

# Family-Work-Balance für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte

Arntzen

2023

ISBN 978-3-406-79509-1

C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition.  
Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage  
C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit:

über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](http://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Menschen deutschlandweit auf rund 4,53 Millionen geschätzt. Der Grund hierfür liegt insbesondere in der wachsenden Zahl älterer Menschen, deren Lebenserwartung vor allem auch aufgrund guter medizinischer Versorgung wächst.<sup>153</sup> Die Zahl hat sich gegenüber der Jahrtausendwende mehr als verdoppelt.<sup>154</sup> Pflegebedarf betrifft nicht nur ältere Menschen, sondern kann auch jüngere, gleichaltrige Angehörige, Lebenspartnerinnen und -partner oder Kinder einbeziehen, die etwa infolge eines Unfalls oder aufgrund einer Krankheit auf Pflege angewiesen sind.<sup>155</sup>

Tritt eine Pflegesituation auf, übernehmen regelmäßig Angehörige die Pflege zu Hause. Nicht nur vielen Angehörigen ist es ein Bedürfnis, ihrer Pflegeverantwortung nachzukommen, sondern die meisten Pflegebedürftigen möchten so lange wie möglich in ihrer häuslichen Umgebung bleiben. Der größte Teil der pflegenden Personen ist weiblich und berufstätig. Eine Folge davon ist, dass auch die Pflege von Angehörigen das Armutrisiko von Frauen erhöht.<sup>156</sup> Darüber hinaus führt die Pflegesituation erneut zu einer Doppel- oder Dreifachbelastung. Sie tritt häufig auf, wenn die Kinder größer sind und die Eltern denken, sie hätten nun endlich mehr Zeit für sich.<sup>157</sup> Das Thema der Vereinbarkeit stellt sich für Eltern noch einmal und ebenfalls für kinderlose Berufstätige – dann im Kontext der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Ein Modell ist daher gefragt, welches das Generationsgefüge über den gesamten Familienverlauf begleitet.

### **Neue Arbeitsmodelle – relevant auch für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Die Denkmuster, Strukturen und flexiblen Arbeitsmodelle, die bereits in → Kapitel 2.2.3 beschrieben wurden, gelten im Großen und Ganzen auch für das Thema der Pflege. Um Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von einem Wechsel abzuhalten, ist es wichtig, dass Kanzleien auf unvorherge-

sehene Lebensumstände Rücksicht nehmen. Ein neues Arbeitsmodell im Fall der Pflegeverantwortung – neben den bereits in → Kapitel 2.2.3 vorgestellten Modellen – kann etwa das Konzept der „Atmenden Lebensläufe“ sein. Dadurch soll den Berufstätigen eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie ermöglicht werden, die den Care-Bedarfen Zeit, Raum und Ressourcen geben. Die Idee geht davon aus, dass die Erwerbstätigen ein „Care-Zeit-Budget“ erhalten. Je nach Lebenslage ist es möglich, aus diesem Budget-Zeiten für wichtige private Care-Tätigkeiten ziehen zu können.<sup>158</sup> Dieses ähnelt dem in → Kapitel 2.2.3.2 beschriebenen „Teilzeit Invest“-Modell. Mit Blick auf die Tätigkeit in Kanzleien erfordert dieses Modell Verantwortungsbewusstsein und eine gute Absprache im Team und ist abhängig vom Senioritätslevel. In einem funktionierenden Kanzleialltag ist es essenziell, dass die Teammitglieder sich untereinander absprechen, wer die anstehenden Tätigkeiten wann erledigt. Daher ist es nicht realistisch, dass die Budget-Zeiten jederzeit beliebig genommen werden können. Pflegesensible Arbeitsbedingungen und eine pflegesensible Kultur helfen Angehörigen, Pflege und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Der Vorteil für Kanzleien liegt einmal mehr auf der Hand: Erfahrene und engagierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die ihrer privaten Verantwortung nachkommen und gleichzeitig ihre berufliche Tätigkeit ausüben können, verlassen die Sozietät nicht, sondern sind vielmehr zufrieden und tragen zum Umsatz der Kanzlei bei. Pflegende Angehörige benötigen flexible und hybride Arbeitsbedingungen, wie die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten und ggf. die Möglichkeit, vorübergehend in Teilzeit zu arbeiten. Neue Konzepte helfen, die Situation zu meistern, insbesondere bei einer Doppel- oder Dreifachbelastung, die sich über einen langen Zeitraum zieht.

## Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Unterstützungsmöglichkeiten in Kanzleien

Eine Pflegesituation kommt häufig ohne Vorwarnung.<sup>159</sup> Innerhalb kürzester Zeit müssen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte neben, zwischen und nach der Arbeit in der Kanzlei reagieren, organisieren und weitreichende Entscheidungen treffen. Das Thema Kinderbetreuung und Beruf ist inzwischen fest etabliert. Über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird kaum gesprochen. Dabei pflegen Studien zufolge durchschnittlich rund 13 Prozent der voll- oder teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen in Deutschland eine hilfe- oder pflegebedürftige Person.<sup>160</sup>

Fragen Sie in der Kanzlei nach, ob es beispielsweise folgende Unterstützungsmöglichkeiten gibt:

- ▶ Bietet die Kanzlei allgemeine Informationen – wie etwa Informationsbroschüren oder Zeitschriften – über das Thema Pflege an?
- ▶ Bietet die Kanzlei Seminare oder Vorträge für pflegende Angehörige an?
- ▶ Ist die Kanzlei mit außerbetrieblichen regionalen Akteurinnen und Akteuren wie etwa Pflegestützpunkten, Pflegeheimen, Beratungsstellen und Sozialstationen vernetzt?
- ▶ Hat die Kanzlei Rahmenverträge mit Pflegediensten oder Einrichtungen geschlossen und auf diese Weise etwa Belegplätze in Tageseinrichtungen reserviert?<sup>161</sup>
- ▶ Hat die Kanzlei Rahmenverträge mit externen Familienservices geschlossen und bietet zum Beispiel einen Notdienst für die Pflege Angehöriger an?

In Kanzleien ist das Thema Pflege und Beruf noch nicht besetzt und hat großes Potenzial für Innovation – der Bedarf ist enorm und wird zukünftig steigen. Es ist also möglich, die ersten Impulse zu geben und das Thema als Chance für die eigene Vereinbarkeit oder etwa als Marketing- oder Recruitingtool zu sehen.

## Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – persönliche Entlastungsmöglichkeiten

Nicht nur bei der Kinderbetreuung, sondern auch bei der Pflege Angehöriger sollten Sie persönliche Unterstützungsmöglichkeiten wahrnehmen. Im Folgenden finden Sie eine Auflistung möglicher Alltagshilfen:

- ▶ ambulanter Pflegedienst
- ▶ Tages- und Nachtpflege
- ▶ Seniorenbetreuung
- ▶ Notpflege
- ▶ Verhinderungspflege
- ▶ Schulungen für Pflegende
- ▶ Urlaub mit Pflegebedürftigen
- ▶ Kuren für pflegende Angehörige
- ▶ Selbsthilfegruppen für pflegende Angehörige und für Pflegebedürftige.<sup>162</sup>

## Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Absicherungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige

Pflegende Personen sind häufig von Altersarmut bedroht. Bewegen Sie diesem Risiko vor und fragen gezielt bei der zuständigen Pflegekasse nach Absicherungsmöglichkeiten. Die wichtigsten Säulen der sozialen Absicherung in Bezug auf die Freistellungen für pflegende Angehörige sind folgende Versicherungen:

- ▶ **Kranken- und Pflegeversicherung:** In der Regel besteht während einer Pflegezeit eine Familienversicherung in der die Pflegeperson für den Zeitraum der Pflege kranken- und pflegeversichert ist.
- ▶ **Rentenversicherung:** Die Pflegeversicherung leistet regelmäßig für die Arbeitnehmenden Beiträge für die Rentenversicherung. Voraussetzung ist, dass die pflegebedürftige Person jedenfalls Pflegegrad 2 hat.

- **Unfall- und Arbeitslosenversicherung:** Pflegende Angehörige erhalten regelmäßig bessere Versicherungskonditionen.<sup>163</sup>

### 2.3.7 Vereinbarkeit durch Selbstfürsorge und Resilienz

Eine hohe Stressbelastung und nachlassende mentale Gesundheit sind vielfach diskutierte Trendthemen unserer Zeit.<sup>164</sup> Eine Stressstudie: „Entspann Dich, Deutschland!“ der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2021, hat ergeben, dass jede vierte Person häufig gestresst ist.<sup>165</sup> Als häufigste Stressursache geben die befragten Personen insbesondere die Arbeit, die eigenen hohen Ansprüche und die Angst um Angehörige an.<sup>166</sup> Die meisten Eltern und pflegende Angehörige geben alles, um es den Kindern, pflegebedürftigen Personen, der Partnerin oder dem Partner und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber rechtzumachen und nebenbei noch den möglichst perfekten Haushalt zu führen.<sup>167</sup> Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zeigen tendenziell einen hohen Leistungsanspruch und eine große Verantwortungsbereitschaft. Das Belastungsprofil wird mit Kind/Kindern verstärkt. So wird der Bereich des Berufs ergänzt durch Care-Arbeit und die Familienorganisation. Insbesondere unvorhergesehene Situationen erhöhen zusätzlich das Stresslevel, sind aber aus dem Vereinbarkeitsalltag kaum wegzudenken.

Es gibt Menschen, die in diesen Situationen verzweifeln, und andere, die einen kühlen Kopf behalten und sogar unter großem Druck die neue Herausforderung scheinbar Gelassen und mit Leichtigkeit wegstecken. Diese Personen gelten als resilient. Die gute Nachricht ist: Resilienz kann trainiert werden. Sie ist ein dynamischer Interaktionsprozess mit der Umwelt.<sup>168</sup> Der Begriff Resilienz wird aus dem Englischen von dem Wort „resilience“ (Spannkraft, Elastizität, Strapazierfähigkeit; lat. „resiliere“ = abprallen) abgeleitet. Disziplinübergreifend meint

er die Toleranz eines Systems gegenüber Störungen oder auch die Widerstandskraft von Systemen. Insbesondere in der psychologischen Fachliteratur wird mit Resilienz im weitesten Sinne die Widerstandskraft von Individuen angesichts belastender Lebensereignisse bezeichnet<sup>169</sup>, sowie die Fähigkeit, seine mentale Gesundheit auch in Belastungssituationen aufrechtzuerhalten und sich wieder aufzurappeln.<sup>170</sup>

Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann zu Stress führen. Eine wichtige Voraussetzung für eine funktionierende Vereinbarkeit ist daher, wenn die oder der Vereinbarende über ein gutes Maß an Resilienz verfügt und aus Stress-Peaks kein chronischer Stress wird. Denn: Dauerstress macht krank. Dabei geht es nicht darum, Stress abzuschaffen oder zu vermeiden, sondern darum, zu lernen, die eigenen persönlichen Ressourcen zum Einsatz zu bringen, um wirkungsvoll mit dem Stress umzugehen und in Balance zu bleiben.<sup>171</sup>

Im Folgenden erhalten Sie Tipps und Anregungen, um Resilienz aufzubauen, Stress sinnvoll zu managen und den Vereinbarkeitsalltag gesünder zu gestalten.

### **2.3.7.1 Das ROME®-Modell als Resilienzmodell**

Es gibt in der klinischen Psychologie, in der Medizin und in Coachings diverse Erfolgsprogramme und Tools mit denen gearbeitet wird, um Stress gut zu managen. Deren Ziel ist es, ein ausgewogenes Stressmanagement zu erreichen. Dieses Kapitel geht näher auf das ROME®-Modell<sup>172</sup> ein, das als Resilienz-Modell einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt. Die Basis für die Entwicklung dieses Modells bildet eine Kombination aus Erkenntnissen moderner Elemente der Psychotherapie, insbesondere der Verhaltenstherapie, der Schulmedizin, den Naturwissenschaften aber auch aus fernöstlich überlieferten Traditionen.<sup>173</sup>

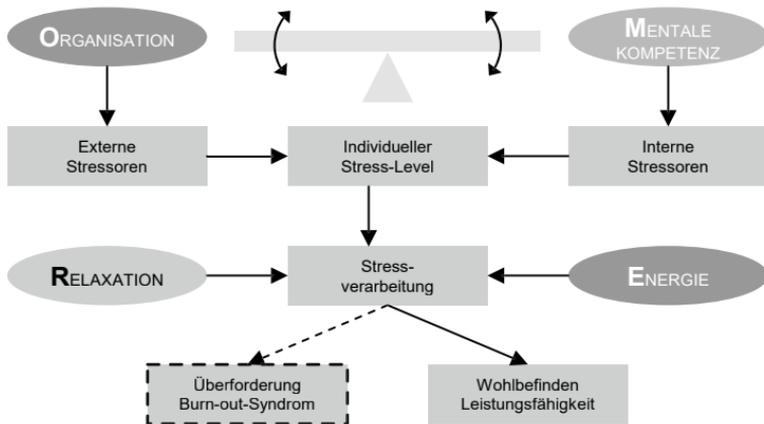


Abbildung 8: Das Individuelle Stress-Profil mit dem eingreifenden ROME-System<sup>174</sup>

Grundlage des Modells ist zunächst die Analyse des eigenen individuellen Stresslevels und das Erkennen der individuellen Stressoren/Stressauslöser:

**Individuelles Stresslevel:** Machen Sie einen regelmäßigen „Check in“ mit sich selbst und finden Sie heraus, wie es Ihnen geht. Dafür können Sie beispielsweise ein Ampelsystem oder eine Skala von eins bis zehn verwenden, um Ihr individuelles Stresslevel einzuschätzen („Wo stehe ich?“). Auf diese Weise entwickeln Sie ein Frühwarnsystem, das Sie dabei unterstützt, rechtzeitig aktiv zu werden, bevor aus Stress Dauerstress wird. Wichtig ist dabei die Wahrnehmung Ihrer eigenen Frühwarnzeichen. Signale, die auf erhöhten Stress hindeuten können, sind individuell unterschiedlich. Beispiele sind etwa: vermehrtes Grübeln, nicht „abschalten“ können, anhaltende Unruhe, Nervosität, Gereiztheit, aber auch körperliche Beschwerden wie Verspannungen, Magen-, Rücken-, Kopfschmerzen oder Schlafstörungen.

Auch Stressauslöser sind höchst individuell. Es lohnt sich also, die eigenen Stressauslöser genauer zu analysieren. Hier-

bei werden innere und äußere Stressoren unterschieden. Letztere Faktoren können im privaten oder im beruflichen Umfeld liegen. Gute Leitfragen könnten sein: Was löst Stress in meinem Leben aus? Wodurch löse ich selbst Stress in meinem Leben aus?

- ▶ **Äußere Stressoren:** Sie entstehen beispielsweise aus unserem Vereinbarungsalltag und unserem Umfeld, etwa: soziale Konflikte, anspruchsvolle Fristen, kurzfristige Anliegen der Mandantschaft, Terminüberschneidungen oder ständige Unterbrechungen.
- ▶ **Innere Stressoren:** Sie entstehen zum Beispiel durch übertriebene Erwartungen an uns selbst, den Vergleich mit anderen, die mangelnde Fähigkeit, Grenzen zu setzen, einen ausgeprägten Perfektionsanspruch (siehe auch → Kapitel 2.3.1.1), den Wunsch, beliebt zu sein, oder den Wunsch, keine Schwächen zu zeigen, und schlichtweg dadurch, zu wenig Unterstützung zu haben.

**Kurz gefasst:** Ihr eigenes Individuelles Stresslevel hängt von der Höhe der äußeren und inneren Stressoren ab und davon, wie lange diese bereits anhalten. Je nach Ergebnis Ihrer Einschätzung kann schnelles Handeln geboten sein, um Stress entgegenzuwirken. Aber auch präventiv ist es sinnvoll, regelmäßig etwas für die eigene Balance zu tun und die eigene Resilienz zu trainieren.

### 2.3.7.2 Kompetenz zum Umgang mit Stress

Das ROME®-Modell richtet dabei das Augenmerk auf vier Kompetenzbereiche:

- ▶ **Relaxation (Entspannung)**  
Wissenschaftlich belegt ist: Unsere Fähigkeit zu regenerieren hat in hohem Maße Einfluss auf unsere Resilienz und die Fähigkeit, mit Stress umzugehen. Um in Balance zu bleiben und Stress gut zu verarbeiten, braucht es re-