

# Karriere-Special

## „So fördern Kanzleien ihre Mitarbeiter (m/w/d)“

---

Einblicke in die Praxis



# Passgenaue Förderung durch Perspektivwechsel

*Mit einer eigenen Akademie zur Mitarbeitendenförderung kann nicht jede Kanzlei aufwarten. Bei GSK Stockmann gibt es diese und darüber hinaus ein ganzes Bündel an Maßnahmen, die Inka La Ruffa, Leiterin Human Resources, im Gespräch mit unserer BECK Stellenmarkt-Redakteurin Susanne Raff ausführt.*

## **Frau La Ruffa, „Your Perspective“ ist ein Leitsatz von GSK Stockmann. Was können wir uns darunter vorstellen?**

Als Arbeitgeber haben wir den Anspruch, uns fortlaufend im Hinblick auf attraktive Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln. Ein Wechsel von der Arbeitgeber- zur Mitarbeiterperspektive ermöglicht dies. In Befragungen, Workshops und Interviews mit Mitarbeitenden ermitteln wir regelmäßig verschiedenste Bedürfnisse, die in unser Personalkonzept einfließen. Ein gutes Beispiel ist der langfristige Umgang mit mobilem Arbeiten und generell dem Wunsch nach Flexibilität.

## **Bitte erzählen Sie uns, welche Karriereperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten junge Juristen (m/w/d) bei Ihnen erwarten können.**

Schon während des Jurastudiums besteht die Möglichkeit, bei GSK Stockmann als Praktikant/in, Referendar bzw. Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/in zu arbeiten. Nach dem Zweiten Staatsexamen kann man bei uns als Associate starten. Die Associate-Laufbahn umfasst i.d.R. sechs Jahre, ab dem vierten Berufsjahr kann man zum Senior Associate aufsteigen. Nach dem Senior Associate erfolgt dann die Entwicklung über den Local Partner in die Equity Partnerschaft oder alternativ zum Counsel. Auch ein Wechsel vom Counsel zum Local Partner und umgekehrt ist möglich.

Der Aufstieg auf dieser Karriereleiter hängt ausschließlich von der individuellen Entwicklung des Anwalts ab. Mithilfe einer Levelsystematik, also objektiven Kriterien, wird der jeweilige Entwicklungsstand unserer Associates sichtbar. Diese Systematik wurde übrigens gemeinsam mit unseren Associates und Partnern geschaffen.

In Karriereentwicklungsseminaren helfen wir Associates, ihre Kompetenzen zu entwickeln und ihre Motivation zu erkennen und sich so für ihren weiteren Weg zu entscheiden.

## **Wie viele Partner ernennen Sie pro Jahr?**

Das variiert, dieses Jahr haben wir zwei Counsel, neun Local Partner und drei Equity Partner aus den eigenen Reihen ernannt.

## **Welchen Zweck verfolgen Sie mit der GSK Academy und auf welche Angebote können Ihre Mitarbeitenden dort zurückgreifen?**

Ein Ziel ist, alle Mitarbeitenden dauerhaft zu begleiten und auf alle Herausforderungen in ihrer Arbeit vorzubereiten. Derzeit bieten wir in der GSK Academy 30 verschiedene Themenschwerpunkte an, die auch stetig neu- und weiterentwickelt werden. Hierzu führen wir im Vorfeld Befragungen in der Belegschaft durch, welche Wünsche es zu neuen Themen gibt, ob man Themen wiederholen soll und natürlich auch, wie die bisherigen Schwerpunkte ankamen.

Ein weiteres Ziel ist der standortübergreifende Austausch, die Vernetzung untereinander, die wir durch die Verbindung von fachlichem Austausch mit geselligen Events, vor der Pandemie z.B. in Form eines großen Anwaltstreffens auf Mallorca, fördern.

## **Die Corona-Pandemie hat unser aller Arbeitsleben massiv beeinträchtigt. Haben Sie darauf auch mit Angeboten zum mobilen Arbeiten gezielt reagiert?**

Bereits vor der Pandemie nahmen wir ein Interesse an mehr Flexibilität bei unseren Mitarbeitern wahr. In der Pandemie haben wir festgestellt, dass mobiles Arbeiten gut mit unseren Arbeitsabläufen vereinbart werden kann. Daher haben wir in unserer Policy nun auch mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatem festgeschrieben. Gleichzeitig ist es wichtig, den persönlichen Austausch mit den Kollegen beizubehalten. Gerade junge Associates finden den Kontakt zu erfahrenen Kollegen in der Kanzlei notwendig.

Nach der Pandemie können Mitarbeitende einen Tag pro Woche mobil arbeiten, was regelmäßig auf zwei Tage ausgeweitet werden kann. Darüber hinaus ist mobiles Arbeiten auf Basis individueller Teamabstimmung auch möglich.

## **Inwieweit unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden weiterhin dabei, sich auf die großen Veränderungen des digitalen Zeitalters einzustellen?**

Bereits 2018 wurde GSK Stockmann als Legal Tech-Kanzlei anerkannt und im folgenden Jahr ausgezeichnet. Wir haben frühzeitig alle Berufsebenen in diese Entwicklung eingebunden und unterstützen den Know-How-Aufbau mit internen Seminaren oder digitalen Business Lunches. Im Jahr 2020 wurde das Competence Center Digitalisierung gegründet, das u.a. vom Kanzlei-management gesteuert wird. Ein interdisziplinäres Team entwickelt und vermarktet digitale Rechtsberatungsprodukte, veranstaltet Innovationsworkshops und verantwortet den Ausbau unserer digitalen Mandantenplattform, der „GSK HUB“.

**Auf Ihrer Karriereseite erwarten Sie „herausragende Talente“ als Bewerber. Was genau verstehen Sie darunter – wer passt zu GSK Stockmann und was sollten Bewerber mitbringen (außer hervorragender Examina)?**

Hervorragende juristische Kenntnisse bilden natürlich eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere bei GSK Stockmann. Darüber hinaus sollten Bewerber Teamfähigkeit für ein proaktives Miteinander, Engagement, Initiative, Verlässlichkeit und insbesondere eine hohe Auffassungsgabe mitbringen. Alles in allem muss das Gesamtpaket stimmen: Wir suchen nach Persönlichkeiten, die ihre Karriere mitgestalten, auf hohem Qualitätsniveau arbeiten und Dinge mit Leidenschaft bewegen und vorantreiben wollen.

**Mentoring ist bei GSK Stockmann auch ein wichtiger Aspekt. Warum ist ein gutes Mentorenprogramm gerade für Berufsanfänger so essenziell?**

Unsere Anwälte absolvieren eine enorme Entwicklungskurve, die ohne Mentor kaum möglich wäre. Ab Tag 1 werden unsere Anwälte über ihre gesamte Anwaltslaufbahn von einem oder mehreren Mentoren begleitet. Beim Aufstieg in die Partnerschaft ist es sogar noch bedeutender, Mentoren zur Seite zu haben. Daher gibt es bei GSK Stockmann auch eine Mentoren-Policy, in der u.a. ein Mentorentraining festgelegt ist. Mentor kann man nur freiwillig werden, denn dazu braucht es Interesse und Motivation für diese verantwortungsvolle Aufgabe. Ein Mentor ist im regelmäßigen Austausch mit seinem Mentee, berät ihn und reflektiert mit ihm die Arbeitsergebnisse und die Gesamtentwicklung.

**Inwieweit sind bei Ihnen Berufseinsteiger in die Mandatsarbeit eingebunden?**

Ab dem ersten Tag wird der Nachwuchs in die Mandatsarbeit einbezogen und nimmt auch an Terminen teil. Er soll ja die Aufgaben und Verantwortung im Laufe der Associate-Laufbahn möglichst frühzeitig weitestgehend eigenständig übernehmen. Wichtig ist hier auch die Einbeziehung in bereichs- oder standortübergreifende Mandate, um eine frühzeitige Vernetzung innerhalb der Kanzlei herzustellen. Wir bieten als Kanzlei damit von Anfang an die Möglichkeit, sich zu einer eigenen Anwaltpersönlichkeit zu entwickeln.

**Mehrdimensionale Feedbacks und persönliches Coaching sind wesentliche Bausteine im Rahmen der individuellen Karriereförderung bei GSK Stockmann. Bitte beschreiben Sie uns, was Nachwuchsjuristen und -juristinnen hier erwarten dürfen.**

Feedbacks sind ein wesentliches Ausbildungselement, vor allem durch den Mentor, aber auch von weiteren Kollegen und anderen

Feedbackgebern, nach dem Motto „viele sehen mehr als einer“. Je weiter ein Mitarbeiter vorangeht, umso institutionalisierter wird die Feedbackkultur. In unserem sog. 270°-Programm geben eine Vielzahl von Kollegen und Vorgesetzten anonymisiert, möglichst offen und ehrlich ihre Rückmeldung. In einem jährlichen Feedbacktraining von Feedbackgebern und -empfangenden lernen sie diese nicht ganz einfache Aufgabe.

Diese Feedbackkultur ist in der Kanzleiwelt noch kein sehr weit verbreitetes Instrument – es muss gut kommuniziert und interpretiert werden, damit ehrliches Feedback gegeben und auch angenommen werden kann. Wir werden hierbei von einem externen Dienstleister unterstützt. Eine Umfrage unter unseren Local Partnern hat ergeben, dass unser 270°-Programm enorm hilft und ein gewinnbringendes Instrument darstellt.

Das persönliche Coaching ist vor allem bei der Entwicklung eigener Business Cases unserer Local Partner von Bedeutung. Es wird einmal jährlich von externen Coaches durchgeführt.

**Welchen Karriere-Ratschlag würden Sie ambitionierten Nachwuchsjuristen (m/w/d) an die Hand geben, die in einer Wirtschaftskanzlei durchstarten wollen?**

Auf jeden Fall sollten sie bereits während ihrer Ausbildung Kontakte knüpfen, z.B. im Referendariat oder über Praktika. So finden Associates oft den Weg zu uns, da sie uns bereits kennengelernt haben. Weitere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme sind Karrieremessen oder Inhouse-Events, wo man einen ersten Eindruck von der Kanzleikultur erhält. Sehr wichtig ist auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion, um festzustellen, ob man diese Laufbahn überhaupt gehen möchte. Denn nur mit Leidenschaft für das, was man tut und mit Lust auf die Herausforderung und die eigene Entwicklung in diesem Bereich wird man erfolgreich sein.

#### **Hinweis zur Interviewpartnerin:**

##### **Inka La Ruffa**

hat sich bereits im Rahmen ihres Studiums der Wirtschaftswissenschaften auf den Personalbereich spezialisiert und ist seit 20 Jahren im Human Resources Management tätig. Seit vier Jahren leitet sie die Personalarbeit bei der Wirtschaftskanzlei GSK Stockmann mit über 500 Beschäftigten an sechs Standorten in Deutschland und Luxemburg.



# Ist Ihre Decke noch aus Glas? – Vielfältige Talentförderung auf dem Weg in die Partnerschaft

*2018 waren 58,1% der AbsolventInnen des Jurastudiums weiblich (Pressemitteilung Bundesamt für Justiz 26.04.2020). Im Jahr 2017 wurden mit 52 Prozent erstmals mehr Frauen als Männer für den Anwaltsberuf zugelassen (Soldan Institut, 2019). Etwa 50% der Berufseinsteigerinnen in Kanzleien sind weiblich. Im Durchschnitt liegt der Anteil der Frauen, die dann später aus eigenen Reihen zur Partnerin ernannt werden, allerdings nur bei etwa 25%. Der grundsätzliche Anteil von Frauen in der Partnerschaft liegt aufgrund der langen Historie einer männerdominierten Profession bei den meisten Kanzleien noch deutlich darunter.*

## Strukturelle Barrieren als Ursache für die schleppende Veränderung?

Die Tendenz zur Veränderung ist da, die gläserne Decke nicht mehr überall so undurchdringbar wie früher, dennoch fällt es Kanzleien nach wie vor schwer, weibliche Talente dauerhaft zu binden und bis in die Partnerriege zu fördern. Und das ist letztendlich eine Lose-Lose-Situation für beide Parteien. Es ist ja nicht so, dass es einen Überfluss an männlichen Talenten gäbe, ganz abgesehen davon, dass es mittlerweile erwiesen ist, dass vielfältige Teams erfolgreicher sind. Karriere machen in einer Kanzlei ist für Frauen immer noch eine besondere Herausforderung, ebenso schwierig ist es für Männer als Anwalt in einer Kanzlei einen ausgewogeneren Work-Life-Fit zu bekommen. Die hier zugrundeliegenden Themen sind sich bei beiden Geschlechtern sehr ähnlich.

Zwar gibt es in vielen Kanzleien mittlerweile mehr oder weniger ausgefeilte Programme zur Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, häufig existieren diese allerdings stärker auf dem Papier als in der Realität. Rollen Vorbilder, die diese Ansätze wirklich umsetzen und leben sind nach wie vor dünn gesät. Als Begründung, warum immer noch so wenig Partnerinnen ernannt werden, kommen aus Partnerschaft und Personalabteilung häufig die gleichen Argumente:

### 1) Viele Frauen gelangen gar nicht erst in den Pool der PartnerkandidatInnen

Sie machen zu einem früheren Zeitpunkt einen Karriereshift, da sie wenig Chancen in Kanzleien sehen, Familie und Karriere unter einen Hut zu bekommen. Eine Partnerin einer Großkanzlei hat auf die Frage ‚Welchen Rat würden Sie jüngeren Juristinnen mitgeben?‘ in einem Interview gesagt, dass man selbst als Frau die Initiative ergreifen muss: ‚Es wird keiner kommen und sagen: Toll, dass du da bist. Jetzt schauen wir mal, wie wir gemeinsam die Hürden beseitigen.‘ Warum eigentlich nicht?

### 2) Frauen wollen gar nicht Partnerin werden

Das mag auf manche Frauen zutreffen, mittlerweile auch auf manche Männer. Verallgemeinert man deshalb, dass niemand Partner werden will?

### 3) Teilzeitarbeit kann die Mandantenansprüche nicht in ausreichendem Maße erfüllen

Hier wäre es grundsätzlich einmal interessant, den Wahrheitsgehalt dieser Aussage zu überprüfen. Man hört doch mittlerweile häufiger, dass MandantInnen sich sehr gut und ohne Nachteile auf flexible Arbeitszeitmodelle ihrer Anwältinnen einstellen können. Zumal von den Auftraggebern jetzt schon häufig Diversität im Beratungsteam explizit gefordert wird und sich gerade größere Unternehmen bereits als Vorbild für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentieren.

### 4) Jobsharing ist keine Option

Ein Personalchef einer großen Kanzlei hat einmal in einem Interview gesagt ‚Sich ein Mandat zu teilen, funktioniert nicht. Das ist wie bei einer Herz-OP: Die macht auch ein Chirurg von Anfang bis Ende‘. Nur dass ein Mandat eben keine Operation am offenen Herzen ist. Und bereits mindestens eine Kanzlei macht vor, dass Jobsharing sogar im Transaktionsbereich funktionieren kann.

## So gelingt die Förderung in der Kanzlei – vorurteilsfrei und zukunftsorientiert

Nichtsdestotrotz können es sich Kanzleien auch in der Zukunft nicht leisten, den Aufstieg von Frauen in die Partnerschaft mit niedriger Priorität hintenanzustellen. Natürlich ist das keine reine Bringschuld der Kanzlei, auch frau selbst kann sehr viel dafür tun, ihre Karriereentwicklung positiv zu beeinflussen. Es ist grundsätzlich ein Geben und Nehmen, das am Ende dazu führt, dass alle AnwältInnen ihr volles Potential ausschöpfen können. Die folgenden Punkte geben eine Anregung, was man als Kanzlei tun kann, um diesen Prozess zu unterstützen:

### 1) Nehmen Sie die Sache ernst!

Es gibt wenig Schlimmeres als eine Kanzlei, die in sämtlichen Recruitment-Aktivitäten Frauenförderung und eine entsprechend vielfältige Kultur verspricht und im wahren Leben nichts davon einhalten kann. Es geht um mehr als um Programme, die vom oberen Management, der Personalabteilung und den wenigen Frauen in der Partnerschaft vorangetrieben werden. Es braucht eine offene Haltung, die sich durch alle Reihen der Kanzlei durchzieht und wirklich gelebt wird. Hierzu gehört auch, Rollen Vorbilder zu stärken und zugänglich zu machen.

**2) Sprechen Sie über langfristige Karriereziele, Erwartungen und Möglichkeiten!**

Viel zu oft wird – nicht nur mit Frauen – zu wenig konkret über langfristige Karriereziele gesprochen. Und wenn sie dann schwanger sind, erübrigt sich das ja von selbst. Je früher in der Karriere klare Ziele sowie die daran geknüpften Erwartungen von beiden Seiten thematisiert werden, umso deutlicher eröffnen sich Möglichkeiten, auf die dann ganz gezielt hingearbeitet werden kann. So kann schon lange vor einer möglichen Schwangerschaft deutlich gemacht werden, dass ein Kind keinen Karriereknick bedeuten muss.

**3) Schaffen Sie ein sicheres Umfeld, in dem Frauen sich trauen!**

Leider ist es immer noch häufig so, dass Frauen sich weniger zutrauen und dementsprechend weniger nach vorne treten, wenn es um Herausforderungen und Innovation geht. Ein angstfreier Raum, in dem Vertrauen herrscht, eine angemessene Fehlerkultur praktiziert wird und Mitarbeitende gleichermaßen gefordert wie gefördert werden, eröffnet die Möglichkeit, hier ein wenig ‚wagemutiger‘ zu sein.

**4) Implementieren Sie vorurteilsfreie Prozesse!**

Klar strukturierte Prozesse für Einstellungen, Gehaltserhöhungen, Boni und Beförderungen, die durch eine neutrale Gruppe an Entscheidern, wie z.B. ein entsprechendes Komitee, begleitet werden, geben beiden Geschlechtern gleichwertigere Chancen und fördern damit vorurteilsfreie Entscheidungen. Führungskräfte zu z.B. Unconscious Bias zu schulen, liefert hier einen weiteren Mehrwert.

**5) Bieten Sie Elternzeit-Coaching an!**

Die Begleitung von Vorbereitung der Elternzeit bis zum Wiedereinstieg durch einen professionellen Coach erleichtert insbesondere die Umstellung auf die neue Doppelrolle als Mutter und Berufstätige und unterstützt klare Kommunikation, Zielfindung mit der Kanzlei und die erfolgreiche Umsetzung. Mit diesem Angebot machen Sie deutlich, dass Ihnen die langfristige Zusammenarbeit wichtig ist und Sie eine entsprechende erfolgreiche Weiterentwicklung fördern möchten.

**6) Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden durch ganz praktische Dinge!**

Ob das jetzt die Zusammenarbeit mit einem Familien-Service zur Notfall-Kinderbetreuung ist, das Eltern-Kind-Büro oder ein Platzkontingent in einer Kita mit besonders guten Öffnungszeiten, alles was Sie anbieten, um eine bessere Organisation zu unterstützen, ist hilfreich und wird von Mitarbeitenden sehr geschätzt. Auch ein Reinigungs- oder Einkaufsservice schenkt Zeit, die besser genutzt werden kann, ebenso der Yogakurs oder das Massageangebot vor Ort. Jeder praktische Mehrwert spart Zeit, Energie und Nerven.

**7) Distanzieren Sie sich deutlich von herabsetzendem Verhalten!**

Es mag zwar nicht immer gleich in der Zeitung stehen, aber stillschweigend geduldetes herabsetzendes Verhalten schadet der Kanzleikultur sehr. Ob das jetzt dumme Sprüche sind wie ‚Zieh Dir morgen zum Mandanten-Meeting was Schönes an‘, die Hand auf dem Po oder Schlimmeres, irgendwer hat es mitbekommen und darüber wird geredet. Und in einem solchen Umfeld fühlt man sich weder sicher noch respektiert, und wohl schon gar nicht. Vermitteln Sie nicht, dass man lernen muss, damit professionell und ohne Zicken umzugehen, sondern dass ein solches Verhalten ausdrücklich nicht geduldet und gegebenenfalls entsprechend geahndet wird. Und tun Sie es dann auch.

**8) Fördern Sie das Netzwerken!**

Eine erfolgreiche Karriere lebt von einem guten Netzwerk. Je früher dieses aufgebaut wird, umso besser. Das betrifft sowohl das Netzwerken mit potentiellen und bestehenden Mandanten als auch das Kennenlernen möglichst vieler Menschen innerhalb der Kanzlei, standort- und länderübergreifend. Fördern Sie, dass man sich austauscht, über Erfolge, Herausforderungen und Ideen. Ermutigen Sie insbesondere Frauen, sich z.B. branchenspezifischen Netzwerken anzuschließen und in den aktiven Austausch zu gehen. Das erhöht die Sichtbarkeit und stärkt dazu noch das Selbstvertrauen.

Die Umsetzung solcher Maßnahmen und insbesondere die Entwicklung hin zu einer vorurteilsfreien, vielfältigen und talentfördernden Kultur funktioniert nicht von heute auf morgen. Jeder einzelne Schritt macht jedoch bereits einen Unterschied. Insbesondere eine entsprechende Haltung kann schon sehr viel verändern. Wichtig ist auch, sich von Stolpersteinen nicht beirren zu lassen. Die Arbeit an der gläsernen Decke ist mühsam, aber sie lohnt sich.

**Hinweis zur Autorin:**

**Diane Manz**

ist Dipl.-Psychologin und systemischer Business Coach. Als Inhaberin von *brandung | coaching & consulting* 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.



GSK Stockmann ermöglicht eine Karriere, wo Teams stark, Kollegen aufgeschlossen, Entwicklungsmöglichkeiten maßgeschneidert und Aufstiegschancen realistisch sind. Wir bieten allen unseren Mitarbeitenden individuelle Entwicklungsperspektiven und die Möglichkeit ihre Karriere aktiv mitzugestalten. Im Rahmen unserer GSK Academy unterstützen wir die persönliche und fachliche Entwicklung mit einem hochwertigen, umfangreichen Angebot an Seminaren und Workshops.

### Ihr Berufseinstieg, Ihre Entwicklung

GSK Stockmann bietet Nachwuchstalenten die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen zu sammeln und Einblicke in die tägliche Arbeit einer Wirtschaftskanzlei zu gewinnen. Wir fördern Nachwuchsjuristinnen und -juristen entsprechend ihrem individuellen Ausbildungsstand im Rahmen von Praktika, Referendariaten, als Teil einer Ausbildung oder Tätigkeit neben dem Studium. Der Fokus liegt dabei stets auf der persönlichen und praxisnahen Ausbildung im Austausch mit einem Mentor.

### Your perspective – Beste Aussichten für Ihren Aufstieg

Wir setzen uns mit maßgeschneiderten Programmen für die Förderung unserer Mitarbeitenden und die kompetente Begleitung bei ihrer Entwicklung ein. Wir begleiten die Entwicklung mit unserem Mentorenprogramm, mehrdimensionalen Feedbacks und persönlichem Coaching. Wir sehen die Welt mit den Augen unserer Mitarbeitenden, für ihren Erfolg in ihrer Karriere. Das ist, was hinter unserem Leitsatz steht: „Your perspective.“

### GSK ACADEMY – Ihr Talent ist unsere Verantwortung.

Für eine erfolgreiche Karriere setzen wir auf die Förderung individueller Potenziale. Wir bieten unseren Mit-

arbeitenden individuelle Entwicklungsperspektiven bei entsprechender Weiterbildung im Rahmen der GSK Academy. Mit unseren Angeboten rücken wir die Entwicklung von fachlichen wie auch methodischen und sozialen Kompetenzen in den Fokus. Dabei wird auch das bereichsübergreifende Lernen durch interne Seminare gefördert, in welchen sich sowohl Partnerinnen und Partner als auch Associates mit ihrem Wissen einbringen und selbstständig Seminare leiten.



**Julia Boßlet, Associate,  
Immobilienrecht**



*GSK hat mein LL.M.-  
Studium im Ausland  
mit dem Theo-Waigel-  
Stipendium bezuschusst. In der all-  
täglichen Arbeit wurde mir bereits  
früh viel Verantwortung in der Man-  
datsarbeit übertragen, die mir eine  
steile Lernkurve ermöglicht hat.*

### Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme



#### Ihre Ansprechpartnerin

**Marie Steidl,  
HR Managerin**

jobs@gsk.de  
030 203907-1404

#### GSK Stockmann

Mohrenstr. 42, 10117 Berlin  
Tel. 030 203907-0  
Fax 030 203907-44  
berlin@gsk.de  
career.gsk.de/de/



Beste  
Aussichten für  
Ihren Aufstieg.  
Karriere mit  
Perspektiven.



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



Im Arbeitsrecht sind wir eine Klasse für sich. Dafür brauchen wir die besten Anwältinnen und Anwälte ihres Fachs. Eigenständige, exzellente Anwaltpersönlichkeiten, bei denen MandantInnen sich fachlich wie persönlich bestens aufgehoben fühlen. Wie wir das erreichen: Jede und jeder Einzelne bekommt auf dem Weg die Unterstützung und das Handwerkszeug, um sich bestmöglich zu entwickeln.

### Der Einstieg: Volle Unterstützung

ReferendarInnen und Wissenschaftliche MitarbeiterInnen lernen die gesamte Bandbreite der anwaltlichen Beratungspraxis kennen und werden als vollwertige Mitglieder in unsere Teams integriert.

- Ihr persönlicher Ref.Coach und ihr Ref.Mentor stehen Ihnen immer zur Seite und begleiten Sie in der Mandatsarbeit sowie in der Examensvorbereitung.
- Auf dem Weg zum zweiten Staatsexamen unterstützen wir Sie in der fachlichen Ausbildung.
- Zusätzlich übernehmen wir Kosten für die Teilnahme an Repetitorien oder Klausurenkursen und stellen einen »Examenskoffer« zur Verfügung.

### Unseren Associates trauen wir viel zu

Bei uns versauern Sie nicht im Backoffice: Von Beginn an sind Sie in unsere anspruchsvollen und abwechslungsreichen Mandate eingebunden.

- Sie können sich voll und ganz auf Ihre fachliche und berufliche Weiterentwicklung konzentrieren und das selbständige Arbeiten von der Pike auf lernen.
- Wir unterstützen Sie beim Erlangen des Fachanwalts-Titels.

### Entwicklung mit der KLIEMT.academy

Mit unserem Weiterbildungsprogramm unterstützen wir Sie konsequent auf Ihrem Weg zu einer erfolgreichen Anwaltpersönlichkeit. Dazu gehören:

- Training on the job auf Basis unseres strukturierten Ausbildungskonzeptes
- Interne und externe Seminare
- Internationale Trainings in Kooperation mit Ius Laboris
- Möglichkeit eines Secondments bei einer unserer ausländischen Partnerkanzleien



**Katharina Fenner,  
Referendarin**



*Mich hat die enge Zusammenarbeit mit den AnwältInnen begeistert.*

*Von Tag eins an war ich »mittendrin statt nur dabei«. Die Referendaraus- bildung bei KLIEMT bietet eine tolle Mischung aus Eigenständigkeit und Unterstützung durch die Mentoren.*

### Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme

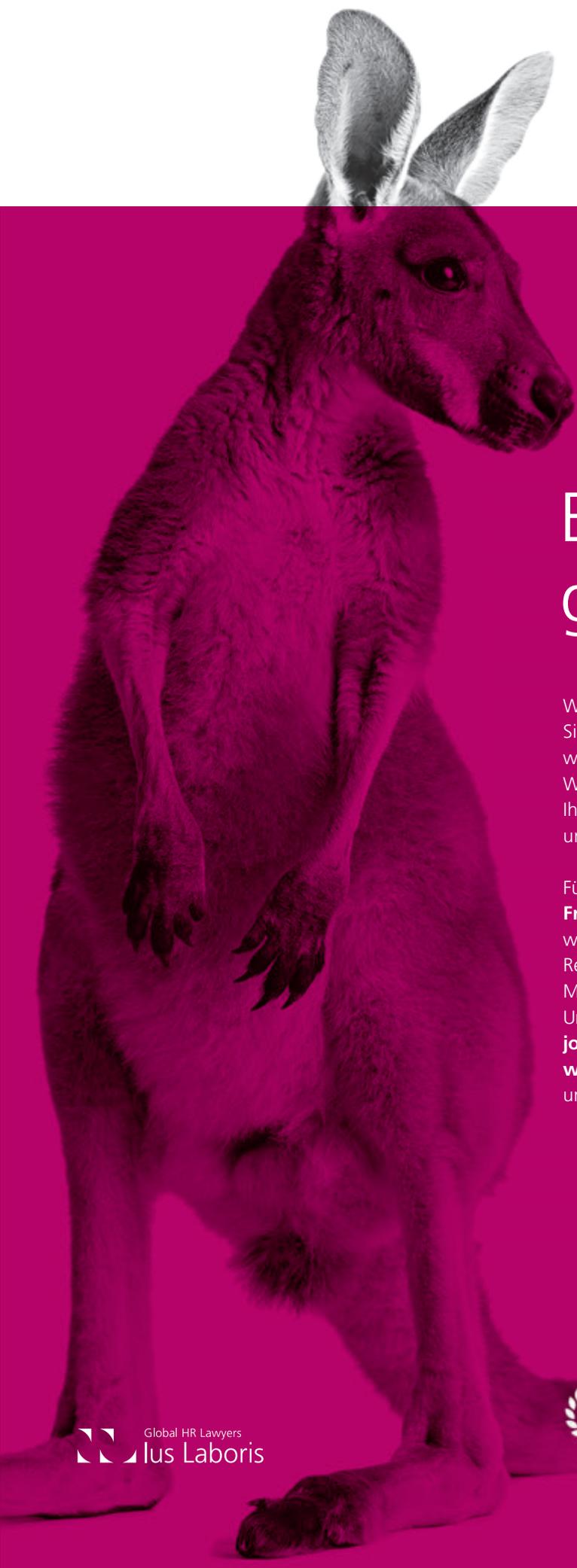


#### Ihr Ansprechpartner

**Jochen Saal, Partner**  
jochen.saal@kliemt.de  
0211 88288-168

#### KLIEMT.Arbeitsrecht

Speditionstraße 21, 40221 Düsseldorf  
Tel. 0211 88288-0  
Fax 0211 88288-200  
duesseldorf@kliemt.de  
www.kliemt.de



# Bereit für den großen Sprung?

Wenn Sie weiter springen wollen als andere. Wenn Sie in der Arbeitsrechts-Champions League spielen wollen. Wenn Sie Arbeitsrecht 4.0 mitgestalten wollen. Wenn Sie flexible Arbeitszeitmodelle suchen, die zu Ihrem Privatleben passen. Dann bewerben Sie sich bei uns, einer der Top-Kanzleien im Arbeitsrecht!

Für den Ausbau unserer Teams in **Düsseldorf, Berlin, Frankfurt a.M., München und Hamburg** suchen wir schnellstmöglich Verstärkung durch ambitionierte Rechtsanwälte, Referendare und Wissenschaftliche Mitarbeiter (m/w/d). Quereinsteiger sind willkommen. Unser Partner Jochen Saal ist neugierig auf Ihre Bewerbung! **jochen.saal@kliemt.de** **Telefon 0211/88288-168**. Unter **www.kliemt.de** finden Sie weitere Informationen zu unserer Kanzlei.

# LATHAM & WATKINS LLP

Unser vielfach ausgezeichnetes Weiterbildungsprogramm **#MyAdvancement** wird von unseren Jurist\*innen sehr geschätzt – es fördert ihre Entwicklung fachlich, persönlich und auf allen Karrierestufen: vom Referendariat bis zur Partnerschaft. Ganzheitlich und individuell.

**#MyAdvancement – Young Talent** fokussiert sich auf unsere Referendar\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und unterstützt sie in vielfältiger Weise:

## Individuelle Weiterentwicklung durch vielseitige Seminarangebote und Trainings

Wir fördern unsere Jurist\*innen in allen Kompetenzbereichen – angefangen bei Legal Excellence, über Business Expertise bis hin zu Interpersonal Skills. Neben einem Zugang zu unserer #MyAdvancement-Bibliothek mit hochwertigen E-Learning-Kursen sowie einem wöchentlichen Legal English-Kurs, erwarten Sie fortlaufend neue Seminare zu Themen wie z.B. »Stark präsentieren & sicher auftreten«.

## Umfangreiche Angebote im Rahmen der Examensvorbereitung

Wir bereiten Sie während Ihres Referendariates intensiv auf die bevorstehenden Examensprüfungen vor:

- Vier zweitägige Kaiserseminare in kleinen Gruppen
- Ein umfangreiches Kaiserklausuren-Paket
- Hemmerseminare für das Examen in Bayern
- Monatliche Repetitorien und Klausurenkurse zum Zivil- und Zivilprozessrecht
- Monatliche Erörterung der examensrelevanten Rechtsprechung im Zivil-, Straf- und öffentlichen Recht
- Simulation der mündlichen Prüfung des zweiten Staatsexamens

## Training »on the job« durch Einbindung in spannende Mandate und individuelles Mentoring

Sie sind von Beginn an aktiv in den Kanzleialltag eingebunden und können von erfahrenen Kolleg\*innen lernen. Dabei steht Ihnen ein\*e persönliche\*r Mentor\*in stets mit Rat und Tat zur Seite und hilft Ihnen bei allen beruflichen und ausbildungsrelevanten Fragen weiter.



**Jakob Baldes,**  
Referendar & zukünftiger  
Associate Düsseldorf



*Für meine Anwaltsstation wollte ich eine Kanzlei finden, die mich in die Mandatsarbeit einbindet und mich fordert – aber auch im Hinblick auf mein zweites Staatsexamen fördert. Darum habe ich mich für Latham & Watkins entschieden.*

## Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme



### Ihre Ansprechpartnerin

**Sina Holzbrecher**  
sina.holzbrecher@lw.com  
+49 69 6062-6000

### Latham & Watkins LLP

Reuterweg 20, 60323 Frankfurt am Main  
T +49 69 6062-6000  
F +49 69 6062-6700  
recruiting.germany@lw.com  
www.lw.com

WHEN  
*There's*  
YOU  
*no limit*  
TRAIN AT  
*to what*  
LATHAM  
*you can*  
& WATKINS  
*achieve*



Sie möchten mehr über unser innovatives Aus- und Weiterbildungsprogramm **#MyAdvancement** erfahren?

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Karriereseite [www.lw.com/zukunft](http://www.lw.com/zukunft).