

Anwalts



Deutscher Anwaltverein

5/2017



Report
Neue Arbeitsmodelle für Kanzleien

Aufsätze

Schiller: Fristversäumnis	480
Koppetsch: Gleichheitsmythos	493
Ziercke/Hartung: Fix the woman?	504
Grupp: Non-legal Outsourcing	507
Offermann-Burckart: Kleine BRAO-Reform	513

Magazin

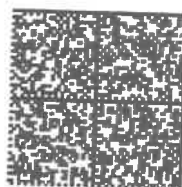
Schellenberg: Gender Pay Gap	532
Mayer: Mehr Anwältinnen	538

Aus der Arbeit des DAV

Anwaltstag: Legal Tech	542
Anwaltvereine schlichten	544

Rechtsprechung

BGH: Transparenz bei Kammern	555
OLG Zweibrücken: Kostenfestsetzung	559
LG Köln: 15-Minuten-Zeittakt	560



11041 PVS1 Deutsche Post 002578
PREMIUMADRESS Enggell bezahlt
KdNr.: 245016
Frau Rechtsanwältin
Dr. Anette Hartung
Untermarkt 30
60329 Frankfurt

Deutscher Anwaltverein, Littenstraße 11, 10179 Berlin

...eine Fälle: oft komplex.

...eine Fallbearbeitung: jetzt ganz einfach.

Mit Legal-Tech-Lösungen von DATEV.

...ormieren Sie sich auf www.datev.de/anwalt oder unter 0800 3283872.



Jetzt NEU!
Juristische
Textanalyse



...um mit gestalten. Gemeinsam.



Menzel



Sie nennen es Teilzeit

Neue Arbeitsmodelle für Kanzleien – damit das Leben aus mehr als Arbeiten besteht

Interview mit Konrad Pleul, Berlin

Weil die Bewerber es verlangen, werden Kanzleien innovativ. Was lange undenkbar war, bieten sie nun offensiv an: Teilzeitarbeit. Kleine Boutiquen wie Pusch Wahlig setzen den Trend – auch wenn die Teilzeitmodelle in anderen Branchen als Vollzeitjobs durchgehen würden.

Natürlich hätte Konradin Pleul auch in einer sehr großen Kanzlei arbeiten können. Er saß schon im Vorstellungsgespräch. Doch dann fiel ein Satz, der für den jungen Anwalt ein echter Rausschmeißer war. Pleul, ein prototypischer Vertreter der Generation Y, fragte, wie es denn mit Teilzeit aussehe. Gut, warum sollten das nicht auch Männer machen dürfen, antwortete der Partner betont locker. Und fragte dann seinerseits: Aber in drei Jahren könne Pleul doch bestimmt Vollzeit arbeiten?

Es war nur ein Detail, ein kleiner Satz. Aber daran habe er gemerkt, erzählt Konradin Pleul, dass Teilzeit in dieser großen Sozietät nicht gelebt werde. Wahrscheinlich wäre er dort der erste teilbeschäftigte Mann überhaupt gewesen. „Das Versuchskaninchen“, sagt er. Darauf hatte er nun wirklich keine Lust.

Heute ist das für den 33-jährigen Pleul eine kleine, schräge Anekdote, die er zufrieden lächelnd erzählen kann. In seiner aktuellen Kanzlei kann er problemlos in Teilzeit arbeiten. Und das auch schon länger als seit drei Jahren.

Die kleinen Kanzleien sind Vorbilder

Bei seiner Arbeitgeberin, der in Berlin gegründeten Arbeitsrechtsboutique Pusch Wahlig Legal, ist etwa die Hälfte der angestellten Advokaten teilzeitbeschäftigt. Sie bietet ihren Mitarbeitern gleich zwei flexible Arbeitszeitmodelle, die individuell angepasst werden können. Das ist in der Anwaltswelt immer noch so ungewöhnlich, dass Pusch Wahlig im Frühjahr den „Diversity Award 2017“ der Ausbildungszeitschrift „azur“ gewonnen hat. Damit, so die Begründung, sei „die Arbeitsrechtskanzlei auch für größere Kanzleien ein Vorbild“.

Das allein ist erstaunlich genug. Während es in anderen Branchen eher die Großunternehmen sind, die mit ihren Ressourcen und ihrer Finanzkraft neue Management- und Führungsmodelle ausprobieren, ist es in der Kanzleiwelt anders herum: Die Boutiquen streben voran, die Großen stellen sich mühselig auf die Bedürfnisse der Generation Y ein – also auf die geburtenschwachen Jahrgänge nach 1980, die fertig studiert haben und in spärlicher Zahl auch auf den Anwaltsmarkt kommen. Obendrein sind sie wählerisch.

„Da ist eine Generation herangewachsen, die besondere Ansprüche hat“, sagt Rechtsanwältin Anette Hartung, die selber Mutter zweier erwachsener Söhne ist und Kanzleien in ihrer strategischen Entwicklung berät. „Die großen Kanzleien sind regelrecht gezwungen, Teilzeitmodelle anzubieten, weil sie immer größere Probleme haben, Nachwuchs zu rekrutieren.“

Neue Generation mit besonderen Ansprüchen

Anders als ihren Vorgängern ist der Generation Y Geld nicht mehr ganz so wichtig, sie findet mehr Gefallen an einem erfüllenden Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben. Hinzukommen ausweislich der Studie „Millenials at Work“ von Pricewaterhouse Coopers eine schwächere Loyalität zum Arbeitgeber, eine stärkere Werteorientiertheit und – natürlich – ein gewisser Hang zur digitalen Lebensweise.

Diese „besonderen Ansprüche“ kollidieren besonders in Großkanzleien mit einem tradierten Anwalts- und, man muss es sagen, Männerbild. „Die Mandanten erwarten für die Stundensätze, dass ihr hochbezahlter Anwalt seinen Job macht“, sagt Hartung. Auf keinen Fall dürfe der Eindruck entstehen, dass der teure Dienstleister mehr Freizeit hat als sein Auftraggeber – und womöglich am helllichten Tag sein Kind aus der Kita abholen kann. „Gerade in großen Kanzleien“, so Hartung, „ist die Verfügbarkeit des Anwalts ganz wichtig.“

Doch selbst in kleinen Kanzleien ist Fingerspitzengefühl gefragt. Auch bei Pusch Wahlig gehen die Mitarbeiter nicht allzu offensiv mit ihrer Teilzeittätigkeit um. An welchen Tagen sie lang, an welchen sie kurz arbeiten, geben die Anwälte nach außen nicht preis. „Ich führe keine Beratungsgespräche oder Verhandlungen mit gegnerischen Anwälten, wenn ich gerade mit meinen müden Kindern in der Kita stehe“, sagt Konradin Pleul, der zwei Söhne hat. „Das fände ich unprofessionell.“ Klappt es gerade nicht, den Anruf anzunehmen, werden die Mandanten umgehend zurückgerufen – entweder vom angewählten Anwalt oder einem Kollegen.

Die Kundschaft geht unterschiedlich entspannt mit der Teilzeitarbeit um. „Wenn ich während des Telefonats höre, dass meine Mandantin ein Kind auf dem Arm hat, spreche ich auch mal über das Thema“, sagt Pleuls Kollegin Meike Christine Rehner, die eine Tochter hat. Hier offenbaren sich regionale Unterschiede: Während im eher ostdeutsch geprägten Berlin Teilzeitarbeit auch bei Anwälten generell keine Sensation mehr ist, sehen Mandanten in Frankfurt die Sache noch traditioneller – und das Thema wird in Gesprächen eher umschifft. Bei einer guten Kanzleiorganisation macht das nichts – die Mandanten bemerken die Teilzeit gar nicht erst.

Flexible Kanzleistrukturen plus Vier-Augen-Prinzip

Pusch Wahligs Teilzeitmodelle funktionieren auch deshalb, weil sie von einem Vier-Augen-Prinzip flankiert werden. Es gibt immer einen zweiten Kollegen, der sich mit dem Mandat auskennt. „Damit ist gewährleistet, dass dem Mandanten immer ein Anwalt zur Verfügung steht“, sagt Kara Preedy, die die Teilzeitmodelle bei Pusch Wahlig mitentwickelt hat. Preedy ist praktisch der wandelnde Beweis dafür, dass Teilzeit und gesteigerte Verantwortung zusammengehen – zumindest bei Pusch Wahlig. Sie schloss sich als Mutter dreier kleiner Kinder den Kanzleigründern an und wurde Partnerin in Teilzeit. „Ich habe jeden Tag vorgelebt, dass die Karriere mit der Teilzeit nicht vorbei ist.“





Kurioserweise gaben bei Pusch Wahlig die Männer den letzten Anstoß, die Modelle systematisch zu entwickeln. Mehrere junge Kollegen wurden Väter und fragten, wie es denn jetzt weitergehe. Da Tobias Pusch die Kanzlei mit dem erklärten Ziel gegründet hatte, ein erfülltes Berufsleben und ein erfülltes Privatleben zu haben, kam man geschwind ins Gespräch. Es entstanden die Teilzeitmodelle „PWL Family“ (die Anwälte können aus familiären Gründen kurze und lange Arbeitstage planbar kombinieren) und „PWL Flex“, das etwa Sportlern oder Ehrenamtlichen mit Leidenschaft fürs Arbeitsrecht kürzere Bürozeiten verspricht. Meike Christine Rehner arbeitet 40 Stunden in der Woche; an zwei langen Tagen und drei kurzen, dann jeweils bis 16.30 Uhr. Konradin Pleul macht drei lange und zwei kurze Tage, die jeweils bis 15.30 Uhr, und realistischerweise auch ein paar Überstunden.

Die dafür nötige Flexibilität ist auch in den Kanzleistrukturen verankert. Die Associates sind keinen festen Partnern zugeordnet, so dass die Arbeit besser verteilt werden kann. Dass alle Kollegen das Gleiche machen – nämlich Arbeitsrecht – erleichtert das flexible Verschieben natürlich ungemein.

Teilzeit im Transaktionsgeschäft

Diesen strategischen Vorteil kleiner Boutiquen haben große Full-Service-Kanzleien nicht. Während Pusch Wahlig die gegenseitige Ersetzbarkeit vervollkommen und Associates schnell an die selbstständige Mandatsbearbeitung heranführt, kann ein M&A-Spezialist bei einer Fusion nicht mal eben vom Experten für Seehandel vertreten werden. Im Transaktionsgeschäft sind Teilzeitarrangements schwierig. Ausgeschlossen sind sie allerdings auch nicht. Sie sind nur sehr anders.

Wie es funktionieren kann, zeigt Christine Oppenhoff. Die M&A-Spezialistin und Mutter von zwei Kindern war über 17 Jahre bei Linklaters tätig, davon weite Strecken in Teilzeit. Heute führt sie ihre eigene Transaktionsboutique. „Andere Rechtsgebiete sind planbar, das M&A-Geschäft ist es nicht.“ Wer Teilzeit im Transaktionsgeschäft tätig sein wolle, müsse bereit sein, unter Hochdruck auch mal bis zu zwei Monate voll durchzuarbeiten, 70 bis 80 Stunden in der Woche, nachts. Eine Fusion ist erst vorbei, wenn sie vorbei ist. Christine Oppenhoff schaffte das damals mit zwei kleinen Kindern, weil sie eine gute Nanny zuhause hatte. „Wenn Sie auch den Alltag mit den Kindern bewältigen wollen, wird es schwierig.“

Nach jeder Transaktion folgen auch wieder ruhige Phasen. Der Begriff Teilzeit passt im M&A-Geschäft eigentlich nur dann, wenn er nicht auf die Wochen-, sondern auf die Jahresarbeitszeit bezogen wird. Nur hat er dann nur noch wenig damit zu tun, was man im Rest der Wirtschaft unter Teilzeit versteht.

Anwaltliche Mengenlehre

So maß das Statistische Bundesamt für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2015 eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 41,4 Stunden. Christine Oppenhoff erzählt, dass ihre 70-Prozent-Stelle etwa 48 bis 50 Wochenstunden umfasste. Selbst bei Pusch Wahlig arbeitet Meike Christine Rehner für einen 80-Prozent-Vertrag noch etwa 40 Stunden in der Woche. Es ginge auch kürzer, aber das wollen die jungen Anwältinnen und Anwälte gar nicht. „Wer in einem großen arbeitsrechtlichen Mandat auch mal Verhandlungsführer sein will, braucht eine gewisse Arbeitszeit, um sich dort hin zu entwickeln“, sagt Kara Preedy. Damit gehe man fair und offen um.

Bei der Frage, was Teilzeit ist, pflegen Anwälte also ihre ganz eigene Mengenlehre. Kanzleien sprechen deshalb auch oft von einer „Anwaltsteilzeit“: „Mit dem Verzicht auf 20 Prozent Gehalt kaufen Anwälte der Sozietät das Recht ab, sich über ihre Arbeitszeiten zu beschweren“, sagt Anette Hartung. Trotzdem seien die Arbeitsbedingungen in vielen Großkanzleien gerade für Anwältinnen auf Dauer immer noch zu schlecht. „Viel zu viele hochtalentierte, tüchtige Frauen gehen lieber in den öffentlichen Dienst.“

Tatsächlich finden sich auf der Angestelltenebene in Großkanzleien noch einige Frauen. Betrachtet man aber die Riege der Vollpartner mit Stimm- und Kanzleianteilen, sinkt ihr Anteil rapide. Christine Oppenhoff ist für die Zukunft trotzdem optimistisch. „Der technische Fortschritt spielt den Teilzeitmodellen in die Hände“, sagt sie. Die Arbeit kann nicht nur im Büro gut erledigt werden, sondern auch im Home Office, der Digitalisierung sei Dank. „Es wird immer stärker auf den Output ankommen als auf die persönliche Anwesenheit.“

Dafür wird die Generation Y schon sorgen.



Andreas Kurz,
Berlin

Der Autor ist Journalist und Textchef beim Unternehmensmagazin „Impulse“.

Leserreaktionen an
anwaltsblatt@
anwaltere.n.de.