

Career Insights Women in Tax & Law

Einblicke in die Praxis



Alice im JURAland – Die erfolgreiche Frau in der juristischen Welt ist schon lange kein Märchen mehr

Erst vor kurzem habe ich wieder auf einer Karriereseite gelesen „Mit Jura kann man alles machen“. Inwieweit Frauen hier mitgemeint waren? – Lässt sich nicht mit Sicherheit sagen. Dieses Jahr ist es 100 Jahre her, dass es Frauen erlaubt wurde, in juristischen Berufen tätig zu werden (Gesetz über die Zulassung der Frauen zu den Ämtern und Berufen in der Rechtspflege, Reichsgesetzblatt 1922 I, S. 573). Wo stehen wir heute?

Aktuell sind über die Hälfte der AbsolventInnen des Jurastudiums weiblich. Die Gesamtzahl der ausgebildeten JuristInnen sinkt tendenziell in den letzten Jahren. Der Fachkräftemangel steigt. Die Arbeitslosenquote ist zwar durch Corona etwas gestiegen, liegt aber mit 2,4% (Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker | Juli 2021) vergleichsweise niedrig. Eigentlich alles Grund genug, Karrierechancen nicht unbedingt am Geschlecht festzumachen. Dennoch hat Frau es offenbar in vielen Bereichen der juristischen Tätigkeit schwer, Unterstützung in Akzeptanz und Förderung der eigenen Karriere zu bekommen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Konservative Rollenbilder und Vorurteile, strukturelle Altlasten, vermeintlich schwierige Vereinbarkeit, fehlender Austausch von Erwartungen und Zielen. Ein

weiterer wesentlicher Stolperstein, der aus meiner Sicht häufig unterschätzt wird, ist die immer noch unzureichende Sichtbarkeit von erfolgreichen Frauen, die den Weg trotz aller Hindernisse gegangen sind.

Betrachtet man z.B. Großkanzleien, muss man leider tatsächlich sagen „Da ist noch viel Luft nach oben“. Der Frauenanteil unter den Top 50 Wirtschaftskanzleien bei Beförderungen zu Counsel oder Partnerin betrug im Jahr 2020 noch 29% (JUVE Rechtsmarkt, Nr. 1, 2022). Im Jahr 2021 stieg er auf 34%. Die Neuerennungen waren in den Rechtsgebieten Arbeitsrecht und Konfliktlösung mit 47% und 41% am höchsten, zwischen 30% und 40% fielen auf die Bereiche Technologie und Medien, Steuerrecht und Corporate/M&A, mit rund 20% waren die Bereiche Immobilien-/Baurecht und Bank- und Finanzrecht eher seltener vertreten. Im Bereich Konzernberatung wurden etwa doppelt so viele Ernennungen ausgesprochen wie im Transaktionsbereich. Zwar werben viele Kanzleien mit zahlreichen interessanten und sicherlich gut gemeinten Angeboten zur Frauenförderung und zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, oft wird aber bei genauerem Hinschauen deutlich, dass die entsprechende Haltung, die für den Erfolg solcher Konzepte essentiell ist, bei den Entscheidern fehlt. Schauen wir aber genau hin, finden wir sie auch hier, die erfolgreiche Bank- und Finanzrechtspartnerin in Vollzeit mit zwei Kindern oder die beiden Anwältinnen, die erfolgreich vormachen, wie Jobsharing im Transaktionsbereich funktioniert.

Auch in Wissenschaft und Lehre sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Nur eine von zehn W3-Professuren an der Universität ist in den Rechtswissenschaften mit einer Frau besetzt und nur 38% der Promovierenden sind weiblich (<https://iuratio.de/journal/frauen-in-der-juristerei/>). Aber auch Universitäten haben die Herausforderung erkannt und versuchen hier, Frauen gezielt zu fördern. Um so spannender ist es, Berichte von erfolgreichen Professorinnen zu hören, wie sie den häufig steinigen Weg gemeistert haben.

In deutschen Rechtsabteilungen gab es 2017 nur 13% weibliche General Counsel (<https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/inhouse-juristinnen-karriere-frauen-rechtsabteilung-unternehmen/>), leider gibt es hier wenig konkretere Zahlen. Auch wenn also einige Rechtsanwältinnen irgendwann die Inhouse-Richtung einschlagen, scheint es hier mit den Aufstiegschancen kaum besser zu sein. Doch gerade in Unternehmen findet man auch sehr außergewöhnliche Karrieren von Frauen mit juristischem Hintergrund.

BECKUP

Die Zahl der Bundesrichterrinnen wächst

	Frauenanteil			
	2015	Februar 2022	m	w
Bundesgerichte				
Bundesgerichtshof	27%	35%	103	56
Bundespatentgericht	27%	28%	71	27
Bundesfinanzhof	24%	27%	41	15
Bundesverwaltungsgericht	30%	35%	37	20
Bundessozialgericht	28%	48%	22	20
Bundesarbeitsgericht	40%	45%	21	17
Bundesverfassungsgericht	31%	56%	7	9

(gemäß Webseiten der Gerichte und individueller Abfrage, C.H.Beck, Februar 2022)

Was den Staatsdienst angeht, sehen die Nachrichten vielversprechender aus. Das Ministerium der Justiz und für Migration in Baden-Württemberg gab im letzten Jahr bekannt, dass im höheren Dienst bei den Staatsanwaltschaften und ordentlichen Gerichten zum ersten Mal in deren Geschichte ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen war (<https://www.justiz-bw.de/Lde/9049282/?LISTPAGE=6161506>). Der Trend scheint auch in anderen Bundesländern in diese Richtung zu gehen. Hier gibt es also schon einige Vorbilder.

Gründerinnen mit rechtswissenschaftlichem Hintergrund sind auf den ersten Blick so gut wie nicht existent. Der Female Founder Monitor notiert in 2020 lediglich 1,1% weibliche Gründer. Spannend wird es jedoch, wenn man genauer recherchiert, dann findet man von Frauen gegründete Legal Tech-Unternehmen, Software-Firmen, juristische Personalberatungen, Agenturen für Kanzleimarketing, -management und -kommunikation, um nur einige zu nennen.

Alles in allem, ja, der Rechtsmarkt ist hart für das weibliche Geschlecht, immer noch. Aber es gibt sie, die erfolgreichen Frauen, und zwar in allen Bereichen. Ein entscheidender Schritt für eine gelungene und zufriedenstellende Karriere ist es aus meiner Sicht, groß zu denken und sich diese Frauen zum Vorbild zu nehmen.

Findet man sie im eigenen Umfeld nicht, kann man sie über Organisationen wie [breaking.through](https://www.breakingthrough.de/) (<https://www.breakingthrough.de/>) oder auch ganz einfach durch eine detaillierte Suche auf LinkedIn entdecken. Generell öffnet die Vernetzung mit anderen JuristInnen – sowohl extern, in speziellen Netzwerken als auch intern an der Universität, im Unternehmen oder in der Kanzlei – und die damit verbundene gesteigerte Sichtbarkeit oft völlig neue Türen, macht neugierig und stärkt das eigene Selbstvertrauen und den Glauben, dass Frau es schaffen kann.

Hinweis zur Autorin:

Diane Manz

ist Dipl.-Psychologin und systemischer Business Coach. Als Inhaberin von [brandung | coaching & consulting](http://www.brandung.com) liegt ihr Fokus der Beratung auf den Bereichen Kommunikation, Karriereentwicklung, Führung und Selbstmanagement, insbesondere im Hinblick auf Umgang mit Stress. Mit 17 Jahren Erfahrung im Personalbereich, davon 13 Jahre als Personalleiterin einer internationalen Großkanzlei, ist die Beratung von JuristInnen ein branchenspezifischer Schwerpunkt ihrer Arbeit. www.brandung-consult.com



beck-online für Studierende

Das juristische Arbeitsmittel an Deiner Hochschule.



Zugangsdaten erhältst Du von Deiner Hochschule. Webinarinfos unter: ch.beck.de/hochschulwebinar

Networking als Erfolgsrezept – gemeinsam kommt man schneller ans Ziel

Frau Dr. Schäfer, Rechtsanwältin und Expertin für Networking und Female Leadership lädt zum FRAUENnetzwerkenTAG ein und erklärt, warum es besser ist, zusammen zu arbeiten, als gegeneinander.

Frau Dr. Schäfer, Sie sind Gastgeberin und Initiatorin des am 1. & 2. April stattfindenden FRAUENnetzwerkenTAGs für Juristinnen. Aus welcher Intention heraus haben Sie das Event ins Leben gerufen, und welches Ziel verfolgen Sie mit der Veranstaltung?

Ganz einfach, weil nichts von dem, was ich heute tue, ohne mein Netzwerk möglich gewesen wäre, was mich inspiriert, unterstützt, begleitet und mir auch in einer persönlich sehr herausfordernden Zeit zur Seite stand.

Networking ist der – von vielen Frauen unterschätzte – Erfolgsfaktor im Business. Es gibt keinen schnelleren und leichteren Weg zum Ziel, als sich dabei von anderen unterstützen zu lassen.

In meinen Trainings, die ich beispielsweise regelmäßig bei Karrieretagen an juristischen Fakultäten gebe, begegnen mir immer wieder Referendarinnen, die sich der Wichtigkeit eines guten Netzwerks für ihr berufliches Vorankommen noch nicht bewusst sind. Ich kenne viele Studentinnen, die sich nicht trauen, businessmäßige Kontakte zu knüpfen.

Es war einfach an der Zeit für ein virtuelles Networking-Event von, für und mit Juristinnen. Wie schön, dass ich zum zweiten FRAUENnetzwerkenTAG für Juristinnen am 1. & 2. April 2022 einladen kann.

An wen richtet sich die Veranstaltung? Welche Themen stehen diesmal im Fokus?

Der FRAUENnetzwerkenTAG ist für alle Juristinnen, und zwar unabhängig vom Karriereabschnitt. Studentinnen und Referendarinnen sind insbesondere willkommen und profitieren von besonders günstigen Tickets.

Das Selbstmarketing steht im Fokus, ein wichtiger, von Frauen noch unterschätzter Erfolgsfaktor beim Netzwerken. Expertinnen –

die meisten ebenfalls Juristinnen – teilen erprobte Strategien und praxistaugliche Tipps dazu, wie Frau im Netz oder auf LinkedIn sichtbarer wird, ihre Expertise durch Texte selbst vermarket oder kurz & knapp vorstellt. Beim Speed-Networking oder in interaktiven Workshops können die Teilnehmerinnen ihr Wissen gleich im Austausch mit Gleichgesinnten ausprobieren.

Inwieweit ist es für Frauen im Bereich „Tax bzw. Law“ schwieriger/herausfordernder „Karriere zu machen“, als in anderen Branchen?

Obwohl seit 2017 mehr Frauen als Männer zur Anwaltschaft zugelassen werden, ist diese noch immer sehr männlich geprägt. Am 1.1.2019 waren 64,9% aller Berufsträger:innen Männer,¹ mit der Folge, dass Berufseinsteigerinnen – vor allem in größeren Einheiten – in den allermeisten Fällen noch immer in ein deutlich männlich geprägtes Arbeitsumfeld kommen und dort klar kommen müssen. Es sind noch immer die Männer, die die besseren Positionen innehaben und eher Karrieremöglichkeiten eröffnen können.

Warum ist Networking gerade für Juristinnen Ihrer Einschätzung nach so wichtig, bzw. inwieweit ist gutes Networking Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere?

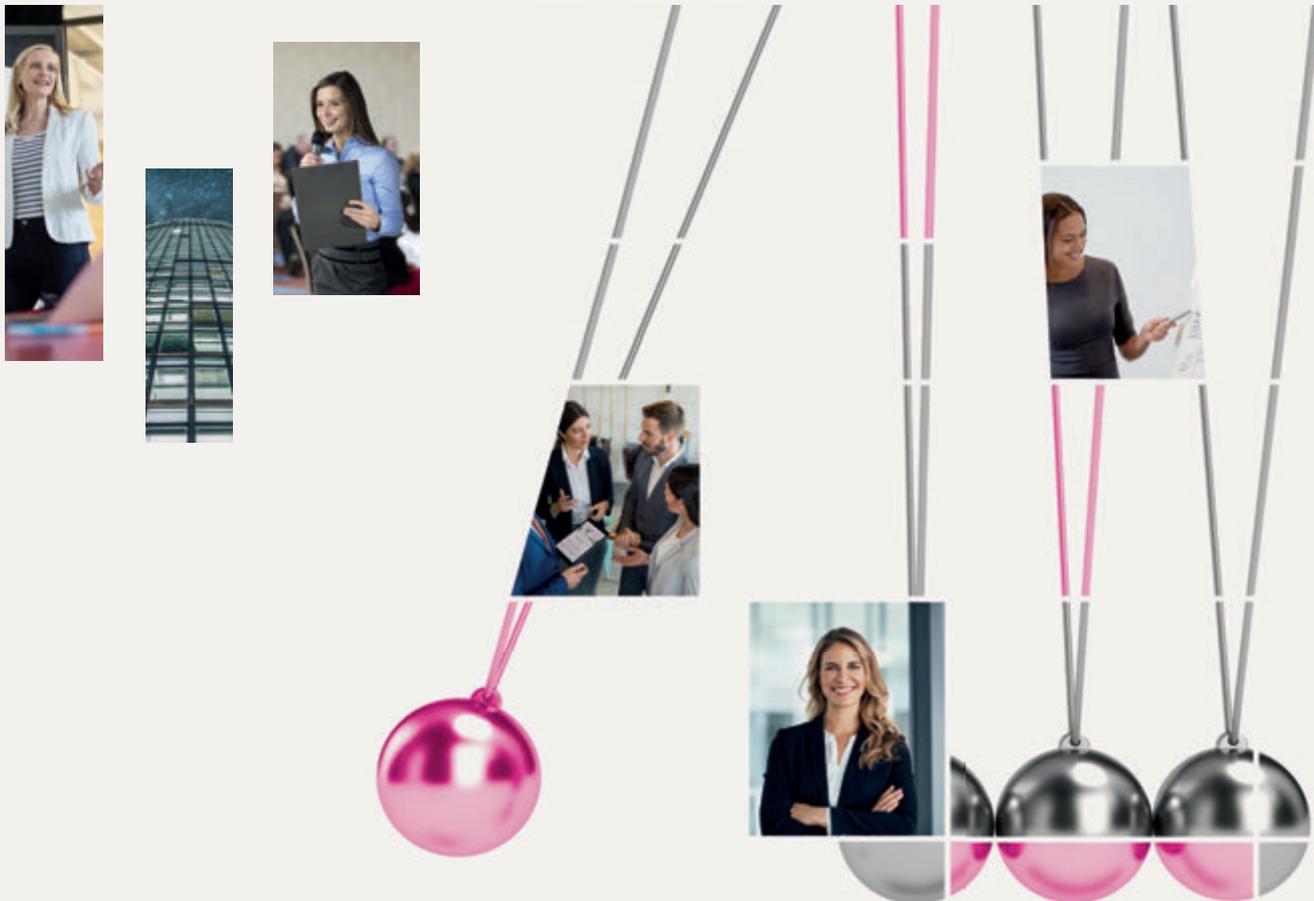
Ein gut funktionierendes Netzwerk hat einen großen, wenn nicht den größten Anteil am beruflichen Erfolg bei Jurist:innen – nämlich 60 Prozent. Als junge Anwältin habe ich mich – wie viele Frauen – zuerst auf das Perfektionieren meiner Kompetenzen fokussiert. Absolut entscheidend für den beruflichen Erfolg sind jedoch Kommunikation & Selbstmarketing (30 Prozent) und die richtigen Kontakte. Die Leistung, die Frau in der Regel mit Links erbringt, macht nur 10 Prozent am Erfolg aus und sorgt auch nicht für das entsprechende Image. In der immer noch sehr männlich geprägten Anwaltswelt muss jede Berufseinsteigerin – am besten gleich von Beginn an – bewusst dafür sorgen, wie andere sie

¹ Siehe dazu Killian/Dreske (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2019/2020, S. 41.

Fortsetzung auf der übernächsten Seite

Great change is here.

Linklaters



WOMEN@LINKLATERS

Neue Impulse setzen

Bei Fragen zur Seite stehen, neue Perspektiven aufzeigen und Impulse setzen – in unserem Programm Women@Linklaters begleiten erfahrene Anwältinnen unsere Nachwuchsjuristinnen und Berufseinsteigerinnen auf ihrem persönlichen Karriereweg. Bekommen Sie aus erster Hand einen Einblick, wie der Arbeitsalltag einer erfahrenen Anwältin aussieht und welche Herausforderungen sie wie meistert.

Werden Sie Teil von Women@Linklaters und lernen Sie an der Seite Ihrer Mentorin die Welt einer globalen Wirtschaftskanzlei kennen!

Weitere Informationen über Women@Linklaters finden Sie unter career.linklaters.de/referendariat oder career.linklaters.de/berufseinstieg.

Linklaters LLP / Janina Willmann
Recruitment Germany
+49 69 71003 669
recruitment.germany@linklaters.com

wahrnehmen sollen. Es ist auch viel vorteilhafter, sich ein Netzwerk zu suchen und zu pflegen, das dafür sorgt, dass das eigene Image und damit die Expertise schnell bekannt bzw. die richtigen Personen erreicht werden, als sich auf das Perfektionieren der eigenen Leistung zu konzentrieren.

Entsprechende Angebote, wie den FRAUENnetzwerkenTAG, gab es nicht immer. Wie haben Sie sich beim Netzwerkaufbau beholfen?

Ich bin Mitglied im Deutschen Juristinnenbund geworden, habe mich drei Jahre als Vorsitzende einer Regionalgruppe engagiert und bin auf diese Weise auch in meinem Kanzleiumfeld sichtbar geworden. Der djb ist vor allem für jüngere Kolleginnen ein sehr empfehlenswertes Netzwerk.

Ganz praktisch gefragt – wie wird man eine gute Netzwerkerin? Was hätten Sie zu Beginn Ihrer Karriere gerne gewusst?

Networking und Selbstmarketing sind die Karriere-Erfolgsfaktoren schlechthin. Es ist nie zu früh, damit anzufangen, mit der eigenen Expertise sichtbar zu werden und regelmäßig neue Kontakte zu

knüpfen bzw. ausgewählte davon zu vertiefen. Damit sich schnell die gewünschten Ergebnisse einstellen, sollte Frau dies strategisch, proaktiv und zielfokussiert tun sowie sich Unterstützung – z.B. durch Mentoring – holen.

Bitte vervollständigen Sie den Satz: „Frauen im Bereich Tax und Legal und Karriere im Jahr 2022 ...“

– jede ist ihres Glückes Schmied. Mit einem Netzwerk an der Seite geht's leichter und schneller.

Hinweis zur Autorin:

Dr. Anja Schäfer

ist Rechtsanwältin und Expertin für Networking und Female Leadership sowie Mentorin für Juristinnen. Sie veranstaltet am 1. & 2. April den zweiten virtuellen „FRAUENnetzwerkenTAG für Juristinnen“.



Nachwuchskombi Plus

Sie suchen Rechtsreferendare, Praktikanten, wissenschaftliche Mitarbeiter, wollen gezielt Ihre Employer-Brand stärken oder bieten spannende Recruiting-Events?

Dann wählen Sie die erfolgreiche **Nachwuchskombi Plus** der Ausbildungszeitschriften JuS, RÜ, RÜ2, JA plus Online-stellung auf beck-stellenmarkt.de

Sie profitieren von der enormen Verbreitung bei besonders niedrigen Kombipreisen!



Weitere Informationen erhalten Sie bei

Verlag C.H.BECK oHG
Wilhelmstraße 9
80801 München
Tel. (0 89) 3 81 89-687
Fax (0 89) 3 81 89-599



Karriereplanung und Recruiting von Juristinnen – durch die Brille einer Personalberaterin

Frau Elsner ist seit über 15 Jahren als Personalberaterin tätig und schildert uns im Interview, welche Beobachtungen sie in dieser Zeit machen konnte, was sich aktuell verändert und wie sich Karriereplanungen und -ziele über die Jahre entwickelt haben – nicht nur bei Juristinnen, sondern geschlechterübergreifend.

Frau Elsner, Sie sind Juristin und vermitteln heute Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Legal, Compliance und Datenschutz – was hat Sie an der Tätigkeit als Personalberaterin gereizt?

Ich war damals als Anwältin mit Fokus auf das Arbeitsrecht tätig. Das war zwar spannend, aber viele Mandate kamen erst, wenn das Kind gefühlt schon in den Brunnen gefallen war. Ich wollte gerne etwas früher ansetzen und hatte mich auf die Suche nach einer Legal-Counsel-Position mit einer Schnittstelle zu operativen HR-Themen begeben. Im Zuge der Suche bin ich auf die Personalberatungsbranche – und dann auf eine Anzeige eines Unternehmens gestoßen, das explizit Juristen gesucht hat für die juristische Personalberatung von Unternehmen und Kanzleien. Das war die fantastische Gelegenheit, an den Anfang einer arbeitsrechtlichen Beziehung gehen zu können, um mit dafür Sorge zu tragen, dass die richtigen Köpfe zusammenkommen und gemeinsam (noch) erfolgreicher werden.

Sind Jurist*innen denn Ihrer Erfahrung nach „herausfordernder im Handling“ bzw. „schwerer zu vermitteln“, als Compliance-Beauftragte bzw. Datenschützer?

Nein. In jeder Vermittlung steckt die eine oder andere Herausforderung. Das kann man aber nicht an bestimmten Aufgaben oder der Ausbildung festmachen.

Wie hat sich die Corona-Pandemie auf Ihre Tätigkeit ausgewirkt, im Guten, wie im Schlechten?

Schön zu sehen ist, dass wir im Denken und Handeln etwas flexibler geworden sind, was es für manche Kandidaten interessanter macht, über einen Jobwechsel nachzudenken. Die Flexibilität des Arbeitsorts ist inzwischen gang und gäbe. Hybride Arbeitsmodelle waren vor der Pandemie in vielen Kanzleien/Unternehmen undenkbar, jetzt werden sie sich durchsetzen.

Steigende Inzidenzen haben meiner Beobachtung nach aber auch eine sinkende Wechselmotivation mit sich gebracht. Das konnte ich gut nachvollziehen: die Einschränkungen im öffentlichen Leben und Beeinträchtigungen im Privaten führen eben dazu, dass man sich fragt, ob man nicht den anvisierten Jobwechsel doch noch ein paar Monate nach hinten verlagert. Das hat es erschwert, passende Kandidaten für offene Positionen zu finden, und gleichzeitig gezeigt, wie wichtig ein funktionierendes Netzwerk ist.

Der „War of Talents“ ist ja ein Dauerthema – und wird sicher auch in absehbarer Zeit eine der Herausforderungen für viele Lawfirms und Unternehmen bleiben – wie kommen Sie eigentlich zu den Kandidatinnen und Kandidaten, die Sie vermitteln?

Ich bin seit 2007 als Personalberaterin tätig. Über die Zeit baut man ein ganz beachtliches und belastbares Netzwerk an Juristinnen und Juristen auf. Ich freue mich, immer wieder weiter empfohlen zu werden. Und natürlich nutze ich auch die beruflichen Netzwerke XING und LinkedIn, um gezielt und vorsichtig Individuen anzusprechen, die ich mir aufgrund des Profils gut für eine Position vorstellen könnte, die ich besetze.

Ein weiteres zentrales Thema im Legal Recruiting ist die Frauenquote. Gerade in der Equity-Partnerschaft vieler Sozietäten in Deutschland sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert – woran liegt das Ihrer Einschätzung nach primär?

Gut Ding braucht Weile! Frauen in Equity-Partnerschaftspositionen heute sind zu einem Zeitpunkt in das Berufsleben eingestiegen, als die Frauenquote noch nicht so omnipräsent war. Viele ihrer Kolleginnen sind mit der Zeit ganz selbstverständlich in Inhouse Rollen gewechselt – auch weil ihnen vielleicht die weiblichen Partner-Vorbilder in den Kanzleien gefehlt haben, die ihnen hätten aufzeigen können, was alles möglich ist. Auch wenn Frauen heute in der Partnerschaft noch unterrepräsentiert sind, so haben junge Anwältinnen doch inzwischen weitaus mehr tolle Vorbilder.

BECKFACTS

Ist Justitia in Zukunft weiblicher?

In den letzten Jahren hat sich der Anteil der weiblichen Jurastudierenden (68.252) gegenüber den männlichen (51.033) auf **57 Prozent** in 2021 gesteigert (Statistisches Bundesamt). Im Januar desselben Jahres waren laut BRAK von 165.680 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten 59.466 Juristinnen – das sind rund **36 Prozent**. (2017 waren erstmals mehr Frauen als Männer neu zugelassen).

Eins darf bei der Thematik nicht vergessen werden: unabhängig vom Geschlecht empfinden viele top-qualifizierte Juristen die Equity-Partnerschaft gar nicht mehr als so erstrebenswert. Die Arbeitszeiten auf dem Weg dahin, der Umsatzdruck, die regelmäßige und nachhaltige Akquise, Kanzleimanagement und Personalverantwortung sind für manche einfach nicht mehr mit ihrem eigenen Lebensmodell vereinbar.

Sehen Sie in der Praxis denn konstruktive Lösungsansätze, wie dieses Thema effektiv angegangen wird?

Die HR-Konzepte können noch so gut sein, noch so flexibel und innovativ – sie müssen in den Kanzleien gelebt werden und jeder Partner, jede Partnerin muss sich darüber im Klaren sein, dass er bzw. sie auch eine Vorbildfunktion hat. Netzwerke in Kanzleien, Mentorenprogramme, um den Austausch zwischen Berufsanfängern, Associates, Counsel und Partnern auch unabhängig von der Mandatsarbeit zu fördern, helfen dabei, auch die verschiedenen Interessen besser zu verstehen.

Oder haben viele TOP-Juristinnen vielleicht gar nicht die Ambition, diesen Karriereweg zu beschreiten?

Wie gesagt, ich weiß gar nicht, ob man das heutzutage auf Top-Juristinnen beschränken kann. Juristen aller Geschlechter haben so wahnsinnig viele Möglichkeiten, ihren Karriereweg zu gehen: in ein Wirtschaftsunternehmen, zum Staat, in Stiftungen, Verbände oder Start-ups. Manche gehen ganz raus aus der reinen Juristerei, manche gehen zum Fernsehen. Der Weg in die Partnerschaft ist einer von vielen.

Inwieweit unterscheidet sich Ihrer Erfahrung nach die Selbsteinschätzung von Juristinnen bzw. Juristen, wenn es um die „Frage nach dem eigenen Marktwert“ geht?

Es sind immer noch Unterschiede bemerkbar, allerdings deutlich weniger stark als noch vor ein paar Jahren. Männer verkaufen sich meiner Erfahrung nach tendenziell besser als Frauen und treten zumeist etwas selbstbewusster auf. Frauen neigen dazu, Erreichtes als Selbstverständlichkeit anzusehen, das man gar nicht mehr betonen muss. Sie haben manchmal auch ‚Angst vor der eigenen Courage‘ und brauchen an der einen oder anderen Stelle einfach ein bisschen Zuspruch, um neue, unbekannte Dinge anzupacken und mit ihrem vorhandenen Know-how zu meistern.

Wenn es um die Beratung und Vermittlung zum nächsten Karriereschritt geht, gibt es dabei typische „männliche bzw. weibliche“ Themen und Wünsche, die Ihnen in Ihrer Arbeit immer wieder begegnen?

Die Themen werden zunehmend individueller, gar nicht spezifisch unterschiedlich, was die Geschlechter anbelangt. Allen gemeinsam ist der Wunsch nach einer herausfordernden, spannenden Tätigkeit, der Möglichkeit, gefordert und gefördert zu werden, und das eben nicht nur im ersten Jahr nach dem Wechsel, sondern auch langfristig. Daneben kommen ganz interessante individuelle

BECKGROUND

Frauen in Führungspositionen

Laut dem BCG Gender-Diversity Index 2021 hat sich der **Frauenanteil** in den Vorständen der 100 größten Unternehmen Deutschlands im Vergleich zum Vorjahr **um 3,6 Prozentpunkte gesteigert** (auf durchschnittlich 13,3 Prozent). Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, hatte der Bundestag im Juni 2021 das vom Bund vorgelegte **Zweite Führungspositionsgesetz** erlassen. Dieses enthält verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst zur Besetzung von Führungsstellen.

Wünsche, beispielsweise die Möglichkeit, für ein paar Wochen im Jahr von einem ganz anderen Ort aus arbeiten zu können, Sabbaticals, um eine lang geplante Reise anzugehen, oder auch Teilzeitmodelle – nicht nur von Vätern oder Müttern, sondern auch von Juristen, die parallel an der Dissertation arbeiten, ehrenamtlichen Tätigkeiten nachgehen oder einfach etwas mehr Zeit für ganz andere Themen haben möchten.

Welche Tipps würden Sie gerne jungen Juristinnen bei der Karriereplanung an die Hand geben, die eine Partnerschaft in einer großen Wirtschaftskanzlei anstreben?

Nutzen Sie Praktika im Studium, das Referendariat und Gespräche mit Freunden, der Familie, Berufserfahrenen und Personalern, um die für die eigenen Vorstellungen passende Kanzlei für die ersten Berufsjahre zu finden. Suchen Sie sich Vorbilder in der Kanzlei und hinterfragen Sie immer wieder den Status quo. Vielleicht bringt ein Wechsel in eine andere Kanzlei eine neue, interessante Perspektive? Vielleicht stellen Sie aber durch solche Gedankengänge auch fest, dass der Status quo weiterhin genau richtig für Sie ist. Schauen Sie, dass in der Kanzlei neben der fachlichen Förderung später beispielsweise auch Weiterbildungen zu Führungskompetenzen und Business-Development-Themen angeboten werden. Bleiben Sie neugierig.

Sehr geehrte Frau Elsner, vielen Dank für das Gespräch.

Hinweis zur Autorin:

Nicola Elsner
ist Juristin und seit 2007 als Personalberaterin tätig. Sie befasst sich schwerpunktmäßig mit Karriereperspektiven für Juristinnen.



BECK *Stellenmarkt*

Hier findet ihr die
Top-Arbeitgeber.

BECK Stellenmarkt:
Bringt die passenden juristischen
Jobs direkt zu euch.

Bei uns findet ihr die attraktivsten und spannendsten Job-Angebote der Branche. Verschafft euch einen ersten Eindruck potenzieller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, indem ihr ihre Online-Profile erkundet.



21

Baker McKenzie

Anahita Thoms

22

CMS Hasche Sigle

Dr. Imme Kley

24

DLA Piper

Dr. Marie-Theres Rämmer

26

**ESCHE SCHÜMANN
COMMICHAU**

Dr. Patrizia Chwalisz

Franziska Karsten

28

Kirkland & Ellis

Dr. Anna Schwander

30

Mayer Brown

Ana Bruder

32

Menold Bezler

Dr. Julia Schneider

Dr. Maike Huneke

34

Wolter Hoppenberg

Dr. Nadine Bethge

Editorial

Es fehlen weibliche Vorbilder? Sicher nicht!

Die TOP-Manager Deutschlands versammeln sich am Rande der Münchner Sicherheitskonferenz zum Mittagessen – warum diese Nachricht große Wellen schlug? Auf einem Foto des Business-Lunch waren rund 30 Männer zu erkennen, aber keine einzige Frau. Ein Relikt vergangener Zeiten? Mitnichten, wir schreiben das Jahr 2022.

Und auch in den Führungsetagen vieler Wirtschaftskanzleien und Beratungen in Deutschland sind Frauen weiter unterrepräsentiert. Doch der Wandel ist spürbar, immer mehr Arbeitgeber haben erkannt, dass entsprechende Förderangebote zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie elementar sind, gerade um TOP-Juristinnen und Steuerexpertinnen langfristig an die Kanzlei oder das Unternehmen zu binden. Gerade viele Wirtschaftskanzleien setzen hier schon früh an und bieten mit spannenden Workshops, Vorträgen etc. die Möglichkeit den Arbeitgeber im Vorfeld kennenzulernen.

Auf den folgenden Seiten stellen wir eine Auswahl der Angebote am Markt vor und zeigen, wie Frauen auf ihrem Karriereweg gefördert werden.

Wenn es um das Thema »Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie« und Juristinnen geht, hörte man in der Vergangenheit ganz oft, dass es an Vorbildern fehlt, an denen sich Nachwuchsjuristinnen orientieren können. Dass das nicht länger der Fall ist, können wir auf den nachfolgenden Seiten eindrucksvoll belegen. Lasst Euch inspirieren und erhaltet gleichzeitig einen Einblick hinter die Kulissen einiger TOP-Arbeitgeber, die eindrucksvoll belegen, dass »Karriere und Familie« schon lange kein Widerspruch mehr ist.



Anahita Thoms ist Partnerin bei Baker McKenzie im Bereich Nachhaltigkeit, Handel und Compliance.

Wie gelingt es Ihnen, die Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Selbstverständlich ist es eine Herausforderung, die Karriere in einer Großkanzlei, die Ehrenämter und das Familienleben unter einen Hut zu bekommen. Man kann das jedoch meistern. Ich genieße die volle Unterstützung meiner Familie, d.h. ich kann mich darauf verlassen, dass mein Ehemann, ebenso wie meine Eltern, mitanpacken und mich entlasten. Dafür bin ich sehr dankbar, doch ohne Disziplin geht es natürlich nicht. Ich übe meinen Beruf und meine ehrenamtlichen Engagements leidenschaftlich gerne aus. Unter der Woche können die Arbeitstage sehr lang werden. Aber ich schaffe es regelmäßig, mir die Wochenenden für die Familie relativ freizuhalten.

Baker McKenzie Partnerin Anahita Thoms, Mutter zweier Kinder, bekleidet auch außerhalb der Kanzlei mehrere Führungspositionen, u.a. ist sie Vorstandsmitglied der Atlantik-Brücke und Young Global Leader des WEF.

Welche Angebote haben Sie für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Wir binden Praktikant:innen und Referendar:innen aktiv ein. Sie recherchieren, entwerfen Textbausteine für Schriftsätze und Gutachten, nehmen an Treffen der Praxis- oder Industriegruppe teil. Zudem bieten wir eigene ausbildungsbegleitende Programme an: Das »Law Clerk Program« für Referendar:innen, Praktikant:innen und juristische Mitarbeiter:innen erlaubt früh Einblicke in unsere Arbeit. Mit dem »Career Mentorship Program« bieten wir ein Programm u.a. mit einer/m persönliche/n Mentor:in, einer Mentorship University, Legal English Kursen und einem jährlichen Summer Camp. Unsere Mentees arbeiten an Mandaten mit, sind Teil eines Teams und erweitern kontinuierlich ihr Netzwerk.

Welche Rolle haben Role Models in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Es gibt viele beeindruckende und fachlich hervorragende Jurist:innen, die mich im Laufe meiner Karriere inspiriert haben. Es wäre nicht richtig, jemanden besonders hervorzuheben. Ganz allgemein habe ich mir stets ein Vorbild an Kolleg:innen genommen, die sich über die rein berufliche Tätigkeit hinaus sozial engagieren und der Gesellschaft etwas zurückgeben. Role Models müssen

jedoch nicht zwangsläufig Jurist:innen sein. Man sollte im Gegenteil auch über den Tellerrand der eigenen Berufsgruppe hinausschauen, gerade wenn es um Soft Skills geht. Ein Beispiel: Was Leadership-Qualitäten angehen, kann man sich beim Fußballtrainer Jürgen Klopp etwas abschauen.

Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

Für Juristinnen bieten wir je nach Karrierestufe verschiedene Programme an. Das beginnt mit dem »Sponsorship Program«, in dessen Rahmen ein/e Sponsor aus der Partnerschaft eine Junior-Anwältin betreut und unterstützt. Ich selbst bin Sponsor und stehe einer sehr engagierten Kollegin zur Seite, mit der ich mich über fachliche wie persönliche Fragen austausche. Für weibliche Senior Associates und Counsel aus EMEA haben wir das Programm »RISE«. RISE beinhaltet neben Mentoring auch Workshops zu Themen wie BD, Pitching und Networking. Schließlich bieten wir für Partnerinnen das Programm »LIFT – Leaders Investing For Tomorrow«, das ich selbst vor einigen Jahren als Sponsee durchlief. Im Fokus steht der nachhaltige Aufbau für weitere Führungspositionen. Zudem bieten wir Diversity-spezifische Veranstaltungen für Juristinnen an sowie die »Be your Own Role Model« Workshop Reihe mit Trainings und einem offenen Austausch mit Partner:innen, die über eigene Erfahrungen berichten. ◀

Kann ich in der Großkanzlei auch in Teilzeit Karriere machen? Ja, natürlich! Denn ich arbeite genauso an spannenden Themen mit und habe die gleichen Karrierechancen wie Vollzeitkräfte.

Wie gelingt es Ihnen die Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Mir ist es wichtig, für meine Kinder da zu sein und ihren Alltag zu begleiten. Gleichzeitig möchte ich inhaltlich anspruchsvoll arbeiten. Nach der Geburt unseres ersten Kindes habe ich mich daher entschieden, nicht mehr Vollzeit tätig zu sein. CMS im Allgemeinen und unser Hamburger Life Sciences-Team im Speziellen eignen sich dafür ganz besonders. Ich arbeite jetzt zwar weniger, aber inhaltlich noch immer genauso anspruchsvoll. Dies funktioniert durch gegenseitig gewachsenes Vertrauen, Flexibilität im Team und eine gute Organisation des Privaten. Ich möchte nicht verheimlichen, dass das sehr anstrengend sein kann. Für mich ist es jedoch eine Investition in meine Zukunft.

Welche Angebote haben Sie für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Wir bieten an allen Standorten Praktika an, die sich hervorragend dazu eignen, den Kanzleialltag kennenzulernen. Fachvorträge ermöglichen zudem Einblicke in Rechtsgebiete, die man im Studium nur streift oder gar nicht kennenlernt. Wir bilden darüber hinaus Referendar:innen und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen aus, die wir von Anfang an in die Mandatsarbeit

einbinden. Wenn auf beiden Seiten alles stimmig ist, steht dem Berufseinstieg bei CMS nichts mehr im Weg.

Speziell für Juristinnen haben wir zum Beispiel anlässlich des internationalen Frauentags am 8. März ein Karriere-Event veranstaltet, das dazu einlud, Anwältinnen aller Karrierestufen in kurzen Speeddating-Runden kennenzulernen und ihnen all die Fragen zu stellen, die man schon immer stellen wollte.

Welche Rolle haben Role Models in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Ich habe es schon immer als selbstverständlich angesehen, dass Frauen die gleichen Karrieren machen können wie Männer. Meine Erfahrungen, nicht nur bei CMS, sondern auch im privaten Umfeld, bestätigen dies. Wenn Frauen in Vollzeit arbeiten, sehe ich ohnehin keinen Unterschied zu in Vollzeit arbeitenden Männern. Aber auch wenn Frauen – oder Männer – in Teilzeit arbeiten, ist eine Karriere möglich. Was die Anzahl von Partner:innen in Teilzeit angeht, ist bei CMS und vielen anderen Kanzleien sicher noch Luft nach oben. Aber ich bin mir sicher, dass sich das zunehmend ändern wird. Beeindruckend finde ich Persönlichkeiten, die voller Engagement ihre Mandanten vertreten, dabei aber klar priorisieren und auch mal abgeben können.



Dr. Imme Kley ist Counsel im Hamburger Life Sciences-Team von CMS Deutschland und Mutter zweier Kinder.

Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

Wir fördern aktiv den Austausch durch spezifische interne und externe Fachgruppen, Secondments und Netzwerke. So sind wir Mitglied eines Businessnetzwerks für Frauen und tragen mit weiteren Kooperationspartnern zu einer nachhaltigen Entwicklung weiblicher Führungskräfte bei. Dass diese Förderung funktioniert, zeigt sich exemplarisch in unserem Team: Bei uns arbeiten sehr viele Frauen. Unabhängig vom Geschlecht und vom Grund gibt es in unserem Team übrigens viele verschiedene Arbeitszeitmodelle. Das funktioniert durch gewachsenes Vertrauen und ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Und weil alle bereit sind, in dringenden Fällen die »Extrameile« zu gehen. ◀

Machen Sie den nächsten Schritt!

Eine Karriere beginnt nicht irgendwo. Ihr Talent, Ihr Wissen und Ihr Mut sollten schon beim ersten Schritt in das Berufsleben ein Zuhause finden.

Ob im Praktikum, Referendariat, in einer wissenschaftlichen Mitarbeit oder im Berufseinstieg – Lernen Sie uns kennen und werden Sie ein Teil von CMS, Deutschlands größter Wirtschaftskanzlei!

Als **Praktikant:in** können Sie ein Einzelpraktikum absolvieren oder an einem unserer Praktikantenprogramme teilnehmen. Gewinnen Sie spannende Einblicke in die Arbeit unserer Teams. Je nach Standort hören Sie Fachvorträge und Berichte aus der Mandatsarbeit, Exkursionen sowie diverse Social Events runden das Programm ab.

Als **Referendar:in** oder **wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in** arbeiten Sie unter Anleitung Ihrer Mentor:innen an konkreten Rechtsfällen mit, werden in die anwaltliche Tätigkeit einbezogen und haben häufig bereits ersten Mandantenkontakt. Unsere Referendarsakademie bietet darüber hinaus eine optimale Ergänzung zur Vorbereitung auf das Zweite Staatsexamen.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

CMS Hasche Sigle
Dinah Ahad
Lennéstraße 7
10785 Berlin
T +49 30 20360 1251
E karriere@cms-hs.com

career.cms-hs.com



Als Partnerin einer Wirtschaftskanzlei die Kinder nachmittags von der Schule abholen? Das geht! Wer gut organisiert ist, muss keine Abstriche an der Karriere machen, sagt Dr. Marie-Theres Rämer von DLA Piper.

Wie gelingt es Ihnen die Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Ich bin sehr zeitnah nach den Geburten der Kinder wieder in den Job zurückgekehrt und habe die Bereiche Beruf und Familie nie strikt voneinander getrennt. So wie ich für Mandanten und Kollegen 24/7 erreichbar bin, habe ich auch die Kinder von Geburt an mit ins Büro und zu internen Veranstaltungen genommen. Mein privates und berufliches Umfeld hat mich dabei stets unterstützt. Als meine jüngere Tochter geboren wurde, steckte ich gerade mitten in einem berufs begleitenden MBA. Ich habe sie als Baby nicht nur zu den Vorlesungen mitgenommen, sondern auch auf Reisen. Wenn ich meine Kinder zweimal in der Woche nachmittags von der Schule bzw. dem Kindergarten abhole, muss ich die Zeit am Abend wieder nachholen. Das ist manchmal anstrengend, ermöglicht mir aber auch, den Alltag der Kinder mitzerleben.

Welche Angebote haben Sie für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Nachwuchsjuristinnen können DLA Piper in jeder Phase ihrer Ausbildung kennenlernen. Während des Studiums ist sicher unsere Spring oder Summer School die beste Möglichkeit, in die Kanzlei hineinzuschnuppern. Wir freuen uns außerdem im-

mer über Bewerbungen um eine Wissenschaftliche Mitarbeit, sei es studienbegleitend, neben dem Referendariat oder auch in Überbrückungszeiträumen. Übrigens: Aktuell sind etwa 60 Prozent unserer Referendarinnen und Referendare weiblich. Ich kann allen Interessierten nur raten, den Vorbereitungsdienst für einen Blick in die Wirtschaftskanzlei zu nutzen. Wer schon das Zweite Staatsexamen in der Tasche hat, kann als Wissenschaftliche Referentin bei uns arbeiten oder als Associate einsteigen.

Welche Rolle haben Role Models in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Role Models waren für mich sehr wichtig: Das waren zum einen fachliche Mentorinnen und Mentoren, die meine juristische und steuerrechtliche Ausbildung förderten und deren Herangehensweise an fachliche Themen und Problemstellungen mich sehr prägte. Zum anderen gab es auch fachfremde Mentorinnen, die mich dabei unterstützten, meine Karriere zu entwickeln und zielstrebig anzugehen. Sie haben mir vorgelebt, dass man Beruf und Familie vereinbaren kann. Allen voran geprägt hat mich Daniela Weber-Rey, die ehemalige Corporate-Partnerin bei Clifford Chance und frühere Chief Governance Officer bei der Deutschen Bank, die heute in erster Linie als Aufsichtsrätin tätig ist.

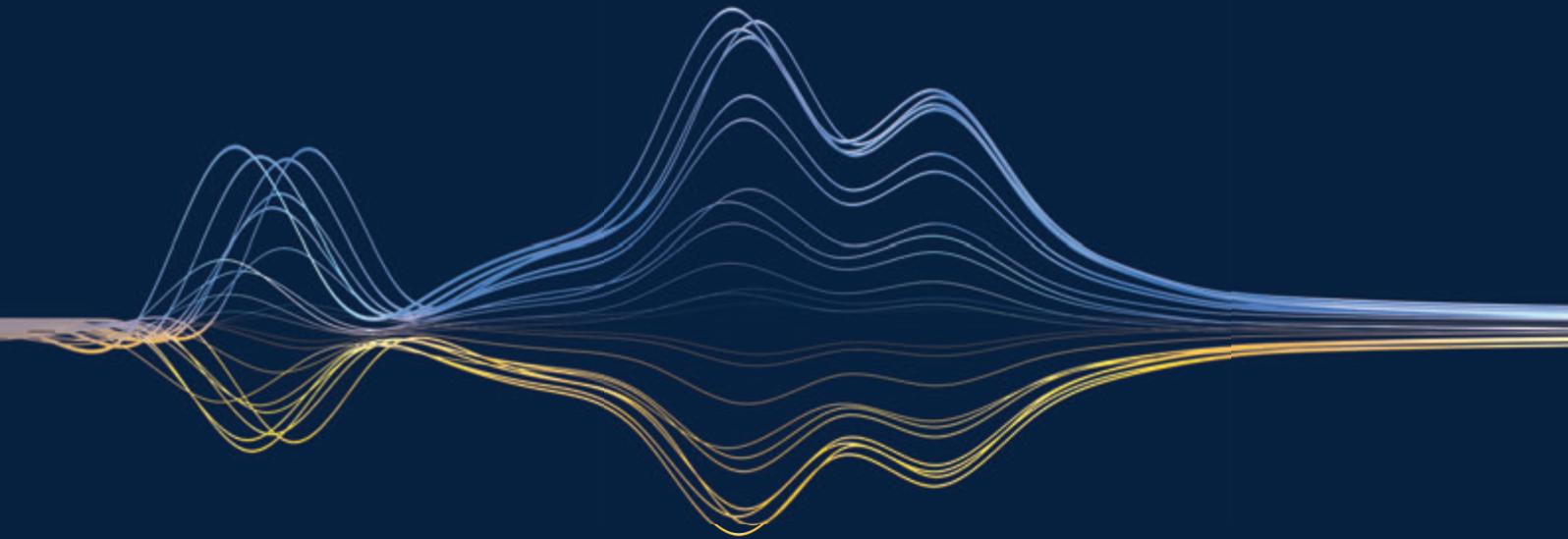


Die Rechtsanwältin und Steuerberaterin Dr. Marie-Theres Rämer leitet die deutsche Praxisgruppe Tax bei DLA Piper.

Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

Vielfalt ist ein zentrales Element unserer Firmenkultur. Wir wollen eine einzigartige Mischung aus Talenten, Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven bei uns versammeln. Um gezielt die Position von Frauen bei DLA Piper zu stärken und Juristinnen auf ihrem Karriereweg zu begleiten und zu fördern, haben wir das Programm LAW aufgelegt, das für »Leadership Alliance for Women« steht. Es hilft uns, interne Prozesse zu optimieren, und bietet ein tolles Angebot an Events speziell für Frauen. Zuletzt hatten wir als besonderes Highlight Bibiana Steinhaus zu Gast, die als erste Schiedsrichterin Spiele der 1. Bundesliga der Männer gepfiffen hat. Sie konnte uns interessante Einblicke geben, wie sie sich in dieser Männerdomäne durchgesetzt hat. ◀

Share our Vision Shape your Future



Let's reach new heights and achieve more together.

Bewerben Sie sich bei DLA Piper für eine Wissenschaftliche Mitarbeit,
das Referendariat oder als Associate (m/w/d)!

Frankfurt · Hamburg · Köln · München
250+ Anwältinnen und Anwälte in Deutschland
dlapipercareers.de



dlapiper.com

DLA Piper is a global law firm operating through various separate and distinct entities. Further details of these entities can be found at dlapiper.com.
Lawyer Advertising. Copyright © 2021 DLA Piper. All rights reserved.

ESCHE setzt sich mit vielen Initiativen für Förderung von Karriere und Familie unabhängig vom Geschlecht ein. Wir sind überzeugt, dass sehr gute Beratung nicht nur fachliche Exzellenz, sondern auch zufriedene Menschen voraussetzt.

Wie gelingt es Ihnen die Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Das A und O für die Vereinbarkeit sind die vorhandenen Rahmenbedingungen in der Kanzlei, d.h. flexible Arbeitszeiten, »atmende« Teilzeitmodelle und mobiles Arbeiten. Disziplin, Organisationsgeschick und Zielstrebigkeit ist die eine Seite der Medaille. Die andere ist viel Humor und die Unterstützung eines funktionierenden Netzwerks, familiär und beruflich. Dazu gehört die Kita mit flexiblen Abholzeiten genauso wie die Unterstützung aus dem privaten Umfeld. Es hilft, dass in unseren Teams viele Kolleginnen und Kollegen ebenfalls Mütter und Vater sind, die berufstätige Lebenspartner haben. Wir sitzen also alle im selben Boot. Das schafft sehr viel Verständnis für die Herausforderungen des Alltags und eine große Hilfsbereitschaft untereinander.

Welche Angebote haben Sie für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Wir bieten die Möglichkeit von Praktika, wissenschaftlicher Mitarbeit und Referendariaten. Zudem haben wir das Karriereevent »Jurfixe« mit ins Leben gerufen. Hier haben ausgewählte Teilnehmende durch ein intensives Programm mit Workshops, Vorträgen und gemeinsamen Feiern die Chance, uns und unsere Arbeit kennenzulernen. Ebenso ver-

anstalten wir Referendarabende, um einen Einblick in unseren Alltag zu geben. Ferner bekommen bei uns alle neuen Kolleginnen und Kollegen einen »Buddy« zur Seite gestellt, der für alle Fragen zur Verfügung steht und für eine möglichst schnelle Vernetzung im Haus sorgt. Zusätzlich erfolgt eine sehr individuelle Betreuung durch das ehrenamtliche Engagement einiger Partner als Mentoren im Rahmen externer Mentoringprogramme.

Welche Rolle haben Role Models in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Für die persönliche Karriereplanung war es sehr wichtig zu erleben, dass gleich mehrere Kolleginnen während ihrer Schwangerschaft oder Elternzeit bzw. kurz danach Partnerin wurden oder die nächste Partnerstufe erklommen haben. Eine bessere Bestätigung, dass dieser Weg auch mit Familie offen steht, gibt es wohl kaum. Deswegen sind für uns die eigenen Kolleginnen die besten Role Models. Wir versuchen diese Erfahrung weiterzugeben und berichten offen darüber, wie wir während Schwangerschaft, Elternzeit und Wiedereinstieg Mandantenbeziehungen und Netzwerke gepflegt haben und welche Arbeitseinteilung sich als sinnvoll erwiesen hat. Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist nicht nur möglich, sondern wird bei uns auch aktiv unterstützt.

Dr. Patrizia Chwalisz ist Rechtsanwältin und Equity Partnerin bei ESCHE. Sie hat einen dreijährigen Sohn.



Franziska Karsten ist Steuerberaterin und Associated Partnerin bei ESCHE sowie Mutter von drei Kindern.



Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

Wir sind bei ESCHE überzeugt, dass der Focus nicht auf Frauen-, sondern auf Familienförderung und der Ermöglichung flexibler Arbeitsmodelle liegen sollte. Deswegen bieten wir flexible Arbeitsmodelle und unterschiedliche Karrieremodelle für alle gleich an. Bausteine sind flexible Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle, ESCHE campus, zusätzliche Kindkrank- und Familienpflegetage und Ferienprogramme. Genauso wichtig ist ein klares, einheitliches Vergütungssystem. Wir haben unsere Personalentwicklungsgespräche intensiviert und beziehen bei allen personal- und karriererelevanten Themen das Meinungsbild aller Mitarbeitenden bei ESCHE mit ein. So haben wir eine Themenauswahl geschaffen, die von der Sichtweise der Frauen mitgeprägt ist. Auf diese Weise schafft man echte Gleichberechtigung statt Feigenblattprojekte. ◀

DREIKLANG[®]

in Hamburgs HafenCity

Rechtsberatung | Steuerberatung | Wirtschaftsprüfung

ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Am Sandtorkai 44 | 20457 Hamburg
Tel +49 (0)40 36805-0

www.esche.de

KIRKLAND & ELLIS

Familie und Karriere in der Großkanzlei – geht das zusammen? Ich bin der festen Überzeugung, dass sich immer Wege finden lassen, Beruf und Familie zu vereinen.

Wie gelingt es Ihnen die Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Ich denke es ist wichtig, der Familienplanung, einen entsprechenden Stellenwert einzuräumen. Gleichwohl sollte man nicht auf den Beruf verzichten, der einem Spaß macht und die eigenen Fähigkeiten fördert. Wie kann man beides vereinbaren? Voraussetzung ist zum einen, dass alle Beteiligten mitspielen; die Kanzlei, das Team, der*die Lebenspartner*in, und, auch die Kinder. Zum anderen muss man selber die erforderliche Flexibilität mitbringen. Selten lässt sich der Berufsalltag im Vorhinein planen. Das führt oft zu einem Spagat zwischen Familie und Beruf und man sollte darauf achten, dass man nicht selbst zu kurz kommt. Andererseits ist es für mich das größte Geschenk und enorm bereichernd, Familie und Karriere, erleben zu dürfen.

Welche Angebote haben Sie für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Unter dem Titel »Women in Law« veranstalten wir seit vielen Jahren Workshops für angehende Juristinnen. Entstanden ist die Idee aus dem Wunsch, möglichst viele junge Menschen für eine Karriere in der Großkanzlei zu begeistern. Wir haben uns sodann entschlossen, die geballte »Women Power« in einem eigenen Format zusammenzubringen, das dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Austausch untereinander dient. Ge-

rade das Networking kommt unter Frauen oft noch viel zu kurz. Vor allem aber soll das Event dazu beitragen, die Teilnehmerinnen zu ermutigen, den Schritt in die Großkanzlei zu wagen. Ihnen möchten wir ausdrücklich Mut machen, indem wir ihnen bestätigen, was sie ja eigentlich längst wissen: dass sie bestens ausgebildet sind und sich trauen sollen, ihren Fähigkeiten und Interessen nachzugehen.

Jede Teilnehmerin nimmt ganz unterschiedliche Eindrücke, Tipps und Erfahrungen mit nach Hause. Die einen haben durch den Workshop den entscheidenden Aha-Moment erlebt, andere haben sich so gut mit der einen oder anderen Kollegin aus unserem Team verstanden, dass daraus eine langjährige Verbundenheit entstanden ist.

Welche Rolle haben Role Models in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Role Models sind hilfreich und wichtig, gerade in der eigenen Kanzlei. Teilweise fehlen jüngeren Juristinnen in dem Umfeld, in dem sie tätig sind oder für das sie sich am Anfang ihrer Karriere interessieren, Role Models, die ihnen die Entscheidung und das Vorankommen erleichtern. Deshalb versuche ich nicht nur im Münchner Büro sondern z.B. auch in unseren Veranstaltungen Role Model für andere Frauen zu sein und zu zeigen, dass Familie und Karriere vereinbar sind.

Mein persönliches Role Model ist eine Partnerin von uns aus Chicago,



Dr. Anna Schwander ist seit 6 Jahren Partnerin bei Kirkland & Ellis in München und Mutter von drei Kindern.

die ich zu Beginn meiner Tätigkeit bei Kirkland kennenlernen durfte. Eine super Juristin, Mutter dreier Kinder, authentisch, sehr vielseitig interessiert und enorm dynamisch. Eine Kanzlei, die solche Role Models hervorbringt, ist der richtige Ort für mich – dachte ich mir und habe bei Kirkland angefangen.

Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

Es ist wichtig, dass es Angebote in der Kanzlei gibt, die Frauen explizit fördern, da viele Frauen enorm davon profitieren und damit auch das Team insgesamt. Deshalb haben wir bei Kirkland die »Women Leadership Initiative« ins Leben gerufen. Das Programm zeichnet sich durch lokale und firmenweite Coachings und Vorträge sowie diverse Social Events aus. ◀

PRIVATE EQUITY
M&A
CORPORATE
CAPITAL MARKETS
RESTRUCTURING
FINANCE
TAX

AUSTIN
BAY AREA
BEIJING
BOSTON
BRUSSELS
CHICAGO
DALLAS
HONG KONG
HOUSTON
LONDON
LOS ANGELES
MUNICH
NEW YORK
PARIS
SALT LAKE CITY
SHANGHAI
WASHINGTON, D.C.

Bist Du Kirkland?
Bist Du Ellis?

Oder bist Du beides?

Wo fühlst Du Dich wohler:
in einer dynamischen Boutique oder
in dem globalen Powerhouse einer ameri-
kanischen Top-5-Wirtschaftskanzlei?

Bei uns in München bist Du Teil
eines kleinen Teams mit hoch qualifizierten
Anwälten, das auf Cross-Border-Trans-
aktionen eng mit unseren Kollegen in den
USA, Asien und Europa zusammenarbeitet.

Wenn Du also die Pinakotheken magst,
aber auch das Metropolitan Museum zu
schätzen weißt, dann ist Kirkland & Ellis
genau das Richtige für Dich:

Weitere Infos zu uns findest Du auf
karriere.kirkland.com

Entdecke unsere

K&Eltur

www.karriere.kirkland.com

KIRKLAND & ELLIS

MAYER | BROWN

Familie und Karriere in einer internationalen Wirtschaftskanzlei sind definitiv miteinander vereinbar! Wichtig ist die Unterstützung und das Verständnis von Seiten des Arbeitgebers, aber auch der Familie.

Wie gelingt es Ihnen die Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere in einer Großkanzlei gelingt mit einem hohem Maß an Flexibilität sowie einem Partner, der den eingeschlagenen Karriereweg mitträgt. Dringliche Anfragen erfordern in meinem Beruf ständiges Umpflanzen und Priorisieren. Manchmal schaffe ich es nicht rechtzeitig zum gemeinsamen Abendessen. Häufig setze ich mich nach der »Gute-Nacht-Geschichte« wieder an den Rechner. Bei sehr intensiven Projekten sind ruhige Momente mit der Familie eher selten, obwohl diese sehr wichtig sind und mir zudem Energie geben. Daher benötige ich das Verständnis von Kolleg:innen und Mandant:innen, dass ich zu gewissen Uhrzeiten nicht erreichbar bin. Glücklicherweise räumt mir mein aktuelles Arbeitsumfeld diese Flexibilität ein.

Welche Angebote haben Sie für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Mayer Brown Deutschland bietet zahlreiche Möglichkeiten für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um unsere Kanzlei und unsere Kolleg:innen kennenzulernen. Unter anderem sind wir auch auf zahlreichen Karrieremessen wie zum Beispiel den MyJobFair Fakultätskarrieretagen und der Juracon vertreten.

Darüber hinaus bieten wir auch diverse Vorträge In-house bei uns an. Wir arbeiten eng mit ELSA zusammen und sind daher auch immer wieder bei ELSA-days vertreten. Des Weiteren engagieren wir uns auch bei Moot Courts und unterstützen die sehr engagierten Teilnehmer:innen. Ferner sind wir Gründungsmitglied bei Panda Law und sind somit auch beim Panda Law day vertreten.

Welche Rolle haben Role Models in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Berufliche Vorbilder sind wichtig, weil sie uns das Gefühl geben, dass wir es auch schaffen können. Ich hatte das Glück, in meinem Werdegang mit sehr kompetenten und erfolgreichen Kolleginnen zu arbeiten, die mich inspiriert und ermutigt haben. Allerdings sind diese beruflichen Vorbilder meistens immer noch Männer und deutlich weniger Frauen. Ich bemühe mich, jüngere Kolleginnen zu motivieren, mutig und ambitioniert zu sein, damit wir hoffentlich immer mehr Frauen in Führungspositionen bekommen.

Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

In unserer Kanzlei werden Frauen weltweit durch verschiedene Maßnahmen gefördert. In Deutschland



Ana Bruder, Senior Associate von Mayer Brown LLP im Bereich Datenschutz und Cybersicherheit und als Rechtsanwältin in Deutschland und Brasilien zugelassen.

bieten wir unseren Arbeitnehmerinnen nicht nur flexible Teilzeit-Gestaltungen an, sondern haben darüber hinaus ein »Women's Network« welches von unseren Arbeitnehmerinnen selbst gestaltet wird und auch für unsere Mandantinnen eine tolle Plattform zum Austausch anbietet. Darüber hinaus bieten wir intern ein Employee Assistance Program (bei uns »voiiio«) an. Voiiio ist eine betriebliche Plattform für das Privat- und Familienleben für unsere Mitarbeitenden. Auch sind wir Gründungspartner von Employers for Equality, einem Programm für Gender Equality und Diversity in Unternehmen, mit denen wir seit einigen Jahren sehr erfolgreich zusammenarbeiten. ◀

70%

unserer Referendar:innen aus
2021 dürfen wir heute stolz
zu unseren Associates zählen.



Luisa Dany | Inga Rupp | Wolfgang Löffler | Jasmine Carolin Schimke | Darius Nikolas Mey | Christian Gerhards
(von links nach rechts)

career@mayerbrown.com

Absolvent:innen schauen zu Recht nicht nur auf anspruchsvolle Mandate, eine gute Work-Life-Balance und eine freundschaftliche Arbeitsatmosphäre. Sie wollen mehr, und das ist gut so: Ihnen ist ebenso wichtig, Karriere und Familie vereinbaren zu können, und hierfür glaubhafte Vorbilder vorzufinden. Die Stuttgarter Mittelstandskanzlei Menold Bezler stellt in der JuS zwei von ihnen vor.

Frau Dr. Huneke, Frau Dr. Schneider, wie gelingt es Ihnen Ihre Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Maike Huneke:

Gegenfrage: Wie oft bekommen Männer diese Frage gestellt? Elternschaft leben mein Mann und ich in dem Selbstverständnis, dass wir beide für die Kinder zuständig sind. Das lässt uns beiden auch Raum für unseren Beruf. Wichtig ist außerdem, dass Teilzeitmodelle im Kolleg:innenkreis akzeptiert sind. Ein solches Vertrauen muss man sich verdienen, sich für die Dinge verantwortlich fühlen. In unserer Kanzlei erlebe ich große Flexibilität und ein kollegiales, vertrauensvolles Miteinander. Alles Weitere ist eine Frage der Energie und der Motivation. In meinem Alltag gibt es Nachmittage mit den Kindern in der Sonne, aber auch intensive Arbeitsphasen und Nachtschichten. Bestenfalls hält sich beides die Waage und ich ziehe aus Familie und Beruf wechselseitig meine Kraft.

Julia Schneider:

Es ist immer Teamarbeit – in der Kanzlei und zu Hause. Beruflich hilft es, dass Menold Bezler Teilzeitmodelle auch auf Partnerebene bewusst fördert, und dass ich in einem motivierten Team mit Kolleg:innen arbeite, auf die ich mich 100 Prozent verlassen kann. Außerdem habe ich gelernt abzugeben

und es auch zuzulassen ersetzbar zu sein. Zu Hause ist es wichtig, dass Partner und Kinder auch mit einer »Working Mum« happy sind. Klingt eigentlich selbstverständlich, ist aber nach meinem Eindruck häufig noch nicht der Fall. Hier kann ich nur Mut machen durchzuhalten und nicht aufzugeben, auch wenn Entscheidungen hinsichtlich Wiedereinstieg oder Arbeitsumfang nicht immer auf Begeisterung stoßen. Mit der Zeit erkennt die Familie unsere Superkräfte und auch die Kinder sind dann richtig stolz auf ihre Mama. Ganz wichtig finde ich auch die eigene Einstellung, nämlich die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere, vor allem Teilzeitmodelle, nicht als Fluch, sondern vielmehr als tolle Chance und Segen zu sehen.

Welche Angebote haben Sie für angehende Jurist:innen bzw. Absolvent:innen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Maike Huneke:

Wir bieten zahlreiche Möglichkeiten, mit unseren Kolleg:innen in Kontakt zu kommen, zum Beispiel beim regelmäßig stattfindenden Referendarfrühstück, Networking Events an Universitäten oder im Rahmen unseres mehrtägigen Recruitingevents »Jurfixe«. Bei allen Veranstaltungen achten wir auf eine gemischte Besetzung, damit sich

Absolvent:innen gleichermaßen angesprochen fühlen. Zudem gibt es zwei weibliche Referendarsbeauftragte, die unsere Referendar:innen während der Station vertrauensvoll begleiten.

Immer wieder hört und liest man davon, dass es gerade Nachwuchsjuristinnen an weiblichen Vorbildern fehlt. Welche Rolle haben Role Models denn in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Maike Huneke:

Role Models zeigen, was möglich ist. Schon als Referendarin bei Menold Bezler durfte ich erleben, mit welcher Leidenschaft Julia als Mutter kleiner Kinder ihrem Beruf nachgeht. Diese Erfahrung war für mich ausschlaggebend, um mir selbst den Berufseinstieg mit Baby in einer Wirtschaftskanzlei zuzutrauen. Ich finde es wichtig, dass wir die Vielfalt der vertretenen Lebensmodelle sichtbar machen. Die Kanzleiwelt ist hier schon viel weiter, als uns manches Stereotyp glauben lassen will. Allerdings spiegelt sich diese Diversität – jenseits einzelner leuchtender Vorbilder – noch nicht selbstverständlich in den Entscheidungspositionen und Partnerriegen wider. Umso mehr inspirieren diejenigen, die es »geschafft« haben.



Dr. Julia Schneider (links) ist Partnerin, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Gewerblichen Rechtsschutz. Sie ist tätig im Marken- und Wettbewerbsrecht. Daneben setzt sie sich als Junior-HR-Partnerin u.a. für die interne Vernetzung der Menold Bezler-Frauen ein. Sie ist seit 2007 bei Menold Bezler, hat drei Kinder und führt ihr Team in Teilzeit.

Dr. Maike Huneke (rechts) ist Rechtsanwältin, Senior Associate und Teilnehmerin des MB GROW-Programms 2022/2023. Sie ist tätig im Bereich Dispute Resolution und leitet die interdisziplinäre Praxisgruppe Konfliktlösung. Sie ist während ihres Referendariats 2012 Teil von Menold Bezler geworden, hat drei Kinder und arbeitet flexibel an vier Wochentagen.

Sie beide haben es angesprochen, es kann nur funktionieren, wenn auch der Arbeitgeber mitzieht. Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

Julia Schneider:

Mit dem Thema Vereinbarkeit beschäftigen wir uns seit vielen Jahren erfolgreich: so waren wir eine der ersten Kanzleien in Deutschland, in denen es ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer gab. Durch unsere Programme *MB WOMEN* und *MB GROW*

sind wir vergangenes Jahr auch einen deutlichen Schritt bei der Karriereförderung unserer Kolleginnen vorangekommen. *MB WOMEN* ist seit 2021 das kanzleiinterne Netzwerk aller Berufsträgerinnen von Menold Bezler und steht für Female Empowerment. Dabei stehen Wissenstransfer, Vernetzung nach innen und außen sowie Inspiration im Fokus. Für dieses Jahr planen wir spannende Aktionen wie Lunchweeks sowie Gastbeiträge von Kooperationspartnern und inspirierenden Gästen. Mit dem Programm

MB GROW möchten wir gezielt unsere Berufsträger:innen auf dem Weg in die Partnerschaft begleiten. Neben mehrtägigen Workshops etwa zu Geschäftsentwicklung, Leadership und Diversity lebt das Programm von der engen Begleitung durch das Kanzleimanagement und fördert unsere erfahrenen Associates damit ganz gezielt. ◀

Kinder? Karriere? Beides! Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine mittelständische Kanzlei optimal. Hier ist Platz für individuelle Karrierewege.

Wie gelingt es Ihnen die Karriere und Ihre Familie miteinander zu vereinbaren?

Das Geheimnis ist, es einfach zu machen. Ich war nie bereit auf meine Karriere oder eine große Familie zu verzichten. Wenn man sich vor die Entscheidung zwischen beidem gar nicht erst stellt, ergibt sich vieles von selbst. Natürlich ist das nicht immer leicht, und es erfordert Leidenschaft und Hingabe für Familie und Beruf. Glücklicherweise ermöglicht der Beruf als Anwältin flexible Arbeitszeiten und -orte. So kann man nach dem Gerichtstermin durchaus zum Laternen basteln in die Kita und den Grundstückskaufvertrag erst am Abend zuhause aufsetzen. Zentral ist meiner Meinung nach ein Partner, der sich ebenso verantwortlich für die Familie fühlt und die eigene Bereitschaft, dem Partner Verantwortung abzugeben.

Welche Angebote haben Sie für angehende Juristinnen bzw. Absolventinnen, um Ihre Kanzlei kennenzulernen?

Insbesondere auf Jobmessen bieten wir zahlreiche Informations- und Kennenlernangebote an. Meiner Meinung nach lernt man sich aber am besten über die Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter:in oder Referendar:in kennen. Ein Großteil unserer Anwält:innen und Partner:innen war schon Referendar:in bei Wolter Hoppenberg.

Und auch ich habe als Referendarin die Erfahrung gemacht, dass es einfach »passt«. Man wird hier voll in die Mandatsbearbeitung eingebunden und begleitet den Ausbilder auch zu Gerichts- und Außenterminen. Auf den zahlreichen Social Events lernt man sich persönlich besser kennen. So fühlt man sich von Anfang an als Teil des Teams.

Welche Rolle haben Role Models in Ihrer Karriere gespielt und wer ist Ihr persönliches Role Model?

Role Models sind wichtig, um sichtbar zu machen, was möglich ist. Bei der Entscheidung für die Gewichtung von Familie und Beruf gibt es unzählige Modelle. Leider treten aber immer noch hochqualifizierte Frauen wie selbstverständlich im Beruf zurück. Es geht in keiner Weise darum, diese Entscheidung herabzuwerten, sondern darum, Alternativen zu zeigen: ein anderer Weg ist möglich. Leitsatz bei Wolter Hoppenberg ist, dass alle Wege offenstehen. Es ist möglich mit Kleinkindern Karriere zu machen. Frauen UND Männer können aber auch (zeitweise) den Fokus auf andere Dinge setzen. Neben Unterstützung auf dem Weg zur Partnerschaft sind auch alternative Karrierewege unter Berücksichtigung individueller Arbeitszeit- und Entwicklungskonzepte möglich.



Dr. Nadine Bethge ist Mutter von drei Kindern und Partnerin bei Wolter Hoppenberg.

Inwieweit werden Frauen in Ihrer Kanzlei explizit gefördert?

Statt einer expliziten Förderung von Frauen, fördern wir bei Wolter Hoppenberg jede/n Mitarbeiter:in individuell. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Sache der Frau zu sehen, ist Teil des Problems. Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unseres Teams ist uns ein wichtiges Anliegen. Jede/r Mitarbeiter:in ist einzigartig und hat eigene Vorstellungen von der beruflichen Zukunft. Wir setzen auf vielfältige Angebote wie das interne, individuelle Personalentwicklungskonzept in Kleingruppen und das hausinterne Schulungsprogramm »WoHo Akademie«. Darüber hinaus fördern wir aktiv die Erlangung der Fachanwaltschaft und ermöglichen die Teilnahme an verschiedenen Seminaren und Tagungen, die zu den individuellen Interessen und Fähigkeiten passen. ◀

AUF DER SUCHE NACH DER RICHTIGEN GRÖSSE?

Modische Beratung werden Sie bei uns nicht finden, dafür juristische Expertise in folgenden Bereichen:

- Arbeitsrecht
- Bau- und Immobilienrecht
- Energie und Digitales
- Haftpflicht- und Versicherungsrecht
- Internationales
- Kommunalberatung
- Landwirtschaft und Jagd
- Notarielle Leistungen
- Planungsrecht
- Steuerberatung
- Umweltrecht
- Vergaberecht
- Versicherungsvertrieb
- Wirtschaft und Steuern

Unsere Anwält:innen beraten Körperschaften des öffentlichen Rechts, Unternehmen der Privatwirtschaft und Einzelpersonen auf nahezu allen Rechtsgebieten. Wir sind an den Standorten Hamm, Berlin, Köln, Münster und Osnabrück vertreten und betreuen spannende Projekte vorwiegend auf nationaler Ebene. Als mittelständische Anwaltskanzlei bieten wir Ihnen das perfekte Maß für beruflichen Erfolg und private Zufriedenheit.

Klingt das nach einem maßgeschneiderten Angebot für Sie?
Dann sprechen Sie uns an.

Ansprechpartner:

Marc Dewald – Rechtsanwalt | Partner

Tel.: +49 2381 92122 – 554

E-Mail: bewerbung@wolter-hoppenberg.de



www.wolter-hoppenberg.de/karriere