

Hamburger Rechtsgespräche

Vortrag „The Downside of Flexible work for Women Lawyers in Private Law Firms“

12. Mai 2016

„Work/life balance“ - so lautete der Schlachtruf der Arbeitnehmer in vielen Industriestaaten des späten 20ten Jahrhunderts. Gerade für Frauen war das Konzept attraktiv, erhoffte man sich doch einen gelungenen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatem, erfolgreicher Karriere und erfülltem Familienleben.

Betraff das ursprüngliche Konzept lediglich die zeitliche Lage der Arbeit, so hat der technologische Fortschritt auch zu einer Flexibilisierung der geographischen Lage der Arbeit geführt.

Ob diese Entwicklung neben den erwünschten positiven Effekten auch negative Aspekte mit sich gebracht hat, wurde am 12.05.2016 in der zweiten Veranstaltung der „Hamburger Rechtsgespräche“, der neuen Veranstaltungsreihe des Fachgebiets Rechtswissenschaft am Fachbereich Sozialökonomie der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg, beleuchtet.

Zu diesem Zweck konnte eine ausgewiesene Spezialistin auf dem Gebiet der Genderforschung im Hinblick auf den Anwaltsberuf, Prof. Margaret Thornton von der Australian National University in Canberra gewonnen werden, die einen Vortrag mit dem Titel „The Downside of Flexible work for Women Lawyers in Private Law Firms“ hielt.

Nach der Einführung durch die Initiatorin der Veranstaltung, Prof. Dr. Marita Körner (Universität Hamburg), begann Thornton mit ihren Ausführungen.

Sie stieg in den Vortrag ein, indem sie auf die Rolle von Arbeit und den typischen 8-Stunden-Tag einging. Dieser sei als große Errungenschaft des 19ten Jahrhunderts anzusehen, da er grundsätzlich eine Balance aus Arbeit, Freizeit und Schlaf herstellen wolle. Dem liege jedoch das althergebrachte Rollenverständnis eines arbeitenden Mannes und einer „ökonomisch inaktiven Ehefrau“, die sich um Haushalt und Kinder kümmere, zugrunde, was nicht mehr der Realität entspreche. Hinzu komme, dass aus dem 8-Stunden-Tag eine Überstundenkultur geworden sei, die viel mehr zu einer Work/Life Kollision als zu einer Work/Life Balance führe. So gaben 2013 73% der Befragten Rechtsanwältinnen in einer Onlineumfrage in Australien an, mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. 61 % gaben an mehr als 50 Stunden/Woche zu arbeiten und 1/5 der Befragten sogar, mehr als 60 Stunden zu arbeiten. Dabei entspreche die Zahl der Stunden, die überhaupt auf einen Mandanten buchbar seien, in keinem Falle denen, die tatsächlich geleistet würden.

Wenn man sich die „neoliberale“ Kanzlei anschauet, so sei das System von der Maximierung des Profits geprägt. Dadurch entstehe sowohl zwischen den Kanzleien, als auch innerhalb der Kanzleien ein Wettbewerb, der einen übermäßigen Druck erzeuge. Vor diesem Hintergrund stelle sich die Frage, ob flexible Arbeitsformen oder gar eine Work/Life Balance für weibliche Anwältinnen überhaupt erreichbar sei. Einer Studie des Law Council of Australia zufolge seien 65% der Australischen Jura-Absolventinnen weiblich. Schaut man sich jedoch die Anteile der weiblichen Partner in Kanzleien an, so liege diese Zahl gerade mal zwischen 17-22%. Grund hierfür sei auch das noch immer vorherrschende Rollenbild eines idealerweise männlichen Anwalts ohne familiäre Verpflichtungen.

Solche seien auch kaum wahrnehmbar, schaut man sich die heutige Überstundenkultur an. Die vorgegebene Quote der buchbaren Stunden zu erreichen sei dabei die moderne „Peitsche“ der Anwaltschaft. Gegen den dadurch entstehenden psychischen Druck hülfe auch die durch die Kanzleien angebotenen Boni, wie kostenlose Mahlzeiten, Taxibenutzung oder die Aussicht auf eine Partnerschaft nicht. Schaut man sich das Thema flexible Arbeitszeiten im Anwaltsberuf an, so seien die Vorteile für angestellte Anwältinnen natürlich die Hoffnung auf eine bessere Work/Life Balance. Auch 89% der australischen Kanzleien befürworteten das Konzept der flexiblen Arbeit, jedoch sei die Argumentation eine andere. Es gehe nicht um die Erreichung einer ausgeglichenen Work/Life Balance, sondern darum, dass die Mandanten eine permanente Erreichbarkeit wünschten. Aus diesem Doppelsinn werde auch die Zweischneidigkeit der flexiblen Arbeit deutlich.

Außerdem würde die flexible Arbeit immer mehr feminisiert. Obwohl das Konzept eigentlich geschlechtsneutral ausgestaltet sei, finde es, wenn überhaupt, eine Akzeptanz für Frauen mit Kindern. Dazu müsse man sagen, dass es in Australien lediglich eine bezahlte Elternzeit für Männer von 2 Wochen gebe, eine Teilung der Verantwortlichkeit in der Kinderbetreuung daher finanziell unattraktiv sei. Sofern sich ein Mann trotzdem für die Betreuungsrolle entscheide, so habe er mit einer Stigmatisierung zu kämpfen. Männer in der Betreuungsrolle würden feminisiert und seltener befördert. Hinsichtlich der flexiblen Arbeit komme hinzu, dass diese – wenn durchgeführt – zu weiteren Problemen führe, da sie oftmals zu Missgunst der Kollegen führe aber auch in den Betroffenen Schuldgefühle wegen der Abwesenheit auslöse. Auch spiele die Anwesenheit und Sichtbarkeit noch immer eine große Rolle bei Beförderungsentscheidungen. Nicht wenige und aus oben genannten Gründen meist die Frauen, würden daher eher einen klaren Schnitt und damit einen Wechsel in eine zeitlich regelmäßige oder Teilzeit Tätigkeit bevorzugen, als sich weiterhin dem Druck in einer größeren Kanzlei auszusetzen.

Neben den bereits genannten Problemen sei in den letzten Jahren hinzugekommen, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben durch technische Neuerungen und das Internet immer mehr verschwimme. So werden Freizeiten von Seiten der Arbeitgeber oftmals nicht respektiert. Gerade im Anwaltsberuf müsse man daher von einer 24-Stunden Erreichbarkeit für Mandanten und Kollegen sprechen. Der Mensch würde dadurch zu einer Art Cyborg, also einem Hybriden aus Maschine und Mensch, da der Mensch aufgrund des Drucks der permanenten Erreichbarkeit förmlich mit seinen digitalen Endgeräten verwachse. Man könne daher eher von einer work/life Integration als von einer work/life Balance sprechen, da die Zeiten, in denen kurz einmal Emails beantwortet und gearbeitet wird, nicht selten mit Urlaub, gemeinsamen Abendessen mit der Familie oder dem krank im Bett liegen zusammenfallen. So würde der durchschnittliche Arbeitnehmer laut einer Australischen Studie aus dem Jahre 2012 17 Tage unbezahlte Arbeit durch die Arbeit zu Hause leisten. Die Effekte auf Frauen seien dabei überdurchschnittlich hoch.

Ältere Generationen würden dieses Phänomen mit großer Sorge betrachten. In der Generation der „Millenials“, also den „digital natives“ sei dies jedoch weitgehend akzeptiert.

Es sei die Frage zu stellen, ob sich die allgemeine Einstellung hinsichtlich flexibler Arbeit ändere, wenn mehr Frauen Führungspositionen einnähmen, da die Überstundenkultur ein Produkt der traditionellen männlichen Führungsstruktur sei. Dies sei aufgrund der immer weiter steigenden Wettbewerbssituation zwischen den Anwaltskanzleien und der zunehmenden Digitalisierung der Arbeit jedoch nicht abzusehen.

Insgesamt sei festzuhalten, dass die Flexibilisierung und Digitalisierung der Arbeit gerade nicht zu einer ausgewogeneren Balance von Arbeit und Privatleben führe, sondern eher zu einer Implementierung der Arbeit in das Privatleben. Der Druck auf angestellte Rechtsanwälte, insbesondere auf weibliche, nehme daher immer weiter zu. So würden von einigen Kanzleien bereits psychologische Beratungen angeboten und auch die Australische Anwaltsorganisation NSW Law Society habe bereits eine 24-Stunden-Beratungshotline eingerichtet.

Neben dem bereits üblich gewordenen Druck durch permanente Erreichbarkeit und zu hoher Arbeitsbelastung komme der hinzu, der durch die Möglichkeiten der modernen Überwachungstechnik entstehe. So gebe es heutzutage schon spezielle Programme, die auf Dienstgeräten installiert würden, um gerade flexibel arbeitende Mitarbeiter zu überwachen (z.B. Highster Mobile). Auch die Illegalität solcher Maßnahmen schrecke viele Arbeitgeber nicht ab. Vor diesem Hintergrund sei die zukünftige Entwicklung der flexiblen Arbeit kaum abzusehen. Gerade für weibliche Anwältinnen führe sie jedoch zu einem einsickern von Arbeit in die private Lebensführung, die dadurch förmlich „kolonialisiert“ werde. Zudem werde sie dazu eingesetzt, um die Unterordnung von Frauen in der Rechtsberatung beizubehalten und dies in einer Zeit, in der der Wendepunkt der Gleichberechtigung beinahe erreicht sei.

In der anschließenden Diskussion wurde hinterfragt, ob das dargelegte Problem nicht auf viele weitere Berufssparten auszuweiten sei. Dies wurde allseits grundsätzlich bejaht. Weiterhin wurde in den Raum geworfen, ob man nicht sagen könne, dass alles im Leben seinen Preis habe. So würde die Arbeit in Großkanzleien, für die das hier dargelegte Szenario besonders gelte, auch besonders gut

vergütet. In Deutschland spreche man von Anfangsgehältern um die 100.000 €. *Thornton* entgegnete, dass dies wohl grundsätzlich stimme, die Einstiegsgehälter für Juristen in Australien jedoch nicht diese Dimensionen erreichten.

Prof. Dr. Karsten Nowrot (Universität Hamburg) bemerkte, dass gerade in Deutschland viele Berufsanfänger in unterschiedlichen Sparten die besonders arbeitsintensiven, aber auch gut bezahlten Jobs als Sprungbrett nutzten. So würden überdurchschnittlich viele Juristen die Zeit in der Großkanzlei nutzen, um sich einen finanziellen Puffer zu verdienen um anschließend z.B. als Richter in den öffentlichen Dienst zu gehen. Dies gebe es in Australien auch, so *Thornton*, eine allgemeine Tendenz in diese Richtung oder gar Regel gebe es jedoch nicht.

Auch wurde aus dem Publikum auf die Rollenverteilung von Männern und Frauen in Australien in Bezug auf die Kindererziehung eingegangen und gefragt, wie dort die aktuelle Rechtslage sei, insbesondere, ob es dort auch eine staatliche Unterstützung entsprechend dem deutschen Elterngeld gebe. *Thornton* entgegnete, dass die australische Förderung weit hinter der deutschen stehe und dem traditionellen Rollenbild folge. So gebe es eine staatlich finanzierte Elternzeit nur für sehr geringverdienende Frauen. Ansonsten basiere das Modell auf einer freiwilligen Bezuschussung von Arbeitgebern, mit denen die Unternehmen vor allem gut ausgebildete Frauen gewinnen wollten. Wenn arbeitsvertraglich vereinbart, so werde meist ein „Mutterschaftsgeld“ über 6 – 12 Monate geleistet. Für Männer gebe es meist nur die zuvor erwähnte bezahlte Freistellung für 2 Wochen.

Zuletzt wurde von *Prof. Dr. em. Udo Mayer (Uni Hamburg)* in das Publikum gefragt, wie die anwesenden Anwältinnen ihre eigene Lage betrachten. Entgegnet wurde, dass das von *Thornton* dargelegte Szenario auch in Deutschland zutrefte. Hinzu komme der immer wachsende Wettbewerb durch immer mehr Juristen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. *Thornton* hakte ein und erläuterte, dass diese Entwicklung in Australien eine ganz ähnliche sei. So fand die Diskussion und damit auch der zweite Termin der Hamburger Rechtsgespräche ein Ende. Als Resümee kann festgehalten werden, dass so unterschiedlich die Rechtsordnungen Deutschlands und Australiens auch sein mögen, durch den Vortrag von *Thornton* und die anschließende Diskussion deutlich wurde, dass es zumindest beim Thema Work-/Life-Balance im Anwaltsberuf eine Vielzahl von Überschneidungen gibt.

Ass. Iur. Annika Stubbig
Hamburg