

WOMEN IN LAW
AUSTRIA

WELCOME

Findings Women in Law

Editorial

Was bringt uns Corona?

Women in Law hat das Ziel, Frauen in der Rechtsberatungsbranche und anderen juristischen Berufen in Österreich zu vernetzen.

WOMEN IN LAW wurde 2014 von mir ins Leben gerufen. Und ich freue mich, mit Kerstin Holzinger und Caroline Weerkamp diese ehrenamtliche Aktivität zu gestalten.

Unsere Schwerpunkte sind der Austausch und die Vernetzung der WOMEN IN LAW-Mitglieder, sowie die Organisation von WOMEN IN LAW-Veranstaltungen, die zu mehr persönlichem Kontakt und Netzwerken beitragen. Die Themen des Austauschs sind:

Herausforderungen im täglichen Beruf, Perspektiven, Wissensaustausch, Netzwerkbildung, Umgang mit der Arbeit im 21. Jahrhundert und vieles mehr. Durch Corona ist nun viel digitales Netzwerken ins „Netz“ gewandert. Das ist gut so – nutzen Sie jede Chance der Vernetzung.

Unsere aktuelle Umfrage ergibt folgendes: es gibt durchaus viele Frauen in Kanzleien.

Aber in der Führungsebene werden Sie immer weniger: so geben fast 50% der TeilnehmerInnen an, dass weniger als 20% der Führungspositionen weiblich sind. Laut 50% erhalten auch Frauen und Männer in der gleichen Position das gleiche Gehalt. Aber Immerhin 32% stimmen dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu. So schaut es auch bei den Aufstiegschancen aus: So stimmen dem 52% vollkommen oder eher zu, dass Männer und Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben. Und 42% der Befragten stimmen dem eher oder gar nicht zu. Nun aber zu den Effekten durch die Corona Situation: Die meisten Befragten geben an, dass die Kanzleien Und Rechtsabteilungen sie in dieser Situation gut unterschützt haben. Denn Eindeutig negativ ist der Effekt von Corona auf die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen laut der Befragten. Daher nutzen Sie die Chance und bringen sich aktiv bei Women in Law ein!

Ihre Women in Laws Sophie Martinetz, Carolin Weerkamp, Kerstin Holzinger



87 Teilnehmerinnen

In einer Kanzlei 50

In einer Rechtsabteilung 23

Sonstiges 14

ALTER

18-24 Jahre	4
25-34 Jahre	39
35-44 Jahre	31
45-54 Jahre	11
55-64 Jahre	2

GESCHLECHT

Männlich	4
Weiblich	82



Zusammenfassung der Umfrage

Es gibt durchaus viele Frauen in Kanzleien. Aber in der Führungsebene werden Sie immer weniger: So geben fast 50% der TeilnehmerInnen an, dass weniger als 20% der Führungspositionen weiblich sind.

Erhalten Männer und Frauen in der gleichen Position das gleiche Gehalt: dieser Aussage stimmen immerhin 29% der Befragten vollkommen und 21% eher zu (gemeinsam 50%). Immerhin 32% stimmen dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu.

Aber wie schaut es bei den Aufstiegschancen aus? So stimmen 52% vollkommen oder eher zu, dass Männer und Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben. Und 42% der Befragten stimmen dem eher oder gar nicht zu.

Nun aber zu den Effekten durch die Corona Situation:

Laut fast 20% der Befragten hat die Corona-Krise sich negativ auf die Gleichstellung in der Kanzlei ausgewirkt. Für mehr als 50% sind aber keine Auswirkungen wahrnehmbar.

Die Befragten sehen durch Corona einen Einfluss in folgenden Bereichen

Umstieg auf Home-Office & Remote Working als neue Form des Arbeitens	77 %
Mehrbelastung durch höheres Arbeitsvolumen	39%
Gestiegener Aufwand für Kinderbetreuung	39%
Motivations- und Produktivitätsprobleme	34%
Nicht ausreichende technische Infrastruktur (Geräte wie Laptop oder Bildschirme, Internet- Bandbreite, Headset für virtuelle Meetings)	25%
Herausfordernde räumliche Arbeitssituation (Lärm, kein eigenes Büro etc.)	25%
Änderung des Anstellungsverhältnisses (z.B. Stundenreduktion, Kurzarbeit)	16%
Finanzielle Einbußen	15%
Kündigung	9%
Keine der genannten Herausforderungen	6%

Die Kanzleien und Unternehmen haben laut Einschätzung der Befragten Ihre MitarbeiterInnen gut bzw. sehr gut im Arbeitsalltag unterstützt und Maßnahmen zur Erleichterungen im Arbeitsalltag gesetzt.

Fast 60% geben an, dass die Karrierechancen für Frauen unverändert durch Corona sind. Immerhin sind sie für 17% der Befragten allerdings gesunken, was laut Befragten allerdings nur für 1% der Männer gesunken ist.

Bei der Abfragung von einzelnen wichtigen Verhalten und Massnahmen ist zusammen zu fassen, dass für fast 50-60% der Befragten die Situation durch Corona unverändert ist.



Allerdings sehen viele Befragte große und kleine Effekte auf Ihre Situation von Corona

- Effekt auf die Work-Life-Balance ist für über 40% negativ. Für 26% immerhin unverändert. Für den Rest der Befragten gibt es einen positiven Effekt.
- Sichtbarkeit im Team ist unverändert, für 29% negativ und immer 10% positiv.
- Der Effekt auf die Teilnahme bei Meetings ist für 22% negativ, für mehr als 50% allerdings unverändert.
- Es gibt einen positiven Effekt auf die eigene Verantwortung (20%) und Projektverantwortung (16%) an. Für fast 60-70% bleibt in ihrem Verantwortungsbereich & Projektverantwortlichkeit alles beim Alten.
- Wenn die Beförderungen nicht wie für knapp 20% negativ beeinflusst sind durch Corona, so ist der Effekt immerhin für fast 60% gleichbleibend.
- 27% der Befragten gaben an, dass Corona einen negative Effekt auf ihre Bonuszahlungen hat. Immerhin 42% spüren hier keinen Effekt.
- Effekt auf Gehaltserhöhung ist für fast ein Drittel negativ. Für mehr als 45% allerdings unverändert (gut oder schlecht?).
- Effekt: Arbeitspensum/Workload: 45% unverändert. Und für 34% negativ, 6% positiv.
- Effekt auf die Work-Life-Balance ist für über 40% negativ. Für 26% immerhin unverändert. Für den Rest der Befragten gibt es einen positiven Effekt.
- Eindeutig negativ ist der Effekt von Corona auf die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen. Mehr als 60% geben den Effekt als negativ an.



Bei der Frage

„Welche strukturellen Veränderungen innerhalb Ihrer Kanzlei / Ihres Unternehmens würden Ihrer Meinung positiv zur Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen?“

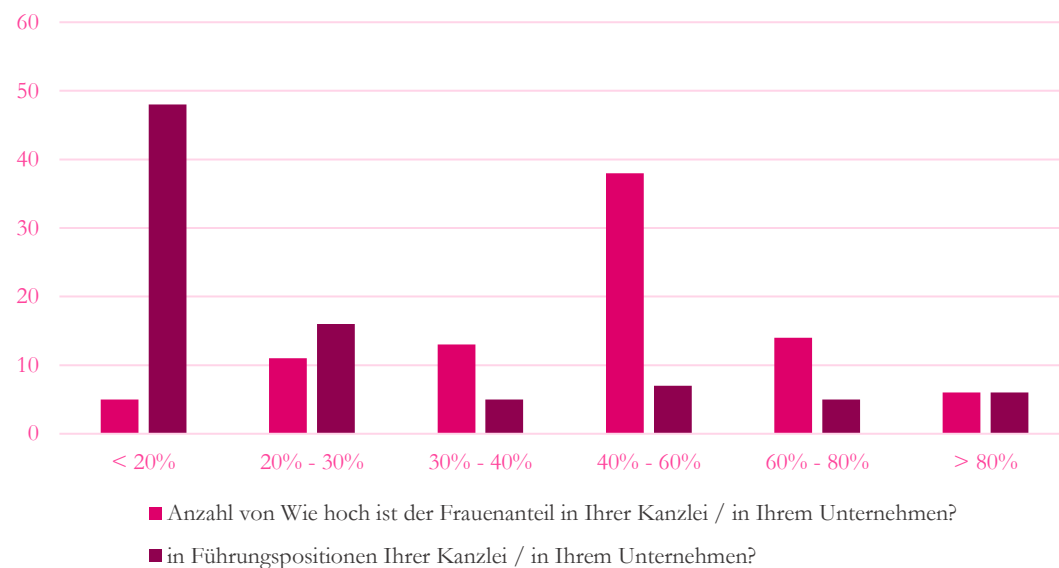
kommen zB folgende Vorschläge (Auswahl). Für alle Vorschläge siehe Ende der Auswertung:

- mehr Frauen in der Führung; flexiblere Arbeitszeiten; bewusste Zusammenstellung von gemischten Teams
- Teilzeit-Partnerstellen
- auch nach der Pandemie Hoffice ermöglichen;
- Eine allgemeine Akzeptanz dahingehend, dass weniger physische Anwesenheit nicht gleichbedeutend ist mit weniger Potenzial/Beitrag für die Kanzlei.

A photograph of two young women in an office environment. They are both smiling and looking down at documents they are holding. The woman on the left is wearing a white top and a patterned scarf. The woman on the right is wearing a white V-neck top. The background is slightly blurred, showing other people and office shelves. A dark red rectangular box is overlaid on the center of the image, containing white text.

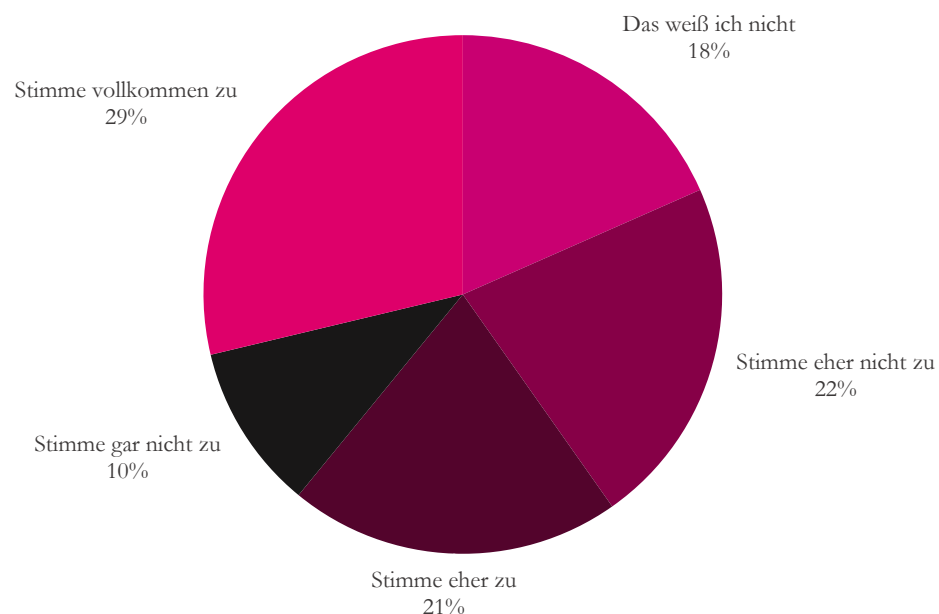
Auswertung der Umfrageergebnisse

Frauen in Kanzlei/Unternehmen vs in Führungspositionen



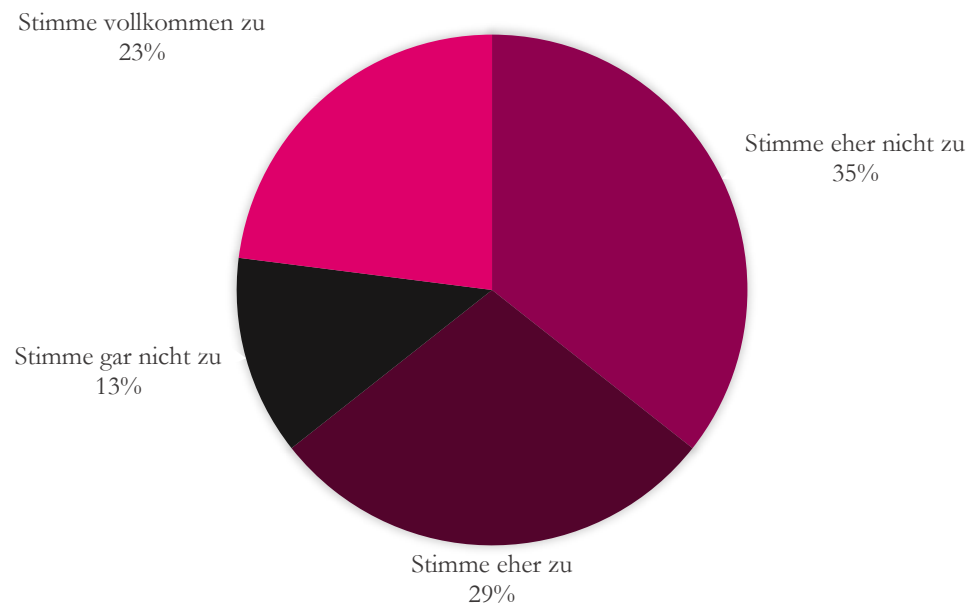
Es gibt durchaus viele Frauen in Kanzleien. Aber in der Führungsebene werden Sie immer weniger: So geben fast 50% der TeilnehmerInnen an, dass weniger als 20% der Führungspositionen weiblich sind.

Erhalten Männer und Frauen in der gleichen Position das gleiche Gehalt?



Erhalten Männer und Frauen in der gleichen Position das gleiche Gehalt: dieser Aussage stimmen immerhin 29% der Befragten vollkommen und 21% eher zu (gemeinsam 50%). Immerhin 32% stimmen dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu.

Haben Männer und Frauen die gleichen Aufstiegschancen?



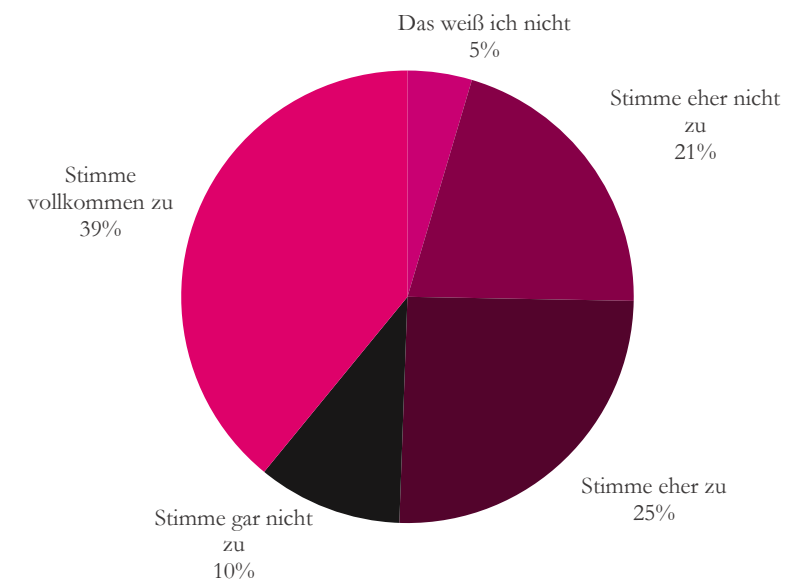
Aber wie schaut es bei den Aufstiegschancen aus? So stimmen 52% vollkommen oder eher zu, dass Männer und Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben. Und 42% der Befragten stimmen dem eher oder gar nicht zu.

Haben Männer und Frauen die gleichen Aufstiegschancen?

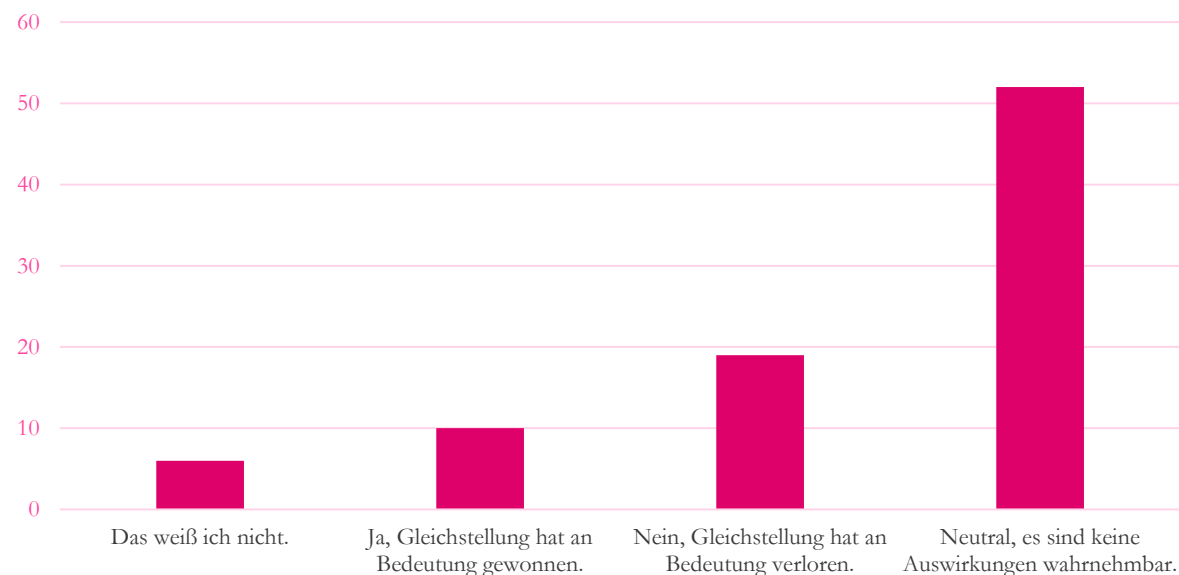
Und auch, wenn man das nach Alter anschaut, bleibt es bei fast 50:50

Alter	55-64	45-54	35-44	25-34	18-24
Stimme eher nicht zu	2	5	10	13	1
Stimme gar nicht zu		1	3	7	
Stimme eher zu		2	8	13	2
Stimme vollkommen zu		3	10	6	1

Die Gleichstellung der Geschlechter hat eine hohe Bedeutung

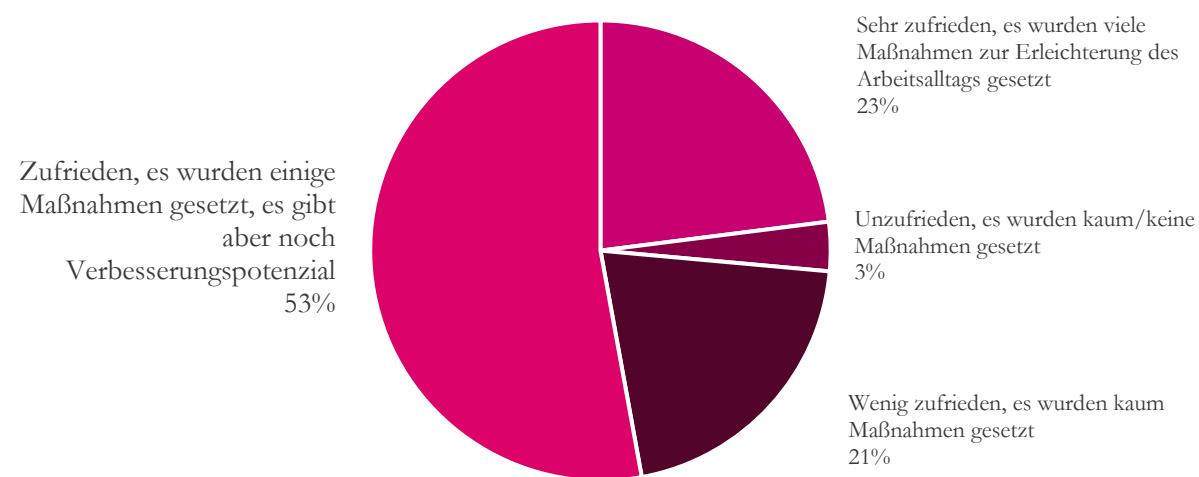


Hat sich die Corona-Krise positiv auf die Gleichstellungsbemühungen Ihrer Kanzlei / Ihres Unternehmens ausgewirkt?



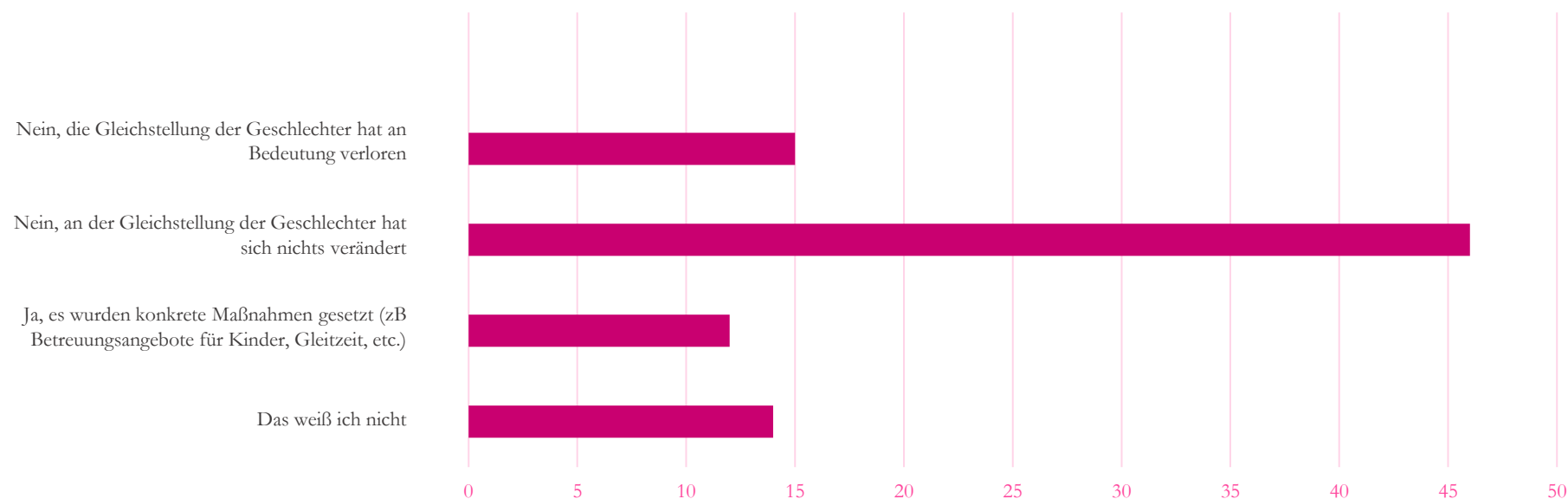
Laut fast 20% der Befragten hat die Corona-Krise sich negativ auf die Gleichstellung in der Kanzlei ausgewirkt. Für mehr als 50% sind aber keine Auswirkungen wahrnehmbar.

Hat Ihre Kanzlei / Ihr Unternehmen die Mitarbeiter*innen unterstützt die Herausforderungen zu bewältigen?

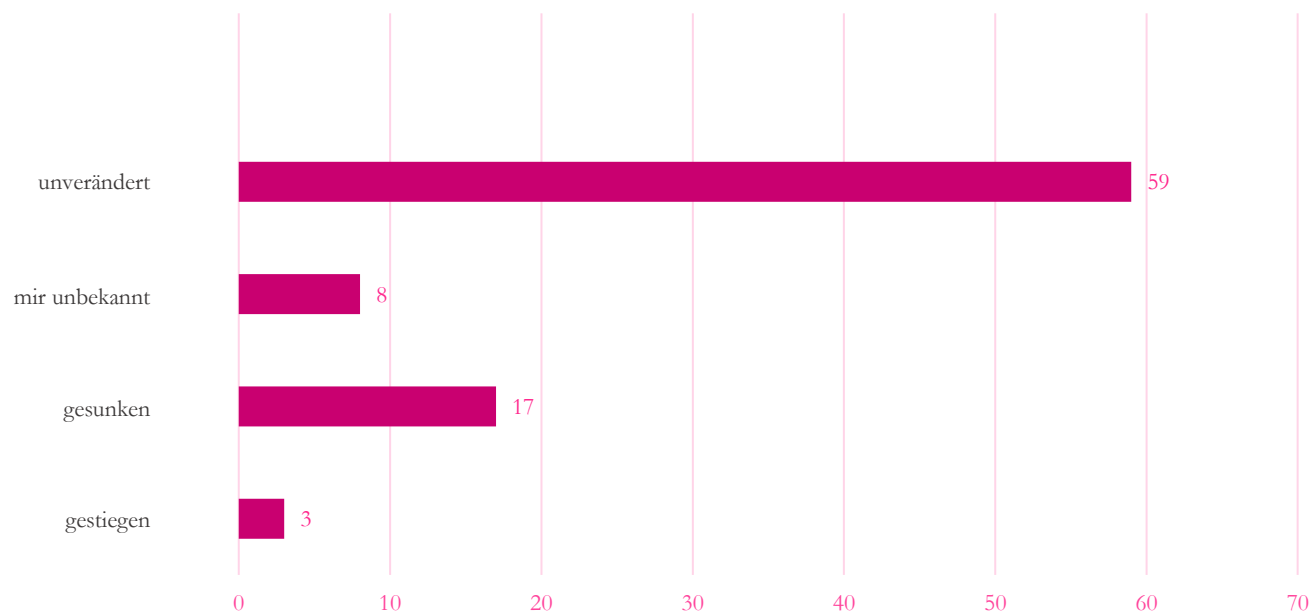


Die Kanzleien und Unternehmen haben auch laut Einschätzung der Befragten Ihre MitarbeiterInnen gut bzw. sehr gut im Arbeitsalltag unterstützt und Maßnahmen zur Erleichterungen im Arbeitsalltag gesetzt.

Wurden während der Krise Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung gesetzt?

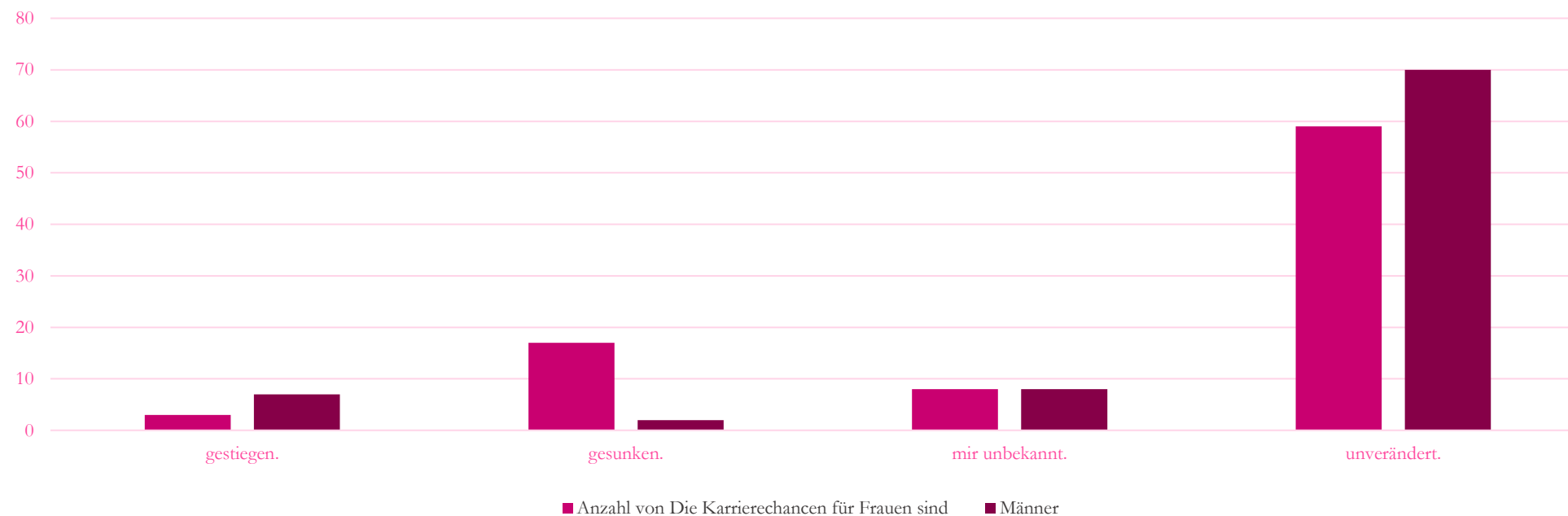


Die Karrierechancen für Frauen sind



Fast 60% geben an, dass die Karrierechancen für Frauen unverändert durch Corona sind. Immerhin sind sie für 17% der Befragten allerdings gesunken, was laut Befragten allerdings nur für 1% der Männer gesunken ist.

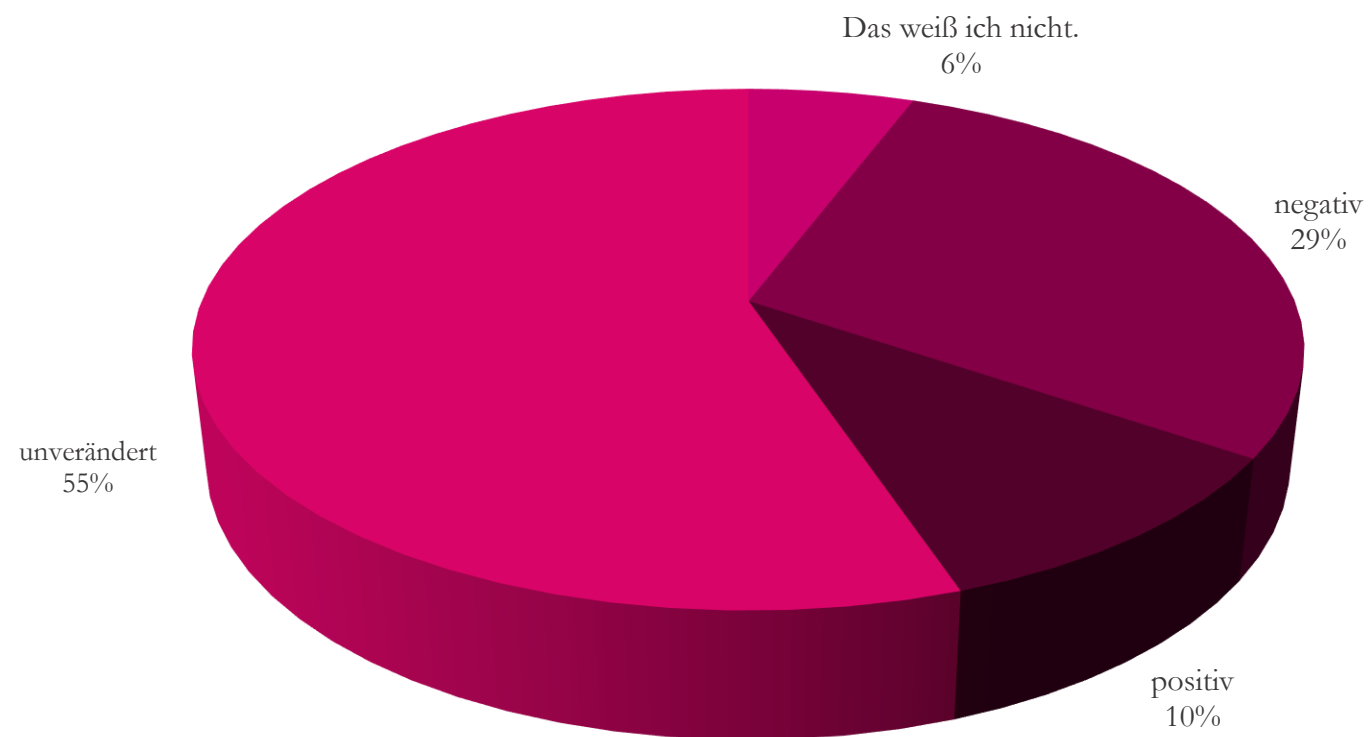
Die Karrierechancen für Frauen sind... vs die Karrierechancen für Männer



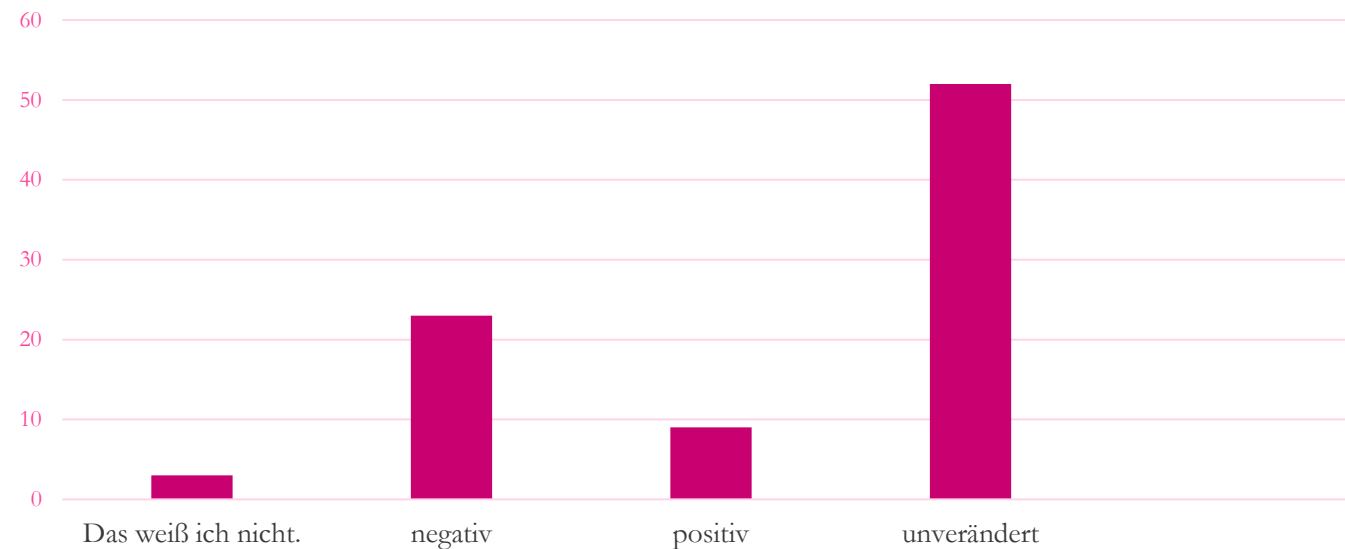
Bei der Abfragung von einzelnen wichtigen Verhalten und Massnahmen ist zusammen zu fassen, dass für fast 50-60% aller Befragten alles unverändert bleibt.

- Effekt auf die Work-Life-Balance ist für über 40% negativ. Für 26% immerhin unverändert. Für den Rest der Befragten gibt es einen positiven Effekt.
- Sichtbarkeit im Team ist unverändert, für 29% negativ und immer 10% positiv.
- Der Effekt auf die Teilnahme bei Meetings ist für 22% negativ, für mehr als 50% allerdings unverändert.
- Es gibt einen positiven Effekt auf die eigene Verantwortung (20%) und Projektverantwortung (16%) an. Für fast 60-70% bleibt in ihrem Verantwortungsbereich & Projektverantwortlichkeit alles beim Alten.
- Wenn die Beförderungen nicht wie für knapp 20% negativ beeinflusst sind durch Corona, so ist der Effekt immerhin für fast 60% gleichbleibend.
- 27% der Befragten gaben an, dass Corona einen negative Effekt auf ihre Bonuszahlungen hat. Immerhin 42% spüren hier keinen Effekt.
- Effekt auf Gehaltserhöhung ist für fast ein Drittel negativ. Für mehr als 45% allerdings unverändert (gut oder schlecht?).
- Effekt: Arbeitspensum/Workload: 45% unverändert. Und für 34% negativ, 6% positiv.
- Effekt auf die Work-Life-Balance ist für über 40% negativ. Für 26% immerhin unverändert. Für den Rest der Befragten gibt es einen positiven Effekt.
- Eindeutig negativ ist der Effekt von Corona auf die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen. Mehr als 60% geben den Effekt als negativ an.

Sichtbarkeit im Team

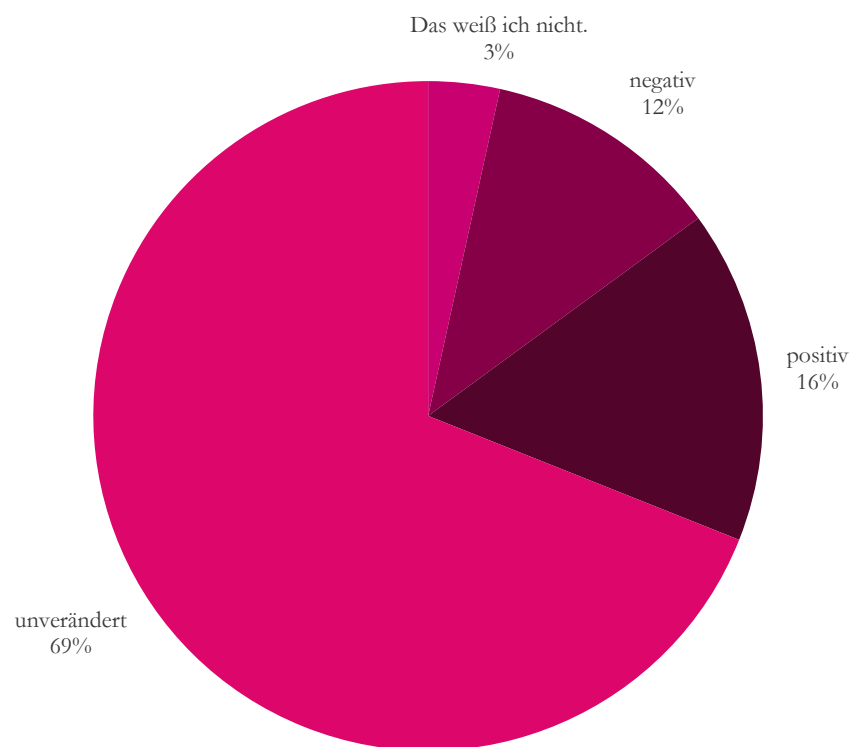


Teilhaben an Meetings



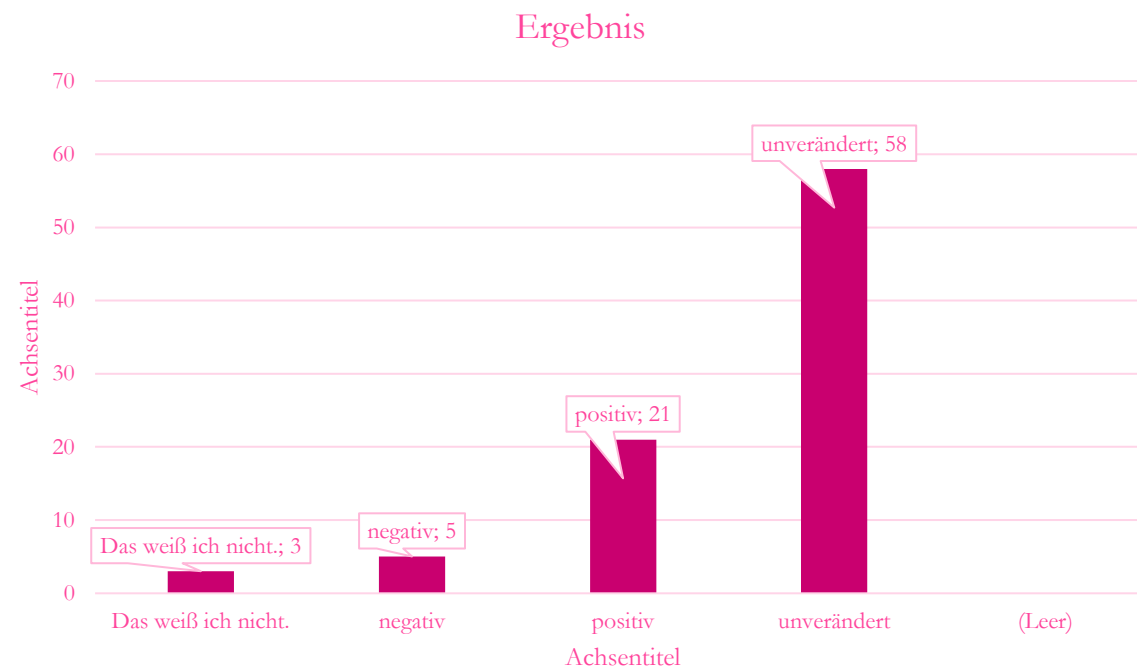
Der Effekt auf die Teilnahme bei Meetings ist für 22% negativ, für mehr als 50% allerdings unverändert.

Projektverantwortung



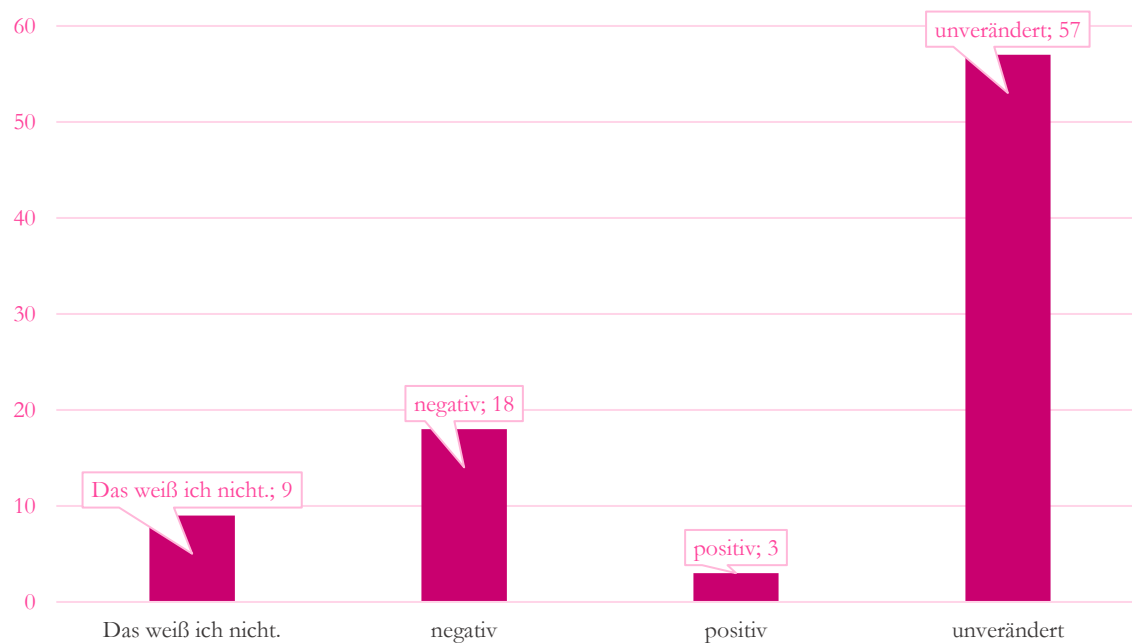
Es gibt einen positiven Effekt auf die Projektverantwortung (16%) an. Für fast 60-70% bleibt in ihrem Verantwortungsbereich & Projektverantwortlichkeit alles beim Alten.

Eigene Verantwortung



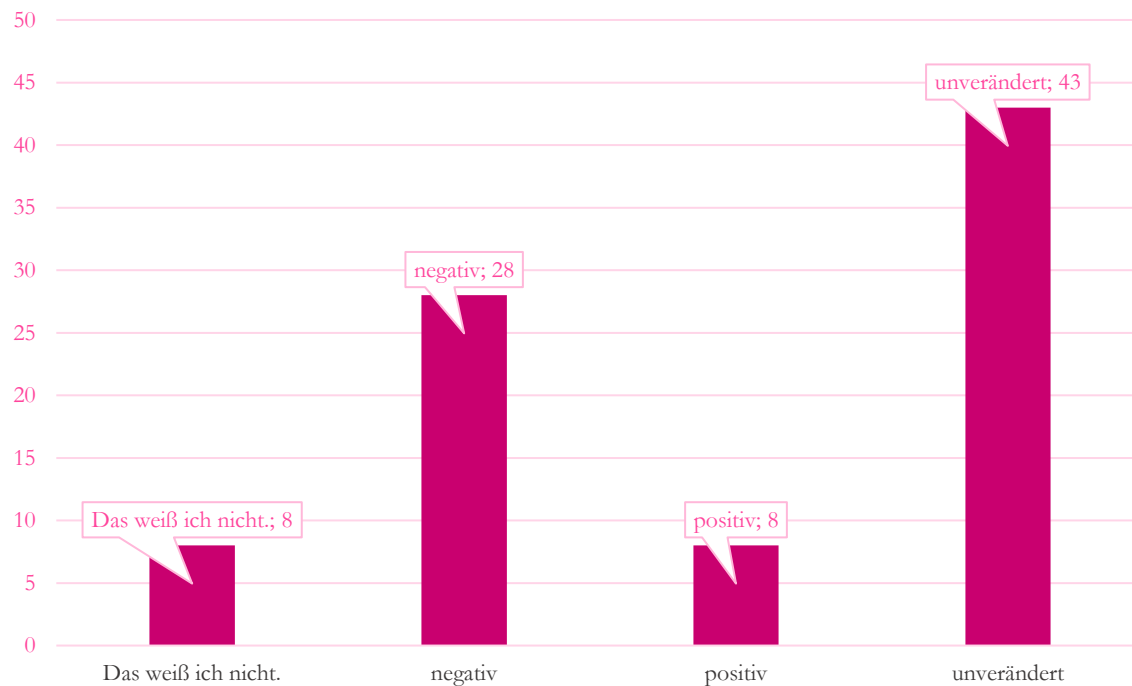
Es gibt einen positiven Effekt auf die eigene Verantwortung (20%) an. Für fast 60-70% bleibt in ihrem Verantwortungsbereich & Projektverantwortlichkeit alles beim Alten.

Beförderung



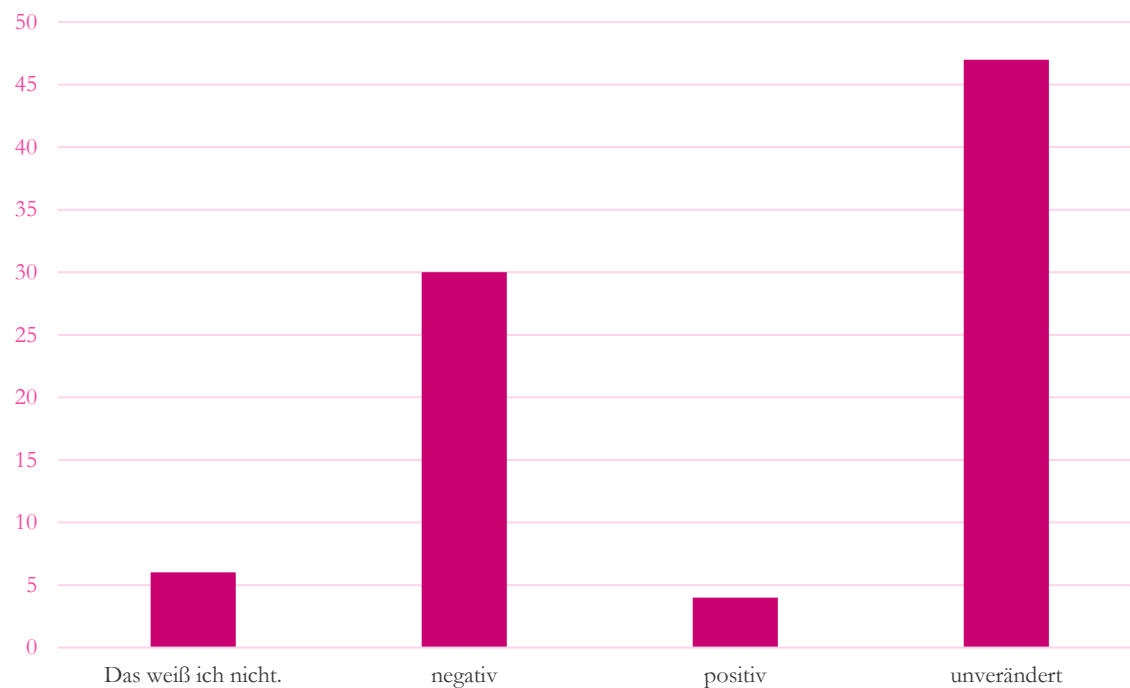
Wenn die Beförderungen nicht wie für knapp 20% negativ beeinflusst sind durch Corona, so ist der Effekt immerhin für fast 60% gleichbleibend.

Effekt auf Bonuszahlen



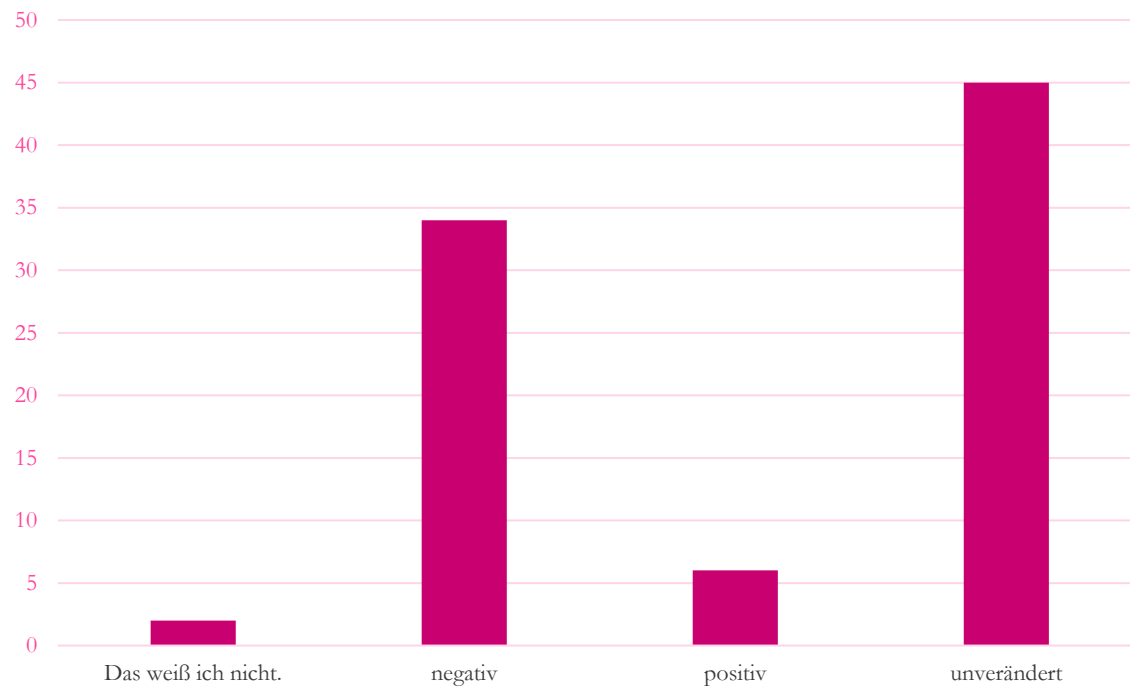
27% der Befragten gaben an, dass Corona einen negative Effekt auf ihre Bonuszahlungen hat. Immerhin 42% spüren hier keinen Effekt.

Effekt auf Gehaltserhöhung



Effekt auf Gehaltserhöhung ist für fast ein Drittel negativ. Für mehr als 45% allerdings unverändert (gut oder schlecht?).

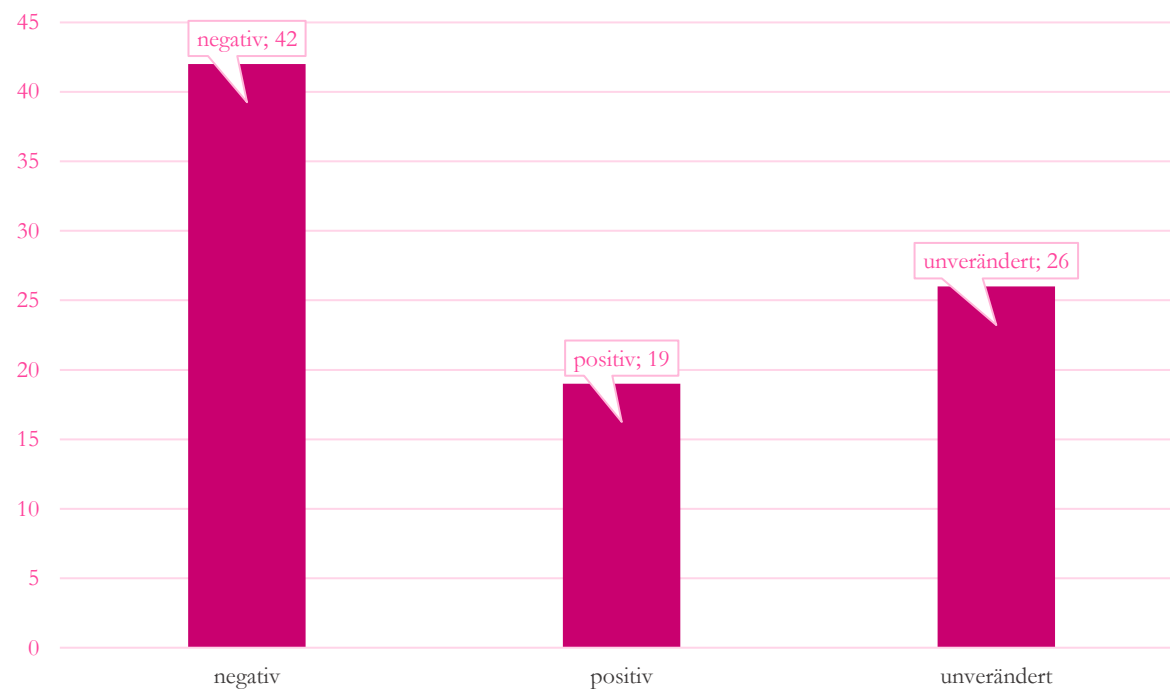
Effekt auf Arbeitspensum / Workload



Effekt:
Arbeitspensum/ Workload:
45% unverändert.

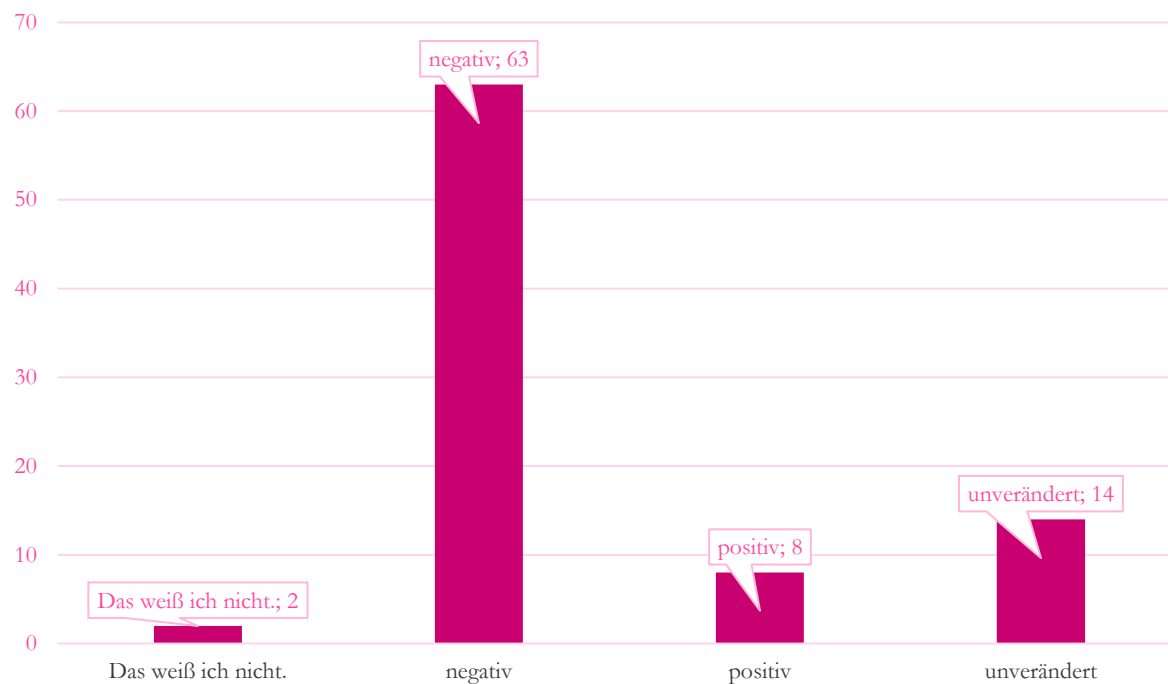
Und für 34% negativ,
lediglich 6% positiv.

Effekt auf Work-Life-Balance



Effekt auf die Work-Life-Balance ist für über 40% negativ. Für 26% immerhin unverändert. Für den Rest der Befragten gibt es einen positiven Effekt.

Effekt auf Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen



Eindeutig negativ ist der Effekt von Corona auf die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen. Mehr als 60% geben den Effekt als negativ an.

Welche strukturellen Veränderungen innerhalb Ihrer Kanzlei / Ihres Unternehmens würden Ihrer Meinung positiv zur Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen?

- Dass Herausforderungen einer Berufsanfängerin bewusst wahrgenommen werden und dieses Bewusstsein in die Personalführung einfließt. Beispielsweise Fördern von Eigenständigkeit, Raum einräumen, ohne dass man ihn sich mit Ellenbogen erkämpfen muss
- Bewusstseinsbildung in Bezug auf Alltagssexismus (Kommentare, wer bringt Klient*innen das Mineralwasser oder wäscht ab, etc)
- Sich zu einer Gleichstellung zu bekennen und diese auch fördern
- Ich habe nicht den Eindruck, dass ich als Partnerin in der Kanzlei unterstützt werde. Die anderen weiblichen Mitarbeiter sind allesamt ohne Kinder, das Problem stellt sich für diese daher nicht. Ich hingegen rase seit einem Jahr von der Kinderbetreuung in die Kanzlei und zurück. Ich kann derartiges bei keinem männlichen Kollegen feststellen
- mehr Frauen in der Führung; flexiblere Arbeitszeiten; bewusste Zusammenstellung von gemischten Teams
- Teilzeit-Partnerstellen
- auch nach der Pandemie Home-office ermöglichen
- Eine allgemeine Akzeptanz dahingehend, dass weniger physische Anwesenheit nicht gleichbedeutend ist mit weniger Potenzial/Beitrag für die Kanzlei
- Keine, es geht um grundsätzliche (persönliche) Einstellungen der Menschen. Ab einem gewissen Alter lassen sich diese mE nicht mehr verändern - Strukturveränderungen hin oder her

Welche strukturellen Veränderungen innerhalb Ihrer Kanzlei / Ihres Unternehmens würden Ihrer Meinung positiv zur Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen?

- Ich glaube auch, das ist ein wesentlicher Grund, warum Rechtsanwältinnen in Kanzleien stark unterrepräsentiert sind. Kinder - wenn sich keine Nanny kümmert - sind mit diesem Beruf in der Coronazeit fast nicht mehr vereinbar
- Vermutlich Bewusstseinsbildung über die traditionellen Rollenbilder und die (oft unbewussten) Zuschreibungen, zB dass die Leistungen von Frauen als selbstverständlich wahrgenommen werden, während die gleiche Leistung bei Männern Anerkennung (oder sogar Bewunderung) findet. Oder dass man Frauen weniger Karrierewillen unterstellt, und wenn doch, dann ist die Frau wiederum "unweiblich". Im Einzelnen kann ich aber wenig sagen, da ich in Struktur und Abläufe wenig eingebunden bin
- Mehr Frauen im Top-Management
- Entgelttransparenz (absolut nicht vorhanden; Personen werden tlw explizit gebeten ihr Gehalt nicht bekannt zu geben) und Gehaltsschemata; Teilnahme an Networking-Veranstaltungen (Pre-Corona gab es ein Frauennetzwerk, seit Corona gibt es keines); Weiterbildungsseminare insb. für Soft-Skills und Awareness
- Flexiblere Arbeitszeiten, mehr Väterkarenz, mit der Kinderbetreuung vereinbare Arbeitszeiten (z.B. Anpassung an die Schule oder Kindergarten), mehr Home Office, mehr "durchschnittliche" Frauen in Führungspositionen (Juristinnen, die nicht aus sehr gut situierten Familiensituationen kommen), ältere Frauen mit mehr Berufserfahrung beim Berufseinstieg (bspw. Personen die überwiegend berufstätig waren und studiert haben)
- Klarer Bewerbungsprozess, objektive Kriterien bei Aufstieg

WOMEN IN LAW AUSTRIA



**Sophie
Martinetz**



**Kerstin
Holzinger**



**Caroline
Weerkamp**

Findings Women in Law
office@women-in-law.org

Corona Umfrage JUVE 2021