

It is a Man's World – oder doch nicht?

Heute spielen Diversität und Gleichberechtigung eine wichtigere Rolle denn je. So auch in der noch männerdominierten Welt des Rechtswesens. Frau Simone Köhli Müller, Rechtsanwältin, Gründerin und Partnerin von Rappold Köhli Rechtsanwälte AG, erklärt, wie bedeutend Frauen im Justizwesen sind.

Frau Simone Köhli Müller, wie kam es dazu, dass Sie Jura studieren wollten?

Schon seit meiner Kindheit hatte ich einen äusserst ausgeprägten Gerechtigkeitsinn. In mir schlummerte schon immer das Bedürfnis, für Gerechtigkeit zu sorgen. Und so wollte ich meinen eigenen Beitrag zu einer fairen und korrekten Welt leisten. Ab der vierten Klasse wusste ich dann schon, dass ich Rechtsanwältin werden wollte.

Gab es Vorbilder, zu denen Sie aufgeschaut haben?

Ein konkretes Vorbild hatte ich nicht wirklich. Ich nahm aber schon im Kindesalter geschäftliche Gespräche und Diskussionen zwischen meinem Vater und seinen unterschiedlichen Geschäftspartner:innen wahr. Die Unternehmerwelt hat seit jeher grosse Begeisterung in mir entfacht und die Art und Weise, wie ich meinen Beruf ausübe, bis heute geprägt.

Heute sind Sie erfolgreiche Rechtsanwältin. Was bereitet Ihnen besondere Freude an Ihrem Beruf?

Die Vielfältigkeit. Vor allem aber die Bedürfnisse meiner Klienten und Klientinnen sowie jeden individuellen Sachverhalt zu eruieren und analysieren, erfüllt mich mit ausserordentlichem Enthusiasmus. Ziel ist es, die Klienten und Klientinnen erfolgreich zu beraten und über die Zeit zu begleiten sowie gemeinsam mit ihnen den Fall erfolgreich abzuschliessen.

Was war bisher die bedeutendste Herausforderung, die Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn meisterten?

Mit 32 Jahren habe ich mich selbstständig gemacht und zusammen mit meinem Geschäftspartner Rappold Köhli Rechtsanwälte AG gegründet. Ich fühlte mich bereit, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und wusste genau, welches Arbeitsumfeld ich schaffen möchte, um die Interessen meiner Klientel optimal zu vertreten. Schlussendlich hat die Selbstständigkeit meine Anwaltstätigkeit auch in meiner Beratung stark geprägt und erlaubt es mir, mich mit den Anliegen meiner Klienten und Klientinnen zu identifizieren.

Das Rechtswesen ist heute noch eine Branche, in der Männer überrepräsentiert sind. Was ist Ihrer Ansicht nach der Grund für die unterschiedlich verlaufende Frauen-Männer-Quote in der Rechtsbranche?

Ich denke, die teilweise noch vorhandenen «alten Zöpfe» der Anwaltskanzleien. Viele Rechtsanwältinnen gehen davon aus, dass es für sie nach der Gründung einer Familie sowieso keinen Platz mehr in einer Kanzlei gebe. Oder sie denken, die Arbeitszeiten seien unvereinbar mit einer Familie. Aus diesem Grund suchen viele Frauen bereits eine In-House-Stelle, bevor sie sich mit der Familiengründung auseinandersetzen.

Hat sich das auch während Ihrer beruflichen Entwicklung bemerkbar gemacht? Wie hat es Sie beeinflusst?

Es macht sich täglich bemerkbar. Ich habe äusserst selten Gegenanwältinnen auf einem Fall. Noch extremer verhält es sich im Prozesswesen. In meiner 13-jährigen Tätigkeit hatte ich nur ein einziges Mal in einem schriftlichen Verfahren eine Frau als Rechtsanwältin auf der Gegenseite. In einer mündlichen Gerichtsverhandlung ist mir leider noch gar nie eine Frau begegnet. Im Jahr 2007 hat mir einer meiner Vorgesetzten während meines Austrittsgesprächs geraten, dass ich in dieser Männerwelt unbedingt «Frau» bleiben sollte. Meine Intuition und andere Sicht- und Denkweise sollte ich als Stärke in meiner beruflichen Tätigkeit einsetzen. Damit hat er den Nagel auf den Kopf getroffen.

Wie finden Sie sich nun in der männerdominierten Anwaltsbranche als Frau zurecht?

Zu Beginn musste ich leider einige anzügliche und herablassende Bemerkungen von Gegenparteien über mich ergehen lassen, was zu unangenehmen Begegnungen führte. Ich lernte jedoch, diese untauglichen Versuche der Gegenparteien an mir abprallen zu lassen und dadurch nur noch stärker zu werden. Deshalb bin ich heute sehr resilient.

Wie würden Sie den momentanen Zustand der Diversität im Anwaltswesen beschreiben?

Die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt, insbesondere die Zahl von Rechtsanwältinnen nimmt erfreulicherweise weiter zu. Frauen und Männer erwarten jedoch zunehmend von ihrem Arbeitgebenden, dass man ihre Familiensituation berücksichtigt. Zum Beispiel werden Kinderbetreuung oder geregelte Arbeitszeiten immer wichtiger. Auch bei den jüngeren Anwältinnen und Anwälten ist eine positive Entwicklung deutlich erkennbar. Die teilweise gebotenen neuen Arbeitsmodelle mit Teilzeit und auch das Homeoffice geben den jungen Anwältinnen und Anwälten Hoffnung, den Beruf und die Familie unter einen Hut zu bringen. Auf Partnerebene sieht es aber etwas anders aus. Auf den ersten oberflächlichen Blick scheinen viele Partnerinnen in Anwaltskanzleien, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Beim genaueren Hinsehen und Zuhören wird klar, dass dies leider doch nicht der Realität entspricht. Partnerin in einer Kanzlei zu sein, kommt oftmals mit dem Preis, die Kinder fast gänzlich fremd betreuen lassen zu müssen. Vordergründig werden Teilzeitmodelle propagiert, jedoch sind mir diverse Fälle bekannt, bei denen Partnerinnen wieder zu Vollzeit wechselten, um dem Druck der übrigen Partner:innen gerecht zu werden.

Glauben Sie, dass Diversität und Inklusion im Rechtswesen so fortschrittlich sind, wie sie sein könnten?

Nein! Es besteht noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Momentan herrscht immer noch eine stereotypische Rollenerwartung. Wenn eine Frau ein Kind bekommt, wird automatisch ein Desinteresse der Frau an einer weiteren Karriere vermutet. Es ist also besonders wichtig, dass die Anwaltskanzleien künftig umdenken und ebenfalls alternative Arbeitsmodelle anbieten. Gleichzeitig müssen sie lernen, Anwälte und Anwältinnen sowie Partner:innen im Teilzeit-Pensum vollständig zu respektieren und akzeptieren.

Hat sich die Haltung gegenüber Frauen im Rechtswesen zum Positiven oder Negativen verändert?

Generell ist eine positive Entwicklung erkennbar. Als ich das Anwaltspatent erwarb, gab es wenige Frauen als Partnerinnen in einer Kanzlei. Und diejenigen, die es gab, hatten meist keine Familie. Heute ist das glücklicherweise anders. In den letzten Jahren sind unglaublich viele Frauen Partnerinnen von Kanzleien geworden. Faktisch bedeutet dies jedoch oft, die Kinder gänzlich fremd betreuen zu lassen. Das stelle ich mir nicht unter «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» vor.

Meiner Meinung nach kann man(n) und Frau beides unter einen Hut bringen. Es ist alles eine Frage der Organisation. Die Unterstützung des Lebenspartners und des Arbeitgebers ist allerdings vorausgesetzt.

Und wie bringen Sie persönlich Arbeit, Familie und Privates unter einen Hut?

Ich bin ein positiver Mensch, eine Frühaufsteherin mit einem hohen Energielevel und mit einer flexiblen Kinderbetreuung und einem starken Team bestens organisiert. Ich nehme meine Aufgabe als Mutter, Gründerin und Partnerin von Rappold Köhli Rechtsanwälte gleichermassen ernst und lebe «the best of both worlds». Es funktioniert bestens, setzt aber einiges an Planung voraus.

Was sind Ihrer Meinung nach die Vorteile, wenn man als Frau prozessiert?

Die weibliche Denkweise, die Leidenschaft und notwendige Härte sowie die Fähigkeit, die Gegenparteien und deren Zeugen zu lesen, stellt einen prozessualen Vorteil dar. In Vergleichsverhandlungen reagieren Frauen feinfühlig auf Emotionen der Gegenpartei. Sie erkennen, bei welchen Positionen sie hart bleiben können und wo Eingeständnisse notwendig sind. Dies führt zu einer stärkeren Verhandlungsposition und einer hohen Vergleichsabschlussquote für die Klienten und Klientinnen. Eine Rechtsanwältin versetzt sich sorgsam in die Befindlichkeit ihrer Klienten und Klientinnen und spricht Fragen und Unsicherheiten proaktiv an, welche später bei der gemeinsamen Abstimmung des weiteren Vorgehens und der angedachten Taktik berücksichtigt werden können.

Was sind für Sie die grössten Vorteile der Diversität?

Für Klienten und Klientinnen bedeutet Diversität dank des breiteren Spektrums an Persönlichkeiten und Fähigkeiten eine umfassendere, vielschichtiger und kreativere Beratung, was zu effizienteren und abschlussorientierten Ergebnissen führt. In einem Unternehmen erhöht die Diversität nachweislich die Zufriedenheit, die Loyalität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Ebenso reduziert sie die Mitarbeiterfluktuation und fördert die Toleranz.

Was tun Sie persönlich, um die Diversität in Ihrem Beruf zu fördern?

In unserem Büro bieten wir flexible Arbeitsmodelle inklusive Teilzeit-Pensum und die Möglichkeit, unabhängig von Covid-19, im Homeoffice zu arbeiten. Wir verstehen uns als eine «next-generation» Law Firm. Ausserdem darf ich mit gutem Gewissen behaupten, ein gutes Beispiel zu sein, dass Familie und Beruf tatsächlich vereinbar sind.

Was würden Sie jungen, ambitionierten Frauen empfehlen, die im juristischen Bereich arbeiten möchten?

Go for it! Es ist machbar und nur eine Frage der Organisation und Wahl des richtigen Arbeitgebers.

Welchen Rat geben Sie Juristinnen, die in der männerdominierten Anwaltsbranche aufsteigen, mit auf den Weg?

Bleibe dir als Frau treu und setze deine weiblichen Stärken bei der Ausübung der anwaltlichen Tätigkeit zielführend ein.

Welche konkreten Schritte würden Sie gerne beim Thema Diversität noch sehen?

Dass Partner:innen in einem Teilzeit-Pensum respektiert und akzeptiert werden, ohne einen Karriereknick befürchten zu müssen. Ein Umdenken der Anwaltskanzleien ist dementsprechend sehr wichtig. Das heisst, sie müssen alternative Arbeitsmodelle anbieten und gleichzeitig lernen, Anwälte und Anwältinnen sowie Partner:innen im Teilzeit-Pensum mit Achtung und Akzeptanz entgegenzutreten.

Was erhoffen Sie sich für die nächsten Jahre?

Dass wir in Zukunft unsere Kinder, Familie und Beruf vereinbaren können, ohne dies thematisieren zu müssen. Ich hoffe, das wird bis dann das Normalste der Welt sein.

Mehr Informationen unter www.rappoldkoehli.ch

Interview Evgenia Kostoglacis

