

Magazin für Referendare und Berufseinsteiger

# Karriere

IM RECHT

Schwerpunkt

Familie und Karriere –  
Herausforderung  
und Chance zugleich!

Interview

Neue Konzepte  
für Familien

Beitrag

Flexibles Arbeiten  
in „Big Law“ –  
Realität oder  
Mythos?



2/2019



Nomos

# Zwischen Kita und Kanzlei



© stockfour/stockphoto

Schwerpunkt

Rechtsanwalt Floris Bittlinger ist Vater zweier Töchter (2 und 7 Jahre) und Fachanwalt für Familienrecht. Rechtsanwalt Michael Schneider ist Vater von Zwillingen (3 Jahre) und Insolvenzverwalter. Die Abstimmung zwischen anwaltlicher Tätigkeit und Familie ist nicht immer einfach, trotzdem sind beide der Ansicht, dass sich Kinderbetreuung und Kanzlei mit der richtigen Organisation recht gut in Einklang bringen lassen.

Es gibt natürlich auch heute noch häufig die klassische Ein- oder auch die Zuverdiener-Partnerschaft in der zumeist der Mann Sorge für den Familienunterhalt trägt und sich die Frau um Haushalt und Kinder kümmert. So hatte ein älterer Kollege – Partner einer internationalen Großkanzlei und seit kurzem ebenfalls stolzer Vater – auf die Frage, wie er es denn mit der Kinderbetreuung halte, wenn seine Kinder krankheitsbedingt nicht in die Kita könnten, eine recht einfache Lösung. Wer die heimische Betreuung übernehme, werde in seiner Familie schlicht nach der Gehaltsabrechnung entschieden.

Einmal abgesehen davon, dass diese Methode je nach Berufswahl der eigenen Partnerin nicht immer zum gewünschten Ergebnis führen mag, spiegelt diese Einstellung doch ein Rollenverständnis wider, dass zumindest nach unserer Erfahrung in der „jüngeren“ Anwalts- und Vätergeneration immer weniger geteilt wird.

So war für uns beide schon vor Geburt unserer jeweiligen Kinder klar, dass wir mehr Zeit als nur die Wochenenden mit dem Nachwuchs verbringen wollen. Ebenso klar war, dass unsere Partnerinnen ihre Berufe nicht zugunsten der Kinderbetreuung aufgeben wollten.

## Das erste Jahr

Das erste Jahr direkt nach der Geburt eines Kindes stellt die junge Familie dank des Anspruchs auf Elternzeit und Elterngeld mit Blick auf die Kinderbetreuung noch vor eher wenig Probleme.

Zumindest ein Elternteil wird in dieser Zeit häufig die Kinderbetreuung übernehmen können. Dies gilt natürlich auch für anwaltlich tätige Väter. Soweit man am Markt jedoch bereits eine gewisse Etablierung erreicht hat, sind Abwesenheit von einem oder auch mehreren Monaten gut vorzubereiten. Diese muss den eigenen Zuweisern, Multiplikatoren und der Bestandsmandantschaft – je nachdem, woher die eigenen Mandate kommen – frühzeitig kommuniziert werden. Auch wird nicht jeder Kollege erfreut sein, dass er ein Referat für einen längeren Zeitraum mitbetreuen muss. Hier kommt es vor allem darauf an, wie die Arbeitgeber und Kollegen eingestellt sind. Ggf. kann man sich ja revanchieren oder hat dies auch schon getan. Verstärkt wird diese Problematik, wenn beide Elternteile selbstständig tätig sind und daher längere Ausfallzeiten nicht in Betracht kommen.

Zu beachten ist, dass die Fortbildungen zum Erhalt von Zusatzqualifikationen wie dem Fachanwaltstitel auch in dieser Zeit wahrgenommen werden müssen. Allerdings können hier bis zu fünf Stunden auch online absolviert werden. Für die weitere Zeit muss der andere Elternteil schlimmstenfalls einen Urlaubstag pro Fortbildungsblock opfern. In Bezug auf den Erwerb der besonderen praktischen Erfahrungen verlängert sich aber zumindest der Zeitraum von drei Jahren um die Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit (§ 5 Abs. 3 lit. b FAO). Diese Verlängerung ist auf 36 Monate beschränkt.

## Ohne Betreuung geht es nicht

Problematisch wird für die junge Familie die Organisation jedoch spätestens nach dem Ende der Elternzeit. Wollen dann beide Elternteile berufstätig bleiben, braucht es mindestens zwei Voraussetzungen.

Sofern man als Anwalt nicht ohnehin selbständig tätig ist, muss der Arbeitgeber offen für flexible Arbeitszeitmodelle und ggf. auch Teilzeit sein. Zum anderen braucht es eine verlässliche Betreuungslösung für die Zeiten, in denen beide Elternteile beruflich eingebunden sind.

Für letztere ist dank Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz heute zumindest theoretisch gesorgt. Trotzdem ist es ratsam, sich frühzeitig über den konkreten Betreuungsbedarf klar zu werden und sich um entsprechende Plätze zu bewerben. Daneben sollte man sich auch um Alternativen wie eine Tagesmutter o.ä. zumindest für eine Übergangszeit bemühen. Ist ein passender Betreuungsplatz gefunden, kann sich auch der Arbeitgeber an den Kosten beteiligen. Ein zusätzlich zum geschuldeten Gehalt gewährter Zuschuss ist hier in vielen Fällen steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG).

Was sodann flexible Arbeitszeitmodelle betrifft, lässt sich – zumindest nach Auswertung einiger Stellenanzeigen – wohl durch alle Kanzlei Größen eine positive Entwicklung verzeichnen. In relativ kleinen Einheiten mag das Verständnis für die persönliche Situation aufgrund der engen Zusammenarbeit mit den Sozien ausgeprägter sein. Dafür können in größeren Kanzleien personelle Engpässe in der Mandatsbearbeitung wahrscheinlich besser kompensieren werden. Für uns hat sich in den letzten Jahren eine Teilzeittätigkeit im Umfang von etwa 80 % bewährt. Während unsere jeweiligen Partnerinnen ebenfalls im Bereich von 70 % bis 80 % beruflich tätig sind.

Dies bedeutet zum einen, dass ein Tag der Woche freigehalten werden kann, um Kinderarztbesuche, Elterngespräche und ähnliches zu erledigen. Sollten einmal keine familiären Verpflichtungen anstehen, kann dieser Tag genutzt werden, um Überstunden aufzubauen, die bei Bedarf flexibel abgebaut werden können. Der Anwaltsberuf bietet hierbei den Vorteil, dass man – sofern keine Gerichtstermine oder Besprechungen anstehen und der Arbeitgeber einer entsprechend flexiblen Gestaltung zustimmt – die Mandatsbearbeitung relativ frei einteilen kann.

## Kinderkrankheiten und Kanzleialltag

Hat man schließlich sowohl einen geeigneten Betreuungsplatz gefunden, als auch eine passende Arbeitszeitregelung mit sich selbst oder dem Arbeitgeber vereinbart, lässt sich der Alltag auch mit zwei (in Teilzeit) berufstätigen Elternteilen in der Regel gut organisieren. Dies zumindest so lange nichts Unvorhergesehenes geschieht. Allerdings wird in den ersten Lebensjahren eines Kindes das Unvorhergesehene praktisch zum Regelfall. Und dies mit Vorliebe während zeitkritische Beratungsmandate zu bearbeiten sind, nicht zu verschiebende Gerichtstermine anstehen oder der Ablauf wichtiger Fristen droht.

Als Anwalt, dessen Arbeitsgrundlage nicht nur der juristische Sachverstand, sondern gerade auch die persönliche Vertrauensbeziehung zu dem jeweiligen Mandanten bildet, kann man leider nur begrenzt davon ausgehen, dass die Arbeit schon von einem anderen Kollegen erledigt wird, während man selbst das kurzfristig erkrankte Kind umsorgt. Selbst wenn dies möglich ist, gibt man die Fallbearbeitung doch trotzdem nur selten gerne aus der Hand.

Neben dem „regulären“ Betreuungsangebot von Kita, Kindergarten oder Tagesmutter ist es daher essentiell, sich möglichst schnell ein Netzwerk von Helfern für Notsituationen aufzubauen. Sollten keine Großeltern bereit stehen, ist ein Pool von verlässlichen Babysittern enorm hilfreich.

Erfahrungsgemäß können jedoch auch damit nicht alle Notfälle abgedeckt werden. In diesen Fällen ist es in der Familie wichtig, eine möglichst faire und bedarfsbezogene Verteilung der Betreuungslast zu vereinbaren. So gibt es natürlich auch in der Kanzlei Tage, an denen ein Ausfall leichter zu verschmerzen ist, während es im Beruf der Partnerin vielleicht gerade „brennt“.

In ganz akuten Notfällen wurden auch schon mit dem im Tragesystem schlafenden Kind Schriftsätze diktiert oder Besprechungen abgehalten, während die Kinder im Sekretariat saßen und Bilder malten.

## Von Fristen und Fläschchen

Soweit wegen der familiären Zusatzbelastung die Verlängerung einer Frist notwendig ist, hat dies in unserer Praxis sodann noch zu keinerlei Problemen geführt.

Hinsichtlich der Gerichtstermine stellen sich unserer Erfahrung nach die örtlichen Gerichte teilweise sogar darauf ein und vergeben die Termine nicht an den Tagen, an denen man bekannterweise wegen der Kinderbetreuung nicht verfügbar ist. Wenn dies nicht automatisch geschah, ließen sich die Termine, bei denen keine zusätzliche Betreuung organisiert werden konnte, immer durch einen kurzen Anruf auf einen anderen Zeitpunkt verlegen.

Allerdings hat Rechtsanwalt Bittlinger auch schon die (bislang einmalige) Erfahrung gemacht, dass ein Gericht in einer Umgangsrechtssache nicht zu einer Terminverschiebung um einen Tag bereit war und sich eine solche auch telefonisch nicht erreichen ließ. Das Argument, dass zu diesem Zeitpunkt eigene Kinder zu betreuen seien, zählte dort nicht. Uns wurde auch schon von Kollegen erzählt, die in solchen Fällen ihre Kinder zum Gerichtstermin schlicht mitgenommen haben.

Im Regelfall kann aber zumindest in unserem Tätigkeitsbereich mit weit überwiegendem Verständnis gerechnet werden, ohne dass eine förmliche Entscheidung nach § 227 ZPO oder § 155 FamFG notwendig war.

## Zusammenfassung

Für die berufliche Entfaltung beider Elternteile ist vor allem eine gut organisierte und verlässliche Betreuungslösung wichtig. Wobei diese heute aufgrund des Personalmangels

in manchen Kitas leider nicht so selbstverständlich ist, wie man annehmen möchte. Sodann müssen vor allem in den ersten Jahren flexible Lösungen gefunden werden, mit denen die häufiger auftretenden Krankheitstage der lieben Kleinen aufgefangen werden. Gerade der Anwaltsberuf bietet hierzu jedoch mannigfaltige Gestaltungsmöglichkeiten.



**Michael Schneider** ist als Rechtsanwalt und Insolvenzverwalter bei Thalmaier | Adam | Stark | Rechtsanwälte in Freiburg tätig. Er hat in Freiburg und Madrid Rechtswissenschaft studiert. Das Referendariat absolvierte er am Landgericht Freiburg. Vor seinem Wechsel zu Thalmaier | Adam | Stark arbeitete er für mittelständische Kanzleien in Barcelona und Freiburg.

Unserer Erfahrung nach ist der Anwalt, der seine Vaterrolle aktiv gestaltet heute kein Exot mehr. Auch wenn man bei manch älteren männlichen Kollegen noch gelegentlich Irritationen auslöst. Kommentare wie „so gut möchte ich es auch mal haben und jede Woche einen Tag Urlaub machen“ fallen gelegentlich. Mit der zunehmenden Zahl von aktiven Vätern in der Anwaltschaft wird man solcherlei in Zukunft aber sicher deutlich seltener hören.



**Floris Bittlinger**, Fachanwalt für Familienrecht, Fachanwalt für Verkehrsrecht und Mediator ist für das Anwaltsbüro im Hegarhaus in Freiburg tätig. Er absolvierte sein Studium der Rechtswissenschaft in Freiburg und Valencia. Im Rahmen des Referendariats am Landgericht Offenburg verbrachte er seine Stationen in Freiburg, Offenburg und Berlin.