


Kanzlei und Kind. Klar geht das!

**DIE ANWALTSCHAFT BRAUCHT
EINE VEREINBARKEIT VON BERUF
UND FAMILIE**



Deutscher Anwaltverein
Arbeitsgemeinschaft
Anwältinnen



**„Kinder sollten endlich in unsere Gesellschaft
passen und nicht als Last angesehen werden.
Außerdem: Entspannte und ausgeglichene Eltern
sind großartige Arbeitnehmer und Kollegen!“**

SONJA NEITZEL

Inhalt

- 4 GRUSSWORT**
Edith Kindermann
- 5 VORWORT**
Christina Dillenburg
- 6 ÜBERBLICK**
- 7** Das Ziel ist klar –
Vereinbarkeit von Beruf
und Familie
- 9** Unsere Umfrage: Von A wie
Angestellt bis Z wie Zufriedenheit
- 20 EINBLICK**
- 21** Wir sollten offener sein,
was die Entscheidungen von
Familien angeht
*Interview mit Christina Dillenburg
und Sonja Neitzel,
ARGE Anwältinnen*
- 26** So haben wir entschieden
Sechs Kurzporträts
- 30** Die Regeln selbst bestimmen
- 44 DRAUFBLICK**
- 45** Wegweiser: Elternzeit und
Elterngeld
- 52** Regelungen für Mutterschutz
und Elternzeit im
Versorgungswerk
- 54** Liste der Versorgungswerke
in Deutschland
- 57** Fachanwaltschaft und Kind –
klar geht das!
- 59 AUSBLICK**
- 59** So kommen wir ans Ziel!
*Sechs Forderungen für die
Vereinbarkeit von Beruf und
Familie*
- 64** Die Arbeitsgemeinschaft
Anwältinnen stellt sich vor
- 66** Danksagung
- 66** Impressum

Grußwort



**DR. H.C. EDITH KINDERMANN
PRÄSIDENTIN DEUTSCHER ANWALTVEREIN**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leser und Leserinnen,

es ist mir eine Freude, im Namen des DAV ein Grußwort zur Broschüre „Kanzlei und Kind. Klar geht das!“ schreiben zu dürfen.

Ich möchte mit dem Dank an all jene beginnen, die zum Entstehen der Broschüre beigetragen haben: den Kolleginnen aus der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen, ohne deren beharrliches Engagement in Tateinheit mit großer Schaffenskraft die Broschüre nicht entstanden wäre; den Kolleginnen und Kollegen, die uns durch Einblicke in ihren Lebensweg den Blick öffnen und Mut machen; den Wegweisenden durch den Dschungel rechtlicher und tatsächlicher Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schließlich den Verfasserinnen der klaren Forderungen, was noch geschehen muss, weil noch nicht alles gut ist.

Rund zehn Jahre nach dem Erscheinen der vorausgegangenen Broschüre können wir zwar einen Wandel im Denken und Handeln feststellen. Wir müssen aber zugleich anmerken, dass die Phase der Kinderbetreuung nach wie vor eine Herausforderung für die berufliche Tätigkeit darstellt. Familie und Kanzlei sind kein „entweder – oder“ mehr, sondern eine bewusste Entscheidung mit großer Gestaltungsbreite.

Mit diesen Herausforderungen niemanden allein zu lassen, sondern Lösungen anzubieten und aufzuzeigen, dass anwaltliche Tätigkeit fortgeführt werden kann (und sollte) und dies auch mit der großen Flexibilität einer selbständigen Tätigkeit möglich ist, hilft jedem von uns. Kolleginnen wie Kollegen können so sehr viel besser individuelle Antworten für ein zufriedenes Leben im Beruf und in der Familie finden und müssen nicht mit dem Blick auf tradierte Rollenbilder verzagen.

Es ist aber auch an uns allen, Forderungen nach einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine kinderfreundliche Gesellschaft zu stellen und insbesondere die Forderung nach kindgerechten, verlässlichen, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht nur auf den Lippen zu tragen.

In diesem Sinne wünsche ich der Broschüre und allen in ihr enthaltenen Gedanken eine weite Verbreitung.

Vorwort



CHRISTINA DILLENBURG
VORSITZENDE DER ARBEITSGEMEINSCHAFT
ANWÄLTINNEN IM DAV

Anwältin und Mutter – klar geht das! So hieß die 2012 von der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen veröffentlichte Broschüre zum Thema Vereinbarkeit von Kindern und Anwaltsberuf. Sie war das Ergebnis einer Umfrage unter Rechtsanwältinnen und zeigte: Anwältinnen schaffen klar beides – Kind und Beruf. Es wurde jedoch auch deutlich: Einfach ist es nicht. Denn die dafür notwendigen Rahmenbedingungen waren längst nicht ausreichend vorhanden. So verdienen Anwältinnen immer noch weniger als Anwälte, sie waren als Partnerinnen vor allem in Großkanzleien unterrepräsentiert, attraktive Teilzeitangebote fehlten häufig und die Kinderbetreuung war alles andere als zufriedenstellend. Deshalb formulierte die Broschüre, neben den konkreten Ergebnissen der Umfrage, auch Forderungen für eine bessere Balance von Beruf und Familie.

Nach mehr als zehn Jahren wollten wir wissen, was sich in der Anwaltschaft bewegt hat. So stellten wir 2022 noch einmal einen eigenen umfangreichen Fragenkatalog zusammen. Wir waren neugierig: Hat sich seitdem etwas an der Situation verändert? Wurden die damals formulierten Forderungen erfüllt? Und natürlich wollten wir wieder wissen, wie Kolleginnen und Kollegen es schaffen, ihren Beruf erfolgreich auszuüben und zugleich Kinder zu haben, die gut betreut werden müssen. Oder warum es eben nicht funktioniert. Anders als beim ersten Mal fragten wir diesmal nicht nur Anwältinnen, sondern auch Anwälte nach ihrer Situation und ihrer Meinung. Denn auch sie stehen bei der Vereinbarkeit oft vor großen Hürden.

Das erneute Fazit: Kanzlei und Kind – Klar geht das! Einfach ist es zwar immer noch nicht und nicht wenige der Kritikpunkte müssen auch heute benannt werden. Aber es hat sich dennoch einiges geändert. Dazu zählt zuallererst: Eine Vereinbarkeit ist heute noch viel selbstverständlicher geworden und wird von immer mehr jungen Anwältinnen und Anwälten auch eingefordert. Es macht Hoffnung, dass sie den Rahmen zu ihrem Vorteil weiter verschieben können. Umso stärker gelingt das durch eine aktive Mitarbeit in den berufsständigen Organisationen wie Rechtsanwaltskammern und Versorgungswerken.

Wir von der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen haben von jeher Kolleginnen unterstützt, uns für eine Vereinbarkeit von Anwaltskarriere und Familie eingesetzt und sie eingefordert. Unsere neue Broschüre soll ihren Beitrag dazu leisten. Vor allem aber soll sie jungen Kolleginnen und Kollegen Mut zu machen, ihren Weg weiter zu gehen und nicht aus dem Beruf auszusteigen, weil sie sich Kinder wünschen. Denn der Anwaltsberuf ist nicht nur spannend und erfüllend, er bietet auch vielfältige Möglichkeiten für die Lebensplanung.

Über- blick

Die Anwaltschaft ist weiblicher geworden – Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen ist aber noch immer ein Balanceakt. Unsere Umfrage zeigt: Hindernisse können beiseite geräumt werden. Wie gut und schnell das gelingt, entscheidet über Chancengleichheit und unser künftiges Rechtswesen.

Das Ziel ist klar:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir sind sicher: Dem würden viele Kolleginnen und Kollegen zustimmen. Ob sie nun als Richterinnen oder Staatsanwälte, als Anwältinnen, Notare oder Syndizi in einer Kanzlei oder in einem Unternehmen arbeiten. Der breite gesellschaftliche Diskurs um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit um die Chancengleichheit von Frauen hat daran seinen Anteil. In den zurückliegenden Jahren nahm er an Fahrt auf. Wir diskutieren heute über Gender Care, Gender Pay Gap und auch Gender Pension Gap, fordern Karrierechancen und eine Work-Life-Balance ein. Die Fragen danach, wie wir künftig arbeiten und leben wollen, sind in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Seit 20 Jahren verfolgt unsere Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen diese Entwicklung aufmerksam und

richtet ihr strategisches Vorgehen danach aus. So starteten wir 2010 die Umfrage „Anwältin und Mutter“ und waren ebenso überrascht wie ermutigt, denn die deutliche Aussage der vielen zurückgesandten Fragebögen lautete: Klar geht das! Es war ein deutliches „Ja“ zum Beruf aber auch zu Kindern, zur Familie – und zu der Erkenntnis, dass es nur funktionieren kann, wenn deren Bürde nicht bloß auf einer Person lastet. Wenn dafür nicht hochqualifizierte Juristinnen über Jahre zurückstecken müssen und damit in der Regel karrieremäßig auf Nebenstraßen geraten oder sich gar selbst in die Sackgasse manövrieren.

Der damalige Befund lautete: Die Vereinbarkeit von Karriere und Kind ist selbstverständlicher geworden. Es gab allerdings auch ein großes Aber, denn die dafür notwendigen Rahmenbedingungen waren noch

längst nicht ausreichend vorhanden. Die Umfrage verdeutlichte, dass Anwältinnen immer noch weniger verdienten im Vergleich zu Anwälten, dass sie viel seltener Partnerinnen in großen Kanzleien waren, es zu wenige Teilzeitangebote und längst nicht ausreichend zuverlässige Kinderbetreuungsmöglichkeiten gab. Dem Wunsch nach Vereinbarkeit standen unzureichende familienfreundliche Strukturen gegenüber.

Anwältinnen sind von solchem Mangel besonders betroffen. Wenn ein erfolgreiches Berufsleben an Open-End-Arbeitstage geknüpft ist, eine 60-Stunden-Woche voraussetzt und von patriarchalen Arbeitsstrukturen abhängt, gibt es eben oft nur ein Entweder – Oder.

Was hat sich nach über einem Jahrzehnt in punkto Chancengleichheit bewegt? Um das zu erfahren, stellen wir 2022 noch einmal einen eigenen umfangreichen Fragenkatalog zusammen. Seine Aussagen lassen sich auf ein klares Fazit bringen:

In Sachen Kind und Kanzlei geht es längst nicht mehr ums Ob. Aber nach wie vor geht es auch heute ums Wie.

AUSSICHTSREICHER START: JUNG, GUT AUSGEBILDET, DRINGEND GESUCHT

Die Frage, wie sich ein so anspruchsvoller Beruf mit den Bedürfnissen einer Familie, zumal mit jüngeren Kindern vereinbaren lässt, muss heute dringender

denn je beantwortet werden. Auch, weil die Anwaltschaft in den zurückliegenden Jahrzehnten weiblicher geworden ist. So hat sich die Zahl der Anwältinnen zwischen 1950 und 2005 mehr als verzehnfacht. Ein Trend, der sich fortsetzt. Das ist auch kein Wunder, denn heute sind fast zwei Drittel (63 Prozent, Stand 2022) der Jura-Erstsemester-Studierenden Frauen und am Ende des Referendariats stehen mit 56 Prozent vor allem Juristinnen an der Startposition.

In der Anwaltschaft sind sie schon 2017 auf die Überholspur eingebogen. Da wurden mit 52 Prozent erstmals mehrheitlich Frauen als Anwältinnen neu zugelassen. Zu Beginn des Jahres 2023 war ihr Anteil unter den Kammermitgliedern auf über ein Drittel angewachsen, mehr als die Hälfte der Syndikusrechtsanwälte sind Frauen und unter den doppelt zugelassen finden sich heute fast so viele Anwältinnen wie Anwälte. Mit einer Quote von fast 33 Prozent, haben sie auch bei Fachanwaltschaften deutlich aufgeholt (BRAK-Statistik 04/23).

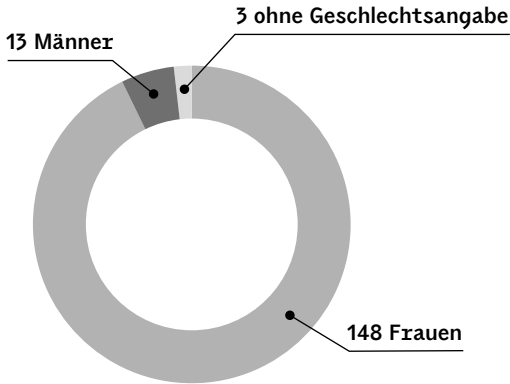
Eine erfreuliche Entwicklung! Sie liegt daran, dass junge Frauen heute selbstbewusster denn je ihre Berufschancen ergreifen und gerade Studierende der Rechtswissenschaften nach ihrem Abschluss gute Aussichten auf dem Arbeitsmarkt haben. Junge, hochqualifizierte und engagierte Anwältinnen werden – genau wie ihre männlichen Kollegen – dringend gesucht, zumal die Anwaltschaft in Deutschland zusehends altert.

Unsere Umfrage: Von A wie Angestellt bis Z wie Zufriedenheit

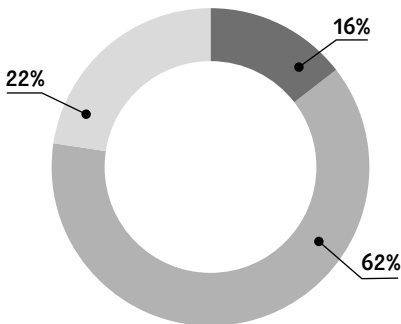
Wir geben zu, mit unserer Online-Befragung haben wir Anwältinnen (und Anwälten) einiges abverlangt. Die 59 Fragen reichten von Auskünften zu ihrer Arbeit vor der Geburt eines Kindes und Entscheidungen zur Elternzeit über Tätigkeitsfelder, Spezialisierungen und die Einkommenssituation bis zum Managen des Haushaltes und der Organisation der Kinderbetreuung. Dazu baten wir auch um ganz persönliche Anmerkungen, um Kritik, Hinweise, Tipps wie denn eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen kann und wo noch immer Fallstricke liegen. Denn hinter Zahlen und Statistik liegen konkrete Lebensumstände, individuelle Entscheidungen, besondere Belastungen – vor allem aber Lösungswege, die auch andere gehen könnten. Das alles erforderte Zeit und Nachdenken. Aber anstatt den Fragebogen mit einem Klick zu übergehen, haben sich – wie schon beim ersten Mal – viele Kolleginnen und Kollegen darauf eingelassen.

Selbst wenn unsere Umfrage nicht repräsentativ ist und nicht jede oder jeder auf alle Fragen geantwortet hat, so ergibt sie doch ein Stimmungsbild und ihre Auswertung verschafft uns einen guten Eindruck zur Situation von Müttern und Vätern in der Anwaltschaft. Hier wollen wir nun die Ergebnisse öffentlich machen und zugleich ermutigen, Vereinbarkeit einzufordern und sich in die Debatte um Chancengleichheit einzumischen.

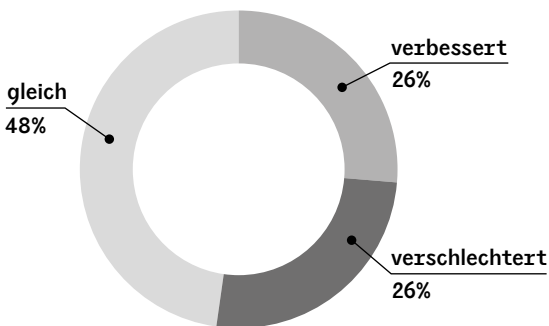
Zugleich wollen wir Teilnehmerinnen und Teilnehmer so oft wie möglich mit ihren ganz unterschiedlichen Erfahrungen und Meinungen selbst zu Wort kommen lassen. Aus Datenschutzgründen haben wir die Personenangaben bei den Zitaten aus unserer Studie teilweise anonymisiert.



Umfrageteilnehmer*innen



Homeoffice Möglichkeiten



Berufszufriedenheit nach der Geburt

Aber gibt es damit auch Grund zu Euphorie oder gar Sorglosigkeit? Der weitere Karriereweg führt bei den allermeisten Jung-Anwältinnen nämlich nicht glatt geradeaus. Wer den Wunsch nach Kindern hat, wird mitunter ausgebremst, muss Schlaglöcher in Kauf nehmen und Umleitungen einplanen. Eine selbstverständliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist noch immer schwierig. Sie ist dort nicht gegeben, wo männlich geprägte Kanzleien lange, unregelmäßige und damit nicht planbare Arbeitszeiten voraussetzen – und jene belohnen, welche die meisten Stunden im Büro verbringen.

So sei der weibliche Zuwachs zur Anwaltschaft zwar groß. Aber jede fünfte Anwältin entscheide sich zwischen 30 und 39 Jahren gegen den Beruf und steige wieder aus, schätzte Professor Dr. Matthias Killian, Direktor des Soldan Institutes für Rechtsrecht der Universität Köln, 2022 nüchtern ein. Viele von jenen, die abbrechen, haben sich wohl den Gestaltungsrahmen im Anwaltsberuf und die Möglichkeiten, ihn mit eigenen Lebensplänen in Einklang zu bringen, etwas anders vorgestellt.

ERSTER RICHTUNGSWECHSEL: ABBIEGEN IN DIE SELBSTÄNDIGKEIT

Viele junge Anwältinnen – und zunehmend auch Anwälte – wollen beides: beruflich Kurs halten und trotzdem auf Kinder und eine Familie nicht verzichten. Dafür suchen sie längst mutig eigene Wege und

entscheiden sich selbstbewusst für unterschiedlichste Lebensmodelle. Bei Frauen sind dies oft andere als bei Männern.

So haben Anwältinnen ein deutlich größeres Interesse an einer Festanstellung als ihre männlichen Kollegen. Das schlägt sich auch in Statistiken nieder: In der Anwaltschaft finden sich lediglich rund 37 Prozent Frauen. Bei den Syndizi ohne Doppelzulassung dagegen liegt der Frauenanteil bei rund 58 Prozent (BRAK-Statistik 2023). Und bei Befragungen unter jungen Anwältinnen geben die meisten immer wieder an, dass sie perspektivisch lieber angestellt beschäftigt sein möchten, ob nun in einer Kanzlei, in einem Unternehmen oder im Staatsdienst. Das ist durchaus nachzuvollziehen, schaffen vertraglich fest vereinbarte Rahmenbedingungen doch erst einmal mehr Verlässlichkeit, größere finanzielle Sicherheit und bieten nicht zuletzt einen Rahmen für die Gestaltung des eigenen Karriereweges.

Auch wenn unsere Online-Befragung keine repräsentative Studie ist, so macht sie dennoch die Wegabelung deutlich, an der Frauen sich für eine andere Richtung entscheiden. Nach der Geburt eines Kindes biegen nicht wenige ab in die Selbständigkeit. Nach den Erfahrungen vieler lässt sich dies eher mit der Sorge um kleine Kinder vereinbaren, die wegen einer plötzlichen Erkrankung oder auch unzuverlässiger Kinderbetreuung schnell mal den ganzen Arbeitstag blockieren kann. Es ist unbefriedigend und oft kaum machbar, Gerichtstermine abzusagen, Mandanten zu

Antworten – nicht nur von Eltern

Mit 167 Rückmeldungen verzeichneten wir mit unserer Online-Umfrage eine mehr als zufriedenstellende Resonanz. Es dürfte nicht überraschen, dass überwiegend Frauen (88,6 Prozent) den Fragebogen ausgefüllt haben. Allerdings nahmen sich diesmal auch Männer (9,6 Prozent) und Personen ohne Geschlechtsangabe (1,8 Prozent) die Zeit, ihre Situation zu dokumentieren.

Die allermeisten Antworten kamen von Eltern (83 Prozent). Sie hatten zur Zeit der Befragung zwischen einem und sieben Kinder. Mit etwa 2,5 Kindern pro Familie lagen sie damit übrigens deutlich über dem derzeitigen Durchschnitt in Deutschland.

Dass sich nicht wenige Kinderlose (17 Prozent) an der Umfrage beteiligten, zeigt uns: Wir haben einen Nerv getroffen. Und das sowohl bei jungen und als auch bei älteren Anwältinnen und Anwälten, denn das Durchschnittsalter aller Befragten lag bei 45,2 Jahren. Mit einem Anteil von 74 Prozent waren die allermeisten verheiratet, 16 Prozent lebten in einer Partnerschaft und 10 Prozent gaben an, alleinerziehend zu sein.

Angestellt oder selbständig

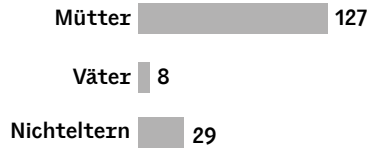
Von den Frauen, die unseren Fragebogen ausgefüllt haben, waren 104 zum Zeitpunkt der Umfrage selbständig, 44 Frauen angestellt. Das sah, den Angaben zufolge, bei vielen vor der Geburt des ersten Kindes noch anders aus: Da hielten sich Festanstellung und Selbständigkeit fast die Waage (69 angestellt, 61 selbständig). Aber ob nun mit Vertrag in einer Großkanzlei, in einem Unternehmen, selbständig in einer Bürogemeinschaft oder niedergelassen in der eigenen Kanzlei – die große Mehrheit (117 der Befragten aus 120 Antworten) hatte vor der Familiengründung einen Vollzeitjob.

Zur Umstellung auf einen Haushalt mit Kind neben dem beruflichen Alltag finden sich in unserer Umfrage viele Situationsberichte und Erfahrungen. Sie reichen von einem reduzierten Stundenumfang tagsüber und Arbeitsverlagerung in die Abend- und Nachtstunden, über die Trennung vom alten Arbeitgeber und sogar über Kündigungen nach der Elternzeit bis zur bewussten Entscheidung, aus dem Angestelltenverhältnis in die Selbständigkeit zu wechseln.

Ein unerwartet deutlicher Trend in Bezug auf die Arbeitszeit: Mehr als die Hälfte der Anwältinnen und Anwälte (50,5 Prozent) gaben in unserer Befragung an, nach der Geburt der Kinder sogar mehr gearbeitet zu haben als vorher.

28,7 Prozent der Mütter und Väter arbeiteten während der Elternmonate in Teilzeit.

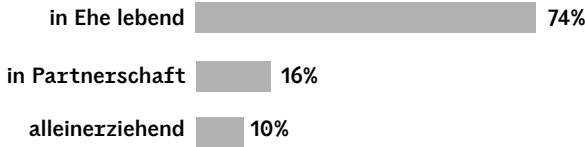
Umfrageteilnehmer*innen



„Es ist deutlich weniger Zeit für die Bearbeitung vorhanden. Durch die erhebliche Reduzierung der Stunden direkt nach der Geburt ist viel liegen geblieben: Vermehrte Anträge auf Terminverlegung, auf Grund von teilweise fehlenden Betreuungszeiten oder auch bei kurzfristigen Erkrankungen.“

VERENA ST., EINZELANWÄLTIN

Aktuelle Lebenssituation



vertrösten und sich beim Arbeitgeber immer wieder krank zu melden. Das schafft nicht nur ein schlechtes Gewissen, sondern sorgt auch dafür, dass immer kleinere Fälle auf dem eigenen Tisch landen.

Nach dem Wiedereinstieg sei es in der alten Kanzlei schwierig geworden, schilderten einige Teilnehmerinnen in unserm Fragebogen. Ihrem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung war nicht stattgegeben worden, sie wurden von wichtigen Mandanten abgezogen, quasi auf ein Abstellgleis geschoben und so ein weiterer Karriereweg blockiert. All das sind Gründe, warum sich Anwältinnen nach der Geburt ihrer Kinder für die eigene kleine Kanzlei entscheiden. So müssen sie Vorgesetzten nicht ständig Rechenschaft ablegen, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selbst zu gestalten und erst einmal für ein paar Jahre kürzer zu treten, weil sich auf diese Weise Beruf und Familie stressfreier miteinander verbinden lassen.

Dass Teilzeit auch in der Anwaltschaft vor allem ein weibliches Modell ist, zeigen Untersuchungen seit Jahren: Laut einer Untersuchung des Soldan-Institutes arbeiteten 2019 rund 42 Prozent aller Anwältinnen verkürzt; über zwei Drittel von ihnen begründeten das mit der Sorge für die Familie, vor allem aber mit der Betreuung der jüngeren Kinder. Selbst wenn die Zahlen einige Jahre alt sind, dürfte sich der Trend kaum umgekehrt, sondern eher verstärkt haben.

Wo eine Teilzeitarbeit unmöglich ist, die Selbständigkeit nicht als Alternative infrage kommt, Mütter

erst einmal vor allem Zeit für ihr Kind haben wollen, entscheiden nicht wenige: Kind vor Kanzlei. Und hängen die Robe trotz guter Studienergebnisse und hoffnungsvollem Berufsstart für einige Jahre oder ganz an den Nagel.

SCHLAGLOCH KINDERBETREUUNG: GUTE ORGANISATION IST JETZT (FAST) ALLES

Schon eine einzige Zahl macht die Misere deutlich: Nach Berechnungen der Bertelsmann Stiftung fehlen in Deutschland aktuell mehr als 400.000 Kita-Plätze. Für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt hier ein Dreh- und Angelpunkt. Denn eine mögliche Kinderbetreuung – ob in der Kita, im Hort oder anders organisiert – dürfte für viele junge Anwältinnen ausschlaggebend sein, wenn sie über ihren Kinderwunsch entscheiden. Aber auch wenn sie sich entschließen, als Mutter aus dem Beruf auszusteigen.

Eine fehlende, mangelhafte bzw. unzuverlässige Kinderbetreuungsstruktur ist deshalb auch einer der Hauptkritikpunkte in unserer Umfrage. Was nutzt es, dass ein Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz besteht, wenn es keinerlei Garantie gibt, einen zu bekommen? Wenn die Ganztagschule am Nachmittag eher einer Aufbewahrungsanstalt gleicht, wo nicht einmal zuverlässig die Hausaufgaben erledigt werden? Und wenn Betreuungsmöglichkeiten aufgrund von Schließzeiten, Personalmangel oder gar einer Notsituation wie wir sie mit Corona erlebten, über Monate überhaupt nicht

Elternzeit – ungleich verteilt

Elternzeit haben nach unserer Umfrage mehr als zwei Drittel (67,3 Prozent) der Anwältinnen und Anwälte in Anspruch genommen. Die Auszeit fürs Kind betrug durchschnittlich 12 Monate. In 49 Fällen kümmerte sich die Mutter allein, in 43 Fällen teilt sie sich mit dem Vater in die Elternzeit.

Bei Alleinerziehenden ist klar: In der Regel nimmt die Mutter eine Auszeit – wenn sie sich die leisten kann. So bestätigte es auch unsere Umfrage. Ein Ungleichgewicht zeigte sich jedoch ebenso bei Paarfamilien: Bis auf zwei Ausnahmen, in denen die Elternzeit wirklich geteilt wurde, setzten Anwältinnen deutlich länger aus als ihre Partner. Die pausierten meist zwei oder drei Monate. Das korrespondiert mit einer anderen Antwort: Auf die Frage nach der Hausarbeit gaben 55 Prozent der Befragten an, dass sie von einer Partnerin oder einem Partner allein bewältigt würden.

„Es ist nicht nur eine Frage der Organisation, wie viele Unternehmen/Unternehmer:innen suggerieren. Es ist ganz klar auch eine Frage des Einkommens, Familie und Karriere für beide Partner zu realisieren.“

LISA U., ANGESTELLT

„Nach der Geburt habe ich gleich wieder angefangen zu arbeiten und mein Kind kam einfach mit ... und das hat prima funktioniert.“

RENATE K., SELBSTSTÄNDIG

zur Verfügung stehen? Zumal für den Wiedereinstieg in einen fordernden Berufsalltag. Im Kanzleibetrieb, wo Fristen eingehalten und dringende Mandats- oder Gerichtstermine wahrgenommen werden müssen, kann das Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf ohne Kinderbetreuung nicht gehalten werden.

Das Fazit aus den vielen Antworten auf unseren Fragebogen ist deutlich: Anwältinnen und auch Anwälte wagen den Balanceakt, aber sie müssen sich darauf gut vorbereiten. Das Stichwort dazu lautet: Selbstorganisation. Kinderbetreuung wird vorausgeplant und frühzeitig mit alternativen Hilfsangeboten abgestimmt. Nummer eins unter den Helferinnen und Helfern ist die Familie. Aber viele zeigen sich auch offen für andere Angebote und engagieren durchaus – zusätzlich oder ausschließlich – Tagesmütter, Haushaltshilfen, Babysitter oder Au-pairs.

Zugleich verweisen ihre Meinungen und Kommentare nicht nur auf staatliche oder eigene Verantwortung. Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eben auch von der Akzeptanz und der Flexibilität in anwaltlichen Arbeitsstrukturen abhängig. Hier gibt es durchaus gute – aber leider auch schlechte Beispiele.

SELBSTBESTIMMT AM STEUER: RAUS AUS DER FINANZIELLEN TALSOHLE

Die Entscheidung, sich aus einem gut bezahlten Angestelltenverhältnis mit einer eigenen kleinen Kanzlei selbständig zu machen, bringt finanzielle Einbußen mit sich. Das ist ganz klar: In Eigenregie ist zwar mehr Flexibilität möglich, aber erst einmal muss ein ertragsstarker Mandantenstamm aufgebaut werden.

Dazu stehen selbständige Anwältinnen mit Kinderwunsch noch vor anderen Zumutungen. So haben sie zum Beispiel keinen rechtlichen Anspruch auf

Finanzen geregelt?

Haben vor der Geburt ihres Kindes noch 77,6 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer ihren Unterhalt selbst finanziert, so teilten sich danach 74 Prozent diese Ausgaben. Das war vor allem dort notwendig, wo ein Elternteil aus einer gut bezahlten Vollzeit-Anstellung in die Selbständigkeit wechselte oder auch nur noch in Teilzeit arbeitete.

Für 30 Prozent der Befragten und damit fast für ein Drittel hat sich die Einkommenssituation nach der Geburt des Kindes verschlechtert, bei einigen verringerte sich das durchschnittliche Einkommen um bis zu 49 Prozent.

Arbeitszeitveränderung nach Geburt



Mutterschutz und Mutterschaftsgeld. Hier sind ganz klar Gesellschaft und Gesetzgeber gefordert.

Aber auch unabhängig davon sprechen Zahlen zum Gender Pay Gap eine deutliche Sprache: Laut der Star-Untersuchung 2020 machten selbständige Anwälte einen 37 Prozent höheren Umsatz als ihre Kolleginnen. Angestellte Anwälte verdienten 18,2 Prozent mehr als Anwältinnen und Syndikatsanwälte sogar 26 Prozent mehr. Die Bundesrechtsanwaltskammer verzeichnete 2022 in der gesamten Rechts- und Steuerberatungsbranche einen Gehaltsunterschied von 32 Prozent. Die Zahlen beruhen nicht auf Jahresumsätzen. Um die unterschiedlichen Arbeitsstrukturen zu berücksichtigen, vor allem die Teilzeitarbeit vieler Anwältinnen, wurde hier der Stundenverdienst ins Verhältnis zur Wochenarbeitszeit gesetzt. Umso nachdenklicher macht das Resultat. Denn es lässt auf unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte von Männern und Frauen schließen und die scheinen einem klassischen Rollenbild zu entsprechen: 47 Prozent aller Anwältinnen finden wir im Familienrecht. Im sehr viel ertragsstärkeren Handels- und Wirtschaftsrecht sind dagegen lediglich 13 Prozent der Anwältinnen tätig.

Liegt das am mangelnden fachlichen Interesse? Teilweise vielleicht, jedoch nicht in jedem Fall. Wirtschaftsrecht mit vielen Unternehmensmandanten ist die Sache von großen Kanzleien. In denen trifft eine junge Anwältin nicht immer auf familienfreundliche Strukturen. Dafür herrschen mit langen, unregelmäßigen

und zum Teil unplanbaren Arbeitszeiten oft Bedingungen vor, die sich absolut nicht mit Kindern und dem Wunsch nach Familienleben vereinbaren lassen.

Stattdessen besetzen Anwältinnen Fachgebiete, in denen sie planbarer und selbstbestimmter arbeiten können, dafür aber deutlich weniger verdienen. In unserer Umfrage finden sich neben dem Familienrecht vorzugsweise Arbeitsrecht, Sozialrecht, Erbrecht und Mietrecht. Die wenigsten haben einen Fachanwaltstitel vorzuweisen, denn die Zeitspanne, in der entsprechende Fälle für eine Fachanwaltschaft zusammengetragen werden können, fällt in aller Regel in die Zeit der Familiengründung und der Haupt-sorgearbeit für die Kinder. Es kostet schon enorme Kraft, nebenher eine solch anspruchsvolle Zusatzqualifikation zu erwerben. Hier muss es deutlich mehr Möglichkeiten und Chancen zur Weiterbildung geben, die andererseits aber auch genutzt werden sollten. Um dann, wenn die Kinder größer sind, wieder durch-zustarten, um aus einer finanziellen Talsohle auch wieder herauszukommen – und damit letztlich auch vom Partner weniger abhängig zu sein.

AUF VIELEN UNTERSCHIEDLICHEN WEGEN: MIT EINEM BERUF VOLLER MÖGLICHKEITEN

Berufliche Erfüllung und Zufriedenheit wird von verschiedensten Aspekten beeinflusst: Von Verdienst- und Karrierechancen genauso wie von

Kita & Co.

Wenn es um die Betreuung kleiner Kinder geht, liegt die Kita ganz vorn: für nahezu die Hälfte unserer Befragten (45,7 Prozent) war sie die erste Wahl. Aber allein darauf konnten und wollten sich viele nicht verlassen. Fast alle gaben mindestens zwei Betreuungsmöglichkeiten an, mitunter waren es sogar noch mehr.

Den größten Rückhalt scheint die eigene Familie zu bieten. Das können Großeltern sein, die die Kinder stunden- oder tageweise übernehmen, oder auch der Partner, der zu Hause bleibt und wenn möglich im Homeoffice arbeitet. Bei allen nachgefragten Betreuungsmöglichkeiten liegt die Hilfe aus der Familie klar auf Platz zwei. Wer diesen Rückhalt nicht hat, muss sich rechtzeitig um private Betreuungsplätze oder auch Haushälterinnen bzw. Babysitter kümmern.

Kinderbetreuung ist nicht umsonst zu haben. Bei jenen, die auf die Frage nach den Kosten dafür antworteten, lagen die Ausgaben dafür zwischen 400 und 450 Euro im Monat.

Office – nicht immer flexibel

Die Antworten auf unseren Fragebogen spiegeln auch Arbeitsatmosphäre und Rahmenbedingungen in Kanzleien und Unternehmen wider. Sie machen deutlich, welchen Einfluss neben den Vorgesetzten die Kolleginnen und Kollegen sowie die Mandantschaft auf eine Vereinbarkeit von Familie und

Beruf haben. Interessanterweise bekamen wir zu Fragen über Akzeptanz, Erwartungshaltungen und Konfliktpunkte sowohl Auskunft von Eltern wie Kinderlosen, von Frauen wie Männern. Die waren durchaus ermutigend – stimmen aber auch nachdenklich: So berichteten immerhin 46 Prozent von positiven Reaktionen auf eine Schwangerschaft im Kreis von Kolleginnen und Kollegen. Wirklich schlechte Erfahrungen machten lediglich fünf Prozent.

Aber die meisten Beschreibungen der Rahmenbedingungen (49 Prozent) zeichnen ein sehr gemischtes Bild: Da gibt es jene, die aufgrund ihrer Erfahrungen eine Vereinbarkeit von Kindern und Anwaltsberuf nur schwer für möglich halten. Andere sehen zwar Verbesserungsbedarf aber durchaus auch Fortschritte in Arbeitsweise und -strukturen von Kanzleien, Gerichten und Unternehmen, weil man sich dort zunehmend auf Flexibilität in der Arbeit einstellt.

Eine fast einhellige Übereinstimmung: Im Homeoffice sehen die meisten Eltern eine der wichtigsten Möglichkeiten flexibel zu arbeiten und so auch schwierige Betreuungszeiten zu überbrücken. Noch scheint das aber nicht überall Standard: Für 16 Prozent der Teilnehmenden an unserer Umfrage war das Arbeiten zu Hause uneingeschränkt möglich. 62 Prozent gaben an, dass sie teilweise so arbeiten können, während 22 Prozent gar keine Möglichkeit dazu hatten.

Zufriedenheit – beruflich wie privat

Der Frage zur Zufriedenheit im Anwaltsberuf nach der Geburt ihrer Kinder beantworteten fast alle Eltern (92 Prozent) und zeigten uns damit eine ganze Bandbreite von Erfahrungen:

Für 26 Prozent hat sich ihre berufliche Zufriedenheit sogar gebessert. Entweder weil sie in einem kooperativen Umfeld arbeiteten, in dem es auch noch andere Eltern mit kleinen Kindern gab und sie sich so gut untereinander abstimmen konnten. Oder weil die Umstellung von einem straff geregelten Tagesablauf mit unverrückbaren Terminen in die Selbständigkeit oder Teilzeitarbeit viel Druck aus ihrem Alltag genommen hat.

Bei der überwiegenden Mehrheit (48 Prozent) änderte sich in punkto Berufszufriedenheit gar nichts. Sie arbeiten nach wie vor gerne als Anwältin oder Anwalt – und waren dabei auch sehr froh über ihre bewusste Entscheidung zu einer Familie.

26 Prozent allerdings erklärten sich mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden. Die Entscheidung zum Kind wurde dabei in keinem einzigen Fall angezweifelt. Als Grund für Unzufriedenheit im Beruf machten sie vielmehr ein unkooperatives, starres und Druck aufbauendes Umfeld verantwortlich.

Und das erfordert zuallererst einen Wandel bei uns selbst.

der Arbeitsatmosphäre in einer Kanzlei, den zu bearbeitenden Fällen, vom kollegialen Umgang und der Wertschätzung in einem Team. Hoffnungen und Enttäuschungen spielen eine Rolle, erzielte Erfolge und erlittene Niederlagen, die eingesteckt werden müssen. Und immer entscheiden auch persönliche Erfahrungen, eine vielleicht schwierige Situation, ob eine oder einer sich letztlich auf Dauer mit seiner Berufswahl wohlfühlt oder mit ihr hadert. Das alles in zwei oder drei Sätzen zusammenzufassen, ist nicht ganz einfach. Dennoch haben viele auf die Frage nach der Berufszufriedenheit geantwortet.

Das Fazit daraus – und aus den vielen anderen Informationen – macht eins deutlich: Der Anwaltsberuf steckt voller Möglichkeiten.

Die betreffen zum einen die berufliche Entwicklung, die heute junge Absolventinnen und Absolventen nach einem anspruchsvollen Jurastudium vor sich haben. Es sind ja inzwischen mehrheitlich Anwältinnen, die Jahr für Jahr zugelassen werden und gut ausgerüstet an den Start gehen. Wie zufrieden oder auch enttäuscht sie nach den ersten Jahren Berufserfahrung sind, hängt für viele inzwischen auch davon ab, ob sie sich neben ihrer Arbeit den Wunsch nach Kindern und einer Familie erfüllen können.

UNSERE UMFRAGE HAT GEZEIGT: VEREINBARKEIT IST DURCHAUS MÖGLICH

Einmal weil sich – bei aller Kritik an traditionellen Arbeitsstrukturen sowie einer noch immer unzureichenden Kinderbetreuung – doch schon manches gewandelt hat. In Kanzleien und Unternehmen kommt langsam die Erkenntnis an, dass es ohne eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie künftig noch schwieriger werden wird, das Personalproblem zu lösen.

Vor allem aber gestalten sich Anwältinnen und Anwälte ihren Berufsalltag voller Ideen, selbstbewusst und nach ihren Bedürfnissen. Dass es dabei keinen Königsweg gibt, aber viele ganz unterschiedliche Straßen vorwärts führen, dafür bietet unsere Zunft gute Voraussetzungen. Ob Festanstellung, einige Jahre Teilzeitarbeit oder Selbständigkeit und der Aufbau einer eigenen Kanzlei – vieles ist machbar, wie die Entscheidungen aus unserer Befragung zeigen. Zufriedenheit hängt eben auch davon ab, wie wir unsere Möglichkeiten ausgestalten – und letztlich selbst mit dafür sorgen, dass Kinder und Kanzlei keine Gegensätze sind, sondern nebeneinander organisiert werden können.

„Nach der Geburt war eine noch striktere Organisation erforderlich, um Kinder und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Die Flexibilität beispielsweise bei der Vergabe von Besprechungs-terminen war aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung jedenfalls in den ersten Jahren deutlich eingeschränkt.“

KATJA SCH., SELBSTÄNDIG

Ein- blick

Es gibt viele Möglichkeiten, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Wir haben Anwältinnen und Anwälte nach ihren ganz persönlichen Entscheidungen gefragt. Hier acht Wortmeldungen und unser Fazit.

Wir sollten offener sein,

was die Entscheidungen
von Familien angeht

**Interview mit Christina Dillenburg und
Sonja Neitzel, Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen
im DAV**



Zwei Anwältinnen – zwei Vereinbarkeitsmodelle. Ihren beruflichen Weg sind sie zu unterschiedlichen Zeiten gegangen, und jede hat ihre eigenen Erfahrungen gemacht. Aber einen Rat für junge Anwältinnen haben beide: Am Ball bleiben und sich nicht beirren lassen!

RECHTSANWÄLTIN
CHRISTINA DILLENBURG

Die Anwaltschaft ist in den zurückliegenden Jahrzehnten weiblicher geworden. Heute bekommen mehr Frauen als Männer ihre Zulassung. Warum sind Sie Anwältinnen geworden?

Christina Dillenburg: Jura hat mich frühzeitig interessiert. Ich stamme ursprünglich aus Rumänien und nach der Wende, als viele unserer Freunde und Bekannten nach Deutschland kamen, bin ich immer wieder um Rat in behördlichen Angelegenheiten gefragt worden. – Mich damit zu beschäftigen und zu beraten, das fand ich einfach spannend. Ja, ich wollte Anwältin werden, um Menschen zu helfen und ihre Anliegen vor Gericht zu vertreten. Eine klassische Prozessanwältin bin ich aber dann nicht geworden.

Mein Fachgebiet ist heute nur noch das Insolvenzrecht. Vor Gericht trete ich eher selten auf.

Sonja Neitzel: Bei mir war der Wunsch auch schon als Kind da, ich hatte einen starken Hang zu Gerechtigkeit. Also habe ich nach dem Abi gleich Jura studiert.

Ob Anwältin wirklich das richtige ist, war mir lange nicht klar, weil ich eigentlich Recht mitgestalten wollte. Aber im Referendariat habe ich gemerkt: Gerichtstermine machen mir am meisten Spaß. Außerdem fand ich es nicht so reizvoll, angestellt beim Staat zu arbeiten. So entschied ich mich letztendlich für Anwältin. Meine Fachgebiete sind Familien- und Erbrecht.

Wann haben Sie sich dann für Kinder, eine Familie, entschieden?

Sonja Neitzel: Für mich war immer klar, ich möchte Kinder. Und natürlich haben wir uns Gedanken gemacht, wann das am besten passen könnte. Aber den richtigen Zeitpunkt dafür gibt es doch eigentlich gar nicht. Es muss immer überlegt werden, wie es am besten mit der beruflichen Situation vereinbart werden kann, wie das Leben gestaltet werden muss, dass es passt.

Als mein Sohn geboren wurde, war ich 31 Jahre alt und arbeitete bereits in einer eigenen Kanzlei.

Christina Dillenburg: Ich habe meine ersten beiden Kinder, Zwillinge, mit 29 Jahren bekommen. Damals arbeitete ich in einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Die belastenden Arbeitszeiten – ich war in der Prüfung tätig – und das enorme Pensum hätte ich mit den Zwillingen nicht leisten können, zumal mein Ehemann auch dort arbeitete und dasselbe Pensum hatte. Da habe ich mich für die Selbständigkeit entschieden. Durch die Tätigkeit in der Wirtschaftsprüfung hatte ich viel an Erfahrung im steuerlichen sowie betriebswirtschaftlichen Bereich, so dass ich mich dann für das Insolvenzrecht entschieden habe.

Meine Tochter wurde geboren, als ich 36 Jahre alt war. Da konnte ich in meiner Kanzlei dann schon parallel weiterarbeiten. Aber es läuft eben nicht immer so wie geplant. Wenige Monate nach der Geburt unserer Tochter erkrankte mein Mann schwer und starb. Auf einmal war ich alleinerziehend mit einer zweijährigen Tochter und den neunjährigen Zwillingen...

Ein solcher Schicksalsschlag stellt sicher erst einmal vieles infrage. Aber auch wenn sich nicht alles im Leben voraussehen lässt – was sollte geplant und entschieden werden, damit Beruf und Kind miteinander möglich sind?

Christina Dillenburg: Das hängt natürlich immer von den Umständen ab. Als die Zwillinge klein waren, hatten mein Mann und ich so die klassische Aufteilung abgesprochen: Er geht weiter arbeiten, und ich stecke erstmal zurück. Ich habe in dieser Phase auch Elternzeit genommen. – Das wäre vor etwa 20 Jahren auch gar nicht anders möglich gewesen. Hätte mein Mann eine Auszeit verlangt, wäre seine Karriere in der Wirtschaftsprüfung vorbei gewesen. Außerdem hätten wir uns das finanziell nicht leisten können, denn mein Mann hat wesentlich mehr verdient als ich.

Rückblickend muss ich sagen: Es war richtig, dass ich mich damals für die Selbständigkeit entschieden

habe. Das gab mir die Möglichkeit flexibel zu arbeiten, also weiter Geld zu verdienen – und dennoch für meine Kinder da zu sein. Und Insolvenzrecht war für mich auch genau die passende Nische.

Sonja Neitzel: Einen richtigen Plan? Haben wir uns nicht gemacht, weil wir uns gesagt haben: egal wie wir es planen, es läuft immer irgendwie anders. Aber wir haben natürlich mit der Familie gesprochen. Die Großeltern sind für uns bis heute eine gute Stütze bei der Betreuung des Kleinen. – Er sollte ja eigentlich viel früher in die Kita gehen. Aber einen Platz bekommen wir erst ab dem nächsten Jahr, da ist mein Sohn anderthalb. Das hatten wir uns beispielsweise anders vorgestellt.

Christina Dillenburg: Mein Mann und ich hatten ebenfalls anders geplant. Als die Zwillinge klein waren, habe ich mich um einen Kindergartenplatz bemüht. Ich wollte bald wieder arbeiten und fand es auch wichtig, dass Kinder in den Kindergarten gehen. Aber dort hieß es: Mit ihren Zweien können sie das gleich vergessen. Damals war man der Meinung: Eine Frau mit zwei kleinen Kindern bleibt doch sowieso zu Hause, die braucht keinen Kindergartenplatz.

Etwas, das sich heute geändert hat.

Christina Dillenburg: Ja, es gibt den Rechtsanspruch auf Betreuung ab einem Jahr. Aber ob man einen Platz bekommt, steht eben auf einem ganz anderen Blatt. Und in letzter Zeit werden die Möglichkeiten immer wieder eingeschränkt, zum Beispiel weil die Kitas außerplanmäßige Schließzeiten haben, Personalmangel herrscht. Also das ist wirklich eine Katastrophe. Es ist eine öffentliche Aufgabe, eine verlässliche Kinderbetreuung zu ermöglichen, wenn man es mit der Vereinbarkeit ernst meint. Außerdem finde ich, dass Kita kostenfrei sein muss. Derzeit ist es ja so, dass es vom Ort abhängt, ob und wie viel man bezahlen muss. Das kann und darf nicht sein!

Sonja Neitzel: Ich verstehe, dass Du das so siehst. Und im Prinzip gebe ich Dir auch Recht. Aber ich frage mich, ob Fremdbetreuung das einzig mögliche Modell ist. Ich arbeite beispielsweise oft im Homeoffice oder nehme meinen Sohn mit in die Kanzlei. Klar man hat dann nicht diese normale Struktur von morgens um acht bis nachmittags um fünf. Sondern der Tag ist zerstückelter.

Warum denken wir nicht auch über andere Arten von Betreuung und flexibleres Arbeiten nach? Warum soll es nicht möglich sein, das Kind auch mal mit auf die Arbeit zu nehmen? Dann wäre vielleicht auch das Kita-Problem nicht ein so großes.

Was müsste sich aus Ihrer Sicht ändern?

Sonja Neitzel: Die gesellschaftliche Vorstellung von Leistung. Nach der ist man doch nur ein richtiger Anwalt, wenn man 60 bis 80 Wochenstunden arbeitet, überspitzt gesagt. Ich bin mal provokant: Es sollte lieber über einen effektiveren Arbeitsablauf nachgedacht werden. Aber die Auffassung, dass ein richtiger Anwalt nicht Teilzeit arbeitet, gibt es auch noch bei der Rechtsanwaltskammer. Es kommt wenig Verständnis auf, wenn jemand sich aus ganz persönlichen Gründen entscheidet: Ich möchte nur 20 Wochenstunden arbeiten.

Christina Dillenburg: Die Folge ist einerseits: Viele Anwältinnen haben keine Kinder. Und andererseits: Nicht wenige Kolleginnen geben ihre Zulassung relativ früh zurück. Dazu gibt es zwar noch keine genauen Untersuchungen, aber die Schlussfolgerung liegt doch nahe, dass es etwas mit den Arbeitsbedingungen zu tun hat. Nehmen wir die Syndikusanwaltschaft, die hat regen Zulauf. Gerade auch von Frauen. Da scheint eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ja durchaus möglich.

Ja, der Anwaltsberuf ist herausfordernd. Aber er bietet eben auch Möglichkeiten, es anders zu machen. Und jede oder jeder sollte für sich selbst fragen: Muss ich einen 60-70-Stundenjob die Woche machen? Oder geht es vielleicht auch eine Nummer kleiner?

**RECHTSANWÄLTIN
SONJA NEITZEL**

Sonja Neitzel: Ich finde, die Denkweise müsste sich ändern. Die Sichtweise auf Familie, auf die Anwaltschaft, auch auf Selbständige. Damit meine ich nicht nur Arbeitgeber. Mich hat schon überrascht, wie viel Kritik auf uns einprasselte, als mein Mann und ich beschlossen, keine Elternzeit zu nehmen. Mein Mann ist Staatsanwalt und hat ein paar Wochen Urlaub genommen. Für mich war von Anfang an klar, ich will weiterarbeiten. Mit der tageweisen Betreuung durch die Großeltern klappte und klappt das prima. Aber von unserer Umgebung wurde erwartet, dass wenigstens einer komplett zurücktritt und erstmal zu Hause ist. Da war großes Unverständnis für unseren Entschluss.

Was ich meine: Wir sollten alle offener sein, was die Entscheidungen von Familien angeht.

Christina Dillenburg: Aber auch die Rahmenbedingungen müssen sich ändern. Zum Beispiel für Selbständige: Wenn Kinder kommen, fallen Kosten an, mit denen sie allein fertig werden müssen. So gibt es keinen Mutterschutz für Selbständige und vom Elterngeld – welches seit seiner Einführung 2007 übrigens unverändert auf 1.800 € gedeckelt ist – können die laufenden Kosten einer Kanzlei nicht bezahlt werden. – Die Regelungen passen nicht für Selbständige. Das muss man doch besser hinbekommen!

Abschließend: Welchen Rat würden Sie Berufsanfängerinnen geben?

Sonja Neitzel: Überleg, was Dir wichtig ist. Und danach gestalte Dein Leben – das berufliche wie das private.

Christina Dillenburg: Lass Dich nicht beirren und geh Deinen Weg. Unser Beruf ist vielfältig und bietet Möglichkeiten, eine Zeit lang zurückzufahren. Wer dagegen für eine Zeit komplett aussteigt, wird es schwer haben, wieder Anschluss zu finden. Trau Dich, klare Forderungen zu stellen – an Dein privates und an Dein berufliches Umfeld.



So haben wir ent- schieden

Sechs Kurzportraits

Sie führen ihr eigenes Büro, arbeiten in Kanzleien und Unternehmen, sind Partnerin, selbständig oder angestellt. Wir wollten von ihnen wissen: Welchen Weg seid Ihr gegangen und was habt Ihr dabei gelernt?

Sucht den Austausch mit anderen Müttern!

Für den Beruf der Anwältin habe ich mich während des Jura-Studiums entschieden – die Praktika dort machten mir einfach am meisten Spaß. Ich finde es gut, Menschen juristisch beraten zu können, ihnen mit meinem Fachwissen zu helfen. Der Plan: Ich spezialisiere mich auf Erb- und Familienrecht und arbeite als angestellte Anwältin mit all der Absicherung, die dies bietet. Zu meinem Lebensplan gehörten schließlich auch Kinder – da schien mir das der beste Weg.



**MELANIE GREMMEL-PETZOLD, 38 JAHRE
FACHANWÄLTIN FÜR VERWALTUNGSRECHT UND NOTARIN
SELBSTÄNDIG IN EINER GEMEINSCHAFTSKANZLEI**

Eines weiß ich: Kanzlei und Kind – das geht! Wir sind ja nicht nur Mütter, wir sind auch Frauen, die sich beruflich verwirklichen wollen!

Studiert habe ich in Bayern, wollte aber danach unbedingt in den Norden zurück. Die Angebote dort waren damals nicht gerade reichlich – also nahm ich das einer Lüneburger Kanzlei an, dort das Dezeranat des Verwaltungsrechts zu übernehmen. Nach ein paar Jahren wurde eine zweite Notarin benötigt. Verlockend – allerdings verbunden mit einem Wechsel in die Selbständigkeit. Trotzdem habe ich nicht lange überlegt. Wir sind eine familiäre Kanzlei – zwei Frauen, zwei Männer –, ich bin mit Abstand die Jüngste. Ich habe mich dort von Anfang an wohl gefühlt und wollte unbedingt bleiben.

Die Kollegen wussten von meinem Kinderwunsch. Als ich dann schwanger wurde, haben sie sich mit uns gefreut. Das war übrigens bei meinem Mann – er ist Syndikus-Steuerberater in einem internationalen Konzern – genauso. Zum Glück arbeiten wir beide in sehr kinderfreundlichen Unternehmen. Von Kolleginnen höre ich da leider oft etwas ganz anderes.

Natürlich hatten wir uns als Paar vorher sehr genau abgesprochen, wie alles laufen soll: jeder die Hälfte! Das ist auch aufgegangen. Den Mutterschutz habe ich sehr verkürzt: zwei Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach. Ab dann habe ich wieder zweieinhalb Tage die Woche gearbeitet und mein Mann auch. So konnte sich jeder weiter beruflich verwirklichen, und wir durften beide erleben, wie unser Sohn aufwächst. Das war für uns eine schöne und wichtige Zeit. Mit 14 Monaten kam Jannes in die Kita. Inzwischen ist er drei Jahre alt, und wir würden wieder ganz genauso entscheiden.

Was ist nicht aufgegangen? Den Kita-Platz zu bekommen, hatten wir uns einfacher vorgestellt. Die Unsicherheit war belastend und letztendlich haben wir einfach Glück gehabt. Auch mit den Betreuungszeiten. Bei uns gibt es eine Regelzeit von 8–16 Uhr, nach Vereinbarung sind aber auch 7.30 Uhr bis 17 Uhr möglich. Das erleichtert vieles, ist jedoch längst nicht

überall so. Unsere Eltern wohnen nicht in der Nähe und arbeiten teilweise noch – wir sind also auf die Betreuung angewiesen.

Unterschätzt hatten wir auch, wie wenig planbar der Alltag mit einem kleinen Kind ist. Mal war der Sohn krank, dann wieder hatten wir uns bei ihm angesteckt oder die Kita hatte wegen Personalmangel verkürzte Öffnungszeiten. All das ist ziemlich herausfordernd, es streut immer wieder Sand ins Getriebe.

Zum Glück konnte ich mir für die ersten drei Lebensjahre nach der Geburt meines Sohnes eine ständige Notarvertretung bestellen lassen. Dies wurde inzwischen gesetzlich normiert, allerdings mit Lücken: vor der Geburt gibt es eine solche Möglichkeit nicht. Da hatte ich vorher beim OLG nachgefragt, und wir haben eine passende Lösung gefunden. Wenigstens eine wichtige Erleichterung!

Vom Staat habe ich mich als berufstätige Mutter sehr allein gelassen gefühlt! Für mich als Selbständige gab es keinerlei soziale Absicherung. Beim Elterngeld wird jeder Cent Hinzuverdienst angerechnet, das nutzte uns also gar nichts. Die Sache mit den Steuern ist ein zusätzliches Ärgernis: Elterngeld ist steuerfrei, für uns gab es nicht mal einen entsprechenden Steuerrabatt. Das erfordert schon eine sehr genaue Vorausplanung, um die in dieser Zeit weiterlaufenden Kosten tragen zu können. Auch die Kinderbetreuungskosten sind in Niedersachsen einkommensabhängig – und damit für uns sehr hoch!

Mein Rat an andere: Uns Müttern wird immer noch gern vorgehalten, dass es schlecht sei, Kinder in Fremdbetreuung zu geben. So etwas dürfen wir uns nicht einreden lassen – es stimmt einfach nicht! Und vor allem: Sucht den Austausch mit anderen Müttern. Es gibt so viel Erfahrungen! Mir hat das oft geholfen. Vielleicht sollten wir Netzwerke bilden – auch für Frauen, die über Kinder nachdenken.

Eines weiß ich: Kanzlei und Kind – das geht! Wir sind ja nicht nur Mütter, wir sind auch Frauen, die sich beruflich verwirklichen wollen!

Übrigens: Einen Wunsch habe ich mir auch noch erfüllt. Ich habe gerade den Lehrgang als Fachanwältin für Erbrecht abgeschlossen. Und ein zweites Kind? Wir können uns das durchaus vorstellen.

Wir haben mit unserer Tochter zu einer Work-Life - Balance gefunden

Wir haben es geschafft, unsere Tochter anteilig zu betreuen – und das gelingt uns heute noch. Das große Plus: Wir arbeiten beide selbständig. Ich war bei der Geburt des Kindes gerade dabei, meine eigene Kanzlei aufzubauen, hatte also noch keinen so großen Mandantenstamm. Meine Frau, Anwältin für Familienrecht, arbeitete schon länger als Selbständige mit Sitz in einer Bürogemeinschaft. Aber nicht nur die günstigen Umstände haben uns es uns erleichtert; wir wollten auf jeden Fall beide für die Betreuung da sein. Unser Grundsatz: Kind geht vor Karriere.

Also setzten wir uns über die Formulare zum Elterngeld – damals eine ziemlich komplizierte Angelegenheit. Schließlich entschlossen wir uns, immer monatsweise und wechselseitig auszusetzen. Ich nahm mir insgesamt sieben, meine Frau sechs Monate Auszeit.

Zurückblickend muss ich sagen, wir haben das zusammen gut hinbekommen. Gelingen ist es, weil wir uns klar abgesprochen und sehr flexibel auf die Situation eingestellt haben. Ich finde heute, dass unser Beruf sich dafür auch hervorragend eignet – zumindest, wenn man selbständig arbeitet.

Nach anderthalb Jahren hatten wir dann – wie geplant – auch einen Kita-Platz. Wenn ich ehrlich bin, hätte ich unsere Tochter gern noch ein Jahr zu Hause behalten. Auch weil es von Anfang an gut geklappt hat – und weil es eine schöne Zeit war mit ihr. Meine Frau bestand aber darauf, dass sie in die Kita geht und hatte damit natürlich völlig recht. Es hielt uns doch den Rücken für die Arbeit frei, und die Kleine fand dort ja auch ihre Freunde.

Inzwischen geht sie zur Schule – und ist immer noch stundenweise bei mir in der Kanzlei. Wir verbringen einfach gerne Zeit miteinander. Sie ist dann auch mal dabei, wenn ich arbeite – und findet das ganz spannend. Was wir aus der Elternzeit übernommen haben, ist eine genaue Absprache: Wieviel Stunden braucht jeder von uns für seine Arbeit? Danach haben wir einen Zeitplan erstellt, in dem festgelegt ist, wer von uns beiden wann von morgens bis abends arbeitet. Kommt ein unerwarteter Termin dazwischen, sprechen wir uns ab und ändern entsprechend.

Wenn ich es so sagen kann: Wir haben mit unserer Tochter zu einer Work-Life-Balance gefunden, die der Familie gut tut.

MARTIN KÖNIGS, 44 JAHRE
ANWALT FÜR ZIVILRECHT
SELBSTÄNDIG IN EIGENER KANZLEI

**Unser Grundsatz:
Kind geht vor Karriere**





Berufs- tätig- keit und Eltern- rolle können voneinan- der profi- tieren

Meine beiden Kinder habe ich früh bekommen: Das erste schon zu Beginn meines Studiums, das zweite knapp sechs Jahre später, im 1. Staatsexamen. Vor über 17 und vor 11 Jahren war ich damit eine Ausnahme – und das wäre ich wahrscheinlich heute auch noch. Dabei muss ich sagen: So viel Freiheit für die Betreuung meiner Kinder hätte ich später als Anwältin nie wieder gehabt. Als Studentin konnte ich

ANNA BOSCH, 37 JAHRE
ANWÄLTIN AUF DEM FACHGEBIET IT UND DATENSCHUTZ
ANGESTELLT IN EINER MITTELSTÄNDISCHEN KANZLEI

meine Zeit allermeist selbständig einteilen. Mich tagsüber kümmern und schriftliche Hausarbeiten beispielsweise in die Abendstunden oder aufs Wochenende schieben. Wer wie ich in einer großen Kanzlei arbeitet, ist mit den vielen Besprechungen, Mandantengesprächen oder gar Gerichtsterminen weit weniger flexibel – wenn es überhaupt möglich ist, Termine zu verlegen. Ich bewundere alle, die sich nach dem Berufseinstieg ihren Kinderwunsch erfüllen. Denn ich erlebe auch, wie groß der Druck sein kann, beidem – also Beruf und Familie – gerecht zu werden. Je größer die Verantwortung im Job ist, je komplexer die Mandate sind, um so schwerer ist man bei fachspezifischen Aufgaben abkömmlich, denke ich. Das kollidiert schon mal mit den Bedürfnissen gerade jüngerer Kinder. Gelingen kann es trotzdem: Eine Freundin hat sich beispielsweise kurz vor der Geburt ihres zweiten Kindes als Notarin niedergelassen und trägt nun Verantwortung für Klienten und Mitarbeiter. Das bewundere ich. Es zeigt doch: Familie und „Karriere“ müssen keine Gegensätze sein, wenn sich beide Elternteile in der Verantwortung sehen und die Aufgaben gleichberechtigt aufteilen.

Mein Partner und ich fühlten uns von Anfang gemeinsam für die Erziehung verantwortlich. So reduzierten wir beide unsere Arbeitszeit auf 80 Prozent und halten es heute noch so, um mehr Zeit für die Kinder zu haben. Dazu kommen immer mal Phasen, in denen der eine beruflich mehr eingebunden ist als die andere: Während mein Partner als Ingenieur für zwei Jahre in einer anderen Stadt gearbeitet hat, blieb ich mit den Kindern die Woche über allein. Dafür übernahm er Betreuung, Verantwortung und Organisation in unserer Familie, als ich drei Monate meiner Wahlstation während des Referendariats in Brüssel verbrachte und nur am Wochenende zu Hause war.

Wir haben es immer gut verstanden, uns die Bälle zuzuspielen. Das halte ich für einen großen Vorteil. Von unserer staatlichen Familienpolitik wird dagegen noch immer ein überkommenes, asymmetrisches

Rollenbild vermittelt. Wie sonst ist das gesetzlich verankerte Ehegattensplitting zu verstehen, bei dem die Familien am meisten profitieren, also Steuern sparen, in denen einer oder eine viel und die oder der jeweils andere weniger verdient? Das festigt in meinen Augen Ungleichheiten. Langfristig ist es doch viel gesünder für eine Familie und auch besser für unsere Wirtschaft, wenn beide ihre Chancen gleichberechtigt nutzen.

Wir haben uns ganz bewusst entschieden, nicht wegen kurzfristiger Steuervorteile zu heiraten, weil wir meinen, solche „Segnungen“ sind längst aus der Zeit gefallen. Unter einer Partnerschaft verstehen wir eine Begegnung auf Augenhöhe, in der wir uns austauschen und inspirieren – und somit auch die Berufstätigkeit des anderen bereichern. Es ist in meinen Augen eben besser, wenn die „Familienlast“ auf mehr Schultern verteilt ist. Zumal sich eine vermeintlich sichere Situation plötzlich ändern kann. Dann ist ein Wechsel von einer umfangreichen, verantwortungsvollen Teilzeittätigkeit in eine Vollzeitstelle sicher einfacher als von null auf hundert zu starten.

Ich muss aber auch sagen: Ein Nebeneinander von Berufstätigkeit mit Kindern setzt Verständnis voraus. Das ist nach meiner Meinung vielerorts verbesserungsfähig. Wenn (interne) Besprechungen und auch Onlinekonferenzen außerhalb kurzfristiger Angelegenheiten, die im Anwaltsberuf immer vorkommen können, so terminiert werden, dass etwa junge Eltern über ihre Teilzeit hinaus anwesend sein müssen, dann ärgert mich das. Hier sollte es in meinen Augen mehr Verständnis für Eltern mit kleinen Kindern geben. Die werden ja auch mal älter und dann verringern sich der Organisations- und Betreuungsaufwand. Außerdem: Eltern tragen viel Verantwortung und entwickeln dabei Fähigkeiten für die Lösung von Konflikten. Von solchen Kompetenzen kann auch die Berufstätigkeit profitieren.

Rückblickend hätten wir mutiger sein sollen

Wir haben schon geplant, wie wir uns mit einem Kind organisieren könnten. Immerhin sind wir beide beruflich fest eingebunden und unsere Arbeit macht uns Freude: Ich bin ich als Syndikusrechtsanwalt in einem börsennotierten Unternehmen tätig, meine Frau – keine Juristin – arbeitet im mittleren Management eines Versicherungsunternehmens. Zu unseren Überlegungen gehörte zuallererst: Wie teilen wir uns die Elternzeit und wie können wir danach die Kinderbetreuung organisieren? Denn Hilfe aus der Familie konnten wir nicht wirklich einplanen. Meine Eltern leben nicht mehr, die Eltern meiner Frau wohnen ein Stück weg und sind zudem noch berufstätig.

Rückblickend muss ich sagen: Was die Elternzeit angeht, hätten wir mutiger sein sollen. Letztlich haben wir uns für das „klassische“ Konstrukt entschieden. Das heißt, meine Frau war zwölf Monate mit unserem Sohn zu Haus und ich zwei Monate. Eine Zeit, die ich sehr genossen habe.

Gerade vor einer Woche bin ich ins Büro zurückgekehrt und bereue, dass ich nicht mehr Elternzeit mit dem Kleinen verbracht habe. Wenn wir gewusst hätten, wie gut alles läuft, hätten wir anders entschieden. Vielleicht hätten wir die Elternzeit sogar geteilt, auf jeden Fall anders „gestückelt“. Unsere Bedenken


hingen eben auch mit Rollenbildern zusammen, die in unserer Gesellschaft immer noch verankert sind – und mit zu wenig Zutrauen in unsere Arbeitsteams. Aus heutiger Sicht muss ich sagen: Man sollte seine Wünsche klar kommunizieren und auch einfordern. Gerade in meinem Unternehmen arbeiten viele junge Leute, wir sind ein gutes Team und es wurde als ganz selbstverständlich aufgenommen, dass wir ein Kind erwarten – und ich damit der erste in der Rechtsabteilung war. Also ich muss wirklich sagen, auf meiner Arbeitsstelle wird verständnisvoll damit umgegangen, dass mit einem Kleinkind auch mal Unvorhergesehenes eintreten kann.

Dass es dagegen so schwierig sein würde, eine Betreuung nach der Elternzeit zu finden, damit hatten wir erst einmal nicht gerechnet. Sobald wir die Geburtsurkunde unseres Sohnes in Händen hatten, begannen die Bewerbungen um einen Kitaplatz. Wir haben nicht etwa nur am Ort, sondern durchaus auch in der Umgebung nachgefragt. Aber überall hieß es: „Warteliste ist voll!“. Wir haben keinen Kitaplatz bekommen. Letztlich fanden wir über eine Familienstiftung eine Tagesmutter, die bei uns fast gegenüber wohnt. Das war Glück in dieser Misere, denn so fallen lange Wege weg und wir sind flexibler.

Gerade vor einer Woche bin ich ins Büro zurückgekehrt und bereue, dass ich nicht mehr Elternzeit mit dem Kleinen verbracht habe.

Mir ist schon klar, wie schwierig die Personalsituation in den Kitas ist. Aber es kann doch auch nicht sein, dass es einen Rechtsanspruch auf die Betreuung gibt, der bloß nicht durchgesetzt werden kann. Die Konsequenz daraus ist doch, dass Eltern gezwungen werden, Teilzeit zu arbeiten, wenn nicht einer sogar ganz aussetzen muss. Dabei haben sie vielleicht den Wunsch Vollzeit zu arbeiten, so wie meine Frau und ich entschieden haben. Das ist ein Problem, das politisch geklärt werden muss.

Es hat sich in den zurückliegenden Jahren ja durchaus einiges bewegt. So ist es heute selbstverständlich geworden, tageweise im Homeoffice zu arbeiten. Das hilft uns sehr. Es war zwar die Pandemie, die dazu gezwungen hat, aber uns ist doch in dieser Zeit auch klar geworden, feste Strukturen können aufgebrochen werden.

A portrait of Sebastian de Raad, a man with glasses and a beard, wearing a red V-neck shirt. He is smiling and looking directly at the camera. The background is a blurred indoor setting.

**SEBASTIAN DE RAAD, 36 JAHRE
SYNDIKUSRECHTSANWALT AUF DEM
FACHGEBIET GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ
ANGESTELLT IN EINEM GROSSEN IT-UNTERNEHMEN**



Was Karriere ist, definiere ich

Es war mir immer wichtig, als Anwältin zu arbeiten, nicht als Zuarbeiterin. Da kann es drängende Fälle geben, die schnell erledigt werden müssen. Ich erinnere mich noch gut an eine besondere Situation: Ich war auf dem Weg ins Krankenhaus, weil meine zweite Tochter geboren werden sollte. Da erhielt ich den dringenden Anruf eines Mandanten. Für den Schriftsatz hatte ich 14 Tage Zeit und so habe ich ihn vom Wochenbett aus geschrieben. Aber ich sage auch klar: Für mich ist so ein „Feuerwehreinsatz“ die Ausnahme. – Seit 23 Jahren arbeite ich nun als Rechtsanwältin. In dieser Zeit habe ich promoviert, sind meine Töchter geboren, die heute 16 und 14 Jahre alt sind und ich habe mir mit meiner Kanzlei eine Existenz

**DR. CLAUDIA R. CYMUTTA, 48 JAHRE
ANWÄLTIN AUF DEM FACHGEBIET
INSOLVENZRECHT
SELBSTÄNDIG IN EIGENER KANZLEI**

aufgebaut, die es mir erlaubt, Zeit für meine Kinder zu haben, wann immer das nötig und wichtig ist. Kurz: Ich schaffe es ganz gut, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Dafür habe ich eine Entscheidung getroffen: Was Karriere ist, definiere ich für mich! Ich verließ eine große Wirtschaftskanzlei, weil es in deren Region für meinen Mann, der ebenfalls Anwalt ist, keine passenden Angebote in seiner Spezialisierung gab und wir eine Familie aufbauen wollten. Wir zogen um und ich machte mich mit Insolvenzrecht selbständig. Mein Schwerpunkt hier ist das Anfechtungsrecht und die Schnittstelle zum Mietrecht. Die Selbständigkeit ermöglichte mir, vorausplanend, flexibel und in Teilzeit zu arbeiten. Zugleich habe ich mir von Beginn an auch andere Tätigkeitsfelder eröffnet: Ich halte Fachvorträge, veröffentliche Artikel für Fachzeitschriften, schreibe Buchbeiträge zum Thema Miete und Insolvenzrecht, arbeite mit an insolvenzrechtlichen Kommentaren und bin Mitherausgeberin der Zeitschrift "Verbraucherinsolvenz aktuell". Damit verdiene ich ganz sicher nicht so viel wie mit einem Vollzeitjob in einer großen Wirtschaftskanzlei. Aber neben der Familienzeit, die ich nicht missen möchte, ist mir auch die regelmäßige Auseinandersetzung mit insolvenzrechtlicher Theorie und Praxis wichtig. Auf diesem Gebiet habe ich mir über die Jahre hinweg einen Namen gemacht. Und wenn mein Mann etwa bei Gericht gefragt wird, ob er der Mann von Dr. Cymutta sei, macht mich das schon stolz und ihn wohl auch.

Es gibt viele Möglichkeiten, das Berufsleben auszugestalten. Das versuche ich auch meinen Töchtern zu vermitteln: Karriere bedeutet nicht unbedingt, die größten Fälle zu vertreten und das meiste Geld zu verdienen. Erfolgreich ist eben auch die selbständige Sozialrechtsanwältin, die Menschen zu ihrem Recht verhilft.

Das soll über einen entscheidenden Kritikpunkt nicht hinwegtäuschen: Es ist noch immer nicht selbstverständlich, dass wir mit Kind auch Karriere machen können.

Junge Anwältinnen sind konfrontiert mit fehlenden Kinderbetreuungsplätzen, unzureichenden Arbeitsmodellen und auch mit Unverständnis für ihre Situation. Dass sich manch eine erst einmal für einen kompletten Ausstieg entscheidet, weil sie lieber für ihre Kinder da sein will, halte ich trotzdem für sehr bedenklich. Zum einen hat das finanzielle Konsequenzen, die gerade Juristinnen kennen müssten. Zum anderen ist es außerordentlich schwer, nach Jahren wieder in den Beruf einzusteigen. Auf dem vorherigen Niveau gelingt das nie, und es braucht enorme Anstrengung, fachlich und finanziell dort wieder hinzukommen, wo abgebrochen wurde. Dabei haben doch erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen so viel auf sich genommen mit diesem anspruchsvollen Studium.

Deshalb mein Rat: Nicht aufgeben! Die Anwaltschaftigkeit lässt sich stundenweise reduzieren und später wieder aufbauen. Es finden sich interessante Nischen – und manch ein neuer Weg kann zu ganz anderen Möglichkeiten führen.

Kurz: Ich schaffe es ganz gut, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Sprecht rechtzeitig über die Aufteilung der Sorgearbeit

Aus meiner Familienplanung habe ich nie ein Geheimnis gemacht. Das war bereits an der Uni so, wo ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig war und erstmals an meiner Promotion gearbeitet habe. Konflikte gab es lediglich, als verlangt wurde, dass das Interesse an meiner Arbeit stets oberste Priorität haben müsse. Egal ob meine Kinder 16 Wochen, 16 Monate oder mehrere Jahre alt waren. Mein Eindruck damals und auch später im Referendariat: Es sind auch und gerade Mütter, für die der Beruf absoluten Vorrang hatte und die dieses Lösungsmuster nicht nur vorlebten, sondern dann auch anderen abverlangen.

Das konnte für mich nicht immer gelingen, es war und ist nicht mein Weg.

Mein Mann und ich hatten beschlossen, gleichzeitlich nach der Geburt der ersten und später der zweiten Tochter in Teilzeit zu arbeiten (75 Prozent, später 85 Prozent). Damit konnten wir uns so abzuwechseln, dass zwischen Beruf und Familie mal mehr für die väterliche, mal mehr für die mütterliche Berufstätigkeit Raum entstand. Auf diese Weise konnten wir uns konstant weiterentwickeln. Eine solche Lösung bedeutet aber eben auch, dass jedes Elternteil zeitweise beruflich für das jeweils andere Platz machen muss, mal tageweise, mal monatsweise, mal jahresweise.

In meinem jetzigen Unternehmen, in dem ich Partnerin bin, herrscht diesbezüglich eine wirklich ideale Arbeitsatmosphäre. Alle Kolleg:innen haben selbst Familie und sind darin stark eingebunden. Wir arbeiten durchaus viel und bundesweit. Aber es gibt eben auch Verständnis, wenn es eng wird oder ein Termin nicht wahrgenommen werden kann. Ich würde sagen, das ist ein Wert, der unser Unternehmen prägt: Familie muss mit dem Beruf zusammengehen. Eine solche Arbeitskultur hat durchaus Einfluss auf die Motivation der Beschäftigten, auf ihre Bereitschaft, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und auch mal nach unkonventionellen Lösungen in einem logistischen Dilemma zu suchen.

Dazu gehört für mich allerdings auch die klare und offene Kommunikation unter den Eltern. Ich mache schon die Beobachtung, dass in vielen Familien erst einmal nicht über die eigentliche Sorgearbeit gesprochen wird. Es wird sozusagen stillschweigend davon ausgegangen, dass man sich dann schon einigt.

In meinem Bekannten- und Freundeskreis haben sich nicht wenige erst nach der Geburt der Kinder gefragt: Wie machen wir das es jetzt eigentlich? Dann bekommt meist „klassisch“ der Elternteil beruflichen Vorrang, der gerade mehr verdient, der im Beruf

**DR. JANA SCHÄFER-KUCZYNSKI, 37 JAHRE
ANWÄLTIN AUF DEM FACHGEBIET MEDIZINRECHT
UND SOZIALRECHT
KANZLEIPARTNERIN**

aktuell gefestigter und schwerer abkömmlich ist. Nach Schwangerschaft und Mutterschutz ist das – statistisch gesehen – überwiegend der Vater. So verfestigt sich weiter, was in früheren Generationen selbstverständlich war: Die Sorgearbeit übernimmt allermeist – oft über Jahre – die Mutter.

Wenn ich mich mit jungen Kolleg:innen austausche, versuche ich deshalb zu vermitteln: Plant vor Gründung einer Familie klar und offen miteinander die Aufteilung der Sorgearbeit. Und klärt für euch selbst im Voraus, welche Rolle der Beruf in Eurem Leben perspektivisch haben soll.

**Klärt für euch selbst
im Voraus, welche Rolle
der Beruf in Eurem
Leben perspektivisch
haben soll.**



Die Regeln

selbst bestimmen

Balance halten zwischen Beruf und Familie – dafür gibt es ganz sicher keinen Königsweg. In den Antworten auf unsere Umfrage fanden wir deshalb vielfältige Lösungen, aber auch Erfahrungen, von denen viele profitieren können. Sie zeigen Möglichkeiten auf und machen Mut, eigene Wege zu gehen, um ans Ziel zu kommen.

In einem waren sich alle einig: Bei ihren Entscheidungen sollten Mütter und Väter sich nicht beirren und nicht bevormunden lassen.

Zehn Ratschläge haben wir aufgegriffen.

1 GEHT OFFENSIV MIT DER SITUATION UM

Ob als Angestellte oder Selbständige – mit einer offenen und klaren Kommunikation sowohl gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Kolleginnen und Kollegen als auch der Mandantschaft lassen sich viele Konflikte vermeiden. Offenheit ist eine Voraussetzung für Verständnis und sachliche Gespräche über Einschränkungen, die hingenommen werden müssen, über Kinderbetreuungszeiten, die sich nicht „wegorganisieren“ lassen, aber auch Arbeitsleistungen, die Mütter und Väter trotz familiärer Belastung zusätzlich ermöglichen können. Sie schafft so für alle mehr Berechenbarkeit, Flexibilität und ein besseres kollegiales Miteinander.

2 SPRECHT RECHTZEITIG MITEINANDER

Solche Kommunikation ist zuallererst und rechtzeitig mit dem Partner bzw. der Partnerin notwendig. Eine frühzeitige Abstimmung darüber, wer wann die Elternzeit übernimmt, wie der Haushalt künftig aufgeteilt wird und wie es beruflich für die Mutter und den Vater weitergeht, verhindert Enttäuschungen und vermeidet Auseinandersetzungen nach der Geburt des Kindes.

Bei solch wichtigen Entscheidungen gilt: Sie wird allein von den Eltern getroffen. Sie müssen sich von niemandem hineinreden oder Vorwürfe machen lassen.

3 PLANT DEN WIEDEREINSTIEG

Es habe geholfen, vor der Geburt des ersten Kindes einen festen Termin für ihren Wiedereinstieg festzulegen, schrieb eine Teilnehmerin auf ihren Umfragebogen. Das gab ihr eine Perspektive, setzte der Auszeit eine klare Grenze und machte auch in der Familie klar: Sie wollte wieder in ihren Beruf einsteigen. – Das ist auch Schritt für Schritt möglich, indem Arbeitszeiten langsam und selbstbestimmt verlängert werden. Ein Tipp aus unserer Umfrage: Immer mal eine Vertretung anbieten, um so „am Ball“ zu bleiben.

4 LEGT EUREN KARRIEREWEG SELBST FEST

Denn der muss mit Kind nicht etwa aufgegeben werden. Eine passende Spezialisierung, die auf bereits gemachten Erfahrungen aufbaut, kann auch in Teilzeitarbeit ohne ein ständiges Einarbeiten bei Neufällen bzw. Gerichtsterminen gute Honorare sichern. Dabei ist zu beachten: Für eine Fachanwalts-Fortbildungspflicht gibt es keine Pausen. Das muss auch in der Elternzeit eingeplant werden.

Aber generell gilt: Karrierewege können zu sehr unterschiedlichen Zielen führen. Die sollte jede und jeder für sich selbst abstecken – und sich von anderen nicht unter Druck setzen lassen.

5 DENKT ÜBER SELBSTÄNDIGKEIT ALS PERSPEKTIVE NACH

Denn eine eigene Kanzlei oder die Selbständigkeit in einer Bürogemeinschaft hat deutliche Vorteile, so bestätigten uns viele Antworten auf unsere Umfrage. Teilnehmerinnen und Teilnehmer hoben vor allem die größere Flexibilität durch selbst-

„Es ist schlimm, dass der fehlende Mutterschutz und die schlechte Vereinbarkeit auf dem Rücken der Kinder und der Gesundheit der Frauen ausgetragen werden, während sich für den Mann nichts ändert.“

JULIA K., SELBSTÄNDIG

bestimmtes Zeitmanagement hervor, das sich besonders mit sehr kleinen Kindern besser an deren Bedürfnisse anpassen lässt, ohne sich immer wieder vor anderen rechtfertigen zu müssen. Ein Arbeitsraum zu Hause schafft kurze Wege und es lassen sich Kosten sparen. Auch ein günstiger Platz in einer Bürogemeinschaft lässt viel berufliche Freiheit und bietet dabei zugleich Austauschmöglichkeiten mit anderen. Das schafft Synergieeffekte, die nicht zu unterschätzen sind.

6 SCHAFFT DEN RAUM FÜRS HOMEOFFICE

Dazu zählen nicht nur ein geeigneter Arbeitsplatz, der das Büro vom Haushalt trennen sollte und eine gute Ausstattung. Es ist auch wichtig, klare Regeln für diese Arbeit von zu Hause aus durchsetzen – für sich selbst und für unsere Umgebung. Das Einhalten des eigenen Zeitmanagements erfordert Disziplin und es muss Zeiten geben, an denen Störungen möglichst ausgeschlossen werden. Nicht zuletzt ist gegenüber der Familie aber auch Nachbarn klar zu kommunizieren: Wer im Homeoffice arbeitet, ist keine Annahmestelle für Pakete und kein Dienstleister.

7 TAPPT NICHT IN PERFEKTIONISMUS-FALLEN

Berufstätigt Mütter aber durchaus auch Väter müssen viele Rollen ausfüllen: Im Beruf und im Team, als Eltern, Partnerinnen oder Partner, Töchter oder Söhne. Wer all das perfekt bewältigen will schafft sich Probleme und läuft geradewegs in eine Überforderungssituation. Dabei sind es nicht selten Erwartungen aus der Umgebung, die uns unter Druck setzen: „Sie sollten so kleine Kinder doch nicht in Fremdbetreuung geben!“, lautet noch immer ein Vorurteil, das vor allem von Frauen den maximalen Einsatz als Mutter verlangt.

Um nicht in solch eine Care-Falle zu tappen, sollte man ehrlich für sich selbst Prioritäten setzen: Was sind meine Ziele, was ist mir wichtig? Wo kann ich ruhig mal einen Schritt langsamer gehen oder gar ein paar Meter zurückstecken? Welche Kompromisse muss ich eingehen – und welche möchte ich nicht machen?

8 BLEIBT IM AUSTAUSCH, NEHMT HILFE AN

Wie gelingt es, sich aus einer klassischen Mutterrolle zu lösen – oder sie gar nicht erst anzunehmen? Ein guter Rat aus unserer Umfrage: Sucht Euch Mitstreiterinnen, um im Austausch zu bleiben, auch während Schwangerschaft und Kinderbetreuung. Ein gut funktionierendes Netzwerk kann uns auffangen, den Blick über die eigene Situation hinauslenken, kann Verständnis und Beistand geben. Dazu gehört es allerdings auch, Unterstützung einzufordern und Hilfe anzunehmen. Zuallererst vom Partner oder der Partnerin, der oder die vielleicht manches anders erledigt. Das gilt es zu akzeptieren.

9 STEIGT NICHT GANZ AUS

Sich Zeit für sein Kind zu nehmen und eine Weile sehr viel kürzer zu treten, ist ein berechtigter Wunsch. Dennoch sollten Anwältinnen und Anwälte nicht ganz aus ihrem Beruf aussteigen, sondern eher über eine Teilzeit nachdenken. Selbst mit nur wenigen Wochenstunden bleiben sie mit juristischen Themen verbunden und erhalten den beruflichen Kontakt. Der kann dann sehr viel leichter wieder intensiviert werden, als bei einem Neuanfang vielleicht sogar nach mehreren Jahren. Vieles von unserem anspruchsvollen Studium geht auf diese Weise verloren und es bedarf einer außerordentlichen Kraftanstrengung, sich alles wieder aufs Neue zu erarbeiten.

Besonders für Selbständige ist es wichtig, zumindest im geringen Umfang weiter tätig zu sein. So bleibt die Kanzlei weiterhin „am Markt“ und der Mandantenstamm geht nicht vollständig verloren.

10 BEHALTET IM BLICK: ES GEHT AUCH UMS GELD

Eine Zeitlang kürzer zu treten, bedeutet immer, Geldeinbußen hinzunehmen. Das ist jeder und jedem klar – zumal, wenn sie als Selbständige eine eigene Kanzlei führen. Denn selbst wenn Ausgaben für die Elternzeit auf ein Minimum heruntergedreht werden – viele Kosten laufen weiter. Wo Entlastungen möglich sind, sollte immer die Frage nach den Folgen gestellt werden: Eine Beitragsfreiheit, wie sie Versorgungswerke während der Elternzeit anbieten, mag erst einmal hilfreich sein. Aber sie hat spürbare Auswirkungen auf die spätere Rente. Das müssen Eltern im Blick behalten und sich mit ihrem Versorgungswerk über persönliche Auswirkungen beraten.

Darüber hinaus sollten selbständige Anwältinnen in ihren Vergütungsvereinbarungen selbstbewusst Forderungen stellen, die ihrer Kompetenz entsprechen.

Und nicht zuletzt unser Appell: Arbeitet aktiv in berufsständischen Organisationen wie Versorgungswerken und Rechtsanwaltskammern mit und beteiligt Euch an deren Wahlen.

Nur so kann eine Balance von Beruf und Familie gelingen, bei der Anwältinnen und Anwälte – auch was das Geld angeht – nicht aus dem Gleichgewicht geraten.

Drauf- blick

Wer mit Kind seinen Berufsweg weitergehen will, muss so manches beachten und sollte sich rechtzeitig kümmern. Hier eine Zusammenfassung wichtiger Regelungen und Möglichkeiten.

Weg- weiser

Elterngeld und Elternzeit



THOMAS FRANZ
RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR SOZIALRECHT

Die Themen Elternzeit und Elterngeld sollten frühzeitig in den Blick genommen werden. Zum einen ist zumeist eine längerfristige Planung erforderlich, vor allem wegen zu beachtender Fristen. Zum anderen soll das Elterngeld finanzielle Einbußen kompensieren. Ein Aufschub kann sich empfindlich bemerkbar machen.

Elterngeld

Das Elterngeld ist eine *Sozialleistung* nach § 25 Abs. 2 SGB I. Es gelten deshalb die diesbezüglichen Vorschriften des Bundeselterngeldgesetzes (BEEG §§ 1-14) gemäß § 68 Nr. 15 SGB I als besonderer Teil des Sozialgesetzbuches.

Zu beachten ist: Elterngeld muss schriftlich beantragt (§ 7 Abs. 1 S. 1 BEEG) und der Antrag eigenhändig unterschrieben werden (s. § 126 BGB). Das gilt in der Regel für beide Elternteile. Eine Ausnahme kann bei allein Sorgeberechtigten oder im Falle des § 4c Abs. 1 BEEG gegeben sein. Rückwirkend wird Elterngeld nur für die letzten drei Monate vor Antragstellung geleistet (§ 7 Abs. 1 S. 2 BEEG). Es handelt sich hierbei um eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist.

Im Antrag ist anzugeben, für welche Lebensmonate *Basiselterngeld*, für welche Lebensmonate *Elterngeld Plus* oder für welche Lebensmonate *Partnerschaftsbonus* beantragt wird (§ 7 Abs. 1 S. 3 BEEG).

Änderungen sind möglich: Einmal getroffene Entscheidungen können unter bestimmten Umständen revidiert werden (s. hierzu § 7 Abs. 2 BEEG). So kann eine Änderung des Elterngeldantrags – auch mehrfach und ohne Angabe von Gründen – bis zum Ende des Bezugszeitraums vorgenommen werden. Ebenso kann vom Elterngeld Plus zum Basiselterngeld gewechselt werden. Rückwirkend kann eine Änderung für die letzten drei Lebensmonate vor Beginn des Lebensmonats verlangt werden, in dem der Änderungsantrag eingegangen ist.

ACHTUNG: AUSGESCHLOSSEN IST EINE ÄNDERUNG, SOBALD MONATSBETRÄGE BEREITS GEZAHLT WURDEN, WOFÜR DIE ANWEISUNG ZUR ZAHLUNG AUSREICHT.

Die *Zuständigkeit* der ausführenden Stellen wird durch die Länder bestimmt (§ 12 Abs. 1 BEEG). (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeldstellen-und-aufsichtsbehoerden>).

Allerdings lässt das Sozialrecht wegen § 16 Abs. 2 SGB I auch die Antragstellung bei einer unzuständigen Stelle zu.

Die *Anspruchsberechtigung* richtet sich nach § 1 BEEG. Wichtig sind der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt in Deutschland, das Zusammenleben mit dem Kind in einem Haushalt, die Betreuung und Erziehung dieses Kindes (§ 1 Abs. 1 BEEG) sowie das Fehlen einer vollen Erwerbstätigkeit (max. 32 Wochenstunden, § 1 Abs. 6 BEEG).

Das Gesetz bezieht sich auf den Lebensmonat des Kindes und nicht auf den Kalendermonat.

Viele Faktoren haben *Einfluss auf* das Elterngeld (oder die Höhe des Elterngeldes) – und es gibt hier durchaus *Gestaltungsmöglichkeiten*. Deshalb lohnt es, sich vorab gut zu informieren – und rechtzeitig zu planen.

Zuerst einmal spielen sowohl das vor der Geburt des Kindes erzielte als auch das aus einer Elternzeitbeschäftigung stammende Einkommen eine Rolle beim Elterngeld. Auch der Bemessungszeitraum für

abhängig Beschäftigte unterscheidet sich von dem für Selbständige (s. § 2b Abs. 1 S. 1 BEEG einerseits und § 2b Abs. 2 S. 1 BEEG andererseits).

Bedacht werden muss: Unter Umständen kommt es erst einmal nur zu einer vorläufigen Leistungsbewilligung nach § 8 Abs. 3 BEEG, sodass auch eine hiervon abweichende (negative) abschließende Entscheidung möglich ist.

Es kann durchaus sinnvoll sein, den Anspruch beim Basiselterngeld auf den *Sockelbetrag* von 300,00 EUR (§ 2 Abs. 4 S. 1 BEEG) oder beim Elterngeld Plus auf 150,00 EUR (§ 4a Abs. 2 S. 3 Nr. 1 BEEG) zu beschränken. Denn dieser Mindestbetrag setzt keine vorherige Erwerbstätigkeit voraus und kann auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die elterngeldberechtigte Person vor und nach der Geburt des Kindes eine Teilzeittätigkeit ohne (nennenswerte) Einkommenseinbuße ausübt.

Bei der Beantragung des Sockelbetrages erfolgt keine Prüfung der konkreten Einkommensverhältnisse durch die Elterngeldbehörde. So kann es auch nicht zu Rückforderungen aufgrund von Änderungen in den Verhältnissen kommen, die bei Selbständigen durchaus auftreten können.

Ratsam ist es auch, sich im Vorfeld über Elterngeld Plus, den Partnerschaftsbonus und andere Möglichkeiten einer Inanspruchnahme von Elterngeldleistungen zu informieren. So werden unter Umständen bei Geschwisterkindern die familienbezogenen Zuschläge (Geschwisterbonus, Mehrlingszuschlag) relevant.

Gestaltungsraum ergibt sich insbesondere in Bezug auf einen Steuerklassenwechsel. Hier sollte allerdings darauf geachtet werden, dass die (neue) Steuerklasse die überwiegende Zeit bestanden hat, das heißt, mindestens sieben Monate vor der Geburt (§ 2c Abs. 3 S. 2 BEEG). Weiterhin kann es sinnvoll sein, eine nebenberufliche selbständige Tätigkeit zur Verschiebung des Bemessungszeitraums nach § 2b Abs. 3 BEEG aufzunehmen.

ACHTUNG: ANDERE EINNAHMEN KÖNNEN ANGERECHNET WERDEN. BEISPIEL: MUTTERSCHAFTSGELD. EIN ANSPRUCHSVERBRAUCH IN BEZUG DARAUF TRITT SELBST DANN AUF, WENN MUTTERSCHAFTSGELD NICHT BEANTRAGT UND NICHT BEZOGEN WURDE (§ 3 ABS. 1 S. 1 NR. 1 BEEG).

BASISELTERNGELD ist einkommensabhängig. Eltern mit höheren Einkommen erhalten 65 Prozent, Eltern mit niedrigeren Einkommen bis zu 100 Prozent des Voreinkommens. Je nach Einkommen beträgt das Basiselterngeld zwischen 300 Euro und 1800 Euro im Monat. Es kann bis zu 12 Monaten bezogen werden.

ELTERNGELDPLUS kann doppelt so lange bezogen werden: Ein Monat Basiselterngeld entspricht zwei Monaten ElterngeldPlus. Es ist dafür nur halb so hoch wie das Basiselterngeld. ElterngeldPlus lohnt sich vor allem für Eltern, die bald nach der Geburt wieder in Teilzeit arbeiten wollen.

PARTNERSCHAFTSBONUS können beide Elternteile jeweils zwei, drei oder vier zusätzliche Monate mit ElterngeldPlus bekommen. Voraussetzungen sind: Beide Eltern nutzen den Partnerschaftsbonus gleichzeitig (auch bei getrennt Erziehenden) und arbeiten in dieser Zeit beide in Teilzeit (jeder mind. 24 und höchstens 32 Stunden pro Woche). Den Partnerschaftsbonus können auch Alleinerziehende bekommen.

PARTNERMONATE sind zwei zusätzliche Monate beim Basiselterngeld, wenn beide Eltern Elterngeld beantragen. Sie können dann die Zuwendung statt der 12 Monate für 14 Monate bekommen. Diese Zeit können sich die Eltern nach Ihren Wünschen untereinander aufteilen. Voraussetzungen für die Partnermonate sind: Ein Elternteil beantragt Elterngeld und das andere Elternteil beantragt auch mindestens für zwei Monate Elterngeld. Außerdem muss mindestens ein Elternteil vor der Geburt gearbeitet haben und nach der Geburt weniger Einkommen haben als davor. Die Partnermonate können auch Alleinerziehende in Anspruch nehmen.

**VIELE WICHTIGE
INFORMATIONEN KÖNNEN
UNTER FOLGENDEN LINKS
ABGERUFEN WERDEN:**

[familienportal.de/familienportal/
familienleistungen/elterngeld](https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld)

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/
familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752)

Ein Elterngeldrechner findet sich ebenfalls auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):
[familienportal.de/familienportal/
meta/egr](https://familienportal.de/familienportal/meta/egr).

Außerdem helfen die Richtlinien zum BEEG des BMFSFJ:
[www.elterngeld.net/pdf/
Richtlinien.pdf](https://www.elterngeld.net/pdf/Richtlinien.pdf)



Ein belastender Elterngeldbescheid kann mit *Widerspruch und Klage* angefochten werden. Ihnen kommt gemäß § 13 Abs. 2 BEEG keine aufschiebende Wirkung zu. Für eine Erstattungsforderung ist das von Bedeutung. Dann sind ein Aussetzungsantrag bei der Elterngeldstelle (§ 86a Abs. 3 SGG) oder ein Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung beim Sozialgericht (§ 86b Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGG) zu erwägen. Aufgrund der Zuweisung von Streitigkeiten über das Elterngeld zur Sozialgerichtsbarkeit (nach § 13 Abs. 1 BEEG) kommen die Antragsteller in die Vorteile des Sozialrechts. Das bedeutet unter anderem Gerichtskostenfreiheit (§ 183 SGG), Untersuchungsmaxime (§ 103 SGG) sowie ein fehlender Anwaltszwang vor dem SG und LSG, § 73 Abs. 4 SGG.

IV

Der Bezug von Elterngeld bzw. die hiermit verbundene Erziehung des Kindes hat Auswirkungen auf einzelne *Zweige der Sozialversicherung*:

Der Elterngeldbezug hat in der *Gesetzlichen Krankenversicherung* (GKV) den Fortbestand der Pflichtmitgliedschaft (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) zur Folge. Es gilt hierbei grundsätzlich die Beitragsfreiheit (nach § 224 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB V). Eine Ausnahme gilt in Bezug auf die Beitragsfiktion, wie z.B. bei Studenten und Rentenantragstellern (§§ 236 Abs. 1, 239 SGB V). Für die Familienversicherung (§ 10 SGB V) gilt das Elterngeld nicht als Einkommen. Sofern keine Pflichtmitgliedschaft in der GKV besteht, sondern eine freiwillige Versicherung, richten sich die Beiträge zumindest nach § 240 Abs. 4 S. 1 SGB V (Mindestbeitrag).

Bei privat Krankenversicherten muss die Beitragszahlung fortgeführt werden. Zudem fallen für das Kind dort ebenfalls Beiträge an.

Nach Maßgabe des § 26 Abs. 2a SGB III gilt die Kindererziehung in den ersten drei Lebensjahren in der *Arbeitslosenversicherung* als Versicherungspflichtverhältnis.

Kindererziehungszeiten stellen während der Erziehung des Kindes innerhalb der ersten drei Lebensjahre (gem. § 56 SGB VI) *rentenrechtliche Zeiten* dar. Voraussetzung für deren Berücksichtigung ist grundsätzlich eine übereinstimmende Erklärung der Eltern. Daraus folgt, dass die Erziehungszeit als Versicherungspflichttatbestand (i.S.d. § 3 S. 1 Nr. 1 SGB VI) gewertet wird und infolge dessen Entgeltpunkte im Wert des Durchschnittsverdienstes erworben werden. Es kann so zu einer Zusammenrechnung (gem. § 70 Abs. 2 S. 2 SGB VI) kommen.

Darüber hinaus kennt das Recht der Gesetzlichen Rentenversicherung Berücksichtigungszeiten (nach § 57 SGB VI), die bei der Erziehung von Kindern bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr erworben werden können.

Mitglieder der Versorgungswerke haben Anspruch auf Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Um einen Rentenanspruch bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erwerben, ist allerdings eine Wartezeit von 60 Monaten erforderlich, also mindestens fünf Jahre Beitragszahlung. Für Kinder, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, betragen die Kindererziehungszeiten drei Jahre; um die Wartezeit zu erfüllen, sind also mindestens zwei Kinder notwendig. Hat man die nicht und auch

sonst keine weiteren Beitragszeiten, verfällt der Anspruch. Man kann aber freiwillig Beiträge zur Auffüllung dieser 60 Beitragsmonate bezahlen.

Wegen der *Unterschiede in den einzelnen Versorgungswerken* und zur Vermeidung etwaiger Beitragslücken ist es ratsam, sich rechtzeitig über die Folgen von Elterngeldbezug und Elternzeit auf die berufsständische Versorgung und etwaige Aufstockungsmöglichkeiten zu informieren.

V

Elterngeld stellt eine steuerfreie Einnahme dar (§ 3 Nr. 67b EstG), fällt aber unter den Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 S. 1 EstG), so dass es zur Bildung des besonderen Steuersatzes herangezogen wird. Dies gilt auch für den Sockelbetrag (BFH, Beschl. v. 21.09.2009, VI B 31/09, NJW 2010, 2384).

Die Gesetzesentwicklung sollte beobachtet werden. Nicht selten haben gesetzliche Änderungen erhebliche Auswirkungen. So wurden etwa mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz die Einkommensgrenzen drastisch herabgesetzt und damit für Besserverdienende der Zugang zum Elterngeld versperrt. Hier kann eine Beratung im Vorfeld sinnvoll sein, um etwaige Gestaltungsmöglichkeiten (Stichworte: Investitionsabzugsbetrag bei Bilanzierung bzw. Verschiebung der Rechnungsstellung bei Einnahme-Überschuss-Rechnung) zu nutzen.

Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit richtet sich nach den §§ 15 ff. BEEG und ist *arbeitsrechtlicher Natur*.

Wichtig: Die Anmeldung von Elternzeit muss schriftlich erfolgen (gem. § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG / zu messen an § 126 BGB). Ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis führt zur Nichtigkeit der Anmeldung (§ 125 BGB). Die Folge ist fehlender Kündigungsschutz (nach § 18 BEEG). Berufet sich der Arbeitgeber auf die Formunwirksamkeit, kann allenfalls ein Rechtsmissbrauch erörtert werden (siehe BAG, Urt. v. 10.05.2016, 9 AZR 145/15).

Wollen Sie während der Elternzeit Teilzeit arbeiten, teilen Sie dies Ihrem Arbeitgeber mit, wenn Sie die Elternzeit anmelden. Dazu sind Sie zwar nicht verpflichtet. Aber dann kann Ihr Arbeitgeber Ihren Arbeitsplatz freihalten und braucht zum Beispiel für diesen Zeitraum keine Ersatzkraft einstellen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Ihr Antrag auf Teilzeit aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt wird. Daher sollten Sie den Antrag schon bei der Anmeldung der Elternzeit stellen - oder zumindest unverbindlich Ihr Interesse an einer Teilzeitarbeit mitteilen. Außerdem können Sie Ihre Anmeldung der Elternzeit auch unter der Bedingung stellen, dass Sie während der Elternzeit bei Ihrem Arbeitgeber Teilzeit arbeiten können. Dann besteht nicht die Gefahr, dass Sie in der Elternzeit zu wenig Einkommen haben, weil Sie nicht Teilzeit arbeiten können.

Das *Elternzeitverlangen* muss inhaltlich konkrete Angaben zu Beginn und Ende der Elternzeit enthalten. Das ist verlässlich zu planen, denn bei Anmeldung der Elternzeit ist eine Festlegung in Bezug auf die ersten beiden Jahre vorzunehmen (§ 16 Abs. 1 S. 2 BEEG). Hinzu kommt, dass die Geltendmachung der Elternzeit unwiderruflich ist. Daran ändert auch eine Arbeitsunfähigkeit vor Antritt der Elternzeit nichts. (BAG, Urt. v. 22.06.1988, 5 AZR 526/87).

Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Für die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts kann der Arbeitgeber jedoch innerhalb von acht Wochen nach Antragszugang aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll (§ 16 Abs. 1 S. 7 BEEG). Ansonsten gilt der Antrag ohne Ablehnung als angenommen (vgl. § 15 Abs. 7 S. 5 Nr. 2 BEEG).

Die *Anmeldefrist* ist davon abhängig, für welchen Zeitraum Elternzeit beansprucht wird (nach § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG). Für die Zeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr muss der Antrag spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit und für den Zeitraum nach dem dritten Lebensjahr mindestens 13 Wochen vorher gestellt werden.

III

Die wirksam genommene Elternzeit bewirkt das *Entfallen der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis*. Es besteht sowohl keine Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung als auch keine zur Zahlung des Arbeitsentgelts. Nicht betroffen sind allerdings Zuwendungen, die keinen Bezug zur Arbeitsleistung haben und damit trotz der Elternzeit zu erbringen sind. Indizien hierfür können sein: Koppelung der Zuwendung an eine Wartezeiterfüllung, das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses am Ende des Bezugszeitraums, eine Rückzahlungspflicht bei Ausscheiden bis zu einem bestimmten Stichtag.

IV

Eine *Änderung des Elternzeitverlangens* ist sowohl hinsichtlich einer Verkürzung als auch hinsichtlich einer Verlängerung möglich. Alleine das Entfallen der Voraussetzungen als solches beeinflusst die Elternzeit aber nicht (arg. e. § 16 Abs. 5 BEEG, str.).

In Betracht kommt die *Verkürzung des Elternzeitverlangens* bei zu erwarteter Geburt eines weiteren Kindes oder bei besonderer Härte (§ 16 Abs. 3 S. 2 BEEG). Der Arbeitgeber muss binnen vier Wochen wegen dringender betrieblicher Gründe widersprechen. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Verkürzung durch Beendigung zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist möglich (§ 3 MuSchG / § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG). Ein weiterer vorzeitiger Beendigungsgrund ist der Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4 BEEG).

Schließlich ist noch an eine Verständigung mit dem Arbeitgeber (§ 16 Abs. 3 S. 1 BEEG) zu denken.

Auf der anderen Seite kann eine *Verlängerung der Elternzeit* ebenfalls im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erreicht werden. Hierbei gilt es aber unbedingt zu beachten, dass die Grenze bei der Vollendung des achten Lebensjahres gezogen wird (§ 15 Abs. 2 S. 2 und 5 BEEG). Weiterhin können Eltern weitere Zeitabschnitte nach Ablauf des zweijährigen Bindungszeitraums wählen. Schließlich ist auch eine Verlängerung der Elternzeit denkbar, wenn der vorgesehene Wechsel des Anspruchsberechtigten aus

wichtigem Grund nicht realisiert werden kann (s. § 16 Abs. 3 S. 4 BEEG), wie beispielsweise beim Tod des anderen Elternteils.

V

Eine *Klage auf Durchsetzung der Elternzeit* ist auf die Abgabe der Zustimmungserklärung des Arbeitgebers gerichtet (§ 894 ZPO). Hierbei sind die Dauer der Wochenarbeitszeit sowie Beginn und Endzeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung anzugeben. Unter Umständen sind Annahmeverzug bzw. eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers in den Blick zu nehmen (nach § 611a Abs. 2, § 326 Abs. 2 S. 1, § 275 BGB) (vgl. BAG, Urt. v. 11.12.2018, 9 AZR 298/18).

Für den Arbeitgeber ist von Bedeutung, dass er den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen kann (gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG). Dies geschieht durch eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Es kann sich daher empfehlen, die Elternzeit nicht mit dem Ersten eines Monats beginnen zu lassen und so Einfluss auf die Kürzung zu nehmen.

Die Elternzeit gilt in der Gesetzlichen Rentenversicherung als Kindererziehungszeit und stellt damit eine Versicherungspflichtzeit dar (§§ 3 S. 1 Nr. 1, 56 SGB VI.). Weiterhin wird über die Elternzeit der Fortbestand der Mitgliedschaft in der Gesetzlichen Krankenversicherung erreicht (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

Literaturhinweis: Bruns (RdW-Schriftenreihe, Bd. 237), *Elterngeld*, 5. Aufl., 2021

„Man braucht Vorgesetzte, die die Herausforderungen verstehen und man muss selbst flexibel sein. So funktioniert es.“

SIGRID M., ANGESTELLT

Rege- lungen

für Mutterschutz und Eltern-
zeit im Versorgungswerk



ULRIKE SILBERMANN
RECHTSANWÄLTIN
FACHANWÄLTIN FÜR FAMILIENRECHT UND
VERKEHRSRECHT

STELLV. VORSITZENDE DER
ARGE ANWÄLTINNEN

Ziel einer jeden Tätigkeit ist es eine gute Absiche-
rung für das Alter zu erreichen. Die berufsstän-
dischen Versorgungswerke können das bieten und
sind oftmals finanziell attraktiver als eine Rente
aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

„Unser Beruf ist hervorragend dafür geeignet Kind und Karriere unter einen Hut zu bringen. Gedanken machen sollte man sich über die Organisation.“

RENATE K., SELBSTÄNDIG

Wir haben die einzelnen Satzungen der Rechtsanwaltsversorgungswerke daraufhin überprüft, ob diese alle Beitrags erleichterungen für Mütter im Mutterschutz oder für ein Elternteil in der Elternzeit bieten.

Leider haben von insgesamt 16 Versorgungswerken nicht alle begünstigende Beitragsregelungen für Mütter oder für ein Elternteil in ihren Satzungen beschlossen. In den Bundesländern gibt es unterschiedliche Regelungen für die Beitragszahlung, die von einer Abgabe eines verminderten Beitrags bis zur Beitragsbefreiung für die Dauer der gesetzlichen Mutterschutzfrist reichen.

In der Elternzeit gibt es Beitragsbefreiungen für jene Mitglieder, die sich in der gesetzlichen Elternzeit befinden (BEEG). Sollten beide Eltern Mitglieder im Versorgungswerk sein, ist in der Regel nur ein Elternteil beitragsbefreit. Voraussetzung für eine Beitragsbefreiung oder -verminderung ist ein Antrag beim Versorgungswerk. Außerdem dürfen keinerlei Einkünfte durch anwaltliche Tätigkeit in der Elternzeit erzielt werden. Gerade dies ist jedoch für selbstständig Tätige nur schwer erfüllbar und führt zu einer

Benachteiligung im Vergleich zu angestellten Rechtsanwältinnen oder angestellten Rechtsanwälten in Elternzeit. Für Selbständige besteht nur die Möglichkeit über die „Härtefallregelungen“ in den jeweiligen Satzungen eine einkommensabhängige Beitragsminderung zu beantragen.

Die Konsequenz ist, dass selbstständig Tätige in der Regel in der Elternzeit zumindest geringfügig weiterarbeiten und bei der Erzielung von Einkünften nicht beitragsbefreit sind. Wünschenswert wäre eine allgemeine Beitragsregelung für Angestellte und Selbständige, die einfach festlegt, welche Beiträge in der Mutterschutzzeit und in der Elternzeit gezahlt werden müssen. Das könnte die Einführung einer „Hinzuverdienstgrenze“ sein, damit auch Selbständige in den Genuss einer beitragsfreien Zeit in der Elternzeit kommen.

Nicht vergessen werden sollte, dass Beiträge freiwillig nachgezahlt werden können, um Nachteile bei der Rentenhöhe auszugleichen. Berlin und Hamburg haben für Mutterschutz und Elternzeit einen anderen Weg gewählt, der sich positiv auf die Ermittlung der Rentenhöhe auswirkt. Die beitragsfreien Zeiten bleiben bei der Berechnung außen vor.

Versor- gungs- werke

Jedes Bundesland hat sein eigenes Versorgungswerk. Hier die Liste der Adressen mit den jeweiligen Regelungen zur Beitragsbefreiung.

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IN BADEN-WÜRTTEMBERG****

§ 11a VwS

Kronprinzstraße 11, 70173 Stuttgart
Tel.: 0711 2991051/52, Fax: 0711 2991650
E-Mail: info@vw-ra.de
www.vw-ra.de

**BAYERISCHE RECHTSANWALTS- UND STEU-
ERBERATERVERSORGUNG****

§ 20 Abs. 2 S. 1 Nr. 6 iVm. Abs. 3 S. 2 der Satzung der
Bayerischen Rechtsanwalts- und Steuerberaterver-
sorgung

Arabellastr. 31, 81925 München
Postfach 810 123, 81901 München
Tel.: 089 9235-7050, Fax: 089 9235-7040
E-Mail: brastv@versorgungskammer.de
www.brastv.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IN BERLIN**

§ 19 Abs. 5 der Satzung des Berliner Versorgungs-
werks

Walter-Benjamin-Platz 6, 10629 Berlin
Tel.: 030 887182-50, Fax: 030 887182-579
E-Mail: info@b-rav.de
www.b-rav.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IM LAND BRANDENBURG****

§ 33a der Satzung des Versorgungswerkes der
Rechtsanwälte in Brandenburg

Grillendamm 2, 14776 Brandenburg a. d. Havel
Tel.: 03381 25340, Fax: 03381 2534-25
E-Mail: info@vwra.de
www.vwra.de

**HANSEATISCHE RECHTSANWALTSVERSOR-
GUNG BREMEN****

§ 8 Abs. 1, 2 Nr. 5 iVm. § 26 Abs. 6 der Satzung der
Hanseatischen Rechtsanwaltsversorgung Bremen

Bahnhofstr. 6, 29221 Celle
Tel.: 05141 9197-11, Fax: 05141 9197-20
E-Mail: info@hrav.de
www.hrav.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄL-
TINNEN UND RECHTSANWÄLTE IN HAMBURG**

§ 19 Abs. 4 der Satzung des Rechtsanwaltsversor-
gungswerkes Hamburg

Esplanade 39, 20354 Hamburg
Tel.: 040 325098-88, Fax: 040 325098-89
www.vw-ra-hh.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IM LANDE HESSEN***

§ 27 Abs. 8 der Satzung des Versorgungswerkes der
Rechtsanwälte im Lande Hessen

Bockenheimer Landstr. 23, 60325 Frankfurt
Tel.: 069 713767-0, Fax: 069 713767-30
www.vw-ra-hessen.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IN MECKLENBURG-VORPOMMERN***

§ 25 Abs. 5 der Satzung

des Versorgungswerkes der Rechtsanwälte in M-V
Bleicherufer 9, 19053 Schwerin
Tel.: 0385 76060-0, Fax: 0385 76060-20
E-Mail: info@vra-mv.de
www.vra-mv.de

**RECHTSANWALTSVERSORGUNGSWERK
NIEDERSACHSEN**

Bahnhofstr. 6, 29221 Celle
Tel.: 05141 9197-11, Fax: 05141 9197-20
E-Mail: info@rvn.de
www.rvn.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IM LAND NORDRHEIN-WESTFALEN****

§ 11a der Satzung des Versorgungswerks der
Rechtsanwälte im Lande Nordrhein-Westfalen

Breite Straße 67, 40213 Düsseldorf
Postfach 10 51 61, 40042 Düsseldorf
Tel.: 0211 353845, Fax: 0211 350264
E-Mail: info@vsw-ra-nw.de
www.vsw-ra-nw.de

**VERSORGUNGSWERK DER RHEIN-
LAND-PFÄLZISCHEN RECHTSANWALTSKAM-
MERN****

§ 23 Abs. 8 der Satzung des Versorgungswerks
der rheinland-pfälzischen Rechtsanwaltskammern

Bahnhofplatz 7, 56068 Koblenz
Tel.: 0261 949097-0, Fax: 0261 949097-950
E-Mail: info@versorgungswerk-rlp.de
www.ravw-rlp.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSAN-
WALTSKAMMER DES SAARLANDES****

§ 27 der Satzung des Versorgungswerks der
Rechtsanwaltskammer des Saarlandes

Am Schloßberg 5, 66119 Saarbrücken
Tel.: 0681 588280, Fax: 0681 581047
E-Mail: zentrale@rechtsanwaltskammer.saarland
www.rak-saar.de/

**SÄCHSISCHES RECHTSANWALTSVERSOR-
GUNGSWERK****

§ 12a der Satzung des Versorgungswerks der
Rechtsanwälte im Freistaat Sachsen

Am Wallgäßchen 1a - 2b, 01097 Dresden
Tel.: 0351 81050-70, Fax: 0351 81050-81
E-Mail: info@s-r-v.de
www.s-r-v.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IM LANDE SACHSEN-ANHALT**

§ 14 IV des Versorgungswerkes der Rechtsanwälte
Sachsen-Anhalt

Breite Straße 67, 40213 Düsseldorf
Tel.: 0211 8829320-0, Fax: 0211 8829320-99
E-Mail: info@rvw-lsa.de
www.rvw-lsa.de

**SCHLESWIG-HOLSTEINISCHES VERSOR-
GUNGSWERK FÜR RECHTSANWÄLTE**

Gottorfstr. 13a, 24837 Schleswig
Tel.: 04621 30157-0, Fax: 04621 30157-29
E-Mail: info@rv-sh.de
www.rechtsanwaltsversorgung-sh.de

**VERSORGUNGSWERK DER RECHTSANWÄLTE
IN THÜRINGEN****

§ 24 Abs. 5 der Satzung des Versorgungswerkes der
Rechtsanwälte in Thüringen

Kartäuserstraße 35, 99084 Erfurt
Tel.: 0361 5668527, Fax: 0361 5668538
E-Mail: info@vsw-ra-th.de
www.vsw-ra-th.de

- * Beitragsbefreiung ab Geburt
- ** Beitragsbefreiung bereits ab
Mutterschutz/Beschäftigungs-
verbot

Fach- anwalt- schaft

und Kind – klar geht das!



SILVIA C. GROPPLER
RECHTSANWÄLTIN UND NOTARIN
FACHANWÄLTIN FÜR FAMILIENRECHT UND
FÜR MIET- UND WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT

VORSITZENDE DES AUSSCHUSSES 1 (FACHANWALT-
SCHAFTEN) DER 8. SATZUNGSVERSAMMLUNG

Der Erwerb einer Fachanwaltschaft ist wichtig, um sich als Expertin oder Experte in einem Fachgebiet auf dem Markt hervorzuheben.

Dies gilt erst recht als zukunftsplanender Elternteil. Das rechtssuchende Publikum sucht gezielt nach Fachanwältinnen und Fachanwälten, so dass der Titel der Fachanwaltschaft in den meisten Fällen eine höhere Anzahl an Mandatsanfragen und einen höheren Gewinn zur Folge hat. Nach der Fachanwältin- und Fachanwaltsordnung (FAO) sind für den Erwerb vor allem folgende Voraussetzungen notwendig:

»»» eine dreijährige anwaltliche Zulassung und Tätigkeit innerhalb der letzten sechs Jahre vor Antragstellung,

»»» den Nachweis hinreichender theoretischer Kenntnisse, in der Regel durch einen Fachanwaltslehrgang von 120 Stunden und mindestens drei Aufsichtsarbeiten,

»»» der Nachweis praktischer Erfahrungen – *grundsätzlich innerhalb der letzten drei Jahre vor der Antragstellung* – durch die persönliche und weisungsfreie Bearbeitung von Fällen, die durch Falllisten und ggf. Stichproben dargelegt werden.

Da der Nachweis der praktischen Erfahrungen innerhalb des kurzen Drei-Jahres-Zeitraums in der Praxis Schwierigkeiten bereitet, ist gemäß § 5 Abs. 1 FAO eine Verlängerung um insgesamt bis zu drei Jahren um Zeiten

A eines Beschäftigungsverbot nach den Mutterschutzvorschriften,

B der Inanspruchnahme von Elternzeit oder

C der Einschränkung der anwaltlichen Tätigkeit wegen besonderer Härte möglich.

Die Regelung zu den Mutterschutzvorschriften gilt für angestellte und in entsprechender Anwendung für selbstständig tätige Anwältinnen.

Die Regelung zur Elternzeit gilt ebenfalls sowohl für angestellte als auch für selbstständig tätige Anwältinnen und Anwälte unter Berücksichtigung der Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit ist eine Verlängerung somit auch dann möglich, wenn die anwaltliche Tätigkeit während der Elternzeit in Teilzeit ausgeübt wird. Der zeitliche Umfang der Tätigkeit darf der Regelung in § 15 Abs. 4 BEEG nicht widersprechen und ist nachzuweisen. Dies erlaubt derzeit eine anwaltliche Tätigkeit in einem Umfang von bis zu 32 Wochenstunden.

Besondere Härte kann zum Beispiel in folgenden Fällen vorliegen: bei längerer Krankheit während einer Schwangerschaft, bei anderen längerfristigen schweren Erkrankungen oder bei andauernder Pflegebedürftigkeit eines behinderten Kindes oder eines anderen nahen Angehörigen.

Es empfiehlt sich, frühzeitig eine Verlängerung geltend zu machen und entsprechende Nachweise vorzulegen. Im Falle der Verlängerung nach c) ist ein formeller Antrag erforderlich.

Darüber hinaus hat die Satzungsversammlung in 2023 Erleichterungen beim Fortbildungsnachweis eingeführt, die es gerade auch Eltern in zeitlich schwierigen Situationen ermöglichen, fehlende Fortbildungsstunden in angemessener Frist nachzuholen und nachzuweisen. Dies betrifft sowohl Fachanwältinnen und Fachanwälte, § 15 Abs. 5 FAO, als auch Anwärterinnen und Anwärter, § 4 Abs. 2 FAO.

Aus- blick

Mit dieser Broschüre will die ARGE-Anwältinnen Mut machen, Vereinbarkeit zu wagen und Rechte in Anspruch zu nehmen. Aber wir stellen auch Forderungen: An die Gesellschaft, die Anwaltschaft – und nicht zuletzt an uns selbst.

So kommen wir ans Ziel

Sechs Forderungen für die
Vereinbarkeit von Beruf und
Familie

1. Mehr Flexibilität wagen

Schwangerschaft und Elternzeit dürfen keinen Karriereeinbruch bedeuten. Das erfordert zuallererst eine durchdachte Arbeitsorganisation und gute Angebote – sowohl für Mütter als auch für Väter: Wir brauchen Teilzeitmodelle, die Berufslaufbahnen nicht blockieren, Teilzeitpartnerschaften, die den Weg in Spitzenpositionen ebnen, Homeoffice-Angebote, die auch in Belastungssituationen Arbeitsmöglichkeiten einräumen. Zu all dem

gehört ein Arbeitsalltag, in dem Meetings nicht außerhalb von Teilzeitvereinbarungen stattfinden.

Es sollte auch öfter möglich sein, Gerichtsverhandlungen in einfachen Streitfällen per Video-Verfahren durchzuführen. Das erhöht nicht nur die Flexibilität von Anwältinnen und Anwälten mit kleineren Kindern, es spart auch Zeit und Kosten.

2. Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Die Gender Pay Gap muss endlich geschlossen werden. Teilzeitarbeit führt aufgrund der geringeren Stundenzahl bei abhängig Beschäftigten ohnehin zu weniger Gehalt und oft auch zu niedrigerer Umsatzbeteiligung, weil Teilzeitarbeitende weniger in finanziell lukrative Mandate eingebunden werden. Die Tatsache, dass angestellte Anwältinnen

oft immer noch weniger verdienen als Anwälte in vergleichbaren Positionen, verstärkt die finanziellen Einbußen noch. Deshalb fordern wir gleiche Bezahlung für vergleichbar Mitarbeitende. Selbständige Anwältinnen ermutigen wir ausdrücklich, in Vergütungsvereinbarungen ihrer Kompetenz entsprechende Forderungen stellen.

3. Rollenbilder überdenken

Kinderbetreuung, Erziehung und Haushalt sind gemeinsame Aufgaben. Darüber sollten sich künftige Eltern bereits vor der Geburt einig sein. Das nimmt Druck aus der neuen Situation und macht eine Vorausplanung verlässlicher. Außerdem können rechtzeitige Absprachen Mütter vor zu großer Perfektion und einer permanenten mentalen Überforderung bewahren. Denn Väter müssen heute nicht mehr die „Haupternährer“ einer Fami-

lie sein, hochqualifizierte Anwältinnen brauchen nicht auf ihren Berufsweg zu verzichten. Für eine flexible Aufteilung der Elternzeit gibt es inzwischen verschiedene Möglichkeiten – und auch Vorbilder. Das muss gesellschaftlich akzeptiert und vom Arbeitgeber gefördert werden. Voraussetzung dafür ist allerdings auch eine offene und offensive Kommunikation mit Arbeitgebern, Kolleginnen und Kollegen bzw. Mandantinnen und Mandanten.

4. Regelwerke harmonisieren

Versorgungswerke müssen Elternschaft unterstützen, ohne dass es Unterschiede gibt. So ist bisher noch nicht in allen Bundesländern eine Beitragsfreiheit für die Elternzeit bzw. Zeiten der Kindererziehung vorgesehen. Wo das in der Satzung fehlt, muss nachgebessert werden. Auswirkungen von Zeiten der Kindererziehung auf Beiträge und spätere Rentenzahlungen müssen klar kommuniziert, negative Folgen unterbunden werden.

Für Selbständige, die während der Kindererziehungszeit weiterhin in geringem Umfang tätig sind, wäre eine Einkommensgrenze wünschenswert, die festlegt, ab wann Beiträge gezahlt werden müssen.

Auch manche Rechtsanwaltskammern müssen Bestimmungen in punkto Elternzeit nachbessern. So gibt es Kammern, die durchgehend den vollen Beitrag fordern, während ihn andere in der Elternzeit um 50 Prozent senken. Eine solche Beitragsreduzierung sollte bundesweit ermöglicht werden.

5. Bessere Rahmenbedingungen für Selbständige

Die derzeitigen Regelungen für Selbständige, die Eltern werden, sind alles andere als optimal: So erhöht sich der Betrag der Privaten Krankenversicherung mit Kindern deutlich. Die Berechnung von Elterngeld für Selbständige ist kompliziert und führt oftmals zu Rückzahlungen. Die Lohnersatzleistung, die seit ihrer Einführung nie erhöht wurde und bei 1.800 Euro gedeckelt ist, reicht längst nicht, um weiterlaufende Kanzleikosten und den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Selbständige genießen keinen Mutterschutz und bekommen damit kein Geld, wenn sie nicht extra dafür eine Versicherung abgeschlossen haben.

In allen diesen Fällen besteht ein dringender Veränderungsbedarf.

6. Vereinbarkeit geht alle an

Eine verlässliche, gute und flächendeckende Kinderbetreuung ist das A und O bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das gilt für alle Bevölkerungsschichten und alle Berufsgruppen. Sie muss weiterhin öffentliche Aufgabe sein und darf nicht stillschweigend in den privaten Verantwortungsbereich verschoben werden.

Auch eine quantitative Lösung des Problems reicht nicht aus, es bedarf genauso einer guten Qualität,

damit die Entwicklung unserer Kinder keine Sache des Geldbeutels ist.

Deshalb fordern wir den weiteren Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung für unter Dreijährige, den Ausbau von Ganztagschulen mit echtem Ganztagskonzept – und generell ausreichend anspruchsvolle öffentliche Betreuungs- und Bildungsangebote. Diese sollten für alle bezahlbar und im besten Falle kostenfrei sein.

Wer wir sind

Die Arbeitsgemeinschaft
Anwältinnen stellt sich vor

Die Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Anwältinnen wurde 2004 auf dem Deutschen Anwaltstag gegründet. Als bundesweites Netzwerk vertritt sie die Interessen von Anwältinnen, fördert den Austausch untereinander und dient der gegenseitigen Unterstützung.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die im Mittelpunkt dieser Broschüre steht, ist eines unserer Anliegen. Daneben unterstützen wir Anwältinnen auch bei ihrer Karriereplanung und fordern gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Berufspolitisch fordern wir, dass es mehr Partnerinnen in Führungspositionen von Kanzleien und in Führungsgremien der Wirtschaft gibt.

Unsere ARGE ist in Regionalgruppen organisiert, die sich regelmäßig treffen, um sich über berufliche wie politische Themen auszutauschen. Überregional sind wir auf dem Deutschen Anwaltstag vertreten und bieten auf unserer jährlich stattfindenden Herbsttagung neben Fortbildungsseminaren, berufspolitische Diskussionen, vor allem aber auch die Möglichkeit zur Netzwerkarbeit an.

Unsere besonderen Projekte:

»»» Leuchtturmprojekt ist das Mentoring-Programm. Es erleichtert jungen Kolleginnen an der Seite erfahrener Anwältinnen den Berufseinstieg und berät bei der Planung zur Selbständigkeit sowie zur beruflichen Fortentwicklung in der Kanzlei.

»»» Hervorzuheben ist der Referentinnenpool der ARGE. Er macht Expertinnen in den Reihen der Anwältinnen sichtbar und bekannt. Mit Erfolg: Vorträge und Podien auf Veranstaltungen sind nicht mehr nur von Männern dominiert, sondern es werden über den Referentinnenpool zunehmend Frauen für die wichtige Vortragstätigkeit angefragt.

»»» Als neuestes Projekt macht die ARGE auf Anwältinnen wie Anwälte aufmerksam, die weltweit aufgrund ihrer Berufstätigkeit einer wachsenden Bedrohung ausgesetzt sind. Dagegen setzen wir ein Zeichen und machen mit einer orange/roten Schleife als Symbol auf Missstände in bestimmten Ländern aufmerksam. Verbunden mit einer Spendenaktion solidarisierten wir uns beispielsweise 2023 mit unseren afghanischen Kolleginnen.

»»» Die ARGE war 2017 Mitinitiatorin der „Berliner Erklärung“. Darin fordert ein überparteiliches und gesellschaftliches Bündnis von Parlamentarierinnen und führenden Frauenverbänden die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Wer sich für unsere Arbeit interessiert, etwas über unsere Veranstaltungen und Projekte wissen möchte und wer Mitglied bei der ARGE werden möchte, kann sich auf unserer Homepage informieren:

www.davanwaeltinnen.de

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns bei allen, die am Gelingen dieser Broschüre Anteil hatten, vor allem bei den Teilnehmenden an unserer Umfrage.

Für ihre Anregungen und Hinweise bedanken wir uns zudem bei Ulrike Schulz, Akad. Oberrätin a.D., Fernuniversität in Hagen und Rechtsanwalt Nils F. Drewes, Versorgungswerk der Rechtsanwälte im Lande Nordrhein-Westfalen.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

ARGE Anwältinnen im DAV
vertreten durch die Vorsitzende
Christina Dillenburg
Littenstraße 11
10179 Berlin

KONZEPT UND REDAKTION

Mieder & Schwarz
journalistinnenbüro berlin
www.journalistinnenbuero-berlin.de

UMFRAGEAUSWERTUNG

Lillan Schröder

GESTALTUNG

kursiv Kommunikationsdesign
Berlin, Katrin Schek
www.kursiv-berlin.de

COPYRIGHT

S. 4 Sven Serkis, S. 5/22
privat, S. 24 privat, S. 27
Janine Leng, S. 31 privat,
S. 32. Daniel Keuck, S. 35
privat, S. 36 privat, S. 39
Plagemann Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB, S. 45
privat, S. 52/57 Andreas
Burkhardt

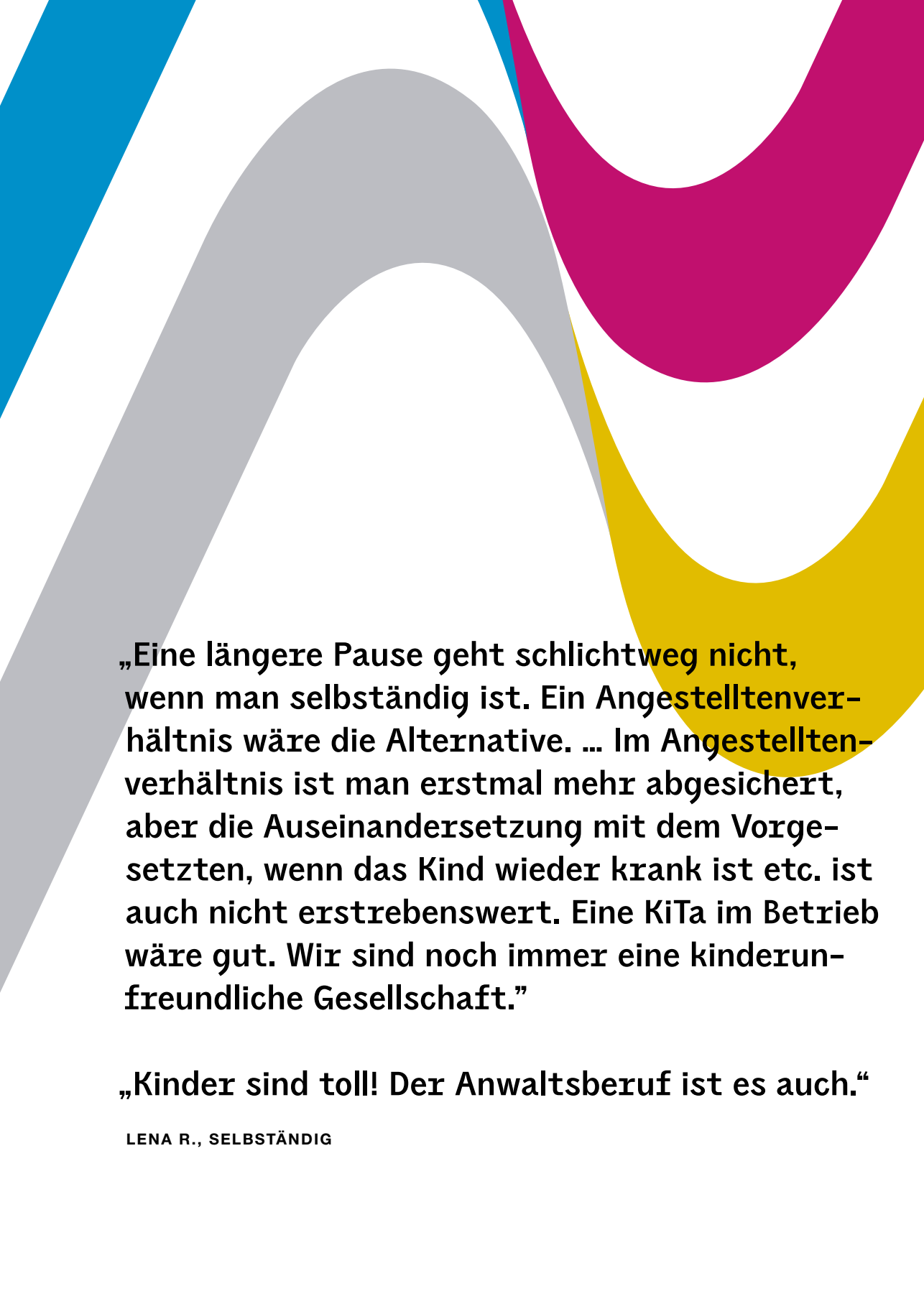
DRUCK

Druckhaus Sportflieger
Sportfliegerstraße 7
12487 Berlin

AUFLAGE

5000

Berlin, Mai 2024



„Eine längere Pause geht schlichtweg nicht, wenn man selbständig ist. Ein Angestelltenverhältnis wäre die Alternative. ... Im Angestelltenverhältnis ist man erstmal mehr abgesichert, aber die Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten, wenn das Kind wieder krank ist etc. ist auch nicht erstrebenswert. Eine KiTa im Betrieb wäre gut. Wir sind noch immer eine kinderunfreundliche Gesellschaft.“

„Kinder sind toll! Der Anwaltsberuf ist es auch.“

LENA R., SELBSTÄNDIG

