

hemmer.**card**
magazin



hemmer.club
karriere



Life & LAW

WORK&LIFE BALANCE –
FAMILIEN- UND KARRIEREPLANUNG
KARRIERE, KANZLEI UND KINDER?

JULI 2008

1 MERGER&AKQUISITIONS ODER DOCH LIEBER WORK&LIFE BALANCE? DAS IST DIE FORMEL, AUF DIE LEIDER IMMER NOCH VIELE BERUFSEINSTEIGER ABER AUCH BERUFSERFAHRENE JURISTEN WESENTLICHE KARRIEREENTSCHEIDUNGEN REDUZIEREN. DOCH MIT DIESER GROB VEREINFACHTEN SICHTWEISE SIND SIE NICHT ALLEIN. AUCH IN EINSCHLÄGIGEN MEDIEN ODER IN VERLAUTBARUNGEN VON VERBÄNDEN WERDEN SOLCHE STEREOTYPEN BETRACHTUNGSWEISEN UNREFLEKTIERT IMMER WIEDER WIEDERHOLT. DABEI ÜBERSEHEN DIESE ZWEI WESENTLICHE DINGE. ZUM EINEN HAT SICH DAS BERUFSBILD UND DIE ORGANISATION GERADE IM BEREICH DER ANWALTSCHAFT IN DEN LETZTEN 10 JAHREN GRUNDLEGENDE GEWANDELT, ZUM ANDERN WAR DIE FRAGE, WIE MAN MIT DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF UMGEHT, SCHON IMMER EINES: INDIVIDUELL.

Karriere, Kanzlei und Kinder?



WORK&LIFE BALANCE – FAMILIEN- UND KARRIEREPLANUNG

von Peter Neuberger

Merger&Akquisitions oder doch lieber Work&Life Balance? Das ist die Formel, auf die leider immer noch viele Berufseinsteiger aber auch berufserfahrene Juristen wesentliche Karriereentscheidungen reduzieren. Doch mit dieser grob vereinfachten Sichtweise sind sie nicht allein. Auch in einschlägigen Medien oder in Verlautbarungen von Verbänden werden solche stereotypen Betrachtungsweisen unreflektiert immer wieder wiederholt. Dabei übersehen diese zwei wesentliche Dinge. Zum einen hat sich das Berufsbild und die Organisation gerade im Bereich der Anwaltschaft in den letzten 10 Jahren grundlegend gewandelt, zum andern war die Frage, wie man mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgeht, schon immer eines: individuell. Das soll nun auf der anderen Seite aber nicht heißen, dass es das Spannungsfeld zwischen Karriere und Kindern nicht mehr gebe. Was es aber gibt, sind individuelle Ansätze und Strategien, diese Frage zu lösen. Es lohnt sich für die eigene Karriere, etwas tiefer in diese Materie einzusteigen, um so die persönlichen Entscheidungen besser treffen zu können.

INHALT

Work&Life Balance – Familien- und Karriereplanung	
Karriere, Kanzlei und Kinder?	3

Neue Karriereoptionen

Für die 15% der besten Absolventinnen und Absolventen eines Jahrgangs stellt sich der Arbeitsmarkt durchweg positiv dar. Das war schon immer so. Richter wurde und wird man über die Note. Was sich geändert hat ist, dass durch die Entwicklung einer Branchenspitze von internationalen Wirtschaftskanzleien im vergangenen Jahrzehnt ein neues Berufsbild in der deutschen Anwaltschaft entstanden ist: der Associate. Dieses Berufsbild ist geprägt von einem hohen Anspruch an die fachliche Kompetenz und persönliche Einsatzbereitschaft, von Internationalität und Mobilität. Die Kanzleien bieten regelmäßig eine erstklassige Ausbildung vielfach in exklusiven Spezialgebieten sowie Spitzengehältern, die die meisten Anwälte auch nach vielen Jahren kaum erreichen, ganz zu schweigen von Richtern oder Staatsanwälten.

Für viele Absolventen geht der Weg früher oder später in Richtung Selbstständigkeit. Für eine Selbstständigkeit reicht das Rüstzeug, dass einem die Ausbildung nicht vollständig aus. Gerade die ersten drei Jahre sind auch hier geprägt von intensiver Arbeit, Lernen und vor allem dem Aufbau des Geschäfts, sprich des Mandantenstamms.

IN DER PHASE ZWISCHEN 27 UND 35 JAHREN ENTSTEHT FÜR DIE MEISTEN MENSCHEN KULTURELL GERADE IN DEUTSCHLAND DAS GEFÜHL UNTER ZEITDRUCK ZU STEHEN.

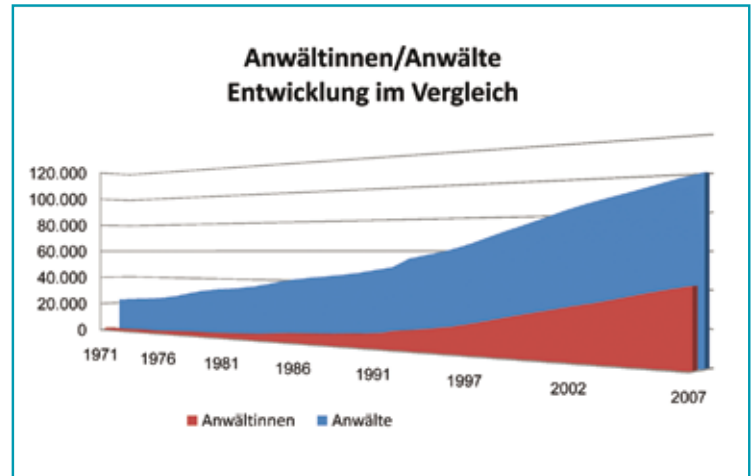
Rush Hour des Lebens

Diese spannenden und intensiven Karriereoptionen treffen auf die Absolventinnen und Absolventen bedingt durch die relativ lange Dauer der juristischen Ausbildung in Deutschland mitten in die so genannte „Rush Hour des Lebens“, der Phase zwischen 27 und 35 Jahren. In diesem komprimierten Zeitabschnitt entsteht für die meisten Menschen kulturell gerade in Deutschland das Gefühl unter Zeitdruck zu stehen. Der Abschluss der Ausbildung, die Wahl des Berufseinstiegs, Partnerwahl, eine Heirat und auch die Frage nach Kindern treffen aufeinander und hier macht sich der Nachteil der Karriereoption Associate bemerkbar: Er fordert mehr Zeit, als die meisten anderen Optionen wie Richter oder eine juristische Tätigkeit in der Verwaltung. Dies macht gerade Frauen in Deutschland zu schaffen, so der siebte Familienbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2007. Im Gegensatz zu Frauen in anderen Ländern, wie Schweden, Frankreich oder Großbritannien, die in der „Rush hour“ ihre Entscheidung für Kinder auf die Lebensmitte verschieben, deuten die Zahlen auf Deutschland darauf hin, dass hier die Frage eher unter dem Gesichtspunkt „wenn nicht jetzt, dann nie“ betrachtet wird, was den beschriebenen Zeitdruck noch erhöht und die Alternative Associate merklich unattraktiver erscheinen lässt.

Frauen ziehen die klassischen Karrieren vor. So stellen Frauen mit 891 Richterinnen auf Probe, einer Karriere, die auch nur den besten Absolventen offen steht, mit 54,14 % die Mehrheit.

Entwicklung des Frauenanteils in der Anwaltschaft

Natürlich hängt diese Zahl auch mit der Entwicklung der Gesamtzusammensetzung des juristischen Nachwuchses zusammen. Waren Anwältinnen früher schlichtweg nicht präsent, haben sie in den vergangenen zwei Jahrzehnten



kräftig an Boden gewonnen. Sie bilden heute rund 30% der Anwaltschaft. Damit ist aber auch gleichzeitig ein Teil der Frage beantwortet, warum es in Wirtschaftskanzleien so wenige Partnerinnen gibt. Die meisten dieser großen Wirtschaftskanzleien bestehen in Deutschland in ihrer heutigen Form noch keine 10 Jahre. Daher lässt sich aus dem Anteil der Partnerinnen sicher nicht ableiten, Frauen wären dort chancenlos. Hier gilt es, die Entwicklung abzuwarten. Die Chancen, Partner zu werden, sind generell nicht mehr so hoch, wie sie einmal waren, egal ob für Männer oder Frauen. Darauf haben die Kanzleien reagiert und neue Karrierestufen eingeführt. Auf dieser Ebene sind es die so genannten Non Equity Partner, als gehaltsentlohnte Partner.

Was man definitiv sagen kann ist, dass die gerade Wirtschaftskanzleien keinerlei Zurückhaltung zeigen, qualifizierte Frauen in allen Bereichen und zu denselben Konditionen wie ihre männlichen Kollegen einzustellen, etwas was vor allem bei kleineren Kanzleien immer noch nicht selbstverständlich ist, so die Zahlen der Soldan-Stiftung. In mittleren und kleineren Kanzleien konnten zudem Vorbehalte festgestellt werden, Frauen auszubilden und einzuarbeiten, da sich dies aufgrund einer möglichen Schwangerschaft nicht lohnen würde, so Mechthild Düsing, im Vortrag „Frauen als Partner nur im Ganztagsjob?“ bei der Herbsttagung der ARGE Anwaltsmanagement im Deutschen Anwaltsverein.

Unterschiedliche Ziele

Ein weiterer Grund dafür, dass sich Spitzen-Absolventinnen weniger für Wirtschaftskanzleien interessieren liegt auch darin, dass die Vereinbarkeit einer solchen Tätigkeit mit ihren persönlichen Zielsetzungen insbesondere unter der oben dargestellten „Rush Hour“-Fragestellung auf den ersten Blick nicht möglich erscheint. Wie sich berufliche und außerberufliche Ziele bei Anwältinnen und Anwälten unterscheiden, ergab eindrucksvoll eine Sekundärdatenanalyse des Soldan-Instituts. Dieser Erhebung zufolge ist ein hohes Einkommen für Juristinnen deutlich weniger wichtig als für Juristen. Auch legen die Frauen sehr viel mehr Wert auf die Möglichkeit an einem bestimmten Ort zu wohnen, mit dem Ziel, Kontakt zu Familie, Verwandten und Freunden zu halten. Am ausgeprägtesten ist aber der Unterschied zwischen Männern und Frauen, wenn es um das Ziel geht eine möglichst große Sicherheit zur Fortführung der Tätigkeit auch nach einer größeren Unterbrechung zu erhalten. Eine solche realistische Chance bildet das wichtigste Ziel von Anwältinnen, während es bei Anwälten auf dem vorletzten Platz rangiert. Die gleiche Analyse hat auch zu Tage gefördert, dass Anwälte dazu neigen, wenn sie Kinder bekommen, deutlich mehr zu arbeiten, während ihre weiblichen Kol-

legen regelmäßig ihre Arbeit einschränken und oftmals für längere Zeit ganz aufgeben. Dies zeigt zumindest im Ansatz, dass bei Anwälten das traditionelle Einverdiener-Familienmodell, die Versorgerehe vorherrscht. Doppel- Versorgerfamilienmodelle mit externer Kinderbetreuung oder Doppelversorger-/ Doppelbetreuer- Modelle, bei denen sich die Partner sowohl den Erwerb als auch die Familienarbeit partnerschaftlich teilen, werden derzeit von Anwältinnen und von Anwälten weniger in Betracht gezogen.

Teilzeit und kulturelle Hintergründe

Mitursächlich hierfür ist sicherlich auch, dass der Anwaltsberuf in einer Kanzlei schwierig in Teilzeit zu organisieren ist. Die starke persönliche Mandantenorientierung setzt hier faktische Grenzen. Einige Kanzleien haben aber gezeigt, dass es durchaus möglich ist, zumindest in gewissen Bereichen und mit Einschränkungen die Arbeit auch in Teilzeit zu organisieren. Je größer eine Sozietät ist, umso leichter fällt es ihr, die Arbeit auf mehrere Schultern zu verteilen.

Hinzu kommt, dass in einigen Fällen die Gefahr besteht, dass in Teilzeit Arbeitende aufgrund einer „Anwesenheitskultur“ Karriere Nachteile erfahren können. Im Familienbericht der Bundesregierung wird daher darauf hingewiesen, dass eine solche Präsenzkultur oftmals mit einer „dominanten männerbündischen Arbeitskultur“ einhergeht, die Frauen ausschließt. Nur wer bis 21:00 Uhr bleibt, gilt als engagiert, erfolgreich und loyal.

Konsequenzen für die Karriereplanung

Wie kann man nun als Absolventin, aber auch als männlicher Berufseinsteiger diesen kurzen Abriss über die Hintergründe für sich persönlich nutzen? Nun- ganz einfach. Im Rahmen der Karriereplanung sollte sich jeder mit diesen Aspekten beschäftigen und sich selbst einige wichtige Fragen beantworten. Zunächst gilt es, sich über die eigenen Vorstellungen und Ziele im Klaren zu sein. Auch die Frage, ob und wann man gerne Kinder hätte, sollte nicht unbeantwortet bleiben. Dabei sollte man sich konkret die Frage stellen, welches Familienmodell einem selbst und gegebenenfalls dem Partner als das richtige erscheint. Man sollte sich bewusst sein, dass eine Karriere bis hin zur Partnerschaft in einer internationalen Wirtschaftskanzlei bei einem gleichzeitigen Wunsch nach Kindern kein Spaziergang wird. Dennoch ist es auch für Frauen und Mütter machbar. Kinderbetreuungsangebote und ein Lebenspartner, der Verantwortung für die Familie mit übernimmt, helfen dabei immens. Daneben gibt es aber auch andere Wege, sehr sinnvolle Überlegungen zu einem Berufsstart bei einer Wirtschaftskanzlei in seine Karriereplanung miteinzubeziehen, gerade um die Familienplanung im Hinblick auf die eigene Karriere zu optimieren. Aufgrund der hervorragenden Ausbildung und der Kontakte, die man im Laufe von zwei bis drei Jahren als Associate neben einem extrem guten Gehalt erwirbt, ist diese Tätigkeit ein ideales Sprungbrett in die Rechtsabteilungen von Mandanten oder von anderen Firmen, in deren Branchenschwerpunkt man tätig ist. Durch diesen Sprung in eine Rechtsabteilung kann man die Flexibilität und die Teilzeitmöglichkeiten finden, die unter Umständen in der Kanzlei so nicht möglich waren, und dadurch der Familienplanung einen besseren Rahmen geben. Ohne eine vorherige Kanzleitätigkeit und die Erfahrung, die dort erworben wird, ist es regelmäßig schwierig, solche Stellen in Wirtschaftsunternehmen zu finden. Bei dieser Strategie sollte man sich frühzeitig mit der Struktur, den Aufgaben und der Tätigkeiten unterschiedlicher Rechtsabteilungen auseinandersetzen, da diese zum Teil erheblich unterschiedlich aufgestellt



sind. Aber auch der Wechsel in eine andere Kanzlei, die bessere Möglichkeiten für die Verwirklichung der eigenen Vorstellungen in Bezug auf flexiblere Arbeitszeiten anbietet, ist eine Alternative. Selbst ein späterer Übertritt in die Justiz und in das Richteramt ist weiterhin möglich und nicht ungewöhnlich.

Gerade in der Karrierealternative Selbstständigkeit ist der Aspekt Planung in Hinblick auf eigenen „Life“ Vorstellungen von größter Wichtigkeit, wird aber in Regel sträflich vernachlässigt wie die Erfahrung aus zahlreichen Berufsstart und Existenzgründungsseminaren zeigt. Ein Business (Work) Plan ohne den Punkt „Life“ Plan eignet sich maximal für Kapitalgesellschaften, für ein Geschäft, wie das des Anwalts ist er ein

IM RAHMEN DER KARRIEREPLANUNG SOLLTE SICH JEDER SELBST EINIGE WICHTIGE FRAGEN BEANTWORTEN.

mit entscheidender Erfolgsfaktor. Auch hier gibt es Lösungen zumindest dafür, das das Spannungsfeld Work/Life auf ein Mindestmaß reduziert.

Jeder Absolvent sollte bewusst machen, dass der Berufseinstieg eine große Bedeutung für die ganze Karriere hat, der unter allen Aspekten durchdacht sein sollte. Auf der anderen Seite ist mit dem Berufseinstieg nicht der komplette Karriereweg fest zementiert. Wichtig bei der Karriereplanung ist auch, die größtmögliche Flexibilität zu erreichen und das nicht nur in Hinblick auf die fachliche Festlegung, sondern eben auch, was die Gestaltung des privaten Lebens angeht. Hier bieten Wirtschaftskanzleien mehr als manchmal auf den ersten Blick erscheint. Natürlich ist es bei dieser Entscheidung von großer Wichtigkeit, dass man sich eingehend mit der Kultur in den in Frage kommenden Kanzleien auseinandersetzt, um zu klären, ob man mit der jeweiligen Kultur zurechtkommt und sie sich mit den eigenen Vorstellungen und Werten deckt. Mit den Kolleginnen und Kollegen verbringt man schließlich eine Menge Zeit. Work und Life sollten im Idealfall kein Gegensatzpaar sein, sondern vielmehr sollte die Arbeit ein Teil des Lebens sein, in dem man genauso viel Erfüllung findet, wie mit der Familie und Freunden.