

Karriere-Special Women in Law

Einblicke in die Praxis

JuS-Anzeigenschwerpunkt



„Women in Law“

Die Corona-Pandemie fordert ihren Tribut in vielerlei Hinsicht – besonders von Frauen. In der Krise sehen sich diese einer konservativen Rollendynamik ausgesetzt, da sie, laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung, vermehrt für die Kinderbetreuung durch Kita- und Schulschließungen aufkommen müssen. Eigene Karriereambitionen werden dabei nun – vorübergehend – aber gezwungenermaßen hintangestellt, womit ein alter Teufelskreis unterstützt wird, den Juristinnen, gerade in Kanzleien, bereits kennen. Zwar ist der Anteil an weiblichen Studierenden bei Jura höher, der Notendurchschnitt besser und immer mehr Frauen erhalten eine Zulassung als Anwältin – nichtsdestotrotz ist eine Karriere damit nicht garantiert. Weiterhin sind es die männlichen Kollegen, welche die Partnerriegen in den Kanzleien dominieren, während weibliche Partner gerade einmal einen Anteil von zehn bis zwanzig Prozent in Deutschland ausmachen.

Doch woran liegt das, wenn Juristinnen augenscheinlich die geeigneten Voraussetzungen für den Partner-Track mitbringen?

Die Antwort findet sich unter anderem in veralteten Strukturen. Junge männliche Anwälte werden offenbar häufiger mit der Mandantenbetreuung beauftragt als ihre gleichaltrigen Kolleginnen. So kann jahrelang mehr Praxiswissen generiert und frühzeitig Verantwortung übernommen werden, was beste Voraussetzungen für eine Beförderung schafft. Würde es jedoch mehr Partnerinnen geben, so würden vermutlich auch mehr weibliche Associates für die Mandantenbetreuungen ausgewählt werden. Um diese oft unbewussten Strukturen – gerade in Kanzleien – aufzubrechen, müssen sich Frauen an Vorbildern orientieren. Doch diese gilt es zu finden.

Und genau hier wollen wir in unserem „Women in Law“-Special in dieser JuS-Ausgabe ansetzen. Wir geben praktische Tipps, wie der Austausch mit anderen Anwältinnen genutzt und das Bilden von Netzwerken gelebt werden kann. Außerdem lesen Sie hier, wie es Frauen mit dem nötigen „Biss“ gelingt, in einer Großkanzlei Karriere zu machen, ohne auf eine eigene Familie verzichten zu müssen. Denn es wird Zeit, dass alte Strukturen der Vergangenheit angehören...

Ihr Thomas Hepp, BECK *Stellenmarkt*



EY Law: Wann werden aus mutigen Ideen echte Erfahrungen?

Entdecken Sie neue Perspektiven in der Rechtsberatung bei EY Law! Multidisziplinäres Denken und ca. 2.100 Kolleginnen und Kollegen in rund 80 Jurisdiktionen erwarten Sie, wenn Sie uns als **Rechtsanwalt (w/m/d)**, **Referendar (w/m/d)**, **wissenschaftlicher Mitarbeiter (w/m/d)** oder **Praktikant (w/m/d)** in einem unserer Beratungsschwerpunkte verstärken:

- Corporate/M&A
- Arbeitsrecht
- IP-, IT-Recht, Datenschutz
- Immobilienwirtschaftsrecht
- Steuerstrafrecht

Bewerben Sie sich jetzt direkt unter: www.de.ey.com/karriere-law
#BuildersWanted

„EY“ und „wir“ beziehen sich auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. ED None.

■ ■ ■ The better the question. The better the answer.
The better the world works.

EY
Building a better working world

Karriere in der Großkanzlei und Familie?

Es geht!

Familie und Karriere in der Großkanzlei – geht das zusammen? Noch immer stellen sich viele hochqualifizierte Juristinnen und Juristen diese Frage. Meine Antwort ist: Es geht, probiert es aus!

Voraussetzung der Vereinbarkeit ist zum einen, dass alle Beteiligten mitspielen, die Kanzlei, das Team, der/die Lebenspartner/in, und, nicht zu vergessen, auch die Kinder. Zum anderen muss man/frau die erforderliche Flexibilität mitbringen und am allerwichtigsten: das Interesse, die Neugierde und die Motivation für eine Tätigkeit in einer Großkanzlei. Und dann geht es oft um viel mehr als die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Es geht darum, sich zu trauen, seinen Fähigkeiten und Interessen nachzugehen, hochmotiviert zu sein, gut und besser sein zu wollen als andere und, das Glück und die Chance zu haben, später beides zu haben: Familie und einen Beruf, in dem man tagtäglich gefordert und gefördert wird.

Wenn ich auf meine bisherige Laufbahn als Rechtsanwältin zurückblicke, kann ich sagen: Ich hatte das Glück, dass ich immer sehr gute Ausbilder und Mentoren hatte, ohne die ich sicherlich nicht da wäre, wo ich jetzt bin. Nach der Geburt meiner ersten Tochter habe ich fünf Monate pausiert, bevor ich die Gelegenheit bekam, in München das Büro von Hengeler Mueller mit zu eröffnen. Nach der Geburt meines zweiten und auch des dritten Kindes, habe ich jeweils knapp ein Jahr ausgesetzt und bin danach jeweils wieder in Teilzeit eingestiegen. Während der Elternzeit habe ich stets engen Kontakt zur Kanzlei und den Kollegen gehalten. 2016 mit dem Wechsel zu Kirkland & Ellis bin ich dann Partnerin geworden.

Die Frage nach dem „wie“

Wenn ich gefragt werde, ob ich meine Kinder zum „richtigen“ Zeitpunkt bekommen habe, kann ich nur antworten, dass es meines Erachtens nie den richtigen Zeitpunkt gibt. Erst das Studium, dann das Referendariat, danach der Berufseinstieg, bei dem man sich erst einmal bewähren möchte. Und so steckt man plötzlich tief in Mandaten, die einen zeitlich enorm fordern. Den „richtigen“ Zeitpunkt für die Familie abzugleichen, ist da meines Erachtens kaum möglich. Für mich kann ich sagen, dass mir Familie immer enorm wichtig war, und ich daher mit der Familiengründung nicht auf den „richtigen“ Zeitpunkt warten wollte. Im Gegenteil. Meine Überzeugung war immer, dass es möglich sein müsste, beides zu vereinen, Familie und Beruf. Im Nachhinein hätte ich am Anfang meiner anwaltlichen Laufbahn gerne länger Vollzeit gearbeitet. Denn Teilzeit bedeutet letztlich, auch nur einen Teil der Arbeitserfahrungen zu sammeln, die oft die männ-

lichen Kollegen oder die Kolleginnen ohne Kinder haben, was den nächsten Karriereschritt dann oft verzögert.

Der Einsatz, den Frauen in der Kanzleiwelt bringen müssen, um Familie und berufliche Ambitionen zu verbinden, ist hoch, phasenweise sehr hoch. Funktionieren kann beides nur, wenn eine starke Motivation dazu da ist, die Familie mitspielt und es entsprechende Angebote in der Sozietät gibt, die die Doppelrolle ermöglichen und erleichtern. Und nicht zu vergessen: Role Models in der eigenen Kanzlei. Vorbilder fördern automatisch das gleichberechtigte Denken in der Kanzlei. So differenzieren wir in den Karrieremöglichkeiten nicht zwischen Mann und Frau. Zusätzlich versuchen wir durch unsere Women Leadership Initiative Frauen weiter zu fördern.

Familie und Karriere schließen sich also keinesfalls aus. Trotzdem darf die Familienplanung die Karriereplanung nicht bereits im Keim ersticken. Richtig gut wird man nur in dem, was einen wirklich interessiert, wofür man sich einsetzt und wofür man auch bereit ist, viel Zeit zu investieren. Beim Spagat zwischen Familie und Beruf ist es nicht immer leicht, darauf zu achten, dass man nicht selbst zu kurz kommt. Wer hier seine Balance findet, wird es als enorm bereichernd empfinden, beides – Familie und Karriere – leben zu können.

Auf Role Models und die eigene Überzeugung kommt es an

Dass Frauen in Kanzleien nicht immer die Karrieren machen, die sie gemessen an ihrer Ausbildung und Qualifikation machen könnten – eigentlich müssten –, hat jedoch auch andere Gründe als „nur“ den Familienaspekt. Teilweise, so erlebe ich es im Austausch mit jüngeren Juristinnen, sind die Frauen zögerlicher, sich auf bestimmte Positionen zu bewerben, Aufgaben an sich zu ziehen oder Verantwortung einzufordern. Teilweise fehlen ihnen in dem Umfeld, in dem sie tätig sind oder für das sie sich am Anfang ihrer Karriere interessieren, die bereits genannten Role Models, die ihnen den Einstieg erleichtern. Teilweise beschreiten sie, sofern nicht der richtige Mentor da ist, eher nicht den Karriereweg, der ihnen als der anstrengendste erscheint, weil sie sich stärker darauf konzentrieren, einen guten Job zu machen als ihre Kräfte auch darauf zu richten, sich im Aufstiegswettbewerb durchzusetzen. Immer mehr Kanzleien haben inzwischen erkannt, dass es wichtig ist, Frauen explizit zu fördern und Absolventinnen gezielt anzusprechen, um sie für die Kanzlei zu begeistern. Die Initiative, die ich am besten kenne, ist natürlich die von Kirkland & Ellis, unsere „Women Leadership Initiative“.

Unter dem Titel „Women in Law“ veranstalten wir zudem seit vielen Jahren in München Workshops für angehende Juristinnen. Entstanden ist die Idee aus dem Wunsch, möglichst viele junge Menschen für eine Karriere in der Großkanzlei zu begeistern – unabhängig vom Geschlecht. Wir haben uns dann doch entschlossen, die geballte „Women Power“ in einem eigenen Format zusammenzubringen, das dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Austausch untereinander dient, weil gerade das Networking unter Frauen oft noch viel zu kurz kommt. Vor allem aber soll der 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 und Karriere zu machen. Die Sorge vor dem letzten Schritt wollen wir den jungen Juristinnen mit Veranstaltungen wie denen von „Women in Law“ nehmen.

Die Sorge vor dem letzten Schritt

Was „Women in Law“ auszeichnet ist, dass alle Teilnehmerin ganz unterschiedliche Eindrücke, Tipps und Erfahrungen mitnehmen. Manchmal sind es die Vorträge von meist Frauen, oft aus unserem internationalen Netzwerk, zu den unterschiedlichsten Themen, die besonders inspirieren. Manchmal treffen Teilnehmerinnen

und Anwältinnen aufeinander und verstehen sich so gut, dass der Kontakt über den Event hinaus bestehen bleibt und eine langjährige Verbundenheit entsteht, wenn nicht auch ein natürlich gewachsenes Mentorenverhältnis.

Indem wir unsere positiven Erfahrungen teilen, zugleich offen und ehrlich darüber berichten, was die besonderen Herausforderungen – nicht nur, aber eben auch für Frauen – in der Großkanzlei sind und es uns gelingt, einen persönlichen und offenen Austausch zu fördern, wecken wir bei vielen Teilnehmerinnen Interesse an der Großkanzlei. Was uns natürlich besonders freut: Zahlreiche Teilnehmerinnen von „Women in Law“ kommen dann tatsächlich als juristische Mitarbeiterinnen oder Referendarinnen zu uns. Und auch wenn sie nicht dauerhaft bei uns bleiben, aber für sich erkannt haben, dass die Karriere in der Großkanzlei nicht nur möglich, sondern auch erstrebenswert ist, sagen wir: Mission accomplished, es geht!

Hinweis zur Autorin:

Dr. Anna Schwander
ist Partnerin bei Kirkland & Ellis
in München.



JUSTITIA AWARD

CALL FOR NOMINATIONS

The Women in Law Initiative invites nominations for the Justitia Awards for outstanding Women in the Law for the following categories:

1. INTERNATIONAL LEADERS | LIFETIME AWARDS
2. ACADEMIA
3. GAME CHANGERS | PIONEERS | YOUNG ACHIEVERS

Deadline for nominations: April 30, 2021

The Awards Ceremony will take place at the Justizpalast, Vienna on September 10, 2021, following the Second International Women in Law Conference



in cooperation with





PRIVATE EQUITY
M&A
CORPORATE
CAPITAL MARKETS
RESTRUCTURING
FINANCE
TAX

BEIJING
BOSTON
CHICAGO
DALLAS
HONG KONG
HOUSTON
LONDON
LOS ANGELES
MUNICH
NEW YORK
PALO ALTO
PARIS
SAN FRANCISCO
SHANGHAI
WASHINGTON, D.C.

Bist Du Kirkland?
Bist Du Ellis?

Oder bist Du beides?

Wo willst Du über Dich hinauswachsen:
in einer dynamischen Boutique oder in dem
globalen Powerhouse einer amerikanischen
Top-5-Wirtschaftskanzlei?

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

Wenn Du also Gaudi auf der Wiesen
schätzt, aber auch ein klassisches
Thanksgiving-Dinner magst, dann ist
Kirkland & Ellis genau das Richtige für Dich:
Weitere Infos zu uns findest Du auf
karriere.kirkland.com

Werde eine

K&Eryphäe

www.karriere.kirkland.com

KIRKLAND & ELLIS

Netzwerken für Juristinnen

Netzwerken ist in seiner Wirkung kaum zu unterschätzen. Egal, ob man auf der Suche nach einem tollen Sportverein oder seinem Traum(studierenden)job ist, oder ob man sich gesellschaftlich gegen den Klimawandel einsetzt – ohne Netzwerke kommt man selten weit. Wer sich in der Mehrheitsgesellschaft nicht immer repräsentiert fühlt, zudem kann davon profitieren, sich zeitweise in einer „Bubble“ aufzuhalten, um sich mit neuer Energie zu versorgen.

Netzwerke erfüllen hierbei gleich mehrere Funktionen: Relevante Informationen werden ausgetauscht. Man unterstützt andere. Man erfährt Unterstützung. Die eigene Sichtbarkeit erhöht sich. Außerdem können Netzwerke die Funktion von „Safe Spaces“ erfüllen, in denen sich Mitglieder über sensible Erfahrungen austauschen können und/oder in einer Art und Weise verstanden wissen, die sie außerhalb des Netzwerks oft nicht erfahren.

Was für Jurist*innen gilt, gilt für Juristinnen* umso mehr

Egal, für welche Branche man sich entscheidet – Leistung ist in aller Regel ein wichtiger Treiber für das berufliche Fortkommen. Gute Leistung allein ermöglicht es jedoch selten, beruflich weite Sprünge zu machen. Daneben kommt es auf Empfehlungen und die eigene Reputation am Markt an. Beide Faktoren sind oft der Schlüssel für die gerichtliche Abordnung, für die Einladung, um einen Pitch für ein Mandat einzureichen oder um auf einer Fachkonferenz einen Vortrag zu halten. Haben Netzwerke damit für Jurist*innen im Allgemeinen schon eine besondere Bedeutung, können sie für Juristinnen* einige zusätzliche Komponenten bieten:

Wer sich als Juristin* dazu entscheidet, Familie und eine zeitlich anspruchsvolle Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren, bewegt sich damit noch immer außerhalb der gesellschaftlichen Norm. So müssen sich beruflich ambitionierte Mütter oftmals für ihre Entscheidungen rechtfertigen und es wird ihnen schnell unterstellt, aufgrund ihrer „Rolle“ als Mutter nicht mehr leistungsfähig zu sein. Aber auch Frauen ohne Kinder sehen sich immer wieder Vorurteilen oder unangemessenem Verhalten durch Vorgesetzte ausgesetzt. Um sich eine gesunde Resilienz für solche Situationen aufzubauen, kann es helfen, sich gezielt mit Personen zu umgeben, vor denen der eigene Werdegang nicht gerechtfertigt werden muss. Noch besser ist, wenn der Austausch die Inspiration für den eigenen Werdegang fördert.

Einige der klassischen Netzwerkgelegenheiten sind für Juristinnen* deutlich schwerer zugänglich als für Juristen. Mehr oder wenige feste durch den*die Arbeitgeber*in organisierte Fußballrunden, exzessive Abende an der Bar oder Verabredungen zum Dinner sind für viele Juristen eine willkommene Gelegenheit, sich inner-

halb kurzer Zeit über Alters-, Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinaus zu vernetzen. Was für Juristen jedoch ohne Weiteres gesellschaftlich anerkannt ist, wird für Juristinnen* oftmals zum Problem. Nicht zufällig wird gerade jungen Juristinnen* regelmäßig empfohlen, keine missverständlich wirkenden Dinnereinladungen auszusprechen oder anzunehmen, sondern auf einen Lunchtermin auszuweichen. Umso wichtiger ist es daher, sich andere Netzwerk-Gelegenheiten zu schaffen.

***Praktische Tipps:** Eine positive Einstellung zum Netzwerken entwickeln. Sich eine gewisse Offenheit und Grundfreundlichkeit in allen Lebenssituationen aneignen – manchmal ergeben sich Kontakte in gänzlich unvorhergesehenen Situationen. Schon im Studium mit dem Netzwerken anfangen. Sich spätestens nach dem ersten Examen ein LinkedIn-Profil anlegen und sein Netzwerk dort aufbauen.*

Der Aufbau eines professionellen Netzwerks

Der Aufbau eines stabilen Netzwerks dauert oftmals Jahre. Der Weg dahin besteht aus vielen kleinen Schritten. Viele davon lassen sich ganz einfach umsetzen.

Fachliche Zusammenkünfte sind ein hervorragendes Mittel, um den eigenen Kontakt-Radius zu erweitern und sich mit Personen mit überschneidenden beruflichen Interessen zu vernetzen. Egal, ob wissenschaftliche Konferenz, Workshop, Moot Court oder Kanzlei-Event, grundsätzlich kommt es immer auf dieselben drei Schritte an: Vorbereitung, aktive Teilnahme und Nachbereitung. Kontakte lassen sich besser knüpfen, wenn man Gesprächspartner*innen eine Visitenkarte mit Namen und E-Mail-Adresse überreichen kann. Interessante Gespräche entstehen, wenn man sich selbst aktiv in die Veranstaltung einbringt und auf eine Begleitung verzichtet. Nachhaltig fruchten können geknüpfte lose Kontakte aber nur, wenn man sich regelmäßig auf weiteren Veranstaltungen, beim Lunch oder über berufliche Online-Netzwerke wie LinkedIn „über den Weg läuft“.

Publikationen und Vorträge steigern die eigene Sichtbarkeit in der fachlichen Szene, vermögen dadurch den fachlichen Austausch anzuregen und einen selbst für das Netzwerk anderer interessant zu machen. Vervielfältigen lässt sich dieser Effekt, indem man auf die Publikation in seinem online gepflegten Netzwerk aufmerksam macht. Auch wenn Privates in diesen nur wenig Erwähnung findet, können auch persönliche Stellungnahmen – solange wohl dosiert – zu einer interessanten Erweiterung des Netzwerks beitragen.

Zuletzt sollte man nie die Kontakte zu den eigenen „Peers“ unterschätzen – wer heute noch in der Vorlesung neben einem sitzt könnte in mehreren Jahren Leiter*in einer Rechtsabteilung sein.

Fortsetzung auf der übernächsten Seite

Beste Aussichten für Ihren Aufstieg. Karriere mit Perspektiven.

GSK Stockmann ist eine führende unabhängige europäische Wirtschaftskanzlei mit über 200 Rechtsanwälten und Steuerberatern in Deutschland und Luxemburg. Bei internationalen Transaktionen und Projekten arbeitet GSK Stockmann eng mit ausgewählten namhaften Kanzleien im Ausland zusammen.

Wenn es um Immobilienrecht und Finanzdienstleistungen geht, zählt GSK Stockmann zu den ersten Adressen. Darüber hinaus verfügen wir über umfassende Expertise in den Sektoren Fonds, Kapitalmarkt, Öffentlicher Sektor, Mobility, Energiewirtschaft und Healthcare. Für Beratung mit wirtschaftlichem Fokus und unternehmerischer Weitsicht. Dafür steht: Your perspective.

Als Platz 15 der 100 Top-Arbeitgeber bieten wir Nachwuchstalenten eine individuelle Ausbildung, beste Karriereperspektiven mit umfangreichen Entwicklungsmöglichkeiten und direktem Mandantenkontakt. Bewerben Sie sich jetzt als

Rechtsanwalt, Referendar oder wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d).

Sie arbeiten in einem starken, hochmotivierten Team in herausfordernden und spannenden Mandaten und werden von einem Partner als Mentor begleitet. Es erwarten Sie konkrete Karriereperspektiven bei entsprechender fachlicher, persönlicher sowie unternehmerischer Entwicklung. Im Rahmen unserer GSK Academy bieten wir Seminare und Workshops, wie beispielsweise das Seminar „Selbstmarketing für Anwältinnen“ an. In diesem Praxisseminar stehen die durchsetzungsstarke Kommunikation sowie Selbstmarketingstrategien im Mittelpunkt. Anhand von berufsalltagsrelevanten Situationen, die in diesem Seminar aufgegriffen und geübt werden, soll die individuelle Kommunikationsfähigkeit geschärft und das rhetorische Repertoire gezielt erweitert werden.

Werfen Sie einen Blick hinter die Kulissen und erfahren Sie mehr auf unserer Website zu Ihren Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten bei GSK Stockmann. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

GSK Stockmann
Human Resources Team

+49 30 203907-0 | JOBS@GSK.DE



YOUR PERSPECTIVE.
[CAREER.GSK.DE](https://career.gsk.de)



Praktische Tipps: *Veranstaltungen vorzugsweise alleine besuchen. Mindestens einen inhaltlichen Beitrag auf jeder Veranstaltung leisten. Ein interessantes Gespräch bei einem (virtuellen) Kaffee fortsetzen. Neue Kontakte seinem professionellen Online-Netzwerk hinzufügen. Professionelle Online-Netzwerken über die Vernetzung hinaus aktiv nutzen für Posts und Kommentare.*

Netzwerken beitreten: Die Qual der (Aus-)Wahl

Auch bereits bestehende Netzwerke können eine hervorragende Anknüpfungsmöglichkeit sein, um das eigene Netzwerk aufzubauen. Spätestens mit dem Eintritt ins Berufsleben wird die Zeit aber knapp. Besonders rares Gut ist sie meist für Eltern, die Berufsleben, familiäre Zeit und Netzwerken miteinander vereinbaren wollen. Entsprechend sorgfältig sollte die Auswahl der Netzwerke erfolgen, denen man sich anschließen möchte.

Wer insbesondere den Markt kennenlernen und die eigene Reputation am Markt aufbauen möchte, tut gut daran, sich in den entsprechenden juristischen oder fachlichen Netzwerken umzusehen. In vielen Rechtsgebieten gibt es deutschlandweit, regional und/oder international agierende Netzwerke, die den fachlichen Austausch für Jurist*innen erleichtern. Hinzukommend gibt es in vielen Netzwerken „Jugend“-Organisationen für die jüngeren Mitglieder.

Wer seine Resilienz stärken will und Inspiration sucht, ist gut darin beraten, sich einem entsprechenden Netzwerk anzuschließen. Dies können Frauennetzwerke sein, die ihre Schnittmenge über ein juristisches Fachgebiet, die Vereinbarung von Mutterschaft mit einer anspruchsvollen beruflichen Tätigkeit, oder das Interesse an einer Karriere in der Wirtschaft haben. Netzwerke mit vergleichbaren Effekten gibt es etwa für Migrant*innen der ersten oder zweiten Generation, die auf keine oder wenige beruflich unterstützende Netzwerke der Eltern zurückgreifen können.

Wer gezielt Austausch außerhalb der beruflich ausgetretenen Pfade sucht, kann sich außerdem geschlechtsunabhängigen, themenübergreifenden Netzwerken anschließen. Diese können sich zum Beispiel politischen oder karikativen Zwecken verschreiben haben.

Praktische Tipps: *Sich vorab gut überlegen, was man in einem Netzwerk genau sucht. Unternehmensinterne und unternehmensexterne Netzwerke in die Überlegung mit einbeziehen. Sich nur an Netzwerke binden, deren Mitglieder einem spannend und sympathisch genug erscheinen, um regelmäßig an Veranstaltungen teilzunehmen. Ämter übernehmen.*

Ausblick

Der Einstieg ins Netzwerken fällt nicht immer leicht. Gleichwohl kann ich aus eigener Erfahrung sagen, dass es sich lernen lässt. Insbesondere die tägliche oder zumindest wöchentliche Routine kann hierbei helfen. Das Einarbeiten lohnt sich: Ganz abgesehen von den potentiellen beruflichen Entwicklungschancen kann Netzwerken unheimlich viel Spaß machen und den eigenen Horizont beständig erweitern.

Hinweis zur Autorin:

Dr. Nadja Harraschain

ist Gründerin und Geschäftsführerin von breaking.through sowie Rechtsreferendarin am OLG Frankfurt. Die Autorin dankt Jennifer Seyderhelm für ihre kritische Durchsicht des Beitrags.



Unsere Media-Beratung



Stellenmarkt Kanzleien

A-K

Daniela Uphoff
Telefon (089) 3 81 89-610
daniela.uphoff@beck.de

L-Z

Christina Stauber
Telefon (089) 3 81 89-681
christina.stauber@beck.de

Aus- und Weiterbildung | Lehre + Forschung

Daniela Uphoff
Telefon (089) 3 81 89-610
daniela.uphoff@beck.de

Stellenmarkt Unternehmen

A-J

Katrin Maier
Telefon (089) 3 81 89-611
katrin.maier@beck.de

K-Z

Julia Nüsslein
Telefon (089) 3 81 89-604
julia.nuesslein@beck.de

Verlage | Verbände | Öffentliche Einrichtungen

Andrea Horn
Telefon (089) 3 81 89-607
andrea.horn@beck.de

IT | Software

Christina Stauber
Telefon (089) 3 81 89-681
christina.stauber@beck.de

Produkt-/ Imagekommunikation A-J

Katrin Maier
Telefon (089) 3 81 89-611
katrin.maier@beck.de

K-Z

Julia Nüsslein
Telefon (089) 3 81 89-604
julia.nuesslein@beck.de

Keykunden

Thomas Hepp
Telefon (089) 3 81 89-612
thomas.hepp@beck.de

Leiter Media Sales

Thomas Hepp
Telefon (089) 3 81 89-612
thomas.hepp@beck.de

Allgemeine Anfragen

Telefon (089) 3 81 89-687
Telefax (089) 3 81 89-589
mediaberatung@beck.de

**Bevor Sie die Definition
von Polyzentrik googeln,
kommen Sie zu Dentons.
Wir leben sie.**

The law firm of the future is here.



Wir freuen uns auf Sie!

career.germany@dentons.com