

Studio: Dis-Pari opportunità nell'avvocatura?

Ungleiche Chancen in der Anwaltschaft? eine Studie

a cura di
Letizia Caporusso e Anna Ress

Bolzano-Bozen, 18.11.2024



Vorwort

Die institutionelle Aufgabe des Komitees für Chancengleichheit der Anwaltskammer ist es, „*Forschungs-, Analyse- und Überwachungstätigkeiten*“ zur Situation der eigenen Mitglieder durchzuführen und Informationen über die ergriffenen Initiativen zu verbreiten.

Abgesehen von den Statistiken des CENSIS fehlten aktuelle und spezifische Daten zur Anwaltschaft in Bozen. Zudem hatten wir den Eindruck, dass die Gesamtzahl der eingetragenen Personen, insbesondere der Anwältinnen, zurückging, was uns aus mindestens zwei Gründen überraschte.

Erstens sind die Einkommen in unserer Provinz deutlich höher als der nationale Durchschnitt, was auf einen vorteilhaften Markt für alle schließen lassen würde. Zweitens ist, entgegen gelegentlicher Behauptungen, die Anzahl der Anwältinnen und Anwälte in Südtirol nicht übermäßig hoch. In unserer Autonomen Provinz gibt es 1,7 Anwältinnen und Anwälte pro 1.000 Einwohner – einer der niedrigsten Werte in Italien.

Vereinfacht man einige wirtschaftliche Konzepte, so würde man – wenn der Markt rentabel und nicht überfüllt ist – theoretisch einen Anstieg der Eintragungen erwarten, nicht jedoch einen Rückgang.

Aus dieser Überlegung entstand die Idee, als erste Initiative eine Untersuchung unseres Anwaltsstandes durchzuführen, um den „Gesundheitszustand“ der Anwaltschaft zu erfassen, festzustellen, ob der wahrgenommene Rückgang tatsächlich real ist und ob es geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausübung des Anwaltsberufs gibt.

Die von Dr. Letizia Caporusso und Dr. Anna Ress gesammelten Daten und Erfahrungsberichte – denen unser herzlicher Dank gilt – liefern ein wertvolles Porträt des Anwaltsberufs in Bozen und zeigen die Notwendigkeit auf, konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zu ergreifen.

Eine Verpflichtung, die uns alle betrifft.

RAin Silvia Basile

Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit der Rechtsanwaltskammer Bozen

Vorwort

Anwälte setzen sich für den Schutz der Grundrechte und die Beseitigung von Ungleichheiten ein. Aus diesem Grund ist es besonders interessant, das Vorhandensein von **soziale Ungleichheiten** (Geschlecht, Alter, Sprachzugehörigkeit, geografische Lage usw.) innerhalb der Berufsgruppe zu überprüfen.

Aktuelle Themen - Censis-Daten 2024, 2023 e 2022 (mit Schwerpunkt auf Frauen):

- **Überalterung der Berufstätigen** (die Lebenserwartung steigt und die Zahl der jungen Menschen sinkt);
- **Langsame „Feminisierung“**: Frauen sind heute bei der Aufnahme des Berufs in der Mehrheit (Parität in einem halben Jahrhundert - in den 1980er Jahren waren weniger als 10 % der Mitglieder der Cassa Forense);
- **Geschlechtertrennung** (vertikal und horizontal): Führungspositionen werden in 29% der Fälle von Richterinnen bekleidet (Statistisches Amt der CSM) und 29% Frauen in der CNF (2023);
- **geschlechtsspezifisches Lohngefälle**: Frauen verdienen bereits im Alter von 30 Jahren bei ähnlichen Verpflichtungen weniger (Almalaurea), und die Kluft vergrößert sich mit zunehmendem Alter und hat Auswirkungen auf die Renten von Frauen und Männern, wenn sie aus dem Beruf ausscheiden; in TAA-Südtirol liegt das Durchschnittseinkommen von Juristinnen bei 42.684€ gegenüber 85.758€ bei Juristen;
- **Studienabbruch**: Trotz der hohen Investitionen in das Jurastudium (63% weibliche Absolventen in Italien und 68% in Trient im Jahr 2023 - Daten von Almalaurea) sind es vor allem Frauen, die aus dem Beruf aussteigen (im Jahr 2023 fast 6.000 im Vergleich zu fast 3.000 Anwälten - Daten der Cassa Forense).

Inhalt



sozio-anagraphische
Merkmale

Vereinbarkeit
von Beruf und
Familie

Schwierigkeiten von Frauen
und Männern in diesem
Beruf

Gender Pay Gap

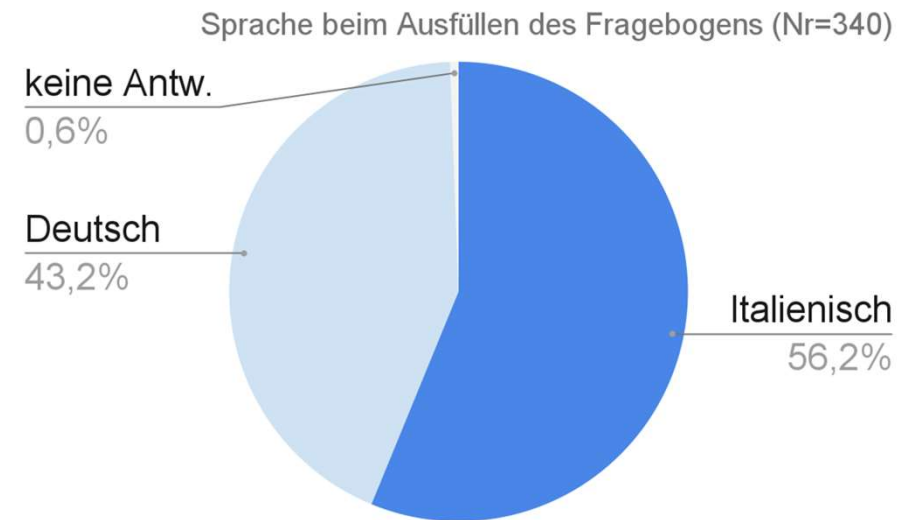
- Wahrnehmung
- Ursachen

Stereotypen

Was tun?

Methodologie

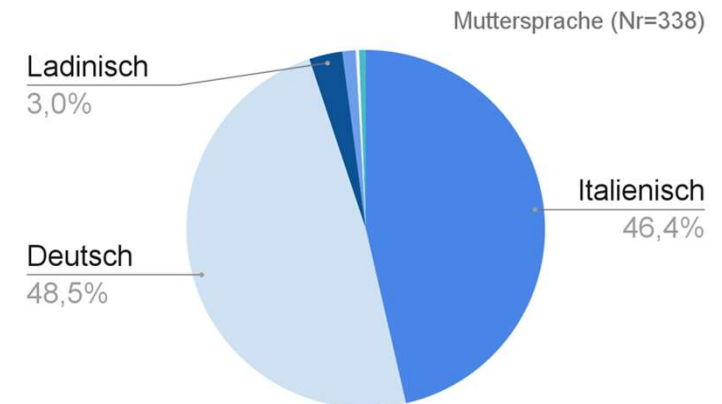
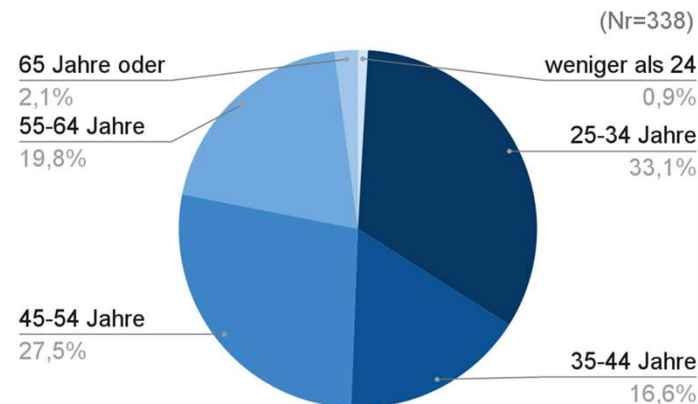
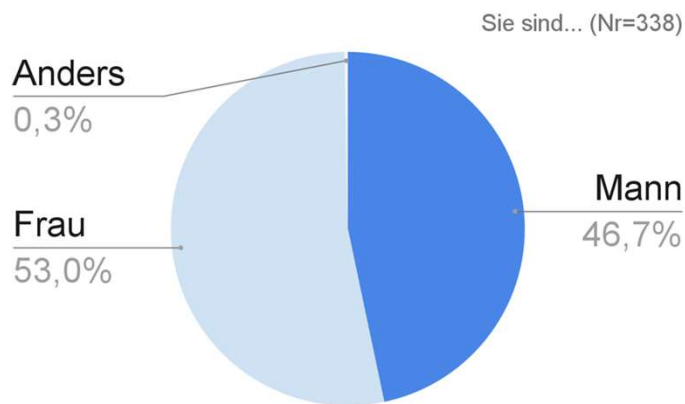
- Die Umfrage wurde vom **25. März bis 13. April 2024** (19 Tage) bei den Rechtsanwälten der Rechtsanwaltskammer Bozen über Google Forms - Business Version (Europäischer Server) durchgeführt.
- **Anonymität:** Die Identität des Befragten kann nicht ermittelt werden (es wurden weder E-Mails noch IPs gesammelt)
- Umfrage auf Deutsch und Italienisch
- 340 Befragte, von denen **338** gültig (2 haben nicht zugestimmt)
- Rücklaufquote: 31,7%



Nr oder N = Gesamtanzahl der gültigen Antworten

Sozio-anagrafische Merkmale

Die Befragten widerspiegeln die Vielfalt der Geschlechter, Altersgruppen und Sprachen, wobei die Frauen im Vergleich zur Referenzbevölkerung überrepräsentiert sind (53 % der Befragten, 41 % der Mitglieder).



Inhalt



Arbeitssituation
Kundenkreis
Einkommen



Gender Pay Gap
- Wahrnehmung
- Ursachen

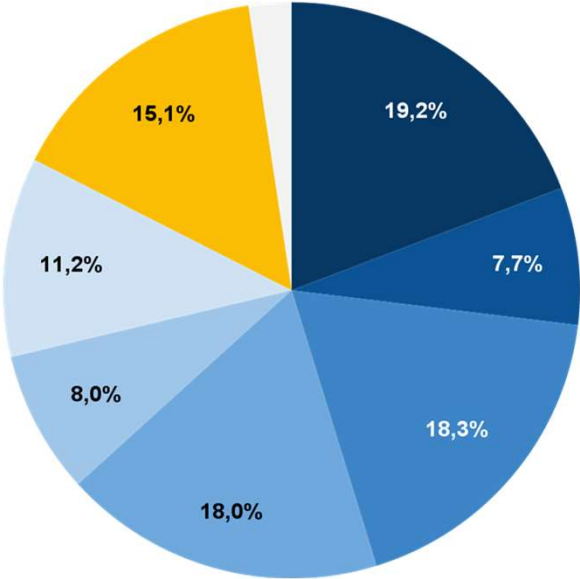


Stereotypen

Arbeitssituation

vertikale Segregation

- Alleinige/r Inhaber/in einer Kanzlei
- Inhaber/in einer Kanzlei mit Mitarbeiter
- Partner/in in einer Kanzlei
- Mitarbeit in einer Kanzlei (sog. „monocommitenza“)
- Hauptsächlich tätig (mind. 80%) für eine Kanzlei
- Ich teile die Kosten mit anderen Kollegen
- Anwaltsanwärter/in
- keine Antw.

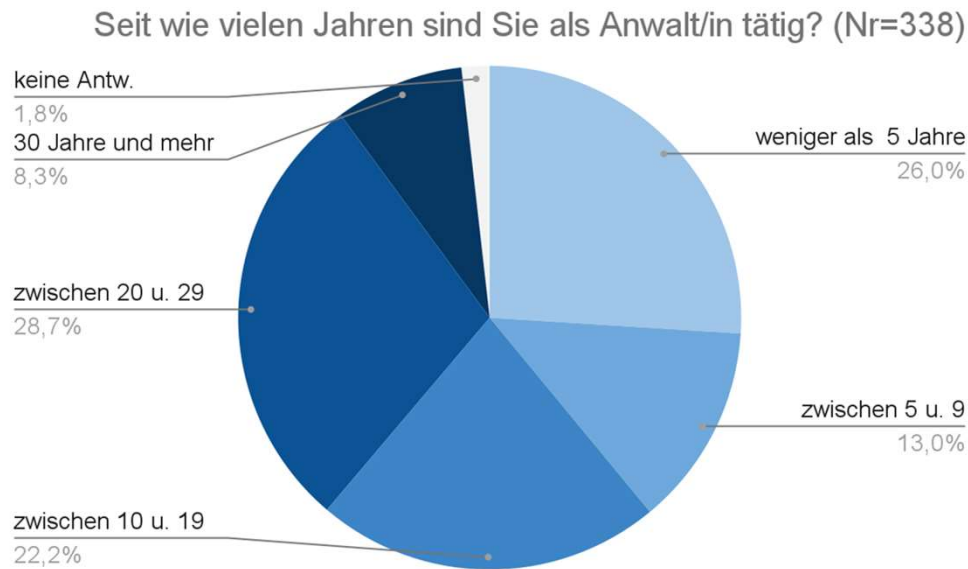


(% - M=158; F=179; Nr=338)	Frauen	Männer	Insgesamt
Inhaber/in einer Einzelkanzlei	15,1	23,4	19,2
Inhaber/in einer Kanzlei mit MitarbeiterInnen	7,3	8,2	7,7
Insgesamt Inhaber/innen	22,4	31,6	26,9
Ausschließlich freiberufliche Mitarbeit (monocommittenza)	21,8	13,9	18,0
vorwiegend freiberufliche Mitarbeit (min. 80%)	8,9	7,0	8,0
freiberufliche Mitarbeit gesamt	30,7	20,9	26,0
Mitglied einer Sozietät/STA/STP	12,3	25,3	18,3
Bürogemeinschaft (Spesenaufteilung mit anderen KollegInnen)	14,0	8,2	11,2
Anwaltsanwärter/in	19,0	10,8	15,5
Keine Antworten	1,7	3,2	2,4

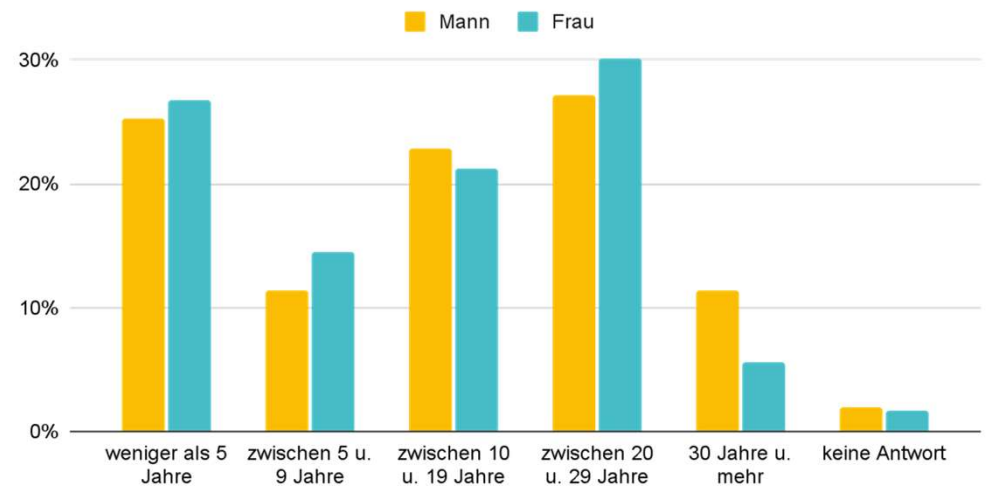
15% der Befragten sind Anwaltsanwärter/innen (14% der Anwaltskammer Bozen), **82% sind Rechtsanwälte/innen** (86% der AKB). Jeder fünfte Befragte hat eine Einzelkanzlei. Es gibt viel mehr Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter und viel mehr Anwaltsanwärterinnen als Anwaltsanwärter, während es deutlich mehr männliche Inhaber einer Kanzlei oder Partner einer Sozietät gibt als bei den Rechtsanwältinnen.

Berufserfahrung

Eine/r von vier Befragten hat weniger als fünf Jahre Erfahrung, mehr als eine/r von drei hat mittlere bis lange Erfahrung (5-19 Jahre), 37 % haben eine lange Tätigkeit (mehr als 20 Jahre).



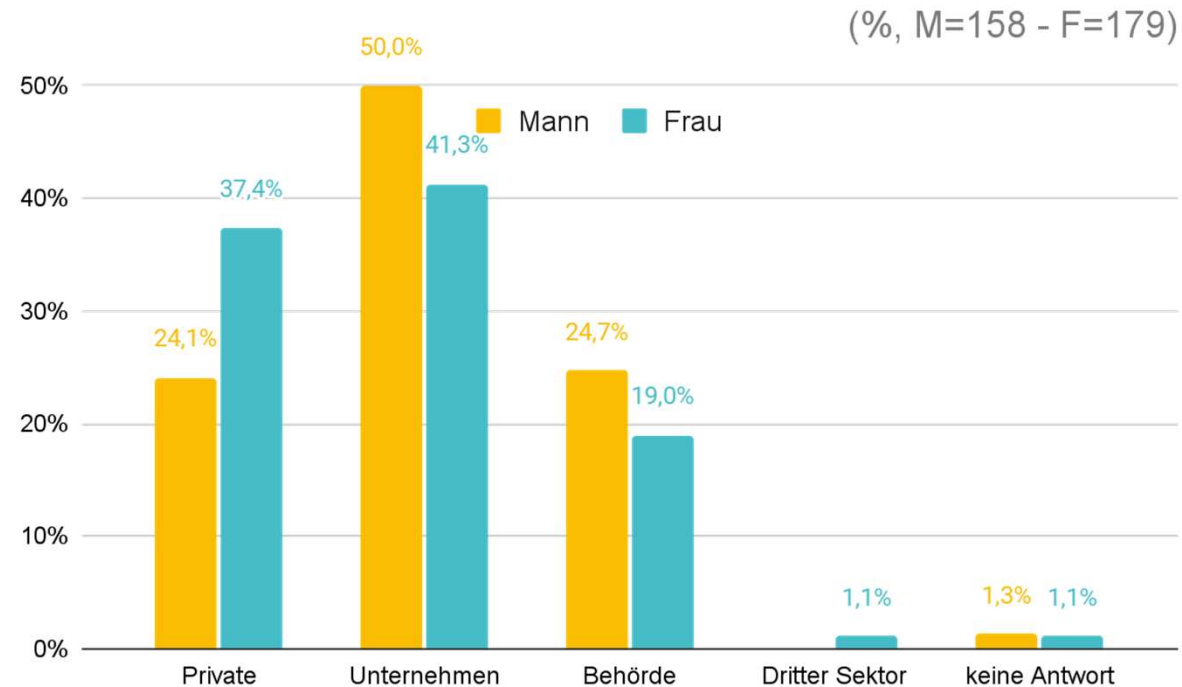
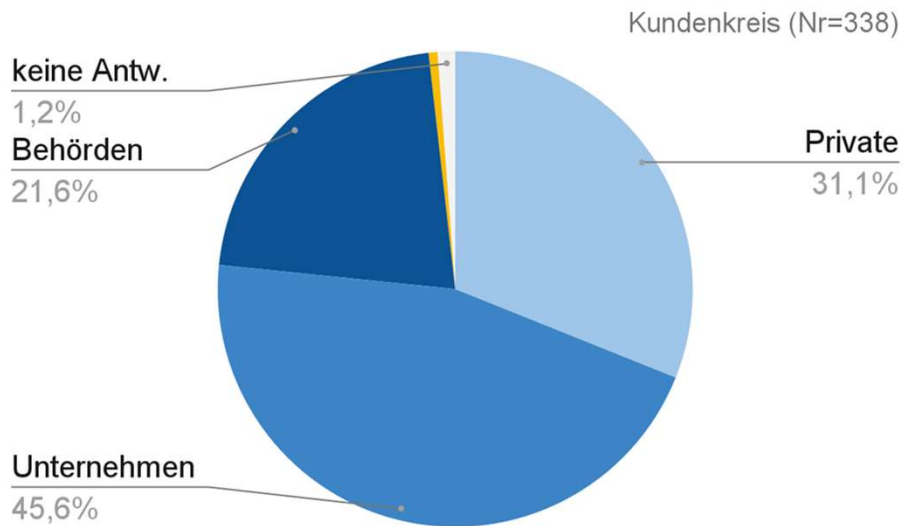
(%, M=158 - F=179)



Weniger Frauen als Männer mit 10-19 Jahren Berufserfahrung beantworteten den Fragebogen.

Kundenkreis

horizontale Segregation



Fast die Hälfte arbeitet für Unternehmen, ein Drittel für private Auftraggeber und ein Fünftel für die öffentliche Verwaltung. Es zeigt sich **eine horizontale Segregation nach Geschlecht**, die dazu führt, dass Frauen mehr als Männer mit privaten Kunden zu tun haben als mit Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung.

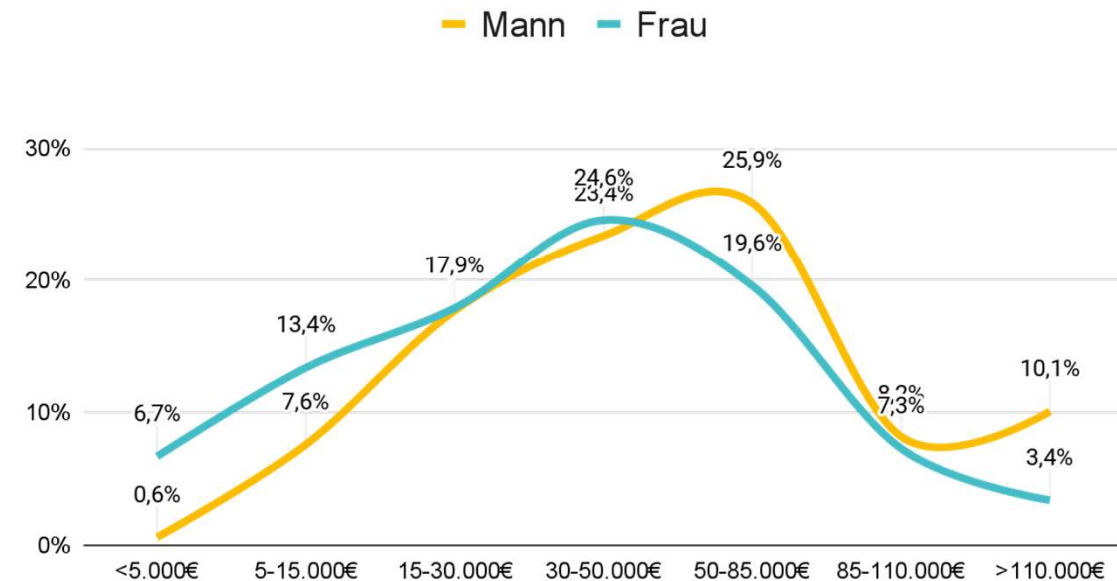
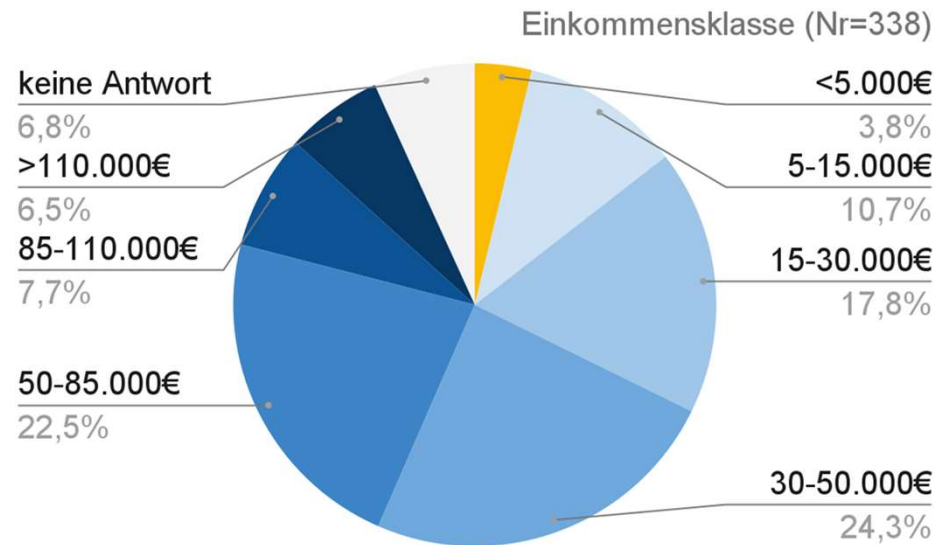
Berufsfeld

	% Männer auf Gesamt ♂	% Frauen auf Gesamt ♀	Differenz
Gesellschaftsrecht / M&A / Verträge	27,8	11,7	16,1
Erbrecht / Trust	35,2	46,1	-10,9
Schadenersatzrecht	56,3	47,5	8,8
Familienrecht	36,8	45,6	-8,8
Kondominium u. dingliche Rechte	20,3	12,3	8,0
Strafrecht	32,9	25,7	7,2
Arbeitsrecht u. Fürsorge	12,0	7,3	4,7
Sonstiges	17,7	22,3	-4,6
Verwaltungsrecht	15,8	12,3	3,5
Steuerrecht	2,5	4,5	-2,0
Insolvenzrecht u. Inkasso	23,4	24,6	-1,2
Privacy	3,2	2,2	1,0

Die **horizontale Geschlechtertrennung** zeigt sich auch nach Tätigkeitsbereichen. Der vorherrschende Tätigkeitsbereich hat erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen, die Frauen stark benachteiligen: **Anwältinnen befassen sich viel mehr mit Fragen wie Familie und Erbschaft als Anwälte, während das lukrativere Gesellschaftsrecht eine Männerdomäne ist.**

Erklärtes Einkommen - alle Mitglieder

(%, M=158 - F=179)



14,2 % der Befragten geben an, mehr als 85.000 Euro im Jahr zu verdienen; **die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sind erheblich**: bei den Frauen erreicht jede Zehnte (10,7 %) diese Schwelle, bei den Männern sind es 18,3 %. Andererseits gibt jede fünfte Frau an, weniger als 15.000 Euro im Jahr zu verdienen (20,1 %); bei den Männern sind dies weniger als jeder Zehnte (8,2 %).

Die Wahrnehmung des Gender Pay Gap

Gibt es Ihrer Meinung nach Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Anwaltsberuf? (% , F=179; M=158, Insg.=338)

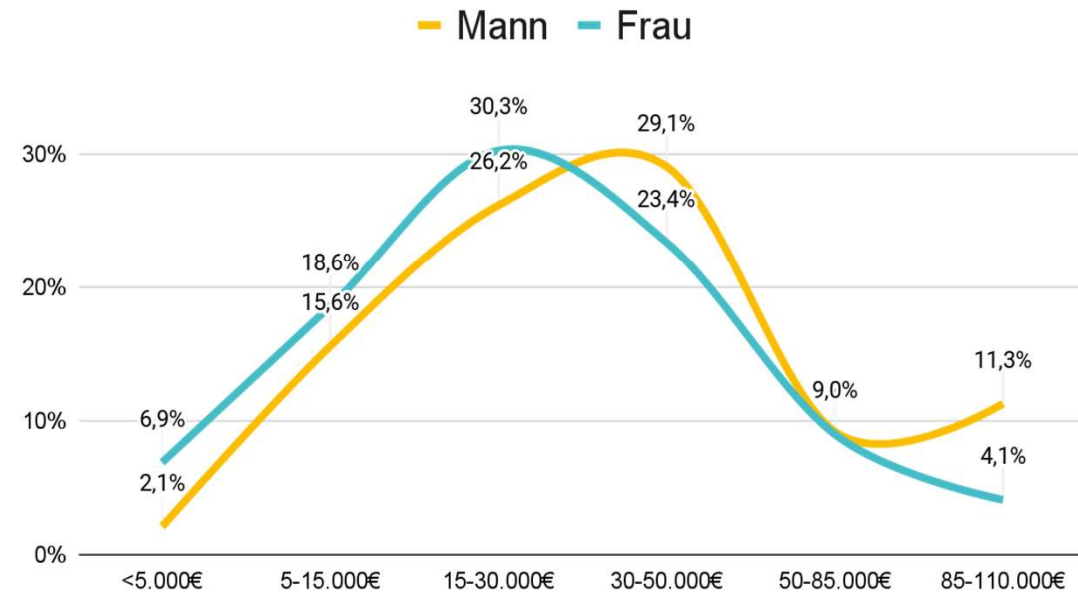
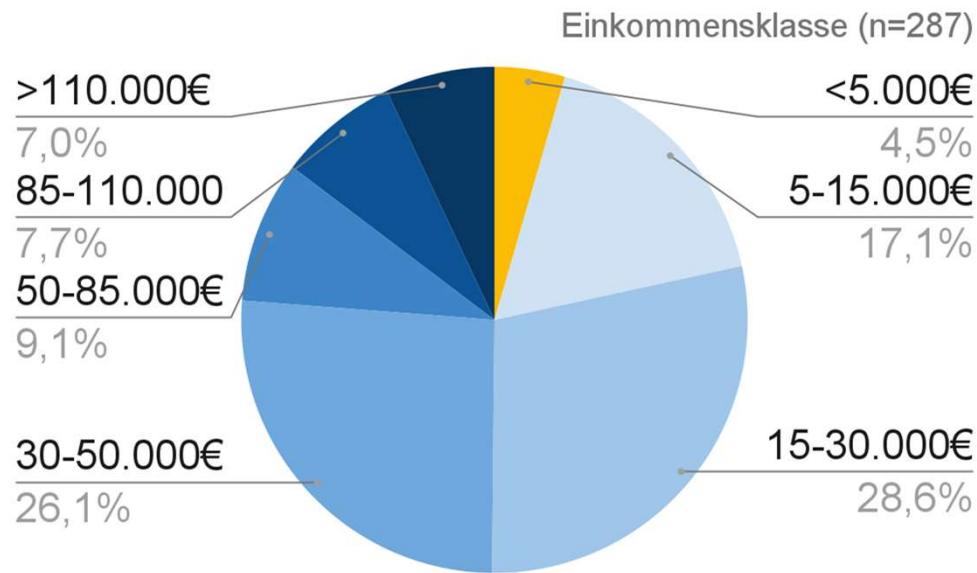
	Frauen	Männer	Insgesamt
Ja, Männer verdienen mehr als Frauen	88,3	57,0	73,7
Nein, Männer und Frauen verdienen mehr oder weniger dasselbe	10,6	40,5	24,6
Ja, Frauen verdienen mehr als Männer	0,6	1,3	0,9
keine Antwort	0,6	1,3	0,9

Laut CENSIS verdienen Männer im Anwaltsberuf mehr als Frauen. **Wie groß ist Ihrer Meinung nach dieser Unterschied in Norditalien?** (% , F=179; M=158, Insg.=338)

	Frauen	Männer	Insgesamt
Im Durchschnitt verdienen Männer bis zu 20% mehr als Frauen	39,2	59,5	43,8
Männer verdienen im Durchschnitt bis zu 50% mehr als Frauen	50,3	32,3	42,0
Männer verdienen im Durchschnitt bis zu 70 % mehr als Frauen	12,3	1,9	7,4
Männer verdienen im Durchschnitt doppelt so viel wie Frauen (100% mehr)	4,5	1,3	3,0
keine Antwort	2,8	5,1	3,8

Erklärtes Einkommen - Anwält*innen

(%, M=141 - F=145)



16,8 % der befragten Freiberufler geben an, mehr als 85.000 Euro im Jahr zu verdienen; **die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sind beträchtlich:** Bei den Frauen erreicht etwas mehr als jede Zehnte (13,1 %) diese Schwelle, bei den Männern sind es 20,5 %. Umgekehrt gibt jede vierte Frau an, weniger als 15.000 Euro im Jahr zu verdienen (25,5 %); bei den Männern sind es 17,7 %.

Die Wahrnehmung des *Gender Pay Gap*

- Jeder vierte Befragte (25,5 %), d. h. fast die Hälfte der Männer (41,8 %) und jede zehnte Frau (11,2 %), ist sich der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in diesem Beruf nicht bewusst
- Nur magere 3 % der Fälle kommen dem korrekten Wert für die geschlechtsspezifische Differenz in Norditalien nahe (Männer haben ein doppelt so hohes Einkommen wie Frauen, CENSIS-Daten)
- Obwohl sie von der Realität weit entfernt sind, kommen die Frauen in ihrer Einschätzung dem großen geschlechtsspezifischen Einkommensgefälle am nächsten. Männer hingegen sehen allenfalls einen leichten Vorteil von 20 % (59,5 %)

Wahrnehmung der Ursachen des *Gender Pay Gap* (1)

CENSIS-Erhebungen zeigen uns einen auffälligen Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen, die als Anwälte tätig sind: [In Norditalien verdienen Männer mehr als doppelt so viel wie Frauen](#). Was ist Ihrer Meinung nach der Grund dafür?

Geben Sie an, inwieweit Sie zustimmen.

	Stimme sehr zu	stimme etwas zu	stimme weder zu noch stimme ich nicht zu	stimme etwas nicht zu	stimme sehr nicht zu	Insg.
Frauen widmen der Familie mehr Zeit als Männer	41,1	45,0	7,7	4,1	2,1	100
Männer widmen mehr Zeit der Arbeit als Frauen	20,7	42,9	21,3	8,0	7,1	100
Frauen spezialisieren sich in weniger profitablen Sektoren	13,6	39,3	23,4	13,6	10,1	100
Frauen schätzen ihre Arbeit weniger wert (sie berechnen ein geringeres Honorar als Männer für dieselbe Tätigkeit oder arbeiten kostenlos)	16,3	35,8	23,7	10,9	13,3	100
Kunden haben lieber mit Männern zu tun	14,2	5,8	29,9	11,8	8,3	100
Frauen befassen sich eher mit weniger profitablen Angelegenheiten	11,2	37,9	27,5	14,2	9,2	100

Wahrnehmung der Ursachen des *Gender Pay Gap*

Was ist Ihrer Meinung nach der Grund dafür?

(% "stimme sehr zu" u. "stimme einigermaßen zu" - F=179; M=158, Insg.=338)

	Frauen	Männer	Insgesamt
Frauen widmen der Familie mehr Zeit als Männer	92,7 $\Delta=14,2$	78,5	86,1
Männer widmen mehr Zeit der Arbeit als Frauen	61,5	66,5	63,6
Frauen spezialisieren sich in weniger lukrativen Bereichen	61,5 $\Delta=18,5$	43,0	53,0
Frauen schätzen ihre Arbeit weniger wert (sie berechnen ein geringeres Honorar als Männer für dieselbe Tätigkeit oder arbeiten kostenlos)	74,3 $\Delta=47,1$	27,2	52,1
Kunden haben lieber mit Männern zu tun	69,3 $\Delta=41,5$	27,8	50,0
Frauen befassen sich eher mit weniger lukrativen Angelegenheiten	61,5 $\Delta=26,1$	35,4	49,1
Männer sind kompetenter als Frauen	1,7	4,4	3,0



Wahrnehmung der Ursachen des *Gender Pay Gap* (3)

- Das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle ist weitgehend darauf zurückzuführen, dass Frauen mehr Zeit für Familie und Haushalt aufwenden (86,1 %)
- Drei von vier weiblichen Befragten (74,3 %) geben an, dass Frauen ihre Arbeit weniger wertschätzen, und mehr als zwei von drei Befragten geben an, dass ihre Kunden sich lieber an einen Mann wenden (69,3 %)
- Allgemeiner Eindruck, insbesondere bei Frauen (61,5 %), dass Anwältinnen sich eher mit weniger lukrativen Bereichen und Fällen befassen

Stereotype: “Warum widmen Frauen Ihrer Meinung nach der Familie und dem Haushalt mehr Zeit als Männer”?

(% - M=124; F=166; Nr=291), <i>mehrere Antworten möglich</i>	Frauen	Männer	Insgesamt
Weil sie es so bevorzugen	10,2	16,1	12,7
Weil sie glauben, dass sie es müssen	59,6	48,4	55,0
Weil Männer sich nicht so oft um die Familie und um den Haushalt kümmern	50,6	48,4	49,5
Weil es keine Dienstleistungen zur Unterstützung von Kindern und Eltern gibt	42,8	46,0	44,3
Weil Dienstleistungen zur Unterstützung von Kinder und Eltern zu teuer sind	38,0	28,2	33,7
Weil Frauen dazu neigen, sich in der Familie zu verwirklichen	7,2	15,3	10,7
Weil Männer mehr verdienen / Weil Männer mehr verdienen wollen	25,9	15,3	21,3
andere Gründe	7,2	5,6	6,5

Stereotypen: “Warum widmen Männer Ihrer Meinung nach der Arbeit mehr Zeit als Frauen”?

(% - U=; D=; n=215), *mehrere Antworten möglich*

	Frauen	Männer	Insgesamt
Weil jemand anders sich um die Familie und um den Haushalt kümmert	83,6	63,8	74,0
Weil sie glauben, dass sie es müssen	32,7	44,8	38,6
Weil sie es so bevorzugen	40,9	28,6	34,9
Weil Männer mehr verdienen/ mehr verdienen wollen	32,7	26,7	29,8
Weil Männer dazu neigen, sich bei der Arbeit zu verwirklichen	25,5	20,0	22,8
Weil Männer wettbewerbsfähiger sind als Frauen	16,4	5,7	11,2
Weil Frauen nicht in gleichem Maße geeignet sind, die Arbeit zu machen	-	-	-
<i>andere Gründe</i>	2,7	6,7	4,7

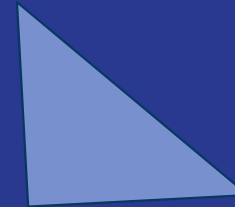
Inhalt

Familien- und Pflegearbeit
der Einfluss von Kindern auf den
Beruf:

- Engagement
- Umsatz
- Karriere



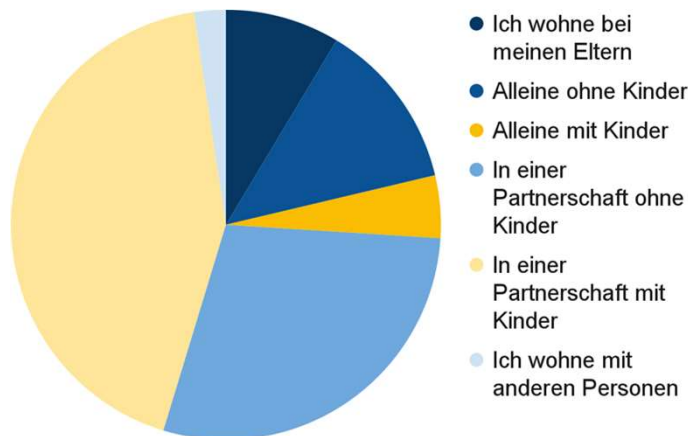
Vereinbarkeit
von Familie
und Beruf



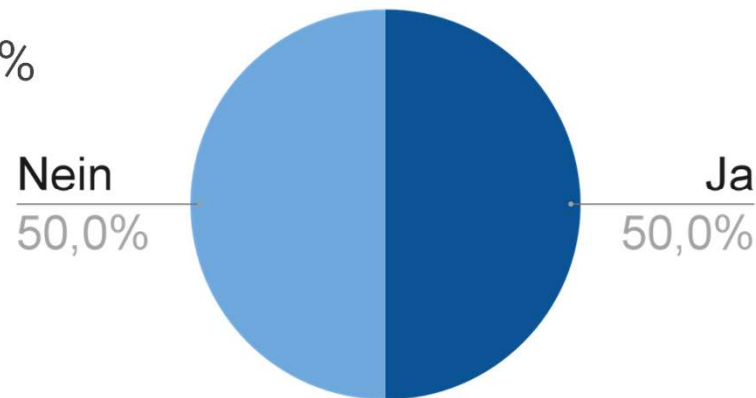
Familie und Pflegearbeit

47,6 % der Befragten leben mit Kindern (4,6 % ohne Partner).

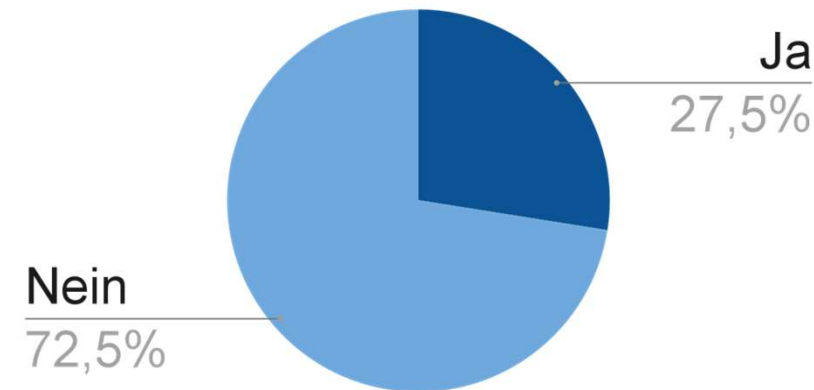
17,4 % leben allein (mehr Männer als Frauen).



Sie kümmern sich regelmäßig um Kinder (n=338)



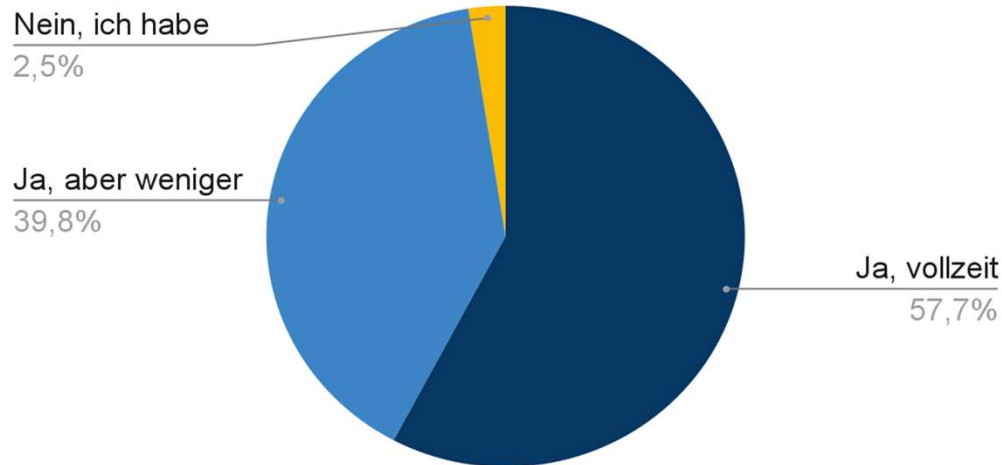
Sie kümmern sich regelmäßig um andere Familienmitglieder (Nr=338)



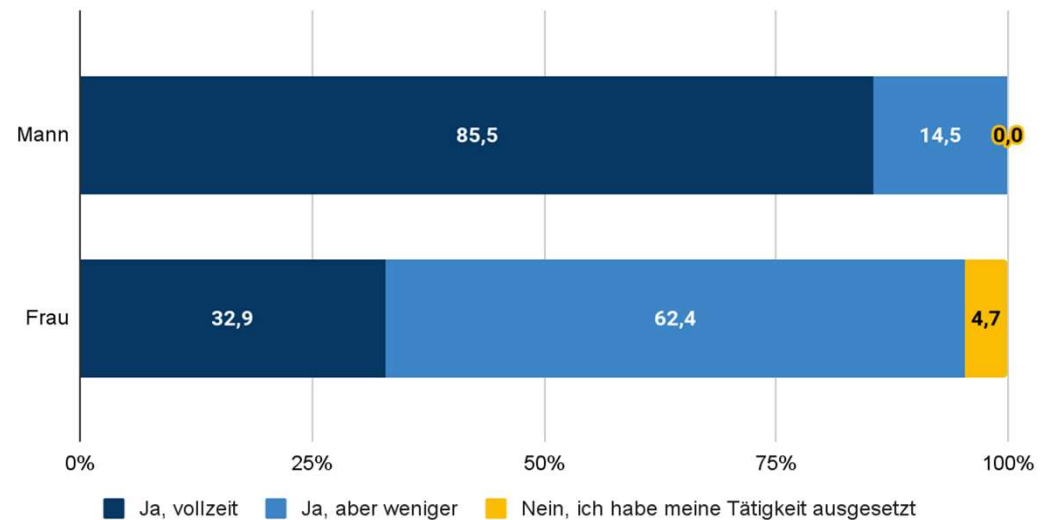
An der Umfrage nehmen weibliche Berufstätige mit und ohne Betreuungsaufgaben teil. Die (angegebene) Kinderbetreuung ist gleichmäßig zwischen den Geschlechtern verteilt (die Hälfte der befragten Männer und Frauen kümmert sich regelmäßig um die Kinder), **während Frauen häufiger als Männer zusätzliche Betreuungsaufgaben angeben** (30 % gegenüber 24 %).

Die Auswirkung von Kindern auf den Beruf: Intensität

Haben Sie nach der Geburt Ihres Kindes/Ihrer Kinder weiterhin als Anwalt/in gearbeitet? (Nr=161)



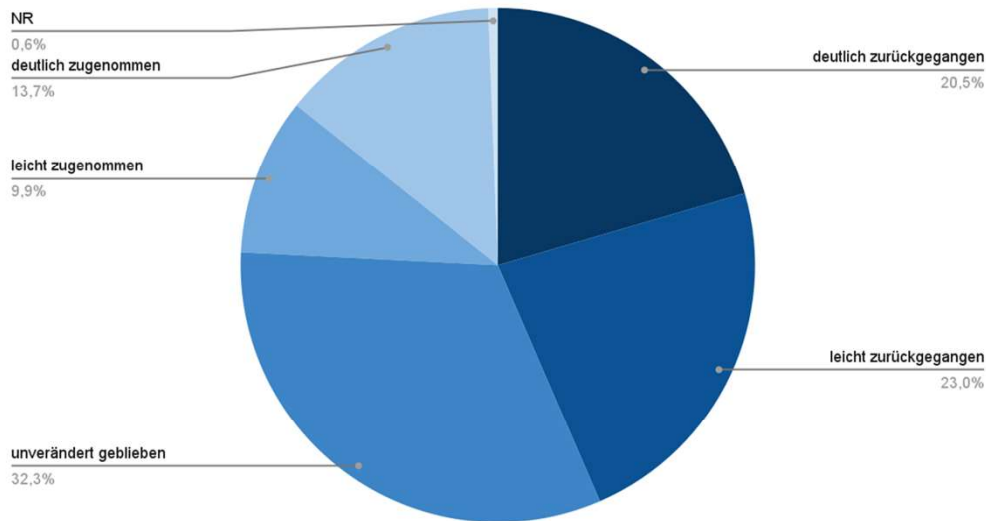
(% - M=76; F=85)



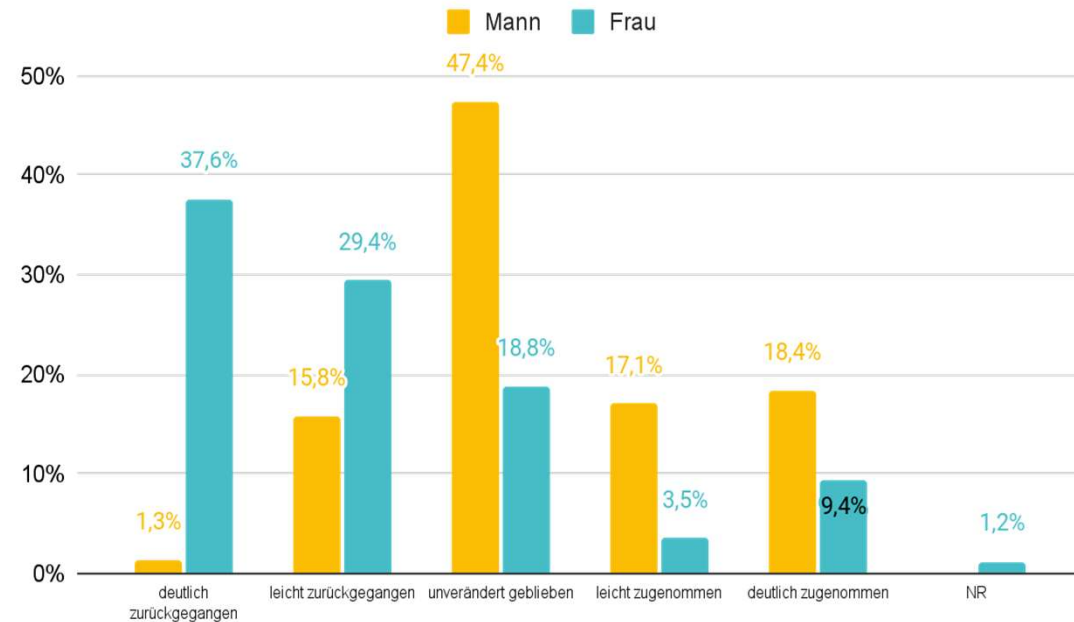
Die Präsenz von Kindern hat bei Frauen eine stärkere Auswirkung auf die Ausübung des Berufs. Weniger als eine von drei befragten Müttern arbeitete nach der Geburt des Kindes weiterhin in Vollzeit, gegenüber 85 % der Väter. **Zwei Drittel der befragten Frauen reduzierten das Ausmaß ihrer Tätigkeit oder hörten auf zu arbeiten** (drei von ihnen nahmen die Arbeit nach 12 Monaten wieder auf, eine hat sie noch nicht wieder aufgenommen). **Kein befragter Vater hat wegen Kindern aufgehört zu arbeiten.**

Die Auswirkung von Kindern auf den Beruf: Umsatz

Umsatz nach der Geburt von Kinder... (Nr=161)



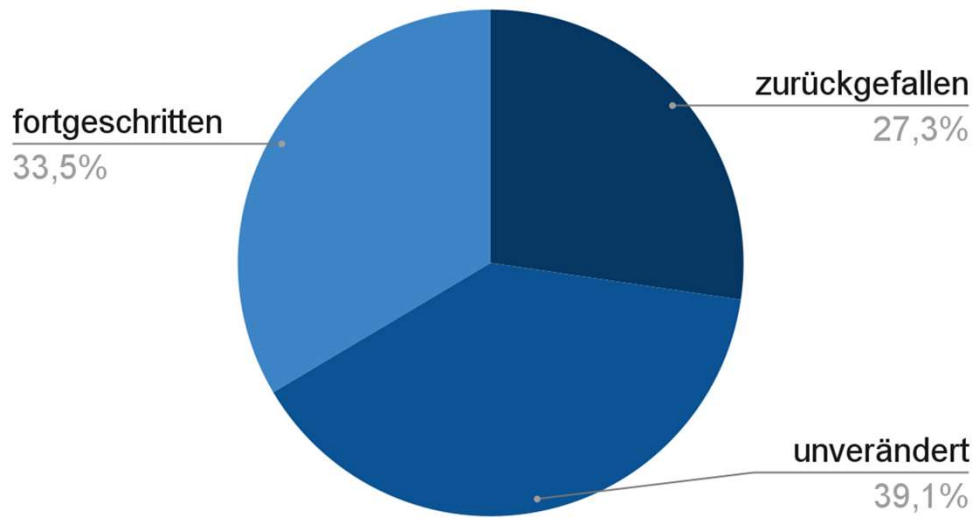
(%, M=76 - F=85)



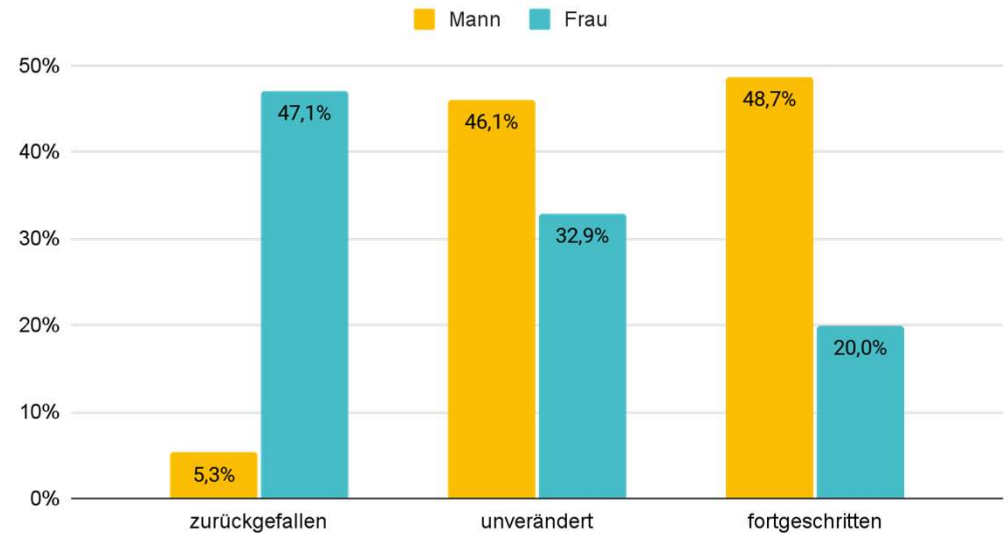
Die Ankunft der Kinder scheint sich weit weniger auf das Einkommen der Väter ausgewirkt zu haben: Fast die Hälfte der Befragten gab an, dass ihr Umsatz unverändert geblieben ist, und bei mehr als einem Drittel ist er sogar gestiegen. Die Frauen hingegen geben in zwei von drei Fällen einen Rückgang an, der sogar deutlich ausfällt.

Die Auswirkung von Kindern auf den Beruf: Karriere

Nach Geburt vom Kind ist Ihre Karriere... (n=161)



(%, M=76 - F=85)



Die Geburt von Kindern hat für Frauen weitaus größere Auswirkungen auf die Fortsetzung ihrer juristischen Karriere. Für fast die Hälfte der Mütter hat sich ihre Karriere verschlechtert, im Vergleich zu nur 5,3 % der Väter. Bei 46,1 % der Väter und nur bei einem Drittel der Mütter hingegen ist die Karriere unverändert geblieben, und bei fast der Hälfte der Väter ist sie gestiegen, während nur eine von fünf Müttern aufsteigen konnte.

Der Einfluss von Kindern auf den Beruf

Die Daten bestätigen **eine traditionelle Rollenverteilung**, bei der sich die Frau der Kindererziehung und der Mann der Arbeit widmet: Die Ernährerrolle des Vaters wird bestätigt, dessen Aufgabe im traditionellen Familienmodell darin besteht, für den Unterhalt seines Nachwuchses zu sorgen, indem er sich dem öffentlichen Bereich widmet, während die Betreuungsaufgaben von den Müttern übernommen werden, von denen erwartet wird, dass sie sich auf den privaten Bereich zurückziehen und ihre beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten einschränken. Und dies ungeachtet der Fähigkeiten, des Einkommens und der Interessen, die vor der Geburt des Kindes/der Kinder erworben wurden.

Von Frauen, die nicht auf die Rolle der Hausfrau verzichten, wird (kulturell und gesellschaftlich) **eine doppelte Präsenz** (im Beruf und in der Familie) verlangt; für Männer gilt das nicht. Dies hat zur Folge, dass Frauen, wie wir gesehen haben, ihr berufliches Engagement reduzieren, sobald Kinder geboren werden, und damit ihre Karrierechancen und ihr Einkommen verringern.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie (1)

Im Anwaltsberuf... (% , Nr=338)	stimme sehr zu	stimme einigermaßen zu	stimme weder zu noch stimme ich zu	stimme einigermaßen nicht zu	stimme überhaupt nicht zu]	keine Ant- wort	Insg.
sind die Arbeitszeiten, die von den Kunden, von der Kanzlei, vom Gericht...vorgegeben werden, mit den Bedürfnissen der Familie schwer vereinbar	24,6	38,5	17,5	12,1	3,3	4,1	100
habe ich den Eindruck, dass es Unterschiede in der Vergütung von Männern und Frauen gibt	26,9	27,8	17,5	12,1	11,8	3,8	100
habe ich den Eindruck, dass das Vertrauen der Kunden unterschiedlich groß ist, je nachdem, ob es sich dabei um einen Anwalt oder eine Anwältin handelt	17,2	31,1	20,1	16,9	11,2	3,6	100
ist die Ausübung des Berufs aufgrund der Betreuung von Kindern beeinträchtigt	18,3	28,4	10,9	20,1	18,3	3,8	100
stellt die Betreuung von Familienangehörigen ein Hindernis für die Ausübung des Berufs dar	16,3	29,0	12,4	21,9	15,7	4,7	100
haben Frauen und Männer die gleichen Chancen	8,6	27,8	9,2	27,8	23,7	3,0	100
ist es möglich, sich genügend Freiraum für Freizeitaktivitäten (Sport/Hobbys/Interessen) zu verschaffen	3,6	28,7	17,8	30,2	15,7	4,1	100
kann man Teilzeit arbeiten, ohne Nachteile in der Karriere zu haben	2,1	10,9	10,7	39,1	32,5	4,7	100

Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2)

Im Anwaltsberuf...

(% "stimme sehr zu" u. "stimme einigermaßen zu", F=179, M=158; Nr=338)

	Frauen		Männer	Insgesamt
sind die Uhrzeiten (vorgegeben/ verlangt von den Kunden, von der Anwaltskanzlei, von den Gerichten...) schwer mit den Bedürfnissen der Familie vereinbar	67,6	$\Delta=10,7$	58,2	63,0
habe ich den Eindruck, dass es Unterschiede in der wirtschaftlichen Behandlung von Frauen und Männern gibt	76,0	$\Delta=45,6$	30,4	54,7
habe ich den Eindruck, dass das Vertrauen der Kunden davon abhängt, ob der/die Freiberufler/in eine Frau oder ein Mann ist	65,9	$\Delta=38,1$	27,8	48,2
wirkt sich die Betreuung der Kinder nachteilhaft auf die Ausübung des Berufs aus	46,4		47,5	46,7
stellt es ein Hindernis bei der Ausübung des Berufs dar, wenn man sich um Familienmitglieder kümmern muss	48,6	$\Delta=7,5$	41,1	45,3
haben Frauen und Männer dieselben Möglichkeiten	20,7	$\Delta=33,7$	54,4	36,4
ist es möglich, Freizeitaktivitäten ausreichend nachgehen zu können (Sport/Hobby/Interessen)	29,6	$\Delta=5,8$	35,4	32,2
kann man in Teilzeit arbeiten ohne Nachteile zu haben	12,3		13,9	13,0

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (3)

- Fast zwei von drei Befragten (63,0 %) geben an, dass der Beruf Arbeitszeiten erfordert, die schwer mit der Familie zu vereinbaren sind
- Deutlich mehr Frauen als Männer (76,0 % bzw. 30,4 %) nehmen Unterschiede in der wirtschaftlichen Behandlung und im Vertrauen der Mandanten in Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen wahr (65,9 % bzw. 27,8 %)
- Mehr Männer als Frauen (54,4 % und 20,7 %) sind der Meinung, dass beide Geschlechter in ihrem Beruf dieselben Chancen haben und dass sie genügend Raum für Freizeitaktivitäten haben (35,4 % und 29,6 %).

Inhalt



A diagram consisting of three triangles. A small blue triangle is on the left. A larger dark blue triangle is in the center, with a yellow triangle at its base. The text 'Ausstiegsrisiko Ursachen' is to the left of the small blue triangle, 'Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen' is to the right of the dark blue triangle, and 'zukünftige Absichten' is below the yellow triangle.

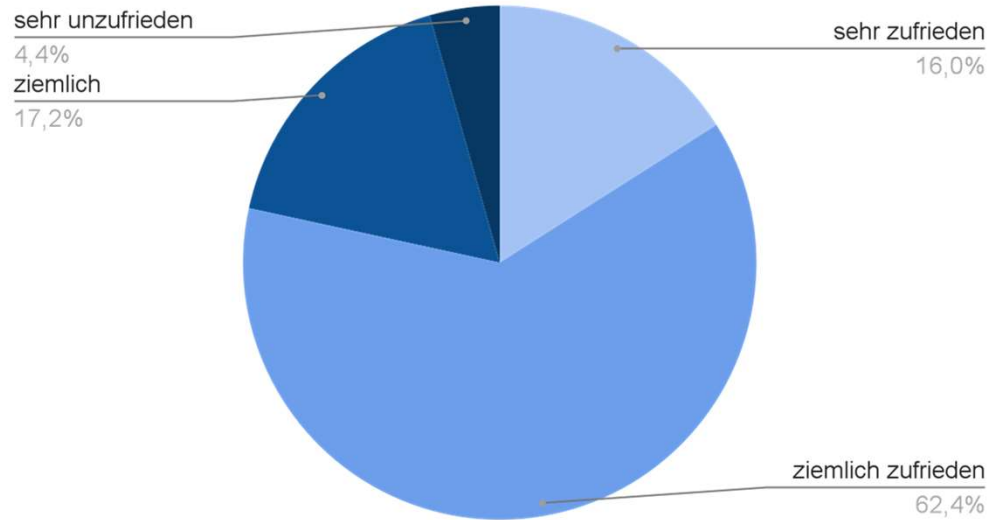
Ausstiegsrisiko
Ursachen

Zufriedenheit mit den
Arbeitsbedingungen

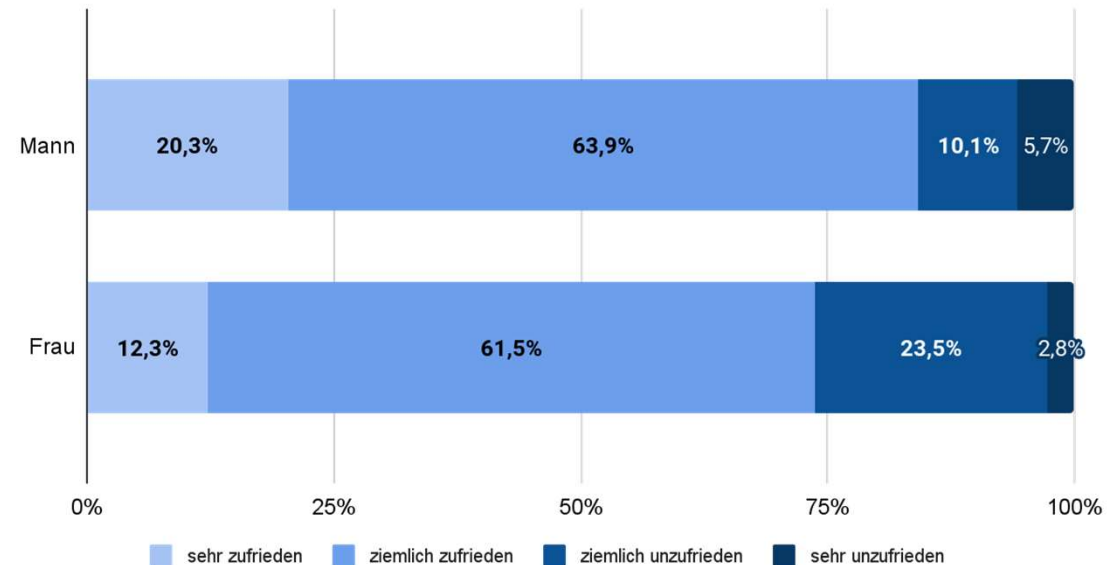
zukünftige Absichten

Zufriedenheit mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen

Arbeitszufriedenheit (Nr=338)



(% - M=158; F=179)



Die Zufriedenheit mit dem Beruf ist allgemein gut, aber mehr als jede/r Fünfte sagt, er/sie sei unzufrieden (21,6 %). Die Unzufriedenheit ist unter den weiblichen Befragten (26,3 %) weitaus stärker verbreitet als unter ihren männlichen Kollegen (15,8 %).

Halten Sie es für wahrscheinlich in den nächsten fünf Jahren... (1)

(% - Nr=338)		Sehr wahrsch.	Mäßig wahrsch.	Mäßig unwahrsch.	sehr unwahrsch.	keine Ant- wort	Insg.
zu heiraten oder in einer Partnerschaft zu leben	>30%	32,0	13,0	6,8	17,5	30,8	100
Kinder zu haben		18,6	13,3	10,1	31,4	26,6	100
eine andere entgeltliche Tätigkeit auszuüben	20-30%	8,0	21,3	25,7	26,0	18,9	100
Kanzlei zu wechseln		6,5	15,7	24,3	28,4	25,1	100
den Anwaltsberuf aufzugeben		6,2	20,1	26,6	30,5	16,6	100
eine Spezialisierungsschule zu besuchen, zu promovieren, einen Master zu machen usw		5,9	15,4	13,6	40,8	24,3	100
an einem Wettbewerb für eine Arbeitsstelle bei der Autonomen Provinz Bozen oder bei örtlichen Körperschaften teilzunehmen	10-20%	3,3	13,6	18,0	42,6	22,5	100
eine andere unbezahlte Tätigkeit auszuüben		3,0	9,5	19,2	45,9	22,5	100
Lehrer für Rechtswissenschaften zu werden		1,8	10,1	22,5	42,6	23,1	100
sich auf die Richterprüfung vorzubereiten	<10%	2,7	3,8	10,4	59,5	23,7	100
ein Forschungsstipendium zu erhalten oder eine Postdoc-Forschung durchzuführen		0	3,6	10,4	60,4	25,7	100
sich auf die Notarprüfung vorzubereiten		0,3	2,1	7,7	65,1	24,9	100

Halten Sie es für wahrscheinlich in den nächsten fünf Jahren...(2)

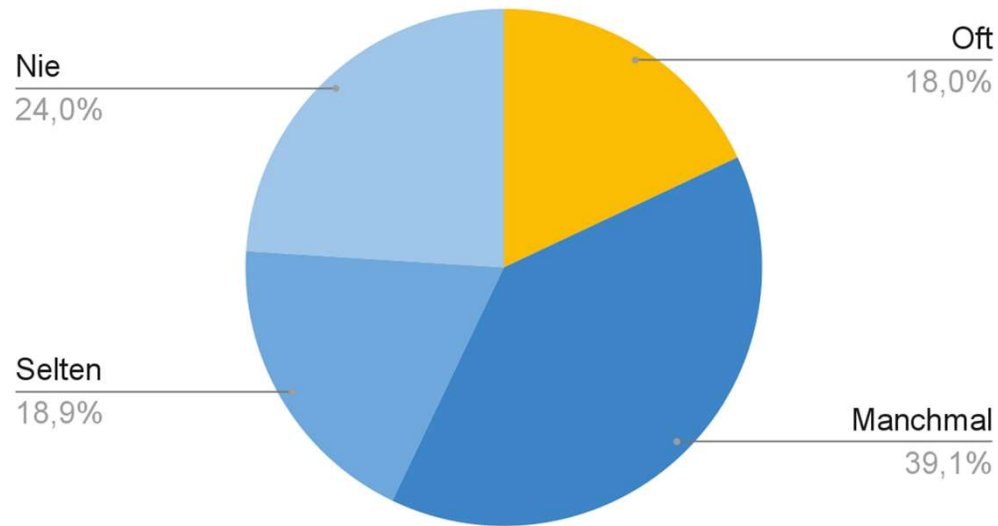
(% "sehr wahrscheinlich" + "ziemlich wahrscheinlich" - D=179; U=158)	Frauen	Männer	Insgesamt
zu heiraten oder in einer Partnerschaft zu leben	42,5	$\Delta=5,0$ 47,5	45,0
Kinder zu haben	33,5	30,4	32,0
eine andere entgeltliche Tätigkeit auszuüben	34,1	$\Delta=10,7$ 23,4	29,3
den Anwaltsberuf aufzugeben	29,6	$\Delta=6,8$ 22,8	26,3
Kanzlei zu wechseln	21,8	22,8	22,2
eine Spezialisierungsschule zu besuchen, zu promovieren, einen Master zu machen usw.	20,1	22,8	21,3
an einem Wettbewerb für eine Arbeitsstelle bei der Autonomen Provinz Bozen oder bei örtlichen Körperschaften teilzunehmen	22,9	$\Delta=12,8$ 10,1	16,9
eine andere unbezahlte Tätigkeit auszuüben	11,2	13,9	12,4
Lehrer für Rechtswissenschaften zu werden	14,5	$\Delta=5,6$ 8,9	11,8
sich auf die Richterprüfung vorzubereiten	5,6	7,6	6,5
ein Forschungsstipendium zu erhalten oder eine Postdoc-Forschung durchzuführen	2,2	5,1	3,6
sich auf die Notarprüfung vorzubereiten	1,7	3,2	2,4

Absichten für die nahe Zukunft

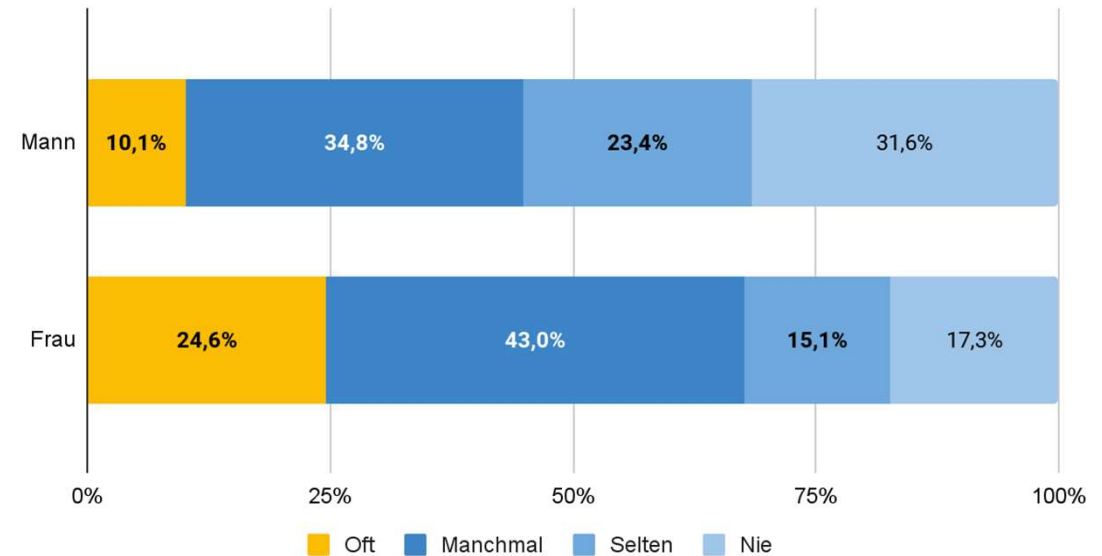
- Mehr als ein Viertel der Befragten (26,3 %) hält es für wahrscheinlich, den Anwaltsberuf aufzugeben
- Mehr Frauen als Männer (29,6 % bzw. 22,8 %) planen, aus dem Beruf auszuscheiden, um sich anderen Tätigkeiten zu widmen, z. B. bei der Autonomen Provinz Bozen oder anderen lokalen Behörden (22,9 % bzw. 10,1 %) oder als Lehrer (14,5 % bzw. 8,9 %)
- Mehr Männer als Frauen planen, sich auf die Notarprüfung bzw. Richterprüfung vorzubereiten (7,6 % bzw. 5,6 %), Forschung zu betreiben (5,1 % bzw. 2,2 %) oder eine andere unbezahlte Tätigkeit auszuüben (13,9 % bzw. 11,2 %).

Risiko des Berufsaustritts

Überlegung, den Anwaltsberuf aufzugeben (Nr =338)



(% - M=76; F=85)



Mehr als die Hälfte hat schon einmal über einen Ausstieg aus dem Anwaltsberuf nachgedacht, 18 % sogar häufig. Das Risiko, den Beruf aufzugeben, ist bei weiblichen Anwälten viel höher: Jede vierte hat schon oft daran gedacht, den Beruf aufzugeben, während dies nur bei einem männlichen Anwalt von zehn der Fall ist.

Aus welchen Gründen haben Sie erwogen, den Anwaltsberuf aufzugeben? (1)

(% - M=108; F=148; Insegesamt 257 Antworten)

mehrere Antworten möglich

	Frauen	Männer	Insg.
Keine angemessene finanzielle Anerkennung im Verhältnis zu den Aufgaben und der Zeit, die für die Arbeit aufgewendet wird	65,5 $\Delta=5,3$	60,2	63,4
Stress und ständige Erreichbarkeit	39,2	37,0	38,5
Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	47,3 $\Delta=33,4$	13,9	33,1
Ungewissheit und Mangel an Stabilität	28,4 $\Delta=5,9$	34,3	30,7
Fehlender Schutz bei Krankheiten, Schwangerschaften, Familienangelegenheiten	39,9 $\Delta=22,3$	17,6	30,4
Mangel an freier Zeit	26,4	25,9	26,1
Zu hohe fiskalische Belastung und zu hohe Sozialversicherungskosten	21,6	29,6	24,9
Zu viele Hindernisse zum Erwerb der Anwaltszulassung	17,6	19,4	18,3
Schwierigkeiten bei der Suche von Kunden	17,6	16,7	17,1
Zu hohe Kosten der Gerichtsverfahren und zu lange Verfahrensdauer	12,0	15,3	14,1
Unzufriedenheit	8,8	13,0	10,5
Ständiger Aufschub von Hauskauf, Heirat und/oder Kinder	12,2	4,6	8,9

Aus welchen Gründen haben Sie erwogen, den Anwaltsberuf aufzugeben? (2)

<i>v.a. mehrere Antworten möglich</i>	Frauen	Männer
Zu viele Schwierigkeit bei der Gründung/Führung einer Anwaltskanzlei	7	2
Gesundheitsgründe		1
Verbot andere Tätigkeiten auszuüben		1
um andere berufliche Herausforderungen zu versuchen	1	
ich habe das Pensionsalter erreicht	1	1
Anwaltsprüfung		1
Neid anderer Anwaltskollegen		1
nicht professionelle Organisation der Zulassung zur Anwaltsprüfung		1
Mangelnde Anerkennung und zu niedrige Entlohnung während des Praktikums		1
Vom Gericht vorgegebene Termine, keine Flexibilität und Planungssicherheit	1	
veraltetes System	1	

Inhalt



Schwierigkeiten von Frauen
und Männern im
Berufsleben

Welche sind die **Hauptschwierigkeiten**, auf die Sie im Anwaltsberuf stoßen?

Rechtsanwältinnen

- geschlechtsbezogene Vorurteile
- Vereinbarkeit von Privatleben u. Beruf
- Kundenakquise

Rechtsanwälte

- Bürokratie u. Digitalisierung
- Inkasso
- Rechtssystem

Was sind die größten Schwierigkeiten, denen Sie im Anwaltsberuf begegnen?

Frauen... Vorurteile, Vereinbarkeit, Kunden (wortwörtliches Zitat)

zu verstehen geben, dass ich fähig bin, meinen Job zu machen und keine Sekretärin bin
Auf gleicher Augenhöhe mit anderen Fachleuten und nicht nach Geschlecht und Alter bewertet zu werden
von älteren männlichen Kollegen ernst genommen zu werden
Das Misstrauen der Kunden gegenüber Frauen
Männer werden ernster genommen als Frauen, auch vor Gericht
Frauen werden von Männern im Allgemeinen als weniger kompetent und erfahren angesehen
Als Frau muss man mehr leisten, und die Mandanten unterschätzen ihre Leistung

Kontakte, neue Gebiete mit möglichen Kunden. Netzwerkarbeit
Ständig müssen neue Kunden gefunden werden
Schwierigkeiten bei der Suche nach Kunden
Kunden finden

Instabilität und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Freizeit mit der Arbeit (die ständige Anwesenheit erfordert)
Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Einkommen sinkt stark bei Teilzeitarbeit
Vereinbarkeit von Kindern und Beruf (Organisation von Terminen, etc.)
Unvereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Teilzeit)
Fehlende Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Ständige Erreichbarkeit, Arbeit und Familie sind schwer zu vereinbaren
Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, Umgang zum männlichen Südtiroler Mandanten (als Anwältin mit italienischer Muttersprache)

Was sind die größten Schwierigkeiten, auf die Sie im Anwaltsberuf stoßen?

Männer... Bürokratie, Sammeln, Rechtssystem (*wortwörtlich zitiert*)

Bürokratisierung der Verwaltungskosten
Übermäßige Bürokratisierung der Verfahren
Zu viel Bürokratie
Immer mehr Verkomplizierung statt Vereinfachung
Zu viele Formalitäten
Bürokratie; extreme Digitalisierung der Verfahren
Bürokratie und Verfahren
Organisation in der Justiz und PA
Verwirrende und unnötige Papierdokumentation
Exzessive Digitalisierung der Verfahren
Organisation der Gerichtsbarkeit
Lange Verfahrensdauer
Beziehungen zu Gerichten und Behörden
Dauer der Gerichtsverfahren

Von Kunden bezahlt werden
Von Kunden bezahlt werden
Wertvolle Kunden finden und bezahlt werden
Wertvolle Kunden finden und bezahlt werden
Sammeln
Kunden zahlen wenig und verlangen eine 24-Stunden-Verfügbarkeit
Neue Kundschaft und Zahlungen
Schwierigkeiten beim Erhalt von Zahlungen
Zahlungen von Kunden einholen
Akquirierung lukrativer Fälle

Sich ständig weiterentwickelnde Rechtsvorschriften
Ineffizienz des Justizsystems
Ständig absurde und unsinnige Reformen
Ständig wechselnder Rechtsrahmen
Auslegung und Anwendung des Rechts
Unsicherheiten im Rechtssystem und verfahrensrechtliche Fallstricke
Das Justizsystem ist schlecht organisiert

Was sind die Hauptschwierigkeiten, auf die Sie im Anwaltsberuf stoßen? *Thema - Geschlechterdiskriminierung*

Donne

Discriminazione

Tendenza a valutare negativamente l'avvocato che riduce la propria attività per conciliarla con gli impegni familiari

Far capire che sono in grado di svolgere il mio lavoro e non sono una segretaria

Reperire clienti ed essere valutata al pari degli altri professionisti e non in base al genere e all'età

Essere presa sul serio da colleghi uomini più anziani

Diffidenza dei clienti verso le donne, difficoltà a reperire clientela

La superficialità delle persone, a volte dei colleghi e anche dei Giudici, il mancato rispetto del mio ruolo e del mio tempo, l'aggressività di alcuni colleghi

Conciliare lavoro (soprattutto in ambito penale) e famiglia e reperire clientela che si affidi ad una donna in ambito penalistico

Frauen

Männer werden ernster als Frauen genommen, auch vor Gericht

Vorurteile die Geschlechter bedingt aber auch altersbedingt sind

Den Frauen wird in der Regel von den Männern weniger Fachkompetenz und Erfahrung zugetraut. Die Frauen unterschätzen sich selbst auch häufig

Als Frau muss man mehr leisten und die Klienten schätzen die Leistung geringer ein

Kundenakquise (inkl. das Aufbringen der dafür notwendigen Zeit), Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung, unausgesprochene Vorbehalte der Kunden gegenüber Frauen als Anwältinnen (Frage der gesellschaftlichen Mentalität)

Dass die Kanzleien, vor Allem in finanzieller Hinsicht, immer noch männlichen Kollegen bevorzugen.

Große Kunden als junge Frau zu finden ist äußerst schwierig;

Was sind die größten Schwierigkeiten im Anwaltsberuf?

Thema - Vereinbarkeit

Donne

Conciliare la vita privata con quella lavorativa
Compatibilità con la famiglia e la carriera
La mancanza di sostegno alla famiglia
Conciliare lavoro casa famiglia
Conciliare il tempo tra lavoro e famiglia a scapito del tempo libero per se stessa (sport, svago, cura della salute)
Il tempo da conciliare per il lavoro e la famiglia
Instabilità e difficoltà di conciliare famiglia e tempo libero con il lavoro (che richiede di essere sempre presenti)
Difficoltà conciliare lavoro e famiglia; richiesta di reperibilità 24/7 da parte dei clienti

Frauen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Einkommen sinkt bei Teilzeitarbeit stark
Vereinbarkeit von Kindern und Beruf (Organisation von Terminen, etc.)
Schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Unvereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Teilzeit)
Ständige Erreichbarkeit, Beruf und Familie sind schwer zu vereinbaren, immer wieder neue Kunden suchen
Fehlende Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Quali sono le difficoltà maggiori che incontra nella professione forense?

Tema - *Acquisizione clientela*

Donne

Contatti, nuovi ambiti di possibile clientela. Networking
Trovare clienti paganti
Avere clienti
Trovare clienti

Frauen

Kundenakquise
Aufbau eines Kundenstamms
Kundenakquise (inkl. das Aufbringen der dafür notwendigen Zeit)
Zeitaufwand für die Kundenakquise

Quali sono le difficoltà maggiori che incontra nella professione forense?

Tema - *Discriminazioni linguistiche*

Donna

Conciliabilità lavoro-figli, rapporto con il cliente-maschio-altoatesino (da avvocato donna di madrelingua italiana)

Uomo

Ritmi massacranti e disparità di opportunità tra colleghi in ragione della madrelingua

Männer

Trotz Zweisprachigkeit in Südtirol können 99% der Richter, Staatsanwälte und Kanzleibeamten KEIN Wort Deutsch. Deutsche Schriftsätze sind eine Zeitverschwendung, da sie von niemanden gelesen/verstanden werden. Daher muss ein Deutschsprachiger immer in den sauren Apfel beißen und alles auf Italienisch machen

Filz - Seilschaften, die sich gegenseitig Aufträge zuschanzen

Es gibt viel unlautere Konkurrenz durch verschiedene Einrichtungen und Leute ohne Zulassung als Anwalt. Wer Connections in der Politik und mit Verbänden hat, für den läuft vieles bedeutend besser als für jene, die das nicht haben

Welches sind die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie in Ihrem Beruf konfrontiert sind?

Thema - Bürokratie

Uomini

Burocratizzazione spese di gestione
Eccessiva burocratizzazione delle procedure
Troppa burocrazia
Sempre più complicazioni invece di semplificare
Burocrazia
La durata dei processi
Troppi adempimenti
Tempi lunghi del tribunale
Burocrazia; estrema digitalizzazione delle procedure
BUROCRAZIA
La digitalizzazione
Il sistema giustizia è mal organizzato
Burocrazia e procedure
L'organizzazione nella magistratura e nella PA
Vincere la burocrazia stupida

Männer

Verwirrende und unnötige Papiere
übertriebene Digitalisierung der Verfahren
Organisation der Gerichtsbarkeit
Umgang mit Gerichten und Behörden
Dauer der Gerichtsverfahren

Welches sind die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie in Ihrem Beruf konfrontiert sind?

Thema - *Kassieren*

Uomini

Farsi pagare
Farsi pagare dai clienti
Ottenere il pagamento dai clienti
Reperire valida clientela e farsi pagare
Reperire la clientela e incarichi con alto valore della pratica
Incassare
I clienti pagano poco e pretendono reperibilità h24
Nuova clientela e pagamenti
Difficoltà a ottenere i pagamenti
Ottenere il pagamento delle spettanze dai clienti
Poca regolarità degli incarichi professionali e della remunerazione
Farsi pagare dai clienti

Männer

Akquise von lukrativen Fällen

Welches sind die Hauptschwierigkeiten, auf die Sie in Ihrem Beruf als Rechtsanwalt stoßen?

Thema - *Die Funktionsweise des Systems*

Uomini

Le normative in continua evoluzione
Inefficienza del sistema giustizia
Continue assurde ed insensate riforme
Quadro normativo sempre in cambiamento
È un settore restio all'innovazione flagellato dal conservatorismo culturale e scientifico
Relativamente all'ambito specialistico di cui mi occupo (peraltro ormai a termine), la discrasia sempre più preoccupante in termini culturali tra razionalità ed indicazioni della Comunità scientifica da un lato e le decisioni giurisdizionali dei casi concreti in esame dall'altro

Männer

Auslegung und Anwendung des Rechts unter
Berücksichtigung der regelmäßig widersprüchlichen
Schlussfolgerungen des Kassationsgerichtshofs

Unsicherheiten des Rechtssystems und
verfahrensrechtliche Fallstricke

In unserer Anwaltskammer ist die Zahl der Mitglieder gesunken. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für dieses Phänomen? Möchten Sie etwas zum Thema der Flucht aus dem Anwaltsberuf hinzufügen? - *Zugangshindernisse (1)*

La causa prevalente del calo di iscrizioni sia la remunerazione pressoché simbolica riconosciuta ai praticanti che svolgono a tutti gli effetti un lavoro a tempo pieno dopo aver affrontato un lungo percorso di studi. Ciò rallenta il raggiungimento di un'indipendenza economica e impone un peso che non tutte le famiglie possono sostenere. Rendendo la professione un mestiere elitario (donna)

Per i giovani che vogliono intraprendere questa professione la strada è molto in salita. Durante la pratica si viene remunerati pochissimo rispetto alla mole di lavoro che ci viene assegnata. Per non parlare della reperibilità richiesta anche fuori dall'orario di lavoro e della totale assenza di insegnamento/indicazioni date dal dominus. Lavorando lo stesso numero di ore in un'azienda privata o nel settore pubblico, o, anzi, anche meno, si guadagna molto di più e si hanno garanzie maggiori. L'esame di Stato è totalmente aleatorio, lo dimostrano gli stessi numeri di promossi. Spesso viene superato da chi ha studiato bene per l'esame ma non è portato per fare la professione e, al contrario, vengono bocciate persone molto preparate ad esercitare la professione ma che non hanno studiato a memoria le modalità per superare l'esame. In aggiunta, anche qualora si riuscisse a passare l'esame i guadagni sono minimi. In molti studi non ti offrono un fisso mensile o, se lo fanno, è minimo e non ti consente di vivere da sola (donna)

Essere un/una praticante avvocato richiede tempo e soprattutto denaro. Non tutti hanno alle spalle una famiglia per potersi permettere di intraprendere questo percorso. In più, trovarsi di fronte uno scoglio così grande come l'esame di Stato certo non incentiva (donna IT)

I praticanti avvocati non vengono retribuiti o retribuiti troppo poco, e non possono quindi permettersi di dedicarsi completamente alla materia forense, a meno che non vengano sostenuti economicamente dalla propria famiglia. Inoltre, non sempre i professionisti hanno il tempo di dedicarsi ai praticanti, i quali vengono, di conseguenza, penalizzati nella loro crescita professionale, dovendosi, soprattutto all'inizio, arrangiare. Questo allunga di molto i tempi di maturazione professionale dei praticanti (donna)

Sono pochissimi gli studi che offrono ai praticanti condizioni economiche dignitose - per gran parte dei praticanti, senza sostentamento da parte dei genitori, gli anni di pratica e fino al superamento dell'esame dell'avvocato non sarebbero finanziabili. E anche come giovani avvocati, trovare uno studio che paghi i collaboratori in modo dignitoso non è facile (donna)

In unserer Anwaltskammer ist die Zahl der Mitglieder gesunken. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für dieses Phänomen? Möchten Sie etwas zum Thema der Flucht aus dem Anwaltsberuf hinzufügen? - Zugangshindernisse (2)

Wenn man nicht das Privileg hat, von außen finanziell unterstützt zu werden, kann man es sich kaum leisten, nach dem Studium eine Lehre und eine Staatsprüfung anzuschließen, vor allem, wenn man die Staatsprüfung nicht im ersten Anlauf besteht (Frau)

In Südtirol ist es fast unmöglich, das Staatsexamen zu bestehen (Frau)

zu lange Praktikumszeit und Entlohnung während des Praktikums viel zu niedrig, schwierige Zulassungsprüfung und daher schlechte Zukunftsaussichten, Entlohnung auch nach Zulassungsprüfung als Berufseinsteiger viel zu niedrig. Bis man als Anwalt genügend Geld verdient um in Südtirol ein würdiges Leben führen zu dürfen ist man ung. 50 Jahre alt, bei einem anderen Beruf denkt man mit 50 schon bald an die Rente. (Frau)

A partire dalle modalità di accesso alla professione stessa. Se il mondo va verso una generale liberalizzazione di enti, professioni ecc. per favorire equilibrio di mercato (legge domanda/offerta) l'avvocatura italiana fa l'opposto, nel tentativo di impedire l'accesso alla professione ad altri avvocati, sperando di mantenere l'attuale status quo (uomo)

L'esame e l'intero percorso creano gravi disparità tra soggetti provenienti da contesti familiari benestanti e quelli invece provenienti da contesti meno abbienti (uomo)

Die Mitglieder der Prüfungskommissionen haben augenscheinlich kein Interesse an einer angemessenen Anzahl an mit ihnen zukünftig in Konkurrenz stehenden Junganwäl*innen und bewerten daher die Prüfungsarbeiten viel zu niedrigen (heuer haben nur 18 von 70 Kandidaten die schriftliche Prüfung geschafft!!!!) (Mann)

Künstlich erschwerter Zugang zum Beruf durch die Prüfung (Mann)

Die Mitgliederreduzierung ist ein Gesundschumpfen: die Anwaltsprüfung war und ist zu wenig selektiv, deshalb gibt es in Italien zu viele Anwälte. Tatsache ist aber auch: Großkanzleien verdienen mit finanzkräftigen Mandanten, andere tun sich finanziell schwerer. Kann man von diesem Beruf allerdings einigermaßen leben, gilt zu bedenken, dass der Beruf eine Reihe von Vorteilen bietet (relativ freie Arbeitseinteilung, Abwechslung), weshalb es gut überlegt sein will, ob eine andere Beschäftigung wirklich besser wäre.

Unterbezahlung (v.a. der Anwaltsanwärter) und der Umstand, dass auf "magische" Art und Weise jedes Jahr in Südtirol nur ca. 15% der Anwaltsanwärter die Anwaltsprüfung bestehen (im Rest Italiens hingegen ca. 40-45%) (Mann)

In unserer Anwaltskammer ist die Zahl der Mitglieder gesunken. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für dieses Phänomen? Möchten Sie etwas zum Thema der Flucht aus dem Anwaltsberuf hinzufügen? - *Unzureichender Schutz (1)*

Risulta più facile ricercare il posto fisso possibilmente nel ramo pubblico e godere dei privilegi della maternità, astensione per ragioni di famiglia, 104 ove necessario e part time alle mutate esigenze di famiglia (donna)

E' una professione difficile, stressante che richiede dedizione ed impegno che soccombe di fronte alle opportunità lavorative che offre la nostra provincia con garanzie di maggiore sicurezza e stabilità (donna)

ottime alternative di lavoro dipendente, che può sembrare meno remunerativo ma considerata pensione, TFR, vacanze sicure ed eventuali benefit è nel complesso ugualmente remunerativo o maggiormente remunerativo. La professione è difficilmente conciliabile con la maternità/il posto fisso offre prospettive migliori (congedo di maternità) (donna)

Le donne sono attratte da posti in PA con orari di lavoro molto più conciliabili con una famiglia (donna)

Ho la percezione che moltissime colleghe abbiano abbandonato la professione per ragioni economiche e legate alla maternità, che sostanzialmente non accede a nessun tipo di tutela (donna)

Andere Berufe sind viel attraktiver (Work-Life-Balance, weniger hierarchische Strukturen, mehr Sicherheit (Frau)

Eine ausgewogene „work-life“ balance ist oft schwierig mit dem Beruf vereinbar.(Frau)

Wenig oder keine öffentliche Beihilfe für Mütter (Frau)

Der Beruf ist nicht mehr hinreichend attraktiv wegen „unbefristeter“ Arbeitszeiten, mangelnder Sicherheit (kein festes Einkommen, kein oder unzureichender Schutz im Falle von Krankheit, Mutterschaft usw. (Frau)

Der Anwaltsberuf ist zu unsicher in Bezug auf das Einkommen, sehr unsicher in Bezug auf Krankheit und Kinder, daher ist es besser, ein festes monatliches Einkommen, bezahlten Krankheits- und Mutterschaftsurlaub zu haben (Frau)

In unserer Anwaltskammer ist die Zahl der Mitglieder gesunken. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für dieses Phänomen? Möchten Sie etwas zum Thema der Flucht aus dem Anwaltsberuf hinzufügen? - *Unzureichender Schutz (2)*

Il reddito netto da dipendente in combinazione con i vantaggi maternità/ferie/ore lavorative è complessivamente più vantaggioso rispetto all'esercizio della libera professione (uomo)

A disposizione molteplici alternative, soprattutto nel settore pubblico, più remunerative e meno impegnative, dal punto di vista sia della responsabilità sia del tempo da investire (con maggiori tutele e significative sicurezze) (uomo)

Prospettive praticamente inesistenti per la pensione (uomo)

Der künstlich durch die Prüfung erschwerte Zugang zum Beruf (Quote von ca 20% - restlicher Staat ca 50%), die geringe Entlohnung und Wertschätzung des Praktikanten in Verbindung mit den Risiken und Nachteilen der Selbstständigkeit (kein bezahlter Urlaub, Krankenstand u.Ä.) (Mann)

Le generazioni dei vecchi avvocati si è mangiata tutte le risorse senza decenza e senza alcun riguardo verso la sostenibilità delle loro pensioni oscure. Adesso chi è parte della Cassa Forense tenta di ripetere tali ingiustizie a discapito degli avvocati più giovani, che in realtà nulla hanno fatto per trovarsi in questa situazione. Meno avvocati ad esercitare corrispondono a minore tutela per la popolazione. Per evitare il tracollo definitivo sarebbe un inizio impedire che chi ha contribuito al disastro sia escluso dalle future decisioni sulla gestione di Cassa Forense (uomo)

Zu hohe Kosten (FSB, Mitgliedsbeiträge, Steuern, Abgaben aller Art,...) und wenig bis gar keine Unterstützungsmaßnahmen (Krankenversicherung, Sozialversicherung, (Mann)

Inhalt



Wie kann man
intervenieren?

Verbesserung der Gehälter von Frauen: Wie kann man intervenieren?

- **Elternzeit mit gleicher Dauer** - Betreuungsarbeit muss geteilt werden
- **Empowerment** (vertikale Rollentrennung) Gehaltsverhandlungen, Bewusstsein für die eigenen Stärken, Fähigkeit, Rechnungen zu stellen und zu kassieren
- **Gender-responsive Public Procurement** (horizontale Segregation nach Kunden)
- **Role model** - Sichtbarmachung von weiblichen Fachkräften und Schaffung von Networking-Möglichkeiten
- **Gender fair language** - Förderung einer Kultur der Gleichstellung
- **“Gender Bilanz”** und Umsetzung von Dienstleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden? - *Es liegt an den Frauen* - Frauen

La remunerazione per un libero professionista dipende dalle sue personali capacità intellettuali ed imprenditoriali. Il genere non ha incidenza (donna)

non ridurre i propri preventivi a costo di perdere i clienti... POS in studio; sanzioni disciplinari a colleghe che non si fanno pagare ovvero applicano onorari al di sotto delle tabelle forensi (donna)

Convincendo sé stesse e gli altri sì che il loro lavoro, la loro professionalità ed il loro tempo vale molto e come tale va retribuita (donna)

Farsi pagare in anticipo ed essere meno sensibili ai problemi economici dei propri clienti (donna)

Wir Frauen müssen mehr fordern bzw gleich viel wie Männer (Frau)

Solidarietà unter den Kolleginnen... Ich denke, die Ursache dafür liegt oft bei den Frauen selbst, die sich selbst unterbewerten und deshalb bestimmte Fachbereiche von vornherein ausschließen und für ihre Arbeit eine geringere Bezahlung als Männer verlangen (Frau)

Anwältinnen müssen sich ihrer Leistung bewusst sein und ein angemessenes Honorar verlangen (Frau)

Indem sich die Frauen selbst besser verkaufen lernen (Frau)

Anwältinnen müssen aufhören bescheiden zu sein (Frau)

Emotionalität in einer Verhandlung (insbesondere in Gehaltsverhandlungen) sollte nicht als Schwäche gewertet werden. Bereits in der Erziehung sollten Frauen lernen, den Wert ihrer Leistungen zu erkennen und entsprechend einzufordern (Frau)

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden? - *Es liegt an den Frauen* - Männer

Non ne vedo la necessità (uomo IT)

Sottolineandone le competenze specifiche, in particolare nelle materie come il diritto di famiglia (uomo IT)

Lavorando sulla percezione che i clienti e i colleghi hanno delle donne, valorizzandole in attività che richiedano maggior responsabilità e diano maggior visibilità, migliorando alcune caratteristiche caratteriali delle donne stesse, tra cui la sicurezza personale e la lucidità decisorie in situazioni di stress emotivo/fisica/psicologico (uomo IT)

Se fatturano rigorosamente secondo il tariffario (uomo DE)

Gli onorari degli avvocati dovrebbero essere cancellati!!! Ogni adulto dovrebbe essere in grado di occuparsi del proprio denaro e della propria pensione! (uomo DE)

Le tariffe legali riconosciute dal tribunale non si differenziano tra i due sessi, ma in base ad altri criteri. Se la retribuzione delle donne avvocato all'interno degli studi legali è comunque più bassa, le libere professioniste in un'economia di mercato devono cercare di ottenere Loro stesse una retribuzione più alta (uomo DE)

Non è necessario (uomo DE)

Le avvocatessse che conosco guadagnano tutte più di me (uomo DE)

Ulteriore formazione nel settore del calcolo degli onorari (uomo DE)

In una famiglia con figli, non entrambi possono dedicare il 100% del loro tempo e delle loro energie alla carriera (uomo DE)

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden? - *Wirtschaftliche Maßnahmen (1)*

Prevedendo un minimo garantito a spese dello Stato, il diritto alla difesa è costituzionalmente garantito (donna IT)

Riconoscendo che il lavoro svolto a casa è comunque lavoro, consentire di conciliare la famiglia senza penalizzazioni economiche (donna IT)

Aumentare le mensilità di maternità corrisposte dalla cassa forense (donna IT)

Conguaglio pensionistico tra donne e uomini durante la convivenza o matrimonio; chi ha versato più contributi nella coppia deve conguagliare all'altro la differenza; assegno per copertura spese di gestione dei figli alla donna che lavora solo parzialmente fino ad una certa età dei figli (donna IT)

Forse aiuterebbe anche incoraggiare gli uomini a dedicare più tempo ai figli e meno al lavoro - anche con aiuti economici da parte di Cassa forense (donna IT)

Dovrebbe essere garantito un reddito minimo di base per il semplice fatto di essere madri (donna IT)

Attraverso delle agevolazioni tributarie statali (donna IT)

Riduzione di tasse e contributi (donna DE)

Salario minimo obbligatorio per gli stagisti (donna DE)

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden? - *Wirtschaftliche Maßnahmen (2)*

Applicazione del 15% di rimborso forfettario per le sole donne (o misura analoga) (uomo)

Alleggerimento fiscale (uomo)

Le Colleghe madri e competenti dovrebbero essere sostenute. Non solo con un sostegno al reddito ma con agevolazioni di vario genere:

Agevolazioni tributarie e previdenziali... bonus assistente / paralegal primi 10 anni di maternità (uomo)

Creando delle opportunità di collaborazione pagate e dedicate alle avvocatessse donne, sovvenzionate dalla Pubblica Amministrazione.

Velocizzare il pagamento delle parcelle in caso di Patrocinio a spese dello Stato per le avvocate. Permettere alle avvocatessse donna di poter cedere il proprio credito nei confronti di società di recupero credito a tariffe convenienti, almeno nel caso di clienti solvibili (uomo)

Mehr Vergütung Anwaltskasse bei Kinder (Frau)

Bessere Vergütung der Mutterschaft, Unterstützung durch die Kammer bei Mutterschaft und Elternzeit (Frau)

Frauen sollten für ihre Care-Arbeit bezahlt werden (Frau)

monetär, damit man sich eine Haushaltshilfe, Kinderbetreuung usw. leisten kann. (Frau)

STEUERLICHE VORTEILE für Frauen und v.a. für Frauen mit Kindern bei der Cassa Forense UNABHÄNGIG vom Einkommen (da viel Einkommen immer heißt, dass eine Frau viel arbeiten muss und sich weniger um die Familie kümmern kann - geringeres Einkommen heißt wahrscheinlich, dass die Frau weniger arbeitet und schon bei der Familie ist, weshalb eine steuerliche Entlastung bei der Cassa unbedingt unabhängig vom Einkommen sein muss und an andere Kriterien z.b. Anzahl der Kinder gekoppelt sein muss!) (Frau)

Die Bezahlung der Anwaltsanwärter/innen könnte verpflichtend festgelegt werden. (Mann)

Praktikanten sind vom 1. Tag an angemessen zu bezahlen! (Mann)

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden? - *Dienstleistungen und Instrumente*(1)

Bessere Aufteilung der Care-Arbeit, bessere Unterstützung der Familien durch den Staat/das Land (nicht nur finanziell, sondern auch durch Bereitstellung der notwendigen Dienstleistungen) (Frau)

Incentivando/agevolando la gestione dei figli: aiuti per la frequentazione di nidi, asili, centri e/o associazioni cui affidare i minori (anche quelli in età di scuola primaria) (donna)

Congedo parentale obbligatorio x i padri (donna)

Ausbau der finanziellen Absicherung bzw. bessere Regelung bei Mutterschaft/elternbedingter Abwesenheit (Frau)

Frauen sollten für ihre Care-Arbeit bezahlt werden, flexiblere Arbeitszeiten, mehr telematische Abhandlungen, mein Wohnort liegt ca. 1h von Bozen entfernt, schwer kurzfristige Verhandlungen oder Gänge in BZ zu machen und dies noch mit Kindern vereinbaren(Frau)

Besser Kinderbetreuung, damit man die kontinuierliche Betreuung der Kunden garantieren kann (Frau)

Anerkennung der Anwälte als Mitarbeiter wenn diese nur einen hauptsächlichen 'Arbeitgeber' haben (wie in Frankreich), Mutterschaftsschutzhöherhöhung (auf 8 Monate), Konventionierungen mit ganztägige Kitas und Tagesstätten, Beiträge für Kitas und Tagesstätte sowie für Sommeraktivitäten der Kinder im Kindergarten und Volksschulalter indem darauf geachtet wird, dass dieselben Honorare/Entschädigungen verlangt und bezahlt werden (Frau)

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden? - *Dienstleistungen und Instrumente* (2)

Servizi a disposizione delle famiglie (uomo)

Offrire servizi per l'assistenza ai figli (uomo)

Asilo tutto l'anno, organizzazione accudimento figli, divieto di tenere udienze nel pomeriggio (uomo)

Maggiore assistenza pubblica nella gestione dei figli/familiari (uomo)

Maggiore flessibilità in tempi, luoghi di esercizio della professione e orari (uomo)

Rendendo possibile alle donne con figli che lo desiderano lavorare quanto gli uomini, creando strutture in grado di sostenerle nella cura dei figli (uomo)

offrendo servizi alla famiglia che lascino più libertà organizzativa nel lavoro (uomo)

Istituire servizi in grado di supportare le famiglie (uomo)

Attenta calendarizzazione delle udienze (uomo)

Con aiuti nella gestione della famiglia e dei figli, che permetterebbe alle donne di dedicarsi al lavoro al pari degli uomini (uomo)

Creazione di migliori condizioni di conciliazione tra lavoro e vita familiare (assistenza all'infanzia, assistenza agli anziani) (uomo)

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden?

- Nein zur horizontalen und vertikalen Segregation

Abbatere le convinzioni sociali per cui l'avvocato uomo è più preparato rispetto ad una donna ed eliminare la convinzione per cui le donne avvocate si occupano di determinate materie (p.e famiglia) perché sono più sensibili (donna)

Organizzando corsi di specializzazione riservati alle avvocate in materie come diritto commerciale, contratti d'impresa, diritto fallimentare... oppure organizzando corsi sulle tecniche di negoziazione per riuscire ad ottenere il pagamento delle prestazioni rese (donna)

Sie müssen die Möglichkeit haben, auch in jenen männerbesetzten Branchen tätig zu sein, wo das Geld zu Hause ist (Gesellschaftsrecht z.B.) (Frau)

Maggiore consapevolezza e scelta di materie più remunerative (uomo)

Valorizzazione della figura professionale femminile nelle cariche istituzionali (donna)

In tanti studi legali ci sono molti collaboratori femminili, ma tutti i partner sono uomini - non capisco perché. La remunerazione femminile sicuramente migliorerebbe se più donne diventassero partner (donna)

Übergang von Mitarbeiterin zu Kanzleiinhaberin/-partnerin (Frau)

In dem sie vermehrt auch als Partner in Anwaltssozietäten aufgenommen werden (Frau)

Wie könnte Ihrer Meinung nach die Vergütung von Frauen in der Anwaltschaft verbessert werden? - *Kultur der Gleichberechtigung*

Maggiore valorizzazione e supporto del lavoro femminile da parte dei colleghi di sesso maschile, anche di fronte ai clienti; uguale ripartizione degli oneri familiari tra uomo e donna (donna)

Con l'avanzamento culturale sia di molti uomini che di alcune donne e l'abbattimento di stereotipi ancora purtroppo molto attuali sia tra gli uomini che tra le donne (donna)

È compito dei partner degli studi legali assicurare che i collaboratori femminili guadagnino lo stesso stipendio dei collaboratori maschili (donna)

Una maggiore propensione degli uomini alla condivisione del lavoro familiare e casalingo consentirebbe alle donne di esercitare al meglio la professione con un miglioramento di immagine anche nei confronti dei clienti (donna)

Iniziando a dare lo stesso peso alla professionalità di entrambi i sessi (per esempio titolando anche la donna con Avv. e non con "signora" o "dottoressa") (donna)

Es braucht ein Umdenken in der gesamten Gesellschaft. Die Grundhaltung sollte nicht mehr die sein, dass ein Mann eine Familie finanzieren muss und eine Frau hingegen eh einen Mann hat, der sie mitfinanziert. Bessere Aufteilung der Care-Arbeit (Frau)

mehr Transparenz unter Kollegen und Kolleginnen, auch innerhalb derselben Kanzlei (Frau)

Serve un cambio culturale nella gente ed un cambio di abitudini negli studi (più ore in studio per le avvocate, più ore a casa per i colleghi maschi) (uomo)

Fortbildung bzw. Coaching in diesem Sektor u.a. durch Aufzeigen der Beispiele von anderen Kolleg/Innen (Frau)

Investendo nella formazione sulle pari opportunità (uomo)

Formazione specifica obbligatoria per sensibilizzare i colleghi uomini a rispettare le colleghe madri nel contesto lavorativo (uomo)

In unserer Anwaltskammer geht die Zahl der Mitglieder zurück. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für dieses Phänomen? Möchten Sie etwas zum Thema der Aufgabe der Anwaltschaft hinzufügen? - *Vorschläge*

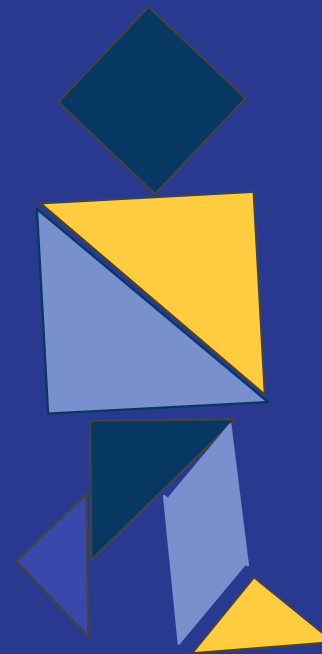
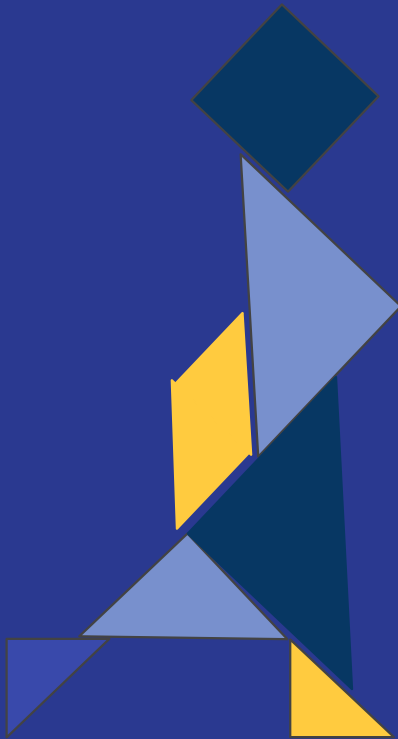
Le attività di sostegno vengono pubblicizzate, ma concretamente non sono utili: non servono sostegni ad apertura di studi od altro, ma contributi e sostegni non di facciata che consentano di conciliare effettivamente e senza penalizzazioni la famiglia con la professione. Si parte dalla sensibilizzazione dei colleghi maschi (spesso i titolari degli studi) a seri contributi economici a sostegno della maternità (non elemosine). Altrimenti è ovvio che il lavoro dipendente è più attrattivo (donna)

Der Beruf ist nicht mehr attraktiv. Es müsste ein Mindesthonorar bereits beim Praktikum anerkannt werden (mindestens 500 Euro). Sogar ein Handwerkerlehrling im Alter von 16 Jahren hat Anrecht auf 700€ plus Einzahlung der Beträge. Praktikanten werden sehr oft auch für die Ausübung der Sekretariatsarbeit eingestellt zumal diese eine billige Hilfskraft darstellen. Wieso sollen diese dann nicht bezahlt werden? Es sollte bei der Anwaltskammer Bozen auch eine Person zur Verfügung gestellt werden (so wie bei einem Patronat) die den Freiberuflern auch erklären kann, welche Beiträge und Zuschüsse es für Anwälte gibt (Familiengeld, assegno unico usw.). Gegebenenfalls könnte es eine Konventionierung mit einem Patronat geben. (Frau)

Per ridurre l'abbandono si potrebbero favorire maggiormente l'incontro tra domanda e offerta, cercando di comprendere nel mondo delle imprese quali sono gli ambiti più richiesti o quelli innovativi. Segnalo a tal riguardo le iniziative adottate dalla Commissione Giovani Avvocati dell'Ordine di Milano, consistenti, tra le tante, nell'organizzazione di eventi o webinar per individuare e diffondere tra gli iscritti i nuovi settori di tendenza (IT)

Occorre ampliare l'orizzonte dell'Avvocatura, specie in taluni ambiti, essenziali per la Comunità sociale tutta. Mi riferisco all'ambiente, per il quale sarebbe auspicabile l'introduzione in ogni provincia (ovviamente su base legislativa ordinaria: cfr. infra) della figura del difensore civico dei beni demaniali ed ambientali, dotato fra l'altro dei poteri di iniziativa penale per i reati ambientali e contro la pubblica amministrazione (non si gridi qui allo scandalo! E' noto che la nostra Carta fondamentale prevede bensì l'obbligatorietà dell'azione penale in capo al PM ma non prevede per nulla l'esclusività dell'azione penale in capo al medesimo PM (Cass. S.U., docet) (uomo)

Anhang



Il campione - su iscritte/i al 25/03/2024

Genere								Tasso di risposta
v.a.				%				%
	Iscritte/i	Intervistate/i			Iscritte/i	Intervistate/i		
donne	435	179		donne	40,5	52,6		41,1
uomini	639	158		uomini	59,5	46,5		24,7
altro/ non risponde		3		altro/ non risponde	0	0,9		
totale	1074	340		totale	100	100		31,7
Ruolo								
v.a.				%				
	Iscritte/i	Intervistate/i			Iscritte/i	Intervistate/i		
avvocate/i	927	279		avvocate/i	86,3	82,1		30,1
praticanti	147	51		praticanti	13,7	15,0		34,7
non risponde		10		non risponde	0	2,9		
totale	1074	340		totale	100	100		31,7

Riferimenti bibliografici

AIGA (2023) *1° rapporto AIGA sulla giovane avvocatura anno 2023*

Alacevich F., Bellini A., Tonarelli A. (2017) *Una professione plurale. Il caso dell'avvocatura fiorentina*, Studi e saggi; 175, Firenze University Press, Firenze

ASTAT (2024) Opinioni sulla parità di genere - Marzo 2024, *ASTAT info* 21

Bianchi Riva R., Spaccapelo, C. (2023) *Parità di genere e professioni legali. Una lunga storia...* Milano University Press

Cassa Forense (2022) *Rapporto sull'avvocatura 2022. Attualità e prospettive future*

Cassa Forense (2022) *I numeri dell'avvocatura 2022*

Censis (2023) *Rapporto sull'avvocatura 2023. L'Avvocatura oltre la crisi, prospettive di crescita della professione*, Cassa Forense

Censis (2024) *Rapporto sull'avvocatura 2024. Il passo dell'innovazione e una ripresa da consolidare*, Cassa Forense

Comitato Pari Opportunità di Treviso (2014) *Risultati del questionario in tema di Pari Opportunità sottoposto agli iscritti all'Ordine degli Avvocati di Treviso*

Li Vigni I. (2019) *Questione di genere nell'avvocatura*, *Lavoro Diritti Europa* 2019/3

FBK-IRVAPP (2022) *L'impatto della declinazione di genere del titolo professionale in avvocatura: un caso studio tra gli ordini professionali della Provincia di Trento*, Rapporto di ricerca

Fondazione Luigi Einaudi (2023) *Studio sulla monocommittenza tra gli avvocati*, Cassa Forense

Report a cura di/von:

Letizia Caporusso - letizia.caporusso@unitn.it

Anna Ress - anna.ress@unitn.it

Centro Studi Interdisciplinari di Genere

Università degli Studi di Trento

Su incarico di/Im Auftrag von :

Comitato per le Pari Opportunità - Komitee für Chancengleichheit

Ordine degli avvocati di Bolzano- Rechtsanwaltskammer Bozen

Novembre - November 2024

