

»ANWÄLTIN UND MUTTER – KLAR GEHT DAS!«

EINE UMFRAGE UND IHRE FOLGEN



Deutscher Anwaltverein

Arbeitsgemeinschaft
Anwältinnen



»Anwältin und Mutter – klar geht das!«

Eine Umfrage und ihre Folgen
Erläuterte Dokumentation des Projektes
»Anwältin und Mutter – klar geht das!«
der ARGE Anwältinnen im
Deutschen Anwaltsverein
in 2010 und 2011

Herausgeberin:
ARGE Anwältinnen im DAV
vertreten durch die Vorsitzende
Silvia C. Groppler
Littenstraße 11
10179 Berlin

Mit Texten von:
Cornelia Benninghoven
Heike Brüning-Tyrell
Petra Dropmann
Beatrice Hesselbach

Konzept und Redaktion:
Cornelia Benninghoven, Köln
www.kabine1.com

Lektorat:
Anna Baubin

Gestaltung:
ultramarinrot –büro für
kommunikationsdesign, Berlin

Druck:
vierC print + mediafabrik GmbH & Co.KG
Gustav-Holzmann-Straße 2
10317 Berlin

Auflage:
5000

Die Anonymisierung einzelner Zitate aus
den Fragebögen erfolgte auf Wunsch
der jeweiligen Anwältin.

Berlin, März 2012

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 01	04
Vorwort Silvia C. Groppler, Vorsitzende der ARGE Anwältinnen im DAV	05
Grußwort Prof. Dr. Wolfgang Ewer, Präsident des DAV	07
Kapitel 02	08
Offenheit, Einblicke, Impulse	
Kapitel 03	12
Ganz normale Frauen: Einblicke in den Alltag der Anwältinnen	
Kapitel 04.1	16
Gute Organisation ist (fast) alles	
Kapitel 04.2	22
Arbeitszeit: Modelle und Haltungen	
Kapitel 04.3	24
Zwei Interviews – zwei Vereinbarkeitsmodelle	
Kapitel 05.1	30
Die Regeln bestimmen	
Kapitel 05.2	34
Zwischenruf: Überleben im Rollenschwengel	
Kapitel 06	36
Geld zählt	
Kapitel 07.1	42
Knüppelwerfer, Schlaglöcher und Unterstützer	
Kapitel 07.2	44
Wir schaffen das!	
Kapitel 07.3	46
Rückblick und Fremdsicht	
Kapitel 08.1	47
Es geht auch anders! Acht Forderungen für eine bessere Balance von Beruf und Familie	
Kapitel 08.2	51
Die ARGE Anwältinnen: Netzwerk für die Interessenvertretung von Anwältinnen	
Kapitel 09	52
Applaus, gelbe Karten und ein «Los geht's» mit Zitaten aus den Antworten der befragten Anwältinnen	
Kapitel 10	56
Anhang	

01

KAPITEL



»Anwältin und Mutter – klar geht das!«

Anwältin und Mutter – klar geht das!“ Diese eindeutige Aussage ist das Ergebnis einer Umfrage der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im Deutschen Anwaltverein an Rechtsanwältinnen, ob und wie Kinder und Anwaltstätigkeit in Einklang zu bringen sind. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört zu den größten gesellschaftspolitischen Herausforderungen dieser Zeit und ist in hohem Maße bedeutend für die Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Europa, aber auch für die positive Entwicklung einer ausgewogenen Familienkultur. Der erfolgreiche Balanceakt zwischen den verschiedenen Lebensbereichen ist unverzichtbar für das Wirtschaftswachstum und die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit. Die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen hat sich daher zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Anwaltstätigkeit und Familie zu verbessern.

Anwältinnen wollen in ihrem Beruf erfolgreich sein und die Möglichkeit haben, Karriere zu machen, ohne dabei auf Kinder bzw. Familie zu verzichten. Mit der vorliegenden Broschüre dokumentiert die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen, wie gut Kinder und die Tätigkeit als Anwältin funktionieren können. Benannt werden aber auch die Forderungen an die Gesellschaft, an die Anwaltschaft und an den Gesetzgeber, um die dringend notwendige Verbesserung der Rahmenbedingungen zu erreichen. Hierbei gibt es noch sehr viel zu tun. Anwältinnen erzielen immer noch weniger Einkünfte als Anwälte, sie sind als Partnerinnen – vor allem in Großkanzleien – unterrepräsentiert, attraktive Teilzeitangebote sind nur unzureichend vorhanden, wichtige berufsständische Positionen sind weit unterdurchschnittlich mit Anwältinnen besetzt und die Kinderbetreuung wird noch nicht hinreichend als gemeinsame Aufgabe erfasst. Um dies zu ändern, bieten sich viele Gestaltungsmöglichkeiten, beispielsweise bei der Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen, der Einrichtung von

Kinderbetreuungsmöglichkeiten, der Elternzeit- und Lohnersatzregelungen, Vertretungsregelungen oder berufspolitischer Maßnahmen. Die Ergebnisse der Umfrage sind sowohl Motivation, aber auch Aufforderung an alle Anwältinnen und Anwälte, an der Umsetzung der genannten Herausforderungen und an einem modernen Berufs- und Familienbild mitzuwirken.

Mein Dank gilt dem Deutschen Anwaltverein, vor allem seinem Präsidenten Prof. Dr. Wolfgang Ewer, für die Unterstützung bei der vorliegenden Broschüre und auch den übrigen Projekten der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen. Ich bedanke mich sehr bei den Rechtsanwältinnen Heike Brüning-Tyrell und Beatrice Hesselbach aus dem Geschäftsführenden Ausschuss der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen, die federführend das Projekt »Anwältin und Mutter« entwickelt und betreut haben und maßgeblich mit der Konzeption und Fertigung dieser Broschüre befasst waren. Schließlich danke ich allen Anwältinnen, die bei der Fragebogenaktion mitgewirkt und das Projekt durch Ihre Erfahrungsberichte und guten Ideen bereichert haben.



SILVIA C. GROPPLER

Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft
Anwältinnen im DAV



Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der Interessenvertreter der Deutschen Anwaltschaft in Gesellschaft und Politik. Die Deutsche Anwaltschaft, das sind lange schon nicht mehr nur die Anwälte, dazu zählen auch die Anwältinnen. Wer das nicht wahrhaben will, möge einen Blick in die aktuellen Statistiken werfen; der Anteil der Kolleginnen liegt bei über 30 Prozent – das ist kein ganz schlechter Stand, allerdings noch immer unbefriedigend, wenn man bedenkt, dass der Anteil der Absolventinnen am Großen Juristischen Staatsexamen mehr als 50 Prozent ausmacht. Der DAV hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Thema Gleichberechtigung aus den verschiedensten Blickwinkeln zu thematisieren und die Rolle der Anwältinnen weiter zu stärken.

Wir sind stolz und glücklich darüber, dass seit 2004 die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen unter dem Dach des DAV aktiv ist. Von den ehrenamtlichen Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft erhalten wir stets neue Impulse und Anregungen für unsere Arbeit; dafür sind wir sehr dankbar.

Es ist unser Ziel, der Stimme der Anwältinnen Gehör zu verschaffen. Damit das innerhalb des DAV gelingt, haben wir zum Beispiel den Frauenanteil in den Gremien des DAV in den letzten Jahren deutlich erhöht. Erwähnen möchte ich auch den Maria-Otto-Preis, den der DAV seit 2009 an herausragende Rechtsanwältinnen verleiht, die sich im besonderen Maße in ihrem Beruf, Justiz, Politik, Gesellschaft ausgezeichnet haben oder eine besondere Vorbildfunktion haben. Überdies wird in diesem Jahr ein Genderausschuss beim DAV seine Arbeit aufnehmen, der die Arbeit der Fachausschüsse unter genderspezifischen Gesichtspunkten beobachtet und evaluiert.

Die Vereinbarkeit von Anwaltsberuf und Familie ist eine aktuelle Frage, und zwar für die gesamte Anwaltschaft. Kinderbetreuung war lange Zeit eine reine Frauensache, und so ist es auch nur folgerichtig, dass diese Broschüre unter dem Titel »Anwältin und Mutter – klar geht das!« herausgebracht wurde. Wir beobachten jedoch, dass alte Rollenmuster vielfach nicht mehr gelebt werden und sich zunehmend auch die männliche Anwaltschaft für diese Fragen interessiert. Das ist eindeutig zu begrüßen, bedeutet es doch, dass der gesellschaftliche Wandel auch in der Anwaltschaft Einzug gehalten hat und die Gleichberechtigung hier tatsächlich auch zunehmend praktiziert wird. Insofern wird dieses Heft auch für die Anwälte und Väter unter Ihnen eine Bereicherung sein.

Leben und arbeiten in der Anwaltschaft – wie können wir uns organisieren und vor welchen Herausforderungen stehen wir hier? Diese Frage wird uns auch in der Zukunft noch beschäftigen. Sie alle sind herzlich eingeladen, sich an der Diskussion zu beteiligen.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen,



PROF. DR. WOLFGANG EWER

02

KAPITEL

Offenheit, Einblicke, Impulse

Die Fragebogenaktion der ARGE-Anwältinnen liefert Daten für gemeinsames Handeln und politische Forderungen

Wir wollten wissen, wie andere Kolleginnen es schaffen: Anwältin zu sein und Mutter. Wir wollten uns nicht auf Einzelgespräche und -beobachtungen verlassen, aber auch nicht auf allgemeine Studien zur Vereinbarkeit, die keine spezifischen Einblicke in unseren Berufsstand gewähren. Darum haben wir Kolleginnen selbst befragt – und waren vom Rücklauf überwältigt. 376 zurückgeschickte Fragebögen beweisen: Wir haben mit dem Thema den Puls der Zeit getroffen. Die Ergebnisse der Auswertung sind spannend, informativ und geben Anregung für notwendige gesellschaftliche und politische Veränderungen zur Verbesserung der Lebenssituation der Kolleginnen und Kollegen mit Kindern. Und oft bestätigen sich die bislang aus Einzelbeispielen nicht verifizierbaren Vermutungen der Betroffenen.

376-mal Anwältin und Mutter

Und das sind die wichtigsten Erkenntnisse: Durchschnittlich haben die Mütter zwei Kinder und sind zum Zeitpunkt der Befragung zu 86 Prozent verheiratet oder in Partnerschaft lebend. Vor der Geburt arbeiteten 60 Prozent in Vollzeit, dazu zählt auch das Referendariat oder Studium. Nur 25 Kolleginnen geben an, in Teilzeit beschäftigt gewesen zu sein. Nach der Geburt des ersten Kindes veränderte sich die Situation in einer Vielzahl der Fälle. Teilzeit arbeiteten nun 176 Mütter, in die Selbstständigkeit wechselten 153 Kolleginnen. Ein beachtenswerter großer Teil der Anwältinnen (91 Nennungen) aber gab an, dass es nach der Geburt keinen Bruch in der beruflichen Situation gab. Bei 54 Prozent der Befragten hat sich die Gehaltssituation nach der Geburt verschlechtert, bei 23 Prozent hat sich diesbezüglich nichts verändert, bei 10 Prozent der Kolleginnen hat sich die finanzielle Situation durch berufliche Veränderungen oder Einstieg ins Berufsleben nach dem Referendariat verbessert. Besonders spannend ist die rückblickende Betrachtung der individuellen Situation. Die größte Gruppe, nämlich 196 Kolleginnen, gab an, dass sie rückblickend nichts anders machen würde. 81 Kolleginnen hätten sich lieber eine längere Auszeit nach der Geburt nehmen wollen oder die Arbeitszeit dauerhaft reduzieren. Dies wiederum wird oftmals (27 Nennungen) wegen der finanziellen Einbußen als nicht realisierbar angesehen. Andere (32 Nennungen) wünschen sich mehr Zeit für die Kinder und würden sie gern mehr genießen. 22 Kolleginnen würden demgegenüber schneller wieder einsteigen oder gar keine Auszeit nehmen.

376-mal ganz normale Frauen – und ganz »normal« verrückte Rahmenbedingungen

Als wir in 2010 die Fragebogenaktion starteten, hatten wir nicht mit dieser überwältigenden Reaktion gerechnet. Der Erfolg und die große Aufmerksamkeit in der »Branche« haben uns nicht nur davon überzeugt, die Ergebnisse jetzt einer größeren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Er ist auch Impuls für weiteres strategisches Handeln. Wir können jetzt belegen, wie normal die Vereinbarkeitsfrage mit all ihren Fallen und Stolpersteinen – aber auch Glücksmomenten ist.

Wir können belegen, dass der Normalität von Berufstätigkeit und Mutterschaft weniger die angeblich feigen Frauen selbst im Weg stehen, sondern Rahmenbedingungen als Folge einer inkonsistenten Gleichstellungspolitik. Daher können wir als Juristinnen dem zustimmen, was auch die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung schreibt: Erst der ehrliche Blick auf den gesamten Lebensverlauf zeigt die langfristigen Folgen von Entscheidungen auf, die Frauen und Männer in einzelnen Lebensabschnitten – oft im Kontext ihrer familiären Zusammenhänge – getroffen haben. Vielfach tragen Frauen allein dabei die Kosten von ursprünglich gemeinsam getroffenen familiären und beruflichen Arrangements, die im Rahmen der institutionellen Rahmenbedingungen und der Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt rational erscheinen. Gleichstellungspolitik in Deutschland ist von starken Widersprüchlichkeiten geprägt, denn politisch wie rechtlich werden Anreize für sehr unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt mit der Folge, dass die in einer Lebensphase gewährte Unterstützung in der nächsten wegbrechen oder in eine andere Richtung weisen kann. Diese Brüche, die einer unvollendeten Baustelle mit vielen Sackgassen gleichen, tragen neben verfestigten Rollenbildern und Geschlechterstereotypen zu den Defiziten einer beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei.

5

BOTSCHAFTEN

AUS DEN ANTWORTEN
DER KOLLEGINNEN SIND
UNS – GESTÜTZT AUF VIELE
RÜCKMELDUNGEN UND
TEILS AUSFÜHRLICHE
ANTWORTEN – VOR
DIESEM HINTERGRUND
BESONDERS WICHTIG:

1 Ja zum Beruf, ja zum Kind

Bei allen Kompromissen oder individuellen Zwischenlösungen steht das Ja zum Beruf außer Frage – das Ja zu den Kindern sowieso.

2 Kein Königsweg bei der Arbeitszeit

Es gibt keinen Königsweg zwischen Überstundenvollzeit und Teilzeit, aber sehr viele individuellen Lösungsansätze. Mit Fallstricken und Kompromissen.

3 Ehrlichkeit beim Kassensturz

Vereinbarkeit bedeutet immer noch in den meisten Fällen Einkommensverlust und ein größeres Angewiesensein auf den Partner. Die Kolleginnen geben dazu klar und ehrlich Auskunft, sind sich der Fallen bewusst – und arbeiten an der Wiederherstellung einer Balance. Sie sehen sich eindeutig nicht als (lebenslange) Hinzuverdienerinnen – und stehen damit klar gegen den (faktischen) Mainstream.

4 Weg mit Stolpersteinen und Fallenstellern

Nicht nur Ehegattensplitting und fehlende Kinderbetreuung behindern die Vereinbarkeit, sondern auch vereinbarkeitsfeindliche Regelungen zum Beispiel bei Versorgungswerken oder der Regelung für Fachanwaltschaften – sowie gedanken- oder rücksichtslose Kollegen, Richter, Vorgesetzte.

5 Väter gefragt

Die Erwartungen an und das Einfordern aktiver Vaterschaft nehmen zu – vor allem bei den jüngeren Kolleginnen, die oft die Rolle der Partner als aktive Väter betonen.

Ein erster Appell zu Beginn: Vertraut den Müttern und den Vätern

Die Entscheidung für eine Elternschaft ist heute weniger selbstverständlich als zu Zeiten unserer Eltern oder Großeltern. Wenn Paare sich fanden, gab es früher – meist kurze Zeit später – Kinder. Heute müssen Eltern sich rechtfertigen – für ihre Entscheidung für ein Kind (oder Kinder), den entsprechenden Zeitpunkt und sogar die Partnerwahl. Wenn dann endlich, nach langem Hin und Her und Pro und Contra, die Entscheidung für ein Kind gefallen ist, so sollten sie diesen positiven Schritt nicht noch verteidigen müssen. Vielmehr muss es darum gehen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die

es ermöglichen diese Entscheidung »pro Kind« nicht zu bereuen. Das zeigen auch die Ergebnisse unserer Umfrage: Die meisten befragten Kolleginnen würden rückblickend nichts wesentlich anders machen. Und das, obwohl sie möglicherweise »zu alt«, der berufliche Zeitpunkt »ganz schlecht« und der Partner sowie so »nicht optimal« war.

Unsere weitergehenden Forderungen an Politik und Gesellschaft haben wir im letzten Kapitel dieser Broschüre formuliert.



HEIKE BRÜNING-TYRELL BEATRICE HESSELBACH
für die Herausgeberin

03

KAPITEL

Ganz normale Frauen: Einblicke in den Alltag der Anwältinnen

Achtung! Sie verlassen den Sektor der Normalität scheinbar selbstverständlicher Chancengleichheit hoch qualifizierter Männer und Frauen. In diesem Fall: das erfolgreiche Berufsleben von Anwälten und Anwältinnen. Sie betreten den Sektor der 60-Stunden-Woche, der »dominanten männerbündischen Arbeitskultur«, in dem Präsenz oft immer noch wichtiger ist als Ergebnisse.

Und Sie wundern sich, denn Sie haben den Sektor der Normalität gar nicht verlassen. Sie haben nur Verantwortung für Schwächere übernommen. Für Kinder.

Alle 376 Anwältinnen (und Mütter), die die Fragebögen der der ARGE Anwältinnen im Deutschen Anwaltsverein beantwortet haben, bestehen darauf, dass ihre Art zu Leben und Verantwortung für Beruf, Karriere und Kinder zu übernehmen, etwas völlig Normales ist. Zugleich bestätigen sie in zahlreichen Anmerkungen und Auskünften, zum Beispiel über ihr Einkommen vor und nach der Elternphase, die Zumutungen und beeindruckenden Anforderungen an ihr Organisationstalent – typische Begleitmusik für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in

Deutschland. Anwältinnen-Mütter sind nicht larmoyant, aber oftmals erstaunt und wütend, wie sehr sie (und auch ihre Partner) mit individuellen Managementqualitäten und Ressourcen das Versagen von Politik und die Ignoranz großer Teile ihrer »Umwelt« ausgleichen müssen.

Normalität von Anwältinnen – und Müttern. Ein paar Fakten der Befragung:

Die befragten Anwältinnen sind zwischen 29 und 65 Jahre alt, die meisten Anfang 40. Sie haben zwischen einem und sieben Kinder, die meisten zwei. Sie bekommen ihr erstes Kind eher »spät«, mit Anfang 30, und damit oft nach einer ersten Phase der Etablierung im Beruf. Sie sind zu fast 80 Prozent verheiratet oder leben (sieben Prozent) in einer Partnerschaft, zehn Prozent sind alleinerziehend und drei Prozent machen dazu keine Angaben. Obwohl nicht dezidiert danach befragt, gaben viele der Mütter ihrer Leidenschaft für Beruf und Kinder Ausdruck – und zeigten sich begeistert, dass sie endlich einmal

zu diesem Thema befragt wurden. Bereitwillig gaben sie Auskunft auch über Finanzen und persönliche Arrangements.

Vor der Geburt haben 60 Prozent in Vollzeit gearbeitet, zwölf Prozent befanden sich noch im Referendariat, acht Prozent studierten und sechs Prozent arbeiteten Teilzeit; einige wenige fanden sich in einem Zwischenstadium (Studium-Beruf), arbeiteten in einem anderen Beruf oder machten keine Angabe dazu. Fast 40 Prozent arbeiteten vor der Geburt selbstständig, etwas mehr als 30 Prozent angestellt – davon insgesamt fast 50 Prozent in einer Sozietät, als Einzelanwältin, in einer Kleinkanzlei oder Bürogemeinschaft.

Finanzielle Einbußen

61 Prozent geben an, ihren Lebensunterhalt vor der Geburt des Kindes / der Kinder vollständig durch ihre eigene Berufstätigkeit gesichert zu haben, 23 Prozent durch die Berufstätigkeit beider Partner.

Und nach der Geburt?

Mit Kindern können nur noch 19 Prozent der befragten Anwältinnen ihren Lebensunterhalt vollständig selbst finanzieren, 25 Prozent nennen den Lebenspartner als Haupternährer, immerhin 52 Prozent sagen »beide« trügen dazu bei. 54 Prozent sagen: »Die Gehaltssituation hat sich nach der Geburt verschlechtert«, 23 Prozent geben »keine Veränderung« an, und in 10 Prozent der Fälle hat sich die Situation sogar verbessert. Die finanziellen Einbußen vieler Mütter verwundern kaum, denn auch die Arbeitszeiten der meisten reduzieren sich nach der Geburt – bei 63 aller Befragten. Doch es gibt auch 21 Prozent, für die sich hier keine Veränderung ergeben hat.

»Ich finde es phantastisch, dass ‚Anwältin und Mutter‘ öffentlich thematisiert wird. Ich habe mich als Alleinkämpferin gefühlt und nicht gewusst, wen ich hätte fragen können. Ich wünsche mir eine bessere Kommunikation untereinander – mit jüngeren wie mit erfahreneren Kolleginnen gleichermaßen.«

ANJA STURM

¹ Siehe: Siebter Familienbericht der Bundesregierung

Zwischen Teilzeit und Überstunden

Immerhin 91 von den 376 Anwältinnen in der Umfrage stellen fest, nach der Geburt »keine Brüche« in ihrer Berufstätigkeit erlebt (zugelassen?) zu haben. Die meisten anderen geben in ihren Antworten einen anschaulichen Eindruck der vielfältigen »Normalität« im »Vereinbarkeitssektor« von Anwältinnen mit Kind(ern): 176 – also fast die Hälfte – arbeiten jetzt in Teilzeit, 153 sind in die Selbstständigkeit gewechselt, 36 wählen neue oder andere Spezialisierungen, 30 gelingt der Berufseinstieg mit Kindern und 24 arbeiten nun von zuhause aus. Damit verweisen die Antworten der Anwältinnen-Mütter auf scheinbar selbst gewählte Konsequenzen aus dem Vereinbarkeitsdilemma, die zu den Ergebnissen der aktuellen »Frankfurter Karrierestudie«² passen.

Für diese Studie hatten im Sommer 2010 Prof. Dr. Yvonne Ziegler und Prof. Dr. Regine Graml von der Fachhochschule Frankfurt 1801 Teilnehmerinnen online zu den Karrierechancen berufstätiger Mütter in Deutschland befragt. Ernüchterndes Ergebnis: 72 Prozent der Befragten gaben an, anstehende Karriereschritte seien bereits während der Schwangerschaft von den Vorgesetzten auf Eis gelegt oder (bei 33 Prozent der Befragten) ganz gestrichen worden.

Diese Haltung der Vorgesetzten korrespondiert mit den bekannten überlangen Arbeitszeiten für Führungskräfte, die eine Mutter in der Frankfurter Befragung so kommentierte: »(Ich) habe (...) den Anspruch, die mir gestellten Aufgaben auf hohem Niveau zu bearbeiten. Dabei liegt mir aber immer wieder die Zeit im Nacken, da ich nicht so viele Überstunden machen kann, wie eigentlich nötig, um meine Arbeit ordentlich abzuliefern.«³

Mütter in Deutschland leiden besonders unter der Überstunden-»Kultur«, das bestätigt auch ein europäischer Datenvergleich⁴ von Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung: Vor allem in Deutschland und Großbritannien unterbrechen die Frauen im Durchschnitt länger ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindern als beispielsweise in Frankreich oder Finnland. Und ebenfalls in Deutschland und Großbritannien arbeiten besonders viele Männer mehr als 39 Stunden pro Woche.

In der Umfrage »Anwältin und Mutter« zeigen sich 23 der Befragten unzufrieden mit dem Teilzeitmodell und 21 haben ihr Arbeitsverhältnis wegen Kindern beendet, 18 arbeiten oft abends, nachts und am Wochenende (weiter), aber mehr als 30 betonen auch, dass sie effizienter arbeiten, Abendtermine vermeiden, Überstunden reduzieren oder abbauen. Und trotzdem: Stress und die ständige Doppelbelastung nagt an der Zufriedenheit und zwölf Anwältinnen geben an, den Beruf ganz oder fast vollständig für mehrere Jahre aufzugeben zu haben.

Artistik: Anforderungen bei Normalität der Vereinbarkeit

Nimmt man den Vereinbarkeits»sektor« dieser akademisch qualifizierten Frauen (die meisten mit Fachanwaltsqualifikation) genauer unter die Lupe, zeigen sich einerseits beeindruckende künstlerische Fähigkeit beim Spagat zwischen Beruf und Familie – aber auch Ansatzpunkte für gute und weniger gute persönliche und institutionelle Unterstützungsangebote.

»Es gibt unterschiedliche Lebensentwürfe, die alle so richtig sind, wie die Frauen sie leben und wollen; die Gesellschaft sollte das akzeptieren und die, die sich für Kinder entscheiden, sollten mehr Unterstützung und positives Feedback erhalten.«

ANNA S.

² Kurzfassung der Ergebnisse: http://www.fh-frankfurt.de/de/media/fb3/materialien_lehrende/ziegler/graml_gip_2_2011.pdf

³ Ebenda, Seite 19

⁴ Siehe: Jutta Allmendinger. Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt 2010. Seite 34/35



»Ich bin der festen Überzeugung, dass es nichts Wichtigeres für eine Frau gibt, als berufstätig zu sein, auf eigenen Beinen zu stehen und ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Daneben glaube ich, dass es nichts Schöneres gibt, als Kinder zu haben. Mit ein bisschen Mut, Phantasie, Selbstbewusstsein, Freude am Leben und natürlich einer gehörigen Portion Glück geht beides.«

GUDRUN CHRISTENSEN

65 der befragten 376 Anwältinnen sagen, ihnen sei nach der Babypause der Wiedereinstieg »problemlos gelungen«. Eine Übersicht der restlichen Antworten ergibt ein sehr schillerndes Bild und eine bunte Landschaft der veränderten Normalität: Für 23 war der Wechsel in die Selbstständigkeit die bessere Lösung nach dem Ausstieg und 21 sind überzeugt, dass es nur funktioniert hat, weil sie nicht lange »pausierten«. »Anstrengend« und verbunden mit »viel Arbeit« fanden 19 den Wiedereinstieg, zwölf fanden ihn »schwierig«, vier »schlecht gelungen« und eine »schrecklich«. Viele Anwältinnen haben nur eine kurze oder gar keine »Babypause« eingelegt.

Auch hier korrespondieren die Ergebnisse mit Zahlen der Frankfurter Karrierestudie: Kaum eine der befragten Mütter hat die »volle« Elternzeit von bis zu drei Jahren in Anspruch genommen, die meisten pausieren kurz, gar nicht oder bis zu einem Jahr.

Was hilft

Beim Wiedereinstieg nach der Babypause halfen vor allem unterstützende Vorgesetzte und Kollegen, das eigene Engagement für Weiterbildung, Selbstbewusstsein und Hartnäckigkeit. Zu den hilfreichen Faktoren für die Vereinbarkeit befragt, nannten 16 Anwältinnen die »dauerhafte Abstimmung mit der Vertretung, Kollegen und Erreichbarkeit für die Mandanten«; jeweils 14 mal wurden langsam steigende Arbeitszeiten, eine gute Vertretung und die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen als wichtig für einen guten Wiedereinstieg genannt. Die räumliche Nähe von Wohn- und Arbeitsplatz wird als Erleichterung gesehen, dazu gehört auch der Kanzleisitz im eigenen Haus.

04.1

KAPITEL

Gute Organisation ist (fast) alles

Es geht nicht ohne⁵: Tagesmutter oder Au Pair, Kinderfrau oder »Ersatzoma«, Großeltern, den Lebenspartner / Ehemann, Kindergärten und Kitas, Ganztagschulen. Es geht auch nicht ohne: die Betreuungszeit, die frau sich selber nimmt, Familie, Freunde oder Nachbarn, Babysitter und die Sorge der Kinder füreinander.

Ins Bild gehören außerdem: die Kinder, die auch schon mal mit ins Büro kommen (dürfen), das Homeoffice und viele andere kleine Bausteine.

⁵ Alle Nennungen aus den Fragebögen

Die Liste mit Angaben zur Kinderbetreuung, extrahiert aus den 376 Fragebögen, ist lang und umfasst fast 20 verschiedene Institutionen oder Einzelpersonen. Für alle berufstätigen Mütter oder Alleinerziehende ist diese Liste keine Überraschung. Für alle anderen dennoch beeindruckend, denn sie verdeutlicht das große Organisationstalent und die Vernetzungskünste berufstätiger Frauen.

»Teilzeit mit Steuerklasse 5 ist erschreckend, hat aber wenig mit unserem Berufsstand zu tun. Eltern, Schwiegereltern, Kinderkrippe, Kindergarten, Haushaltshilfe – hohe Organisation und Kosten; teilweise fast Nullsummenspiel. Dafür aber KV, RV, berufliche Perspektive und Weiterentwicklung der eigenen Person. Trotz hoher Kosten halte ich dies für gut investiert, um im Beruf zu bleiben.«

DAGMAR B.

Man kann es positiv sehen: Qualifizierte, effektive Frauen schaffen es, sich aus einem dutzend verschiedener Betreuungsquellen das perfekte Setting zusammenzustellen. Man kann es aber auch so lesen: Diese aufreibende Organisation von Stückwerk zeigt immer noch den Mangel an institutionellen Betreuungs- und Bildungszeiten mit entsprechender Qualität.

Zwischen Rabenmutter und Teilzeitkollegin

Anwältin und Mutter zu sein, heißt in aller Regel gegen die (deutsche) »Normalität« von weiblichem Halbtagsjob und männlicher 60-Stunden-Woche zu verstoßen. Es bedeutet auch, aus der Konkurrenz der Supermüttis auszusteigen, die für jeden Kindergesundheitsstag drei Tage Vorbereitungszeit brauchen und die lieben Kleinen täglich viele Stunden zu Freizeitaktivitäten durch die Gegend kutschieren. Rabenmütter schaffen Wachstum – aber sie leben inmitten der Normalität der Hinzuverdienerehe, aus der sie sich nur mit großen Anstrengungen und/oder privaten Investitionen freischwimmen können.

Die privaten Kosten, die die Anwältinnen für Kinderbetreuung angeben, liegen in einem breiten Spektrum von »kein Kostenaufwand« bis zu 1800 Euro pro Monat, die meisten Nennungen gibt es im Wert von mehr als 100 bis 200 Euro pro Monat.

Und auch zum »Teilzeit«-Modell von Anwältinnen gehören eine bunte Vielfalt persönlicher Arrangements, Vereinbarungen mit Kolleg/innen und Regelungen in den Kanzleien: An erster Stelle steht die Notwendigkeit, die Kosten so gering wie möglich halten zu müssen (86 Nennungen), gefolgt von flexiblen Arbeitszeitmodellen (58) und einer funktionierenden Kinderbetreuung (55). Unterstützung durch ein gutes Sekretariat, andere Anwälte, Teilzeitmitarbeiter werden ebenfalls genannt (32 Nennungen) und in 14 Fällen auch die Möglichkeit wechselweise im Büro und von zuhause aus arbeiten zu können.

In nicht wenigen Fällen (10) betonen die Befragten, wie wichtig es sei, nur »lukrative Mandate« im eigenen Fachbereich anzunehmen, um so die Einarbeitungszeit zu reduzieren. Ein Hinweis auf die notwendige strategische Planung im Anwaltsberuf, die sich bewährt, wenn wegen Kindern die totale Verfügbarkeit nicht möglich oder nicht mehr gewünscht wird.

Trotzdem: Finanzielle Einbußen sind häufig der Preis der Arbeitszeitreduktion: »Es bleibt kaum Gewinn übrig« sagen 34 Anwältinnen, aber 24 betonen dennoch, dass es auch bei »geringem Gewinn« eine gute Investition sei, dauerhaft im Beruf zu bleiben. Nur in wenigen Fällen scheinen Sozietäten/Partnerschaften Umsatz einbußen aufzufangen oder Erleichterung durch reduzierte Kostenbeteiligungsregeln bzw. Vorwegnahmen zu schaffen.

⁶ Teilzeit ist ein sehr dehnbarer Begriff, es fehlen in den Fragebögen leider genaue Angaben zum jeweiligen Arbeitsvolumen.



Keine Krisen bitte!

Und doch: Es bleibt ein »Rest« kaum planbarer Krisenbewältigung. Kerstin Schwier zum Beispiel, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht in Colditz, musste vor der Geburt des zweiten Kindes lange im Krankenhaus liegen. Obwohl das Sekretariat alles tat, um das Arbeiten vom Krankenbett aus zu ermöglichen und Mandanten möglichst nichts von der Krise merken zu lassen, sagt sie: »Das hat mich fast die Existenz gekostet. Ich habe meinen Kanzleibetrieb im Krankenzimmer eingerichtet, die Ärzte und Schwestern sind fast verrückt geworden; und ich auch. Nochmal würde ich das nicht durchstehen.« Susann Barge-Marxen, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familien- und Erbrecht und Mediatorin in Lübeck, erlaubt sich als Kommentar zum Fragebogen eine »konstruktive Anmerkung: Selbst bei bester Organisation des Alltags können doch immer wieder plötzliche Erkrankungen auftreten oder kurzfristig angesagte Bring- und Abholzeiten bei Schulausflügen, Elternsprechstunden etc. Die Möglichkeit in unserem Beruf auf diese kurzfristigen Termine reagieren zu können, ist äußerst gering.« Und Alexandra Nöth, promovierte Fachanwältin für Familienrecht und angehende Fachanwältin für Miet- und Wohnungsei-

gentümerrecht in Bremen, Mutter von vier Kindern zwischen 5 und 15 Jahren, die zu ihrem Betreuungsnetzwerk Kinderfrau, Kindergarten, Oma und Opa, sich selbst und ihren Partner, die Kinderkrippe und »Nachtarbeit« zählt, bringt es kurz und knapp auf den Punkt: »Nicht zu viel denken, einfach machen – es kommt sowieso anders, als man denkt.«

Das Kind hat auch einen – aktiven – Vater

Es mag angesichts der überlangen Arbeitszeiten gut qualifizierter Männer überraschen, aber in zahlreichen Fragebögen betonten Anwältinnen die große Bedeutung aktiver Väter für ihr Organisationsmodell. Die zum Teil sehr detaillierten Beschreibungen deuten auf ein verändertes Partnerschafts- und Ehemodell hin, in dem sich Väter ebenso für Familienpflichten und damit auch für einen Teilrückzug aus totaler beruflicher Verfügbarkeit verantwortlich zeigen.

»Es spricht absolut nichts dagegen, den Anwaltsberuf mit Familie zu vereinbaren. Es erfordert lediglich viel Disziplin und gute Organisation: Die Arbeit muss schlicht gemacht werden.«

ALEXANDRA S.

»Fallgeschichten« geteilter Elternschaft:

Kerstin Schwier, die zuvor ihre Krisenbewältigung im Krankenhaus beschrieb, betont auch die große Rolle, die ihr Partner bei der Vereinbarkeit spielt: »Mein Mann hat die ersten Monate mit den Kindern abgedeckt. Er ist auch selbstständig, aber nicht als Anwalt. Er holt jetzt auch meist gegen 15.30 die Kinder aus Hort und Kita ab. Sie könnten zwar auch bis 17.00 Uhr bleiben, aber er kann das nicht mit seinem Gewissen vereinbaren. Ich habe kein schlechtes Gewissen mehr, ich weiß, sie sind gut aufgehoben.«

Christine Kanz, promovierte Rechtsanwältin in einer Partnergesellschaft in Düsseldorf, arbeitet Teilzeit – ihr Mann ebenso. Sie ist spezialisiert im Patentrecht. Das Paar hat zwei Kinder im Alter von einem und drei Jahren. In der Kanzlei gilt grundsätzlich, dass mindestens zwei Anwälte als Team an einer Akte arbeiten. Sie schreibt: »Nur Kita geht nicht, da müssen entweder andere Familienmitglieder einspringen oder es muss andere Notfallpläne geben. Ich habe aber sehr großes Glück gehabt – sowohl mit meinen Partnern, die mich sehr unterstützten als auch mit unserer Kanzleistruktur, die für Teilzeitmodelle ideal ist.«

Nicola Dissel-Schneider, Anwältin in Koblenz, spezialisiert auf die Beratung von Heimträgern, Mutter einer Tochter, hat nur acht Wochen ausgesetzt um dann wieder Vollzeit zu arbeiten. Sie schreibt auf die Frage, wer nach der Geburt den Familienunterhalt sicher stellte: »Nach wie vor meine Person. Mein Mann hat die Erziehungszeit genommen, danach war er mit 20 Stunden tätig.« Geplant ist die Reduzierung auch ihrer Arbeitszeiten: »Ziel ist eine Vier-Tage-Woche«. Sie ist bereits heute an einem Tag in der Woche an ihrem Heimarbeitsplatz tätig.

Christa Brandt, Anwältin in Geretsried, hat drei Kinder im Alter zwischen zehn und 17 Jahren. Sie hat die beiden älteren Kinder während des Referendariats bekommen, die jüngste Tochter, als sie bereits als Anwältin in einer Sozietät tätig war. Sie finanziert den Familienunterhalt, da »mein Mann seit Geburt unseres Sohnes zuhause geblieben ist und die gesamte Betreuung der Familie übernommen hat. Er ist bis heute Hausmann und unterstützt mich darüber hinaus in der Kanzlei, in der er an mehreren Tagen in der Woche arbeitet – in der Organisation, Verwaltung, Buchhaltung. Ich habe mein Einkommen stetig aufgebaut und trage heute den Familienunterhalt – jedoch nur durch die Unterstützung meines Mannes.«

Ein ähnliches Modell beschreibt auch **Bettina Schmidt**, Mutter von drei Kindern zwischen 16 und 23 Jahren und Großmutter. Sie bekam die ersten beiden Kinder in der Ausbildung, das dritte als (Teilzeit-)Anwältin, sie arbeitet selbstständig in einer Kanzlei mit zwei Anwältinnen und ist spezialisiert auf Arbeits- und Sozialrecht. Sie hat den Lebensunterhalt der Familie immer zusammen mit ihrem Mann gesichert; inzwischen sichert sie den größeren Teil, ihr Ehemann ist in ihrer Kanzlei angestellter Büroleiter. Ihr Credo: »Anwältin und Kinder geht gut zusammen; allerdings braucht es einen Vater, der auch für seine Kinder da ist.«

Organisationsmodelle

Kinderbetreuung

Kaum bedarfsdeckend

Im öffentlichen Bereich sind ohne Zweifel – gerade im Westen Deutschlands – zu wenig Plätze für Kinder jeden Alters, insbesondere für die ganz Kleinen, vorhanden. Die Betreuungsquote betrug bei unter Dreijährigen 23,1 Prozent im März 2010 (West 17,4 Prozent, Ost 48,1 Prozent – jeweils ohne Berlin); ob der Ausbau auf 35 Prozent bis 2013 tatsächlich überall flächendeckend erreicht wird, muss erst einmal abgewartet, darf aber durchaus bezweifelt werden. Aber reichen überhaupt 35 Prozent? Wollen nicht tatsächlich viel mehr Mütter auch von kleinen Kindern berufstätig sein? Hinzu kommt, dass auch die über Dreijährigen noch lange nicht ganztägig betreut werden könnten. Die Schulkinderbetreuung steckt in vielen Gemeinden noch in den Kinderschuhen.

Angebote vor Ort finden

Genauere Informationen zu den jeweils vorgehaltenen Tageseinrichtungen /Tagepflegepersonen erteilt das jeweilige örtliche Jugendamt der Gemeinde. So unterschiedlich die Angebote sind, so verschieden sind auch die Kosten in den verschiedenen Gemeinden Deutschlands. Neben der »kostenlosen« Betreuung durch den Partner, die (Schwieger-) Eltern und /oder andere Verwandte greifen die Teilnehmerinnen der Fragebogenaktion – so wie viele Eltern – auf verschiedene Angebote zur Kinderbetreuung zurück.

In vielen Gemeinden haben sich private Elterninitiativen gebildet. Auch gibt es immer mehr Arbeitgeber, die betriebliche Maßnahmen zur Kinderbetreuung vorhalten. Über diese (und andere) Angebote müssen Eltern sich leider meist an verschiedenen Stellen erkundigen: Dazu gehören vor allem andere Mütter und Väter, das örtliche Jugendamt, die direkte Anfrage in Kindertagesstätten und auch die Suche per Anzeige; in Kindertageseinrichtungen lohnt es sich auch, die Schwarzen Bretter zu studieren, so können zum Beispiel Babysitter gefunden werden, also Betreuungspersonen, die stundenweise – und sehr flexibel – auf Kinder aufpassen.

Kinderfrau

Eine Tagespflegeperson für Kinder im eigenen Haus wird landläufig »Kinderfrau« genannt und basiert meist auf dem Anstellungsmodell Minijob bis 400 Euro oder bei mehr Stunden Beschäftigung auf Steuerkarte. Bei dieser Betreuungsform lassen sich die Betreuungszeiten sehr individuell vereinbaren, und die Kinder werden in ihrem Zuhause /in ihrem eigenen Umfeld betreut. Auch endet diese Betreuung oft nicht mit dem Eintritt in den Kindergarten, sondern ermöglicht darüber hinaus eine Ergänzung (morgens, mittags, abends, Wochenende) und eine langfristige Bindung an eine Person. Lästige An- und Abholfahrten entfallen, aber es sind die Pflichten einer Arbeitgeberin zu beachten (Steuer- und Sozialabgaben, Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc.).

Au-pair

Sofern die Familienwohnung ein Zimmer übrig hat und sich die Familie als WG-tauglich einstuft, ist die Beschäftigung eines Au-pair-Mädchens bzw. eines Au-pair-Jungen möglich. Als Au-pair-Beschäftigung bezeichnet man die zeitlich begrenzte Aufnahme von ausländischen Staatsangehörigen in deutschen Gastfamilien. Dabei ist das Geben und Nehmen zu beachten: Für die /den ausländische /n Staatsangehörige /n steht der Kulturerwerb und die Vertiefung der deutschen Sprachkenntnisse im Vordergrund. Als Gegenleistung für die Vermittlung dieser Kenntnisse unterstützt das Au-pair die Gasteltern bei der Betreuung der minderjährigen Kinder. Gegenüber einem Au-pair entstehen nicht nur Arbeitgeberpflichten, sondern auch Gastgeberpflichten. Die Bundesagentur für Arbeit gibt Merkblätter heraus und verlangt die Einhaltung von zahlreichen Voraussetzungen. Au-pairs werden von Au-pair-Agenturen vermittelt, können aber auch ganz privat – im Internet – gefunden werden.

Weiterführende Links:

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiative e. V. (www.bage.de)

Bundesverband für Kindertagespflege e.V. (www.tagesmuetter-bundesverband.de)

Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de, dann unter »Suche« Au-pair eingeben)

Verband Berufstätiger Mütter e.V. (www.vbm-online.de; dort ist auch »Das Dschungelbuch – Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es werden wollen« mit weiteren Informationen erhältlich)

Haushalt

Nicht nur die Kinderbetreuung verlangt nach guter Organisation, sondern auch die Bewältigung des alltäglichen Haushalts. Mittelfristig sollte jede Anwältin (möglichst schon in der Schwangerschaft) dafür Sorge tragen, dass der Haushalt ihr nicht mehr Kraft abverlangt als unbedingt notwendig. Und in der Partnerschaft sollte – nicht nur für die Anwältin mit Kindern – die wirkliche Gleichberechtigung im Haushalt selbstverständlich sein.

Arbeitszeiten

Die Organisationsmodelle der Anwältin sind so vielfältig wie jede Anwältin selbst. Die Auswertungen der Fragebögen machen deutlich, dass es kein »richtig« und kein »falsch« gibt. Während die eine Anwältin lieber selbständig im Homeoffice arbeitet und keine Vollzeitätigkeit anstrebt, ist die andere als Partnerin in einer Großkanzlei Vollzeit tätig. Wichtig ist, dass jede einzelne wirklich ihre beruflichen und privaten Ziele erarbeitet und daraufhin arbeitet. Dennoch muss sich die »nur« Teilzeit tätige Kollegin damit beschäftigen, dass die Teilzeitätigkeit im Vergleich zur Vollzeitätigkeit grundsätzlich nur unwesentlich weniger Kosten mit sich bringt (dazu gesonderter Infoteil). Weitere Informationen: Broschüre Teilzeit – alles, was Recht ist« (kostenlos zu bestellen unter www.bmas.bund.de).

KAPITEL 04.2

Arbeitszeit: Modelle und Haltungen

Sie ist ein Minenfeld – auch unter Frauen: die Debatte über Pro und Kontra Voll- oder Teilzeit. In den Antworten der 376 Anwältinnen finden sich jeweils gute Gründe für das eine oder andere Modell. Wobei eines klar ist: Wenn hier von Teilzeit die Rede ist, handelt es sich nie um prekäre 400-Euro-Minijobs oder schlecht bezahlte 20-Stunden-Stellen. Es geht (in aller Regel) um eine Einkommenssituation, die Spielräume beim Arbeitsvolumen zuließe. Und auch beim Begriff »Vollzeit« ist nicht immer klar, was gemeint ist: Die 60-Stunden-Überstunden-»Kultur« mit Präsenz statt Ergebnisqualität? Eine gut organisierte »skandinavische« Arbeitswoche mit 38 Stunden? Mit einem Arbeitsplatz in Kanzlei und Homeoffice?

Die gesellschaftliche Debatte um das Arbeitsvolumen von Frauen und Männern sollte mit präzisen Zahlen operieren, denn sie ist ein Tummelplatz der Mythen und Leitbilder.

Und man muss »zwischen den Zeilen« lesen: Die gängige Arbeitskultur der Überstundenvollzeit bei Führungskräften ist durchaus kompatibel mit »familienfreundlichen« Maßnahmen – für Frauen in den unteren Rängen der Hierarchie. Nach dem Motto: Teilzeit für Mütter ohne Karriereambitionen, volle Verfügbarkeit für alle anderen. Daher die begründete Warnung gleichstellungspolitischer Experten und Expertinnen vor der

Teilzeitfalle. Es fehlt jedoch oft auch bei Karrierefrauen die Warnung vor den Konsequenzen der Orientierung am männlichen Modell Führung durch lange Anwesenheit – mit all seinen zusätzlichen Genderaspekten: Sitzungen nach 18 Uhr, Bevorzugung »ähnlicher« Persönlichkeiten bei der Einstellung und Beförderung, unbewusste Verteidigung des eigenen Ernährermodells samt der »Ehefrau, die den Rücken freihält«.

Vielleicht nimmt man sich zum schlichten Einstieg in die Arbeitszeitfrage das Übungsmodell, mit dem Lehrkräfte in weiterführenden Schulen Mädchen und Jungen auf eine realistischere Zukunftsplanung vorzubereiten versuchen: Was kostet mein Leben? (vom Lidschatten oder Computerspiel bis zur Wohnungsmiete und Altersvorsorge) Und: Welchen Job brauche ich, um in welcher Arbeitszeit das Geld dafür zu verdienen? Fehlt nur noch die Ergänzungsfrage: Was kostet ein Kind – geteilt durch zwei: Mutter und Vater?

Im den folgenden Interviews geht es beispielhaft um zwei unterschiedliche Organisations- und Familienmodelle: Zunächst geben zwei Anwältinnen aus dem Geschäftsführenden Ausschuss der ARGE Anwältinnen im Deutschen Anwaltsverein Auskunft über ihr Organisationsmodell »Delegation«. Im zweiten Interview schildert Dr. Christine Kanz ihr Modell geteilter Elternschaft.

04.3

KAPITEL

Zwei Interviews – zwei Vereinbarkeitsmodelle

»Die Stunde, die ich im Büro arbeite, ist doch viel mehr wert, als wenn ich zuhause putze.«

Interview mit Mechtild Düsing, Münster und Beatrice Hesselbach, Villingen-Schwenningen

Zur Person: Mechtild Düsing,

Anwältin seit mehr als 35 Jahren, Notarin, Fachanwältin für Erbrecht, Agrarrecht, Verwaltungsrecht. Baute die Kanzlei auf, in der heute 17 Anwälte arbeiten. Drei Kinder, geboren 1982, 1984 und 1985.

Vereinbarkeitsmodell: stellte ausgebildete Hauswirtschafterin samt Azubi ein, arbeitete immer Vollzeit, aber konsequent nicht mehr als 40 Stunden/Woche.



Zur Person: Beatrice Hesselbach,

Anwältin seit 11 Jahren, Fachanwältin für Insolvenzrecht, Bau- und Architektenrecht, Arbeitsrecht. Drei Söhne, geboren 2003, 2003 und 2006, verheiratet.

Vereinbarkeitsmodell: Fremdbetreuung zu Hause (erst durch Tagesmutter, seit 2008 Au-pair-Mädchen und Oma/Opa) und aktiver Vater; erst angestellt, später selbständig, nunmehr Gesellschafterin/Partnerin in einer Kanzlei mit 11 Anwälten.



Frau Düsing, in welcher Lebensphase sind Ihre Kinder gekommen?

Düsing: Das erste Kind kam 1982, damals verdiente ich bereits gut mit eigener Kanzlei; die beiden anderen kamen 1984 und 1985 – das war sehr praktisch, denn die Kinder konnten gut zusammen spielen. Der Vater meiner Kinder war in der Facharztausbildung und so gut wie nie zuhause, ich war also eigentlich immer alleinerziehend – und nicht erst seit meiner Scheidung 1990.

Wie ist es bei Ihnen, Frau Hesselbach?

Hesselbach: Drei Kinder in zwei Jahren: Die Zwillinge kamen ungeplant, aber nicht unerwünscht. Wir waren noch jünger (vor allem im Kopf) und sicherlich auch positiv naiv, dass wir das gemeinsam schon irgendwie hinbekommen. Ein Leben ohne Kinder wollten wir nicht. Mein Mann studierte noch, ich war Vollzeit angestellt, Oma und Opa 700 km entfernt. Nach der Geburt der Zwillinge reduzierte ich auf rund 20 Stunden als angestellte Anwältin, hatte aber nur zum Teil feste Arbeitszeiten – selbst festgelegt und angepasst an die Betreuungszeiten durch Dritte. Ich verabschiedete mich in dieser Zeit davon, dass Arbeitszeit mit Präsenz in der Kanzlei gleichzusetzen ist. Ich las Fachzeitschriften, während die Kinder im Sandkasten saßen, und auf dem Weg zum Supermarkt hielt ich in der Kanzlei an, um die Post durchzuschauen oder Unterschriften zu machen.

Frau Düsing, das Hauptstandbein Ihres »Vereinbarkeitsmodells« ist die konsequente Delegation jeglicher Hausarbeit an Angestellte. Und wie sah das Familienleben aus?

Düsing: Morgens habe ich mit den Kindern Kaffee getrunken, dann sind sie in den Kindergarten und später zur Schule gegangen und ich ins Büro. Ich war meistens zwischen acht und halb neun im Büro und bin mittags nach Hause gefahren. Das geht in Münster – einer Stadt überschaubarer Größe. Dann stand das Mittagessen schon auf dem Tisch, und ich habe mir die ersten Ergebnisse von Kindergarten und Schule angehört; danach bin ich wieder ins Büro gegangen und war abends spätestens um halb sieben zuhause. Und am Wochenende war ich nur für die Kinder da. Mein Motto war immer: Mein Beruf ist meine Leidenschaft, meine Kinder sind mein Hobby.

Sie haben aber Ihre Arbeitszeiten konsequent begrenzt ...

Düsing: Meine drei Kinder haben mir so viel Energie gegeben, dass ich die Arbeit in meinem Job wirklich in acht Stunden an fünf Tagen in der Woche geschafft habe. Aber das war natürlich 40 Stunden konzentriertes Arbeiten, ohne Pausen oder Flurgespräche. Die Grundschulen waren beinahe Ganztags – nicht lange genug natürlich für meine Arbeitszeiten, die späteren Schulen waren halbtags. Ich habe mich weder um die Hausarbeiten der Kinder gekümmert, noch um die Hausarbeiten im Allgemeinen. Das habe ich mir zu 100 Prozent vom Hals gehalten. Ich verdiene mein Geld im Büro, da bin ich gut, da ist meine Zeit gut aufgehoben. Aber ich bin weder einkaufen gegangen, noch habe ich gewaschen, geputzt oder gekocht. Nur am Wochenende: Ich hatte zehn Jahre einen männlichen Hauswirtschafter, der hat mir ein Rezept besorgt, alle Zutaten eingekauft und dann habe ich am Wochenende gekocht. Dann saßen die Kinder und ihre Freunde um einen Tisch, und alle waren begeistert.

Wer kocht bei Ihnen, Frau Hesselbach? Welche Arbeitsteilungen haben Sie mit »Personal« oder Partner?

Hesselbach: Ich habe noch nie im Alltag gekocht, auch nicht in der Zeit vor den Kindern. Die Kinder konnten im Kindergarten essen, seit dem Wechsel auf die Schule (halbtags) und dem Umzug nach Süddeutschland in die unmittelbare Nähe meiner Eltern essen die Jungs zweimal bei Oma / Opa, und den Rest kocht unser Au-Pair. Ich bin mittags nie zu Hause. Dafür lasse ich es morgens ruhig angehen und versuche, zwischen 17 und 18 Uhr zu Hause zu sein, damit das Au-pair-Mädchen wirklich nur ihre maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten muss. Am Wochenende bin ich – wie Mechtild – für die Kinder da. Wir unternehmen sehr viel mit den Kindern, aber ich hasse Malen und Basteln und bin daher sehr froh, dass dieser Part von den Kindergärten und Schulen übernommen wird. Ich verbringe viel Zeit mit der Organisation des Alltags, ohne Listen geht es nicht. Und eines ist klar: Ohne meine sehr aktiven Eltern, das Au-Pair, die Putzperle und meinen Ehemann würde ich das nicht so gut schaffen. Was mir sicherlich auch hilft: Ich hatte noch nie das Bestreben, eine Super-Mutti zu sein. Ich gebe Mechtild übrigens recht: Es ist toll, wenn die Kinder (viele) Geschwister haben. Es ist nie langweilig und es sind »Verbündete« vor Ort.

Von Teilzeit halten Sie beide nichts. Warum?

Düsing: Ich bin der Meinung, reduzierte Arbeitszeiten braucht man nicht. Ich habe bis zum letzten Tag vor der Geburt gearbeitet, jedes Kind ein Jahr lang gestillt. Ich bin dazu nach Hause gefahren oder habe mir das Kind zum Stillen ins Büro bringen lassen. Aber ich habe bei der Arbeit im Büro keine Abstriche gemacht und acht Stunden gearbeitet. Wenn man wirklich Geld verdienen will als Anwältin, und nicht mit 2000 Euro im Monat zufrieden ist, wenn man mindestens so viel verdienen will wie etwa ein Richter am Oberlandesgericht – dann geht es unter acht Stunden nicht. Jede Stunde, die ich im Büro arbeite, ist doch viel mehr wert als wenn ich zuhause putze. Eine Putzhilfe bekommt 20 Euro die Stunde und im Büro verdiene ich 150 Euro in derselben Zeit. Wie kann ich da auf die Idee kommen zuhause zu putzen?

Hesselbach: Ich habe unmittelbar nach der Geburt der Zwillinge als Angestellte »nur« halbtags gearbeitet. Das ging irgendwie und musste auch sein, da mein Mann in seiner Facharztausbildung steckte. Aber es ist definitiv keine Lösung auf Dauer, wenn man seinen Lebensunterhalt als Anwältin wirklich selbst verdienen will. Es ist auch viel befriedigender, mehr Zeit für anspruchsvolle Mandate bzw. Mandanten zu haben.

Und in den Kanzleien brauchte keiner Rücksicht auf Sie zu nehmen?

Düsing: Meine Kollegen haben das natürlich mitbekommen, aber ich habe ihnen keine allzu große Rücksichtnahme abgefordert. Ich wollte es nicht. Ich wollte als Anwältin gut sein und hatte keinen Ehrgeiz, als Hausfrau und Mutter gut zu sein.

Es geht aber mit acht Stunden täglich, länger muss man nicht im Büro sitzen.

Hesselbach: Ich wüsste nicht, dass man auf mich mehr Rücksicht nehmen müsste als auf andere Kollegen. Mein Sekretariat weiß auch ganz genau, wann Termine vergeben werden können und wann nicht. Das geht nicht anders, diese Struktur muss sein. Wenn etwa Kindergeburtstage oder Kinderarztbesuche anstehen, steht das deutlich in meinem Kalender. Dem Mandanten wird dann eben gesagt, dass ich an diesem Tag im Urlaub bin oder auf einem Auswärtstermin.

Gibt es in Ihrer Kanzlei heute junge Mütter, Frau Düsing? Und wie handhaben die das?

Düsing: Wir haben einige junge Kolleginnen, aber nur eine von ihnen hat Kinder, Zwillinge. Sie hat ein flexibleres Arbeitsmodell. Sie holt nachmittags gegen vier die Kinder ab und ist danach meist nicht mehr im Büro, arbeitet aber abends noch zu Hause. Sie hat zwar einen Fulltimejob, muss aber nicht acht Stunden am Tag hier sein. Das haben wir so eingerichtet und das funktioniert auch ganz gut.

Wie ist das in ihrer Kanzlei, Frau Hesselbach?

Hesselbach: Wir haben (leider) keine Anwältinnen mit kleinen Kindern in unserer Kanzlei. In meiner alten Kanzlei hatte ich meine Kollegin Alexandra mit letztlich vier Kindern als Vorbild. Ihre Gelassenheit und ihre positive Einstellung haben mich beeindruckt und sicherlich erheblich geprägt. Ich denke, wir beide haben den Kollegen und auch den Mandanten zeigen können, dass es gut geht, Anwältin und Mutter zu sein. Nur träumen sollten sie alle nicht: Geld wird in der Kanzlei verdient und nicht auf dem Spielplatz. Und ob eine hoch spezialisierte Anwältin mit Halbtagsstätigkeit auf dem Spielplatz oder in der Küche wirklich zufriedener ist als in ihrer Kanzlei bezweifle ich sehr. Wie oft habe ich mir – ohne echtes schlechtes Gewissen – in Gegenwart meiner Kinder gewünscht, ich wäre in der Kanzlei und könnte meinen Schriftsatz zu Ende bringen!

Ein Rat für jüngere Kolleginnen?

Düsing: Man darf sich nichts vormachen: Man baut sich einen Mandantenstamm auf in einem gewissen Zeitraum, und wenn man sich dann plötzlich zurückzieht und nur noch halbtags da ist, dann sind die Mandanten schnell wieder weg und man hat fürchterliche Mühe, sich das alles wieder aufzubauen. Man kann nicht nur ein Schild an die Tür hängen und denken, der Mandant kommt von selber. So läuft das nicht. Man muss ein Konzept haben, man muss ständig daran arbeiten. Da kann ich nur sagen: Kochen, Putzen, Waschen – bitte vom Hals halten, damit man Zeit für seinen Job hat.

Hesselbach: Ja: weg mit dem Haushalt. Es muss alles delegiert werden, was delegierbar ist. Und: Seid mutig und fordert auch die Gleichberechtigung in der Partnerschaft ein! Elternabende können beispielsweise auch ohne euch – zum Beispiel mit dem Vater – stattfinden. (Guter) Beruf und Familie ist zutiefst erfüllend!



Beide Leben teilen

Interview mit Dr. Christine Kanz, Düsseldorf

Zur Person: Dr. Christine Kanz

Anwältin seit 11 Jahren, Partnerin in einer auf gewerblichen Rechtsschutz spezialisierten Kanzlei mit 20 Anwälten. Zwei Kinder, geboren 2006 und 2008, verheiratet. Vereinbarkeitsmodell: Beide Ehepartner arbeiten Teilzeit und werden aktiv von den Großeltern der Kinder unterstützt.



Frau Kanz, in welcher Lebensphase haben Sie Ihre Kinder bekommen?

Kanz: Im September 2004 haben sich vier meiner jetzigen Partner von einer Großkanzlei getrennt und mit drei weiteren Anwälten – unter anderem mit mir – selbständig gemacht. Im Januar 2006 wurde ich Partnerin, und im November 2006 wurde unsere erste Tochter geboren. Im Dezember 2008 folgte unsere zweite Tochter. Ich habe jeweils sechs Monate pausiert und bin dann mit erst 80 Prozent und nach Geburt der zweiten Tochter mit 70 Prozent wieder eingestiegen. Mein Mann hat ebenfalls nach der Geburt unserer ersten Tochter – und bis heute – seine Arbeitszeit reduziert.

Ihr Vereinbarkeitsmodell ist die geteilte Elternschaft. Wie sieht Ihre Arbeitsteilung konkret aus – beruflich und privat?

Kanz: Ich bin an anderthalb Tagen pro Woche zu Hause und versuche in dieser Zeit dann auch für die Kinder da zu sein. Fast immer gelingt das auch. Da ich morgens etwas flexibler bin, bringe ich die Kinder in den Kindergarten, meistens holt mein Mann sie ab. Wenn die Kinder krank sind, bleibe ich oft vormittags zu Hause, und mein Mann nachmittags. Die übrigen Arbeiten teilen wir uns auf, wer Zeit hat, geht einkaufen, kocht etc.

Vorteile und Nachteile sind?

Kanz: Ich empfinde es als großen Vorteil, dass wir beide gleichermaßen am Leben unserer Kinder teilhaben. Mein Mann kennt ihre Freunde und Erzieherinnen genauso gut wie ich. Er kann auch die Tasche fürs Tanzen packen, ohne dass ich ihm sagen muss, was reinkommt. Andererseits bleiben wir beide im Beruf und das sorgt für einen guten Ausgleich. Es ist natürlich auch für beide eine große Anstrengung, alles unter einen Hut zu bekommen und wir sitzen beide oft abends am Computer, wenn die Kinder schlafen.

Letztlich hilft mir der technische Fortschritt sehr, mein Teilzeitmodell auch als Partnerin zu leben. Es ist nicht mehr ständige Präsenz gefragt, sondern nur Erreichbarkeit, wenn es darauf ankommt. Diese ständige Verfügbarkeit – auch im Urlaub, auch bei Krankheit – hat natürlich auch ihre bekannten Nachteile.



Reduzierte Arbeitszeiten haben einen schlechten Ruf. Qualifizierte Frauen – und auch Männer, die kürzer arbeiten – müssen sich in unserer Überstundenarbeitswelt sehr oft legitimieren. Wie ist das bei Ihnen?

Kanz: Ich habe da wenig Erklärungsbedarf. Meine Partner unterstützen mich in jeder Hinsicht und haben längst akzeptiert, dass ich nicht immer anwesend bin. Das gilt auch für Mandanten, da sie wissen, dass sie mich jedenfalls (fast) immer erreichen können. Wichtig ist, dass man im Bedarfsfall flexibel ist – natürlich muss eine Besprechung auch mal an meinem freien Tag stattfinden können oder längere Auslandsreisen möglich sein. Ginge das nicht, hätte ich sicher größeren Rechtfertigungsbedarf.

Haben Sie einen Rat für jüngere Kolleginnen?

Kanz: Es geht in unserem Beruf leider nicht ohne eine gewisse Flexibilität – aber auf beiden Seiten. Es ist nicht machbar, jeden Tag pünktlich um 15.00 Uhr das Haus zu verlassen, jedenfalls nicht als Partnerin. Da muss man frühzeitig ein Betreuungskonzept finden, dass das ermöglicht. Dafür ist es aber auch möglich, mal früher zu gehen, wenn zum Beispiel Veranstaltungen im Kindergarten stattfinden etc. Das alles setzt Vertrauen voraus, das man sich als junge Anwältin erst erarbeiten muss.

05.1

KAPITEL

Die Regeln bestimmen

Eine wissenschaftliche Studie dazu fehlt bislang, aber zahlreiche Anhaltspunkte und Beispiele deuten darauf hin: Eine berufstätige Mutter hat als Selbstständige, Unternehmerin und / oder Chefin tendenziell einen größeren Spielraum, die Vereinbarkeitsbedingungen (mit-) zu gestalten. Natürlich ist diese begrenzte Macht das Ergebnis einer relativ starken Marktposition – also nicht in jedem Fall gegeben.

Eine etablierte selbstständige Anwältin hat gute Chancen, ihre Marktposition auch zur Gestaltung einer anderen Arbeits- und Vereinbarkeitskultur nutzen zu können. Darauf weisen zahlreiche Rückmeldungen in den Fragebögen hin. Einige der Beispiele von ehemals angestellten Anwältinnen belegen übrigens auch die These, dass Unternehmen hoch qualifizierte weibliche Fachkräfte verlieren, weil sie zu wenig in eine familien- und karrierefremdliche Arbeitskultur investieren.

In den Antworten der Fragebögen finden sich vielfältige Vereinbarkeitslösungen der meist selbstständigen Anwältinnen (nach Häufigkeit der Nennungen):

- ▶ Kostenreduktion (Bürogemeinschaft, Konsumverzicht, kleines, preiswerteres Büro)
- ▶ Kanzlei im eigenen Haus
- ▶ strikte Zeitdisziplin, Kollegen und ein Sekretariat, das »mitspielt«
- ▶ weniger Pausen, schnellere Arbeit in kürzerer Zeit
- ▶ teilweise von zuhause aus arbeiten, was angesichts technischer Innovationen nicht einmal »auffallen« muss
- ▶ Abendarbeit, Nacharbeit
- ▶ räumliche Nähe von Wohn- und Arbeitsplatz
- ▶ Kostenstrukturen und Solidarmaßnahmen in Sozietät oder Partnerschaft mit Ausgleich für TZ-Kolleg/innen
- ▶ die »richtige« Spezialisierung, die auch bei Teilzeittätigkeit gute Honorare sichert und/oder wenig Einarbeitung bei Neufällen verlangt (zum Beispiel Gesellschaftsrecht, Notariat)
- ▶ ein Brotjob als Finanzpolster (z.B. Berufsbetreuungen)
- ▶ Mandanten »erziehen«
- ▶ gemeinsame Sozietät mit Ehemann, der ebenfalls weniger arbeitet
- ▶ langsam steigende Arbeitszeiten, selbstbestimmt
- ▶ rechtzeitige Vertretung

»Bei ‚weniger Überstunden‘ und ‚Arbeit von zuhause aus‘ ergibt sich (zwischen den Wünschen der Mütter und den Angeboten in Unternehmen, d. Red.) eine erkennbare Lücke. Diese Ansprüche sind nur bei einer geringen Anzahl von Frauen erfüllt. Selbstständige Mütter erfüllen sich selbst ihren Anspruch nach flexiblen Arbeitszeiten und nach Arbeit von zu Hause aus, in Abhängigkeit von den Kundenbedürfnissen. Um die besondere Situation von selbstständigen Müttern vertiefend zu erfassen, ist weiterer Forschungsbedarf vonnöten«

Frankfurter Karrierestudie, 2011⁷

⁷ Link: http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb3/materialien_lehrende/ziegler/graml_gip_2_2011.pdf

Andere Regeln. Es geht auch anders – zwei Beispiele:

Sabine P, Rechtsanwältin in Mannheim, hat zwei Kinder im Alter von neun und sechs Jahren.

Vor der Geburt des ersten Kindes war sie als Juristin in Vollzeit in einer Großbank im Produktmanagement angestellt – »mit einem erfüllenden Job, aber auch erheblichen Überstunden«, wie sie schreibt. Das Jahresgehalt war dem angemessen und entsprach den Einstiegsgehältern in Großkanzleien. Nach sechs Jahren Elternzeit arbeitete sie (für nur) drei Monate weiter in Teilzeit (70 Prozent) in ihrer Bank, »allerdings in einem völlig anderen Bereich als vor der Elternzeit und, aufgrund eines privaten Umzugs, mit sehr langer Fahrzeit von drei Stunden täglich.« Heute trägt sie ,nur‘ noch durch eine Halbtagsstelle zum Familienunterhalt bei, aber muss nicht mehr drei Stunden zur Arbeit fahren und hat ein ganz neues Berufsfeld für sich entdeckt: Sie arbeitet in einer kleineren Sozietät, die auf Gesellschaftsrecht spezialisiert ist, als Rechtsanwältin und Mediatorin.

Ihr Modell: »Ich arbeite Montag und Mittwoch ganztags, donnerstags bis mittags und an den anderen Tagen bin ich telefonisch erreichbar und kann über Webaccess auch von zu Hause auf mein Outlook zugreifen, um Mails zu versenden oder Dokumente fertig zu stellen. Diese Anwesenheitsverteilung hat sich als sehr glücklich erwiesen, die meisten Mandanten wissen gar nicht, dass ich ,nur‘ Teilzeit arbeite. Ich habe mit meinem Mann die Abmachung, dass ich montags so lange arbeiten kann wie nötig – in dringenden Fällen auch bis spätabends.

Als Anwältin im Gesellschaftsrecht habe ich das Glück, dass ich so gut wie keine Gerichtstermine wahrnehmen muss und, dass fast ausschließlich über Zeithonorar abgerechnet wird.« Sabine P. betont auch, wie wichtig und hilfreich die Toleranz des »Chefs« sei (insbesondere, wenn ein Kind erkrankt) – berichtet allerdings, dass man selbstbewusst das eigene Anwesenheitsmodell vertreten muss und sich davon frei machen sollte, die Anwesenheitsmodelle von Anderen zum Maßstab für Professionalität erklären zu lassen.

Und Saskia Martens, Anwältin in Würzburg, die während der Schwangerschaft das Zweite Juristische Staatsexamen machte, schrieb im Fragebogen:

»Ich hätte gerne eine Anstellung als Juristin in Teilzeit gefunden, etwa ein Jahr nach der Geburt meines Sohnes; dies war aber nicht möglich. Daher habe ich mich damals als Rechtsanwältin selbstständig gemacht.« Sie hatte lange gezögert, noch ein zweites Kind zu bekommen, weil sie als Selbstständige keine Möglichkeit dazu sah. In der Zwischenzeit hat sie in eine Teilzeitstelle gewechselt – und das zweite Wunschkind ist unterwegs.

Kein Ponyhof

Auffallend ist nicht nur die große Zahl detaillierter Fragebögen, die an die ARGE Anwältinnen zurückgeschickt wurde, auffällig ist auch die häufige Betonung, wie wichtig eine solche Umfrage sei. Die befragten Anwältinnen nutzen die Gelegenheit, um (endlich?) einmal den ganz normalen Spagat zwischen Beruf und Familie mit all seinen Anstrengungen zu beschreiben, Defizite anzumahnen und nicht ohne Stolz die gefunden Lösungen zu erläutern. Auch wenn es manchmal Notlösungen auf Zeit waren oder sind. Der Tenor ist: Wer wäre erfahren, klug oder glaubwürdig genug, uns zu sagen, wie wir es zu regeln haben! Aber auch: Ein bisschen einfacher könnte es schon sein ...

»Ich finde es nach 20 Jahren Wiedervereinigung wirklich traurig, dass Millionen für Dinge ausgegeben werden, die keiner versteht, aber Geld für eine Kinderbetreuung offensichtlich nicht da ist. Ich lobe mir unser gut ausgebautes Kinderbetreuungsnetz im ‚Osten‘.«

CORDULA F.

»Ich hoffe, dass sich noch viele Anwältinnen zu Beruf und Familie entscheiden und damit zum einen den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen, das Konzept einer flexiblen beruflichen Tätigkeit zu akzeptieren und voranzutreiben und zum anderen dazu verhelfen, noch immer bestehende Resentiments in der Anwaltschaft gegenüber dem Teilzeitkonzept abzubauen.«

BARBARA P.

05.2

KAPITEL

Zwischenruf

Überleben im Rollendschwengel – Anregungen für eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie

von Petra Dropmann, Rechtsanwältin, Supervisorin, Coach und Mutter von drei Kindern

Anwältin, Mutter, Hausfrau, Partnerin, Ehefrau, Kollegin, Tochter, Arbeitgeberin – und alles in Perfektion. Viele Frauen liebäugeln mit dem Bild der adretten, stets netten, wohl organisierten, top ausgebildeten und erfolgreichen Anwältin, die gleichzeitig alles für die lieben Kleinen macht und abends im kleinen Schwarzen an der Seite des Gatten den geladenen Gästen ein Vier-Gänge-Menü serviert – selbst gekocht, versteht sich. Wer das schafft, hat viel geschafft. Am Ende vielleicht sich selbst.

Berufstätige Mütter haben etliche Rollen inne und meistern die daraus resultierenden Herausforderungen in aller Regel ohne größere Probleme. Dennoch kennen viele das Gefühl, dass irgendwas oder irgendwer häufig zu kurz kommt: Bin das am Ende ich selbst? Wessen Interessen nehme ich wirklich wahr? Im Dschungel der vielen Rollen und Anforderungen ist es leicht, sich zu verirren und die bekannten Fallen zu tapen:

- ▶ Perfektionismus-Falle: »Ich muss eine perfekte Mutter und eine perfekte Anwältin sein.«
- ▶ Teilzeit-Falle: »Ich muss selbstverständlich beruflich zurückstecken, wenn WIR Kinder haben; denn SEINE Karriere ist wichtiger und bringt mehr ein.«
- ▶ Frauen-Falle: »Es bleibt ja immer an den Frauen hängen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.«
- ▶ Grübel-Falle: »Wenn ich am Schreibtisch sitze, bin ich gedanklich bei den Kindern; bin ich bei den Kindern, denke ich an den nächsten Schriftsatz.«
- ▶ Wertigkeits-Falle: »Was ist meine Arbeit eigentlich wert, wie kann ich mich selbst versorgen?«

Ganz alltäglich und doch verschieden: Fallgeschichten

Schon seit einiger Zeit grübelt Martina R., ob sie wieder als Anwältin arbeiten soll. Der Gatte ist sehr erfolgreich, mit den beiden lieben Kleinen und dem Haushalt ist sie eigentlich gut beschäftigt. Dennoch lässt sich der Gedanke nicht verdrängen: »Soll ich oder nicht – wieder arbeiten, Geld verdienen, für mich sorgen?« Sie grübelt, aber scheut den entscheidenden Schritt zurück in den Beruf. Heide W. wiederum ist allein erziehende Mutter von zwei (inzwischen pubertierenden) Töchtern und hat nie aufgehört, berufstätig zu sein. Als Volljuristin arbeitet sie seit vielen Jahren als Führungskraft in einem Unternehmen und steht nun vor der Entscheidung, eine neue Stelle in einer anderen Stadt anzutreten: »Wie kann ich das mit meinem bisherigen Leben vereinbaren?« Clara D. ist

in ihrem Job angekommen, führt erfolgreich ein Dezernat in einer mittelständischen Anwaltskanzlei. Nunmehr, mit Anfang 30, verspürt sie jedoch noch einen ganz anderen Wunsch: »Ich glaube, ich wäre gerne Mutter. Doch wie kann ich diesen Wunsch mit meiner Karriere verbinden?«

Diese drei Juristinnen sind nur Beispiele für viele qualifizierte Frauen, die lange Zeit versuchen, mit ihren Gedanken und Wünschen, ihren Fragen und Zweifeln beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf alleine klar zu kommen. Bis sie einen Punkt erreichen, an dem sie eine Entscheidung treffen möchten und spüren, dass sie die Grübeleien alleine nicht auflösen können.

Die drei Juristinnen wählten schließlich für sich den Weg des »Coaching«. Hierbei geht es in der Regel zunächst um eine Standortbestimmung und klare Zielrichtung. Es folgt die Arbeit an der praktischen Umsetzbarkeit von Wünschen. An dieser Stelle wird nicht selten deutlich, dass Frauen sich scheuen, die einmal gefällte Entscheidung für ein Lebensmodell zu hinterfragen – auch wenn es offensichtlich nicht mehr passend ist. Oder sie stellen sich Veränderungen hin zu beruflichen Herausforderungen nur ungern, weil sie fürchteten, dass sie als Mutter oder Partnerin nicht mehr »perfekt« sein können. Und schließlich geht es immer wieder um das Thema, wie frau die vielen Bälle, die sie so täglich zu jonglieren hat, in der Luft halten kann.

Lernprogramm: Interessenvertretung in eigener Sache

Ohne jede Frage: Es gibt Sachzwänge, wie z.B. Anzahl und Qualität von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Organisation der Pflege von älteren Angehörigen, denen wir uns offenbar beugen müssen. Doch ein Verweis auf Sachzwänge alleine hilft nicht aus dem individuellen Rollenschwung mit seinen vielen Fallen. Es gilt sich auf das zu besinnen, was Anwältinnen in ihrer Profession für andere gut bewerkstelligen: Anwältinnen sind Interessensvertreterinnen. Sie prüfen die Sach- und Rechtslage, beraten und klären. Sie setzen die Ansprüche ihrer Mandanten durch. Dies können sie nur, wenn sie die Interessen genau erfragt und die Ansprüche klar erkannt haben.

Wenn es um Ansprüche an sie selbst geht, verlieren sie jedoch häufig die eigenen Interessen aus dem Blick: Wer sagt und bestimmt, was perfekt ist? Wer gibt vor, was selbstverständlich ist und an den Frauen hängen bleibt? Wer hat die Grübel-Falle geöffnet? Und wer bestimmt den Wert ihrer Arbeit – als Anwältin und als Familienfrau? Unbewusst werden viele Frauen von familiären Vorbildern geprägt und vermeintliche gesellschaftliche Erwartungen leiten sie. So entstehen oft Vorstellungen, wie Frauen und Mütter sein müssen oder wie sie gerne wären – ohne dass diese den eigenen Interessen entsprechen. Das innere Hamsterrad dreht sich, die Falltüren öffnen sich.

Um sich in diesem (vielen Frauen bekannten) Rollen- und Erwartungsdschungel zu Recht zu finden, ist es nötig, Interessensvertreterin in eigener Sache zu sein:

- ▶ Prüfen, was mich wirklich antreibt.
- ▶ Klären, welchen Mustern ich folge.
- ▶ Erfragen, was MEINE Ziele sind.
- ▶ Durchsetzen meiner eigenen persönlichen Kompromisslinie.
- ▶ Klar erkennen, was den individuellen Grad der Zufriedenheit ausmacht.
- ▶ Forderungen an meine Umwelt (z.B. Partner, Familie, Freunde) stellen.
- ▶ Sich beraten lassen, einzeln oder in einer Gruppe, um aus dem Rollenschwung raus und rein in die persönliche innere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gelangen.

Nur Mut – es geht und macht viel mehr Spaß als in Fallen zu tappen.

06

KAPITEL

Geld zählt

Frauen leben länger – aber wovon? So lautet ein Kalauer in den Kreisen der Frauenfinanzberaterinnen. Mit Büchern über das Verhältnis von Frauen zum Geld, ergänzt um Ratgeberbücher und Karrieretipps für Frauen, lassen sich Regalwände füllen.

Um es einfach zu machen: Von Geld reden, heißt über Macht reden und über das Geld zu schweigen, es »nicht so wichtig« zu nehmen, heißt nicht erwachsen werden zu wollen.

Über Geld zu reden ist unromantisch, macht die Liebe kaputt, gehört sich nicht, ist Männersache. Der Mädchen-Traum vom großen Glück, in dem das Geld (des Prinzen/Ehemannes) wie im Märchen auch die Taschen der (Ehe-) Frau (Prinzessin) füllt, ist keineswegs von gestern. Sonst gäbe es mehr Frauen, die extreme Einkommensunterschiede zwischen ihrem und dem Einkommen des Ehemannes bedenklich finden würden – so wie es umgekehrt der Fall ist.

In diesem Sinne bezeugen die Antworten der Anwältinnen zum Thema Einkommen einen sehr erwachsenen Umgang mit dem Thema Geld: Sie legen sich, und mit ihren Antworten auch öffentlich, Rechenschaft darüber ab, wie ihre individuelle Einkommenssituation aussieht, und wie sie sich durch eine Familiengründung – meist zu Ungunsten der Frauen – verändert. Und das ist gut so. Denn alle öffentlichen Reden über Einkommensunterschiede – siehe die Kampagnen zum jährlichen Equal Pay Day – thematisieren damit auch das Thema ungleicher Machtverteilung.

An der mitnichten die Frauen »selbst schuld« sind.

Viele Umfragen zum Stand der Gleichberechtigung in Deutschland begnügen sich entweder mit Einstellungsabfragen (»Ich halte Gleichberechtigung für ...«) oder mit Fragen nach der (Haus-)Arbeitsverteilung in Beziehungen.

Doch neben dem jeweiligen Jahresprozentwert zum Gender Pay Gap belegen einige weitere Grunddaten das Gefälle⁹ in Beziehungen – und die Ausnahmen:

- ▶ 28 Prozent der Frauen zwischen 25 und 59 Jahren sind nicht erwerbstätig – also (von Erbschaften, Kapitaleinkünften oder staatlichen Transferleistungen abgesehen) meist vom Gehalt des Ehemannes abhängig.
- ▶ Fast die Hälfte der deutschen Männer findet, ihre Frauen sollten auch nicht arbeiten.

- ▶ In 48 Prozent der Haushalte, in denen Frauen leben, werden diese vom Mann versorgt.
- ▶ Die Quote der Frauen, die etwa gleich viel verdienen, hat sich auf 16 Prozent erhöht.
- ▶ Ebenfalls 16 Prozent sorgen als Single für sich selbst.
- ▶ In 10 Prozent der Paarhaushalte ist eine Frau die Haupternährerin – allerdings arbeiten viele dieser Familienernährerinnen in schlecht bezahlten Jobs oder als prekäre Selbstständige.

Und was passiert Anwältinnen mit Eintritt in die Familienphase?

Noch einmal zur Erinnerung:

- ▶ 61 Prozent der befragten Anwältinnen geben an, ihren Lebensunterhalt vor der Geburt des Kindes / der Kinder vollständig durch ihre eigene Berufstätigkeit gesichert zu haben
- ▶ und 23 Prozent, durch die Berufstätigkeit beider Partner.
- ▶ Nach der Geburt sind es nur noch 19 Prozent der befragten Anwältinnen mit Kindern, die ihren Lebensunterhalt vollständig selbst finanzieren können.
- ▶ 25 Prozent nennen jetzt den Lebenspartner als Haupternährer
- ▶ und 52 Prozent sagen, »beide« trügen dazu bei.
- ▶ Und als Kommentar sagen 54 Prozent: »Die Gehaltssituation hat sich nach der Geburt verschlechtert«.

»It's the economy, stupid!«⁸

BILL CLINTON

»Wer den Daumen auf dem Beutel hat, hat die Macht.«

OTTO VON BISMARCK, 1868

»Schöne Mädchen tragen keine Börsen«

SCHOTTLAND

⁸ (Erfolgreicher) Wahlkampfslogan von Bill Clinton 1992 gegen Bush; seitdem geflügelte Worte, um auf die Bedeutung der Ökonomie in jeder Gesellschaft hinzuweisen

⁹ Siehe: Im Feuchtgebiet der Mamas, Susanne Mayer, in: DIE ZEIT, 35/2010 und: Ein ungeplanter Rollentausch. Interview mit Christina Klenner über eine/ihre Studie am WSI, in: taz, 15.01.2010

»You can't have it all – eine Entscheidung muss gefällt werden, aber auf Kinder würde ich nicht verzichten.«

GABRIELE PAUKENS

Hauptgrund ist die Reduktion der Arbeitszeit.

Nicht wenige der befragten Anwältinnen kommentieren die Veränderungen und ihre Vereinbarkeitsmodelle als temporäre Lösungsversuche. Sie negieren weder die Einbußen an Geld (und damit beruflicher wie privater »Macht«), noch geben sie selbst die »Schuld« für die Schattenseiten ihrer Kompromisse. Sie sind realistisch und nüchtern. Ein Beispiel: Wenn man Karriere

definiere mit »reich werden als Anwältin«, schreibt eine Kollegin, gebe es die Alternative Kind und Karriere nicht. Denn das sei nur möglich, wenn man die Kinderbetreuung auf andere Personen übertrage. Aber es sei durchaus möglich, sich eine Nische zu suchen, in der man einerseits »befriedigt arbeiten kann und andererseits noch Zeit für Kinder hat. Nur reich wird man dabei wahrscheinlich nicht.«

»Der sogenannte Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, liegt seit einigen Jahren konstant bei 23 %. Differenziert nach Branchen bestand der höchste Gender Pay Gap mit 34 % im Wirtschaftszweig »Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. In Branchen mit hohem Gender Pay Gap sind tendenziell Männer gegenüber Frauen in leitender Stellung beziehungsweise unter den herausgehobenen Fachkräften deutlich häufiger anzutreffen.«⁹

Statistisches Bundesamt 2009 und 2011

¹⁰ Siehe: <http://www.equalpayday.de/11.html> und weiterführende Links

You can have it all?

Tipps für Vereinbarkeitsbaustellen

Wer **angestellt** tätig ist, muss sich um weniger Formalitäten kümmern als die Selbständigen. Aber dass Lohnsteuerklasse 5 weh tut, wenn man (isoliert) die monatliche Abrechnung anschaut, ist einfach Fakt. Jede angestellte Anwältin sollte überlegen und mit dem Partner diskutieren, ob nicht eine Aufteilung in die Steuerklassen 4 eine zufriedenstellendere Lösung wäre. Natürlich wird am Ende des Jahres das gemeinsame Einkommen veranlagt, aber es macht einfach mehr Spaß und schafft Anreize zur Arbeit, nicht in Steuerklasse V eingestuft zu sein. Und sehr erheblich: Lohnersatzleistungen werden auf der Basis des Nettolohns berechnet, so z. B. das Mutterschaftsgeld.

Weitere Informationen: www.bundesfinanzministerium.de

Was ist in der **Selbständigkeit** zu beachten? Ob die private Krankenversicherung Sinn macht, ist eine sehr individuelle Entscheidung und sollte gut überlegt sein. Die Rechtsanwaltsversorgung ist Pflicht. Auch hier ist es sinnvoll, sich beim jeweiligen Versorgungsträger zu informieren, auch im Hinblick auf die Kindererziehung. Kindererziehungszeiten werden nach wie vor nicht anerkannt, aber teilweise gibt es Regelungen, wonach kurzzeitige Brüche im Einkommen nach der Geburt nicht berücksichtigt werden (»Streichjahr«). Pflicht ist die Berufshaftversicherung, aber auch weitere Versicherungen sind ratsam.

Literaturtipps rund um die Tätigkeit als Rechtsanwältin: DAV-Ratgeber für junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, herausgegeben vom Deutschen Anwaltverein und vom Forum Junger Anwaltschaft im Deutschen Anwaltverein, 11. Auflage 2006, ca. 750 Seiten gebunden, 5 EUR, ISBN: 3-8240-0838-6

Wer als selbständige Anwältin »nur« **Teilzeit** arbeitet, sollte sich bewusst sein, dass die Fixkosten sich dadurch nicht zwangsläufig ebenfalls reduzieren. Unter dem Strich werden teilzeittägige Anwältinnen erheblich belastet, auch wenn sie nicht (mindestens) 40 Stunden im Büro sitzen und arbeiten. Vielmehr müssen Räume, Personal, Versicherungen, Kosten für Telefon/Bürogeräte und Rechtsanwaltsversorgungswerkbeiträge auch dann bezahlt werden, wenn die Tätigkeit »eigentlich« nur in Teilzeit erfolgt.

Kinderbetreuung und Haushaltshilfen kosten Geld. Aber: Es gibt die Möglichkeit, diese Ausgaben **steuerlich zu berücksichtigen**. Bis zum 14. Lebensjahr der Kinder wird der Abzug von Kinderbetreuungskosten seit Beginn des Jahres 2012 erheblich vereinfacht. Der Abzug kann erfolgen, wenn Vater und Mutter berufstätig oder in Ausbildung sind, einer oder beide Eltern krank sind, sowie auch, wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist. Die Kosten können zu zwei Dritteln und bis maximal 4.000 EUR nun nur noch als Sonderausgaben abgesetzt werden.

Auch ein Teil der Kosten der **Au-pair-Betreuung** gibt es vom Fiskus zurück. Aber was sind die Kosten? 260 EUR Taschengeld sind Pflicht, die Ausgaben für Kost und Logis auch, sowie die Krankenversicherung (ca. 40 EUR monatlich). In den meisten Fällen zahlen die Gasteltern (Pflicht ist es nicht, aber anständig) den Sprachkurs und die Fahrtkosten zum Sprachkurs.

Wollen sich **Arbeitgeber** steuerlich begünstigt an den Kinderbetreuungskosten ihrer Anwältin beteiligen, können sie Zuschüsse zur Betreuung in Kindergärten geben oder »allgemeine« Sachzuwendungen in Höhe von maximal 44 EUR monatlich.

400-Euro-Haushaltshilfen werden bei der Minijob-Zentrale (www.minijobzentrale.de) angemeldet. Mittels Formular wird es einem leicht gemacht, per Haushaltsscheckverfahren alle Pflichten zu beachten; bürokratischer Aufwand entsteht somit kaum.

Nicht nur für angestellte Mütter gibt es **Elterngeld**. Mit dem Elterngeld, das einkommensabhängig gezahlt wird, werden Eltern unterstützt, die in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und das Kind betreuen. Auch Selbständige erhalten Elterngeld, und zwar grundsätzlich 65 % des wegfallenden Nettoeinkommens, jedoch maximal 1.800 EUR. Weitere Informationen (mit Elterngeldrechner): www.bmfsfj.de (bei der Suche »Elterngeld« eingeben).

Altersvorsorge: Die Beitragszahlung an das jeweilige Rechtsanwaltsversorgungswerk ist Pflicht, aber was ist die Kür? Für die meisten Anwältinnen und Anwälte wird die Rechtsanwaltsversorgung das maßgebliche Einkommen im Ruhestand bedeuten. Leider werden dort die Kindererziehungszeiten nicht berücksichtigt, andererseits hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Verpflichtung, während einkommensloser Zeiten der Kindererziehung Beiträge zu einem berufsständischen Versorgungswerk zu entrichten, gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstößt. Einige Versorgungswerke haben daraufhin Regelungen getroffen, wonach z. B. ein Mitglied nach der Geburt eines Kindes bei Einstellung der Berufstätigkeit auf Antrag für eine Elternzeit von maximal drei Jahren von der Beitragspflicht befreit wird. Eine Beitragsbefreiung ist allerdings nur möglich, wenn kindererziehungsbedingt überhaupt keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Dies ist wiederum nachteilig für die Anwältinnen, die teilweise arbeiten wollen. Es lohnt sich, die Satzung des jeweiligen Versorgungswerks zu besorgen und zu recherchieren, ob eine sogenannte Ausklammerungsregelung¹¹ besteht.

Ob die Riester-Rente (für Angestellte) oder die Rürup-Rente attraktiv für die einzelne Kollegin ist, kann an dieser Stelle nicht entschieden werden. Hier muss sich jede Anwältin beraten lassen.

¹¹ Zugunsten der Mitglieder bleiben bei der Rentenberechnung maximal drei Jahre Kinderbetreuungszeiten bei der Ermittlung der Rentenhöhe unberücksichtigt, wenn während der Kinderbetreuung keine Beiträge geleistet wurden, und dies zu einer geringeren Rente führt als diejenige, die sich unter Einschluss dieser Zeit ergibt.



07.1

KAPITEL

Knüppelwerfer, Schlaglöcher und Unterstützer

Wenn Mutterschaft auch bei Anwältinnen kein privat zu behebendes Handicap ist, sondern eine gesellschaftliche Herausforderung, dann sind die drei größten Schlaglöcher auf dem Weg in eine moderne Normalität berufstätiger »Karriere«-frauen in Deutschland nach wie vor:

1. Die totale Verfügbarkeit im Job, Präsenz als Ausdruck von Leistungsfähigkeit und Professionalität
2. Das Stückwerk öffentlicher Kinderbetreuung
3. Der Muttermythos und die damit verbundenen Bedenken gegenüber berufstätigen Müttern

Die Frankfurter Karrierestudie¹¹ fasste jüngst die Lage berufstätiger Karrierefrauen / mütter in einem Satz zusammen: »Kinder als Karrierehindernis, Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Herausforderung, fehlendes Zutrauen in die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Müttern – so beschreiben viele berufstätige Mütter ihre aktuelle Lage.«

Dabei zeigen die Beispiele in den Antworten der Anwältinnen-Umfrage, dass es im täglichen Umgang mit Müttern (nicht nur) in der Anwaltswelt immer wieder Möglichkeiten gibt, Stolpersteine aus dem Weg zu räumen und Schlaglöcher zu umgehen.

Ein paar Beispiele aus den Fragebögen:

Mandanten können verständnisvoll und anerkennend mit der Mutterschaft »ihrer« Anwältin umgehen – oder verständnislos etwa auf Terminverschiebungen reagieren. Es gibt (einige) Mandanten, die wegen der Kinder ihr Mandat gekündigt oder keine neuen Mandate beauftragt haben und nicht wenige, die Mutterschaft für schwer vereinbar mit fachlicher Kompetenz halten – zum Beispiel, weil sie an »dem ernsthaften Willen (der Mutter) zweifeln, zu arbeiten.«

Doch es gibt offenbar auch andere Mandanten, für die Kinder ein Zeichen von Lebenserfahrung sind, als ein zusätzliches Qualitätsmerkmal gelten können und als Thema für einen Gesprächseinstieg gut geeignet. Dennoch: Die meisten Anwältinnen scheinen lieber andere Gründe vorzugeben, wenn sie Termine aus Familiengründen verlegen; oder sie vergeben sie ohne (mit anderer) Begründung nur zu bestimmten Zeiten, weil sie nicht als unzuverlässige Mütter gelten wollen. Man könne Mandanten, so die weit verbreitete Ansicht,

vor allem (und nur dann?) die Skepsis nehmen, wenn man so gut wie immer für sie erreichbar sei: »Es darf keine Einschränkungen bezüglich der Flexibilität geben«. Eine andere Anwältin ist überzeugt: »Mandanten kann man erziehen«. Und einige haben die Erfahrung gemacht: »Treue Mandanten bleiben auch bei geringerer Erreichbarkeit.« Nicht selten macht sich das deutsche Rabenmutter-Syndrom bemerkbar, wenn Mandanten auf Ganztagsbetreuung oder Väter in Elternzeit irritiert reagieren – und sehr wahrscheinlich selbst ein anderes Familienmodell praktizieren.

Im Büro kann das Thema Kinder »normal« sein – gelegentliche Anwesenheit der Kleinen inbegriffen. Zur Normalität tragen nicht unwesentlich die Mitarbeiterinnen im Sekretariat bei, die als perfektes Backoffice für geschickte Kommunikation mit Mandanten und als Puffer bei Engpässen agieren können.

Die beschriebene »Normalität« von Kolleg / innen in den Kanzleien beim Umgang mit Schwangerschaft und Vereinbarkeit zeigt ein leicht widersprüchliches Bild, wobei die positiven Bewertungen des Kollegenverhaltens durch die Anwältinnen-Mütter überwiegen:

»Ich habe meine Mandanten in der Schwangerschaft angeschrieben, Reaktionen war durchweg positiv, aber ich habe auch noch nie etwas ausfallen lassen wegen meines Kindes; einmal habe ich eine Videokonferenz um zwei Stunden verschieben müssen, alle hatten Verständnis, obwohl börsennotierte AG, da alle Papas waren.«

DR. ASTRID AUER-REINSORFF

»Die Arbeit muss schlicht gemacht werden, im Zweifel halt nachts; und ohne ein gutes Sekretariat, welches genau weiß, wann gestört werden muss, funktioniert es nicht.«

ALEXANDRA S.

¹¹ (Link: http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb3/materialien_lehrende/ziegler/graml_gip_2_2011.pdf)

- ▶ Toleranz und Verständnis auch bei Terminveränderungen (40 Nennungen)
- ▶ Unterstützung, teils sogar durch Betreuung, Offenheit für flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeit von zuhause aus (39 Nennungen)
- ▶ Aber auch 27-mal: keine Verständnis bei Terminlegung und Desinteresse für die Belange einer Mutter
- ▶ Und 25-mal die Einschätzung, dass man als Teilzeit-Anwältin / Mutter nicht ernst genommen wird, weniger anspruchsvolle Aufgaben bekommt und mit beruflichen Rückschritten rechnen muss
- ▶ Als normal betrachten viele Kollegen, die selbst Eltern sind, wenn die Kollegin Mutter wird

»Ich habe meinen Sohn sieben Tage nach seiner Geburt zu einem Auswärtsgerichtstermin mitgenommen – mit Unterstützung meines Mannes und zweier weiterer Kinder im Alter von sechs Jahren! Denn die Richterin hatte meinen Verlegungsantrag abgelehnt.«

ELKE GUNTER

Im Büro kann das Thema Kinder »normal« sein – gelegentliche Anwesenheit der Kleinen inbegriffen. Zur Normalität tragen nicht unwesentlich die Mitarbeiterinnen im Sekretariat bei, die als perfektes Backoffice für geschickte Kommunikation mit Mandanten und als Puffer bei Engpässen agieren können.

Die beschriebene »Normalität« von Kolleg/innen in den Kanzleien beim Umgang mit Schwangerschaft und Vereinbarkeit zeigt ein leicht widersprüchliches Bild,

wobei die positiven Bewertungen des Kollegenverhaltens durch die Anwältinnen-Mütter überwiegen:

- ▶ Toleranz und Verständnis auch bei Terminveränderungen (40 Nennungen)
- ▶ Unterstützung, teils sogar durch Betreuung, Offenheit für flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeit von zuhause aus (39 Nennungen)
- ▶ Aber auch 27-mal: keine Verständnis bei Terminlegung und Desinteresse für die Belange einer Mutter
- ▶ Und 25-mal die Einschätzung, dass man als Teilzeit-Anwältin / Mutter nicht ernst genommen wird, weniger anspruchsvolle

Aufgaben bekommt und mit beruflichen Rückschritten rechnen muss

- ▶ Als normal betrachten viele Kollegen, die selbst Eltern sind, wenn die Kollegin Mutter wird

An verschiedenen Rückmeldungen der befragten Mütter zeigt sich, dass natürlich das praktische Verhalten der Kolleginnen und Kollegen von deren Haltung zur Berufstätigkeit von Müttern bestimmt wird: Wer »Fremd«-Betreuung ablehnt, wird mit der berufstätigen Kollegin mit Kind Probleme haben, denn auch Teilzeit-Anwältinnen greifen in aller Regel auf öffentliche Angebote zurück. Wer Leistung mit Präsenz verwechselt, wird mit konsequenter Überstunden«-Verweigerung«, gar reduzierter Arbeitszeit und offenem Umgang mit Familienpflichten bei Terminplanungen erhebliche Probleme haben. Auch im Büro gilt noch oft genug jener Satz, den die SINUS-Studie 2008 den (Ehe-)Männern zuschreibt: Ein hoher Anteil der befragten Männer geht davon aus, dass der Wiedereinstieg der Frauen mit ihnen nichts zu tun habe.¹²

Es wäre interessant, in Einzelgesprächen nachzufragen, welcher »Kollegentypus« vor welchem persönlichen Hintergrund, auf der Grundlage welchen Wertekanons und in welchem Alter zu welcher Haltung tendiert. Um nicht missverstanden zu werden: Die ablehnende Haltung gegenüber Karrierefrauen mit Kind existiert auch auf weiblicher Seite – auch dazu gibt es Beispiele in den Fragebögen.

Einige wenige Anmerkungen beziehen sich auch auf das Verhalten der Richter und Richterinnen: Auch hier finden sich Beispiele strikter Verweigerungen, die eigene Terminorganisation beispielsweise wegen der Erkrankung des Kindes einer Anwältin zu verändern: »Da müssen Sie sich eben anders organisieren«. Und das Gegenteil: »Ich war sehr über die Terminierungsbereitschaft der Richter vor meiner Abwesenheit überrascht.«

Und weil das Rabenmutter-Syndrom natürlich auch nicht vor den Schultoren oder Kita-Türen haltmacht, können Anwältinnen, die nicht dem Mutterideal entsprechen, auch hier nicht immer auf Verständnis hoffen. Und nicht nur in einer »Waldorfschule wurden berufstätige Mütter nicht gerne gesehen.«

¹² Siehe: Jutta Allmendinger. Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen, Frankfurt 2010.

07.2

KAPITEL

Wir schaffen das!

Am Ende des Fragebogens wurden die Anwältinnen nach abschließenden Statements, Bemerkungen und Tipps gefragt. Das Fazit aus den vielen, teils sehr persönlichen, teils allgemeinpolitischen Bemerkungen lässt sich salopp so zusammenfassen: »Anwältin und Mutter zu sein ist toll, anstrengend, mit Einbußen verbunden – aber wir schaffen das!« Ähnlich äußern sich auch die Frauen der Frankfurter Karrierestudie – was die Forscherinnen nicht verwundert: »Dass die Mehrheit der Befragten angibt, Familie und Beruf zufriedenstellend zu vereinbaren, ist auch damit zu erklären, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heute als gesellschaftliche Norm etabliert hat. Vereinbarkeit ist gesellschaftspolitisch erwünscht, die ‚Machbarkeit der Vereinbarkeit‘ wird propagiert. Daher wird nach wie vor zu wenig Handlungsbedarf erkannt.«¹³

Die wichtigsten Abschlussstatements aus den Antworten der Anwältinnen fallen dazu durchaus widersprüchlich aus – stolz auf die eigene Leistung, aber auch kritisch gegenüber den Rahmenbedingungen:

- ▶ Wegen der Karriere sollen Frauen »auf keinen Fall auf Kinder verzichten«.
- ▶ Kinder sind eine Bereicherung, tragen zur persönlichen Entwicklung bei und sind das Wichtigste im Leben.
- ▶ Aber: Beruf ist möglich, Karriere häufig nicht – und wer keinerlei finanzielle Einbußen hinnehmen wolle, müsse auf Kinder verzichten.
- ▶ Jede Frau solle selbst entscheiden, was sie wolle – aber beachten, dass die Vereinbarkeit eine »große Herausforderung« ist und die eigenen Bedürfnisse zurückstehen müssen.
- ▶ In der Gesellschaft herrschen veraltete Denkstrukturen; wichtig ist die Akzeptanz und Unterstützung berufstätiger Mütter, auch in Teilzeit.
- ▶ Die Betreuung muss durch ein verlässliches soziales Netzwerk immer sicher gestellt sein.
- ▶ Wir brauchen mehr und hochwertigere Betreuung.
- ▶ Beitragssysteme sind zu starr.
- ▶ Man kann nicht alles perfekt machen.

»Karriere kuschelt nicht.«

MARTINA DIETERICH

¹³ Siehe Fußnote 1

07.3

KAPITEL



Rückblick und Fremdsicht

Im Rückblick würden die meisten der Befragten übrigens »nichts anders machen«. Und dennoch gibt es ein paar nachdenkliche Bemerkungen: War die Spezialisierung kompatibel mit Elternschaft? Hätte man früher Kinder bekommen sollen? Waren Auszeiten und Erholungspausen lang genug? Muss man schneller wieder einsteigen – und besser planen? Sollte man Kinderbetreuung, Vertretung, Finanzplanung in der Lebensperspektive besser regeln und bewusster angehen? Muss man offensiver zu Kind und Karriere stehen?

Nimmt man als kleines Korrektiv die Antworten aus jenen zwölf Fragebögen der Umfrage, die von Nicht-Müttern beantwortet wurden, gibt es einige übereinstimmende Ansichten – und auch ein paar bedenkenswerte kritische Anmerkungen in Richtung der Kolleginnen mit Kind: »Ja bitte!«, sagen die Nicht-Mütter den Müttern: »Geht das Thema Vereinbarkeit offen an, steht dazu – aber bitte nicht als Dauerbrenner! Denkt daran: Auch Menschen ohne Kinder haben Probleme – und darum solltet ihr unsere Unterstützung bitte wertschätzen!« Klarheit bei Absprachen werden eingefordert und Kritikfähigkeit. Und ein deutliches Ja zu einer klaren Berufsorientierung – kombiniert mit der Erkenntnis, dass Kinder auch einen Vater haben, der Elternpflichten hat.

08.1

KAPITEL

Es geht auch anders!
Acht Forderungen für eine
bessere Balance von Beruf
und Familie

1 Reden statt Schweigen

Eine Schwangerschaft verursacht nicht zwangsläufig einen Einbruch in der beruflichen Entwicklung. Es wird nur alles ein bisschen anders. Wie anders, ist sehr individuell: Während die eine schwangere Anwältin, die Vollzeit arbeitet, nach der Geburt gerne Teilzeit arbeiten möchte, will die andere nach der Geburt möglichst weiter Vollzeit in ihrem Dezernat weiterarbeiten. Um die Vorstellungen der einzelnen Anwältin ermöglichen zu können, muss aber miteinander geredet werden: Schon frühzeitige Planung hilft der schwangeren Anwältin und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, die / der wissen muss, wie es denn weitergehen soll. Schließlich müssen auch die Mandanteninteressen berücksichtigt werden, was nur geht, wenn offen angesprochen wird, wie individuell es nach der Geburt weitergehen soll. Da sich bei mehr als der Hälfte der Anwältinnen nach der Geburt die finanzielle Situation ändert, sollte es auch kein Tabu sein, die Frage nach der (Mit-) Finanzierung der Kinderbetreuung zu stellen.

2 Verantwortung für eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur

Die Woche muss nicht 70 Arbeitsstunden haben. Wer nicht Vollzeit oder länger anwesend ist, arbeitet nicht zwangsläufig weniger effektiv. Durch straffe Organisation, die Müttern regelmäßig abverlangt wird, sind sie fast »naturgemäß« Meisterinnen darin, Arbeit konzentriert und vor allem strukturiert anzugehen. Wenn sich eine Mutter jedoch bewusst auf eine (längere) Teilzeittätigkeit einlässt, sollte sie sich der finanziellen Nachteile, z. B. bei der Rente, bewusst sein. Natürlich müssen Gerichtstermine und Mandantenbesprechungen stattfinden; und die Internetkonferenz mit dem Geschäftsführer / der Geschäftsführerin ist noch die Ausnahme. Aber Erreichbarkeit mittels Internet und / oder Handy bietet Möglichkeiten wie nie zuvor. Geschäfts- und Arbeitssessen können ebenso gut in der Mittagszeit stattfinden Teamsitzungen sollten so anberaumt werden, dass keine Kollegin und kein Kollege Probleme bekommt, sein/ihr Kind rechtzeitig von der Kinderbetreuung abzuholen.

3 Gutes Geld für gute Arbeit

Leider verschlechtert sich in den meisten Fällen die finanzielle Situation der Anwältinnen nach der Geburt der Kinder. Das zeigen die Ergebnisse der Fragebogenaktion. Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass vor der Geburt die Mehrzahl der Anwältinnen in Vollzeit tätig war und sie nach der Geburt vorwiegend in Teilzeit beschäftigt, beziehungsweise selbstständig tätig sind. Nur wenige Kolleginnen waren also nach der Geburt in Vollzeit beruflich tätig. Dies und die Tatsache, dass die Kolleginnen sich häufig ihre Arbeitszeit aus unterschiedlichen Gründen nicht angemessen bezahlen lassen, mag dazu führen, dass sie nicht ausreichend Geld verdienen, um ohne weitere Unterstützung davon leben können. Darum muss sich durchsetzen, dass auch Anwältinnen hohe Vergütungsforderungen für ihre Kompetenz und Beratung einfordern (können). Tipps und Tricks bei Vergütungshandlungen gibt es von Kolleginnen und Kollegen – doch anwenden muss es die Anwältin selbst. Nur Mut!

4

Beendet den Supermutterwettbewerb!

Gesellschaftlich muss sich einiges ändern, damit leistungsstarke Frauen normale Mütter und Anwältinnen sein können. Nicht nur in der Provinz tobt der Supermutterwettbewerb: Da muss der Kindergeburtstag natürlich als Schatzsuche mit originellen, pädagogisch sinnvollen Programmpunkten organisiert, da muss die Laterne zum St.-Martins-Umzug in einem Bastelabend im Kindergarten natürlich selbstgebastelt und das Pausenbrot selbstverständlich nur »bio« zubereitet werden. Das erzeugt zusätzlichen Druck auf berufstätige Mütter – in Deutschland ohnehin als »Rabemütter« bekannt. Entlastung tut Not! Es gibt Bäckereien und auch Supermärkte, die Tiefkühl-Kindergeburtstagstorten anbieten, die schmecken; es gibt Schulen, die weder auf bezahlte Nachhilfe noch auf unbezahlte Elternarbeit bei den Hausaufgaben setzen.

5

Das Kind hat auch einen Vater

86 Prozent der Anwältinnen, die an der Fragebogenaktion teilgenommen haben, sind verheiratet oder leben in fester Partnerschaft. Viele weisen dezidiert darauf hin, dass die Väter oder auch die aktuellen Lebenspartner eine aktive Rolle in der Betreuung ihrer Kinder spielen. Es ist also nicht alleine die Aufgabe der Anwältin, die optimale Kinderbetreuung zu finden und zu organisieren. Vielmehr sollte der Partner oder die Partnerin ebenfalls aktiv eingebunden werden. Auch Väter / Partner können toll auf Kinder aufpassen, wenn man sie lässt, und die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber dies zulässt. Hier sind die Chefs der Väter / Partner genauso gefragt, wie die der Mütter.

6

Versorgungswerke modernisieren

Kinderbetreuungszeiten finden in den einzelnen Satzungsregelungen der Rechtsanwaltsversorgungswerke zu wenig Berücksichtigung. Während in der gesetzlichen Rentenversicherung Kindererziehungszeiten rentensteigernd sind, fehlt ein entsprechender Anspruch in den Rechtsanwaltsversorgungswerken völlig. Die meisten haben zwar inzwischen Regelungen eingeführt, wonach ein Mitglied nach der Geburt bei vollständiger Einstellung der Berufstätigkeit auf Antrag für maximal drei Jahren von der Beitragspflicht befreit wird. Teilzeittätigkeit aber wird nicht analog gefördert, obwohl sie in der Praxis häufig bei kleinen oder / und mehreren Kindern die Regel ist. Auch die Möglichkeit, die (erst) die Rechtsprechung der Sozialgerichte geschaffen hat, neben Versorgungsanwartschaften im Versorgungswerk aufgrund von Kindererziehungszeiten Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben, ist nach wie vor unbefriedigend und reicht wegen der langen Wartezeit nicht aus. Nicht jede hat daher einen Anspruch auf Bezug von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

7

Rahmenbedingungen für selbstständige Anwältinnen anpassen

Aus der Fragebogenaktion geht deutlich hervor, dass für viele Mütter die Rahmenbedingungen in Schwangerschaft und den ersten Jahren stark verbesserungswürdig sind, da ihre Einnahmen sich verringern. Die private Krankenversicherung beispielsweise erhöht sich um den Beitrag des Kindes – und das unabhängig von den Einnahmen der Mutter. Die Beiträge für Rechtsanwaltskammern und -vereine können bei verringerten Einnahmen nicht verringert werden. Das Elterngeld für Selbstständige benachteiligt die selbstständigen Anwältinnen durch die Art der Berechnung und durch Anrechnung von verzögert gezahlten Einnahmen aus der Zeit vor der Geburt des Kindes. Dann heißt es für die Anwältin: ganz oder gar nicht. Hier besteht dringender Handlungsbedarf um auch Zwischenlösungen auf Zeit möglich zu machen.

8

Vereinbarkeit geht alle an

Um Kinder zu erziehen, braucht man ein ganzes Dorf, heißt ein afrikanisches Sprichwort. Anwältin zu sein gelingt dann gut, wenn man ein gutes Netzwerk für die Betreuung der Kinder und andere »Hausfrauenpflichten« hat. Diese scheinbar ganz private Frage wird von vielen Anwältinnen oft durch Au-pair, Kinderfrau, Tagesmutter, Hauswirtschaftskraft, Putzhilfe oder einen anderen guten Geist gelöst. Nach dem Motto: Warum nicht für diese Hilfen Geld investieren, das man durch die Bearbeitung von Akten viel schneller verdient? Für diese Dienstleistungslösungen gibt es gute Gründe: Man will den Mandantenstamm nicht verlieren, man kann so ungeliebte Tätigkeiten gegen den geliebten Beruf eintauschen, für die eigene Vorsorge sorgen oder auch die »Karriere« vorantreiben. Diese Möglichkeiten im privaten Umfeld sind jedoch begrenzt, sie sind teuer oder setzen auf Niedriglöhne (bei Frauen), die für haushaltsnahe Dienstleistungen gesellschaftlich akzeptiert sind – und sie stoßen oft wegen überlanger Arbeitszeiten an ihre Grenzen. Und noch etwas ist wichtig: Alle privaten Einzellösungen nehmen den Druck von der Notwendigkeit gesellschaftlicher Veränderungen und verstärken die Kluft zwischen den »Leistungsträgerinnen« und den »ganz normalen« Frauen am Band oder hinter der Ladentheke, die in Minijobs landen, obwohl sie gerne mehr und besser bezahlt arbeiten würden. Von einer teuren Privatschule kann keine Verkäuferin profitieren, von einer echten Ganztagschule sehr wohl – und auch vom Engagement der Bessergestellten dafür. Es gibt darum keine Alternative zum Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige, zum Ausbau von Ganztagschulen mit echtem Ganztagskonzept – und mehr Geld für eine Betreuungsqualität, die bestmögliche Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern gewährleistet.

08.2

KAPITEL

Die ARGE Anwältinnen: Netzwerk für die Interessenvertretung von Anwältinnen

Die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen des DAV ist ein Zusammenschluss von mittlerweile knapp 250 Anwältinnen, die Mitglieder in einem dem DAV angeschlossenen Anwaltverein sind. Die Arbeitsgemeinschaft besteht seit dem 20. Mai 2004. Sie ist auf der Grundlage einer Geschäftsordnung organisiert. Organe sind die Mitgliederversammlung und der Geschäftsführende Ausschuss. Wahlen zum Geschäftsführenden Ausschuss finden jeweils in der Mitgliederversammlung im Rahmen der Herbsttagung oder Frühjahrestagung statt.

Zentrale Aufgabe der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen ist die Förderung der speziellen Belange der Berufstätigkeit der Rechtsanwältinnen, um die paritätische Teilhabe am erwerbswirtschaftlichen und berufspoli-

tischen Leben herzustellen und zu sichern. Dazu gehört auch die Verfolgung der unter Acht 1 genannten Forderungen.

Weitere Konkrete Projekte sind das Mentoringprojekt, der Einsatz zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten bei den Versorgungswerken, die Förderung des Austausches der Kolleginnen auf internationaler Ebene und die Vernetzung der Kolleginnen durch die Bildung von Regionalgruppen. Ferner setzt sich die Arbeitsgemeinschaft dafür ein, dass Familie und Beruf besser vereinbar sind. Zudem soll auch der Frauenanteil in den großen Anwaltskanzleien vergrößert werden. Durch die Netzwerke der Arbeitsgemeinschaft sollen die Kolleginnen in die Lage versetzt werden, einen höheren Frauenanteil in den Partnerschaften zu erreichen.

09

KAPITEL

Applaus, gelbe Karten und ein «Los geht's» mit Zitaten aus den Antworten der befragten Anwältinnen

»Die letzten Worte gehören den Anwältinnen. Sie haben mit ihren bereitwilligen, spannenden, witzigen, ehrlichen Rückmeldungen diese kleine Untersuchung möglich gemacht. Sie geben damit der ARGE Anwältinnen im Deutschen Anwaltverein eine noch bessere Grundlage, sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzusetzen.«

Applaus für ...

»Der Jurist, der nicht mehr ist als ein Jurist, ist ein arm Ding. (Luther) Also: Anwältin und Mutter!«

FRAUKE WÖLKE

»Danke für die Umfrage«

DR. KATJA MÜCKENBERGER

»Das Beste, was einem im Leben passieren kann, sind eigene Kinder. Mich hat mein Sohn bereits im Referendariat geerdet.«

KATJA THIEDEKE

»Ich finde es gut, dass es endlich ein Netzwerk für Anwältinnen gibt, und ich finde es gut, dass versucht wird, die Arbeitsbedingungen der Anwältinnen (mit Kindern) zu verbessern. Nicht jede Juristin schafft es in den öffentlichen Dienst oder eine große Kanzlei, nicht bei jeder ist das Einkommen hoch genug, um sich Kindermädchen, Zugehfrau, Fensterputzer, Gärtner leisten zu können.«

MONIKA G.

»Es geht beides, nur ein Kerl kann man als Frau nun mal nicht sein ...«

GABRIELE PAUKENS

»Die Zuverlässigkeit und die Flexibilität meiner Angestellten weiß ich jetzt noch mehr zu schätzen als vor der Geburt des Kindes«

ISABELLE THIEME

»Ich find es phantastisch, dass ‚Anwältin und Mutter‘ öffentlich thematisiert wird. Ich habe mich als Alleinkämpferin gefühlt und nicht gewusst, wen ich hätte fragen können.«

ANJA STURM



Gelbe Karten für ...

»Versorgungswerke: da die Sätze im Verhältnis zu VZ-Gehältern prozentual sehr hoch sind.«

DR. KATJA MÜCKENBERGER

»Wenn es schwierig wird, ab dem zehntem Lebensjahr, werden die Familien allein gelassen: Schulwechsel, höhere Anforderungen in der Schule... führten bei mir wieder zu Arbeitsverringerung.«

GUDRUN WINKELMANN

»Es wäre einfacher, wenn wir uns endlich mal von dem Bild des Anwaltes / der Anwältin verabschieden könnten, die jeden Tag rund um die Uhr für den Mandanten erreichbar ist und am besten bis abends um acht im Büro sitzt.«

ANNE-KATRIN GRUBER

»Man darf sich selbst nicht vergessen!«

BABETTE KLAER

»Ich finde es vor allem wichtig, dass jede Frau selbst entscheiden kann und ihre Entscheidung und Lebensmodell akzeptiert wird, egal, ob es das eigene ist oder nicht. Daran fehlt es leider oft.«

CHRISTIANE EYMERS

Los geht's ...

»Je mehr Frauen ihr Recht auf eine gute Kinderbetreuung einfordern, desto mehr Möglichkeiten wird es geben und desto kinderfreundlicher wird Deutschland werden.«

SUSANNE FRÖMEL

»Ich wünsche allen – noch kinderlosen – Kolleginnen, dass sie sich trauen Beruf und Familie zu vereinbaren und sich den Spaß dabei nicht nehmen lassen!«

CLAUDIA D.

»Mehr Frauen sollen es wagen! Es ist schade, wenn die jungen Anwältinnen die Kanzlei auf eigenen Wunsch verlassen, weil sie zu Hause mehr Zeit mit dem Kind verbringen wollen.«

DR. NADEJDA KYSEL

»Ich wollte meine Ausbildung nicht brach liegen lassen. Erstens macht mir mein Beruf sehr viel Freude, zweitens ist Altersvorsorge für Mütter in der heutigen Zeit ein besonders wichtiges Thema und drittens: Es tut meinen Kindern gut, zu sehen, dass Mami gern arbeitet und einen interessanten Beruf hat.«

TANJA PLÖTNER

»Ich wünsche mir erfolgreichere Netzwerke von Frauen.«

ANJA STURM

»Die Kinder müssen von Anfang an begreifen, dass die Mutter einen anspruchsvollen Beruf hat.«

DR. ANGELIKA PFLÜGER-DEMANN

»Sich ohne schlechtes Gewissen wirklich ganze freie Tage gönnen, um nicht die Lebensqualität zu verlieren – auch wenn es zeitlich gar nicht ‚drin‘ ist.«

BABETTE KLAER

»Ich hoffe, dass sich noch viele Anwältinnen zu Beruf und Familie entscheiden und damit zum einen den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen, das Konzept einer flexiblen beruflichen Tätigkeit zu akzeptieren und voranzutreiben und zum anderen dazu verhelfen, noch immer bestehende Ressentiments in der Anwaltschaft gegenüber dem Teilzeit-Konzept abzubauen.«

BARBARA P.








»Meine Söhne haben eine hohe Sozialkompetenz, wissen, dass man für Geld arbeiten muss und sind stolz, dass es ihre Mutter tut und damit erfolgreich ist.«







KYRA NEHLS













KAPITEL 10

Anhang

Tätigkeit vor Geburt Gesamt = 417 (Mehrfachantwort möglich)

Vollzeit		60
Teilzeit		6
Studium		8
Referendariat		12
zwischen Studium und Beruf		1
keine Tätigkeit als Anwältin		2
keine Angaben		11

angestellt		31,1
selbstständig		39,6
angestellt und selbstständig		0,5
freie Mitarbeiterin		4,8
Partnerin		3,7
keine Angabe / nicht zutreffend		20,2

Einzelanwältin		11
Sozietät		14
Bürogemeinschaft		10
Kleinkanzlei		11
mittelständische Kanzlei		8
Großkanzlei		7
Kanzlei (ohne Größenangabe)		6
Partnerschaftsgesellschaft		1
sonstige Unternehmen / Universität		5
Bank		1
Versicherung		1
Verein		0
keine Angabe / nicht zutreffend		26

Relative Häufigkeiten in %






Spezialisierung

Familienrecht		15
Arbeitsrecht		9
Miet-/Wohnungseigentumsrecht		6
Bau-/Architektenrecht		4
Erbrecht		3
Zivilrecht		3
Handels-/Gesellschaftsrecht		3
Sozialrecht		3
Insolvenzrecht		2
Verkehrsrecht		2
Strafrecht		2
Medizinrecht		2
Bank-/Kapitalmarktrecht		1
Steuerrecht		1
Gewerblicher Rechtsschutz		1
Verwaltungsrecht		1
Versicherungsrecht		1
Sonstige		9
keine Spezialisierung		14
keine Angabe		19

Relative Häufigkeiten in %






Finanzierung des Lebensunterhaltesvorher vs. nachher

Lebensunterhalt wurde **vor** der
Geburt finanziert durch ...

selbst		61
den Lebenspartner		7
beide		23
Sonstige		1
keine Angaben		7

Anzahl







Lebensunterhalt wurde **nach**
der Geburt finanziert durch ...

selbst		19
den Lebenspartner		25
beide		52
Sonstige		0
keine Angaben		4

Relative Häufigkeiten in %







Vergleich: Mandanten und Kollegen

Reaktion der Mandanten

positiv		62
teils / teils		20
neutral		10
negativ		3
keine Kenntnis		3
keine Angaben		2

Anzahl

Reaktion der Kollegen

positiv		44
teils / teils		26
neutral		14
negativ		12
keine Kenntnis		0
keine Angaben		6

Relative Häufigkeiten in %



Deutscher Anwaltverein

**Arbeitsgemeinschaft
Anwältinnen**