

rinnen sohin an der in Diskussionen immer wieder kolportierten vermeintlichen Unvereinbarkeit dieses Berufs mit einem Familienleben? Und wenn ja, wie kann es sein, dass trotz der vermeintlichen Unvereinbarkeit für Rechtsanwältinnen beides, Beruf und Familie, möglich ist, während dies für Frauen nicht zu gelten scheint? Hängt dies mit dem noch immer vorherrschenden Berufsbild eines männlichen Alleinverdieners zusammen, der 24/7 zur Verfügung steht und dem – für den Fall, dass er Kinder hat – die Partnerin den Rücken freihält?

In Diskussionen zu diesem Thema wird es Frauen oft als unumgängliche Gegebenheit unterstellt, dass sie sich ab einem gewissen Alter ohnehin für „die Familie“ und somit gegen „die Karriere“ entscheiden werden und das Problem somit der Frau zugeschoben. Ein Mann hingegen wird nicht vor diese Entscheidung gestellt. „You can have it all!“ gilt offensichtlich nicht für den weiblichen Teil unseres Standes. Anders ist das ungleiche Geschlechterverhältnis kaum zu erklären. Dass man(n) Frauen in unserem Stand offenbar noch immer vor die Wahl stellt, sich für das eine (Beruf) oder das andere (Familie) zu entscheiden, ist nicht zeitgemäß und im 21. Jahrhundert auch nicht mehr gesellschaftsfähig.

Eine Herausforderung in der sachlichen Problemanalyse ist, dass es über die reinen Quantitäten hinaus kaum verlässliche Daten über die Situation von Frauen im Stand gibt. Eine fundierte Analyse der Faktoren, wie Ausmaß der Beschäftigung, Stadt-Land-Gefälle, Spezialisierungsfelder, Einkommenssituation, Beschäftigung in Klein- oder Großkanzleien oder als Ein-Frau-Kanzlei, ist jedenfalls eine Grundvoraussetzung, die seitens des Standes im Kontext dieses Themas aufgegriffen werden muss. Andernfalls wird der geringe Frauenanteil weiterhin mit dem vermeintlich mangelnden Interesse der Frauen oder den gesellschaftlichen Strukturen begründet und mantraartig auf den wachsenden Frauenanteil im Stand verwiesen, der freilich in keinem Verhältnis zu der hohen Zahl an weiblichen Rechtsanwältinnen steht.

Unbestritten bleibt, dass die Tätigkeit als Rechtsanwältin und Rechtsanwältin zeitintensiv ist. Ich persön-

lich kann mir jedoch keinen spannenderen Beruf, der mir mehr Freude bereitet, vorstellen. So geht es im Übrigen vielen meiner Kolleginnen, die die Eintragung als Rechtsanwältin anstreben. Dass ein Großteil der weiblichen Kolleginnen just vor dem Schritt zur Eintragung einen anderen Weg wählt, ist ein Verlust für den Stand. Diesem sollte daran gelegen sein, den gut ausgebildeten weiblichen Nachwuchs zu halten und einen wahren Geschlechterausgleich zu schaffen.

#### IV. AUSBLICK – HOW TO FIX THE LEAKY PIPELINE

Ziel muss sein, dass sich das – während der Ausbildung recht ausgeglichene – Geschlechterverhältnis auch im Verhältnis der eingetragenen Rechtsanwältinnen widerspiegelt. Selbstredend ist, dass das Berufsbild der Rechtsanwältin geändert werden muss. Ein erster Schritt wäre, Rechtsanwältinnen in der Öffentlichkeit und sprachlich (!) sichtbar und somit den Stand insgesamt diverser darzustellen. Das alleine wird aber nicht reichen. Auch wird es mit ein wenig „good will“ der ein oder anderen Kanzlei, Frauen als Rechtsanwältinnen anzustellen, zu fördern oder gar einen Ausgleich auf Partnerinnenebene zu schaffen, nicht getan sein.

Vielmehr ist es an der Zeit, eine umfassende österreichweite Erhebung des Status quo durchzuführen und konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, wie Frauen im Stand gehalten werden, damit das weibliche Potential nicht verloren geht. Ohne aktuelle und fundierte Zahlen und daran anknüpfende konkrete Maßnahmen werden noch viele Beiträge (und Erklärungsversuche) geschrieben werden, ohne dass es zu einer strukturellen und nachhaltigen Änderung kommt.

Letztlich wird der Wille unseres Standes – und somit von uns allen –, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu schaffen, an den konkret gesetzten Maßnahmen und deren Wirksamkeit zu messen sein. Nur auf diese Weise kann der Stand insgesamt diverser und zeitgemäß, entsprechend den gesellschaftlichen Realitäten, gestaltet werden.

## The Perfect Match

Wie kann es uns gelingen, mehr Frauen für den Anwaltsberuf zu begeistern?

### I. AUSGANGSSITUATION

Statistiken der Rechtsanwaltskammer zeigen, dass zum Ende des Jahres 2020 in Österreich 2.270 Rechtsanwältinnen waren, davon 1.109 Rechtsanwältinnen, eingetragen waren.<sup>1</sup> Der Anteil an Frauen ist dabei mit 48,9% noch recht ausgewogen. Zum Nachdenken regt dabei allerdings der Umstand an, dass zugleich insgesamt 6.605 Rechtsanwältinnen und davon bloß 1.542 Rechtsanwältin-

nen (23%) eingetragen waren.<sup>2</sup> Offenbar tendieren Frauen trotz juristischer Ausbildung weniger stark dazu, den Rechtsanwaltsberuf auszuüben, als Männer. Damit verliert die Anwaltschaft viele potentielle Nachwuchskräfte. Die Frage ist daher, was können und wollen wir tun, um die

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (zuletzt abgerufen am 9. 11. 2021).  
<sup>2</sup> Vgl. <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (zuletzt abgerufen am 9. 11. 2021).



DANIELA HUEMER  
Die Autorin ist Partnerin bei der Kanzlei Haslinger / Nagele Rechtsanwälte.

2021/321

obig beschriebene Situation zu verbessern. Die Lösungsansätze sind vielschichtig, bedürfen grundlegender struktureller Überlegungen (etwa Beitragsordnung der Kammer). Manche bedürfen Veränderungen in den jeweiligen Anwaltskanzleien (etwa Karenzmodelle für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwältinnen).<sup>3</sup> Manche sind aus meiner Sicht aber mit ungleich geringerem Aufwand zu bewältigen:

### II. LÖSUNGSANSÄTZE

#### 1. Geschlechtergerechte Sprache

Vor rund zwei Jahren war ich damit befasst, eine Stiftung zu gründen und die „junge Generation“ mit an Bord zu holen. Die „junge Generation“ bestand aus einem Geschwisterpaar, jungen Studierenden und vollem Tatendrang. Die Stiftungserklärung war – sprachlich – von mir verfasst „so wie gelernt“: Vielfach fand sich beispielsweise die Formulierung „der Begünstigte“, obwohl einige Begünstigte auch Frauen waren. Mir fiel das nicht weiter negativ auf. Die Studentin machte mich aber auf die irreführende Formulierung aufmerksam und ersuchte, den Text zu „gendern“. Meine erste Reaktion war ablehnend. Ich verwies auf das Gesetz, die übliche Formulierung in Bundesgesetzblättern: „Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter“ und meine Befürchtung, dass die Dokumente unleserlich werden würden. Die Studentin war von keinem der Argumente überzeugt. Vielmehr wurde ich darauf verwiesen, dass bereits im Studium Wert auf „Gendern“ gelegt wird, es doch auch für juristische Texte eine Lösung geben müsse und dies so – wenn es eine Diplomarbeit wäre – ein eindeutiges „Nicht genügend“ wäre. Der Druck, mich in meinen Vertragstexten vom generischen Maskulinum zu verabschieden, war damit groß genug und ich fand – nach Überwindung der eigenen Widerstände und Befassung mit dem Thema – Formulierungen, die den Text keineswegs unleserlicher machten.

Seither fällt es mir selbst (negativ) auf, wenn eine schriftliche oder mündliche Mitteilung einen großen Teil der Betroffenen nur „mitmeint“, wie oft behauptet wird. In der formalen Schriftsprache sind geschlechtergerechte Bezeichnungen bereits „relativ weit auf dem Vormarsch“,<sup>4</sup> aber noch nicht vollständig umgesetzt. Gleichzeitig wird aber von einigen weiterhin die Meinung vertreten, geschlechtergerechte Formulierungen (Rechtsanwalt und Rechtsanwältin), Binnen-I (KonzipientIn), „Gender-Sternchen“ (Partner\*in), die Verwendung von Doppelpunkten (Autor:in) oder Ähnlichem seien schwerfällig und ein Ausdruck sprachlicher Dekadenz. Mit diesen Einwänden werden die Diskussionen zu dem Thema oftmals bereits „abgewürgt“, ohne sich mit dem möglichen Nutzen einer Ausdrucksweise auseinanderzusetzen, die Frauen und Diverse nicht bloß meint, sondern tatsächlich auch bezeichnet.

Meines Erachtens *müssen* wir uns aber die Frage stellen, ob eine genderneutrale Sprache einen Sinn hat. Zweckdienlich wäre eine solche Sprache – lässt man Gerechtigkeitsfragen beiseite – jedenfalls dann, wenn diese dazu beitragen kann, (mehr) Frauen für die Anwaltschaft zu gewinnen. Studien belegen, dass Kinder Berufe unterschiedlich bewerten, je nachdem ob die Berufsbezeichnung männlich oder weiblich ist.<sup>5</sup> Ist die Berufsbezeichnung (auch) weiblich, sind Mädchen und Frauen eher bereit, sich den Beruf zuzutrauen.<sup>6</sup> Die Antwort auf obige Frage ist mE daher eindeutig zu beantworten: Eine geschlechterneutrale Sprache kann (auch) dazu beitragen, (mehr) Frauen für unseren juristischen Beruf zu begeistern.

Warum ist Sprache so wichtig? Weil sich viele Frauen nicht angesprochen fühlen, wenn vom „Rechtsanwalt“ die Rede ist. Psychologisch findet sich die Begründung dafür in der „Selbstwirksamkeit“, auch genannt „Vertrauen in die eigene Tüchtigkeit“, wobei es sich um das „unterschiedlich stark ausgeprägte Zutrauen in die eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen“, Aufgaben entsprechend erfüllen zu können, handelt.<sup>7</sup>

Die dem gegenübergestellten Einwände unterschätzen zum einen die kognitive Kompetenz durchschnittlicher Leser:innen – gerade auch für juristische Texte wurde belegt, dass die Verständlichkeit nicht unter geschlechtergerechten Bezeichnungen leidet.<sup>8</sup> Zum anderen übersieht das Argument einer angeblichen Dekadenz im Sprachgebrauch die vielfältigen Möglichkeiten für Formulierungen abseits des generischen Maskulinums.

Jeder Einzelne und jede Einzelne kann daher – auch im Anwaltsstand – einen Beitrag zu einer besseren Diversität leisten. Das ist nicht kompliziert, es ist nur eine Frage der eigenen Überzeugung und des (Gewöhnen-)Wollens.<sup>9</sup> Wir sollten uns bemühen, sprachliche und sonstige Ungleich-

<sup>3</sup> So zB bei Haslinger / Nagele Rechtsanwälte GmbH, die dafür auch bereits mehrfach mit Preisen für dieses Karenzmodell ausgezeichnet wurde (2019: Promoting the Best Awards in der Kategorie „Women in Law / Rechtsanwaltskanzleien“; 2018: JUVE Awards, Kanzlei des Jahres Österreich).

<sup>4</sup> Vgl. Scholz, Feuerwehrfrauen und Geburtshelfer helfen bei der Berufswahl, Der Tagesspiegel, <https://www.tagesspiegel.de/wissen/gender-in-der-sprache-feuerwehrfrauen-und-geburtshelfer-helfen-bei-der-berufswahl/12023192.html> (zuletzt abgerufen am 22. 10. 2021).

<sup>5</sup> Siehe dazu Beer (8. 3. 2019), „Frauen eh mitgemeint“ – Gendern und die Gegenargumente, <https://orf.at/stories/3113790/> (zuletzt abgerufen am 22. 10. 2021), worin auf eine öffentliche Studie aus dem Jahr 2015 verwiesen wird, die sich mit den Auswirkungen von geschlechtergerechten Berufsbeschreibungen auf die Wahrnehmung des beruflichen Status, der beruflichen Schwierigkeiten und der beruflichen Selbstwirksamkeit durch Kinder befasst (<https://psycnet.apa.org/record/2015-14261-001> [zuletzt abgerufen am 27. 10. 2021]).

<sup>6</sup> Vgl. Scholz, aaO; vgl. auch Beer, aaO.

<sup>7</sup> Vgl. Schmidt, Selbstwirksamkeit, in Lexikon der Psychologie, <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/selbstwirksamkeit/14009> (zuletzt abgerufen am 22. 10. 2021).

<sup>8</sup> Vgl. ua Steiger-Loerbroks/Stockhausen, Mental representations of gender-fair nouns in German legal language: An eye-movement and questionnaire-based study, Linguistische Berichte (2014) 72.

<sup>9</sup> Es ist „eine Frage der Gewöhnung“: Die Germanistin Constanze Spieß, Forscherin und Lehrende an der Universität Graz, meinte im Interview mit dem ORF zur Frage, ob die geschlechtergerechte Sprache umständlich sei oder gar den Lesefluss störe: „Sobald wir so daran gewöhnt sind, dass es uns nicht mehr auffällt, werden wir es auch nicht mehr als störend empfinden“; s. dazu Beer, aaO. Auch andere Studien belegen, dass es nicht erforderlich ist, aus Gründen der Verständlichkeit von Texten das generische Maskulinum verwenden zu müssen, so Braun/Oelkers/Rogalski/Bosak/Sczesny, „Aus



heiten zu beseitigen, wo wir sie sehen. Und wenn diese Ungleichheiten sogar mit einem so geringen Aufwand beseitigt werden können, sollte es eine Selbstverständlichkeit sein.

## 2. Mut

Ein Umdenken ist aber nicht nur bei der Sprache erforderlich und damit bei uns allen, sondern auch bei uns (Frauen) selbst: Wir selbst müssen mutig unsere Entscheidungen treffen, Ziele verfolgen, uns nicht vom Weg abbringen lassen und unsere Selbstständigkeit auch leben.

Dazu gehört es auch, die Kinderbetreuung nicht alleine zu schultern oder zu glauben, diese alleine schultern zu müssen, sondern aktiv Unterstützung vom (ebenso mutigen) Lebenspartner einzufordern und – hier sehe ich oftmals das Problem – diese Unterstützung auch tatsächlich (ohne Gewissensbisse) anzunehmen. Dazu gehört es aber auch, andere familiäre Lebensformen kritikfrei zuzulassen und jede Familie nach ihrer Fassung leben zu lassen: So wie es keine „Rabemütter“ geben sollte, sollte es auch keine „armen Männer“ geben, die sich um die Kinder kümmern „müssen“.

Weiters erfordert es auch zu akzeptieren, dass es sich beim Anwaltsberuf eben um einen selbstständigen Beruf handelt, der auch mit Risiken verbunden ist – wie dies auch bei anderen selbstständigen Berufen der Fall ist. Es wird die Anwaltschaft als Gemeinschaft diese Risiken nicht vollständig abfedern. Dies ist mE bei diversen Forderungen der Frauen an die Gemeinschaft auch mitzubedenken.

## 3. Das passende Set-up

In Diskussionen zur Frage, warum sich deutlich weniger Frauen für den Anwaltsberuf entscheiden, wird oftmals die Meinung vertreten, dass der Beruf mit einer Familie nicht vereinbar sei und sich deshalb viele Frauen – nach ihrem Jus-Studium und ihrer Ausbildung in einer Kanzlei – gegen eine Karriere in einer Kanzlei entscheiden.<sup>10</sup> Hier ist, denke ich, noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten. Aber warum?

### 3.1. Das „eine“ Berufsbild

In vielen – vor allem großen Wirtschaftskanzleien Österreichs – herrscht dem Vernehmen nach noch immer eine Präsenzkultur, die Leistungsbewertung anhand verrechneter Stunden vornimmt, und eine Struktur, die von männlichen Gesellschaftern in der Partnerschaft geprägt ist. Viele Studierende halten diese Darstellungen für das „einzige wahre“ Bild, wie das Leben als Rechtsanwält:in aussieht, und entscheiden sich daher oftmals in Unkenntnis der Mannigfaltigkeit der Möglichkeiten – aus familiären Überlegungen – gegen diesen Beruf.

Dieses vermeintlich „einzige wahre“ Bild ist leider unvollständig. Das Berufsbild ist doch weit bunter: Es gibt Unterschiede bei Kanzleigrößen, Kanzleistrukturen, Rechtsgebieten, Mandant:innen, Teilzeitmöglichkeiten, Karenzmöglichkeiten und Karenzmodellen, Flexibilität, Home-Office-Rege-

lungen, Dringlichkeiten, Zeitdruck, Belastungssituationen, Honorarvereinbarungen usw. Es gibt Rechtsgebiete, in denen der Zeitdruck sehr hoch und die persönliche Verfügbarkeit sehr intensiv sein kann (zB Transaktionsgeschäfte, Restrukturierungen), andererseits gibt es auch Rechtsgebiete, wo eine Beherrschbarkeit des zeitlichen Verlaufs der Dinge leichter möglich oder zumindest besser vorhersehbar ist (zB der Bereich des Zivilprozessrechts allgemein, wo Fristen und Termine idR bereits einige Wochen im Voraus fixiert werden, oder auch sonstige laufende Beratungsgeschäfte).

Es liegt an uns, beim „war for talents“ diese Vielfalt nach außen zu tragen und die Student:innen und Berufsanwärt:innen davon zu überzeugen, dass es – je nach deren individuellen Bedürfnissen – das passende Set-up für eine Tätigkeit als Rechtsanwält:in mit dem passenden Rechtsgebiet und der passenden Klient:innenstruktur gibt oder zumindest geben kann. Den Student:innen und Berufsanwärt:innen muss dies nur bewusst gemacht werden (etwa im Rahmen von Praktika, Mentoring-Programmen,<sup>11</sup> Netzwerkveranstaltungen und -plattformen<sup>12</sup> usw).

Andererseits müssen sich auch die Student:innen bzw Berufsanwärt:innen mit diesen Unterschiedlichkeiten auseinandersetzen, für sich Prioritäten festlegen und Parameter definieren, damit sich diese dann für das passende berufliche Set-up entscheiden können. Wenn zB dauerhaft eine Teilzeittätigkeit gewünscht ist, wird eine Tätigkeit im internationalen Transaktionsgeschäft sehr herausfordernd sein. Wenn gerne selbstständig und flexibel (auch im Home-Office) gearbeitet werden möchte, wird eine Kanzlei mit einer Präsenzkultur nicht passend sein. Wenn eine Baby-Pause oder Väter-Karenz gewollt ist, wird tendenziell eine Kanzlei sinnvoll sein, in welcher Elternkarenzen bereits gelebt werden. Auch kann es sinnvoll sein, vorab zu erfragen, ob die Kanzlei ein eigenes Karenzmodell hat und sich daher die Kanzlei der Bedürfnisse von werdenden Eltern bewusst ist<sup>13</sup> oder nicht.

### 3.2. Das eigene familiäre Umfeld

Auch kommt es natürlich auf das familiäre Umfeld an: Stehen der Lebenspartner/die Großeltern/sonstige Verwand-

Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, *Psychologische Rundschau* 2007, 58 (3) (183).

<sup>10</sup> So beschäftigt sich etwa das Institut für Anwaltsrecht an der Johannes Kepler Universität Linz unter der Leitung von Institutsvorstand Univ.-Prof. Mag. Dr. Andreas Geroldinger eingehend mit dem Thema „Frauen in der Rechtsanwaltschaft“ und der damit verbundenen Frage, welche Rahmenbedingungen es braucht, damit Konzipientinnen vermehrt ihren Weg zur Rechtsanwältin auch tatsächlich „zu Ende gehen“. Das Ergebnis wird ganz generell (für alle) für die Zukunft bedeutend sein, ist es doch (erfreulicherweise) absehbar, dass auch immer mehr Männer die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen.

<sup>11</sup> So startete etwa die Initiative Women in Law im Juni 2021 ihr neues Mentoring-Programm für Rechtsanwaltsanwärt:innen und Rechtsanwält:innen; s dazu <https://women-in-law.org/mentoring/>

<sup>12</sup> Es entstehen bereits diverse Netzwerkprogramme und -plattformen, um Förderung, Austausch und Vernetzung von Frauen in der Rechtsbranche in ganz Österreich zu etablieren, so etwa das Projekt „Paragraphinnen“; s dazu <https://paragraphinnen.net/>

<sup>13</sup> So zB Haslinger / Nagele Rechtsanwält:innen GmbH, die dafür auch bereits mehrfach mit Preisen für dieses Karenzmodell ausgezeichnet wurde (2019: Promoting the Best Awards in der Kategorie „Women in Law / Rechtsanwaltskanzleien“; 2018: JUVE Awards, Kanzlei des Jahres Österreich).

te für die Kinderbetreuung zur Verfügung? Sieht es auch der Lebenspartner als seine Aufgabe, Teile der Kinderbetreuung zu übernehmen? Wie ist die staatliche Kinderbetreuung? Wie sind die Öffnungszeiten? Welche Einstellung hat man selbst zur Frage, bis zu welchem Lebensalter das eigene Kind im familiären Umfeld tagsüber betreut werden sollte?

## III. WIE SIEHT ALSO „THE PERFECT MATCH“ AUS?

„The Perfect Match“ besteht mE aus vielen kleinen Einzelteilen, die – wie bei einem Puzzle – ein harmonisches Ganzes ergeben sollten.

Dazu gehören mE insbesondere:

- mutige Frauen und (ebenso mutige) Männer
- in einem für sie individuell passenden beruflichen Umfeld
- mit den dazu passenden individuell geeigneten privaten Rahmenbedingungen
- in einem gesellschaftlich offenen Umfeld mit einer geschlechtsneutralen Sprache und zulässigen unterschiedlichen familiären Lebensformen.

# Women in Law – Male Allies

## Männliche Verbündete der Frauen in der Rechtsanwaltschaft und anderen Rechtsberufen

Die Women in Law Initiative verbindet Frauen in Rechtsberufen aus aller Welt und hält jährlich eine internationale Konferenz mit Diskussionen, Workshops und angesehenen Gästen ab.<sup>1</sup> Das diesjährige „Male Allies-Panel“ war prominent besucht und befasste sich mit der Rolle, die männlichen Verbündeten bei den besonderen Herausforderungen von Frauen in der Rechtswelt zukommt. Dieser Artikel behandelt anhand des aufschlussreichen Panels die „Male Allies“ der Frauen im Recht.

## I. EINLEITUNG

Geschlechtergleichheit ist an wenigen Orten so wichtig und hart umkämpft wie am Arbeitsplatz. Auch wenn in den letzten Jahrzehnten große Fortschritte gelungen sind, ist von völliger Gleichstellung noch lange nicht die Rede. Vom „Wage-Gap“ über schlechtere Aufstiegschancen bis hin zu sexueller Belästigung sind Frauen in der Berufswelt großen Herausforderungen ausgesetzt. Heute sind sich die meisten Männer der großen Probleme der Frauen bewusst und viele davon sind bereit, für Frauen einzustehen und sie aktiv zu unterstützen. Diese „Male Allies“ sind also Mitglieder der privilegierten (männlichen) Gruppe, die als Verbündete der benachteiligten (weiblichen) Gruppe agieren.

Die Rolle, die männlichen Verbündeten im Streben nach Gleichheit zukommt, ist aber nicht unumstritten. Die „Safe Space“- und „Mansplaining“-Debatten bieten bspw kritische Sichtweisen auf Male Allies. Teilweise wird vertreten, dass sie dem Zweck eher schaden, als helfen würden und sich deshalb aus der Debatte zurückziehen sollten. Da die Rechtsanwaltschaft und andere Rechtsberufe weiterhin von Männern dominiert sind, ist diese Kontroverse für die Zukunft unseres Berufsfelds essenziell und war dementsprechend eines der Kernthemen im Male Allies-Panel der Women in Law Konferenz. Im Folgenden werden die männlichen Verbündeten in den Rechtsberufen und ihr Stellenwert näher behandelt.

## II. SIGNIFIKANZ DER GESCHLECHTERGLEICHBEHANDLUNG

Mittlerweile besteht ein breiter Konsens in unserer Gesellschaft, dass Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts unerwünscht ist und bekämpft werden sollte. Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak (Universität Wien) merkte in der Diskussion treffend an, dass man anhand der erbrachten Leistungen und nicht aus anderen Motiven belohnt werden sollte. Niemand bestreitet ernsthaft, dass Frauen in der Berufswelt genauso leistungsfähig sind wie Männer, aber dennoch verdienen sie bspw häufig schlechter und haben regelmäßig größere Schwierigkeiten eingestellt zu werden oder aufzusteigen. Diese Ungerechtigkeit ist schwerwiegend und betrifft auch die Rechtsanwaltschaft. Ihr Ausgleich ist nicht nur für die tausenden Frauen in diesem Beruf, sondern auch für die Branche selbst von größter Bedeutung, denn das öffentliche Bild und Ansehen der Rechtsberufe wird davon abhängen, wie Dr. Armenak Utudjian (Vizepräsident des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages) im Panel ins Treffen führte.

Besonderes Augenmerk ist auf das Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und Geschlechtergleichbehandlung zu legen. Die Privatautonomie erlaubt es uns, mit wem auch immer zu frei gewählten Bedingungen zu kontrahieren. Man könnte also argumentieren, dass jede

<sup>1</sup> Besonderer Dank gilt meinem Assistenten Paul Langeder für dessen Unterstützung bei der Verfassung dieses Artikels.



**FRANZ J. HEIDINGER**  
Der Autor ist Partner bei der Alix Frank Rechtsanwält:innen GmbH und Lektor an der Universität Wien, der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Karl-Franzens-Universität in Graz. Er ist Vizepräsident der in Wien ansässigen internationalen Women in Law Initiative.

2021/322