

# «Ich würde diesen Weg ohne zu zögern wieder beschreiten»

In Anwaltskanzleien arbeiten Anwälte, die von ihren Assistentinnen unterstützt werden. Glücklicherweise ist diese archaische Beschreibung der Rechtsbranche längst überholt. Doch besteht in diesem Berufsfeld heute wirklich «echte» Chancengleichheit zwischen Mann und Frau? Was zeichnet eine solche aus – und wie lässt sie sich langfristig sicherstellen? «Fokus» wollte es genau wissen und sprach dafür mit vier Anwältinnen der Kanzlei Walder Wyss AG.

TEXT SMA

**Die Gleichstellung von Mann und Frau hat in den letzten Jahren Fortschritte gemacht. Dennoch sind Frauen in der Unternehmensführung nach wie vor branchenübergreifend in der Unterzahl. Auch bei Ihrer Kanzlei Walder Wyss gibt es deutlich mehr Partner als Partnerinnen. Worauf ist das zurückzuführen?**

*Irène Suter-Sieber:* Es ist in der Tat korrekt, dass auch wir noch zu wenig Frauen in Führungspositionen aufweisen. Es handelt sich allerdings nicht um ein Walder-Wyss-spezifisches Phänomen, sondern um ein Branchenproblem. Frauen sind rund um den Globus in den Chefetagen von Wirtschaftskanzleien noch untervertreten. Gewisse Länder, wie zum Beispiel die skandinavischen Staaten, sind diesbezüglich weiter. Demgegenüber ist die Schweiz leider als besonders rückständig einzustufen. Das mag verschiedene Gründe haben – historische, politische, kulturelle. Erst 1971 wurde auf Bundesebene das Frauenstimmrecht eingeführt. Die vor- und ausserschulische Kinderbetreuung ist noch immer vornehmlich Privatsache und teuer. Ausserdem setzt das Steuersystem falsche Anreize. Hinzu kommt, dass Mutter- und Vaterschaftsurlaub (auch nach den jüngsten politischen Entwicklungen) keine Gleichheit schaffen und dass Teilzeit- und Familienarbeit von Männern gesellschaftlich noch zu wenig Akzeptanz geniessen. Aus diesen Gründen ist die Vereinbarkeit von Karriere und Familie für viele Frauen noch immer schwierig und (zu) viele Frauen entscheiden sich gegen die Karriere.

*Andrea Meier:* Ich kann die Ausführungen von Frau Suter-Sieber nur unterschreiben. Das Thema führt auch heute noch zu hitzigen Diskussionen. Meines Erachtens wäre die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in vielen Settings zwar grundsätzlich gegeben – aber das allein löst noch nicht das tieferliegende Problem.

## Welches ist das?

*Andrea Meier:* Ich bin der Meinung, dass junge Frauen, die den Weg der Anwältin beschreiten wollen, heute zu wenig Vorbilder haben, an denen sie sich orientieren können. Dort kann – und muss – man ansetzen. Denn es gibt durchaus Frauen, welche die Doppelbelastung aus Familie und Job erfolgreich gemeistert haben und anhand ihres persönlichen Beispiels klar demonstrieren: Es ist möglich.

*Kinga M. Weiss:* Glücklicherweise spielt hier die Zeit für uns. Wir werden heute mit immer mehr Themen konfrontiert und finden uns in Situationen wieder, bei denen die Geschlechterfrage keine Rolle mehr spielt. Vor zehn Jahren wäre es kaum vorstellbar gewesen, dass die Ehe für alle in der Schweiz eingeführt wird. Noch weniger, dass gleichgeschlechtlichen – vorerst weiblichen – Paaren der Zugang zur Fortpflanzungsmedizin gewährt wird. Es ist bereits heute keine Seltenheit mehr, dass Kinder zwei Mütter oder zwei Väter haben. Meiner Einschätzung nach wird es noch ein paar Jahre brauchen, bis wir diesen gesellschaftlichen, geschlechterunabhängigen Wandel vollends vollzogen haben, aber wir sind auf dem richtigen Weg. Auch bei Walder Wyss hat seit meinem Kanzleieintritt vor zehn Jahren ein enormer Wandel stattgefunden, der absolut begrüssenswert ist.

## Liegt die Verantwortung bei den Kanzleien, diesen Wandel aktiv voranzutreiben?

*Irène Suter-Sieber:* Ja, zumindest teilweise. Um den Wandel zu beschleunigen und zu verhindern, dass Talente verloren gehen, sollten die Kanzleien aktiv werden. Walder Wyss hat solche Massnahmen ergriffen und die Zahlen belegen den Wandel: Schon seit vielen Jahren schliessen an Schweizer Universitäten leicht mehr Frauen als Männer ein Jurastudium ab. Doch dann steigen erfahrungsgemäss viele junge Frauen während den darauffolgenden Jahren aus. Durch gezielte Massnahmen konnte Walder Wyss diesem Trend entgegenwirken. 2020 waren rund 40 Prozent der «Managing Associate-Stellen» (d.h. Anwälte auf dem Sprung zur Partnerschaft) in Frauenhand. Auf Partnerstufe hat Walder Wyss die Frauenquote innert



zwei Jahren mehr als verdoppelt. Das zeigt, dass die ergriffenen Massnahmen fruchten.

## Welche Massnahmen sind das konkret?

*Monique Sturny:* Wichtige Massnahmen sind sicher flexible Pensen und Teilzeitmodelle – die nicht nur Frauen vorbehalten sind, sofern notwendig und gewünscht, um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu ermöglichen. Damit einher geht auch die Möglichkeit, sich für gewisse Karriereschritte etwas mehr Zeit zu lassen, anstatt sich an einen starr vorgegebenen Zeitplan halten zu müssen. Walder Wyss bietet dabei eine Plattform, um sich in einem inspirierenden Umfeld entfalten zu können und auf spannenden Mandaten sein Bestes zu geben. Walder Wyss verfügt ausserdem über ein sog. «Female Board» – ein Gremium, das dazu dient, Anliegen von Frauen gezielt aufzunehmen.

*Andrea Meier:* Man darf mit Fug und Recht behaupten, dass Walder Wyss daran ist, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sicherzustellen. Und die Fakten belegen, dass es funktioniert, denn die Entwicklung verläuft weiterhin positiv: So durften wir in den Jahren 2020 und 2021 sieben neue Partnerinnen begrüssen. Das ist ein klarer Schritt nach vorne – und vor allem eine starke Ansage. Veränderungen bewirkt man vor allem auch dadurch, dass man Fakten schafft.

## Welche Herausforderungen haben Sie denn auf Ihrem eigenen Karriereweg erlebt?

*Monique Sturny:* Ich habe als Doktorandin gearbeitet, während unsere Kinder die Kleinkindphase durchliefen. Und ja, dabei und auch nach dem Wiedereinstieg als Anwältin, kam es teilweise zu sehr strengen Episoden. Das lässt sich nicht schönreden. Für mich waren flexible Arbeitszeiten eine wesentliche Hilfe, um mein Privatleben, die Mandatsarbeit und Publikationstätigkeit unter einen Hut zu bringen.

*Irène Suter-Sieber:* Unsere Kinder sind während meinem Doktorat und dem Einstieg als Anwältin auf die Welt gekommen. Und was Monique Sturny gesagt hat, kann ich nur wiederholen: Meine Belastungsgrenzen wurden in dieser Phase in jeder Hinsicht ausgelotet und getestet. In der Praxis sehe ich aber immer mehr Kolleginnen, die diesen oder einen ähnlichen Weg gehen. Das liegt daran, dass die Rahmenbedingungen besser geworden sind. Im Ergebnis hilft es den jungen Frauen, die ihre Karriere in Angriff nehmen und Gewissheit haben, dass ihnen alle Wege und Zeitpläne offenstehen.

*Andrea Meier:* Ich habe keine Kinder. Doch die Kinderfrage stellt auch nicht die einzige Hürde für Frauen dar. Die Startchancen waren lange Zeit nicht immer die gleichen wie für Männer. Glücklicherweise hat in beiden Geschlechtergruppen ein Umdenken stattgefunden. Es liegt nun an uns Frauen, unser Recht auf Chancengleichheit aktiv einzufordern.

*Kinga M. Weiss:* Zudem darf man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur als ein reines Frauenthema betrachten, denn schliesslich ist es auch in der Verantwortung und sicherlich auch im Interesse der Väter, ihren Teil beizutragen, um damit gemeinsam als Familie die berufliche Entfaltungsmöglichkeit der Mütter in Führungspositionen zu ermöglichen sowie sie dabei in verschiedenster Art und Weise zu unterstützen. Das Gleiche gilt natürlich auch umgekehrt.

## Die Digitalisierung und das Homeoffice-Prinzip haben durch die Pandemie Schub erhalten. Denken Sie, dass dies zu einem langfristigen Strukturwandel hin zu mehr Flexibilität führen könnte – der Frauen begünstigt?

*Andrea Meier:* Das kann ich klar bejahen. Vor der Pandemie war das Reisen im Feld der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit ein zentraler Bestandteil. Das hatte zugegebenermassen auch seine schönen Seiten, aber das zeitliche Engagement war enorm. Zeit, die letztlich für andere Aspekte des Berufs- und Privatlebens fehlt. Die digitalen Technologien helfen hier merklich, und zwar auch jungen Männern. Denn die hegen ja auch den Wunsch, mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen zu können.

*Irène Suter-Sieber:* Homeoffice bietet viele Vorteile, kann aber ein zweischneidiges Schwert sein. Verschiedene Studien zeigen, dass Wissenschaftlerinnen während der Corona-Krise insgesamt weniger publiziert haben als ihre männlichen Kollegen. Offenbar nahmen sie in dieser Zeit vermehrt Familienpflichten wahr. Wir müssen also aufpassen, dass wir durch moderne Konzepte nicht versehentlich alte Strukturen fördern.

*Kinga M. Weiss:* Ich für meinen Teil habe im Homeoffice mehr gearbeitet denn je. Durch die annullierten Konferenzen und Reisen sowie den fehlenden Anfahrtsweg fand ich mich plötzlich früher und länger ungestört am Computer wieder. Eine feste Mittagspause war auch nicht immer einfach einzuhalten, denn die Klienten taten dies auch nicht. Meines Erachtens liegt eine grosse Herausforderung für den Erfolg des Homeoffice-Zeitalters darin, sich klare Strukturen zu schaffen und eine optimale Balance zwischen der Tätigkeit im Büro und im Homeoffice zu finden, so dass die tätigkeitsbedingten und persönlichen Bedürfnisse bestmöglich aufeinander abgestimmt werden können. Ich befürworte das geschlechter- und pandemieunabhängige Homeoffice-Zeitalter. Meine eigene Erfahrung und die Pandemie generell haben gezeigt, dass das Homeoffice-Konzept durchaus positive Wirkungen auf den beruflichen und privaten Alltag zeitigen kann. Die allgemeine Akzeptanz eines flexiblen Arbeitsorts kann sicherlich als weitere Chance für Frauen gewertet werden, solange eine gesunde Balance zum Büroalltag beibehalten wird.

## Wie lautet abschliessend Ihre Empfehlung an alle Mädchen und Frauen, die den juristischen Pfad einschlagen möchten?

*Kinga M. Weiss:* Was ich ohne Einschränkung sagen kann: Ich würde diesen Weg jederzeit wieder beschreiten! Ich empfinde das Arbeiten im Private Clients Bereich und die Beratung der Mandanten sowie deren Familienmitglieder in ihren mannigfaltigen privatrechtlichen Belangen als enorme Bereicherung. Die treibende Kraft des Gelingens sollte stets die Freude an der Arbeit sein.

*Andrea Meier:* Frauen sollten sich fragen, wo ihre persönlichen Interessen und Stärken liegen – und dann diese Richtung verfolgen. Darum sollte man sich früh über die verschiedenen Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb des Berufs informieren und von Beginn an eine Kanzlei aussuchen, die das Gewünschte bietet. In meinem Schwerpunktgebiet, der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit, schätze ich das internationale und multikulturelle Umfeld, in dem ich mich bewege.

## Im Gespräch:



Andrea Meier

Dr. iur., LL.M. (Harvard),  
Rechtsanwältin und Partnerin

Monique Sturny

Dr. iur., LL.M.,  
Rechtsanwältin und Partnerin

Irène Suter-Sieber

Dr. iur.,  
Rechtsanwältin und Partnerin

Kinga M. Weiss

Dr. iur., LL.M., TEP,  
Rechtsanwältin / Fachanwältin SAV  
Erbrecht und Partnerin

*Monique Sturny:* Sich von gängigen Konventionen zu lösen und den eigenen Weg unbeirrt zu verfolgen – so lautet mein Rat an alle Frauen und Mädchen.

*Irène Suter-Sieber:* Und egal welchen Weg eine junge Frau beschreitet, soll und darf sie stolz sein auf das, was sie tut und erreicht hat. Vielleicht auch noch wichtig: Es schadet sicher nicht, einen Partner zu suchen und finden, der Familien- und Berufsziele mitträgt.

Weitere Informationen unter [www.walderwyss.com](http://www.walderwyss.com)

## Über Walder Wyss

Wachstum und Nähe sind die zentralen Erfolgsfaktoren der Walder Wyss AG. Die Kanzlei wurde im Jahr 1972 in Zürich gegründet und wächst seither kontinuierlich. Heute unterhält Walder Wyss zusätzliche Standorte in Genf, Basel, Bern, Lausanne und Lugano und beschäftigt rund 240 Anwältinnen und Anwälte. Die Expertinnen und Experten des Unternehmens arbeiten standortübergreifend, sprechen verschiedene Sprachen und betreuen nationale und internationale Kunden in allen Sprachregionen der Schweiz.