren wie in Stein gemeißelt, allen gut gemeinten Förderprogrammen zum Trotz (➤ *Karriereknick*, S. 54).

Anfangseuphorie

Trotz ihrer Zufriedenheit mit der Chancengleichheit – insgesamt sind die männlichen Associates laut der azur-Umfrage weniger mit ihren Arbeitgebern zufrieden als ihre weiblichen Kollegen. Egal, ob sie bei Kanzleien, Unternehmen oder im öffentlichen Dienst arbeiten, in puncto Zufriedenheit liegen die Frauen stets vorn. Sie bewerten ihren Arbeitgeber im Durchschnitt mit 3,41, zwischen den Wertungen „eher zufrieden“ (3,0) und „sehr zufrieden“ (4,0). Die Männer vergeben die etwas niedrigere Gesamtnote von 3,39.

nach Berufsjahr und Geschlecht, ergibt sich ein differenzierteres Bild. Mit der Zeit lässt die Zufriedenheit nach, bei Frauen langsamer, bei Männern schneller (➤ *Stimmungsbild*). Ab dem sechsten Berufsjahr entwickeln sich die Zufriedenheitskurven beider Geschlechter dann erstaunlich auseinander: Männliche Associates sind nach sechs bis sieben Jahren im Beruf plötzlich wieder deutlich zufriedener. Weibliche Associates blicken dagegen im achten bis zehnten Berufsjahr schlagartig kritisch auf ihren Job. Dieser Stimmungswandel hängt eng mit der Einschätzung der eigenen Aufstiegschancen und der Vereinbarkeit von Karriere und Familie zusammen.

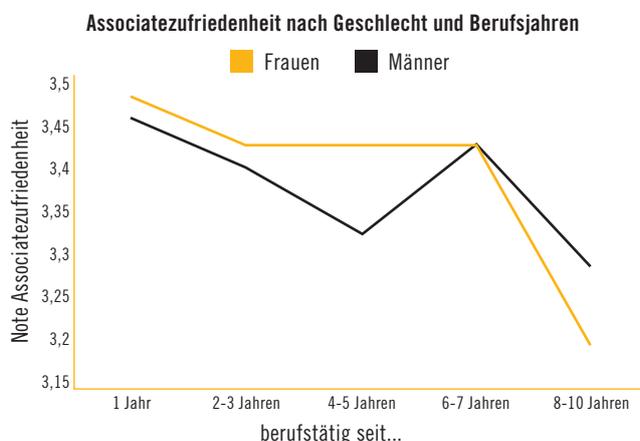
Aufschlussreich sind auch die Angaben, wofür die Juristen und Juristinnen ihren Arbeitsplatz wechseln würden. Die Prioritäten verschieben sich mit den Berufsjahren deutlich – und für beide Geschlechter sehr unterschiedlich. Im ersten Berufsjahr wünschen sich jeweils rund ein Drittel der Frauen und Männer mehr Freizeit. An zweiter Stelle steht für die Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und Familie, für die Männer ein höheres Gehalt. Die Möglichkeit, auf der Karriereleiter nach oben zu kommen, spielt zu diesem Zeitpunkt keine große Rolle.

Doch schon nach zwei bis drei Berufsjahren beginnen die Männer umzudenken. Mehr Freizeit bleibt zwar der am häufigsten genannte Grund für einen Jobwechsel. Doch bessere Aufstiegschancen sind den Männern inzwischen wichtiger als mehr Geld. Nach vier bis fünf Berufsjahren ist die Karriere für Männer mit Abstand der wichtigste Wechselgrund. Frauen dagegen legen weiter den größten Wert auf mehr Zeit für sich und die Familie. Da passt es ins Bild, dass rund 14 Prozent der befragten Juristinnen mit vier bis fünf Jahren Berufserfahrung in Teilzeit arbeiten. Von den Männern dieser Gruppe reduzieren hingegen nur rund zwei Prozent ihre Arbeitszeit.

Gerade nach vier bis fünf Berufsjahren stellen allerdings die meisten Kanzleien wichtige Weichen für die

STIMMUNGSBILD

Direkt nach ihrem Einstieg in das Arbeitsleben sind die Frauen zufriedener als die Männer. Das Bild ändert sich mit wachsender Berufserfahrung: Nach acht bis zehn Jahren im Job nimmt die Zufriedenheit der Juristinnen rapide ab.



Quelle: azur-Associateumfrage 2013. Dort wurden 3.369 berufstätige Juristen u.a. nach ihrer Berufserfahrung, ihrem Geschlecht und ihrer Zufriedenheit mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber gefragt. Letztere benoteten sie auf einer Skala von 4 = sehr zufrieden bis 1 = ganz und gar nicht zufrieden.



Viel zu tun: Der Wandel hin zu mehr Chancengleichheit hat in den deutschen Kanzleien gerade erst begonnen, sagt Anna Engers von der Agentur Diventure.

weitere Karriere ihrer Associates. In nicht wenigen Sozietäten entscheidet sich zu diesem Zeitpunkt die Aufnahme in die Partnerschaft. Auch in Rechtsabteilungen von Unternehmen und im öffentlichen Dienst steht nach vier bis fünf Jahren oft die erste Stelle mit Führungsverantwortung an. Dass Frauen dabei nicht im Nachteil sind, versprechen die Verantwortlichen in Kanzleien und Rechtsabteilungen zwar seit Langem. Die Frauen scheinen sich zunächst auch darauf zu verlassen: Ihre Karriereaussichten beurteilen Juristinnen mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung immer noch deutlich besser als die Männer.

Ernüchterung folgt

Das böse Erwachen folgt für viele Anwältinnen dann aber nach sechs bis sieben Berufsjahren. Plötzlich sind Aufstiegschancen für sie die oberste Priorität: Über ein Viertel der Umfrageteilnehmerinnen aus dieser Gruppe würde nun für eine bessere Position den Job wechseln. Mit den Aufstiegschancen in ihrem derzeitigen Job sind die Männer nun dagegen zufriedener. Die Karriere vieler Frauen scheint aber zu stagnieren.

Einige Frauen sehen nun unerwarteten Hindernissen ins Auge. „Elternzeit scheint bei Frauen der Karrierekiller zu sein; Teilzeit ist nur dann unschädlich, wenn theoretisch nahezu Vollzeit gearbeitet wird und praktisch mindestens Vollzeit geleistet wird“, berichtet eine Juristin. Andere Teilzeitanwältinnen bemängeln, dass sie uninteressantere Arbeit erledigen und weniger Wertschätzung erhielten als ihre Vollzeit-Kollegen. Dies betrifft vor allem Frauen. Von ihnen arbeiten mit zunehmender Berufserfahrung immer mehr in Teilzeit – nach sechs bis sieben Jahren rund ein Viertel der

Umfrageteilnehmerinnen. Bei den Männern bleiben es weiter nur drei Prozent. Sogar bei vollem Arbeitspensum fühlen sich Frauen häufiger benachteiligt.

Nichts als Lippenbekenntnisse?

Auch viele Juristinnen ohne Familie sind zunehmend unglücklich mit ihrer Karriereentwicklung: Sie wünschen sich in der azur-Umfrage zum Beispiel ein „konkreteres Coaching“ oder eine „Mentorenbetreuung bei der Entwicklung eines Business Case“. Nach acht bis zehn Berufsjahren schlägt die wachsende Unzufriedenheit der Juristinnen mit Teilaspekten endgültig auf das Gesamturteil durch. Die Frauen, die seit Jahren im Job stehen, sind nicht nur unzufriedener als Berufseinsteigerinnen, sondern sie sind jetzt auch unzufriedener als Männer mit der gleichen Berufserfahrung. Eine Anwältin aus einer Wirtschaftskanzlei beschwert sich in der azur-Umfrage etwa über den „herabwürdigenden Umgang mit Associates, mangelnde Transparenz und fehlende Karriereaussichten“. Eine Inhouse-Kollegin klagt über die „sehr schlechte Personalarbeit und wenig Entwicklungschancen“.

Der derzeitige Verlauf typischer Frauen- und Männerlaufbahnen, der in der azur-Umfrage sichtbar wird, scheint ein sicheres Rezept zur Beibehaltung des Status quo zu sein: Sobald es mit der Karriere ernst wird, sind Frauen im Nachteil, allen gegenteiligen Versprechungen zum Trotz. Dabei haben viele Arbeitgeber bereits Veränderungen angestoßen. Spezielle Netzwerke und Förderprogramme für Frauen sind vielerorts fest etabliert. Um Bewerberinnen kümmert man sich mit einer Charmeoffensive ohnegleichen, ganze Hochglanzbroschüren sind dem Thema Chancen-

Unvereinbar:
Karriere und Familie schließen sich in vielen Kanzleien immer noch gegenseitig aus, meint Anwaltscoach Falk Schornstheimer.



gleichheit gewidmet, und manche Arbeitgeber rufen sogar schon Frauenquoten aus. Woran hapert es dann? „So hübsch die Prospekte auch aussehen – der Kulturwandel hat gerade erst angefangen“, sagt Anna Engers, die mit ihrer Agentur Diventure Kanzleien rund um das Thema Diversity berät. „Es geht nicht um Seminare hier und da, sondern um eine komplett neue Denkweise.“ Tag und Nacht für die Mandatsarbeit da zu sein, ist gerade für ältere Anwälte nach wie vor eine Glaubensfrage. Theoretisch könnte man vergleichba-

ren Service auch mit Teilzeitkräften bieten, doch damit, so heißt es immer wieder, stiegen die Personalkosten ins Unermessliche.

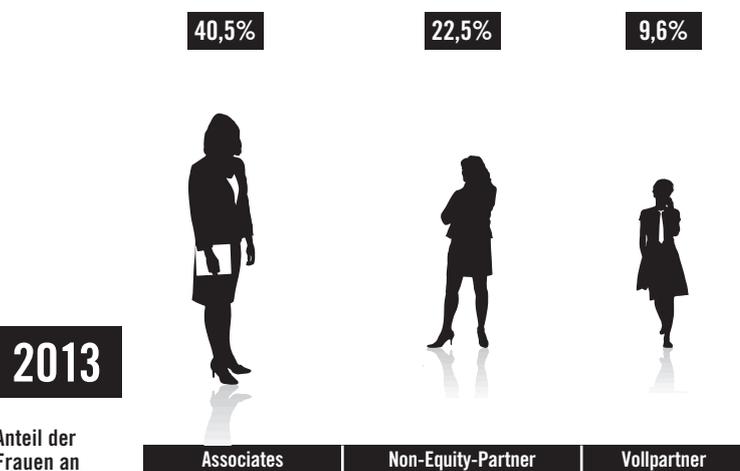
Zugleich leisten sich die Kanzleien den Luxus, pro Jahr durchschnittlich jeden Fünften ihrer Associates auszuwechseln. Die stetige Abwanderung von Know-how gehört für viele Partner zum Geschäftsmodell. „Ihnen graut davor, satt und träge zu werden. Sie glauben, dass sie ständig neue, kreative, erfolgshungrige Leute brauchen, die 150-prozentigen Einsatz bringen, um die Kanzlei voranzubringen und eines Tages selbst Partner zu werden“, sagt der Frankfurter Anwaltscoach Falk Schornstheimer.

Berufseinsteiger dieses Schlags sind in den letzten Jahren allerdings seltener geworden. Darum erklären viele Kanzleien neuerdings, bei Personalentscheidungen auch auf Familie und Work-Life-Balance Rücksicht zu nehmen. Schornstheimer ist skeptisch: „Wenn ein Partner die Wahl hat, wird er meistens den Aufstiegs-kandidaten unterstützen, der bereit und in der Lage ist, sich zeitlich stärker einzusetzen und ihn zu entlasten.“ Diese Entscheidung sei aus der Not geboren, denn viele Partner ertrinken schließlich selbst in Arbeit.

Für junge Eltern bedeutet das häufig, dass die Unterstützung auf dem Karriereweg genau dann weg-fällt, wenn sie eigentlich am nötigsten wäre. „Jetzt, wo es um den Aufstieg geht, fahren meine Kollegen die Ellenbogen aus. Gleichzeitig lässt mich mein Chef fallen – das ist eine Situation, in der man Teilzeit-Associates mit Potenzial individuell fördern müsste“, sagt Schornstheimer. Manche Arbeitgeber setzen inzwischen ältere Kollegen als Mentoren ein oder vertrauen auf externe Coaches. In den meisten Kanzleien blei-

KARRIEREKNIKK

Frauen haben schlechte Chancen auf einen Aufstieg in die Top-Etagen deutscher Kanzleien.



Grundlage: Die Werte beider Statistiken beziehen sich auf 47 Kanzleien, darunter 34 der Top-50 umsatzstärksten Kanzleien 2012/13.

FOTO: ANDREAS ANHUT

ben die Associates freilich auf sich gestellt. Dass mit Eltern in den meisten Fällen Mütter gemeint sind und viele Arbeitgeber bei allen Frauen die potenzielle Mutterrolle mitdenken, zeigt deutlich, wie stark alte Rollenbilder weiterwirken. „Manchmal ist es sogar nett gemeint: Frauen sind sozial kompetent und pragmatisch, heißt es. Nur haben sie keinen so ausgeprägten Ehrgeiz und können sich nicht durchsetzen – wenn doch, sind sie Zicken“, sagt Engers. „Auch viele Juristinnen denken noch konservativ: Wenn ich meine Kinder nicht selbst betreue, bin ich eine Rabenmutter. Wenn ich meinem Lebensgefährten nicht den Rücken freihalte, muss ich mir Vorwürfe machen.“

Ermutigende Signale

Die meisten Kanzleien, so Engers, gehen gerade die ersten Schritte auf dem Weg zur Chancengleichheit: Sensibilisierung, Analyse von Vorurteilen, Selbstreflexion. Immerhin sind inzwischen viele Anwälte bereit, das Thema ernst zu nehmen und dafür Honorarstunden zu opfern – selbst wenn dabei auch andere lieb-gewonnene Wahrheiten auf den Prüfstand kommen. „Viele Partner sind erfolgsverwöhnt und glauben seit 20 Jahren, dass sie alles richtig machen“, sagt Engers. „Aber dann merken sie auf einmal, dass sie manche

Dinge gar nicht beherrschen, Personalführung zum Beispiel. Das geht an die Substanz.“ Bis man hier von echtem Kulturwandel sprechen kann, wird noch einige Zeit ins Land gehen, begleitet von stetiger Skepsis, ob sich der Aufwand für die Arbeitgeber überhaupt lohnt. Am schwersten lassen sich manchmal gerade die Anwältinnen überzeugen, die es heute schon zur Partnerin gebracht haben, berichtet Engers: „Spezielle Förderung für junge Juristinnen ist einigen von ihnen ein Dorn im Auge – schließlich mussten sie selbst gegen Widerstände kämpfen, besser sein als ihre männlichen Kollegen und oftmals ihre Familienplanung zurückstellen oder gar aufgeben.“

Zumindest aber hat der Bewerbermangel der letzten Jahre eine Diskussion angestoßen, die dabei ist, Kanzlei- und Unternehmenskulturen genauso grundlegend zu verändern wie das Selbstverständnis vieler Anwälte. Die Männer aus der heutigen Senior-Associate-Generation sind dabei schon ein ganzes Stück weiter als ihre altgedienten Kollegen, berichtet Engers – nicht alle, aber immer mehr. Ausgerechnet ein Mann äußert in der azur-Associateumfrage die grundsätzlichs-te Kritik. „Bis zur Chancengleichheit muss noch sehr viel geschehen“, meint dort ein Großkanzleianwalt. „Zu viel, um es hier aufzuschreiben.“

**Ihre Meinung zum Thema?
Noch Fragen offen?**



Schreiben Sie unserem Autor norbert.parzinger@juve.de



azur Karrieremagazin 1/2014
Juni 2014 bis September 2014
(ISSN: 1436-5170)

Herausgeberin:
Dr. Astrid Gerber

Chefredaktion:
Dr. Aled Griffiths (Gr)
Antje Neumann (AN),
Jörn Poppelbaum (pop)

Leitung azur:
Mathieu Klos (MK), Markus Lembeck (ML)

Redaktionsleitung Karrieremagazin:
Mathieu Klos (v.i.S.d.P.),
Eva Flick (EF, Leitung Rechtsgebiete)

Redaktion:
Christine Albert (CA), Désirée Balthasar (ds),
Ulrike Barth (uba), Catrin Behlau (cb),
René Bender (RB), Simone Bocksrocker (SB),
Silke Brünger (si), Marc Chmielewski (mc),
Geertje de Sousa (gds), Astrid Jatzkowski (jat),
Marcus Jung (mj), Parissa Kerkhoff (pke),

Laura Lotz (lau), Norbert Parzinger (NP),
Volker Votsmeier (vov)

CvD/Schlussredaktion:
Ulrike Sollbach (Leitung), Sirka Laass

Redaktionsassistent:
Claudia Scherer

Freie Mitarbeiterin:
Sonja Behrens

Mitarbeiter:
Ariane Ulbricht, Christina Hlavsa,
Marcus Willems (texdur)

Verwaltung und Buchhaltung:
Barbara Albrecht, Patricija Kladnik, Nicolle Kexel,
Sandra Schmalz, Janine Wartenberg

Ihre Ansprechpartner für azur-Anzeigen:
Britta Hlavsa, Bert Peter Alkema

Vermarktung und Verkauf:
Chris Savill (Leitung), Rüdiger Albert,
Svea Klaßen

Marketing und Veranstaltungen:
Alke Hamann (Leitung), Jens David,
Marit Lucas, Eva Wolff

Gestaltung/Satz:
Andreas Anhalt (Leitung), Janna Lehnen,
Dominik Rosse

Systemadministration:
Marcus Willemsen (Leitung), Boris Sharif

Wissensmanagement:
Stefanie Seeh

Vertrieb:
Svea Klaßen (Abonnements), Eva Wolff

azur Karrieremagazin erscheint zweimal im Jahr bei:

JUVE Verlag für juristische Information GmbH

Sachsenring 6 · D-50677 Köln
Postanschrift Postfach 25 04 29 · D-50520 Köln
Tel. 0049/ (0)221/ 91 38 80-0
Fax 0049/ (0)221/ 91 38 80-18
E-Mail azur@juve.de · vertrieb@juve.de

Druckauflage: 15.000

Litho- und Druckservice: D+L Printpartner GmbH, Bocholt

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung wie Nachdruck, Vervielfältigung, elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der Zustimmung des Verlages.

Ab: azur Karrieremagazin und azur100 sind als Einzel- und Kanzleiabonnemement erhältlich. Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!



www.azur-online.de



www.juve.de