
Wenn
ihr
für eine
Diskussion
eine
Quotenfrau
braucht –
hier bin ich!

Teams mischen

/ Bis vor 20 Jahren habe ich mir über Diversity keine Gedanken gemacht. Die Dekade davor war ich die einzige Frau bei Clifford Chance in Düsseldorf und nur darauf gepolt, mich in der Männerdomäne zu behaupten. Jahre später, im Frankfurter Büro, habe ich mich gerüttelt und hinterfragt, wie es sein kann, dass in den Partnerversammlungen immer noch fast ausschließlich Männer sitzen. Das Gute dabei: Ich war als Partnerin inzwischen selbstbewusst genug, das Thema immer wieder auf den Tisch zu bringen. Beim Lunch wurden manche Kollegen dann schmallippig, meinten: Wir tun doch genug, gute Frauen machen bei uns schon ihren Weg.

Es gibt Kollegen, die es als ungerecht empfinden, wenn bei der Ernennung von fünf neuen Partnern nur zwei Männer dabei sind. Da wird dann häufig Grundskepsis geäußert. Sind wir uns sicher, dass die neuen Partnerinnen es draufhaben? Mit Zahlen und Statistiken zu Ungleichbehandlungen zu kommen hilft bei solchen Kollegen bis heute wenig. Am ehesten zieht noch das Argument, dass divers aufgestellte Kanzleien wirtschaftlich erfolgreicher sind. Und dann gibt es den Einwand, es möchte doch auch niemand eine Quotenfrau sein. Dazu habe ich meine Meinung im Laufe der Jahre geändert und sage ganz offen: Wenn ihr für eine Diskussion eine Quotenfrau braucht – hier bin ich!

Es reicht eben nicht, jungen Anwältinnen irgendwelche Coachings angedeihen zu lassen, wo ihnen schlimmstenfalls geraten wird, mit tiefer Stimme zu sprechen, um ernst genommen zu werden. Unsere Branche hinkt in Sachen Diversity anderen Sektoren hinterher – auch im Vergleich zu England oder den USA. Wirtschaftskanzleien sind nach wie vor noch sehr traditionell geprägt, bei uns sitzen eben nicht die ausgeflippten, kreativen und progressiven Menschen. Gerade Großkanzleien werden viele Jahre brauchen, um beispielsweise von 16 Prozent Partnerinnenanteil auf 20 Prozent oder mehr zu kommen.

Meine jetzige Kanzlei, zu der ich im Mai 2021 gewechselt bin, ist kleiner und bunter. Wir versuchen zwischen den Kanzleibeschäftigten Hierarchien aufzubrechen. Es ist doch so: Unse- re Art zu arbeiten verändert sich dadurch, dass wir alle immer mehr mit Tech-Themen zu tun haben. Wir brauchen mehr Leute, die keine Juristen sind, die zum Beispiel einen IT-Hintergrund haben. Gemischte, integrierte Teams sind die Zukunft, wir müssen raus aus der Anwalts-Bubble, der alle anderen mit dieser seltsamen Ehrfurcht begegnen. Im vergangenen Jahr sind bei uns alle Beschäftigten vom Management bis zum Empfang gemeinsam nach Ibiza geflogen. Wir pflegen eine Duz-Kultur und einen lockeren Umgang miteinander. Homeoffice war schon vor der Pandemie kein Problem und wird auch in Zukunft möglich sein, Gleiches gilt für flexible Arbeitszeiten. Das ist ein guter Anfang.

Viele Kanzleichefs möchten heute keine Patriarchen mehr sein, die als höhere Instanz über allem thronen. Zur Wahrheit gehört aber auch: Manchen fällt es schwer, sich von diesem Bild zu verabschieden. Meiner Beobachtung nach ist das gar nicht unbedingt eine Altersfrage. Aber beim 64-Jährigen, der noch sehr traditionell gepolt ist, ist das weniger problematisch als beim 43-Jährigen, der die Augenbraue hochzieht, wenn der Associate vor ihm Feierabend macht. Bei solchen Leuten mache ich mir Sorgen. Denn ich bin davon überzeugt, dass wir mehr Offenheit brauchen, um Wirtschaftskanzleien zukunftsfähig zu machen. Wer in starren Strukturen verharret, büßt an Innovationskraft ein und bekommt Schwierigkeiten, den Nachwuchs von sich zu überzeugen.

Zu sagen, Wirtschaftskanzleien seien der letzte Hort der ungebremsten Männlichkeit, wäre sicher übertrieben. Aber zusammen mit beispielsweise dem Ingenieurwesen gehören wir zu den Nachzügler*innen – und haben großen Selbstreflexionsbedarf. //

Kerstin Kopp

ist seit Mai 2021 Partnerin in der Frankfurter Transaktionsboutique Lupp + Partner. Davor stand sie als Partnerin bei Clifford Chance Private-Equity-Investoren bei Transaktionen rechtlich zur Seite. Sie hat sich schon vor Jahren das Thema Diversity auf die Fahnen geschrieben, bei Clifford gründete sie eine Initiative, um Frauen stärker zu unterstützen.