

## Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

### 1. Initiativen

Wir haben im Rahmen unserer Nachwuchsförderung und des Recruitings schon früh beobachtet, dass sich gerade die talentiertesten Absolventinnen und Rechtsanwaltsanwärterinnen häufig gegen eine Karriere in einer Kanzlei und stattdessen für Tätigkeiten in Unternehmen und im öffentlichen Dienst entscheiden. Ausschlaggebend dafür waren häufig die größere Flexibilität und bessere Absicherung in der Phase der Familiengründung.

Ab 2013 haben wir daher in einem internen Diskussionsprozess ein Modell entwickelt, das die Vereinbarkeit von Karriere und Familie sicherstellt und vor allem jungen Müttern eine Partnerschaft in der Kanzlei unter konkurrenzfähigen Rahmenbedingungen ermöglicht. In diesem „Karenzmodell“ wurden mehrere Aspekte berücksichtigt, die für junge Anwältinnen und Mütter von besonderer Bedeutung sind, vor allem

#### ➤ **Baby-Bonus statt Karriere-Knick**

Das Beteiligungsmodell der Partnerschaft, bei dem – in einem typischen Lock-Step-System – der Anteil mit Dauer der Praxiszeit wächst, wurde so abgeändert, dass eine Baby-Pause nicht mehr zwingend zur Unterbrechung der Beteiligungsentwicklung der Partnerinnen führt. Damit bewirkt eine Baby-Pause keinen Karriere-Knick mehr; im Gegenteil: Mit wachsender Familie wächst auch die Beteiligung in angemessenem Ausmaß mit.

#### ➤ **Mehr Flexibilität – zeitlich, örtlich, organisatorisch**

Wir nutzen die neuen technologischen Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Arbeitsalltags für die jungen Mütter durch

- **zeitliche Flexibilität:** Junge Mütter haben die Möglichkeit, ihre Anwesenheit in der Kanzlei und die Erreichbarkeit für die Mandanten nach ihren familiären Erfordernissen frei auszurichten. Es besteht zudem die Möglichkeit, eine „Auszeit“ / „Karenz“ für mehrere Jahre für die Kinderbetreuung zu nehmen; auch Teilzeit-Modelle können in Anspruch genommen werden.
- **örtliche Flexibilität – Home-Office:** Die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, erlaubt es, auf familiäre Bedürfnisse und Anlassfälle adäquat zu reagieren.
- **organisatorische Flexibilität:** Auch innerhalb unserer eigenen Organisation bemühen wir uns, den familiären Bedürfnissen unserer Partnerinnen

entgegenzukommen, etwa durch Abstimmung der internen Terminplanung auf familienfreundliche Zeitfenster (zB Verlegung der monatlich stattfindenden Standortsitzung von abends auf die Mittagszeit).

➤ **Finanzielle Unterstützung**

Uns ist wichtig, dass unsere Partnerinnen auch während der Baby-Pause(n) als Anwältinnen eingetragen bleiben. Daher ersetzen wir die Kosten für den Kammerbeitrag, damit ein Austritt der Kolleginnen aus der Rechtsanwaltskammer nicht notwendig wird und diese jederzeit – je nach ihren Bedürfnissen – wieder aktiv werden können.

## 2. Weiterentwicklung / Projekte

Da die familiären Rahmenbedingungen der Mütter unterschiedlich sein können und auch die rechtlichen Rahmenbedingungen Änderungen unterworfen sind (so zuletzt im Sozialversicherungsrecht per 01.01.2016), wird das Karenzmodell innerhalb der Kanzlei als „Rahmen“ gesehen, der den aktuellen Bedürfnissen / Rahmenbedingungen auch weiterhin angepasst wird.

Unsere Partnerin [Daniela Huemer](#) unterstützt überdies das „[Institut für Anwaltsrecht](#)“ an der JKU als Beiratsmitglied. Das Institut wird ein Projekt initiieren, das Karenz- und Teilzeitmodelle, die schon gelebt wurden und werden, vor den Vorhang holt.<sup>1</sup> Bei diesem Projekt wollen wir uns als Kanzlei auch aktiv einbringen und so die Rahmenbedingungen für Frauen im Anwaltsberuf verbessern.

## 3. Rechtsanwältinnen bei Haslinger / Nagele

Wir sind stolz darauf, dass es uns gelingt, auch Frauen (und Mütter) für den Beruf in einer Rechtsanwaltskanzlei zu begeistern. Dies wurde insbesondere im Rahmen der Laudatio anlässlich der Verleihung des [JUVE-Awards 2018](#) betont: „*Beim Thema Frauenförderung sticht die Kanzlei ohnehin heraus: Inzwischen ist fast ein Viertel der Gesellschafter weiblich und beinahe die Hälfte der Juristen gesamt*“<sup>2</sup>, wobei unseres Erachtens sehr bemerkenswert ist, dass insbesondere in den letzten Jahren überdurchschnittlich viele Frauen zu Partnerinnen ernannt wurden.

---

<sup>1</sup> Siehe [Im Blick Neuerscheinungen 1/2019, Interview Prof. Geroldinger](#).

<sup>2</sup> Siehe <https://www.juve.de/handbuch/at/juve-kanzlei-des-jahres-oesterreich-2018> (26.08.2019)

#### 4. Papa-Monat und Väterkarenz

Die Kanzlei bemüht sich daneben auch darum, für (Jung-) Väter attraktive Modelle zu schaffen und anzubieten. Im Mai/Juni 2019 wurde erstmals von einem Konzipienten der Papa-Monat in Anspruch genommen, im Sommer 2020 feierte die Väterkarenz in unserer Kanzlei Premiere.

#### 5. Medien

- [„Women in Law“ Award 2019](#) (1. Platz in der Kategorie Rechtsanwaltskanzleien)
- [JUVE Award 2018](#) (Kanzlei des Jahres Österreich)
- [Daniela Huemer im Podcast mit rechteasy.at](#)
- Julia Goth im Porträt („[Oft die einzige Frau im Raum](#)“), Sheconomy
- Kerstin Holzinger ehrenamtliches Mitglied bei [Women in Law](#)
- Daniela Huemer [Beiratsmitglied am Institut für Anwaltsrecht](#)
- Haslinger / Nagele im Porträt („[Wir glauben schon, dass wir ein bisschen cooler sind](#)“), Die Macher