

TALENT ROCKET

FRAUEN- ANTEIL IN KANZLEIEN



Whitepaper

Stand 11.08.2023



Frauenanteil in Kanzleien 2023

Wie weiblich sind Deutschlands Kanzleien?

Der Einfluss von Frauen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft nimmt in den letzten Jahren kontinuierlich zu. Altbekannte Geschlechterrollen werden in vielen Lebensbereichen abgelegt und weltweit lässt sich beobachten, dass Frauen Männern insbesondere in Sachen Bildung den Rang ablaufen. So auch im Rechtsbereich: Das klassische Jurastudium wird heute von mehr Frauen als Männern abgeschlossen und auch der Wunsch nach mehr Partnerinnen von Mandant:innen Seite ist keine Seltenheit mehr.

Angesichts dieser Entwicklungen scheint es, als sei die Gleichberechtigung im juristischen Bereich auf einem guten Weg – oder sogar schon erreicht? Doch das Gegenteil ist der Fall: Wirft man einen Blick in Deutschlands Kanzleien, wird schnell deutlich, dass die Anwaltschaft weiterhin von einer starken geschlechterbedingten Kluft geprägt ist. Der Frauenanteil in Kanzleien ist und bleibt demnach ein Thema, über das gesprochen werden muss.

Genau das möchten wir in diesem Whitepaper tun. Wir sehen uns an, wie es um den Frauenanteil 2023 in Deutschlands Kanzleien wirklich steht und beleuchten, wie sich die Verteilung von Frauen – sowohl insgesamt, als auch in Associate- und Partner:innen-Positionen – in Boutique Kanzleien, mittelständischen Kanzleien und Großkanzleien gestaltet. Zudem betrachten wir mögliche Gründe für diese Ergebnisse und wagen einen Ausblick, wie sich die Lage in der Zukunft entwickeln könnte.



INFOS ZUR STICHPROBE UND REPORT

Für das Whitepaper wurden Daten von insgesamt 58 Kanzleien unterschiedlicher Art untersucht (darunter 21 Großkanzleien, 23 mittelständische Kanzleien und 14 Boutique Kanzleien). Die Angaben stammen aus den Talent Rocket Arbeitgeberprofilen (Stand Juli 2023). Die Veröffentlichung des Frauenanteils ist eine freiwillige Angabe und die Pflege dieser Daten liegt in der Verantwortung der jeweiligen Kanzlei. Es wurden demnach nur die Kanzleien verglichen, die Auskunft über ihren Frauenanteil sowie den Anteil weiblicher Associates und Partnerinnen gaben.

Die angegebenen Zahlen in dieser Analyse stehen in Relation zueinander, da prozentuale Angaben verwendet wurden. Die Größe der Kanzleien wurde in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt. Die Angaben von absoluten Zahlen wurden auch als solche gekennzeichnet.

Der Fokus der Analyse liegt auf dem Frauenanteil unter den Partner:innen und Associates in den jeweiligen Kanzleien. Andere Positionen – beispielsweise Rechtsanwaltsfachangestellte oder Wirtschaftsjuristinnen – werden in der Auswertung nicht berücksichtigt. Besonderes Augenmerk wird auf den Frauenanteil im ersten Abschnitt der Karriere (Associates) und in der darauffolgenden Position (Partner:innen) gelegt. Das Ziel dieser Herangehensweise ist, die Entwicklung und Präsenz von Frauen in verschiedenen Karrierestufen innerhalb der Kanzleien genauer untersuchen zu können. Wird im Whitepaper von „Partnerinnen-Anteil“ gesprochen, ist darunter der Anteil von Frauen in Partnerpositionen zu verstehen.



01

Vorwort	02
1. Der Frauenanteil in Kanzleien	06
Associates und Partnerinnen in Kanzleien	06
Welcher Kanzleityp hat den höchsten Frauenanteil?	07
1.1 Der Frauenanteil in Boutique Kanzleien	09
Weibliche Associates in Boutique Kanzleien	09
Partnerinnen-Anteil in Boutique Kanzleien	10
TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil	11
TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Anteil weiblicher Associates	12
TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil	13
1.2 Der Frauenanteil in mittelständischen Kanzleien	14
Weibliche Associates in mittelständischen Kanzleien	14
Partnerinnen-Anteil in mittelständischen Kanzleien	15
TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil	16
TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Anteil weiblicher Associates	17
TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil	18
1.3 Der Frauenanteil in Großkanzleien	19
Weibliche Associates in Großkanzleien	19
Partnerinnen-Anteil in Großkanzleien	20
TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Frauenanteil	21
TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Anteil weiblicher Associates	22
TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil	23
2. Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Kanzleien	24
Überschneidung von Familie und Karriere	25
Problemfall Großkanzlei	25
Role Models	26
2.1 Ausblick	27

02

01

**DER FRAUENANTEIL
IN KANZLEIEN**



1. Der Frauenanteil in Kanzleien

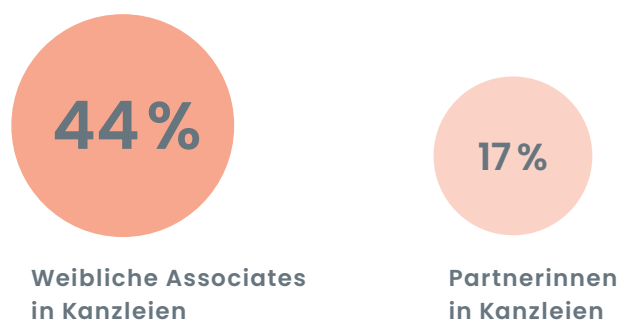
Associates und Partnerinnen in Kanzleien

Der klassische Karriereweg für Volljurist:innen beginnt nach dem Zweiten Staatsexamen häufig entweder in Kanzleien oder im öffentlichen Dienst. Der Anteil der Frauen, die das Jurastudium heute erfolgreich abschließen, übersteigt den der Männer – damit liegt der Verdacht nahe, dass auch mehr Frauen als Männer ihren Berufseinstieg in unterschiedlichen Kanzleitypen wagen.

Doch weit gefehlt: Die Ergebnisse unserer Auswertung zeigen, dass der durchschnittliche Frauenanteil unter Associates über alle Kanzleitypen hinweg¹ bei lediglich 44 % liegt. Über die Hälfte der Associates sind demnach im Durchschnitt noch immer männlich.

Noch ernüchternder werden die Ergebnisse, wenn wir eine Hierarchiestufe höher gehen und einen Blick auf den Partnerinnen-Anteil der unterschiedlichen Kanzleitypen werfen: Nur 17 % der Partner:innen-Positionen sind durch Frauen besetzt – dieser Wert liegt damit ganze 27 Prozentpunkte unter dem Wert des Frauenanteils in Associate Positionen und macht deutlich, wie unterrepräsentiert Partnerinnen in Deutschlands Kanzleien sind.

Durchschnittlicher Frauenanteil unter Associates und Partner:innen



1) Betrachtet werden Großkanzleien, Mittelständische Kanzleien und Boutique Kanzleien, die in ihrem Arbeitgeber Hub einen Wert für den Frauenanteil angegeben haben (s. Infos zur Stichprobe)



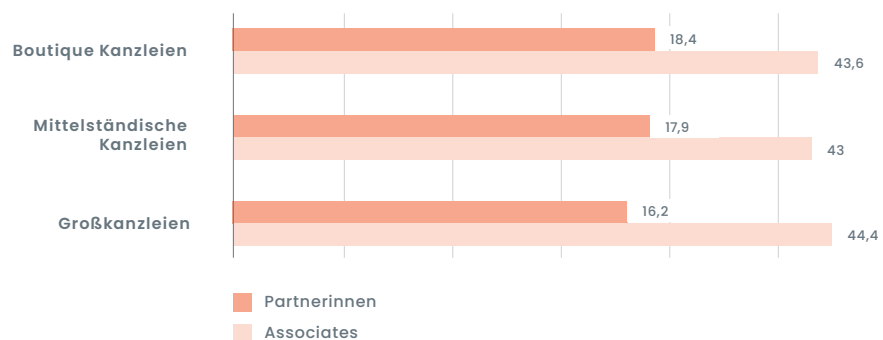
Welcher Kanzleityp hat den höchsten Frauenanteil?

Wie sich der weibliche Anteil unter Associates und Partner:innen über die verschiedenen Kanzleitypen hinweg gestaltet, haben wir uns im vorherigen Abschnitt angesehen. Da dieses übergreifende Bild jedoch wenig aussagekräftig für die einzelnen Kanzleiarten ist, möchten wir uns nun auf Boutique Kanzleien, mittelständische Kanzleien und Großkanzleien im Einzelnen fokussieren:

Der Frauenanteil unterscheidet sich zwischen den Kanzleitypen nur sehr marginal: In den untersuchten Großkanzleien und mittelständischen Kanzleien beträgt er jeweils 30 %, in den Boutique Kanzleien 31 %. Auch bei der Betrachtung des Frauenanteils unter Associates zeichnet sich in unserer Auswertung ein sehr homogenes Bild ab: Dieser bleibt bei allen drei betrachteten Kanzleitypen unter der 50 %-Marke. Knapp am höchsten ist der weibliche Anteil unter Associates – und das mag vielleicht überraschen – in den Großkanzleien: 44,4 % der Associate Positionen sind hier durch Frauen besetzt. Hinsichtlich des Partnerinnen-Anteils schneiden die Großkanzleien mit 16,2 % jedoch am schlechtesten ab – und liegen damit etwa einen Prozentpunkt unter dem Gesamtdurchschnitt. Auf Platz 1 in puncto Partnerinnen-Anteil² befinden sich mit 18,4 % die Boutique Kanzleien. Hier werden Partner:innen- und Associate-Positionen zu 31 % von Frauen belegt. Nachfolgende Abbildung macht diese Ergebnisse noch einmal auf einen Blick sichtbar:

Durchschnittlicher Frauenanteil der Kanzleitypen

in %





Die Boutique Kanzleien liegen nicht nur mit dem durchschnittlichen Partnerinnen-Anteil vor den Großkanzleien und mittelständischen Kanzleien, sondern auch was die Anstellung von Frauen insgesamt³ betrifft – mit einem Prozentpunkt mehr (31 % Frauenanteil im Vergleich zu 30 % bei Groß- und Mittelständischen Kanzleien) fahren die Boutiquen hier den zugegebenermaßen knappen Sieg ein. Anders sieht es jedoch bei den Associates aus: der durchschnittliche Frauenanteil liegt in Boutique Kanzleien bei 43,6 % und somit einen Prozentpunkt unter dem Wert der Großkanzleien.

Die ermittelten Werte geben uns zwar einen ersten Überblick – vermitteln uns jedoch noch nicht genug Gespür dafür, wie es sich mit den jeweiligen Frauenanteilen in Associate- und Partnerpositionen in den einzelnen Kanzleitypen verhält. Diese Daten werden im Folgenden genauer untersucht.

³) Betrachtet werden weibliche Associates und Partnerinnen (s. Infos zur Stichprobe)



1. Der Frauenanteil in Boutique Kanzleien

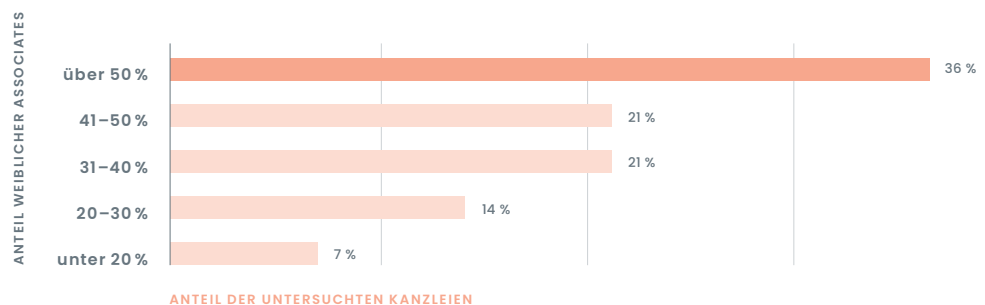
Viele Jurist:innen entwickeln bereits während des Studiums eine Vorliebe für ein bestimmtes Spezialgebiet. Wer ein solches für sich entdeckt hat, dem erscheint eine Karriere in einer Boutique Kanzlei oftmals optimal, um in einem einzigen Gebiet mit Expertise zu glänzen. Doch sind die Boutique Kanzleien auch auf dem Gebiet der Frauenquote bereits Experten? Wir sehen uns an, wie Frauen als Associates und Partnerinnen in den Boutiquen vertreten sind.

Weibliche Associates in Boutique Kanzleien

Bevor wir uns dem Anteil von Frauen in Partnerschaft in Boutique Kanzleien widmen, werfen wir einen Blick auf den Anteil weiblicher Associates. Eines wird definitiv deutlich: Schon auf dem Weg zur Partnerschaft in der Boutique stößt man auf mehr Männer als Frauen. Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie sich die Anteile weiblicher Associates auf die Boutique Kanzleien verteilen.

Weibliche Associates in Boutique Kanzleien

Ø 44% weibliche Associates



DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ **Mehr als ein Drittel (36 %)** der Boutique Kanzleien haben unter ihren Associates einen Frauenanteil von über 50 %.
- ▲ **Mehr als 40 %** aller untersuchten Boutique Kanzleien weisen unter ihren Associates eine Frauenquote zwischen 31 % und 50 % auf.
- ▲ In nur **7 %** der Boutique Kanzleien machen die weiblichen Associates weniger als 20 % aus.

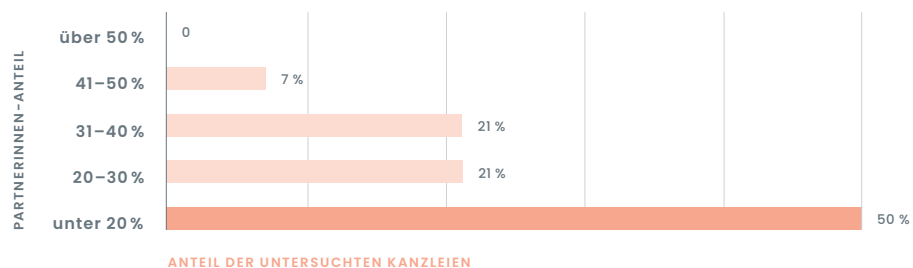


Partnerinnen-Anteil in Boutique Kanzleien

Die Differenz zwischen dem Frauenanteil unter Associates und dem Teil der Frauen, die als Partnerinnen arbeiten, ist groß: Der Partnerinnen-Anteil in Boutique Kanzleien hinkt dem Anteil weiblicher Associates um ganze 26 Prozentpunkte hinterher – und liegt somit bei nur 18 %. Dieser Unterschied wird auch in nachfolgender Abbildung deutlich:

Partnerinnen in Boutique Kanzleien

Ø 18% Partnerinnen



DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Die Hälfte aller untersuchten Boutique Kanzleien haben einen Partnerinnen Anteil unter 20 %. Im größten Teil der Boutique Kanzleien sind demnach maximal $\frac{1}{5}$ der Partner:innen-Positionen durch Frauen besetzt.
- ▲ Nur 7 % der Boutique Kanzleien schaffen es auf auf einen Partnerinnen-Anteil von über 40 %.
- ▲ Die 50 %-Marke wird von keiner einzigen Boutique geknackt. Somit beschäftigen alle untersuchten Boutique Kanzleien mehr männliche Partner als Partnerinnen.
- ▲ Die Boutique Kanzleien liegen mit einem durchschnittlichen Partnerinnen-Anteil von lediglich 18% dennoch an der Spitze der verschiedenen Kanzleiarten und beschäftigen die meisten Partnerinnen.



TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil

In den vorherigen Ausführungen haben wir uns bereits damit befasst, wie Frauen über verschiedene Boutique Kanzleien hinweg in den Associate- und Partner:innen-Positionen vertreten sind. Gehen wir nun noch etwas weiter ins Detail: Welche Boutique Kanzleien beschäftigen die meisten Frauen⁴, welche die meisten weiblichen Associates und welche die meisten Partnerinnen? Hier kommen unsere Rankings:

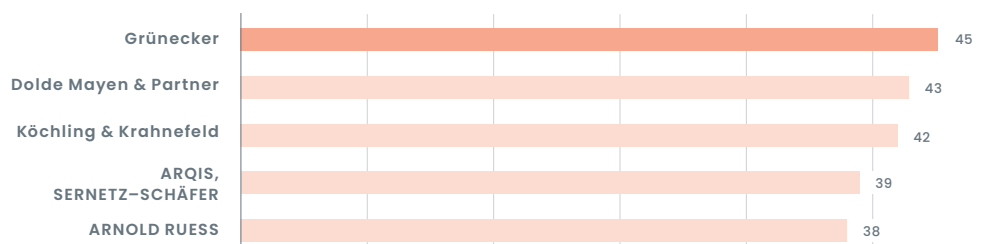
DIE TOP 3 DER BOUTIQUE KANZLEIEN IM ÜBERBLICK



Mit 45 % hat die Boutique Kanzlei Grünecker die höchste durchschnittliche Frauenquote – und trotzdem beschäftigt sie immer noch mehr Männer als Frauen. Die Kanzleien Dolde & Mayen Partner und Köchling & Krahnfeld belegen mit 43 % und 42 % den zweiten und dritten Platz. Die Kanzleien Sernetz – Schäfer und ARQIS teilen sich den vierten Platz: Sie können beide einen Frauenanteil von jeweils 39 % vorweisen. Ganz dicht darauf schafft es die Boutique Kanzlei Arnold Ruess mit 38 % auf Platz fünf. Auch in diesem Ranking wird deutlich: Die genannten Kanzleien sind zwar schon auf dem richtigen Weg – im Ziel einer gleichberechtigten Einstellung von Frau und Mann ist jedoch selbst die „weiblichste“ Boutique Kanzlei noch nicht angekommen.

TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil

in %



4) Betrachtet werden weibliche Associates und Partnerinnen

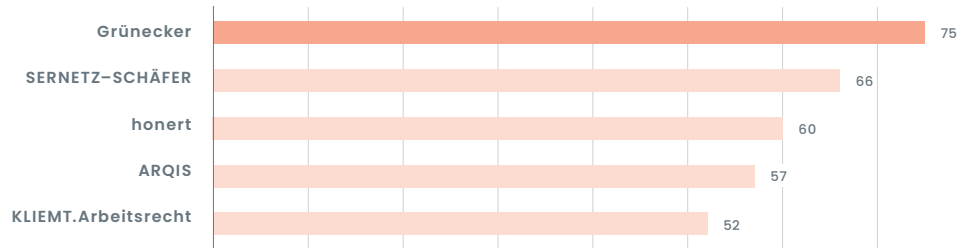


TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Anteil weiblicher Associates

Sehen wir uns nun die TOP 5 der Boutique Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil unter Associates an, wird eines besonders deutlich: Der Frauenanteil steigt. Grünecker, die Kanzlei, die auch im vorherigen Ranking schon die Goldmedaille für sich beanspruchen konnte, führt mit ganzen 75 % weiblichen Associates das Feld an. Erst mit 9 Prozentpunkten Abstand (66 %) folgt Sernetz – Schäfer auf dem zweiten Platz. Die Kanzleien honert und ARQIS belegen mit 60 % und 57 % Platz 3 und 4. Die Kanzlei KLIEMT.Arbeitsrecht, die es gerade noch auf den fünften Platz schafft, hat unter den Associates einen Frauenanteil von 52 %.

TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil unter Associates

in %



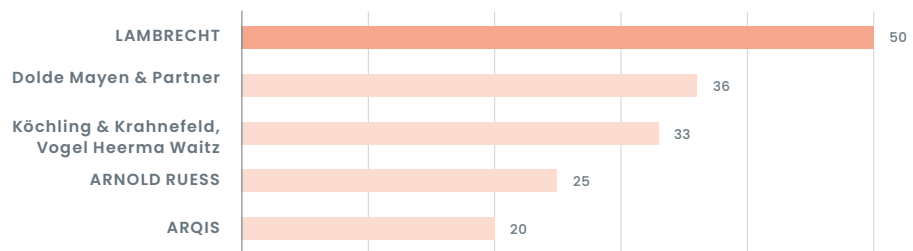


TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil

Wer die letzten Kapitel aufmerksam verfolgt hat, hat vielleicht schon eine Vorahnung. Dass der Anteil weiblicher Associates in Boutique Kanzleien höher als der durchschnittliche Frauenanteil liegt, bedeutet vor allem eines: Der Partner:innen-Anteil muss entsprechend niedriger ausfallen. Überraschend könnte hingegen die Besetzung unseres Rankings sein – betrachtet man den Anteil an Frauen in Partnerinnen-Positionen, tauchen „neue“ Kanzleien auf, die es in keines der beiden vorigen Rankings (Abb. 5 & 6) geschafft haben. Jetzt aber zur Sache: Auf Platz 1 schafft es die Kanzlei Lambrecht: 50 % der Partner:innen sind hier weiblich. Mit recht großem Abstand folgt auf Platz zwei Dolde Mayen & Partner mit 36 %. Die Kanzleien Köchling & Krahnfeld und Vogel Heerma Waitz belegen mit jeweils 33 % den dritten Platz. Die Kanzleien Arnold Ruess und ARQIS haben jeweils einen Partnerinnen-Anteil von 25 % bzw. 20 % – und landen damit, trotz des recht geringen Frauenanteils, noch auf dem vierten und fünften Platz.

TOP 5 – Boutique Kanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil

in %





1.2 Der Frauenanteil in mittelständischen Kanzleien

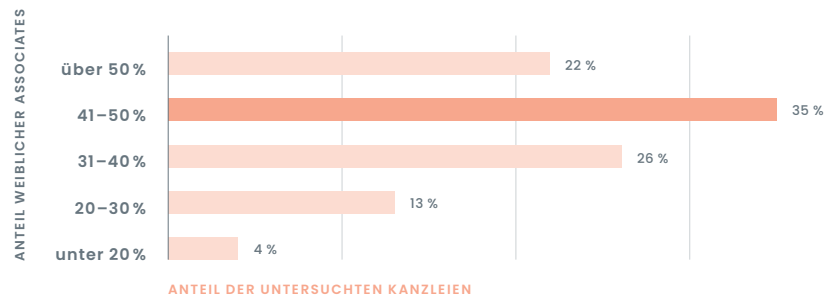
Nicht zu groß, aber auch nicht zu klein – Mittelständische Kanzleien zeichnen sich im direkten Vergleich zu Boutique Kanzleien nicht nur durch eine breitere Palette an Anwält:innen und Rechtsgebieten aus – auch bessere Karrierechancen werden ihnen häufig nachgesagt. Doch gelten diese für Frauen und Männer gleichermaßen? Der Frauenanteil in mittelständischen Kanzleien kann Aufschluss darüber geben.

Weibliche Associates in mittelständischen Kanzleien

In Kapitel 1.1 haben wir uns bereits die Verteilung weiblicher Associates in Boutique Kanzleien angesehen. Diese Daten betrachten wir nun auch für mittelständische Kanzleien: Wie hoch ist der Anteil an Associate Positionen, der durch Frauen besetzt wird? Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick darüber, wie sich die Anteile weiblicher Associates unter den mittelständischen Kanzleien verteilen.

Weibliche Associates in mittelständischen Kanzleien

Ø 43% weibliche Associates



DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ In nicht einmal einem Viertel (22 %) der Kanzleien arbeiten mehr Frauen als Männer in Associate Positionen.
- ▲ 17 % der Kanzleien haben einen Frauenanteil von unter 30 % – alle anderen liegen darüber.
- ▲ In nur 4 % der Kanzleien liegt der Anteil weiblicher Associates unter 20 %.

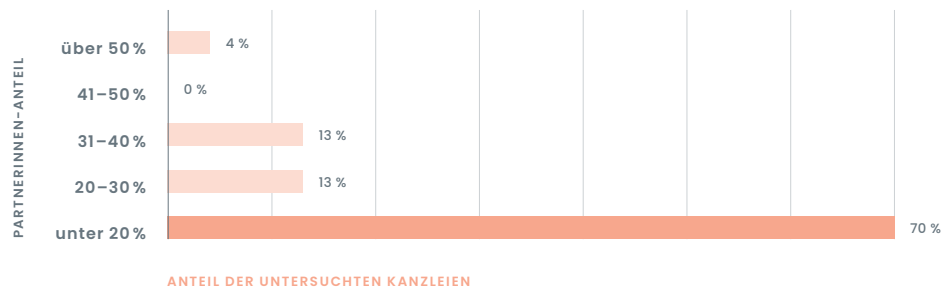


Partnerinnen-Anteil in mittelständischen Kanzleien

(Nicht nur) Im Vergleich zu den weiblichen Associates sind die Frauen in Partnerschaftspositionen mit einem durchschnittlichen Anteil von 18 % unterrepräsentiert. Die ernüchternden Werte werden in der folgenden Abbildung gut ersichtlich:

Partnerinnen in mittelständischen Kanzleien

Ø 18% Partnerinnen



DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

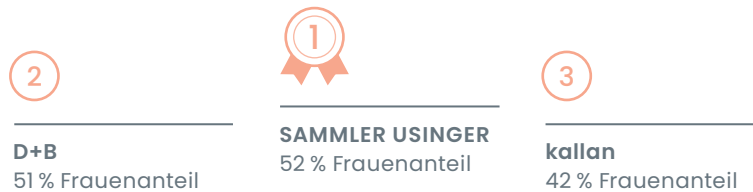
- ▲ 70% der mittelständischen Kanzleien haben einen Partnerinnen-Anteil von unter 20% – in absoluten Zahlen entspricht das 16 von 23 Kanzleien.
- ▲ Mehr als ein Viertel der Kanzleien haben unter ihren Partner:innen einen Frauenanteil zwischen 20% und 40%.
- ▲ Nur 4% der Kanzleien haben einen Partnerinnen-Anteil über 50%.
- ▲ Keine Kanzlei verpasst die 50%-Marke nur knapp, da im Segment zwischen 41 und 50% keine mittelständische Kanzlei landet.



TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil

Die vorigen Insights haben bereits gezeigt, wie Frauen in mittelständischen Kanzleien durchschnittlich auf Associate- und Partner:innen-Positionen verteilt sind (Wer es verpasst hat: Als Associates sind rund 25 % mehr Frauen zu finden als in Partner:innen-Positionen). Werfen wir den Blick nun jedoch auf konkrete Arbeitgeber. Welche mittelständischen Kanzleien können mit Weiblichkeit punkten? Wo sind die Frauen⁵ am stärksten vertreten? unterrepräsentiert. Die ernüchternden Werte werden in der folgenden Abbildung gut ersichtlich:

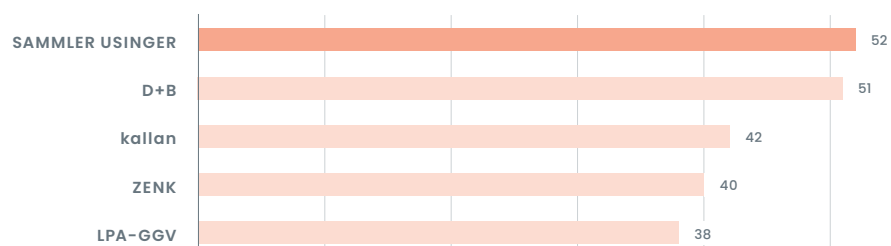
DIE TOP 3 DER MITTELSTÄNDISCHEN KANZLEIEN IM ÜBERBLICK



Ganz oben auf dem Treppchen – mit 52 % Frauenanteil (und damit deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 30 %) – steht die Kanzlei SAMMLER USINGER aus Berlin. Wirft man einen Blick in das Arbeitgeberprofil der Kanzlei, ist der (vergleichsweise) hohe Frauenanteil wenig überraschend: Sowohl die Gleichstellung aller Geschlechter als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören zu den zentralen Werten der Kanzlei. Doch auch die Partnergesellschaft D+B, die im Ranking den 2. Platz belegt, muss sich – zumindest im Vergleich zu den anderen Kanzleien – mit einem Frauenanteil von 51 % nicht verstecken. Dennoch sollte es einem natürlich zu denken geben, dass ein Frauenanteil von 52 % im Jahr 2023 noch ausreicht, den ersten Platz im Ranking des höchsten Frauenanteils zu belegen. Platz 3 und 4 werden von den Kanzleien k Allan und ZENK belegt, welche einen Frauenanteil von 42 % und 40 % vorweisen. Der fünfte Platz geht mit 38 % an LPA-GGV.

TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil

in %



5) Beinhaltet weibliche Associates und Partnerinnen



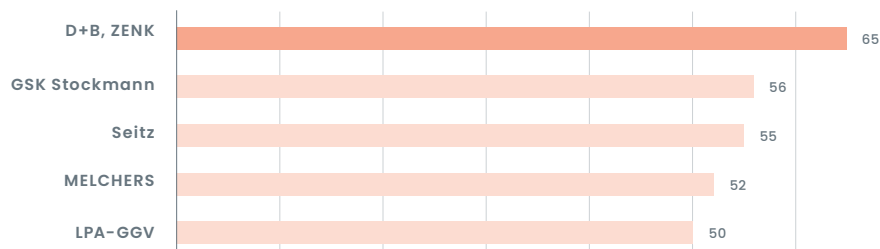
TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Anteil weiblicher Associates

Nun wollen wir auch bei den mittelständischen Kanzleien einen Blick darauf werfen, wie viele Frauen in Associate Positionen tätig sind. Welche Kanzleien schaffen es auf das Siegereitertreppchen?

Mit jeweils 65% belegen die Kanzleien D+B und ZENK den ersten Platz. Gefolgt werden die beiden von GSK Stockmann, die es mit 56 % auf den zweiten Platz schaffen. Die Kanzleien Seitz und MELCHERS belegen mit 55 % und 52 % Platz 3 und 4. Auf dem fünften Platz liegt die mittelständische Kanzlei LPA-GGV mit 50 %. Im direkten Vergleich zu dem TOP 5-Ranking der Associates in Boutique Kanzleien (Abb. 6), ist der Frauenanteil niedriger – dennoch befinden sich alle Platzierungen knapp über der 50 %-Marke – ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Sehen wir uns nun die Platzierungen für den Partnerinnen-Anteil in mittelständischen Kanzleien an.

TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Frauenanteil unter Associates

in %





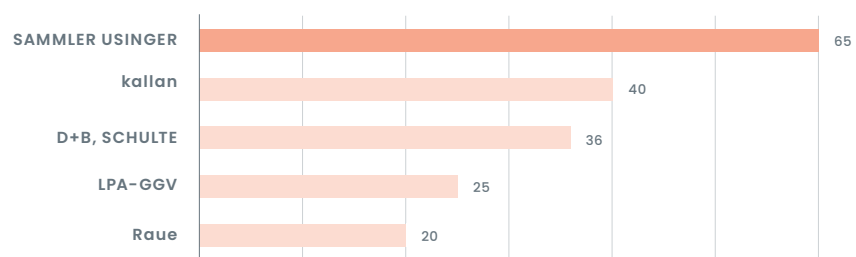
TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil

Unter Berücksichtigung der zentralen Werte der Kanzlei SAMMLER USINGER ist es nicht verwunderlich, dass sie in diesem Kapitel noch einmal in einem TOP 5 Ranking auftaucht. Nicht nur im Rennen um den höchsten Frauenanteil, sondern auch im Ranking um den höchsten Partnerinnen-Anteil, nimmt sie den ersten Platz ein. Obwohl der Anteil von 60 % auf den ersten Blick nicht sonderlich hoch erscheinen mag, ist er an dieser Stelle besonders hervorzuheben – berücksichtigt man, dass der durchschnittliche Partnerinnen-Anteil in mittelständischen Kanzleien in unserer Analyse bei nur 18 % liegt.

Die Kanzleien kallan und D+B belegen, so wie auch im Gesamtranking (Abb. 10), den zweiten und dritten Platz – mit 40 % und 36 % Frauen in Partner:innen-Positionen. Platz drei hält eine kleine Überraschung bereit: Die Kanzlei SCHULTE sichert sich die Bronzemedaille – und das, obwohl sie es nicht in das TOP 5-Ranking des Frauenanteils schafft. Der Partnerinnen-Anteil ist hier mit 36% deutlich höher als der weiblicher Associates (14%) – eine Seltenheit! Der vierte und fünfte Platz geht in diesem Ranking an die Kanzleien LPA-GGV mit 25 % und Raue mit 20 % Frauenanteil unter Partner:innen.

TOP 5 – Mittelständische Kanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil

in %





1.3 Der Frauenanteil in Großkanzleien

Hohe Gehälter, komplexe Mandate und viele Rechtsgebiete: Für viele Jurist:innen ist der Berufseinstieg in einer Großkanzlei aufgrund der vielversprechenden Aufstiegschancen und der breit gefächerten Karrierewege besonders attraktiv. Das hochgesteckte Ziel vieler Jurist:innen? Die Partnerschaft.

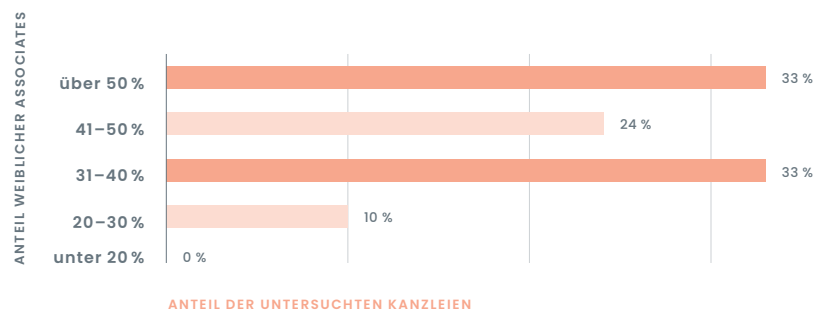
Aber sind die Chancen für Männer und Frauen hinsichtlich einer Partner:innen-Karriere eigentlich gleich? Oder deuten die Daten auf etwas anderes hin? In diesem Teil beschäftigen wir uns mit den detaillierten Resultaten der Analyse der Großkanzleien.

Weibliche Associates in Großkanzleien

Nachdem wir die Verteilung des Frauenanteils unter Associates und Partner:innen für Boutique Kanzleien und mittelständische Kanzleien betrachtet haben, möchten wir diese Ergebnisse auch für Großkanzleien nicht länger für uns behalten.

Weibliche Associates in Großkanzleien

Ø 44% weibliche Associates



DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Bei einem Drittel der Großkanzleien liegt der Frauenanteil bei Associates über 50 %.
- ▲ Ein weiteres Drittel der Großkanzleien kann unter Associates einen Frauenanteil zwischen 31 % und 40 % vorweisen.
- ▲ In keiner Großkanzlei liegt der Anteil weiblicher Associates unter 20 %.

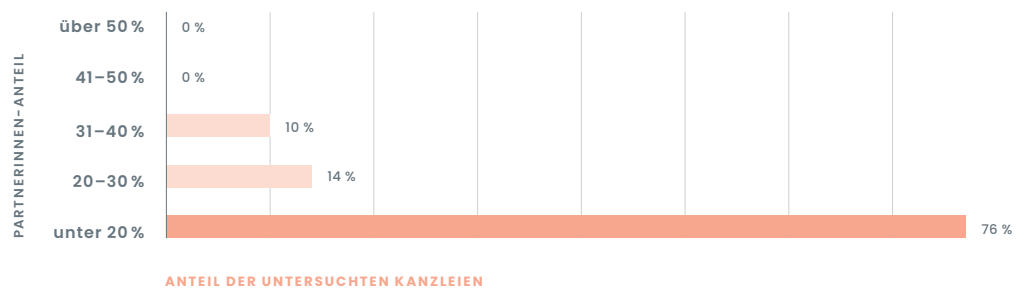


Partnerinnen-Anteil in Großkanzleien

Was den durchschnittlichen Anteil weiblicher Associates betrifft, konnten die Großkanzleien in unserer Auswertung vergleichsweise gut abschneiden. Sie sind gleichauf mit den Boutique Kanzleien und liegen sogar knapp vor den mittelständischen Kanzleien (s. Kapitel 1). Doch wie verhält sich die Verteilung des Partnerinnen-Anteils in Großkanzleien? Folgende Abbildung liefert Antworten:

Partnerinnen Großkanzleien

Ø 16% Partnerinnen



DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Das ernüchternde Ergebnis zuerst: Keine Großkanzlei kann unter ihren Partner:innen einen Frauenanteil von über 40 % vorweisen. Somit befinden sich nahezu alle Kanzleien im unteren Drittel der Auswertung.
- ▲ Die 50 %-Marke scheint damit für alle untersuchten Großkanzleien in weiter Ferne
- ▲ Nur 10 % der Großkanzleien schaffen es auf einen Partnerinnen-Anteil von über 30 %.
- ▲ Ganze 76 %, mehr als drei Viertel der untersuchten Kanzleien haben einen Partnerinnen-Anteil von nur unter 20 %. Das entspricht – wenn die absoluten Zahlen betrachtet werden – 16 von 21 Kanzleien.



TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Frauenanteil

Genug der reinen Zahlen – Fokussieren wir uns nun wieder auf konkrete Arbeitgeber. Welche Großkanzleien sind weiblicher als ihre Mitbewerber und schaffen es, mit einem hohen Frauenanteil zu punkten? Das Ergebnis wollen wir nicht länger für uns behalten.

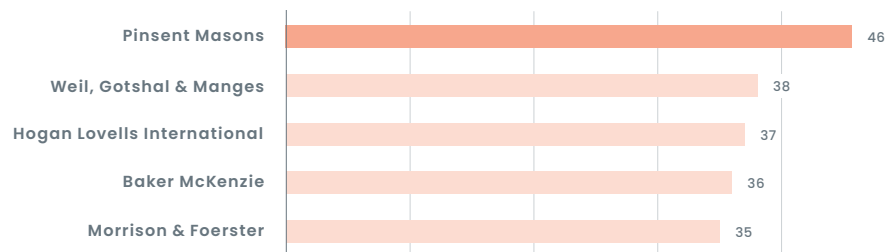
DIE TOP 3 DER GROSSKANZLEIEN IM ÜBERBLICK



Wird der gesamte Frauenanteil⁶ betrachtet, belegt die Großkanzlei Pinsent Masons mit 46 % den ersten Platz, gefolgt von der Kanzlei Weil, Gotshal & Manges, die sich mit 38 % Silber holt. Danach wird es eng: Der dritte und vierte Platz wird von den Kanzleien Hogan Lovells International und Baker McKenzie mit 37 % und 36 % belegt. Auch Morrison & Foerster, in Abbildung 15 auf Platz 5, liegt mit 35 % über dem Gesamtdurchschnitt von 30 % und beschäftigt – zumindest im Vergleich zu anderen Großkanzleien – überdurchschnittlich viele Frauen.

TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Frauenanteil

in %



6) Beinhaltet weibliche Associates und Partnerinnen



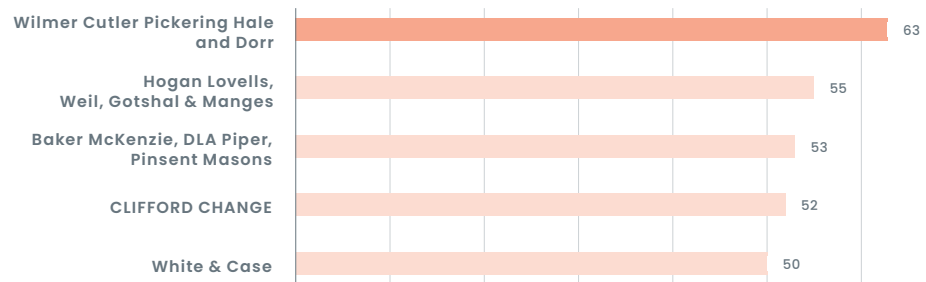
TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Anteil weiblicher Associates

Die Ergebnisse der vorherigen Abschnitte lassen an dieser Stelle bereits vermuten, dass die Gesamtquote des Frauenanteils insbesondere durch den hohen weiblichen Anteil unter Associates (44 %) beeinflusst und in die Höhe getrieben wird. Es könnte also spannend werden, wenn wir im Folgenden den weiblichen Anteil unter Associates und in Partner:innen-Positionen isoliert betrachten. Welche Großkanzleien machen hier das Rennen? Beginnen wir mit den Associates:

Auf Platz 1 der Großkanzleien mit den meisten weiblichen Associates landet Wilmer Cutler Pickering Hale and Dorr mit 63 %. Mit acht Prozentpunkten Abstand schaffen es die Kanzleien Weil, Gotshal & Manges und Hogan Lovells International auf Platz 2. Auf dem dritten Platz wird es kuschelig: Gleich drei Kanzleien – Pinsent Masons, Baker McKenzie und DLA Piper – teilen sich die Bronzemedaille mit 53 %. Den vierten Platz belegt CLIFFORD CHANGE mit 52 %, dicht gefolgt von White & Case, welche mit 50 % immerhin noch den fünften Platz erreichen.

TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Frauenanteil unter Associates

in %





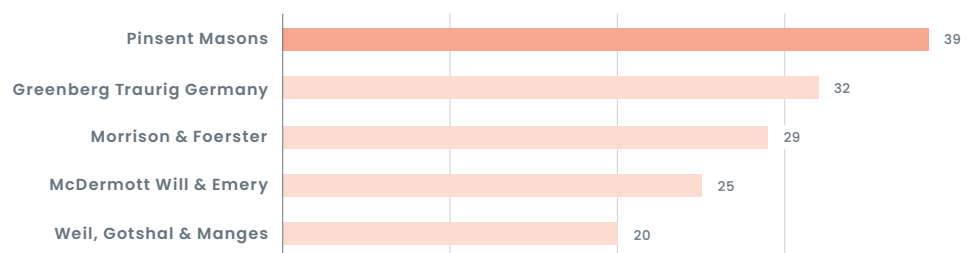
TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil

Was den Anteil an Frauen in Partner:innen-Positionen betrifft, schneiden die Großkanzleien im Vergleich zu mittelständischen und Boutique Kanzleien am schlechtesten ab – lediglich 16 Prozentpunkte erreichen sie hier im Schnitt. Dieses Ergebnis lässt sich jedoch nicht auf alle Kanzleien übertragen – natürlich gibt es auch Großkanzleien, die mit einer stärkeren weiblichen Partnerschaft punkten können. Welche das sind, sehen wir uns im Folgenden an.

Während die Kanzlei Pinsent Masons im Ranking der Associates nur den vierten Platz erreichen konnte, sichert sie sich im Ranking des Partner:innen-Anteils mit 39 % den ersten Platz. Auch Greenberg Traurigs 32 % können sich sehen lassen, insbesondere hinsichtlich des eben erwähnten durchschnittlichen Partnerinnen-Anteils, der gerade einmal bei 16 % liegt. Morrison & Foerster rutscht mit 29 % zwar knapp unter die 30 %-Marke – für das Treppchen reicht es aber gerade noch. Die Plätze vier und fünf werden von McDermott Will & Emery und Weil, Gotshal & Manges mit 25 % und 20 % belegt. Bedenkt man nun, dass es eine Großkanzlei mit einem Frauenanteil von nur 20 % in das TOP 5-Ranking schafft, macht dies die Gesamtlage in Großkanzleien nur noch einmal deutlicher – Frauen in Partner:innen-Positionen sind hier wenig bis gar nicht vertreten.

TOP 5 – Großkanzleien mit dem höchsten Partnerinnen-Anteil

in %



02

GRÜNDE FÜR DIE UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN IN KANZLEIEN

Warum sind Frauen in Kanzleien noch immer unterrepräsentiert?

In den vorherigen Kapitel haben wir uns ausführlich damit auseinandergesetzt, wie Frauen in unterschiedlichen Kanzleitypen repräsentiert sind. Dabei wurde deutlich, dass der durchschnittliche Frauenanteil unter Associates⁷ bei nur 44 % liegt – und das trotz des vergleichsweise viel höheren Frauenanteils unter Jurastudierenden. Im Jahr 2021 befanden sich fast 20.000 mehr Frauen als Männer im Jura-Studium⁸. Noch geringer ist der Anteil von Frauen in der Partnerschaft – durchschnittlich werden gerade einmal 17 % der Partner:innen-Positionen von Frauen besetzt.

Mit 31% haben Boutique Kanzleien den höchsten Frauenanteil⁹ unter den verschiedenen Kanzleitypen, während die mittelständische Kanzlei SAMMLER USINGER mit 52 % den insgesamt höchsten Frauenanteil unserer Auswertung aufweist. In den Großkanzleien sind Frauen vor allem unter Associates vertreten, wobei die Kanzlei Pinsent Masons sowohl den höchsten Frauenanteil insgesamt (46 %) als auch unter Partner:innen (39 %) vorweisen kann.

Die Tatsache, dass es vor allem im Rahmen einer Partnerschaft kein Kanzleityp auf einen Frauenanteil von über 50 % schafft, wirft jedoch die Frage nach potenziellen Gründen für diese Entwicklung auf. Im Folgenden möchten wir mögliche Erklärungen hierfür untersuchen.

7) Beinhaltet alle Kanzleitypen

8) Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/konjunkturindikatoren>

9) Beinhaltet weibliche Associates und Partnerinnen



Überschneidung von Familie und Karriere

Bis man das Zweite Staatsexamen in der Tasche hat, vergehen mindestens 13 Semester – in der Realität meist noch mehr. Auslandsaufenthalte, eine intensive Vorbereitung auf das jeweilige Staatsexamen oder das Wiederholen des Staatsexamens sorgen häufig dafür, dass Studierende das ein oder andere Semester an ihre Regelstudienzeit hängen – die Zeit an der Uni kann sich dann schnell auf acht bis zehn Jahre strecken.

Studienanfänger:innen in Deutschland sind im Durchschnitt 21,9 Jahre alt¹⁰, eine Frau mit akademischen Abschluss im Schnitt 31 Jahre¹¹, wenn sie ihr erstes Kind bekommt. Bezieht man die eben genannte Studiendauer in die Überlegung mit ein, sind keine großen Rechenkenntnisse erforderlich, um zu folgendem Schluss zu kommen: Bei der Karriere- und Familienplanung kommt es – insbesondere für Frauen – häufig zu Überschneidungen. Entscheidet sich ein Paar für Nachwuchs, geht in über 70% der Fälle noch immer die Mutter in Elternzeit – und das im Schnitt für ganze 14,6 Monate¹². Dahingehend ist es keine Überraschung, dass viele Juraabsolventinnen vor der Entscheidung zwischen Karriere und Familie stehen.

Problemfall Großkanzlei

Im ersten Kapitel haben wir den niedrigen Partnerinnen-Anteil in Großkanzleien bereits thematisiert – gerade einmal 16,2 % der Partner:innen-Positionen werden durch Frauen besetzt. Doch warum fällt er nun tatsächlich so niedrig aus?

Großkanzleien werden dem Ruf, der ihnen vorausieht, auch in der Realität oft gerecht: Eine 60-Stunden-Woche, anspruchsvolle Mandate und die ein oder andere Nachtschicht sind hier keine Seltenheit. Zu Recht mag sich insbesondere hier die Frage nach der Vereinbarkeit mit der Familie stellen.

Die gute Nachricht: In der heutigen Zeit gibt es einige Großkanzleien, die sich für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere einsetzen. Spezifische Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, sollen Mütter dabei unterstützen, Familie und Beruf zu vereinen. Dennoch hakt es oftmals an der Umsetzung und die Bewerbungen von Frauen bleiben aus – nicht zuletzt, weil Frauen nach wie vor häufiger als Männer die Elternzeit in Anspruch nehmen. Die gezielte und vor allem gerechte Unterstützung beider Elternteile bleibt also aus – und wirkt sich auf den Frauenanteil unter Partner:innen aus.

¹⁰) Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36660/umfrage/durchschnittsalter-studienanfanger>

¹¹) Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Geburten/alter-geburt-bildung.html>

¹²) Statista: <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elternzeit-beziehen>



Role Models – „Wenn ihr es vormacht, mache ich es nach!“

Die Entscheidung sowohl für Kinder als auch für eine Karriere bringt zwar auch in der heutigen Zeit Herausforderungen mit sich – das eine sollte für das andere allerdings kein Ausschlusskriterium mehr darstellen. In der Praxis sieht das leider zu häufig anders aus: Wie die vorherigen Kapitel bereits zeigten, dominieren nach wie vor Männer in Partner:innen-Positionen.

Sogenannte 'Role Models', welche potenziell angehenden Partnerinnen die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf vormachen, bleiben in zu vielen Kanzleien aus. Über diese Problematik spricht beispielsweise auch Lisa-Marie Niklas – Partnerin bei ARQIS – in Folge 48¹³ unseres Podcasts New Lawyers. Folgt man ihrer Einschätzung, dass Partnerinnen in einer Kanzlei als Vorbildfunktion dienen, ist die Konsequenz, dass sich fehlende Role Models auch negativ auf den Frauenanteil auswirken können.

Viele Kanzleien werben zwar mit Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeiten – wenn diese Optionen aber nicht vorgelebt werden, kann dies potenzielle Kandidatinnen für die Partnerschaft unter Umständen daran hindern, sich für diesen Karriereschritt zu entscheiden.

Wir sehen: Vor allem die Überschneidung eines aufkommenden Kinderwunsches und eines Karrierestarts sind noch immer ein Grund für niedrige Frauenquoten in Partner:innen-Positionen. Aber ist dieser harte Bruch und das Stellen einer Entweder/Oder-Frage heute überhaupt noch nötig – und vor allem zeitgemäß?

Im nächsten Kapitel möchten wir auf Maßnahmen eingehen, welche das Wachstum des Frauenanteils unterstützen können und auf Grundlage der bereits vorgestellten Ergebnisse einen Ausblick wagen: In welche Richtung kann sich der Frauenanteil – angesichts der von uns erhobenen Daten – in den nächsten Jahren entwickeln?

13) TalentRocket-Podcast New Lawyers (Folge 48): <https://open.spotify.com/episode/6L7EzUilVWX4eBzh7vUon2?si=9ca73eac1a24825>



2.2 Ausblick

Das vorherige Kapitel zeigt uns: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Fehlen von Role Models stellen Herausforderungen dar, welchen Frauen in der Anwaltswelt – insbesondere, wenn es um eine Partnerschaft geht – im Weg stehen. Dennoch gibt es auch Ansätze, die darauf hindeuten, dass der Frauenanteil in den nächsten Jahren weiter steigen könnte.

Dass der hohe Stellenwert der Vereinbarkeit von Familie und Karriere von vielen Kanzleien bereits (an)erkannt wurde, ist in vielen Arbeitgeberprofilen auf unserer Plattform deutlich sichtbar – Home Office-Möglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit-Optionen sind auch im Rahmen einer Partnerschaft keine Seltenheit mehr und werden langsam zum 'New Normal'. Durch Maßnahmen wie diese können Frauen entlastet werden und eine erfolgreiche Karriere bis hin zu einer Partnerschaft anstreben, während familiäre Verpflichtungen nicht unter dem Joballtag leiden müssen. Eine funktionierende Work-Life-Balance sorgt in dieser Hinsicht nicht nur für eine individuelle Zufriedenheit, sondern kann auch maßgeblich zum Erfolg einer Kanzlei beitragen. Hinzu kommt, dass der Anteil an Männern, die in Elternzeit gehen, seit 2015 um fast 5 % gestiegen ist¹⁴ – ein kleiner Schritt weg vom klassischen Schwarz-Weiß-Denken auf dem juristischen Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus werden Frauen unter den Anwält:innen sichtbarer und in der Zukunft sicherlich an Bedeutung gewinnen. In Kapitel 1 wurde ersichtlich, dass es aktuell deutlich mehr weibliche Associates (44 %) als Partnerinnen gibt. Für einen steigenden Frauenanteil in Partnerschaften spricht des Weiteren auch die Veränderung der Geschlechterverteilung im Jura-Studium. Von 1995 bis 2000 haben im Schnitt fast 11.000 mehr Männer als Frauen Jura studiert. Berücksichtigt man nun den zeitlichen Karriereverlauf bis zu einer Partnerschaft, hat dieser Umstand sicherlich einen Einfluss auf die Anzahl an Männern in Partnerschaft – auch wenn der damalige Überschuss männlicher Absolventen nicht der alleinige Grund für das heutige Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung sein mag.

Seit 2005 studieren jedoch, mit steigender Tendenz, mehr Frauen als Männer Jura. Daraus lässt sich die Vermutung ableiten, dass ein Anstieg der Frauen unter Partner:innen in den nächsten Jahren nicht abwegig ist – insbesondere dann, wenn sie durch oben genannte Angebote des Arbeitgebers dabei unterstützt werden, an ihrer Karriere zu arbeiten.

¹⁴) Statista: <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elterngeld-beziehen>



Auch durch Frauen, die als Vorbilder agieren, können die nachfolgenden Generationen von Anwältinnen inspiriert und motiviert werden. Dass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist, zeigen mittlerweile eine Reihe von Kanzleien – unter anderem auch die Arbeitsrechtskanzlei KLIEMT, über die Jessica Jacobi in Folge 23¹⁵ unseres New Lawyers Podcast berichtet. Natürlich bedeutet das nicht, dass dieser Weg einfach ist – mit Hilfe eines funktionierenden Umfeldes oder Unterstützung durch Kindergärten o. ä. und einem flexiblen Arbeitgeber aber definitiv möglich.

Sowohl gesellschaftliche Veränderungen als auch das Umdenken in den Kanzleien deuten darauf hin, dass der Frauenanteil in der Anwaltschaft in den nächsten Jahren steigen wird. Auch dass sich Mandant:innen mehr Frauen wünschen, kann und sollte sich positiv auf den Frauenanteil unter Partner:innen und Associates auswirken. Dass dies immer wichtiger wird, macht auch unsere Podcast Folge mit Arnd Haller deutlich: Als Rechtsanwalt bei Google achtet er besonders auf die Präsenz von Frauen, wenn Kanzleien für ein Mandat pitchten¹⁶.

Um erfolgreich zu bleiben, müssen Kanzleien sich in Zukunft noch mehr um die Förderung von Geschlechtergleichheit und die Einführung sowie Aufrechterhaltung flexibler Arbeitszeitmodelle bemühen. Nur auf diese Weise können weibliche Vorbilder sichtbar gemacht werden, die für eine positive Entwicklung eine ausschlaggebende Rolle spielen.

¹⁵) TalentRocket-Podcast New Lawyers (Folge 23): <https://open.spotify.com/episode/5i3p3Eq8HGyHArEadAoOFS?si=87af533055554533>

¹⁶) TalentRocket-Podcast New Lawyers (Folge 61) <https://open.spotify.com/episode/61>

TALENT ROCKET



TalentRocket GmbH
Stollbergstr. 11
80539 München

+49 89 41414 37 30
info@talentrocket.de