

JURA INFO

Studium und Ausbildung

Inclusion & Diversity in Kanzleien – Teil 3: Ethnic and Cultural Diversity und Wellbeing in Kanzleien

<https://doi.org/10.1515/jura-2022-3063>

Ethnische und kulturelle Vielfalt bereichert Teams in Unternehmen und Kanzleien. In der Realität scheint es jedoch so, als bilde Ethnic and Cultural Diversity in vielen Unternehmen und Kanzleien noch immer einen weißen Fleck auf ihrer Diversity-Landkarte. Hingegen hat das Thema Wellbeing gerade im Zuge der Pandemie noch einmal mehr an Relevanz gewonnen. Der nachfolgende Beitrag beleuchtet in zwei Teilen den Status quo von Ethnic Diversity und Wellbeing in Kanzleien und zeigt, wie Kolleginnen und Kollegen davon profitieren können, wenn Kanzleien diese Themen in ihrer Strategie verankern.

1. Ethnic and Cultural Diversity in Kanzleien

Vielfalt am Arbeitsplatz ist sehr viel mehr als das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern zueinander. Neben der Geschlechterfrage ist die Vielfalt von Nationalität, ethnischer und kultureller Herkunft, Religion, Alter oder Weltanschauung von großer Bedeutung. Trotz dieser Facetten spielt die ethnische und kulturelle Vielfalt in Kanzleien in Deutschland und in deutschen bzw. deutschsprachigen Büros internationaler Kanzleien noch immer eine eher untergeordnete Rolle. Während die meisten Kanzleien mittlerweile vielfältige Initiativen zur Frauenförderung ins Leben gerufen und sich in diesem Bereich messbare Diversity-Ziele gesetzt haben, steckt die strukturelle Förderung ethnischer und kultureller Minderheiten noch in den Kinderschuhen. Dabei wird echte Vielfalt nur erreicht, wenn alle und nicht nur einzelne Minderheiten vertreten sind, und Teams somit die komplette Gesellschaft in ihrer Vielfalt repräsentieren.



Julia Braun, LL.M. ist Mitglied des Inclusion & Diversity Committee von Baker McKenzie in Deutschland und Mentorin in verschiedenen Frauen-Leadership-Programmen der Kanzlei. Sie ist Partnerin der Praxisgruppe Corporate / M&A im Münchner Büro der Kanzlei. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf grenzüberschreitenden und inländischen M&A-, Private-Equity-, Wachstumskapital- und Venture-Capital-Transaktionen, mit einem besonderen Branchenfokus auf Healthcare & Life Sciences.

Der Anspruch bei Baker McKenzie ist es, allen Kolleginnen und Kollegen ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich ohne Ansehen von u. a. Geschlecht, sexueller Orientierung, kultureller oder ethnischer Herkunft, unterschiedlicher Erfahrungen und Ansichten im Rahmen der Kanzleistrategie bestmöglich entfalten können. Um diesen Anspruch zu erfüllen, ist ethnische und kulturelle Vielfalt in der Kanzlei einer der sog. »Pfeiler der Vielfalt« im Inclusion & Diversity (I&D) Committee – sowohl global als auch lokal im deutschen I&D Committee.

Auf ethnische und kulturelle Vielfalt setzen

Auf globaler Ebene rief unsere Kanzlei 2020 eine »Global Race & Ethnicity Task Force« ins Leben. Sie unterstützt die Büros weltweit dabei, Programme zur Förderung der Vielfalt zu implementieren. Ziel dieser Task Force ist es, bei Einstellung und Beförderung von Kolleginnen und Kollegen auf ethnische und kulturelle Vielfalt zu achten. Eine Herausforderung ist, die lokalen Gegebenheiten im Blick zu haben und die Kolleginnen und Kollegen entsprechend zu fördern. Um solchen lokalen Gegebenheiten vor Ort Rechnung zu tragen, sind im ersten Schritt die Bedürfnisse von Kolleginnen und Kollegen, die einer ethnischen oder kulturellen Minderheit angehören, mit Hilfe einer lokalen Umfrage zu identifizieren.

Diversity-Ziele setzen

In Ländern, in denen *Racial and Ethnic Diversity* bereits seit längerer Zeit eine größere Rolle im Rechtsmarkt spielt, hat sich unsere Sozietät bereits kanzeiinterne Diversity-Ziele gesteckt. So hat sie zum Beispiel für England festgelegt, bis 2025 einen bestimmten Anteil aller Positionen in der Partnerschaft, bei der Leitung von Praxis- und Industriegruppen, bei leitenden Angestellten und beim Recruiting mit Personen zu besetzen, die einer ethnischen oder kulturellen Minderheit angehören.

Unternehmen und Kanzleien tun gut daran, das Thema ethnische und kulturelle Vielfalt ernst zu nehmen und in ihre Strategie zu implementieren. Es hilft ihnen nicht nur dabei, Märkte besser zu erschließen, sondern sie sorgen dafür, dass sich Kolleginnen und Kollegen mit einem anderen ethischen oder kulturellen Hintergrund gut aufgehoben und in einer Arbeitsatmosphäre arbeiten, in der sie sich wohlfühlen. Gleichzeitig bereichern wiederum Kolleginnen und Kollegen mit einem anderen kulturellen oder ethnischen Hintergrund die restliche Belegschaft, so dass auch diese wiederum von diesen Impulsen profitiert.

2. Wellbeing in Kanzleien



Dorothee Baum ist Mitglied des Inclusion & Diversity Committee von Baker McKenzie in Deutschland. Als Teil des Professional Development Teams unterstützt sie Kolleginnen und Kollegen im anwaltlichen Bereich entlang des Employee Life Cycle und berät unter anderem zu Fragestellungen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung und persönliche Entwicklung.

Resilienz, Work Life Balance und mentale Gesundheit – Schlagworte, die nicht neu, aber zuletzt wieder verstärkt in den Fokus von Organisationen gerückt sind. Mit der Pandemie gewann das Thema Wellbeing noch einmal stark an Bedeutung für Kanzleien und Unternehmen. Gab es zuvor bereits verschiedene Initiativen, Programme und Aktionen, unter anderem zum internationalen *Mental Health Awareness Month* im Mai, so erkannten Organisationen vor einiger Zeit die Signifikanz ganzheitlicher Wellbeing-Ansätze für Unternehmen.

In ein gesamtheitliches Konzept bringen

Ganzheitlich meint: Man betrachtet vollumfänglich verschiedene Teilbereiche, die zum Thema Wellbeing gehören. Das sind zum Beispiel physische und mentale Gesundheit ebenso wie soziales und berufliches Wohlbefinden. Ziel ist es, diese Bereiche in ein gesamtheitliches Konzept zu bringen, und dieses in die Inclusion & Diversity Strategie oder in die Gesamtstrategie der Kanzlei zu

integrieren. Wellbeing-Programme sollen umfassend und leicht zugänglich sein und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Kolleginnen und Kollegen eingehen.

In unserer Kanzlei wurde deshalb Anfang 2021 eigens ein weltweit gültiges Wellbeing-Modell begründet. Dieses Modell bildet ein ganzheitliches, integriertes und individuell anwendbares Konzept. Es berücksichtigt verschiedene Prinzipien und unterschiedliche Faktoren, die das persönliche Wellbeing beeinflussen können.

Hauptaugenmerk liegt auf dem Wort »individuell«. Denn auch wenn Kanzleien beim Thema Wellbeing, sinnvolle und attraktive Angebote schaffen sollten, handelt es sich doch um ein höchst individuelles Thema, das von Person zu Person durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst wird. Kanzleien sind deshalb gefordert, Konzepte zu entwickeln, die die individuellen Bedürfnisse der/des Einzelnen berücksichtigen können.

Das umfasst Maßnahmen und Initiativen, die täglich dabei unterstützen, eine gesunde Balance des eigenen Wohlbefindens zu erhalten, zum Beispiel Sportprogramme, Meditationsangebote, Resilienz-Trainings, ebenso wie Möglichkeiten des Netzwerkers und Austauschs sowie Angebote für die persönliche Entwicklung und die Aus- und Weiterbildung. So wurden in unserer Kanzlei mit Beginn der Pandemie bereits bestehende Angebote noch einmal ausgeweitet und ergänzt. Mit unserer StayConnected-Initiative haben wir regelmäßige Gelegenheiten zum gemeinsamen Lernen, Netzwerken und Bewegen geschaffen, u. a. durch E-Learnings, Q&A Sessions, Yoga und Kraft-Trainings.

Auf persönliche Veränderungen adäquat reagieren

Hinzukommen Maßnahmen und Angebote, die Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützen, auf persönliche Veränderungen ihrer Lebenssituationen oder -phasen adä-

quat reagieren zu können und dabei das eigene Wohlbefinden nicht aus den Augen zu verlieren. Kanzleien haben deshalb in den letzten Jahren verschiedene Kanäle geschaffen, um bei beruflichen und privaten Fragestellungen schnell und unkompliziert Unterstützung von internen Ansprechpartnern oder unabhängigen Beratern zu erhalten. In unserer Kanzlei ermöglicht u. a. ein Employee Assistance Program allen Kolleginnen und Kollegen, sich mit individuellen Herausforderungen an Kontaktpersonen zu wenden. Sie können Unterstützungsangebote für persönliche Fragen wahrnehmen, etwa rund um Familie, Alltagsorganisation oder Gesundheit.

Unterschiedliche Karrieremodelle unterstützen Wellbeing

Gleichermaßen tragen verschiedene Karrieremodelle dazu bei, flexibel und angemessen auf sich ändernde Lebenssituationen zu reagieren und so das eigene Wellbeing zu unterstützen. Unsere Sozietät ermöglicht dies zum Beispiel u. a. mit der bAgile-Policy und flexiblen Karrierewegen.

Wellbeing wird weiterhin an Bedeutung gewinnen. Unternehmen und Kanzleien sind verantwortlich dafür, ganzheitliche und attraktive Angebote zu schaffen und diese in die Gesamtstrategie zu integrieren. Ebenso ist es an den Kolleginnen und Kollegen, diese Angebote in Anspruch zu nehmen und für sich selbst zu überlegen, welche davon für sie selbst hilfreich sind.