

WOMEN IN LAW AUSZEICHNUNGEN ALS WICHTIGER HEBEL

Damit die Frauen nicht verschwinden

Das Jusstudium ist weiblich, aber der Anwaltsberuf überwiegend männlich, vor allem an der Spitze. Preise für Juristinnen und engagierte Kanzleien sollen das verändern – auch im Interesse der Männer.

Eric Frey

Es wirkt wie ein fauler Zaubertrick, bei dem der Magier auf der Bühne Menschen verschwinden lässt. Rund tausend Frauen beenden jedes Jahr ihr Jusstudium und bilden damit die Mehrheit der Absolventen. Viele von ihnen werden Rechtsanwaltsanwärterinnen und legen noch die Anwaltsprüfung ab. Doch dann sind die meisten plötzlich weg – weil sie in Rechtsabteilungen von Unternehmen wechseln oder in ein anderes Gebiet. Der weibliche Anteil in der aktiven Anwaltschaft beträgt ein knappes Viertel, und je höher die Karrierestufe in den Kanzleien, desto männlicher wird das Bild. Bei den Juniorpartnern gibt es noch viele Frauen, bei den Equity-Partnern, die am besten verdienen, sind nur drei Prozent weiblich.

Es sind diese geringen Aufstiegschancen, die viele Frauen aus der Branche vertreiben, ebenso wie die Schwierigkeiten, angesichts der harten Arbeitsbedingungen Karriere und Familie miteinander zu verbinden. „Wer Zeit mit Familie und Kindern haben will, kann nicht Partner werden“, sagt die Juristin Sophie Martinetz, Gründerin des Vereins Women in Law – Austria. „Wenn man von acht bis 22 Uhr arbeiten muss, und jedes Wochenende, dann sagen viele Frauen: Nein, das will ich nicht. Sie treffen für sich die beste Entscheidung, aber es liegt an der Struktur, die sich ändern muss.“ Auch viele qualifizierte Männer wollten nicht mehr im Hamsterrad der traditionellen Anwaltstätigkeit gefangen sein und forderten eine bessere Work-Life-Balance.

Diesen Wandel voranzutreiben ist Ziel der heuer zum dritten Mal verliehenen

„Promoting the Best“-Preise, bei denen die Förderung von Frauen eine Schlüsselrolle spielt. Bei den vor wenigen Tagen verliehenen Awards wurde heuer PwC Legal, (Oehner & Partner Rechtsanwälte) als Kanzlei mit weniger als 30 Juristinnen und Juristen ausgezeichnet sowie die Kanzlei PHH Prochaska Havranek Rechtsanwälte für den 21st Century Award für Förderung der Gleichberechtigung. Für diesen hatte sich in den vergangenen Jahren niemand beworben, diesmal gleich mehrere, die zeigen wollen, wie sehr sie bei ihren Mitarbeitern Väterkarenz und Teilzeit fördern. Als beste Juristin wurde die auch in sozialen Medien sehr aktive Familienrechtlerin Carmen Thornton ausgezeichnet, als Juristin des Jahrzehnts ihr Vorbild Helene Klaar, die bekannteste Scheidungsanwältin des Landes. Ziel all dieser Preise sei es, „positive Denkanstöße zu geben und jene sichtbar zu machen, die sich um Frauen bemühen“, sagt Martinetz.

Einen etwas anderen Weg geht die Kanzlei Alix Frank Rechtsanwältinnen, die für ihren Verein ebenfalls den Namen Women in Law gewählt hat. Sie vergibt heuer im November zum zweiten Mal die Justitia-Awards, wegen der Corona-Pandemie nur online. Dabei werden neben Anwältinnen, die als Game-Changer aufgefallen sind, führende internationale Juristinnen und einflussreiche Rechtsprofessorinnen aus dem In- und Ausland ausgezeichnet. In

der Kategorie „Young Achievers / Game Changers / Pioneers“ ist etwa die junge Ägypterin Omnia Gadalla nominiert, die gerade das Recht einlegt, Richter zu werden, was in Ägypten Frauen meist verwehrt bleibt.

Für Kanzleigründerin Alix Frank-Thomasser ist der internationale Charakter des Preises und der Veranstaltung entscheidend. „Nur so kann man lernen, über die Grenze zu schauen. Der Input von außen wird auch Frauen in Österreich positiv beeinflussen.“

Während die Lage für Anwältinnen in Deutschland und der Schweiz in Österreich vergleichbar ist, könne man von Frankreich und Großbritannien lernen, betont Frank-Thomasser. Sie verweist auf die Tätigkeit von Christina Blacklaws, Präsidentin der Law Society of England and Wales bis 2019. „2016 wurden die Gehälter in Kanzleien erstmals veröffentlicht, und da hat sich gezeigt, dass Partnerinnen um 60 Prozent weniger verdienen als Partner. Viele junge Frauen haben daraufhin Kanzleien verlassen, was einen großen Verlust bedeutet hat. Blacklaws hat sich als neue Präsidentin erheblich bemüht, das umzudrehen, und es hat Wirkung gezeigt.“

Auch von Unternehmen komme in vielen Ländern immer mehr Druck, dass ihre Rechtsberater keine Männervereine sind. „Wenn große Unternehmen Aufträge vergeben, schauen sie auch auf die Diversität“, sagt Frank-Thomasser. In Österreich sei das noch nicht der Fall, „aber es wird uns mit der Zeit ebenfalls treffen.“

Aber auch in Österreich würden immer mehr Rechtsabteilungen von Frauen geleitet, und die würden auch auf die Diversität in den Kanzleien achten, glaubt Martinetz. Da-

bei würden Quotenfrauen wenig nutzen, denn eine einzelne Frau in der Partnerriege mache noch keinen Unterschied, sagt sie. „Erst ab 30 Prozent beginnt es, dass man nicht mehr als Frau wahrgenommen wird, sondern dass es zur Normalität wird.“

Der Wandel müsse an der Universität beginnen, sagt Franz Heidinger, Partner bei Alix Frank. Er hat eine Lehrveranstaltung über „Women in Law“ am Juridicum initiiert, die ab 2021 auch an der WU angeboten wird. Das Interesse sei enorm, sagt er, mit einem Schönheitsfehler: Nur 15 Prozent der Teilnehmer sind Männer. „Unser Ziel ist ein Viertel, aber eigentlich müssten es 50 Prozent sein.“

➔ womeninlaw.org, womeninlaw.info

15,5 %

der Junior- und Equity-Partner sind Frauen

59 %

der Jus-Studierenden sind Frauen

23 %

der eingetragenen Rechtsanwältinnen sind weiblich

49,2 %

Frauen sind unter den Anwaltsanwärtern

Quellen: Statistik Austria, OERAK, Women in Law

GEWINNERINNEN

Unter strikten Corona-Schutzmaßnahmen wurden am 13. Oktober die „Promoting the Best“-Preise 2020 vergeben – unter anderem an diese Sieger:

Women in Law, Kanzlei <30

Women in Law, 21st Century

Kanzlei PHH Prochaska Havranek

Rechtsanwältinnen Helene Klaar

Beste Juristin des Jahrzehnts Carmen Thornton

Future Law, Covid-19 Teamleader

Susanne Mortiore, CEO LexisNexis Verlag ARD Orac

Future Law, Beste/r Konzipient*in

Tanja Verbunkic

21st Century Rechtsabteilung

Kapsch

➔ promotingthebest.at

Bei CERHA HEMPEL wird die Förderung von Juristinnen großgeschrieben

Seit Ende 2017 setzt die Kanzlei auch im aufstrebenden IP-Department auf weibliche Akzente

Frauenförderung als Zukunfts-Asset

CERHA HEMPEL setzt bereits seit Jahrzehnten auf starke weibliche Führungspersönlichkeiten. Die führende Kapitalmarktspezialistin und Senior-Partnerin Dr. Edith Hlawati war Ende der 1980er Jahre eine der ersten Partnerinnen und später

KarriereReport

lange Zeit namensgebende Partnerin der Kanzlei. Unter den Associates sind derzeit 52 % weiblich – ein Trend, den die Sozietät durch gezielte Frauenförderung, z.B. durch flexible Arbeitszeiten und Karenzmodelle sowie Mentoring, bewusst unterstützt. Der Anteil der Partnerinnen liegt bei 15 % und damit am oberen Ende des ausbaufähigen europäischen Durchschnitts zwischen 10 bis 15 %. Durch gezielte Suche und Förderung neuer Talente wird der Frauenanteil in allen Rechtsbereichen der Kanzlei kontinuierlich

ausgebaut. Für CERHA HEMPEL ist die steigende Frauenquote ein zukunftsorientiertes Asset, das nicht nur die Gleichberechtigung fördert, sondern auch auf die Stärken gemischter Teams setzt.

IP, UWG & Life Sciences mit starkem weiblichen Akzent

2017 konnte CERHA HEMPEL die ausgewiesene IP- und UWG-Expertin Dr. Katharina Majchrzak für den Ausbau der IP-Praxis gewinnen. Vor ihrem Wechsel zu CERHA HEMPEL war Dr. Katharina Majchrzak knapp zehn Jahre anfangs als Rechtsanwaltsanwältin und später als Partnerin in einer renommierten IP-Boutique-Kanzlei in Wien tätig. Die Rechtsanwältin baut seither nicht nur den Rechtsbereich „Geistiges Eigentum“ in dessen vier Kernbereichen Marken-, Muster-, Urheber- und Patentrecht (mit einem besonderen Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich) engagiert aus. Mit ihrer Zusatzexpertise in der Spezialmaterie „Lebensmittelrecht“, die auf die langjährige Betreuung namhafter Mandanten aus der Lebensmittelbranche zurückgeht, gewann CERHA HEMPEL mit dem Einstieg von Dr. Katharina Majchrzak auch in der Sparte „Life Sciences“ an Kontur.



Dr. Katharina Majchrzak

Foto: CERHA HEMPEL

In ihrem Blog „Food Law Corner“ (www.foodlawcorner.com) informiert Dr. Katharina Majchrzak gemeinsam mit ihrem Kanzleikollegen Dr. Armin Schwabl regelmäßig über aktuelle Gesetzesentwicklungen, einschlägige Judikatur und sonstige Neuerungen im Bereich des Lebensmittelrechts.

Flexibilität, Gestaltungsspielraum und rasche Aufstiegschancen

„Der Umstieg von einer Boutique in eine große Wirtschaftskanzlei war für mich ein Experiment, bei dem ich von der einen oder anderen Schwerfälligkeit einer größeren

Struktur nicht überrascht gewesen wäre“, sagt Dr. Katharina Majchrzak. „Tatsächlich ist aber der Gestaltungsspielraum für die Umsetzung innovativer Ideen außergewöhnlich groß. Die Partnerschaft ist bemerkenswert offen für neue Impulse. Ich erfahre seit meinem Einstieg bei CERHA HEMPEL von vielen Seiten – allen voran durch die Managing-Partner, aber auch im Rahmen der internen Austauschmöglichkeiten mit anderen Juristinnen und den bestehenden Partnerinnen – große Unterstützung, was in einer so kompetitiven Branche nicht selbstverständlich ist.“ Anfang 2020, also gerade mal zwei Jahre nach ihrem Kanzeleintritt, wurde Dr. Katharina Majchrzak bei CERHA HEMPEL zum Counsel ernannt. Der Ausdruck von persönlicher und fachlicher Wertschätzung und attraktive, maßgeschneiderte Karriereperspektiven zählen für die gesamte Kanzlei auf allen Ebenen zur Top-Priorität.

Dynamisches Wachstum im IP-Bereich

In Zeiten, in denen Digitalisierung und technische Innovationen zur Tagesordnung gehören, verfolgt die IP-Praxis von CERHA HEMPEL einen umfassenden Beratungsan-

Consulting für mehr Gleichstellung in Unternehmen

bab, Deloitte und ÖSB beraten kostenlos

Wien – Männer und Frauen sind am Arbeitsmarkt nicht gleichgestellt. Frauen verdienen im Schnitt nicht nur weniger, sondern sie haben meist auch geringere Aufstiegschancen als ihre männlichen Kollegen. Um die Gleichstellung voranzutreiben, kann man unterschiedliche Hebel betätigen.

Das Projekt „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“ setzt bei der Struktur der Unternehmen an. Dabei beraten Ansprechpartner und -partnerinnen der Consultingfirmen bab, Deloitte und ÖSB die teilnehmenden Firmen kostenlos in Sachen Gleichstellung, Einkommen, Karriere und Laufbahnplanung. Gefördert wird das Beratungsprojekt vom Ministerium für Arbeit, Familie und Jugend, sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Konkret wird nach einer Standortbestimmung ein individuelles Beratungspaket für das jeweilige Unternehmen festgelegt. Dabei können etwa die Prozesse der Personalabteilung hinsichtlich der Gleichstellung professionalisiert werden. Besonders wichtige Hebel sind laut den Projektinitiatorinnen transparente Entgeltsysteme und faire Karrierechancen. Dadurch steige auch die Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden. Und das führe schließlich auch dazu, dass die Angestellten zufriedener sind. Optional zur Unternehmensberatung können auch gezielt Mitarbeiterinnen in ihrer Laufbahnentwicklung gefördert werden.

Zuletzt ergeben sich auch Wettbewerbsvorteile, immerhin sei das Ziel des Projekts, das volle Potenzial auszuschöpfen. Je höher die Diversität eines Teams und Betriebs, desto besser die Performance. Das legen auch Untersuchungen nahe. Laut der Projektaussendung steigert auch die Nutzung „von 100 Prozent der Ideen, Talente und Erfahrungen die unternehmerische Resilienz und Krisensicherheit“. (red)

➔ Informationen und Anmeldung unter 100-prozent.at

FACTBOX

CERHA HEMPEL Rechtsanwältinnen GmbH
Parking 2, 1010 Wien

Partnerinnen: 15 %
Konzipientinnen: 52 %
Frauenanteil gesamt: 38 %

IP-Department:
Dr. Katharina Majchrzak, Counsel.

CERHA HEMPEL

Eine Information von CERHA HEMPEL.
Entgeltliche Einschaltung.