



**BIRGIT SAMBETH  
GLASNER**

Die Autorin ist Präsidentin des Schweizerischen Anwaltsverbandes SAV.

2022/86

## Die Pandemie akzentuiert die Diskussion der Gleichstellung

Die vergangenen zwei Jahre haben uns gezeigt, wie zerbrechlich unsere Gesellschaft ist und wie schnell es zu Missständen kommt. Es ist wichtig, dass wir wachsam, aufmerksam und agil bleiben, damit wir unsere Geschäftstätigkeit weiterhin sachgerecht und im wohlverstandenen Interesse unserer Mandantschaft ausüben können.

Diese zwei Jahre haben uns auch gezeigt, wie schnell und wichtig Veränderungen von Gewohnheiten, Arbeitsweisen, Strukturen und Organisation nicht nur sein können, sondern auch einen echten Mehrwert schaffen, der unter anderen Umständen ein Jahrzehnt gebraucht hätte, um seine Wirkung zu entfalten!

Schließlich haben die beiden Jahre gezeigt, dass es auch möglich ist, durch Telearbeit, Videokonferenzen und Telearbeit effizient zu sein und in Verbindung zu bleiben und dabei immer unsere Grundsätze und Standesregeln strikt einzuhalten.

Mit Sicherheit haben diese Erkenntnisse auch die Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie akzentuiert und gleichzeitig entkrampft. Der Schweizerische Anwaltsverband hat vor drei Jahren die Gleichstellungsthematik in seinen Legislatorkatalog aufgenommen und seine Bemühungen in einem ersten Schritt auf das Rollenverständnis, die staatlichen Rahmenbedingungen und das Verständnis innerhalb der Anwaltschaft fokussiert.

Seit 2020 verleiht der SAV zweijährlich den *Emilie Kempin-Spyri*-Preis an herausragende Rechtsanwältinnen, aber auch an Personen oder Organisationen, die sich in besonderem Maße um die Belange von Gleichstellung zwischen Frau und Mann im Beruf, in der Justiz, Politik und Gesellschaft verdient gemacht haben oder eine besondere Vorbildfunktion für Anwältinnen oder Anwälte innehaben.

Benannt ist der Preis nach der Juristin *Emilie Kempin-Spyri*. Diese promovierte 1887 als erste schweizerische Juristin an der Universität Zürich, durfte jedoch nicht als Anwältin praktizieren. Das Anwaltspatent war ihr durch das fehlende Aktivbürgerrecht verwehrt. Ihr Einwand, wonach der Begriff Schweizer in der Verfassung sowohl Männer als auch Frauen umfasse (generisches Maskulinum), so wie die Frauen auch aufgrund anderer Formulierungen der geltenden Verfassung selbstverständlich mitgemeint waren, wurde vom Bundesgericht abgewiesen mit der Begründung, dass diese Sichtweise „ebenso neu als kühn“<sup>1</sup> sei.

Dank *Emilie Kempin-Spyri* wurde 1898 ein neues Anwaltsgesetz im Kanton Zürich eingeführt, das Frauen trotz fehlendem Aktivbürgerrecht erlaubte, den Anwaltsberuf auszuüben. Sie ebnete damit *Anna Mackenroth* den Weg, welche als erste Frau der Schweiz die neue Anwaltsprüfung ablegte und am 21. 1. 1900 den Befähigungsausweis als Rechtsanwältin erhielt.

Die Züricher Juristin *Zita Küng* ist die erste Preisträgerin des *Emilie Kempin-Spyri*-Preises 2021. Die Jury hat sie als „eine außerordentlich mutige Frau“ bezeichnet, die ihr Leben in den Dienst der Gleichstellung von Frauen mit Männern in der Gesellschaft und im Recht gestellt hat. „Für *Zita Küng* stand das Faktische, das Aufbrechen der ‚patriarchalen Schwerkraft‘, wie sie das allumfassende Phänomen der Machtstrukturen nennt, im Vordergrund“.<sup>2</sup> Als Gründungsmitglied der Organisation für die Sache der Frau (OFRA)<sup>3</sup> wollte *Küng* seit der Frauenbewegung in den 80er-Jahren die Gesellschaft fundamental verändern. Dies ist ihr in den Augen der Jury gelungen: „*Zita Küngs* Engagements lesen sich wie ein Abriss der Geschichte der langsamen, immer noch laufenden rechtlichen Gleichstellung der Frauen in der Schweiz. Sie ist eine außerordentlich mutige Frau, die mit ihren Mitstreiterinnen viel erreicht hat.“ Die Jury hat, gestützt auf die von ihren Mitgliederinnen vorgeschlagenen hochwertigen Nominierungen, gleichzeitig die Association ALBA – „Avocates à la Barre“ respektive „Anwältinnen in der Anwaltschaft“ – mit dem Prix d’Encouragement ausgezeichnet. ALBA wurde vor 20 Jahren von vier Anwältinnen – *Antonella Cereghetti*, *Odile Cavin*, *Mercedes Novier* und *Katia Elkaim* – gegründet mit dem Ziel, den Zugang für Frauen zum Anwaltsberuf zu fördern und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen. „Ein solcher Wandel dauert sehr lange und benötigt insb in einem männerdominierten, eher konservativen Umfeld einen langen Atem. ALBA ist ein solches Einwirken auf die Veränderung des Bildes von Frauen im Anwaltsberuf teilweise gelungen, aber es gibt noch einiges zu tun“, so die Meinung der Jury.

Eine vom SAV in Auftrag gegebene Studie „Ein Berufsstand in Roben und Zahlen“<sup>4</sup> sowie eine in der Folge vom SAV initiierte und mitgetragene Studie des Verbandes freier Berufe „Frauen in freien Berufen – unausgeschöpftes Potenzial hochqualifizierter Frauen“<sup>5</sup> war darauf ausgerichtet, über den Etat der Sensibilisierung hinaus die Diskussion mit konkreten Erfahrungswerten voranzutreiben und gestützt darauf gezielte Maßnahmen zu entwickeln.

Auf der Makroebene der freien Berufe ergab sich, dass rund die Hälfte der Erwerbsbevölkerung mit Hochschulabschluss in der Schweiz heute weiblich ist. Frauen mit Hochschulabschluss leisten jedoch nach wie vor deutlich weniger

<sup>1</sup> Bge 13, <https://www.servat.unibe.ch/dfr/pdf/c1013001.pdf> (abgerufen am 15. 2. 2022).

<sup>2</sup> Medienmitteilung *Emilie Kempin-Spyri*-Preis, [www.sav-fsa.ch](http://www.sav-fsa.ch) (abgerufen am 15. 2. 2022).

<sup>3</sup> OFRA = Organisation für die Sache der Frau, 1972–2001.

<sup>4</sup> Ein Berufsstand in Roben und Zahlen, [www.sav-fsa.ch](http://www.sav-fsa.ch) (abgerufen am 15. 2. 2022).

<sup>5</sup> Frauen in Freien Berufen – Unausgeschöpftes Potenzial Hochqualifizierter Frauen, [http://www.freieberufe.ch/file/SVFB\\_HochqualifizierteFrauen\\_Fachkraeftepotential.pdf](http://www.freieberufe.ch/file/SVFB_HochqualifizierteFrauen_Fachkraeftepotential.pdf) (abgerufen am 15. 2. 2022).

als die Hälfte der Arbeitsstunden. Die Studie des Verbands der freien Berufe zeigt das Ausmaß des Strukturwandels bei der hochqualifizierten Erwerbsbevölkerung in der Schweiz und untersucht die Gründe für die tiefere Erwerbsbeteiligung der Frauen. Sie zeigt Maßnahmen auf, die zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Hochschulabschluss führen könnten und damit zur besseren Mobilisierung dieses Fachkräftepotenzials.

Die rechtswissenschaftlichen Berufe sind neben den naturwissenschaftlichen die hochqualifizierten Berufe, in denen der Frauenanteil in den letzten Jahren am stärksten gestiegen ist.

Das Ausbildungsniveau in der Schweiz steigt kontinuierlich. Diese Entwicklung ist bei Frauen jedoch weit dynamischer als bei Männern. So ist der Anteil der männlichen Erwerbsbevölkerung mit einem tertiären Bildungsabschluss zwischen 2010 und 2019 um acht Prozentpunkte gestiegen, jener der weiblichen um 14 Prozentpunkte. Dies hat zur Folge, dass unter den Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss (Tertiär A) heute bereits Parität zwischen den Geschlechtern besteht. Es gibt bei den 25- bis 64-Jährigen mit einem Hochschulabschluss ebenso viele Frauen wie Männer. Obwohl die Frauen heute die Hälfte des hochqualifizierten Arbeitskräftepools bilden, leisten hochqualifizierte Frauen „nur“ 40% der Arbeitszeit. Der Grund liegt in ihrer tieferen Erwerbsbeteiligung: Frauen arbeiten häufiger Teilzeit oder gar nicht. Eine Gleichheit besteht nur bis zur Familiengründung: Der Beschäftigungsgrad bei der jüngsten Altersgruppe unterscheidet sich nur minimal zwischen Hochqualifizierten. Erst mit Beginn der Familiengründungsphase öffnet sich die Erwerbsbeteiligungsschere. Der Knick im Beschäftigungsgrad der Frauen wird allerdings auch nach der Kleinkinderphase nicht mehr rückgängig gemacht. Weil Frauen im Schnitt einen tieferen Beschäftigungsgrad haben, führt der höhere Frauenanteil unter den Hochqualifizierten dazu, dass pro Studienplatz in der späteren Berufslaufbahn weniger Arbeitsstunden geleistet werden. Eine höhere Erwerbsbeteiligung der hochqualifizierten Frauen würde diesem Effekt entgegenwirken und es ließen sich ohne zusätzliche Zuwanderung und entsprechende Infrastrukturkosten Fachkräfte mobilisieren. Maßnahmen, die zu einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Hochschulabschluss führen, dienen unmittelbar der Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Schweiz.

### Problematik längerer Unterbrechungen

Die Befragung unter Hochqualifizierten zeigt, dass sich längere Unterbrechungen negativ auf die Berufslaufbahn auswirken. Die befragten Männer sind zudem der Ansicht, dass ein Erwerbsumsatz von über 60% nötig ist, um ihren Beruf „richtig“ ausführen zu können, die hochqualifizierten Frauen gehen von über 50% aus. Dies zeigt: Eine Erwerbsbeteiligung ohne längere Unterbrechungen bei einem substanziellen Erwerbsgrad ist bei Hochqualifizierten eine wichtige Bedingung, um den Anforderungen des Berufs ge-

recht zu werden. Wenn die befragten Frauen Teilzeit arbeiten, begründen sie dies zumeist familiär, für die Teilzeit-Männer steht dagegen vermehrt das Bedürfnis nach Freizeit und Erholung im Vordergrund. Männer arbeiten weniger, weil sie das wollen, Frauen wegen der Familie und wegen ungünstiger Rahmenbedingungen. Mehr als ein Drittel der hochqualifizierten teilzeitarbeitenden Frauen würden ihr Pensum erhöhen, wenn es flexiblere und bessere Betreuungsstrukturen für Kinder geben würde. Je ein Viertel nennt bessere steuerliche Bedingungen für Zweiteinkommen bzw finanzielle Anreize für die Fremdbetreuung von Kindern.

Deutlich mehr Frauen als Männer nennen flexible Arbeitszeiten als wichtige Eigenschaft ihres Berufs. Anders als unregelmäßige Arbeitszeiten, die vorgegeben sind, verbessern selbstgewählte, flexible Arbeitszeiten die Vereinbarkeit. Mehr Flexibilität entsteht auch durch Homeoffice. Die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten, wird von 83% als positiv für die Vereinbarkeit angesehen.

### Maßnahmen auf drei Ebenen

Es sind insb die befragten Frauen, die großen Handlungsbedarf für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen. Sie setzen dabei auf drei Ebenen an: Dem Rollenverständnis zwischen Mann und Frau, den staatlichen Rah-



**dP | die Prozessfinanzierer GmbH**  
Ihr Erfolgspartner



Prüfung und  
Beantwortung  
Ihrer Anfrage  
binnen 72 Stunden

**Sicherheit für Ihren Prozess!**

Dr. Karl-Lueger-Platz 5, 4. Stock, A-1010 Wien 

[www.dieprozessfinanzierer.at](http://www.dieprozessfinanzierer.at) 

office@dieprozessfinanzierer.at 

+43 (0) 1 388 20 20 

menbedingungen sowie beim Verständnis der Arbeitgeberschaft. 63% der befragten hochqualifizierten Frauen fänden eine Rollenverteilung zuhause hilfreich, fast ebenso viele setzen auf kostengünstigere externe Betreuungsangebote. Knapp die Hälfte würde sich durch Ganztagschulen entlastet sehen sowie durch Anstrengungen von Seiten der Arbeitgeber für eine bessere Vereinbarkeit.

Die befragten Männer sehen deutlich weniger Notwendigkeit für Veränderungen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit. Auffällig ist dabei vor allem, dass eine veränderte Rollenverteilung zuhause nur rund halb so viele Männer positiv beurteilen wie Frauen. Dies zeigt die Bedeutung des Mindsets für einen Wandel und somit auch für eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung der hochqualifizierten Frauen mit einem Hochschulabschluss.

Und wie sieht es innerhalb der Anwaltschaft aus? Die Ausbildung und der Beruf der Juristin bzw des Juristen *werden weiblicher*, aber nur ein Drittel der als Rechtsanwältinnen praktizierenden Mitglieder sind Frauen und zu wenige Frauen sind Partner. Frauen und internationale Unternehmen verlangen jedoch nach Anwältinnen. Sie haben aber nicht nur Schwierigkeiten, verantwortungsvolle Positionen zu erhalten, sondern viele von ihnen verlassen auch den Beruf. Diese gläserne Decke ist das Ergebnis mehrerer, miteinander verbundener Faktoren. Es gibt nur einen Weg, um Chancengleichheit zu erreichen: Ein engagiertes Leadership.

Ausblick: Das neue Jahr 2022 wird das Jahr der Digitalisierung und der Repräsentation sein. Die jungen Anwältinnen und Anwälte zeigen uns täglich ihre Kreativität und Leichtigkeit, mit der man sich im digitalen Raum bewegen kann, der die Organisation unseres Berufs und die Beziehungen zwischen den verschiedenen Akteuren der Justiz strukturiert, Welten und Kompetenzen näher zusammenbringt und einen einfachen Zugang zu Information und Recht ermöglicht. Von den 11.500 Mitgliedern des SAV sind 31% jünger als 40 Jahre und 33,3% Frauen – bei den unter 40-Jährigen sind es 50% Frauen.

Diese Veränderungen werden von einer Entwicklung der Lebensgewohnheiten begleitet und Frauen beteiligen sich aktiv daran, insb durch die Nutzung von Teilzeitarbeit. Diese hat aber auch innerhalb der Anwaltschaft ihre Tücken, denn bis heute arbeiten aufgrund der ungünstigen Rahmenbedingungen sechs von zehn Frauen aus familiären Gründen Teilzeit, während weniger als zwei von zehn Männern ihre Arbeitszeit reduzieren, und das aus persönlichen Gründen (Freizeit und Work-Life-Balance)!

Männer absolvieren berufliche Weiterbildungen nach Bachelor/Master (Doktorat, LL.M., CAS) dreimal so oft wie Frauen. Was Weiterbildungen und Spezialisierungen betrifft, so spezialisieren sich 67% der Männer, während dies nur bei 33% der Frauen der Fall ist.

Noch beunruhigender ist, dass Frauen in Berufsstrukturen und Anwaltskanzleien nicht nur Schwierigkeiten haben, Führungspositionen zu erlangen, sondern auch sehr viele

Frauen ihren Beruf vorzeitig verlassen, und zwar 30%, bevor sie zehn Berufsjahre hinter sich haben. Was für eine Verschwendung!

### Konkrete Maßnahmen ergreifen

Vor diesem Hintergrund schlägt der SAV vor, dass der Berufsstand und seine Berufsorganisationen konkrete Maßnahmen ergreifen. Hier sind einige davon als Gedankenanstoß aufgeführt:

- Bereitstellung organisatorischer Unterstützung, damit Frauen und junge Menschen nicht nur in den Beruf eintreten, sondern auch dortbleiben können.
- Kontaktpflege und Förderung der Wiedereingliederung in den Beruf nach längerer Abwesenheit, zB durch Austausch, Schulungen und Ad-hoc-Workshops.
- Entmystifizierung von Teilzeit- und Homeofficearbeit: Es handelt sich um eine gesellschaftliche Problematik, und es ist wichtig, dass die Berufsorganisationen als Sprecher fungieren und am Wandel mitwirken.
- Erhöhung der Vertretung von Frauen und jungen Menschen in der Geschäftsleitung und in den Kommissionen der Berufsorganisationen, im SAV-Vorstand und in den kantonalen Verbänden, da mehr Vielfalt und Inklusion zu mehr Kreativität und Effizienz führen.
- Die Gesamtstruktur von Anwaltskanzleien ändern, statt „Programme für Frauen“ einzuführen (nach dem Motto „Fix the Firm, not the Women“).
- Verbesserung der Positionierung und Vertretung von Frauen und jungen Menschen im Modellbild des Rechtsberufs: Marketing, Sponsoring und Aufwertung von Verdiensten und beruflichen Kompetenzen bzw Coaching.
- Förderung des Fachwissens und des Aufbaus beruflicher Netzwerke.
- Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen und geschlechtergerechter Sprache.
- Teilnahme an Projekten und Veranstaltungen zur Verbreitung unseres Berufs und seiner Akteure in der Bevölkerung: Das geschieht bereits bei einigen kantonalen Verbänden, die Praxisbeispiele an Schulen präsentieren, sowie beim SAV, der seit 2021 den SAV-Preis für die Gleichstellung im Beruf „*Emilie-Kempin-Spyri*“ vergibt.
- Schließlich wird der SAV aus allen oben genannten Gründen auch weiterhin aktiv an der Digitalisierung der Justiz und an Justitia 4.0 mitwirken.

„Die Gleichberechtigung ist erst dann erreicht, wenn sie kein Thema mehr ist.“<sup>6</sup> Es gibt also noch vieles zu tun.

Als zweite Präsidentin des SAV seit seiner Gründung vor 125 Jahren werde ich mich während meiner Amtszeit diesem Thema aktiv widmen und ich habe vor, schon per Ende dieses Jahres einen „Schweizerischen Anwältinentag“ zu organisieren, bei welchem natürlich die Mitglieder des ÖRAK herzlich willkommen sein werden.

<sup>6</sup> Antrittsrede vom 11. 6. 2021, [www.sav-fsa.ch](http://www.sav-fsa.ch)