

Dr. Gernot Murko wieder zum Präsidenten der Rechtsanwaltskammer für Kärnten gewählt

Der neue Präsident der Rechtsanwaltskammer für Kärnten heißt wieder Dr. Gernot Murko. Im Rahmen der Plenarversammlung am 14. 3. 2016 wurde er in geheimer Wahl einstimmig zum Präsidenten gewählt.

Die Wahl der Vizepräsidenten entfiel neuerlich auf Dr. Bernhard Fink und Mag. Alexander Jelly. Auch die Zusammensetzung des Ausschusses der Rechtsanwaltskammer für Kärnten bleibt weitgehend unverändert. Neu im Team ist Mag. Konrad Burger-Scheidlin, der zuvor schon im Disziplinarrat der Rechtsanwaltskammer für Kärnten ehrenamtlich tätig war. Aus dem Kreis der Rechtsanwaltsanwärter wurde Mag. Bernhard Michael Lexer in den Ausschuss gewählt. Neue Funktionäre im Disziplinarrat sind Mag. Klaus Haslingebner, Mag. Dr. Tanja Mulley und Mag. Dr. Nina Sadjak.

Dr. Gernot Murko, der bereits seit 17. 3. 2006 als Präsident fungiert, bedankte sich im Rahmen der Plenarversammlung für die Unterstützung durch alle ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Seine Mission als Präsident für die nächsten vier Jahre beschreibt er so: „Meine oberste Zielsetzung ist es, in einem äußerst schwierigen wirtschaftlichen Umfeld die freie und unabhängige Rechtsanwaltschaft zu bewahren.“

Der Rechtsanwaltskammer für Kärnten gehören derzeit 271 eingetragene Rechtsanwälte und 65 Rechtsanwaltsanwärter an. Die Aufgabe der Kammer ist es, die beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen, zu fördern und zu vertreten. Es obliegen ihr außerdem die Wahrung der Ehre, des Ansehens, der Rechte und der Unabhängigkeit sowie die Überwachung der Pflichten des Rechtsanwaltsstands.

Zur Person des Präsidenten

Dr. Gernot Murko wurde 1966 geboren. Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität Graz, wo er 1993 zum Dr. jur. promovierte. Seit 1995 ist er als selbständiger Rechtsanwalt in Klagenfurt tätig. Ehrenamtlich engagiert er sich bereits seit dem Jahr 1997 in der Rechtsanwaltskammer für Kärnten, zunächst im Ausschuss, seit 2006 als Präsident. Dr. Murko ist verheiratet und Vater zweier erwachsener Töchter.



vlnr: Vizepräsident Mag. Alexander Jelly, Präsident Dr. Gernot Murko, Vizepräsident Dr. Bernhard Fink, Finanzreferent Mag. Dr. Klaus Jürgen Karner

Foto: KK/Laggner-Primosch

Mag. Susanne Laggner-Primosch

ÖRAK-Mittagsgespräch zum Weltfrauentag – Gleichberechtigung? Oder ist die erfolgreiche Karriere einer JuristIN Zufall?

Anlässlich des 105. Weltfrauentags lud ÖRAK-Präsident Dr. Rupert Wolff die ehemalige Präsidentin des OGH und nunmehrige Bundespräsidentenskandidatin Hon.-Prof. Dr. Irmgard Griss am 8. 3. 2016 zum ersten „ÖRAK-Mittagsgespräch“ in die Räumlich-

keiten des ÖRAK. Der Einladung folgten rund 60 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die mit großem Interesse das Gespräch verfolgten.

Irmgard Griss nahm in ihrem Impulsreferat unmittelbar Bezug auf Karrierechancen und Karriereschwie-

rigkeiten sowie Bedingungen und Voraussetzungen des Einzelnen und betrachtete im Wesentlichen drei große Bereiche: das gesellschaftliche Umfeld, mögliche Mentoren oder Mentorinnen sowie persönliche notwendige Eigenschaften.



Präsident Dr. Wolff im Gespräch mit Hon.-Prof. Dr. Griss

Interessant sei, so *Griss*, dass Ehrgeiz bei Frauen oft negativ besetzt sei und bei Männern bewundert werde. Diese gesellschaftliche Grundeinstellung gelte es zu ändern. Das Karrierestreben von Frauen müsse viel stärker gesellschaftlich akzeptiert werden, schließlich nutzen Frauen im Bereich der Ausbildung bereits alle Chancen, so sind zB über 50% der Maturanten und Absolventen der rechtswissenschaftlichen Studien weiblich. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei jedenfalls zu fördern. Es sei traurig, wenn eine Frau zugunsten ihrer Karriere auf Kinder verzichten müsse. Frauen, die sich eines privaten oder öffentlichen Netzwerks zur Kinderbetreuung bedienen, um ihrer erfolgreichen Berufstätigkeit nachzugehen, dürften 2016 nicht mit der Bezeichnung „Rabenmutter“ bedacht werden – hier habe unbedingt ein Umdenken zu erfolgen. Glücklicherweise sei jedoch bei der Jugend bereits eine entsprechende Entwicklung zu erkennen und wird die Teilung von Haushalt und Kinderbetreuung auch in der Familie immer mehr als selbstverständlich betrachtet. Im gesellschaftlichen Kontext hält *Griss* auch die Sprache für wesentlich. So sei ihr eine Studie bekannt, aus der hervorgehe, dass Berufe, für die es nur eine männliche Bezeichnung gebe, wesentlich weniger von Frauen ergriffen würden. Ebenso sei auffallend, dass Frauen technische Studien seltener belegen.

Neben den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sei es zudem wichtig, einen Förderer zu haben. Ihr Ausbildungsanwalt habe sie stets sehr gefördert, ihr viel gelernt und ihr Potential erkannt. Sie sei immer angehalten worden, selbst Verantwortung zu übernehmen. Neben dem Gefördertwerden sei es jedoch gerade für erfolgreiche etablierte Frauen wichtig, die Förderung junger Frauen zu übernehmen, ihnen Verantwortung zu übertragen und sie so zu stärken.

Frauen müssten selbstbewusst sein, sich etwas zutrauen und den Mut haben, die ihrer Ausbildung, Kenntnis, Erfahrung und Leistung entsprechende Position samt Honorar einzufordern. Hier sei der Zugang von Mann und Frau sehr unterschiedlich. So habe ihr zB ein Geschäftsmann bei einer Wahlveranstaltung erzählt, dass er bereits bei seinem Bewerbungsgespräch den Chefsessel im Auge gehabt habe und dieses Ziel erfolgreich verfolgen konnte. Er habe dies sogar offen ausgesprochen. Ein solches Selbstverständnis würde *Griss* bei Frauen nicht erkennen.

Bei ihrer Entscheidung, in den Richterberuf zu gehen, seien ihr der Wille, stets zu lernen, und ihre Einstellung, sich selbst etwas zuzutrauen, sehr zugutegekommen. Es habe sich für sie nie die Situation ergeben, als Richteramtswürterin tätig zu sein, da sie sofort als Richterin am Bezirksgericht für Handelssachen in Wien in das aktive Tagesgeschehen eingebunden worden sei. Bei dieser Herausforderung sei stetiges Lernen und Neues aufzunehmen notwendig und weiterführend gewesen. In ihrer ersten Zeit als Richterin habe sie noch nebenher als Rechtsanwältin arbeiten können und so das Agieren von beiden Seiten gut beobachten können. Insgesamt sei es für Frauen wichtig, stark auf sich selbst zu vertrauen.

Angesprochen auf die Quotenfrage zeigte sich *Griss* überzeugt, dass die Qualifikation – gerade im Rechtsbereich, wo der Rechtsuchende qualifizierte Ansprechpartner vorfinden müsse – stets im Vordergrund zu stehen habe, diese konkrete Fragestellung jedoch einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung einer paritätischen Bewerberauswahl leiste.



Blick ins Publikum bei der Fragestellung von RA Mag. Katharina Braun (links stehend)

In der an den Vortrag anschließenden Diskussion um die „Verweiblichung“ der Sprache und das Binnen-i betonte *Griss*, dass die richtige Sprachwahl grundsätzlich wesentlich sei. Im Englischen gebe es gar kein Problem, da man sich einfach des Plurals bedienen könne; grundsätzlich sei es wichtig, zB den Beruf richtig zu bezeichnen: Richterin oder Richter und, wo es

möglich ist, die weibliche Form zu verwenden, eine Freundin des Binnen-i sei sie jedoch nicht und die Frage der 80er nach „history“ oder „herstory“ würde eher amüsieren. Generell solle man der Sprachästhetik keine zu großen Opfer bringen.

Neben vielen Interessierten aus dem Kreis der Rechtsanwaltschaft konnten ÖRAK-Präsident Dr. *Rupert Wolff*

und ÖRAK-Vizepräsidentin Dr. *Marcella Prunbauer-Glaser* auch die Vizepräsidentin des OGH Dr. *Elisabeth Lovrek*, OGH-Hofrätin Dr. *Barbara Hofer-Zeni-Rennhofer* und Generalanwältin Mag. *Margit Wachberger* begrüßen.

Mag. *Eva-Elisabeth Rötbler*

Familie und Beruf vereinbar machen

Zeitgemäße Lebens- und Arbeitsmodelle im Rechtsanwaltsberuf sind der richtige Weg



Viel wird im gesellschaftspolitischen Diskurs über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesprochen. Sehr häufig auch unter dem Aspekt der Gleichberechtigung von Mann und Frau – was gerade in Österreich nicht verwundert, wo traditionelle Rollenverteilungen mit Vollzeit arbeitenden Männern und maximal Teilzeit ar-

beitenden Frauen mit Betreuungspflichten noch weiter verbreitet sind als in anderen europäischen Ländern.¹⁾ Wie steht es mit der Frage der Vereinbarkeit im Anwaltsberuf? Dieser Frage bin ich in einem Beitrag im Jänner 2016 Newsletter des Netzwerks *Women in Law* nachgegangen, auf dem der hier vorliegende Artikel aufbaut. Es zeigt sich, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein reines Frauenthema ist und auf dem Weg zu zeitgemäßen Lebens- und Arbeitsmodellen die Männer jedenfalls mit einbezogen werden müssen.

Frauenkarrieren im Anwaltsberuf

Was wird eigentlich aus den vielen Juristinnen? Während bei Absolventen der Rechtswissenschaften schon seit mindestens 15 Jahren der Frauenanteil bei über 50% liegt²⁾ und auch bei Konzipienten das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, finden wir auf den oberen Stufen der Karriereleiter von Anwaltskanzleien nach wie vor überwiegend eine „man’s world“ vor, wie *Bettina Knötzl* (2013)³⁾ attestiert. Als einen der Gründe hierfür führt sie familiäre Doppelbelastungen an, die sich im Spannungsfeld zwischen wenig familienfreundlichen Arbeitszeiten und einem Mangel an institutionellen Betreuungsangeboten, mit entsprechenden Öffnungszeiten, abspielen. Dies werde auch von Berufseinsteigerinnen wahrgenommen und könnte dazu führen, dass sich Juristinnen mit dem Wunsch oder der Pflicht, sich auch familiär zu engagieren (Kinderbetreuung und/oder Pflege), bewusst gegen den Anwaltsberuf entscheiden.⁴⁾

Darüber hinaus bestehen gerade für Rechtsanwaltsanwältinnen besonders hohe Hürden für eine Vereinbarkeit. So sind All-in-Verträge weit verbreitet, und eine Arbeit in Teilzeit ist in der Praxis nahezu ausgeschlossen. Zwar bieten die Regelungen hinsichtlich Elternteilzeit und Pflegefreistellung Ausnahmen von der Vollzeitbeschäftigung eines Konzipienten⁵⁾ mit der Möglichkeit einer aliquoten Anrechnung im Rahmen der zwingend hauptberuflichen Verwendung bei einem Rechtsanwalt. Doch in der Praxis können die Voraussetzungen der Elternteilzeit in Anspruchsvariante (mindestens 20 Mitarbeiter und ein ununterbrochenes Dienstverhältnis von 3 Jahren im selben Betrieb, vgl § 15 h Mutterschutzgesetz und § 8 Väter-Karenzgesetz) allein wegen der Betriebsgröße in vielen Kanzleien nicht erfüllt werden. Auch die Vorschrift, mindestens 3 Jahre ununterbrochen beim selben Dienstgeber verbracht zu haben, beißt sich mit der mindestens dreijährigen Verwendung. Das Ständerecht kommt also in die Quere und viele Konzipientinnen fallen aus strukturellen Gründen nicht unter die Anspruchsvariante der Elternteilzeit. Als theoretische

1) Vgl *Berghammer*, The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria 1980–2009, *Work, Employment and Society* 28 (4) 611–632; vgl *Leonhartsberger*, Mehr Arbeit, weniger Vollzeitbeschäftigung, <http://orf.at/stories/2231673/2231674/> (abgefragt am 10. 6. 2014).

2) Unidata, das hochschulstatistische Informationssystem des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, weist Daten ab 2000/2001 aus. Seitdem stieg der Anteil der Absolventinnen in den Rechtswissenschaften sukzessive von knapp 50% auf heute ca 55% an.

3) *Knötzl*, It's a Man's World, *AnwBl* 2013, 122–125.

4) Über 50% der Frauen in OECD-Ländern sind „breadwinner“; aber nur ein kleiner Teil der Männer übernimmt die Rolle des „caregiver“. Das bedeutet, dass viele Frauen beide Verantwortungen wahrnehmen und mit einer Doppelbelastung umgehen müssen. Frauen ohne flexible Arbeitsmöglichkeiten wird in der Konsequenz häufig die Möglichkeit vorenthalten, sowohl ihre beruflichen wie auch familiären Ambitionen zu verwirklichen und einen der beiden Bereiche vernachlässigen zu müssen. Vgl *Slaughter*, A tale of two feminisms at Davos, www.weforum.org/agenda/2016/01/davos-2016-a-tale-of-two-feminisms (abgefragt am 22. 1. 2016).

5) § 2 Abs 1 RAO.

Möglichkeit bliebe noch die Elternteilzeitvariante nach einer individuellen Vereinbarung, doch das macht der starke Kündigungs- und Entlassungsschutz (bis zum Abschluss des 4. Lebensjahres des Kindes gem § 15 n MSchG, § 8f VKG) für den Arbeitgeber äußerst unattraktiv.⁶⁾

Auf einer unternehmenskulturellen Ebene hält sich zudem hartnäckig der Glaube, dass sich eine Standard-60-Stunden-Arbeitswoche im Anwaltsberuf nicht teilen lässt. Auch wenn es für viele JuristInnen nicht interessant ist, in Teilzeit zu arbeiten, etwa weil diese sich einen Mandantenstock und eine Existenz aufbauen oder erhalten wollen, – warum sollten nicht andere (zumindest in bestimmten Lebensphasen) ein anderes Arbeitsmodell wählen können?

Ein reines Mütterproblem?

Für eine größere Pluralität der Lebens- und Arbeitsentwürfe plädiert auch *Anne-Marie Slaughter* (Juristin, Princeton-Professorin und ehemalige Außenpolitik-Beraterin von Hillary Clinton im Amt als Secretary of State). In ihrem Buch „Unfinished Business“⁷⁾ – das sie auf die Women of 2015-Liste⁸⁾ der *Financial Times* katapultierte – korrigierte und ergänzte sie die Erkenntnisse ihres 2013 erschienenen Artikels „Why Women Still Can't Have It All“⁹⁾, welches sich mit ungefähr drei Millionen Aufrufen als das meistgelesene Essay in der Magazingeschichte des *Atlantic* entpuppte und ein riesiges Echo hervorrief. Die Autorin adressiert einige Halbwahrheiten, die in typischen Konversationen über Frauenkarriere-Probleme ablaufen, und schreibt auch von den zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder bestehenden Unterschieden, wie zB die motherhood penalty. In Europa ist dieser Indikator schlechterer Aufstiegschancen und Bezahlung von Müttern besonders in Österreich hoch und eine der Hauptursachen für den gender pay gap (s *Grimshaw/Rubery* 2015 und OECD 2015 a, 75).¹⁰⁾ Ein weiterer Pluspunkt für *Slaughter* ist ihre Authentizität, mit der sie ihre persönliche Geschichte erzählt, und die Ehrlichkeit, mit welcher sie Familienprobleme und Lösungsansätze anspricht. Diese persönliche Seite wird noch verstärkt im Artikel „Why I Put My Wife's Career First“,¹¹⁾ in welchem ihr Ehemann, Princeton-Professor *Andrew Moravcsik*, über seine Erfahrungen als „lead parent“ für ihre zwei Söhne berichtet.

Sind Themen wie pay gap und Vereinbarkeit also reine Mütterthemen? Warum sollte es sich nicht für alle (Frauen wie Männer) lohnen, sich für eine größere Pluralität der möglichen Arbeitsentwürfe einzusetzen? Auch wer aktuell gut mit dem bestehenden Arbeitsmodell zurechtkommt – wer weiß schon, was die Zukunft bringt? Wäre nicht die Möglichkeit, seinen Beruf auch anders ausüben zu können, also alternative Optionen

verfügbar zu haben und wählen zu können, ein Gewinn für alle?¹²⁾

Obwohl *Slaughter* auf die Unterschiede zwischen Frauen hinweist, plädiert sie doch für einen Schulterschluss der Frauenbewegung („reunite the women's movement“). Sie geht aber noch weiter und sagt, der nächste wichtige Schritt sei die Einbeziehung der Männer. Einerseits braucht es Männer, die ja immer noch in überwältigender Mehrzahl gerade in den wichtigen Positionen sitzen, um etwas zu ändern. Zu häufig ist noch der einzige Weg für Frauen an die Spitze, es so zu machen wie die Männer und den Regeln des traditionell männerdominierten Systems zu gehorchen, um erfolgreich zu sein. Wenn dann (wann?) genügend Frauen an den Schalthebeln angekommen sind, hätten sie auch die Macht, das System von innen zu ändern. Mit Blick auf den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen stellt sich allerdings die Frage, wie lange das dauern soll und ob bis dahin nicht zu viele talentierte Frauen auf der Strecke bleiben.

Andererseits gibt es auch unter den Männern (zunehmend?) solche, die mit dem traditionellen Arbeitsleben unzufrieden sind und damit potentielle Verbündete für eine größere Vielfalt der Arbeits- und Lebensentwürfe darstellen. Durch das men's movement (Erschließung verschiedener Rollenmodelle für Männer) können wir auch deutlicher sehen, dass das Thema Vereinbarkeit kein reines Frauenproblem darstellt, sondern Frauen und Männer (mit ihren Familien) gleichermaßen betrifft. Wenn auch zunehmend Männer einfordern, einen anderen Weg zu beschreiten als den des traditionell reinen Brotverdieners, und zeigen, dass es normal ist und funktionieren kann, beruflich und familiär engagiert zu sein, dann sollte das auch die beruflichen Chancen von Frauen erhöhen.

6) *Kosa*, Teilzeit als Rechtsanwaltsanwärtin – Ein unmögliches Unterfangen? Newsletter der Women in Law, Mai 2015.

7) *Slaughter*, Unfinished Business: women men work family, Random House 2015.

8) *Chon*, Women of 2015, Anne-Marie Slaughter, Financial Times Online, www.ft.com/intl/cms/s/0/43793d02-9d1b-11e5-b45d-4812f209f861.html (abgefragt am 11. 12. 2015).

9) *Slaughter*, Why Women Still Can't Have It All, The Atlantic, July/August 2012, <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/#>

10) OECD (2015 a), OECD Economic Surveys: Austria 2015, OECD Publishing, Paris: www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-austria.htm (Stand 15. 3. 2016); *Grimshaw/Damian-Rubery/Jill*, The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, International Labour Organisation/ILO Publishing, Geneva: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_348041.pdf (Stand 15. 3. 2016).

11) *Moravcsik*, Why I Put My Wife's Career First, The Atlantic, October 2015, www.theatlantic.com/magazine/archive/2015/10/why-i-put-my-wifes-career-first/403240/ (Stand 15. 3. 2016).

12) Vgl in diesem Sinn auch OECD (2015 a), aaO 80.

Call for Action

Wie könnten aber konkrete Maßnahmen aussehen? *Anne-Marie Slaughter* plädiert dafür, auch Betreuungsleistungen (caregiving) anzuerkennen und empfiehlt „Invest in caregivers and care!“ Was kann das für uns Juristinnen und Juristen im Anwaltsberuf bedeuten?

Invest in care: Der Familie Zeit widmen zu wollen bedeutet keinesfalls, auf beruflichen Anspruch zu verzichten. Um unterschiedliche Lebensentwürfe zu ermöglichen, die sowohl Elternschaft oder Pflege als auch berufliche Ambitionen miteinander vereinbar machen, braucht es nicht nur die Flexibilität der Arbeitswelt; es braucht auch eine professionelle Infrastruktur. Konkret: Es fehlt noch an Betreuungsplätzen in Österreich für Kinder unter drei Jahren¹³⁾ (aber auch zwischen 3–6 Jahren), die von den Öffnungszeiten auch interessant für JuristInnen sind und hohen qualitativen Ansprüchen gerecht werden. Für AnwältInnen fehlen vielerorts gänzlich betrieblich organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auch für die größten Kanzleien lohnt sich ein eigener Betriebskindergarten nicht; eine ähnliche Lösung auf Kooperationsbasis, zB über die Wiener Rechtsanwaltskammer gibt es derzeit noch nicht.¹⁴⁾ Auch im Schulalter stellt die Ganztagsbetreuung nach wie vor eine große Herausforderung dar und auch professionelle Pflegeangebote lohnt es sich weiter auszubauen.

Invest in caregivers: Eltern mit Betreuungspflichten jonglieren mit der Zeit und stehen oft unter Mehrfachbelastung zwischen Vollzeitjob (oft All-in) und Familie. Viele haben wenig Spielraum: Die Familie muss ernährt werden, die Jonglierbälle müssen – gegebenenfalls mangels familiärer oder angeheuerter Hilfe – eigenhändig in der Luft gehalten werden. Da können häufig auch die weltbesten Zeitmanagement-Maßnahmen nicht helfen. Wir müssen aussprechen und dazu stehen: Kinder brauchen Zuwendung und Bindung (welche unabdingbar fürs spätere Lernen ist – so Lernforscher); diese brauchen aber Zeit. Es hilft uns Eltern (Männern wie Frauen) nicht, wenn wir das verheimlichen! Kinderkriegen kann nicht bedeuten, die Geburt schnell abzuhaken, die Betreuungs- und Erziehungsarbeit gänzlich outzusourcen und dann so zu tun, als ob nichts geschehen wäre.

Abseits der branchenweit üblichen All-in-Verträge und der Up-or-out-Mentalität muss es einen gesunden Zwischenweg geben! Teilzeitmöglichkeiten müssten tatsächlich für alle (Frauen wie Männer) wählbar und praktikabel sein. Wir sollten in Kanzleien Männer, werdende oder junge Väter ermutigen, mehr Zeit und Raum ihrem Familienleben und ihren Kindern (Betreuungs- und/oder Pflegepflichten) zu widmen. Dafür, dass auch Männer dies wollen, gibt es zunehmend Anzeichen. Das Buch von *Bronnie Ware*,¹⁵⁾ die todkranke Menschen auf einer Palliativstation fragte,

was sie in ihrem Leben bereuen, hat weltweit Resonanz gefunden. Die Top 2 der Regrets: Den eigenen Vorstellungen zu wenig und zu sehr den Erwartungen anderer entsprochen zu haben sowie zu viel gearbeitet zu haben. Das scheint sich herumzusprechen. Umfragen zufolge würden viele gerne auf einen Teil ihres Gehalts verzichten, wenn sie dadurch ihre Arbeitszeit reduzieren könnten, sogar im Anwaltsberuf. Eine Studie von *Taylor Wessing* unter Millennials aus 50 der größten deutschen Kanzleien zeigte, dass 83% bereit wären, für mehr Zeit auf Gehalt zu verzichten und sogar 96% sagten, dass weniger Arbeitszeit kein Zeichen fehlender Ambition sei.¹⁶⁾ Erste praktische Beispiele für reduzierte Arbeitszeit in Form von „Väterkarenz“ unter den Anwälten gibt es, wie *Mike Boulette*, einen Anwalt¹⁷⁾ aus den USA, und drei deutsche Anwälte,¹⁸⁾ die berichteten, dass die Ängste der Männer im Voraus größer waren als die tatsächlichen Reaktionen der Mandanten im Nachhinein – letztere fallen überwiegend positiv aus.

Wir müssten noch viel mehr solch positiver Beispiele zeigen und zum Nachahmen begeistern! In noch zu vielen Köpfen steckt nur ein etabliertes Bild, wie der Anwaltsberuf auszuüben ist und dass eine erfolgreiche Anwaltstätigkeit ein volles zeitliches Commitment erfordert. Aber muss das so sein? Warum sollte man nicht eine kleinere Zahl von Fällen in reduzierter Arbeitszeit erfolgreich bearbeiten können? Warum sollte ein Familienleben bedeuten, dass man nicht auch in der Lage und motiviert ist, Lösungen für anspruchsvolle juristische Fragestellungen zu finden? Kann nicht weniger Zeit zu arbeiten auch bedeuten, produktiver und qualitativ besser zu arbeiten? Warum müssen Karrieren immer schnell und geradlinig verlaufen und können nicht auch Phasen der Seitwärtsbewegung erlauben?¹⁹⁾ Ähnlich wie *Anne-Marie Slaughter* sollten wir uns auf die Suche nach den Halbwahrheiten machen, von denen wir uns in unserem Bild des juristi-

13) OECD (2015 b), Ländernotiz Österreich: Bildung auf einen Blick 2015, www.oecd.org/austria/Education-at-a-glance-2015-Austria-in-German.pdf (abgefragt am 15. 3. 2016).

14) Vgl *Knötzl*, aaO 124.

15) *Ware, Bronnie*, The Top Five Regrets of the Dying, Hay House 2012.

16) *Taylor Wessing/Temporal Tanja Consulting*, The Next Generation Law Firm Report Germany, www.taylorwessing-karriere.com/uploads/media/Next-Generation-Law-Firm-Report-Germany.pdf (abgefragt am 15. 3. 2016).

17) *Boulette*, How Law Firms Help Dads Find Balance, Goodmenproject, <http://goodmenproject.com/featured-content/law-firms-balance-dads-jnky/> (abgefragt am 28. 9. 2015).

18) *Galla/Kolmhuber/Schreiner*, Papa Anwalt – kein Job für Angsthasen, Nomos Karriere im Recht 2012, 21 ff, <https://www.yumpu.com/de/document/view/21625292/im-recht-nomos-kanzleien-in-deutschland-kid/23> (abgefragt am 15. 3. 2016).

19) Vgl *Slaughter*, (2016 b): What Your CEO Should Know about Productivity, Profits, Work, and Family, www.iamwire.com/2016/03/ceo-productivity-profits-work-family/133434 (abgefragt am 8. 3. 2016).

schen Arbeitslebens (ver-)leiten lassen und diese dann hinterfragen. Warum sollte es nicht auch anders gehen? Warum sollten wir nicht zumindest die Möglichkeiten einräumen, auch andere Wege auszuprobieren und verschiedene Lebens- und Arbeitsmodelle zu ermöglichen? Warum schätzen wir innovative Firmen, die mit ihren Produkten und Dienstleistungen angestaubte Märkte umkrepeln, tun uns aber so schwer mit innovativen Wegen der Zusammenarbeit in schon länger bestehenden Unternehmen?²⁰⁾ Je mehr AnwältInnen und KonzipientInnen beider Geschlechter

individuelle Arbeitsmodelle einfordern, je mehr praktische Beispiele gelebt und auch bekannt werden, desto leichter wird es, gesetzliche Rahmenbedingungen und Kanzleikultur mit persönlichen Bedürfnissen in Einklang zu bringen.

Mag. Monika Kosa, LL. M., Wien

²⁰⁾ Vgl. *Slaughter* (2016 a) aaO.



Schereda

Der Stiftungsprüfer

2015. XX, 168 Seiten.
Br. EUR 44,-
ISBN 978-3-214-01004-1

Dieses Werk behandelt die Besonderheiten des Stiftungsprüfers im Vergleich zum Jahresabschlussprüfer einer Kapitalgesellschaft. Es bietet Stiftungsprüfern einen umfassenden Überblick darüber, welche zusätzlichen Pflichten sie aufgrund ihrer Organstellung, aber auch aufgrund sonstiger Regelungen des PSG treffen. Behandelt werden:

- die Bestellung (inkl. Vertragsverhältnis und Unabhängigkeitsregelungen) und die Abberufung des Stiftungsprüfers,
- dessen Pflichten im Rahmen der Jahresabschlussprüfung sowie
- dessen Pflichten außerhalb der Jahresabschlussprüfung.

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ