

# sheconomy

DIE NEUEN SEITEN DER WIRTSCHAFT

Start › Rolemodels › Netzwerk der Woche › Netzwerk der Woche: FRIEDA

Netzwerk der Woche | Featured | Community



Text: **Redaktion**

31. Oktober 2024



Sheconomy versteht sich als zentrale Plattform für Frauennetzwerke in Österreich, Deutschland und der Schweiz. Jede Woche stellen wir eines der zahlreichen Netzwerke aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaftspolitik und Kultur im Detail vor.

Mit der Initiative „FRIEDA“ bietet die Rechtsanwaltskanzlei **Saxinger** ein breites Forum für alle Themen rund um Women Empowerment und Gender Equality und setzt sich aktiv für Gleichstellungsfragen ein. Wir haben mit Birgit Leb, Rechtsanwältin, Partnerin, Chief Diversity Officer, und Michaela Nill, Rechtsanwältin, Partnerin, über die Kernthemen des Netzwerks und die bisherigen Erfolge ihres Engagements gesprochen.

## **Was war der Auslöser für die Gründung der Initiative „FRIEDA“ und welche Ziele verfolgt sie?**

**Leb:** Auslöser war die Umstellung auf ein neues Partnermodell bei Saxinger. Es sollte mehr Frauenförderung bzw. Gleichstellung geben und damit der Anstoß für weitere Projekte erfolgen.

FRIEDA steht für F-airness, R-espect, I-nclusion, E-quality, D-iversity, A-nti Harassment & Discrimination.

**Nil:** FRIEDA bildet in der Kanzlei generell ein breites Forum für sämtliche Themen im Bereich Women Empowerment und Gender Equality aber auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## **Auf den Punkt gebracht – welche drei Eigenschaften zeichnet Ihr Netzwerk aus?**

**Leb:** Gleichstellung, Anti-Diskriminierung und Förderung von Anwält:innen auf allen Karriereebenen.

## **Wie oft finden Netzwerktreffen statt und wie sind diese gestaltet? Was sind die Kernthemen und Schwerpunkte Ihres Netzwerkes?**

**Leb:** Monatlich gibt es eine Sitzung, die als Videokonferenz abgehalten wird, an der auch die Managing Partner teilnehmen. Neue Projekte und Veranstaltungen werden besprochen. Kernthemen sind Frauenförderung, Arbeitserleichterungen, Arbeitszeitthemen und die Kooperationen (Women in Law, Paragraphinnen, ELSA usw.), die wir eingegangen sind.

**Nil:** Die Mitglieder von FRIEDA beschäftigen sich schwerpunktmäßig mit vorab definierten Zielen, insbesondere in den Bereichen geschlechterunabhängige Chancengleichheit auf allen Ebenen, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dafür haben wir einzelne Arbeitsgruppen eingerichtet. Um die Maßnahmen der Zielsetzungen rasch voranzutreiben, finden regelmäßige Meetings auch in den Arbeitsgruppen statt.

## **Wer ist Mitglied, sind auch Männer im Netzwerk?**

**Leb:** Ja, natürlich. Wir haben ein fixes männliches Mitglied aus dem Kreis unserer Seniorpartner. Die Teilnahme am Netzwerk FRIEDA steht grundsätzlich allen offen. FRIEDA setzt sich aktuell aus 14 Rechtsanwält:innen all unserer Standorte (Graz, Linz, Wels und Wien) zusammen.

## **Wie hat sich die Initiative seit ihrem Start entwickelt und welche konkreten Maßnahmen wurden ergriffen, um Frauen zu unterstützen und Diversität am Arbeitsplatz zu fördern?**

**Leb:** Die Initiative hat sich sehr gut entwickelt. Es gibt immer mehr Arbeitsgruppen und daraus resultierende Ergebnisse. Wir haben Checklisten, zum Beispiel für den Wiedereinstieg in die Kanzlei nach der Karenz, erarbeitet und begleiten Anwält:innen beim Wiedereinstieg.

**Nill:** Eine Anti-Diskriminierungs-Richtlinie wurde beschlossen und wir sind gerade dabei ein Mentoring-Programm einzuführen.

**Welche Herausforderungen gibt/gab es auf dem Weg zur Gleichstellung in der Kanzlei und wie wurden sie bewältigt?**

**Leb:** Das Einarbeiten in neue Rechtsmaterien, Verfassung von Publikationen und Abhalten von Vorträgen. Es gab viel Unterstützung der Vorgesetzten und Kolleg:innen. Ausbildungen (etwa MBA) wurden von der Kanzlei angeboten und auch finanziert. Aufstiegsmöglichkeiten und neue Verträge wurden transparent kommuniziert und dann auch konkret angeboten.

**Nill:** Bereits vor FRIEDA erfolgte innerhalb der Kanzlei die Umsetzung von 100 Prozent Equal Payment für alle unsere Mitarbeiter:innen. Aktuell sind bereits mehr als die Hälfte unserer Salary Partner:innen weiblich. Das führen wir unter anderem auf die gestiegene Attraktivität unserer Partnerschaftsmodelle aufgrund der erwähnten Maßnahmen zurück.

**Welche Rolle spielt die Förderung von Diversität und Inklusion für die langfristige Entwicklung und den Erfolg der Kanzlei?**

**Leb:** Die Themen, mit denen wir uns bei FRIEDA auseinandersetzen, werden nach meiner Einschätzung generell immer wichtiger; insbesondere auch für Bewerber:innen und Mandant:innen, die auch diese Themen und den Erfolg der Kanzlei immer mehr und genauer betrachten.

**Nill:** Genau, gerade die Sichtbarkeit von Frauen als Vertreterinnen der Kanzlei ist jedenfalls ein klarer Benefit für uns. Auch Mandant:innen nehmen dies sehr positiv wahr.

**Wie tritt Ihr Netzwerk nach außen auf?**

**Leb:** Über Social Media (LinkedIn, Facebook, Instagram), die Webseite (wir haben eine eigene Unterseite „Recht.Weiblich“), Veranstaltungen, Kooperationen, etwa mit den Paragraphinnen und Women in Law, Projekte etc.

**Gibt es konkrete Erfolgsgeschichten von Mitarbeitenden von SCWP Schindhelm, die durch die Gleichstellungsinitiativen unterstützt wurden?**

**Leb:** Wir haben einige Rechtsanwält:innen, die bei uns in der Kanzlei Karriere und Elternschaft vereinbaren können. Zum Beispiel Michaela Nill, als Mutter von zwei Kindern. Sie kehrte nach ihren Karenzen und Babypausen wieder „normal“ in die Kanzlei zurück und wurde bereits kurz nach ihrem Wiedereinstieg zur Partnerin befördert. Die Kanzlei ermöglicht Jurist:innen auf allen Karriereebenen Teilzeitarbeit und fördert Mütter und Väter durch individuelle Teilzeitmodelle. Ein weiteres Beispiel ist Zsófia Kerkápoly, die es sogar mit zwei Kindern geschafft hat, die Rechtsanwaltsprüfung zu absolvieren. Eine Partnerin (Standortleiterin) aus Wien, Irene Meingast, hat auch ein Kind und dennoch Karriere gemacht.

**Nil:** In letzter Zeit haben auch männliche Kollegen unserer Kanzlei Väterkarenz und Papamonate in Anspruch genommen.

### **Welche weiteren Pläne verfolgt man mit FRIEDA?**

**Leb:** die Frauenquote zu erhöhen, noch mehr Gleichstellung zu erreichen und das Bewusstsein für wichtige Gleichstellungsthemen zu schärfen.

**Nil:** FRIEDA soll dazu beitragen, dass wir Kolleg:innen durch flexible Arbeitszeitmodelle langfristig eine Möglichkeit bieten, in allen Lebenslagen für die Kanzlei tätig zu sein.

### **Wo ist die Kanzlei Vorreiter in welchen Bereichen und von welchen Maßnahmen können andere Unternehmen und Kanzleien von Saxinger im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung profitieren?**

**Leb:** Bei unseren Partnermodellen (Karriere, Gehalt, Bonus etc.) sind wir sicher ganz vorne dabei, weil diese grundsätzlich allen Frauen offenstehen. Generell nimmt man sich den „Sorgen“ an und sucht Lösungen. In einer Großkanzlei ist dies sicherlich einfacher, weil mehr zeitliche und fachliche Ressourcen zur Verfügung stehen.

**Nil:** Unsere Maßnahmen können natürlich auch auf Unternehmen anderer Branchen umgelegt werden. Dass es sich bei FRIEDA um eine Initiative handelt, die leicht in anderen Unternehmen umsetzbar wäre, hat uns auch das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft im letzten Jahr durch die Auszeichnung mit dem equalitA Award attestiert. Der Erhalt des equalitA Gütesiegels und die Verleihung des equalitA Awards im letzten Jahr war für uns ein großes Zeichen der Wertschätzung unserer Arbeit bei FRIEDA.

### **Bei Saxinger gibt es auch die Funktion des Chief Diversity Officers. Was versteht man darunter?**

**Leb:** Ich kümmere mich darum, dass die Zielsetzungen und vorgeschlagenen Maßnahmen seitens FRIEDA auf Managementebene besprochen und beschlossen werden. Ich bin also das Bindeglied zwischen FRIEDA und unserem Management Board.

Mehr dazu: <https://at.schindhelm.com/ueber-uns/recht-weiblich>