12. Jahrestagung des Forschungsinstitutes für Anwaltsrecht

25. November 2016

Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin

Gleiss Lutz

DENTONS

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie herzlich zur 12. Jahrestagung des Forschungsinstitutes für Anwaltsrecht der Humboldt-Universität zu Berlin. In dieser Mappe möchten wir Ihnen die Tagungsleitung, die Referenten, die Teilnehmer der Podiumsdiskussion und das Programm vorstellen.

In den Pausen finden Sie vor dem Senatssaal eine Auswahl an warmen und kalten Getränken. Dazu gibt es am Nachmittag Gebäck. Zum Mittagessen finden Sie im Restaurant „12 Apostel“ in der Georgenstraße 2 eine Auswahl an Pizza und Pasta.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Tagung mit interessanten Vorträgen.

Gerne begrüßen wir Sie zur 13. Jahrestagung am 1. Dezember 2017 wieder.

Ihr

Prof. Dr. Reinhard Singer

RAin Dr. Hofmann

Prof. Dr. Koch

RA und Mediator Hartung

Prof. Dr. Koppetsch

RA Dr. Schwarz

RAin Prof. Dr. Seeliger LL.M.

RAin Wildfeuer

RAin Müller-Jacobsen

Prof. Dr. Singer

RAin Dr. Geiersberger

Zeitplan

09:00 Uhr	Tagungseröffnung	Prof. Dr. Reinhard Singer, Humboldt-Universität zu Berlin (geschäftsführender Direktor des Forschungsi-nstitutes für Anwaltsrecht
09:15 Uhr	Grußwort	Dr. Vera Hofmann (Vize-Präsidentin RAK Berlin)
09:30 Uhr	Anwältinnen im internationalen Vergleich	Prof. em. Dr. Harald Koch (HU Berlin)
10:30 Uhr	Kaffeepause	Foyer
10:45 Uhr	Das Anwältinnen-problem - Wege aus dem Dilemma	RA und Mediator Markus Hartung (Hamburg/Berlin)
11:45 Uhr	Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Gleichheitsillusionen und häusliche Arbeitsteilung im Milieuvergleich	Prof. Dr. Cornelia Koppetsch (TU Darmstadt)
12:45 Uhr	Mittagspause	
14:30 Uhr	Podiumsdiskussion Leitung: RAin Dr. Doris Geiersberger (Präs. AGH M-V, Geiersberger Glas & Partner mbB, Rostock)	RAin Prof. Dr. Daniela Seeliger, LL.M., (Linklaters, Düsseldorf) RAin Sabine Wildfeuer (Deutscher Juristinnenbund, Redeker/Sellner/Dahs, Berlin) RAin Anke Müller-Jacobsen (Ignor & Partner, Berlin) RA Dr. Alexander Schwarz (Gleiss Lutz, Düsseldorf)
16:30 Uhr	Schlusswort und Verabschiedung	Prof. Dr. Reinhard Singer (Berlin)

Grußwort

Das Grußwort spricht Frau Rechtsanwältin Dr. Hofmann. Sie ist seit 1997 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie begann ihre Tätigkeit zunächst in einer Bürogemeinschaft mit zwei weiteren Anwälten in

Berlin-Kreuzberg. Im Jahre 2000 gründete sie eine Kanzlei in Moabit mit zwei weiteren Sozien. Seit 2008 betreibt sie eine Einzelkanzlei ebenfalls in Berlin. Im Jahre 2001 schloss Frau Dr. Hofmann ihre Promotion zum Dr. jur. erfolgreich ab, und im gleichen Jahr erlangte sie den Fachanwalt im Strafrecht. Von 2001 bis 2007 war sie Vorstandsmitglied der Vereinigung Berliner Strafverteidiger e.V. und wendete sich dann verstärkt einem Engagement in der Berliner Rechtsanwaltskammer zu. Sie wurde 2009 zum Mitglied des Vorstandes der Rechtsanwaltskammer Berlin gewählt; seit dem Jahr 2012 ist sie Vizepräsidentin der RAK Berlin.

Tagungsleitung

Die Leitung der Tagung übernimmt der Geschäftsführende Direktor des Forschungsinstitutes für Anwaltsrecht Prof. Dr. Singer. Er studierte von 1970 bis 1978 Mathematik, Physik und Rechtswissenschaft in Stuttgart und München. Anschließend war er Referendar am Oberlandesgericht München und von 1982 bis 19923wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität München. Nachdem er 10 Jahre als Professor an der Universität Rostock und 8 Jahre als Richter am OLG Rostock tätig war, wechselte er 2004 an die Humboldt-Universität zu Berlin als Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Anwaltsrecht, Familienrecht und Rechtssoziologie. Seit März 2011 ist er auch Professor des Chinesisch-Deutschen Hochschulkollegs (CDHK) der Tongji-Universität in Shanghai (VR China) und Projektleiter des vom DAAD finanzierten Doppelmasterstudiengangs „Rechtsvergleichende Studien zum deutschen, europäischen und chinesischen Recht“, einem Gemeinschaftsprojekt der Humboldt-Universität, Universität Konstanz und Tongji-Universität in Shanghai. Er ist seit 2004 geschäftsführender Direktor des Berliner Anwaltsinstituts und seit 2008 Vorstandsmitglied der Berliner Juristischen Gesellschaft. Von 2012 – 2014 war er Dekan der juristischen Fakultät. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bürgerlichen Recht, Arbeitsrecht und anwaltlichen Berufsrecht.

Unsere Referenten

Prof. Dr. Harald Koch

Den ersten Vortrag zum Thema „Anwältinnen im internationalen Vergleich“ hält Prof. Dr. Harald Koch. Er absolvierte sein Studium, Referendarausbildung und Promotion in Hamburg. Dort arbeitete er später als wissenschaftlicher Assistent am Seminar für ausländisches und internationales Privatrecht. Nach einem Forschungsaufenthalt an der University of California (Berkeley) habilitierte er sich in Hamburg. Im Anschluss übernahm er Professuren für Wirtschaftsrecht (am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) in Hamburg, für Zivilrecht und Verfahrensrecht 1981 bis 1992 in Hannover und 1992 bis 2008 in Rostock (Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht, IPR und Rechtsvergleichung). An der Universität Rostock war er Dekan der Juristischen Fakultät (1993-1995), geschäftsführender Direktor des Instituts für Anwaltsrecht (2003-2008), sowie Richter im Nebenamt am OLG Rostock von 1994 bis 2008. Darüber hinaus übernahm er Gastprofessuren in den USA (Univ. of Calif., Virginia und Tulane Univ.). Nach seiner Emeritierung in Rostock wurde er Seniorprofessor für IPR und Rechtsvergleichung an der Humboldt-Universität zu Berlin von 2008 bis 2013. Außerdem ist Mitglied des Direktoriums des Forschungsinstitutes für Anwaltsrecht (FIfA) an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Der Vortrag von Herrn Prof. Dr. Koch wird durch folgende Statistik ergänzt:

	Anwälte insgesamt	Anwaltsdichte (Einw. pro RA)	Anteil Frauen		
			Anwälte	Justiz	Verwaltung
Österreich **Konzipient.**	6.000 2.130 8.130	1.070	20 % Konz. 51 % 28 %	53 % Anwärt 67 %	
Frankreich	62.073	1.050	54,4 %	60 %	45 %
Spanien	25.600 (153.000 ejercientes)	180	45 %	49 %	
Italien	247.000	247	47 %	40 %	
England	153.000 Sol. 16.000 Bar.	380	47 %	45 % Tribunals 30 % HigherCourts	
Schweden	5.600	1.760	29 %	71 %	52 %
Polen	50.000 (adwokaci + radci)	775	48 % (radci) 38 % (adw.)	63 %	
Kanada	83.000	440	38 %	37 %	
USA	1,3 Mio	270	36 %	27 %	
China	248.000	5.524	28 %	29 %	
Deutschland	162.000	503	33 %	42 %	

RA und Mediator Markus Hartung

Als zweiter Referent schließt sich Herr RA und Mediator Markus Hartung an. Er spricht zum Thema "Das Anwältinnenproblem - Wege aus dem Dilemma“. Als Einstimmung finden Sie auf der folgende Seite seine NJW-Kolumne. Markus Hartung, Jahrgang 1957, ist Rechtsanwalt und Mediator in Berlin. Seit 2010 ist er Direktor des Bucerius Center on the Legal Profession (CLP) an der Bucerius Law School. Seine Forschungsschwerpunkte im Rahmen des CLP liegen im Bereich von Marktentwicklung und Trends, Management und

strategischer Führung sowie Corporate Governance von Sozietäten. Seit 2006 ist er Mitglied des Berufsrechtsausschusses des Deutschen Anwaltvereins (DAV), seit 2011 dessen Vorsitzender. Weiterhin ist er Mitglied im Ausschuss Anwaltliche Berufsethik.

Zu seinen anwaltlichen Schwerpunkten gehören Konfliktmanagement sowie das anwaltliche Berufs- und Haftungsrecht; außerdem berät er Sozietäten in Strategie- und Managementfragen. Er hält regelmäßig Vorträge und veröffentlicht zu diesen Themen. Er ist Mitherausgeber des Buchs „Der Rechtsmarkt in Deutschland“, das zu einem Standardwerk geworden ist.

Er hat langjährige Erfahrung als Partner in großen wirtschafts-beratenden Sozietäten: Ab 1999 war er Managing Partner von Oppenhoff & Rädler in Deutschland. In dieser Zeit begleitete er die Sozietät in die Fusion mit Linklaters und war von 2001 bis 2008 Managing Partner von Linklaters in Deutschland sowie Mitglied im Global Executive Committee von Linklaters.

MELDUNG

Flüchtlingszustrom belastet Justiz. In der Verwaltungsgerichtsbarkeit macht sich die Flüchtlingskrise immer stärker bemerkbar. 2015 haben sich die Eingangszahlen bei den Verwaltungsgerichten nahezu verdoppelt, teilte der Bund Deutscher Verwaltungsrichter mit. Der Verband rechnet auch im kommenden Vierteljahr mit deutlich steigenden Fallzahlen. Inzwischen seien etwa ein Drittel aller Verfahren an den Verwaltungsgerichten Asylstreitfälle. Da viele Länder auf die wachsende Arbeitslast mit Neueinstellungen von Richtern reagiert hätten, käme man mit den Fallzahlen ganz gut zurecht. Deshalb hielten sich auch die Verfahrensdauern im Rahmen. Der Bund der Verwaltungsrichter weist aber noch darauf hin, dass der große Berg von Verfahren, die beim Bundesamt für Flüchtlinge und Migration nun zügig abgearbeitet werden sollen, bei den Gerichten noch nicht angekommen seien.

Den Kommunen stellt sich im Zusammenhang mit dem Flüchtlingszustrom ein versicherungsrechtliches Problem. Weil die Migranten üblicherweise nicht haftpflichtversichert sind und kein Vermögen haben, bleiben Geschädigte nach Unfällen auf ihren Kosten sitzen. Wie beck-aktuell unter Berufung auf dpa berichtet, haben einige Kommunen eine Sammlversicherung für Flüchtlinge abgeschlossen, andere sehen sich dazu finanziell nicht in der Lage und halten sich auch für unzuständig. Versicherungsschutz für Flüchtlinge sei Aufgabe des Gesetzgebers. Eine deutschlandweite Haftpflichtversicherung steht dort aber nicht zur Diskussion. Von einer nicht versicherten Person geschädigt zu werden, gehöre zum allgemeinen Lebensrisiko, verlautet aus dem Bundesjustizministerium. Und aus dem Bundessozialministerium heißt es, eine Erhöhung der Sozialleistungen für Flüchtlinge zur Zahlung von Versicherungsbeiträgen sei nicht geplant. •

KOLUMNE

Markus Hartung
Reflexionen über den Rechtsmarkt

Das Anwältinnenproblem

Vielleicht muss man es so hinnehmen: Frauen und Großkanzleien passen einfach nicht zusammen. Die wirtschaftsberatenden Sozietäten haben seit geraumer Zeit ein Problem: Es gelingt ihnen zwar, Frauen als Berufsanfängerinnen zu begeistern. Gut 38% der Neueinstellungen sind weiblich, bei den Associates sind es etwa 41%. Aber unter den Partnern liegt der Frauenanteil bei nur 10%. Also gehen den Kanzleien über die Jahre die Frauen verloren, niemand weiß Genaueres. Gegenmaßnahmen? Nein: Zum 1.1.2016 hat keine der sechs führenden deutschen unabhängigen Kanzleien überhaupt weibliche Partner gewählt, eine bekannte Steuerrechtskanzlei scheint seit Jahren ausschließlich nur noch männliche Partner zu ernennen. Gab es einen Aufschrei? Nichts gehört.

Es mangelt nicht an heißem Bemühen, denn Frauenförderprogramme gibt es sonder Zahl, Spötter sagen, es gebe mehr Frauenförderprogramme als Partnerinnen. Was passiert dort? Keine Antwort. Egal, es ändert sich ja auch nichts. Zu allem Überfluss hat jetzt auch noch eine Umfrage ergeben, dass Junganwältinnen in den ersten Jahren der Berufstätigkeit sichtbar weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, knapp 10%. Man ist fast versucht, zynisch zu fragen, ob die Anwältinnen die für sie eingerichteten Förderprogramme selber bezahlen müssen?

Woran liegt das alles? Dazu gibt es viele Vermutungen, wenige gesicherte Erkenntnisse. Work-Life-Balance ist nach wie vor ein Thema, besonders im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Offenbar sind die Arbeitsbedingungen immer noch so, dass nur derjenige Karriere macht, der sich nicht persönlich um seine Kinder kümmert. Solange das so bleibt, bleibt alles so. Daran ändern auch die 10% Partnerinnen nichts. Frauenförderprogramme haben aus der Sicht der Associates ohnehin den Charakter von Rollstuhlrampen, so will sich niemand behandeln lassen, auch nicht die männlichen Associates mit ihren Familienwünschen. Aber noch gilt es als Frauenthema.

Großkanzleien – nimmt man die TOP 50 nach Umsatz, dann reden wir über etwa 7600 Anwältinnen und Anwälte, angesichts von fast 165.000 zugelassenen Anwälten keine nennenswerte Größe. Außerhalb dieser kleinen exklusiven Welt gelten ohnehin andere Regeln und Bedingungen: Der Anteil der Anwältinnen beträgt in Deutschland gut 33% (eher wenig im europäischen Vergleich), der Anteil unter den Studentinnen, Referendarinnen und Assessorinnen liegt bei deutlich über 50%, Tendenz zu 60%. Das Größenwachstum der Anwaltschaft wird also wesentlich durch Frauen bewirkt, und es wird bereits vermutet, dass die Anwaltschaft eines nicht mehr fernen Tages weiblich dominiert wird. In der Justiz ist es nicht anders: Dort gibt es etwa 42% Richterinnen, auch dieser Teil wird angesichts der Studentinnenzahlen steigen.

Also: Frauen und Großkanzleien passen einfach nicht zusammen? Mag sein. Aber in ein paar Jahren ist es nicht mehr das Problem der Frauen. •

Markus Hartung ist Rechtsanwalt und Mediator in Berlin, Direktor des Bucerius Center on the Legal Profession und Vorsitzender des Berufsrechtsausschusses des DAV

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Das Anwältinnenproblem -
Wege aus dem Dilemma

Jahrestagung 2016

des Instituts für Anwaltsrecht an der Humboldt Universität

Markus Hartung

Direktor des Bucerius Center on the Legal Profession (CLP) an der Bucerius Law School

Vorsitzender des Berufsrechtsausschusses des Deutschen Anwaltvereins

IfA Institut für Anwaltsrecht der Humboldt-Universität zu Berlin

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Veröffentlichen im postfaktischen Zeitalter...

KOLUMNE

Markus Hartung
Reflexionen über den Rechtsmarkt

Das Anwältinnenproblem

Vielleicht muss man es so hinnehmen: Frauen und Großkanzleien passen einfach nicht zusammen. Die wirtschaftsberatenden Sozietäten haben seit geraumer Zeit ein Problem: Es gelingt ihnen zwar, Frauen als Berufsanfängerinnen zu begeistern. Gut 38% der Neueinstellungen sind weiblich, bei den Associates sind es etwa 41%. Aber unter den Partnern liegt der Frauenanteil bei nur 10%. Also gehen den Kanzleien über die Jahre die Frauen verloren, niemand weiß Genaueres. Gegenmaßnahmen? Nein: Zum 1.1.2016 hat keine der sechs führenden deutschen unabhängigen Kanzleien überhaupt weibliche Partner gewählt, eine

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Gender Diversity – Stand der Dinge

- "95 years on, women set to tip gender balance"
  Law Society April 2016
- "Why we can't handle diversity" *HBR July-August 2016*
- "A pit to put women in": Professionalism, work intensification, sexualisation and work-life balance in the legal profession in England & Wales" *H. Sommerlad 2016*

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Auch in Deutschland: Nichts Neues

LTO Legal Tribune Online

RECHT AKTUELL | KANZLEIEN & UNTERNEHMEN | STUDIUM & REFERENDARIAT | JOB & KARR

Home > Kanzleien & Unternehmen

Frauenanteil in Kanzleien

Zehn Prozent Partnerinnen, mehr nicht

von Dr. Anja Hall 25.01.2016

© Rawpixel.com - Fotolia.com

Fast jede Großkanzlei behauptet von sich, Frauen aktiv zu fördern. Doch die Realität sieht anders aus, wie ein Blick auf die Partnerernennungen im Jahr 2015 zeigt. *Nicola Byok* über den Unterschied zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

JUVE

NACHRICHTEN | RANKINGS & ANALYSEN | ZEITSCHRIFTEN | STELLENM

ENGLISH LANGUAGE CONTENT | AZUR | VERANSTALTUNGEN | BESTE

Startseite » Namen und Nachrichten » **Frauenförderung: Was den Erfolg von Anwälti**

01.03.2016 Artikel drucken

Frauenförderung: Was den Erfolg von Anwältinnen verhindert

Immer noch gibt es in Wirtschaftskanzleien gefühlt mehr Frauenförderprogramme als Equity-Partnerinnen. Seit Jahren stagniert der Frauenanteil in der Partnerschaft bei unter zehn Prozent. Auch die aktuelle azur-Erhebung bei 78 Kanzleien, darunter 65 der 100 umsatzstärksten Sozietäten im deutschen Markt, belegt das Ungleichgewicht. Auf dem Weg nach oben stehen den Frauen vor allem Männer im Weg. Aber auch ein unklares Bild von der eigenen Rolle verhindert den Erfolg.

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Gibt es ein Dilemma?

Talent Pool

- 2014: 500.000 Studenten, davon 16.819 Jurastudenten (3,36%)
- 2005: 356.000 Studenten, davon 12.147 Jurastudenten (3,4%)
- 2025: 465.000 Studenten, davon 14.836 Jurastudenten (3,2%)

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Gibt es ein Dilemma?

Deutschland

- 38% .....Rechtsanwältinnen
- 41% .....Associates
- 12% .....Partner

UK

- 60%..... Trainees
- 50%..... Associates
- 30%.....Partners

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

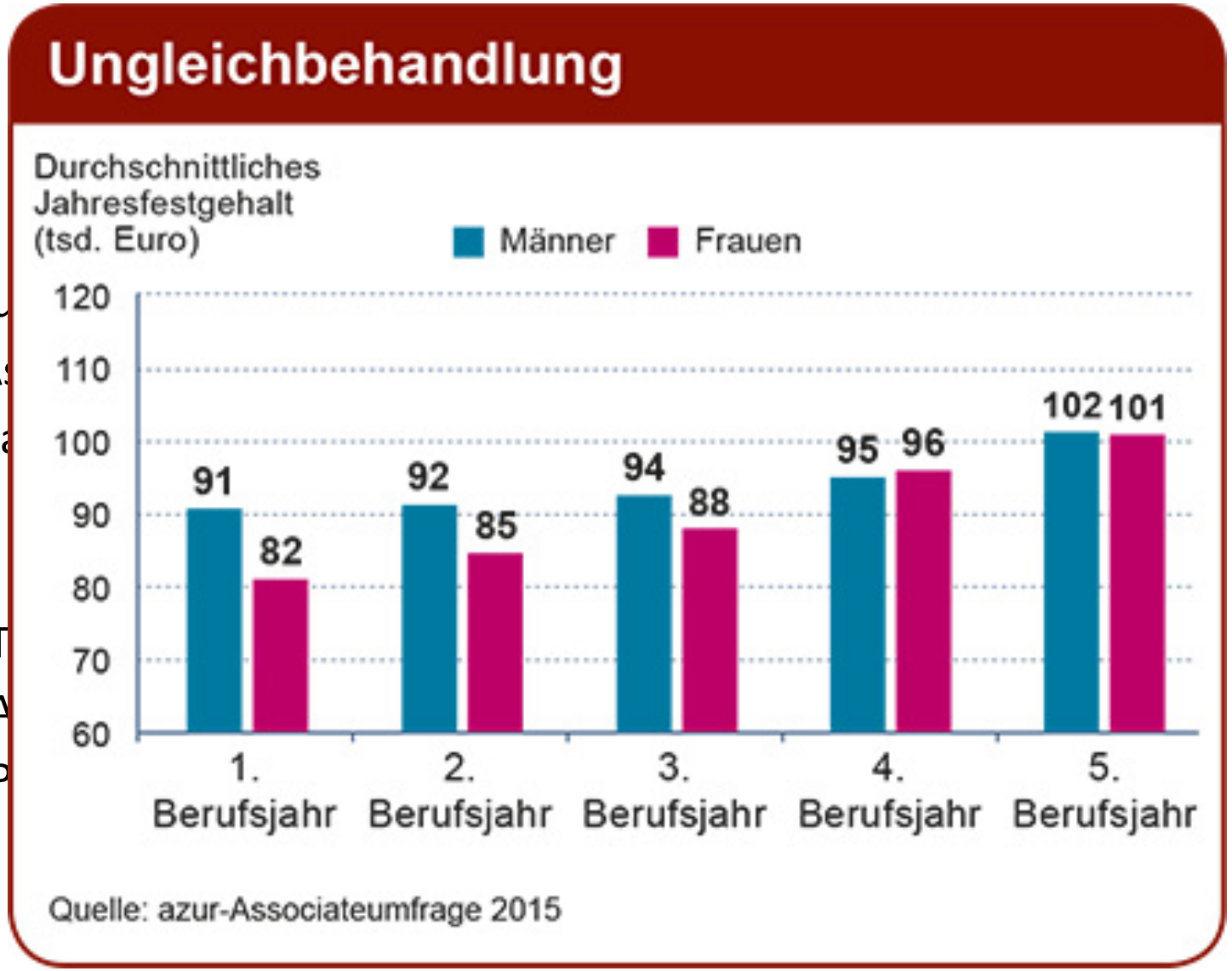
Gibt es ein Dilemma?

Deutschland

- 38% .....Ju
- 41% .....As
- 12% .....Pa

UK

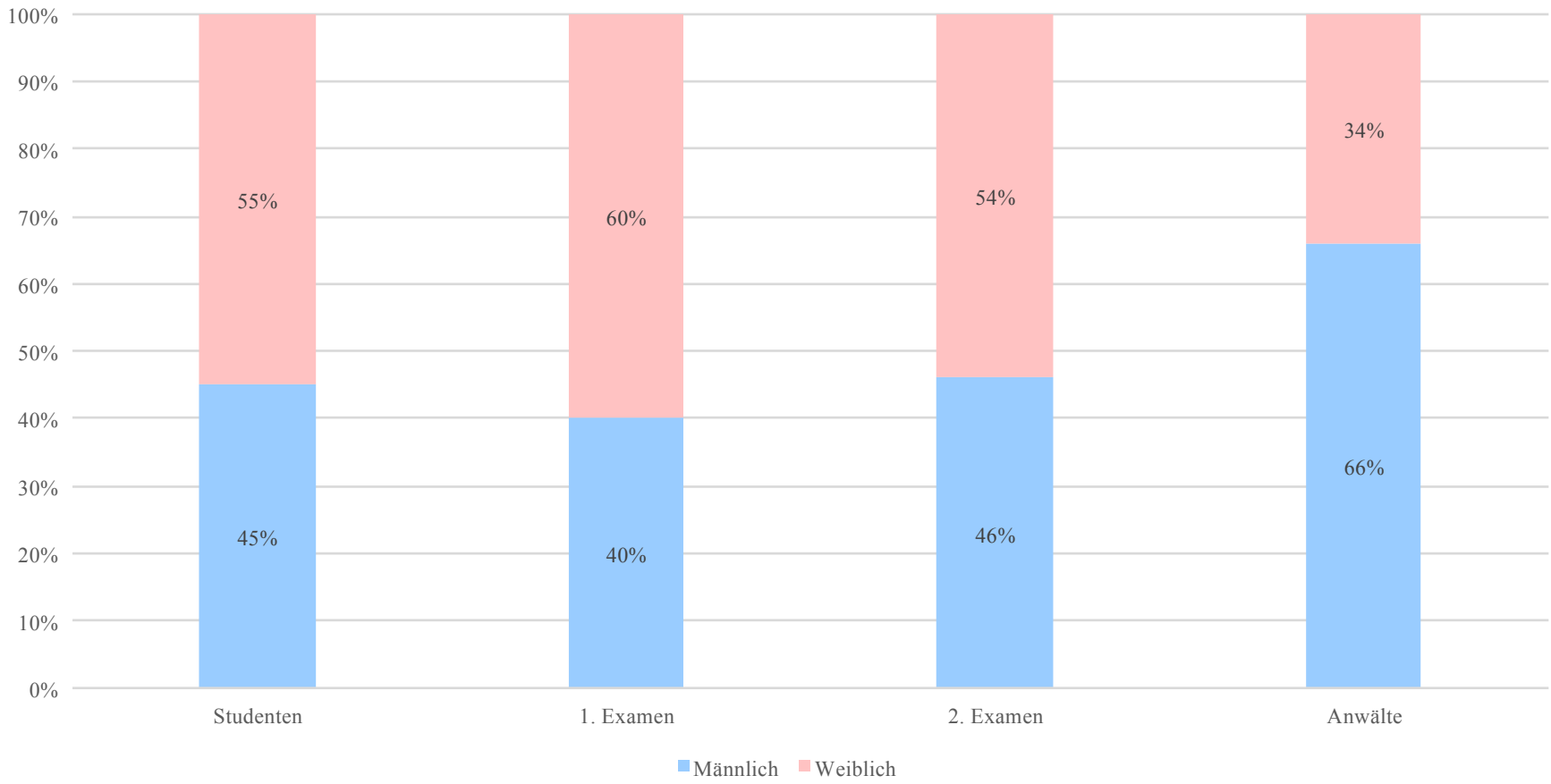
- 60%..... T
- 50%..... A
- 30%.....P



© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Frauenanteil in verschiedenen Stagen der juristischen Berufsausbildung/-karriere (2013)

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

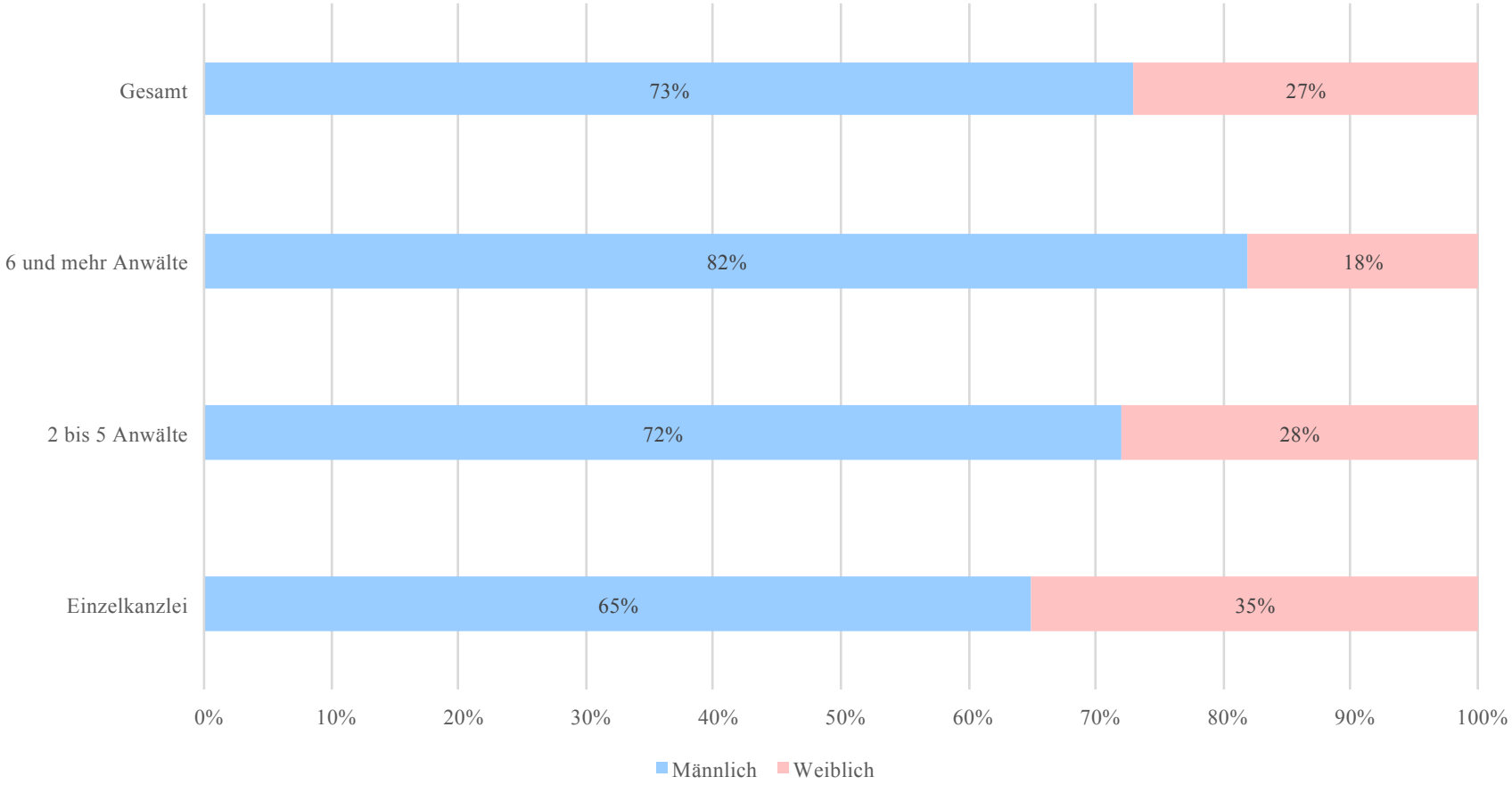


© M. Kilian, Anwaltstätigkeit der Gegenwart, 2016, S. 37 Abb. 13

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Einfluss des Geschlechts auf Tätigkeit in Kanzlei bestimmter Kanzleigröße

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

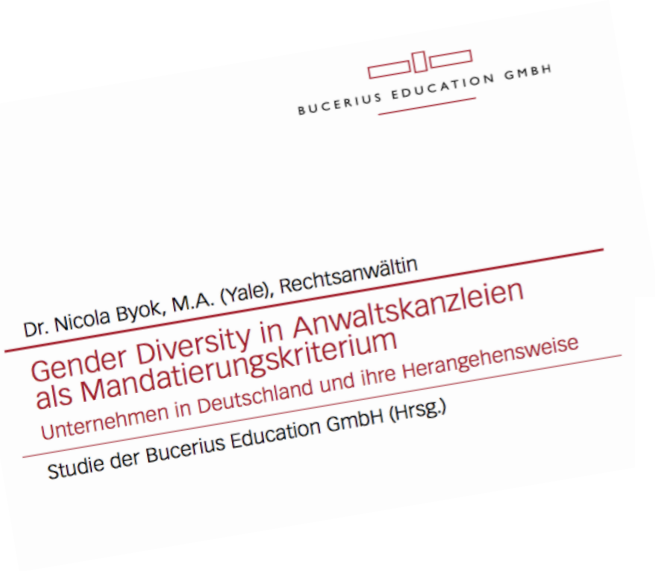


© M. Kilian, Anwaltstätigkeit der Gegenwart, 2016, S. 39 Abb. 15

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

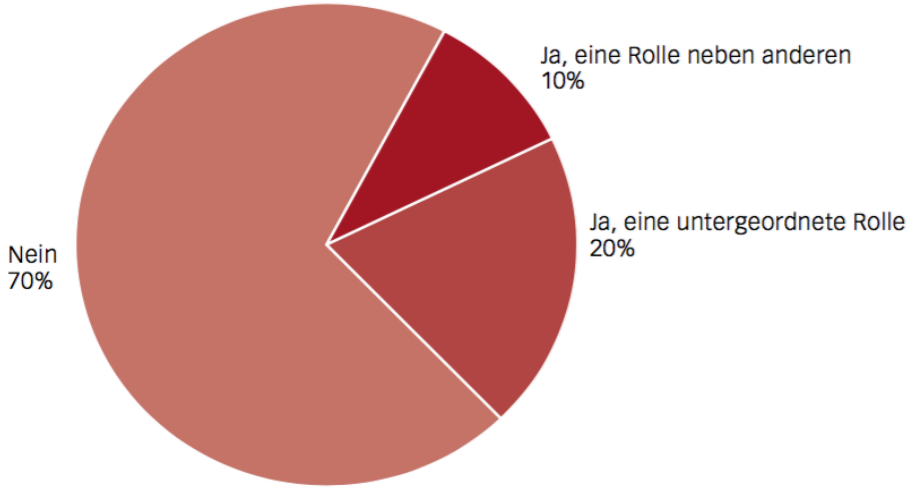
Gibt es ein Dilemma?

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION



Gender Diversity in der Partnerschaft als Mandatierungskriterium

Abbildung 1: Spielt bei der Auswahl einer Kanzlei Gender Diversity in der dortigen Partnerschaft eine Rolle? – Antworten der gesamten Gruppe[2]



Aus diesen Zahlen folgt eine klare Aussage: in der überwiegenden Anzahl der Mandatierungsprozesse ist die Frage von Gender Diversity in den Partnerschaften der Kanzleien kein Thema. Lediglich in 30% der Fälle spielt dieser Aspekt eine Rolle neben anderen bzw. eine untergeordnete Rolle.

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

© N. Byok 2014

LAWYERS

PayPal warns legal advisers they will miss out on work if they do not improve diversity

Louise Pentland, general counsel, PayPal

PayPal has told its external legal advisers that they risk losing out on work if they are not making “meaningful” progress on diversity.

Louise Pentland, the company’s chief business affairs and legal officer, has led a review

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

© Legal Week 15.11.2016

IN-HOUSE LAWYERS

Uber GC calls on clients to support law firm diversity push by sending more work to female lawyers

The Recorder

11 Oktober 2016

Legal Week sister title *The Recorder* recently invited Uber general counsel Salle Yoo to deliver the keynote address at a dinner honouring this year's **65 Women Leaders in Tech Law**. Below is a condensed version of her speech.

Lega
AVAI
App
MOST REA
King & Wood Morgan Lewis merger
PayPal warns they will miss they do not ir

Microsoft hits $100m milestone in push to hand more work to women and minority-owned law firms

Microsoft chief legal officer Brad Smith

More than $100m (£81m) of Microsoft's legal spend since 2010 has gone to women and minority-owned law firms, the company's chief legal officer has announced.

"This spend not only represents the valuable contributions made by these firms to our business, but signifies Microsoft's deep engagement with law firms owned and operated

Diversity Management heute: Fix the firm? Or fix the woman?

Maßnahme

- Women's Leadership
- Mentoring/Coaching
- Women's Networks
- Quoten und Targets
- Policies
- "Blind" Recruitment
- "Unconscious Bias Training"

Wirkung

- Konzentration darauf, der Minderheit zu helfen, sich besser einzufügen, to "better fit in"
- Beibehaltung des (männlichen) Status Quo
- Führt "unabsichtlich" zu unfairen Ergebnissen
- Was passiert, wenn Ziele nicht erreicht werden?
- Was hat das alles mit "Diversity" zu tun?
- Regel: Dominante Gruppen ändern sich eher nicht

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Geschäftsmodell: Dogma der Verfügbarkeit, Input statt Output

- Fokus auf Leistungs-Input (Performance basiert auf Zeitmessung, je mehr, desto besser)
- (Leistungsmessung am Output wird von Mandanten gefordert, stellt Kanzleien aber vor schwerwiegende Probleme)
- Kultur der dauernden Verfügbarkeit in Transaktionen, verbunden mit unflexiblen Team-Modellen (eher Leibeigene als moderne Teamstrukturen
- Up-or-out Modell: Karrierewege sind eher unflexibel
- Elternzeit ist nach wie vor ein Fremdkörper (abgesehen von "den zwei Monaten")
- …

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Erwartungen von Student(inn)en – Untersuchungen des Bucerius CLP

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Untersuchungen im International Program

- Essays von Studenten im International Program der Bucerius Law School, Herbst 2015 (und später)
- Zwei Wochen Blockvorlesungen, Thema „Leadership & Management“
- 36 Studierende aus allen Teilen der Welt, außer aus Deutschland (die deutschen Bucerius-Studenten befinden sich in dieser Zeit im Ausland): USA 13, Europa 11, Australien / NZ 4, Canada 3, Südafrika 2, Südamerika 1, Indien 1, Algerien 1
- KEINE wissenschaftliche Studie, keine statistische Relevanz –> empirischer Impressionismus

Aufgabe: -------->

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Die Aufgabe

"Consider the requirements of successful law firm management and decisions they need to make. Reflect on the lawyer personality types from prior generations. Think about your own thoughts on the personality type as well as generational aspirations of junior and soon-to-be lawyers (Generation Y).

1. *Identify the challenges that you see arising for big firm management in light of the expectations and "personality type" of junior lawyers (maybe there are no challenges as junior lawyers will just adopt the attributes of those more senior – if that's the case, address that, too).*
2. *Make concrete recommendations to the "big firm management" to address these challenges so management will ensure that their firms continue to prosper in line with the expectations of today's and tomorrow's generation.*

Areas to consider could include firm governance models, compensation methods and distribution of profits to partners, associate compensation and expectations on hours worked, use of technology, and many more."

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Einige ausgewählte Zitate vorab

- *„When picturing a law firm many people imagine a very hierarchical work place with an old cigar smoking, aggressive male boss whipping his associates through long hours of hard, even unrewarding work.“*

- *„Associates are pressured to meet high billable hour targets to compensate for increased firm costs, and are expected to „pay their dues“ before achieving significant financial payoff.“*

- *„One characteristic of the legal profession is that it is traditionally old-fashioned. For the most part, lawyers tend to be conservative in work settings. In my opinion, this is caused by senior lawyers not wanting to adapt to change. Generation Y, in contrast, is fully attuned to innovations and new technologies.“*

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Die wesentlichen Themen, nach Priorität gelistet

1. Technology
2. Work-Life Balance
3. Compensation & Personal Development
4. Governance, Leadership, Management
5. Culture & Diversity

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Technology

- *„Coherent computer programs“, „high speed internet“, „iphones, iPads and laptops“*
- Bedeutung der Technologie:
  - Interessante Arbeit *„they don‘t find it normal to sift through thousands of documents manually, they expect there to be a program for that“*
  - **Flexibel arbeiten *„technology frees them to work productively from anywhere, at anytime“*** (Bedenken wg. Entgrenzung der Arbeit und dauernder Verfügbarkeit? Nein)
  - Kultur Veränderung : *„without slogging out the traditionally respected „face-time“ at the office“*
- Technologie kann man „lernen“: Unterricht von Junganwälten für Senior Anwälte *„Sunday afternoon workshops to learn about features in the new Windows OS“*
- Eigene Weiterentwicklung von Technologie, Hinzuziehung von Experten

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Work-Life Balance

- „Flexibel arbeiten“: *„choose when and where to work“*
- Alternative Arbeitsmodelle ausdrücklich erwünscht
  - Teilzeit
  - Unterschiedliche „Billing Tracks“
  - „Schichtdienst“
  - Alternative Karrierestufen
- Männer und Frauen wollen flexibel arbeiten: *„Partners shouldn‘t be surprised when male employees prioritise family“*
- **Flexibel arbeiten fördert Gender Diversity und verhindert eine Kultur des „Presenteeism“ oder *„hanging around for the maximum number of hours“***

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Culture & Diversity

- Work should be „*fun*“ and „*enjoyable*“
- Aktives Team-Management, gezielter Abbau von Konkurrenzen, Förderung von Teamwork und Zusammenarbeit zwischen Partnern und Associates
- Mehr Büroveranstaltungen, Beziehungsaufbau, Open Plan
- Büro-Einrichtung: High-Speed-Internet & Wi-Fi, iPad, iPhone, Fitness Studio, Entspannungsraum
- **Diversity auch auf der Führungsebene** (Diversity hat im internationalen Kontext eine viel breitere Bedeutung)
- **Generational Diversity vs. Hiercharchy**

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Wie sieht die Idealkanzlei aus?

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

- Open Plan, iPhones und Laptops, modernste Technologie / Software
- Teams sitzen zusammen: Partner und Associates, auch in einem Raum
- Mentoring und regelmäßiges Feedback sind Standard
- Kollegiale und offene Arbeitskultur
- **Management berücksichtigt Diversity und ist entsprechend besetzt**
- Associates sind Teil des Managements, das außerdem nicht nur aus Partnern besteht, sondern auch aus Geschäftsführer(n) und Technologie-Experten
- **Keine einheitlichen Karriereerwartungen, keine einheitlichen Performance-/Billing-Vorgaben**
- Vergütung besteht aus „Lock-Step“ und „Performance“-Elementen, um Unterschiedlichkeit zu ermöglichen
- **Partner und Associates können in Teilzeit und auch sonst flexibel arbeiten**

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

24

2. Untersuchung

Umfrage unter Bucerius-Student(inn)en 2016: Was kann ein juristischer Arbeitgeber bis 2025 tun, um Frauen zu motivieren, dauerhaft und mit Spaß im Berufsleben zu bleiben?

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

- Teilzeitangebote weiter ausbauen, Teilzeitarbeit für alle Geschlechter entstigmatisieren
- Möglichkeit, auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine leitende Tätigkeit wahrzunehmen
- Ernsthafte Möglichkeiten von Vollpartnerschaft in Teilzeit
- Möglichkeit zur Karriere auch mit halber Stelle
- Aufstiegschancen bieten
- mehr weibliche Partner
- progressiveres Umfeld (mehr Sensibilität für Genderfragen)
- offene Kommunikation frei von Vorurteilen und Diskriminierung trotz eventuell von Männern dominiertem Umfeld
- nicht die Zahl der Anwesenheitsstunden sollte entscheiden, sondern das fertige Resultat (**Anm. MH: Output statt Input!**)
- Arbeitspausen (>0,5 Jahre)

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Was kann ein juristischer Arbeitgeber bis 2025 tun, um Frauen zu motivieren, dauerhaft und mit Spaß im Berufsleben zu bleiben?

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

- flexiblere Arbeitszeiten
- humane Arbeitszeiten
- längere Elternzeit
- home office
- Reduzierung des faktischen Arbeitspensums
- attraktive Wiedereinstiegsmöglichkeiten
- Unterstützung bei dem Großziehen von Kindern bei voller beruflicher Leistung (Betreuung, etc.)
- attraktive Ausgestaltung der Kinderbetreuung
- Kindergartenplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes
- Betriebskindergärten/Hort

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Was kann ein juristischer Arbeitgeber bis 2025 tun, um Frauen zu motivieren, dauerhaft und mit Spaß im Berufsleben zu bleiben?

- faire Karrierechancen trotz Familienplanung
- keine Diskriminierung beim Einkommen
- Quote für Partnerschaft/Führungspositionen
- in alle Bereiche genauso einbeziehen wie Männer
- positive Einstellung ggü. Frauen im Arbeitsumfeld.
- klares Signal setzen, dass Kinder keine Schranke sind

Nichts, was nicht auch für Männer erforderlich wäre

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Wege aus dem Dilemma

Stop…..	Start…..
Focusing on meeting targets	Looking at career structures and attrition
Trying to “fix” women	Finding out why women are leaving
Forcing employees to be “unbiased”	Encouraging employees to champion minorities
Writing policies	Living flexible – even agile – working
Blaming law firm culture	Looking at structures and work processes
Appreciating input	Appreciating output

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

CV Markus Hartung

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

- Jahrgang 1957
- 1976 bis 1981: Beamter in der Kommunalverwaltung
- 1981 bis 1985: Jura-Studium in Köln und Berlin
- 1989: Einzelanwalt in Berlin-Kreuzberg
- 1993: Associate und Junior Partner bei Rädler Raupach Bezzenberger (RRB)
- 1996: Partner in Oppenhoff & Rädler (O&R), Litigation & Arbitration
- 1998: Mitglied Geschäftsführung von O&R, zuständig für IT/EDV
- 1999: Managing Partner von O&R
- 2001: German Managing Partner von Linklaters, von 2002 bis 2007 Mitglied im Global Executive Committee (ExCom), bis 2007
- Seit 2007: Mitglied im Berufsrechtsausschuss des DAV, Vors. seit 2011
- Seit 2009: Lehrbeauftragter an der Bucerius Law School und an der Universidad de Navarra
- Seit 2010: Direktor des Bucerius Center on the Legal Profession an der Bucerius Law School

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Das Bucerius Center on the Legal Profession (CLP)

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Das Bucerius Center on the Legal Profession wurde im Jahr 2010 an der Bucerius Law School gegründet, um die Herausforderungen an Juristen in Unternehmen und Kanzleien zu untersuchen, die aus ökonomischen Entwicklungen, der zunehmenden Internationalisierung sowie den Entwicklungen des deutschen und internationalen Rechtsberatungsmarkts entstehen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen fließen unmittelbar in die Seminare ein, die das Bucerius Center entwickelt und im Rahmen der Bucerius Education GmbH durchführt.

Dabei versteht sich das Bucerius Center on the Legal Profession als Dialogpartner auf Augenhöhe, der sein Wissen in die Seminare einbringt, gleichzeitig den jeweiligen Auftraggeber aktiv über die möglichen Ausgestaltungsvarianten berät und die Spezifika von Unternehmensrechtsabteilungen und Kanzleien bestens kennt. Damit haben die Seminare den maximalen Wirkungsgrad für die Auftraggeber.

Es versteht sich von selbst, dass die Seminare unter Berücksichtigung des hohen Wissensstands der Juristen entwickelt werden. Die Programme ergänzen in denjenigen Bereichen das Wissen, in denen es für das berufliche Fortkommen der Anwälte sowie den wirtschaftlichen Erfolg der Kanzleien bzw. Unternehmen relevant ist. Unterrichtet werden die Seminare mit starkem Praxisbezug von didaktisch erfahrenen Dozenten.

Kontakt:
RA Markus Hartung
E-Mail: markus.hartung@law-school.de
www.bucerius-clp.de
www.TLFC.de

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Literaturempfehlung (1)

BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Thomas Wegerich, Markus Hartung (Hrsg.):
Der Rechtsmarkt in Deutschland, Frankfurt 2014

Der 360-Grad-Blick über den Rechtsmarkt – Kompass, Analyse, Erkenntnisse

Der zunehmende Wettbewerbsdruck auf deutsche Unternehmen stellt die Zusammenarbeit von Unternehmen und Kanzleien auf den Prüfstand. Der verstärkte Kostendruck wird weitergereicht, was dazu führt, dass interne Kanzleistrukturen hinterfragt und geltende Prinzipien außer Kraft gesetzt werden.
Das Handbuch der beiden Herausgeber Thomas Wegerich und Markus Hartung schließt eine Lücke in der Literatur. Hochkarätige Autoren, alles erfahrene Praktiker, haben sich intensiv mit den verschiedenen Facetten des Rechtsmarkts beschäftigt und bieten Antworten auf Fragen wie u.a.

- Welche Geschäftsmodelle sind in einem sich dramatisch wandelnden wirtschaftlichen Umfeld zukunftsfähig?
- Welche Erwartungshaltung haben Unternehmen an professionelle und effiziente anwaltliche Dienstleistung?

Printausgabe,
Ca. 500 Seiten,
Frankfurt 2014

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Literaturempfehlung (2)

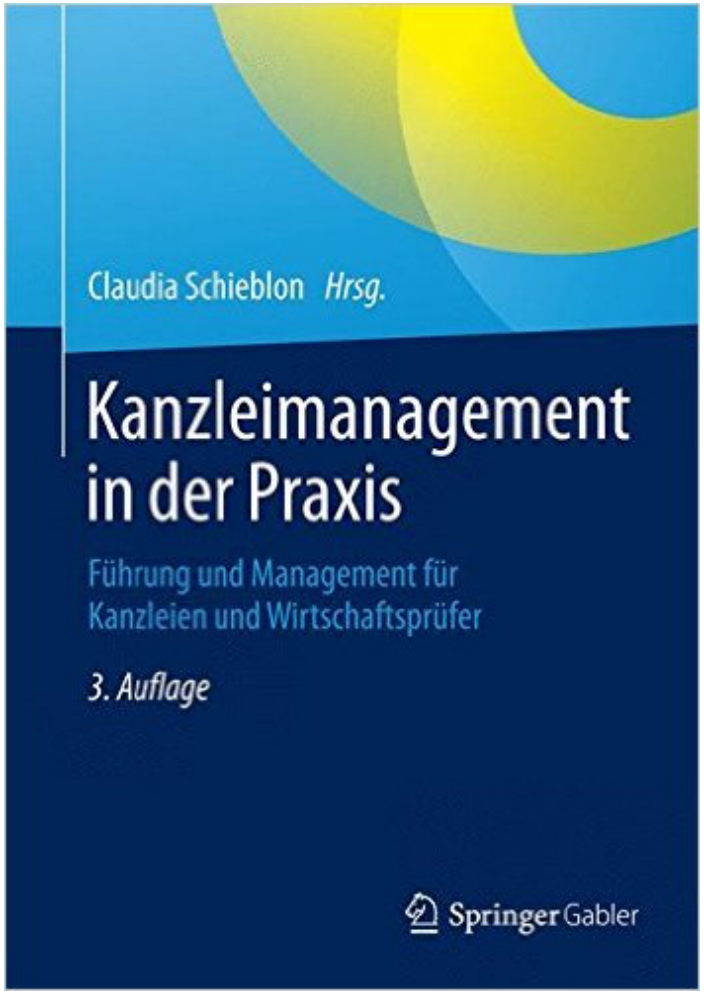
BUCERIUS CENTER
ON THE LEGAL PROFESSION

Erfolgreiche Managing Partner national und international agierender Kanzleien bieten einen Überblick über die Bandbreite des Kanzleimanagements und zeigen praxisnahe Vorgehensweisen und Beispiele auf.

Das Buch richtet sich an Anwälte, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater aus kleinen wie großen Einheiten, Fachkräfte in den Business Services der Kanzleien sowie an Berater, denen es eine Hilfestellung bei besonderen Fragestellungen von Kanzleien bietet. Für die dritte Auflage wurde das Buch vollständig aktualisiert und um ein Kapitel über mittelständische multidisziplinäre Kanzleien ergänzt.

Markus Hartung hat in diesem Buch zwei Kapitel verfasst:

- Kap. 2: Strategische Ausrichtung von Kanzleien, S. 11-45
- Kap. 6: Karrierewege und Partnerwerdung, S. 97-123



Printausgabe,
221 Seiten,
Wiesbaden 2015

© 2016 M. Hartung/E. Ziercke

Prof. Dr. Cornelia Koppetsch

Den letzten Vortrag hält Frau Prof. Dr. Koppetsch. Sie spricht zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Gleichheitsillusionen und häusliche Arbeitsteilung im Milieuvergleich“. Frau Prof. Dr. Cornelia Koppetsch ist Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Bildung, Geschlechterverhältnisse und Lebensführung an der Technischen Universität Darmstadt. Sie studierte von 1986 - 1992 Psychologie an der Universität Hamburg und schloss ihr Studium mit einem Diplom ab. Von 1992 bis 1995 war sie Doktorandin im Graduiertenkolleg „Gesellschaftsvergleich“ an der Freien Universität (Berlin) und promovierte 1996 zum Dr. phil. An dieser Universität habilitierte sie 2006 und erhielt die venia legendi für das Fach Soziologie. In der Zwischenzeit war sie von 1995 bis 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Freien Universität (Berlin), der PH Freiberg und der Universität Lüneburg. Im Wintersemester 2004/05 war sie Visiting Professor an der University of Chicago und übernahm 2006 bis 2007 eine Vertretungsprofessur an der Justus-Liebig Universität in Gießen. Es folgten eine jeweils einjährige Gastprofessur an der Humboldt-Universität ab dem Wintersemester 2007 und eine Tätigkeit als Akademische Rätin an der Friedrich-Schiller Universität in Jena. Seit 2009 ist Frau Prof. Dr. Koppetsch nun Professorin für Soziologie an der Technischen Universität in Darmstadt. Zu ihren neueren Publikationen gehören „Die Wiederkehr der Konformität“ bei Campus 2013 und „Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten“ bei Suhrkamp 2015 (gemeinsam mit Sarah Studium der Psychologie, Philosophie und Soziologie. Speck).

Gleiss Lutz DENTONS

Ein Vorgeschmack auf Ihren Vortrag können Sie hier lesen:

Frauen sind in der Gesellschaft sichtbarer denn je. In Bildungsfragen wurden Geschlechterungleichheiten abgebaut – fast schon haben die jungen Frauen die jungen Männer überholt. Auch ist der Anteil von Frauen in mittleren Führungspositionen und qualifizierten Berufsfeldern in den letzten zehn Jahren beträchtlich gestiegen. Doch nun die schlechte Nachricht: Was Familie und Partnerschaft anbelangt, finden sich trotz mächtiger Propaganda kaum Veränderungen in den Rollen. Die Haus- und Familienarbeit bleibt hauptverantwortlich bei der Frau – selbst bei Akademikerpaaren, in denen auch Frauen berufliche Karrieren anstreben. Erstaunlich ist nicht nur die Beharrlichkeit häuslicher Geschlechterarrangements, erstaunlich ist vor allem, dass die meisten Paare diesen Umstand nicht zur Kenntnis zu nehmen scheinen: „Wir teilen uns das“ - ist oftmals die prompte und zunächst auch einleuchtende Antwort auf die Gretchenfrage nach der Aufteilung der Haus- und Familienarbeit. Davon ausgehend beleuchtet der Vortrag die in der Paardynamik begründeten Ursachen für die Hartnäckigkeit der Rollen und zeigt anhand von Fallbeispielen, dass die „Illusion der Geschlechtergleichheit“ paradoxerweise ein wesentliches Moment der Aufrechterhaltung von Ungleichheiten darstellt.

Podiumsdiskussion

Am Nachmittag schließt sich einen Podiumsdiskussion unter der Leitung von Frau RAin Dr. Doris Geiersberger an.

Frau Dr. Geiersberger ist Präsidentin des Anwaltsgerichtshofes in Mecklenburg-Vorpommern und Partnerin in der Kanzlei Geiersberger Glas & Partner mbB in Rostock. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Ludwig-Maximilian-Universität in München und in Genf. 1981 schloss sie ihr Studium mit dem Ersten Staatsexamen ab und absolvierte im Anschluss das Referendariat. Sie beendete dieses 1983 mit den Zweiten Staatsexamen in München. In den kommenden zwei Jahren war sie als Zivilrichterin tätig. Danach ließ sie sich als Rechtsanwältin zunächst in München nieder. 1988 promovierte sie zu einem europa-rechtlichen Thema bei Prof. Simma in München. 1994 wechselte sie als Partnerin in eine Kanzlei in Rostock und ist seit dem auch Fachanwältin für Arbeitsrecht. Seit 2001 ist sie Partnerin der Kanzlei Geiersberger Glas. Neben ihrer anwaltlichen Tätigkeit ist sie Präsidentin des Anwaltsgerichtshofes in Mecklenburg-Vorpommern und Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Präsidentinnen und Präsidenten der Anwaltsgerichtshöfe Deutschlands. Weitere Tätigkeitsfelder sind ihre Arbeit in der Ethikkommission der Bundesrechtsanwaltskammer, im Berufsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltsvereins und im Vorstand des Institutes für Arbeitsrecht an der Juristischen Fakultät in Rostock. Zwischen 1995 und 2002 war sie an der Juristischen Fakultät der Universität Rostock auch als Lehrbeauftragte tätig.

Prof. Dr. Daniela Seeliger leitet die deutsche Fachgruppe Competition/Antitrust in der Sozietät Linklaters LLP in Düsseldorf. Sie hat in Bonn und Lausanne Rechtswissenschaften studiert und an der Universität zu Köln promoviert. Am King's College in London hat sie den Master of Law erworben. Seit 1997 ist sie für Linklaters in Köln/ Düsseldorf und London tätig, seit 2003 als Partnerin.

Frau Seeliger ist spezialisiert auf europäische und deutsche Fusionskontrolle, Compliance, Missbrauchsverfahren und allgemeines Kartellrecht. Sie berät bei komplexen Fusionskontrollfällen, der Koordination von Mehrfachanmeldungen, Compliance-Fragen sowie bei der Konzeption und Implementierung der notwendigen Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher und unternehmenseigner Vorschriften. Sie ist spezialisiert auf die Sektoren Energie, Pharma, Healthcare und Lebensmittelhandel. Des Weiteren berät sie zu kartellrechtlichen Fragen bei Verträgen und Vertriebssystemen. Sie vertritt Mandanten vor den europäischen und deutschen Gerichten, der Kommission der Europäischen Gemeinschaften und dem Bundeskartellamt.

Frau Seeliger lehrt Kartellrecht an der Universität Halle sowie im Rahmen des Fachanwaltslehrgangs „Internationales Wirtschaftsrecht" an der DeutscheAnwaltAkademie. Sie veröffentlicht zudem umfangreich, u.a. im Frankfurter Kommentar, zu Compliance-Fragen. Sie ist Non-Governmental Advisor im International Competition Network (ICN).

Anke Müller-Jacobsen, Rechtsanwältin in Berlin. Nach dem Studium an der FU Berlin hat sie 1988/1991 die juristischen Staatsexamina abgelegt. Von Anfang an hat sie sich auf die Strafverteidigung konzentriert, inzwischen mit Schwerpunkt Wirtschaftsstrafrecht. Mit sieben anderen Rechtsanwälten führt sie eine strafrechtlich ausgerichtete Anwaltssozietät am Berliner Gendarmenmarkt. Von 1999 – 2012 war sie Vorstandsmitglied und ab 2007 Vizepräsidentin der RAK Berlin. Weiterhin ist sie u.a. Mitglied im Strafrechtsausschuss der BRAK sowie seit 2012 Richterin des Verfassungsgerichtshofes Berlin und Mitglied der ständigen Deputation des Deutschen Juristentages. Sie veröffentlicht in Fachzeitschriften und in Festschriften über strafrechtliche, strafprozessuale und berufsrechtliche Themen.

Dr. Alexander Schwarz ist Partner bei Gleiss Lutz in Düsseldorf. Er berät bei M&A-Transaktionen und im Bereich Private Equity. In den vergangenen Jahren hat er zahlreiche, meist grenzüberschreitende Transaktionen betreut. Seit 2016 ist er Managing Partner der Sozietät und in dieser Funktion auch zuständig für den Bereich Human Resources. Sein Studium absolvierte Alexander Schwarz in Konstanz und Oxford (M.Jur. 1996). Er ist seit 2003 Partner bei Gleiss Lutz. Alexander Schwarz ist derzeit auch Vorsitzender des European Forum der International Bar Association.

Frau Sabine Wildfeuer wurde 1974 in Dresden geboren. Studium der Rechtswissenschaften in Berlin und Barcelona. 2002 erstes, 2005 zweites juristisches Staatsexamen. Wissenschaftliche Mitarbeiterin in Anwaltssozietäten in Barcelona, Paris und New York. 2006 Eintritt in die Anwaltskanzlei Redeker, Sellner Dahs. 2009 Fachanwältin für Gewerblichen Rechtsschutz.

Fachbereiche: Gewerblicher Rechtsschutz, insbesondere Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht, IT-Recht und Recht der neuen Medien, internationales Zivilprozessrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht.

Mitgliedschaften und Ehrenämter: Mitglied der Deutschen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht e.V. sowie der Arbeitsgemeinschaft für Geistiges Eigentum & Medien im Deutschen Anwaltverein. Vorsitzende des Landesverbandes Berlin des Deutschen Juristinnenbundes. Richterin am Anwaltsgericht Berlin.

Veröffentlichungen zum Wettbewerbs- und Urheberrecht sowie zum Europäischen und Internationalen Zivilprozessrecht.