

# Inhaltsverzeichnis

Warum ich dieses Buch geschrieben habe . . . . .	1
<b>1. Der Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Kanzleien . . . . .</b>	<b>5</b>
<b>2. Die drei Ebenen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte . . . . .</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Vereinbarkeit durch strukturelle Rahmen- bedingungen in Politik und Gesellschaft . . . . .</b>	<b>10</b>
2.1.1 Status quo des politischen Diskurses über die Vereinbarkeit in Deutschland . . . . .	11
2.1.1.1 Steuerliche Anreize für ein egalitäres Rollen- und Familienmodell . . . . .	12
2.1.1.2 Elterngeld, Elternzeit, Pflegeunter- stützungsgeld und Familienpflegezeit . . .	16
2.1.1.3 Familien- und bildungspolitische Rahmen- bedingungen: Gute Betreuungsplätze als Voraussetzung für Vereinbarkeit . . . . .	20
<i>Interview mit Dr. Natalie Daghles über                 politische und gesellschaftliche Formate                 zur besseren Vereinbarkeit von Familie                 und Beruf . . . . .</i>	23
2.1.2 Das Familienbild oder der gesellschaftliche Diskurs über die Vereinbarkeit in Deutschland . . . . .	25
2.1.3 Von guten Beispielen lernen: Vereinbarkeit im Ländervergleich . . . . .	28
<b>2.2 Vereinbarkeit durch eine moderne Arbeitskultur in Kanzleien . . . . .</b>	<b>32</b>

VII

2.2.1 Kulturwandel: Status quo und die Zukunfts-kanzlei .....	32
2.2.2 Vereinbarkeit als Erfolgsfaktor für alle..... <i>Interview mit Anahita Thoms, LL.M. über die Notwendigkeit besserer Kommunikation und richtiger Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</i>	42
2.2.3 Die Gestaltung des individuellen Arbeits-modells .....	45
2.2.3.1 Klassische und flexible Vollzeit – wie kann sie vereinbar gestaltet werden? .....	46
<i>Interview mit Dr. Nadja Harraschain über das Gelingen einer flexiblen Vollzeittätigkeit .....</i>	48
2.2.3.2 Teilzeit: Immer noch ein (in)offizieller Karrierekiller? .....	53
<i>Interview mit Dr. Nicole Englisch über das Gelingen von Teilzeittätigkeit in Führungspositionen und traditionelle Denkmuster .....</i>	59
2.2.3.3 Job-Sharing-Modell als Erfolgsmodell: Realität oder Wunschvorstellung? .....	62
<i>Interview mit Sarah Scharf und Anna-Catharina von Girsewald über die Voraussetzungen, die vorliegen müssen, damit das Job-Sharing-Modell in Wirtschaftskanzleien funktioniert .....</i>	64
2.2.3.4 Alternative Karrierewege: „Zwei-Klassen Modell“ oder ein gelungenes Modell für unterschiedliche Lebensphasen? .....	69
<i>Interview mit Simon Grolig über seine Family-Work-Erfahrungen als Rechtsanwalt in einem alternativen Karrieremodell .....</i>	71

2.2.4	New Work: Agile Arbeitsweisen am Beispiel des Scrum-Frameworks . . . . .	76
2.2.5	Wie der Übergang in den Mutterschutz, die Mitteilung über die Elternzeit und der Wiedereinstieg gelingen kann . . . . .	80
2.2.5.1	Mitteilung über die Schwangerschaft . . . . .	82
2.2.5.2	Mitteilung über die Elternzeit . . . . .	83
2.2.5.3	Einstieg in den Mutterschutz . . . . .	84
2.2.5.4	Keep in touch – auch in der Elternzeit . . . . .	85
2.2.5.5	Back to work . . . . .	86
2.2.5.6	Als Rechtsanwältin und Mutter oder Rechtsanwalt und Vater im Vorstellungsgespräch . . . . .	87
2.3	<b>Vereinbarkeit durch individuelle Entscheidungen</b>	88
2.3.1	Wer bin ich und was will ich? . . . . .	89
2.3.1.1	Stressfalle: Perfektion . . . . .	91
2.3.1.2	Umgang mit der Stressfalle: Unvollkommenheit akzeptieren . . . . .	91
2.3.1.3	Das Gespenst des schlechten Gewissens . . . <i>Interview mit Stefan Bruder, LL.M. über sein persönliches Modell, um eine Großfamilie und einen arbeitsintensiven Beruf erfolgreich unter einen Hut zu bekommen</i>	93
2.3.2	Gemeinsame Perspektive: Was wollen wir als Eltern oder pflegende Angehörige – Vereinbarkeit als Gemeinschaftsprojekt?! . . . <i>Interview mit Prof. Dr. Daniela Seeliger und Dr. Wolfgang Deselaers über gleichberechtigte Verantwortung der Eltern für die Familie</i> . . . . .	100
2.3.3	Family-Work-Balance-Modell: Eine gemeinsame Finanzplanung . . . . .	103
2.3.3.1	Family-Work-Balance-Modell . . . . .	110
2.3.3.2	Family-Work-Frage . . . . .	110

2.3.3.3 Family-Work-Balance .....	113
2.3.3.4 Family-Work-Optimierung .....	116
2.3.3.5 Family-Work-Bilanz .....	117
2.3.4 Welche Kanzlei passt zu meinem Vereinbarkeitsmodell? .....	119
2.3.4.1 Vorbilder und Leadership-Kultur – Vereinbarkeit nicht nur auf dem Papier ...	121
2.3.4.2 Family/Health-Support-Programme .....	122
2.3.4.3 Gehaltsstrukturen: Lockstep, Merit-Based-Share, Equal- und Fixed-Share .....	123
2.3.5 Persönliche Organisation .....	127
2.3.5.1 Organisationshilfen .....	127
2.3.5.2 Fokus .....	132
2.3.5.3 Auswahl und Organisation guter Kinderbetreuung .....	134
2.3.6 Strategien für den Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf .....	138
2.3.7 Vereinbarkeit durch Selbstfürsorge und Resilienz .....	143
2.3.7.1 Das ROME®-Modell als Resilienzmodell .	144
2.3.7.2 Kompetenz zum Umgang mit Stress .....	146
2.3.7.3 Veränderungen in den Vereinbarkeitsalltag integrieren .....	149
<i>Interview mit Dr. Angela Kerek über die Wechselwirkung zwischen Leistung und Erholung</i> .....	150
<b>3. Vereinbarkeit durch strategische Kommunikation von Constanze Eich .....</b>	<b>153</b>
3.1 Tipps für eine gelungene Vereinbarkeitskommunikation .....	154
3.2 Wie wir kommunikative Strategien entwickeln ..	158

3.3 Vom Commitment zur Idee zur Lösung – wie wir unsere Vereinbarkeitsziele verkaufen . . . . .	163
3.4 Mit unterschiedlichen Zielgruppen wirkungsvoll kommunizieren . . . . .	168
3.5 Kommunikationsstrategien gegen den Rechtfertigungswang . . . . .	185
3.6 Sichtbar sein und sichtbar bleiben – Überlegungen zum Networking und Selbstmarketing . . . . .	200
3.7 Role-Model sein – über Vereinbarkeit sprechen .	209
4. Family-Work-Balance gelingt im Team . . . . .	211
5. Fragen zur Selbsteinschätzung: Bin ich in Family-Work-Balance? . . . . .	213
Danksagung . . . . .	219
Literatur- und Quellenverzeichnis . . . . .	223
Endnoten . . . . .	231
Sachregister . . . . .	247
Über die Autorin . . . . .	251