



MÄRZ 2015

WOMEN IN LAW - PORTRAIT

Dr. Silvia Wandl



1. *Bitte beschreiben Sie kurz Ihre berufliche Laufbahn.*

Ich bin auf Umwegen zum Jus-Studium gekommen, habe im Ausland studiert und im Ausland diverse Praktika absolviert. Am Weg habe ich meine Steuerrechtskenntnisse bei einer der Big Four intensiviert, dann aber die Rechtsanwaltslaufbahn eingeschlagen. Nach sechs Jahren als Substitutin einer großen Wirtschaftskanzlei bin ich derzeit bei einem österreichischen Konzern inhouse beschäftigt.

2. *In welchem Bereich sind Sie aktuell tätig bzw. auf welchen Rechtsbereich haben Sie sich spezialisiert?*

Mein Beratungsspektrum umfasst Gesellschaftsrecht / M&A / Umgründungen, das daran angrenzende Steuerrecht, Wettbewerbsrecht, Zivil- und Unternehmensrecht, Immobilienrecht und mittlerweile auch compliance-Fragen. Meiner in der Rechtsanwaltschaft erlangten Spezialisierung bin ich treu geblieben und betreue nun in den



genannten Rechtsgebieten inhouse. Am liebsten berate ich nicht nur zu punktuell gestellten Fragen, sondern begleite Transaktionen von Anfang bis Ende oder eben Unternehmen in ihrem Tun. Auf diese Weise kann man proaktiv in der Gegenwart die Weichen richtig stellen und auf allenfalls in Zukunft entstehenden Handlungsbedarf hinweisen, so macht die Arbeit noch mehr Freude.

Mein neues juristisches Hobby ist das Pensionsrecht und das anwaltliche Versorgungssystem: Derzeit sind die gesetzlichen Pensionsversicherungen strikt von den anwaltlichen Versorgungseinrichtungen getrennt. Ich sehe hier Reformbedarf, da ich diese Trennung der Systeme für nicht mehr zeitgemäß halte. Es gibt nicht mehr nur die klassische Anwaltskarriere, sondern viele Anwälte wechseln aus der Rechtsanwaltschaft in eine Inhouseposition (und auch wieder zurück). Zudem sind seit 2011 auch Konzipienten in die Versorgungseinrichtungen der RAK aufgenommen, und nicht jeder Konzipient wird als Rechtsanwalt tätig, hat aber in seiner Konzipientenzeit in das anwaltliche Versorgungssystem eingezahlt. Auch für diese Personen wären die Anwartschaftszeiten in dem einen System für das andere System verloren. Daher habe ich es mir zur Aufgabe gemacht, auf diesen Umstand hinzuweisen mit dem Ziel, hoffentlich eine Diskussion über eine zukünftige gegenseitige Ablöse von Versicherungszeiten bei Pensionsantritt in dem einen oder anderen System loszutreten.

3. *Was ist Ihr persönlicher Karriere-Tipp?*

Suchen Sie sich Mentoren. Bleiben Sie authentisch. Lernen Sie Fremdsprachen, zumindest Englisch. Und - nach dem Motto eines Sportartikelherstellers - : „Never stop exploring“.

4. *Haben Sie ein weibliches Vorbild?*

Es gibt niemanden Bestimmten, ich habe großen Respekt vor Menschen, die ihren Weg verfolgen, eine Meinung nicht nur haben, sondern auch sagen (denke Niki Lauda tut dies). Derzeit bewundere ich Frau Dr. Griss für ihre souveräne Handhabung der Causa Hypo und der Medien.

5. *Warum sind Sie der Gruppe Woman in Law beigetreten?*

Ich freue mich über die Verbindung mit Gleichgesinnten und dass es diese Plattform gibt, um Anliegen von Frauen in juristischen Berufen zu promoten!

WOMEN IN LAW - VERANSTALTUNGEN

Wir freuen uns sehr, unseren nächsten Close Up Talk - Women in Law konkret zu dem Thema "Macht" ankündigen zu dürfen unter dem Titel „**Oberste Rechtsprechung und Untersuchungskommission – Macht aus verschiedenen Blickwinkeln**“.

Unsere Gastvortragende, **Frau Hon. Prof. Dr. Irmgard Griss LL.M.**, ist als ehemalige Präsidentin des Obersten Gerichtshofes und Leiterin der Hypo-Untersuchungskommission, prädestiniert zu dem Thema „Macht“ zu diskutieren.

Datum: Mittwoch 29. April 2015 von 12.30 s.t. Uhr bis ca. 14.00 Uhr

Ort: Café Bloom – Private Bistro, Rotenturmstraße 15, 1010 Wien

Die Kosten für den Lunch trägt jede Teilnehmerin selbst

Die Veranstaltung soll die Möglichkeit zu einer angeregten Diskussion im persönlichen und vertrauensvollen Rahmen bieten. Aus diesem Grund ist die Teilnehmerzahl beschränkt. Wir ersuchen daher um rechtszeitige Anmeldung via Xing oder unter office@women-in-law.org.

WOMEN IN LAW - THEMEN

TEILZEIT ALS RECHTSANWALTSANWÄRTERIN - EIN UNMÖGLICHES UNTERFANGEN?

Wir freuen uns über diesen Beitrag von unserem Women in Law - Mitglied **Monika Kosa**.

Elternteilzeit: Basisregelung für Angestellte

Auf dem ersten Blick scheint hier das Problem gar nicht so gravierend zu sein, denn RechtsanwaltsanwärtlerInnen sind Angestellte und somit in erster Linie nicht mit denselben Umständen konfrontiert, welche selbständige Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen allein organisatorisch, kosten- und versicherungstechnisch in den Zeiten der Kinderbetreuung lösen müssen. Für Angestellte bieten die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (§ 15h MSchG) und des Väter-Karenzgesetzes (§ 8 VKG) eine Möglichkeit für Elternteilzeit. So hat ein Elternteil des zu betreuenden Kindes – uU gerichtlich durchsetzbaren – Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum vollendeten 7. Lebensjahr oder späteren Schuleintritt des Kindes, wenn er oder sie mindestens 3 Jahre ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist und im Betrieb mindestens 20 MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Sollten diese Voraussetzungen nicht erfüllt sein, so besteht immer noch die Möglichkeit eine entsprechende Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber bis längstens zum Abschluss des 4. Lebensjahres des Kindes zu vereinbaren (§ 15 i MSchG, § 8 VKG). Bei beiden Varianten (dh Anspruchsvariante oder vereinbarte Elternteilzeit) gilt der starke Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes: dies ist also das zentrale Element in den hier geschilderten Teilzeitregelungen.

Das Standesrecht kommt in die Quere

Für RechtsanwaltsanwärtlerInnen schreibt die Rechtsanwaltsordnung vor, aus der fünfjährigen Praxiszeit, die zur Anwaltszulassung erforderlich ist, eine Dienstzeit von mindestens drei Jahren bei einem oder mehreren in Österreich zugelassenen Rechtsanwälten zu leisten (§ 2 Abs 2 RAO). Diese dreijährige Verwendung ist zur erforderlichen Praxiszeit nur dann anrechenbar, wenn die Tätigkeit „hauptberuflich und ohne Beeinträchtigung durch eine andere beruflich Tätigkeit ausgeübt wird“ (§ 2 Abs 1 RAO). Als Regelfall für KonzipientInnen – zumindest für einen Zeitraum von drei Jahren - gilt somit die Vollzeitbeschäftigung. In der Praxis bedeutet dies häufig weit mehr als 40, - den

branchenüblichen All-in-Vereinbarungen zu verdanken - nicht selten bis etwa 60 Wochenstunden, die in der Kanzlei zu leisten sind. Doch so ein arbeitsbedingter Zeitaufwand ist das, was sich viele frischgebackene Eltern nicht vorstellen können und angesichts vielschichtiger Probleme im Bereich der externen Kinderbetreuung häufig auch nicht leisten können. Auf den ersten Blick bietet die Elternteilzeitregelung auch für KonzipientInnen eine faire Lösung, weil die Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG im Verhältnis mit der Normalarbeitszeit zur Ausbildungszeit aliquot angerechnet wird (§ 2 Abs 1 zweiter Satz RAO). Doch beim zweiten Blick wird ersichtlich, dass die Voraussetzungen der Elternteilzeit in Anspruchsvariante allein wegen der Betriebsgröße (mindestens 20 Mitarbeiter) in vielen Kanzleien nicht erfüllt werden können. Auch die Vorschrift, mindestens 3 Jahre ununterbrochen beim selben Dienstgeber verbracht zu haben, beißt sich mit der mindestens dreijährigen Verwendung. Während des Hauptteils der zwingend erforderlichen Zeit für RechtsanwaltsanwärterInnen werden die Bedingungen der Elternteilzeit idR nicht erfüllt. Ein Anspruch kommt daher hauptsächlich für KonzipientInnen größerer Kanzleien zum Tragen, die allein aus Sicht der Voraussetzungen zur Anwaltszulassung gar nicht zwingend und hauptberuflich als Rechtsanwaltsanwärter arbeiten müssen, weil die Rechtsanwaltsordnung dies über die 3 Jahre hinaus bis zum Erreichen der Grenze von 5 Jahren gar nicht vorschreibt (§ 2 Abs 1 erster Satz vgl. Abs 3 RAO).

Auch die Korrelation zwischen der Vorschrift Anspruch nur wenn mindestens 3 Jahre ununterbrochen beim selben Dienstgeber verbracht wurden und der Voraussetzung der Rechtsanwaltsordnung, dass von der fünfjährigen Verwendung 3 Jahre zwingend hauptberuflich bei einem Rechtsanwalt zu leisten sind, fällt auf. In der Praxis kann dies dazu führen, dass eben solche Konzipienten die Anspruchsvariante erfüllen können, die allein aus Sicht der Voraussetzungen zur Anwaltszulassung gar nicht zwingend und hauptberuflich als Rechtsanwaltsanwärter arbeiten müssen, weil die Rechtsanwaltsordnung dies über die 3 Jahre hinaus bis zum Erreichen der Grenze von 5 Jahren gar nicht vorschreibt (§ 2 Abs 1 erster Satz vgl. Abs 3 RAO).

Lösungsmöglichkeit: eine Vereinbarung, aber?

Für diejenige, die die Voraussetzungen der Anspruchsvariante der Elternteilzeit nicht erfüllen können, bleibt noch die Möglichkeit, eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber zu treffen. Doch da können beide Vertragsparteien mit Schwierigkeiten konfrontiert werden. Einerseits hat der/die KonzipientIn keinen Anspruch auf Elternteilzeit und ist somit dem Wohlwollen (bestenfalls ernst genommener Fürsorgepflicht) des Dienstgebers ausgesetzt. Andererseits macht eine Elternteilzeitvereinbarung eben deren unumgängliches Merkmal, nämlich der starke Kündigungs- und Entlassungsschutz, für den Dienstgeber äußerst unattraktiv. Hinzu kommt, dass der Dienstgeber in diesem Fall keinen Kontrahierungszwang hat, denn die vereinbarte Variante kann nicht vor Gericht und entgegen des Dienstgeberwillens (wie bei der Anspruchsvariante uU der Fall sein kann) durchgesetzt werden. Die Frage eines hypothetischen Dienstgebers erscheint in diesem Fall also berechtigt: warum sollte er einem/einer KonzipientIn mit einer Elternteilzeitvereinbarung entgegenkommen, wenn er damit selber ein nicht zu vernachlässigendes Risiko auf sich nehmen sollte? Würde man die Bürde des Kündigungs- und Entlassungsschutzes als Hindernis aus dem Weg räumen wollen, so entstünde eine schlichte Teilzeitvereinbarung, die wiederum aus Sicht der dreijährigen hauptberuflichen Verwendung beim Rechtsanwalt zur erforderlichen Praxiszeit nicht anrechenbar ist.

Somit macht das Aufeinanderprallen der äußerst unflexiblen standesrechtlichen Regelung und des starken Kündigungs- und Entlassungsschutzes den Wiedereinstieg als KonzipientIn besonders schwierig – und für den Dienstgeber nicht anziehend (obwohl das Risiko auf Dienstgeberseite bei einem Neueinstieg beispielsweise mit Probezeit und Befristung gemildert werden könnte).

Diskriminierung?

Geht man davon aus, dass die Erkenntnisse österreichweiter Familienforschungen im internationalen Kontext (ÖIF Working Paper Trend zur Teilzeit) wonach in Elternteilzeit mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, auch für den Berufsstamm der KonzipientInnen gelten, so könnte angenommen werden, dass in der oben geschilderten Rechtslage eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung zu Ungunsten zukünftiger Rechtsanwältinnen steckt.

Zurück zur Titelfrage bleibt festzuhalten, dass eine Teilzeitbeschäftigung als KonzipientIn bei Erfüllung von Voraussetzungen der Elternteilzeitregelung sicherlich nicht unmöglich ist, aber in der vereinbarten Variante eine Herausforderung für beide Parteien darstellt. Vielleicht lässt sich die Problematik mit mutigen Entscheidungen lösen? (Für den Versuch einer Vereinbarung als Rechtsanwaltsanwärterin in Elternteilzeit stünde ich auch gerne zur Verfügung.)

Wenn auch Sie einen Beitrag in unserem Netzwerk teilen möchten, können Sie diesen an office@women-in-law.org schicken oder auf Xing in die Gruppe Women in Law posten.

Impressum: Verein zur Förderung flexibler Arbeitsformen, Staudgasse 9/6, 1180 Wien

Sie können diesen Newsletter jederzeit mit einem Email an office@women-in-law.org abbestellen.

WOMEN IN LAW, VIENNA

