

Meet the Team – Ein Generationengespräch

In dieser Ausgabe von Meet the Team treffen Helin Dalla Palma, Rechtsanwältin im Bereich Arbeitsrecht, und ihr Teamleiter, Matthias Oertle, aufeinander. Matthias ist ein sogenannter “Boomer”, Helin gehört zur Gen Z. Wir möchten herausfinden, wo sich ihre Ansichten im Bereich der Arbeitsplatzentwicklung decken und bei welchen Themen die beiden nicht einer Meinung sind.

Published: 22 September 2023

PEOPLE		
	Tino Gaberthüel	Partner, Head of Corporate and M&A, Co-Head of Capital Markets, Corporate and M&A, Capital Markets, Banking and Finance, Commercial and Contracts
	Matthias Oertle	Partner, Co-Head of Employment, Pensions and Immigration, Commercial and Contracts, Employment, Pensions and Immigration, Private Clients
	Helin Dalla Palma	Associate, Employment, Pensions and Immigration, Litigation and Arbitration

Tino Helin & Matthias: Wie ihr wisst, geht es in dieser Ausgabe um kontroverse Meinungen bezüglich Entwicklungen in der Arbeitswelt. Ich werde euch jeweils ein Stichwort nennen und euch bitten, mir eure spontane Meinung zum Thema zu geben. Welche Entwicklungen sind gut, welche schlecht und was muss sich noch ändern?

Tenue légère am Arbeitsplatz

Helin Das ist ein interessantes Thema, finde ich. Gilt Tenue Legère, kann man vor der Arbeit manchmal unschlüssig sein, was man tragen soll. Wenn man eine klare Vorgabe hat, weiss man gleich, was man anziehen soll. Eine weniger streng definierte Kleiderordnung ermöglicht es den Mitarbeitern, ihre Individualität in ihrer Kleidung auszudrücken. Das finde ich grundsätzlich gut und befürworte somit Tenue Legère. Ich bin aber der Meinung, dass gewisse Grenzen trotzdem gesetzt werden sollten – denn wir bleiben eine Anwaltskanzlei, in der wir auch mit Klient:innen und ganz allgemein mit der Aussenwelt in Kontakt treten. Angemessene Kleidung ist deshalb ein Muss.

Matthias Als ich bei Lenz & Staehelin angefangen habe, hat natürlich “Tenue strict” gegolten. Ich war immer schon ein Gegner von Krawatten und habe mich deshalb über die Einführung von Tenue Legère gefreut. Letztlich finde ich es aber auch einfacher, eine gewisse “Bürouniform” zu haben – morgens muss ich mir dann nicht lange überlegen, was ich anziehen soll. Das ist aber vielleicht die Sicht einer Person, die sich nicht

sonderlich für Kleidung interessiert. Richtig finde ich, dass man sich an Tagen, an denen keine physischen Meetings anstehen, auch mal sommerlicher und luftiger kleiden darf. Generell schätzen die Mitarbeitenden, wenn sich die Kolleg:innen respektvoll kleiden. In einer auch ästhetisch ansprechenden Umgebung zu arbeiten, kann nicht falsch sein.

Work-Life-Balance

Tino Den Begriff an sich finde ich eigentlich schon komisch. Work und Life stehen sich hier gegenüber, obwohl das Eine Teil des Anderen ist und sich die beiden Bereiche ja nicht gegenseitig ausschliessen. Was denkt ihr darüber?

Helin Natürlich ist eine gesunde Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden wichtig – nicht nur für meine Generation. Die Frage ist, wie jede einzelne Person diesen Begriff interpretiert. Unrealistische Ansprüche wie fünf Stunden Mittagspause und zwei Stunden Arbeit sind schwierig, und es besteht auch keine Balance. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance sollte nicht nur anhand der Arbeitszeit im Verhältnis zur Freizeit bewertet werden. Es ist ebenso entscheidend, Aspekte wie Freiheiten und Flexibilität, wie zum Beispiel die Option, von zu Hause aus zu arbeiten, zu berücksichtigen.

Tino Wie wichtig ist es für dich, dass diese Flexibilität, die du erwähnt hast, besteht?

Helin Flexibilität am Arbeitsplatz ist für mich wichtig. Diese gibt Mitarbeitenden mehr Kontrolle über ihren Arbeitsort und-zeit, was Vertrauen des Arbeitgebers signalisiert. Dies schliesst beispielsweise Homeoffice oder flexiblere Arbeitszeiten ein, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden und das Ergebnis ist eine verbesserte Work-Life-Balance. Für mich ist es jedoch auch essenziell, dass die Arbeit, die ich mache, spannend ist. Der Job muss deshalb immer auch Teil eines erfüllten Lebens sein und sollte nicht eine negative Komponente darstellen.

Tino Matthias, wie siehst du das?

Matthias Die Thematik ist sehr facettenreich. Als ich hier angefangen habe zu arbeiten, waren die Regelungen bezüglich Arbeitsschluss sehr klar und es galten Blockzeiten. Ab einem gewissen Punkt ist man quasi aus dem Büro “geworfen” worden – es war also keineswegs so, dass man damals mehr arbeitete. Flexibilität ist nicht immer nur positiv. Allerdings empfinde ich den Anwaltsberuf als einen Beruf, in dem man diese Balance wohl besser unter einen Hut bringen kann als in anderen Berufsfeldern. Wir arbeiten in einem Umfeld, welches uns auch intellektuell stimuliert und bereichert und es ist insofern ein fließender Übergang von Interesse zu Freizeit, zum Leben. Natürlich ist das Leben als Anwalt mitunter ein Marathon – wir arbeiten 40 Jahre (oder bald noch länger) und müssen sicherlich aufpassen, dass wir andere Interessen nicht vernachlässigen. Um als guter Berater wahrgenommen zu werden und vernetzt zu bleiben, sind vielseitige Interessen essenziell. Als zunehmende Schwierigkeit in der heutigen Zeit empfinde ich am ehesten die totale Erreichbarkeit. Mit den Mobiltelefonen, Nachrichtendiensten und Social Media sind wir ständig erreichbar. Dies führt zu einer Belastung, die wir früher in dieser Form nicht kannten. Die jungen Berufsleute sollten unbedingt lernen, sich abzugrenzen. Es liegt in ihrer Verantwortung zu entscheiden, wie weit ihre Erreichbarkeit gehen soll. Diese bewusste Entscheidung muss im Umkehrschluss dann vom Arbeitgeber respektiert werden. Der Spagat zwischen Karriere und Familie war schon immer und ist auch heute noch sehr anspruchsvoll. Bei uns “Boomer” waren die Mütter meist noch zuhause, heute sind beide Elternteile berufstätig, was den “Ehebetrieb” sicherlich mehr belastet und auf was arbeitgeberseitig Rücksicht genommen werden muss. Die

Flexibilität, welche beispielsweise das Arbeiten von zuhause aus bietet, ist deshalb sinnvoll. Schliesslich muss die Arbeit gewissenhaft und in einer guten Qualität erledigt werden – diese Verantwortung liegt bei den Arbeitnehmenden.

Helin Ich stimme dir zu. Der Arbeitgeber sollte mir den Raum für Flexibilität zwar bieten, bis zu einem gewissen Grad liegt es dann aber in meiner Verantwortung, mich abzugrenzen und auch mal nicht erreichbar zu sein.

Tino Hat sich die Flexibilität resp. die Bedeutung von Work-Life-Balance während der Corona-Jahre verändert?

Matthias Das hat sicherlich vieles bewegt. Natürlich gab es schon vorher Personen, die “remote” gearbeitet haben, zumindest in unserem Berufsfeld war das aber keinesfalls Norm. Das Vorurteil hielt sich hartnäckig, dass von zuhause aus weniger produktiv (wenn überhaupt) gearbeitet wird. Während der Pandemie ist uns dann wohl allen bewusst geworden, dass das nicht stimmt. Die Pandemie hatte in diesem Sinn eine befreiende Wirkung und das hybride Arbeiten hat sich mittlerweile etabliert.

Helin Corona hat sogar bewirkt, dass man das Arbeiten im Büro wieder mehr schätzen gelernt hat. Die sozialen Kontakte und der Austausch sind natürlich viel einfacher, wenn man vor Ort ist und auch mal zusammen einen Kaffee trinken kann. Dieser soziale Aspekt des Arbeitens an einem Arbeitsplatz, an dem man sich wohl fühlt und an dem man sich mit anderen Leuten austauschen kann, sollte keineswegs unterschätzt werden.

Erwartungshaltung an den Arbeitgeber

Helin Ich habe manchmal das Gefühl, dass die Anforderungen an die Arbeitgeber in den letzten Jahren sehr stark gestiegen sind und wir Arbeitnehmenden auf eine teilweise fast schon utopische Art und Weise erwarten, dass diese erfüllt werden. Andererseits finde ich es gut, dass die jüngere Generation nicht mehr nur einen Job sucht, sondern auch nach einer erfüllenden Tätigkeit strebt.

Tino Wieso hast du das Gefühl, dass die Erwartungen gestiegen sind?

Helin Die gestiegenen Erwartungen an Arbeitgeber sind ein Spiegelbild sich verändernder Arbeitsdynamiken. Neben sozialer Verantwortung und Technologie spielen auch Erfahrungen während der Pandemie eine Rolle. Die jüngeren Generationen legen vermehrt Wert auf Flexibilität, Sinnhaftigkeit der Arbeit und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Unrealistisch werden die Vorstellungen wohl dann, wenn die Arbeit intellektuell fordernd und sehr gut bezahlt sein, gleichzeitig aber nicht zu anstrengend und genügend Raum für Freizeit bieten soll.

Tino Was sind den deine persönlichen Erwartungen?

Helin Mir ist in erster Linie wichtig, intellektuell gefördert zu werden. Das bedeutet für mich, dass mein Arbeitgeber mir kontinuierlich Möglichkeiten bietet, meine Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern. Zudem ist es von Bedeutung, dass meine Arbeit spannend und abwechslungsreich ist. Monotone Aufgaben ohne Herausforderung können auf lange Sicht frustrierend sein. Daneben ist auch ein kollegiales Umfeld essenziell und trägt dazu bei, dass ich mich am Arbeitsplatz wohl fühle.

Erwartungshaltung an die Arbeitnehmer:innen

Matthias Ich erwarte, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin selbstständig denkt und arbeitet – das ist sicherlich die Grundvoraussetzung, um im Anwaltsberuf erfolgreich zu sein. Dies setzt voraus, dass die Arbeitnehmer:innen Initiativen entwickeln und den Job so gestalten, wie sie sich diesen vorstellen. Manchmal habe ich das Gefühl, dass einzelne Personen erwarten, dass einem alles in den Schoss gelegt wird. Dem ist natürlich nicht so: Am Anfang einer Karriere macht man zwar auch schon Arbeiten, die man gut kann und die Spass machen, ebenso muss man aber auch Dinge erledigen, von denen man noch keine grosse Ahnung hat oder die vielleicht etwas weniger Spass machen. Nur so entwickelt man ein Gefühl dafür, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen und findet mit der Zeit seine Nische. Eine gute Anwältin zeichnet aus, dass sie mit der Zeit selbständig ihr Spezialgebiet findet und auch Qualität in diesem Bereich liefert. Der Arbeitgeber muss diese Leistungen dann natürlich fördern und entsprechend honorieren.

Helin Ich glaube, dass mit der momentanen Auslegung des Rechtsstudiums beim Wechsel in die Berufswelt Schwierigkeiten entstehen. Die Universitäten fördern das selbstständige Denken nicht unbedingt genug. Viele junge Anwältinnen und Anwälte haben deshalb die Erwartungshaltung, dass diese Art der strukturierten Ausbildung in der Arbeitswelt weitergeführt wird. Mir scheint es wichtig, dass jungen Studienabsolvent:innen bewusst ist, dass sie im Berufsleben zwar selbstständig sein, Eigeninitiative ergreifen und Dinge kritisch hinterfragen sollen, gleichzeitig aber auch den Mut haben müssen, Fragen zu stellen und gegebenenfalls Unterstützung einzufordern.

Diversity

Tino Helin, das Thema “Diversity” ist in aller Munde (oder zumindest in allen Medien anzutreffen). Was fällt dir zu diesem Thema ein?

Helin Für mich steht “Diversity” nicht nur für unterschiedliche Geschlechter, kulturelle Hintergründe oder Generationen, sondern auch für verschiedene Persönlichkeiten. Ich denke es ist von grosser Bedeutung, dass ein Unternehmen eine Vielfalt an Persönlichkeiten zusammenbringt, um die Klientschaft bestmöglich beraten zu können.

Matthias Vor vielen Jahren, lange bevor Diversität (zumindest in Europa) ein grosses Thema war, hat mir mal jemand gesagt, eine gute Anwaltskanzlei sei wie ein Zoo. Jeder von uns hat im Zoo sein Lieblingstier – die einen gehen vielleicht am liebsten zum Schimpansen, weil er lustig ist, die anderen zur Giraffe, weil sie so gross ist oder zum Krokodil, weil es so scharfe Zähne hat. Eine gute Kanzlei muss genau diese Vielfalt an Anwältinnen und Anwälten bieten, damit sich die Klient:innen den für sie passenden Ansprechpartner aussuchen können. Früher konnten Kanzleien diese Vielfalt noch gar nicht bieten, der Anwaltsberuf wurde jahrzehntelang von weissen Männern dominiert. In der Zwischenzeit hat sich die Gesellschaft zum Glück kolossal gewandelt und mit diesem Wandel kam auch die Diversität – quasi als ein natürlicher Prozess.

Tino Das ergibt für mich die logische Folgefrage: Sind wir denn nun genug divers?

Matthias Unser Rekrutierungspool sind die Schweizer Universitäten. Um als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt in der Schweiz tätig zu sein, ist das Schweizer Anwaltspatent fast ein Muss. Wir können deshalb nur diejenigen Kandidat:innen berücksichtigen, die auch zur Verfügung stehen. Überzeugt uns eine Persönlichkeit

während des Bewerbungsprozesses, kommt sie immer in die engere Auswahl – egal mit welchem Background. Unsere Mitarbeitenden sind deshalb quasi ein Spiegel der Gesellschaft.

Tino Helin, was denkst du?

Helin Ja, ich denke, wir haben bereits ein vielfältiges Arbeitsumfeld. Bei uns arbeiten Menschen mit sehr unterschiedlichen Denkweisen, Fähigkeiten, Hintergründen, Ansichten und Herangehensweisen. Dies zeigt für mich, dass Lenz & Staehelin die Integration unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen schätzt.

Digitalisierung

Tino Als wie wichtig empfindest du die Digitalisierung in unserem Berufsumfeld?

Helin Sehr wichtig. Die Entwicklung in diesem Bereich in den letzten Jahren resp. Jahrzehnten war enorm. Digitale Tools und Plattformen erleichtern die Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kolleg:innen, Klient:innen und anderen Beteiligten. Dies ist besonders wichtig in einer zunehmend vernetzten Welt.

Tino Denkst du deine Generation ist gut gewappnet auf die ganze technologische Digitalisierungsentwicklung?

Helin Ich denke grundsätzlich ja. Meine Generation ist oft technisch sehr versiert und kann sich schnell mit neuen Formen der Digitalisierung im (Berufs-)Alltag zurechtfinden. Sie besitzen normalerweise ein gutes Verständnis für digitale Abläufe und Funktionsweisen. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass AI-Programme wie ChatGPT und andere Tools nicht das kritische Denken und die kontinuierliche Weiterbildung sowie die Förderung von Know-how ersetzen können. Ausserdem bin ich mir nicht sicher, ob sich die jungen Leute der Gefahr der Nutzung neuer Tools im Zusammenhang mit der Veröffentlichung sensibler Daten wirklich bewusst sind.

Matthias Digitalisierung ist ja im Grundsatz getrieben von der Faulheit der Menschen. Das Leben soll möglichst vereinfacht werden, Jobs, die keinen Spass machen, sollen eliminiert werden – das war der Anfang der EDV. Die immer wiederkehrenden Diskussionen darüber, ob neue Technologien negative Auswirkungen auf die Arbeitswelt hätten und unsere Jobs gefährden könnten, haben sich – zumindest in unserem Berufsfeld – zum Glück während der letzten 30 Jahren nicht bewahrheitet. Die zur Verfügung stehenden technischen Hilfsmittel haben sich zwar immer wieder verbessert, die Arbeit mit unseren Klienten, unser Wissen und unsere Arbeitsmoral sind jedoch während der ganzen Zeit konstant geblieben. Die Qualität unserer Beratung ist auch heute noch das A und O – die Hilfsmittel sind einfach mittlerweile effizienter geworden und erlauben uns, bei Recherchen, Übersetzungen und Datenprüfungen wichtige Zeit einzusparen. Die jungen Mitarbeitenden kommen heute zum Glück bereits mit einem breiten digitalen Wissen in unsere Kanzlei. Für uns als Arbeitgeber muss nichtsdestotrotz die Weiterbildung in digitalem Knowhow ein Kernthema sein.

Tino Ist demnach die Fähigkeit oder die Bereitschaft, mit digitalen Tools umzugehen, in der jungen Generation grösser?

Matthias Natürlich. Die ganze Materie ist viel intuitiver für sie, sie sind bereits in einem viel früheren Lebensabschnitt mit digitalen Gadgets konfrontiert.

Helin Wir Jungen haben dadurch wohl auch einfach weniger Hemmung, mit diesen Tools umzugehen und sie einfach gleich mal auszuprobieren – das hilft.

Tino Matthias, du hast von den Entwicklungen der letzten 30 Jahren gesprochen. Denkst du nicht, dass diese in den nächsten Jahren viel schneller voranschreiten und die Unterschiede zu unserer heutigen Arbeit viel grösser sein werden?

Matthias Nein, ich denke nicht. Natürlich werden Datenverarbeitungssysteme, welche Massen von Daten gleichzeitig verarbeiten können, etwas bewirken – vor allem im Research Bereich werden diese Tools die Arbeit vereinfachen. Am Schluss muss ich als Person aber die relevanten Informationen filtern, den Sachverhalt richtig interpretieren und die richtigen Argumente finden können, um die Interessen unserer Klientinnen gut vertreten zu können. Unser Input bleibt also relevant.

Tino Ein grösseres Verständnis der Technologie ist aber sicherlich mittlerweile ein Muss in unserem Beruf. Anwältinnen und Anwälte sind wohl nicht primär IT-affin – zumindest haben sie eine solche Affinität nicht im Studium mitbekommen – Eigeninitiative ist daher sicherlich gefragt in diesem Bereich.

Matthias Die heutigen Programme und Systeme sind zum Glück benutzerfreundlicher und immer mehr selbsterklärend geworden. Die Gen Z ist ausserdem mit all diesen elektronischen Geräten und neuen Apps/Programmen gross geworden und kann sich deshalb sicherlich schnell mit neuen Tools zurechtfinden.

Helin Mich würde interessieren, wie du die Risiken bei der Verwendung neuer Technologien einschätzt. Hast du Bedenken, dass die jüngere Generation zwar weniger Vorbehalte gegenüber der Nutzung solcher Technologien hat, aber möglicherweise die gebotene Sorgfalt, zum Beispiel im Hinblick auf das Anwaltsgeheimnis, vernachlässigt?

Matthias Das ist sicherlich ein Problem – hier braucht es Sensibilisierung und genaue Guidelines. Ich kann mich erinnern, dass wir 1999 innerhalb der Kanzlei beschlossen hatten, künftig das Internet zu nutzen. In der ersten Zeit hatten wir dafür einen isolierten PC zur Verfügung. Erst 2002/2003 wurde der Internetzugang für alle Mitarbeitenden freigeschaltet – das ist erst 20 Jahre her – die Entwicklung seither war riesig.

Gendergerechte Sprache

Tino Helin, du bist doch eine Vertreterin derjenigen Generation, die den Stein in Sachen gendergerechter Sprache überhaupt ins Rollen gebracht hat, das Thema scheint euch also wichtig zu sein. Ist das so?

Helin Ich kann nur für mich persönlich sprechen. Ich fühle mich beispielsweise nicht unbedingt ausgeschlossen, wenn die männliche Form verwendet wird. Und ich frage mich, ob gendergerechte Sprache dazu beitragen kann, die Geschlechtergleichstellung effektiv und nachhaltig zu fördern. Natürlich sollten wir als Gesellschaft auf Gleichberechtigung und Toleranz hinarbeiten und diese umsetzen, aber es gibt meines Erachtens auch effizientere Wege dafür.

Matthias Für mich sind wir in dieser Thematik auf dem Holzweg. Unsere Sprache beinhaltet nun einmal – anders als in der englischen Sprache, in der sich diese Problematik gar nicht stellt – drei Artikel, das können wir nicht von heute auf morgen ändern. Die Sterne, Doppelpunkte und weiteren Sonderzeichen als Zeichen der

Integration aller Geschlechter verwirrt mehr als das es wirkt. Für mich stammen die Bezeichnungen “der Anwalt”, “der Student”, “der Mitarbeiter” alle vom Überbegriff “Der Mensch” ab und bedeuten daher keinen Ausschluss einzelner Geschlechter – im Gegenteil. Natürlich sollten wir wann immer möglich die neutrale Form “Studierende” oder “Mitarbeitende” verwenden – wo es nicht funktioniert, z.B. beim “Anwalt”, würde ich persönlich im Sinne der Lesbarkeit auf das Verwenden von zusätzlichen Sonderzeichen verzichten. Ganz allgemein mache ich mir aber wenig Gedanken dazu, denn auch dieses Thema gehört zu einer Entwicklung, die nicht vorbei ist und immer wieder Neuerungen bringen wird.

Tino Gleichstellung sollte also in erster Linie im Alltag und in der Arbeit und nicht in der Sprache gelebt werden – einverstanden?

Helin & Matthias Definitiv.

Helin Dalla Palma hat an der Universität Zürich studiert und nach ihrem Substitutenjahr in einer Wirtschaftskanzlei in Zürich und dem Bezirks-gericht Meilen im Jahr 2022 ein CAS in M&A und Corporate Law abgeschlossen, bevor sie 2023 als Anwältin im Bereich Employment and Pensions zu Lenz & Staehelin gestossen ist.

Matthias Oertle ist Co-Head unseres Employment, Pensions and Immigration Teams. Er hat an der Universität Zürich studiert und kam im Jahr 1991 zu Lenz & Staehelin. Im Jahr 1996 wurde er in die Partnerschaft aufgenommen.

CONTACTS	Tino Gaberthüel	Partner, Head of Corporate and M&A, Co-Head of Capital Markets, Zurich tino.gaberthuel@lenzstaehelin.com Tel: +41 58 450 80 00
	Corina Graner	Assistant, Zurich corina.graner@lenzstaehelin.com Tel: +41 58 450 80 00
	Hikmat Maleh	Partner, Geneva hikmat.maleh@lenzstaehelin.com Tel: +41 58 450 70 00
	Nadia Dafniet	Hiring Assistant, Geneva nadia.dafniet@lenzstaehelin.com Tel: +41 58 450 70 00
