

A photograph of a person in a red kayak on a river, viewed from behind. The person is wearing a red cap and a backpack. The water is blue and white with ripples. In the background, there are green mountains under a cloudy sky. A large, semi-transparent white circle is overlaid on the center of the image, containing the text 'BRAND NEW (§)'.

BRAND NEW (§)

Editorial



Claudia Trillig
Director Recruiting & Professional Development

Liebe NachwuchsjuristInnen,

vor rund einem halben Jahr kam unsere letzte Brand New(\$)
heraus – und seitdem hat sich die Welt spürbar weitergedreht:
Wir haben erlebt, wie die deutlichen Einschränkungen im Zuge
von Corona sich hin zu Öffnungen bewegt haben. Zahlreiche
Treffen und Veranstaltungen finden inzwischen im hybriden
Format statt.

Während im Juli unser diesjähriges CMP Summer Camp noch
komplett virtuell stattgefunden hat, erleben wir erste
Messeveranstaltungen, unser Senior Associate Camp und die
Verleihung der PMN Management Awards, in deren Rahmen wir
dieses Jahr erneut in der Kategorie HR mit dem ersten Platz
ausgezeichnet wurden, als Präsenzveranstaltungen.

"Gemeinschaftsgefühl" hat wieder eine andere Bedeutung
bekommen. Wir merken noch deutlicher, wie wichtig persönliche
Treffen und der Austausch untereinander sind. Bei Baker nennen
wir dieses Wohlgefühl "WellBeing". Und neue Kolleginnen und
Kollegen, die in unseren Büros vor Ort starten, erleben dank
persönlicher Treffen und "Open Door", dass sie Teil eines
tatsächlichen, präsenten Teams sind.

Gleichzeitig nehmen wir viele Lessons Learned mit – sei es in
Sachen Agiles Arbeiten/Home Office oder die Chance, hybride
Angebote auch weiterhin in die Vorhaben mit einfließen zu lassen.
Wie bei allem, kommt es auch hier auf die richtige Balance an.

"Das Leben ist wie Fahrrad fahren, um die Balance zu halten,
musst du in Bewegung bleiben", wusste Albert Einstein. Wir
stehen nicht still, sind in Bewegung und haben viel umgesetzt in
den letzten sechs Monaten. Werfen Sie einen Blick auf die
nächsten Seiten und entdecken Sie Neues und Spannendes aus
unserer Baker Welt – denn auch sie hat sich weitergedreht.

Viel Spaß beim Lesen und einen guten Herbst!

Ihre

Claudia Trillig

Zugunsten der Lesbarkeit haben wir z. T. auf geschlechtsspezifische Schreibweise
verzichtet. Wir bitten um Ihr Verständnis.



Kurz notiert

Vorgestellt

David Weiß ist seit Januar 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Frankfurter Dispute Resolution Team von Baker McKenzie. Seit Sommer 2019 ist er zudem Mentee des Career Mentorship Program (CMP). Nach seinem Studium in Frankfurt und der Teilnahme am Willem C. Vis Moot Court schloss er 2019 das Erste Staatsexamen mit Schwerpunkt im Schiedsverfahrens- und Völkerrecht ab. Im Januar 2020 begann er sein Referendariat am Landgericht Frankfurt. Seine Wahlstation absolviert er seit Oktober 2021 im Dispute Resolution Team von Baker McKenzie in Dubai. Privat kocht er gerne, treibt Sport und spielt Akustikgitarre.



Was verbinden Sie mit den Grundsätzen von Baker McKenzie?

Ambition heißt für mich, sich ehrgeizige Ziele zu setzen und diese mit viel Durchhaltevermögen zu verfolgen. Am besten funktioniert das, wenn man sich für etwas absolut begeistert und als Teil eines ambitionierten Teams bereits in frühen Tagen Verantwortung übernehmen darf. Bei Baker McKenzie wird Ambition besonders durch individuelles Mentoring und tatkräftige Unterstützung bei eigenen Projekten gefördert, z.B. Legal Tech Tools aus Reinvent Law.

Creativity bedeutet für mich, die rein juristische Denkweise guten Gewissens auch einmal ablegen zu können. Eine besonders effektive Denkweise zur Steigerung der Kreativität ist in meinen Augen das First Principle Thinking. Anstelle linearer Denk- und Arbeitsweise können Probleme oft auf ihren Ursprung herunter gebrochen werden, um anschließend unvoreingenommene und innovative Lösungen finden zu können.

Unter Simplicity verstehe ich, Dinge auf den Punkt bringen zu können. Mitmenschen – seien es Kolleginnen und Kollegen oder Mandanten – bevorzugen es, wenn komplexe Sachverhalte verständlich und in einfachen Worten kommuniziert werden. Ein grandioses Vorbild für Simplicity liefern die erfolgreichsten Ted-Talks, die nicht mit Fachsimpelei und Abstraktion, sondern mit Storytelling punkten.

Welche Charaktereigenschaft macht Sie aus?

Neugierde. Sobald mich etwas interessiert, lasse ich es nur selten auf sich beruhen, sondern lerne stattdessen gerne etwas darüber oder probiere es einfach aus. Sei es ein Farsi Sprachkurs, ein Anfänger-Programmierungskurs, Krav Maga, sprich ein modernes, israelisches Selbstverteidigungssystem, oder ein spannendes Kochrezept.

Was kann Sie richtig begeistern?

Ich begeistere mich für einzigartige Biographien und Geschichten (top pick: Phil Knight), Psychologie und Unternehmertum. Außerdem faszinieren mich die Finanzmärkte, das tägliche Börsengeschehen und – wenn es einmal entspannter zugehen soll – italienische Rotweine.

Wie haben Sie Dubai organisiert?

Ausgangspunkt der Organisation war die Frage, für welches der spannenden Auslandsbüros ich mich entscheiden würde. Auf der Liste standen unter anderem auch die Büros in Moskau, Johannesburg und Singapur. Nachdem meine Entscheidung auf Dubai fiel, leiteten meine Mentorin und die HR-Abteilung alles Nötige ein, wobei ich von Beginn an in die Kommunikation mit eingebunden wurde.



David Weiß in seiner Lieblingsstadt, Tel Aviv, Israel



Termine

Wir freuen uns,
Sie auf unseren
Veranstaltungen in
diesen Zeiten zu
treffen.
Sie haben Fragen
oder interessieren
sich für unsere
Events? Dann
wenden Sie sich
gerne an:

Caroline Wösthoff
caroline.woesthoff@bakermckenzie.com

Melita Mesaric
melita.mesaric@bakermckenzie.com

Your
choice

Termine Events Herbst 2021 bis Frühjahr 2022

**Kaiserseminar "Die zivilrechtl.
Rechtsanwaltsklausur"**
28. Oktober 2021

**Fakultätskarrieretag
Universität Würzburg**
3./4. November 2021

**Fakultätskarrieretag
Universität Regensburg**
9. November 2021

e-fellows Karrieretag Köln
19. November 2021

**Fakultätskarrieretag
Universität Erlangen-Nürnberg**
25. November 2021

**Fakultätskarrieretag
Universität Köln**
1./2. Dezember 2021

**Fakultätskarrieretag
Universität Göttingen**
7./8. Dezember 2021

Nachwuchsweihnachtsfeier
Dezember 2021

"Perspektive Wirtschaftskanzlei"
Veranstalter: e-fellows.net
Glashütten
1./2. April 2022



Kurz notiert

Zum 1. Juli 2021 hat Baker McKenzie Kolleginnen und Kollegen unserer deutschen Büros zu Equity Partnern, Local Partnern und Counsel ernannt. Wir stellen sie Ihnen in alphabetischer Reihenfolge vor und unsere Kolleginnen zuerst.

Wir gratulieren unseren neuen Partnerinnen, Partnern und Counsel ganz herzlich!

Neue Equity Partner



Anahita Thoms

Anahita Thoms LL.M **Praxisgruppe Public Law in Berlin**

Anahita Thoms leitet die International Trade Practice von Baker McKenzie in Deutschland, sie ist Mitglied unseres EMEA Steering Committees für Compliance & Investigations. Anahita Thoms ist weiterhin Global Lead Sustainability Partner für unsere Industriegruppe Industrials, Manufacturing and Transportation (IMT) und Mitglied des ABA International Human Rights Steering Committee. Sie war außerdem drei aufeinanderfolgende Amtszeiten lang Co-Vorsitzende des Export Controls and Economic Sanctions Committee der ABA. Anahita Thoms hat verschiedene Auszeichnungen für ihre Arbeit erhalten, darunter International Trade Lawyer of the Year (Deutschland) bei den ILO Client Choice Awards 2020, Young Global Leader des World Economic Forum, Capital 40 unter 40, International Trade Lawyer (New York) bei den ILO Client Choice Awards 2016.

Sie fokussiert ihre Praxis auf globale Ermittlungen und wirtschaftskriminelle Verfahren vor deutschen Behörden und Gerichten. Sie verfügt über umfangreiche Erfahrung in der Beratung zu internen Compliance-Programmen, der Begleitung von internen und externen Ermittlungen und Selbstanzeigen, u.a. in Fällen von Verstößen gegen Sanktionen, Exportkontrolle, Menschenrechte und Auslandsinvestitionsprüfung, in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden.

Anahita Thoms stieg 2017 als Local Partner in unser Düsseldorfer Büro ein. Zuvor war sie in einer anderen Großkanzlei in Berlin, New York und Düsseldorf tätig.





Neue Local Partner



Julia Braun

Julia Braun LL.M. **Praxisgruppe Corporate in München**

Julia Braun berät Mandanten von Biotechnologie-Startups, multinationalen Unternehmen, institutionellen Investoren, Finanzsponsoren bis hin zu großen Family Offices in einer Vielzahl von gesellschaftsrechtlichen und transaktionsbezogenen Angelegenheiten, einschließlich komplexer Technologietransfers, Lizenz- und Kooperationsvereinbarungen, Joint Ventures, Handelsverträgen, Ausgliederungen, Eigenkapitalfinanzierungen, Add-on-Akquisitionen, Veräußerungen und Transaktionen mit Fokus auf IP.



Dr. Claire Dietz-Polte

Dr. Claire Dietz-Polte LL.M. **Praxisgruppe Public Law in Berlin**

Claire Dietz-Polte berät in- und ausländische Unternehmen, Sponsoren, Banken und Finanzinvestoren bei M&A-Transaktionen, Joint Ventures, Projekten und damit verbundenen Finanzierungen im Energie- und Infrastruktursektor. Sie verfügt über umfangreiche Expertise und Erfahrung im Rahmen von Projekten mit Erzeugungsanlagen (Erneuerbare Energie, Gas, Kohle, Atomkraft), Speichern (Batterie, Gas, Öl) sowie Netzen (Glasfaser, Übertragung und Verteilung). Sie berät in allen Phasen der Projektentwicklung, von der Projektstrukturierung über die Finanzierung bis hin zu Share- oder Asset-Deal-Transaktionen sowie zu (Corporate) PPAs.

Als Teil der Future Mobility Group von Baker McKenzie fokussiert sie sich auf die Umsetzung von Projekten und die Aushandlung von Dienstleistungsvereinbarungen in den Themenfeldern Elektromobilität, Mikromobilität. Ihre Praxis umfasst auch die Beratung zu allgemein zivil- und handelsrechtlichen Fragen sowie die Beratung zu regulatorischen Fragestellungen im Energie- und Infrastruktursektor.





Dr. Anika Schürmann LL.M.
Praxisgruppe Antitrust & Trade in Düsseldorf

Anika Schürmann berät Mandanten umfassend in allen Aspekten des deutschen und europäischen Kartell- und Wirtschaftsstrafrechts. Ihr besonderer Beratungsschwerpunkt liegt dabei in der Beratung und Verteidigung von Unternehmen in komplexen Ermittlungs- und Gerichtsverfahren vor deutschen und europäischen Behörden und Gerichten. Daneben ist sie regelmäßig mit der Durchführung unternehmensinterner Audits in grenzübergreifenden Sachverhalten sowie der Konzeptionierung und unternehmensinternen Umsetzung von Compliance-Programmen betraut.



Dr. Anika Schürmann



Dr. Martin Altschwager

Dr. Martin Altschwager LL.M.
Praxisgruppe Pharma in Frankfurt

Martin Altschwager berät nationale und internationale Mandanten zu allen Aspekten des europäischen und deutschen Arzneimittel- und Medizinprodukterechts sowie zu Fragen der Compliance und des unlauteren Wettbewerbs in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen im Gesundheitswesen. Insbesondere berät er zu regulatorischen Fragen des Marktzugangs, der Herstellung, des Vertriebs und der Werbung von Arzneimitteln und Medizinprodukten. Außerdem unterstützt er Mandanten regelmäßig bei der Verhandlung und Gestaltung von Verträgen mit Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, Herstellern und Vertriebern.



Alexander Ritter
Praxisgruppe IP in München

Alexander Ritter konzentriert sich in seiner Praxis auf Patentstreitigkeiten, dies umfasst insbesondere Verletzungs-, Nichtigkeits-, Lösungs- und Einspruchsverfahren. Er berät und vertritt Mandanten in Angelegenheiten, die das Patent- und Gebrauchsmusterrecht betreffen. Alexander Ritter hat große Erfahrung in Fällen, die die Bereiche Mobilkommunikation, Elektronik, Mechanik, Biotechnologie und Chemie betreffen. Er hat auch vertiefte Kenntnisse auf dem Gebiet der computerimplementierten Erfindungen, einschließlich Betriebssystemen, Kommunikationsprotokollen und eingebetteten Systemen.



Alexander Ritter



Neue Counsel



Vanessa Fritzsche

Vanessa Fritzsche LL.M. Praxisgruppe Corporate in Frankfurt

Vanessa Fritzsche berät nationale und internationale Mandanten in einem breiten Spektrum von gesellschaftsrechtlichen Angelegenheiten. Ein besonderer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in den Bereichen Unternehmensumstrukturierungen, Konzernrecht und Corporate Governance Strukturen. Sie berät auch bei M&A-Transaktionen sowie im Kapitalmarktrecht.



Dr. Daniel Bork Praxisgruppe Corporate in Düsseldorf

Daniel Bork berät nationale und internationale Mandanten bei sämtlichen Fragen zum Immobilienwirtschaftsrecht, insbesondere im Rahmen von Immobilientransaktionen, im gewerblichen Mietrecht sowie bei Projektentwicklungen.



Dr. Daniel Bork

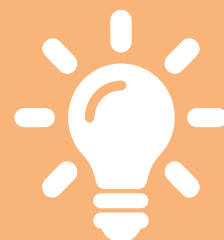


Dr. Markus Hecht

Dr. Markus Hecht Praxisgruppe IP in Frankfurt

Markus Hechts Schwerpunkt liegt auf allen Aspekten des Marken-, Design- und Wettbewerbsrechts - prozessual und beratend - und umfasst auch Domainstreitigkeiten. Er bearbeitet oft komplexe IP-Streitfälle und vertritt Mandanten vor Gericht. Seine Praxis umfasst auch nicht-traditionelle Markenstreitigkeiten, inkl. dreidimensionaler Marken, und andere exotischere Bereiche des IP-Rechts, z.B. das Recht der Pflanzensorten.

Weltweit hat Baker McKenzie intern 67 neue Partner ernannt. Den größten Zuwachs gab es in den Praxisgruppen Corporate/M&A und Steuerrecht. Auch die Zahl der Partner in der Praxisgruppe Dispute Resolution hat sich erheblich erhöht. Im Geschäftsjahr 2021 (Fiscal Year 2021) nahm Baker McKenzie zudem weltweit 28 weitere Partner lateral auf. Das zeigt, dass unsere Kanzlei kontinuierlich in Spitzentalente global investiert.





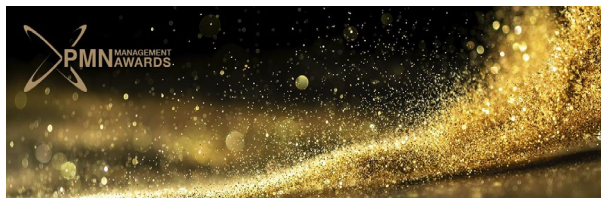
PMN Management Awards 2021

Baker McKenzie belegt erneut Platz 1 in Kategorie HR - dieses Jahr mit dem Projekt Karrierepodcast "Life with Baker"

Unsere Kanzlei wurde im Rahmen der diesjährigen PMN Management Awards mit dem 1. Platz für das Projekt "Life with Baker – der Karrierepodcast" im Bereich Human Resources (HR) ausgezeichnet. Die Preisverleihung fand am 23. September 2021 als Präsenzveranstaltung in der Villa Kennedy in Frankfurt am Main statt.

Beim Professional Management Network (PMN) handelt es sich um ein Netzwerk internationaler Wirtschaftskanzleien und WP-Gesellschaften in Deutschland. Jährlich ehrt PMN Business Service Abteilungen und Managing Partnerführender Wirtschaftskanzleien und WP-Gesellschaften für innovative Projekte und Erfolge. Die PMN Awards werden in sieben Kategorien verliehen: Human Resources, Geschäftsentwicklung, Legal Tech, Kommunikation, Nachhaltigkeit, Newcomer und Management. Projekte, die ausgezeichnet werden, erfüllen lt. PMN folgende Kriterien: Sie sind innovativ für den Kanzleimarkt, setzen einen Benchmark für die Anwaltsbranche und tragen maßgeblich zum Geschäftserfolg der Kanzlei bei. Eine unabhängige Jury – darunter Marcus Jung, Wirtschaftsredakteur der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, und Andreas Kurz, Mitglied der Chefredaktion und Textchef des Wirtschaftsmagazins impulse – wählt die Gewinner.

In der Laudatio zu unserem Projekt "Life with Baker – der Karrierepodcast" heißt es: Vom Agilen Arbeiten über Employer Branding bis hin zur mentalen Gesundheit. Kaum ein Gebiet ist so vielfältig und gleichzeitig so wichtig für die Zukunft der Kanzleien wie der Bereich der Human Resources.



Sieger in dieser hart umkämpften Kategorie mit zahlreichen beeindruckenden Submissions ist Baker McKenzie mit dem Karrierepodcast „Life with Baker“. Dieses innovative Format berichtet über zentrale Themen wie Karrierewege, Diversity oder Mobilität – optimal platziert über verschiedene Kanäle, in 40-Minuten-Episoden, wunderbar moderiert von HR-Chefin Claudia Trillig. Die Gespräche gewähren persönliche Einblicke und bringen die internationale Großkanzlei dem Zuhörer auf sympathische und authentische Weise näher. Allein über Spotify haben schon über 1.000 Zuhörer und Zuhörerinnen aus der relevanten Zielgruppe den Podcast gehört. Das Feedback ist hervorragend. Die Jury war beeindruckt von der informativen und offenen Herangehensweise dieses neuen Formats. Herzlichen Glückwunsch dem Team von Baker McKenzie!"

Hier geht es zu den Folgen unseres Karrierepodcasts:
<https://karriere.bakermckenzie.com/en/life-with-baker>

Bereits in der Vergangenheit prämierte PMN Baker McKenzie: 2020 erzielte unsere Kanzlei ebenfalls in der Kategorie HR den 1. Platz für die "StayConnected" Initiative. Die Auszeichnung reiht sich ein in zahlreiche Preise im Bereich HR der Vorjahre: Unsere Kanzlei wurde u.a. ausgezeichnet für das Projekt "Nurturing Talents" im Bereich der Personalförderung, das "Career Mentorship Program" für Nachwuchsjuristen, das "Women's Law Forum", das sich speziell an Nachwuchsjuristinnen richtet, das "Professional Development Framework", einem Förderprogramm für Associates, sowie für die Projekte "Senior Associate Camp" und "Business Women". Und auch in der Kategorie "Management" wurde unsere Sozietät bereits in der Vergangenheit ausgezeichnet: Unsere ehemalige Managing Partnerin Dr. Constanze Ulmer-Eilfort wurde 2015 für ihre herausragenden Leistungen in der Kategorie „Management“ geehrt.



Preisverleihung in der Villa Kennedy
moderiert von Claudia Schieblon,
Leiterin des PMN



1. Platz für Projekt "Life with Baker – der Karrierepodcast"



Ausgezeichnet

Universum Ranking: Baker McKenzie unter Top 30 der "most attractive employers 2021"

Baker McKenzie wurde von Universum im Rahmen einer Studentenumfrage zum Thema „attraktivste Arbeitgeber“ ("most attractive employers") des Jahres 2021 ausgezeichnet. Es wurden über 2.600 Studierende im Bereich Law befragt. Unsere Kanzlei ist unter den Top-Arbeitgebern in diesem Bereich geranked. Unter den Top 30 in diesem Bereich befinden sich nur fünf Kanzleien, unsere Kanzlei gehört mit dazu und belegt Platz 2 unter den Kanzleien.

Universum ist Teil der StepStone-Gruppe, ein weltweit tätiges Unternehmen im Bereich Employer Branding. Es ist in 60 Märkten etabliert und an Standorten in 20 Ländern präsent.

Weitere Informationen gibt es unter <https://universumglobal.com/de/studentsurvey2021/>.



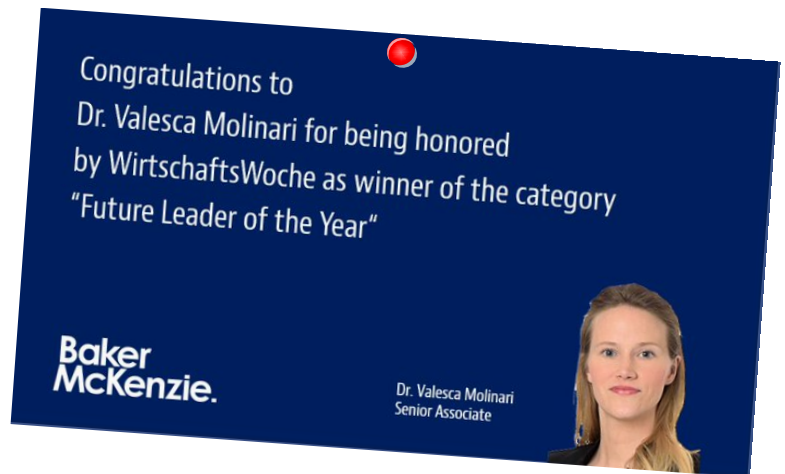


Ausgezeichnet

WirtschaftsWoche: "Best of Legal 2021"

Unsere Kanzlei wurde im Zuge der "Best of Legal 2021" der WirtschaftsWoche gleich in zwei Kategorien ausgezeichnet: in der Kategorie "Future Leader des Jahres (Associate-Level)" mit Platz 1 für Dr. Valesca Molinari, Senior Associate unserer Corporate Gruppe, und in Kategorie "(Praxisgruppen-) Team des Jahres" mit Platz 3 für unsere Praxisgruppe Dispute Resolution. Die virtuelle Preisverleihung fand am 23. April 2021 statt.

Laut Jury habe Dr. Valesca Molinari Wettbewerber angestoßen und war Fellow beim Centre for the Fourth Industrial Revolution (C4IR) des World Economic Forum (WEF). Dort lag ihr Schwerpunkt auf der Entwicklung innovativer Ansätze für die Ausgestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen für Zukunftstechnologien.



Unser Dispute Resolution Team rund um unseren Partner Dr. Heiko Haller wurde für die Projekte Disputes Clause Finder, Prozessrisikoanalyse und KI Vertragsanalyse zum Thema Force Majeure ausgezeichnet.

WirtschaftsWoche ehrte im Rahmen der "Best of Legal 2021" – mit Unterstützung des Handelsblatt Research Institute, die innovativste Kanzlei des Jahres. Im Fokus standen die Themenfelder Geschäft & Technik, Initiativen & Talente, Deals & Verfahren und Köpfe & Teams.





Ausgezeichnet

freundin und kununu:

Baker McKenzie zählt erneut zu den familienfreundlichsten Arbeitgebern Deutschlands

Zum sechsten Mal ermittelte das Arbeitgeberportal kununu gemeinsam mit dem Magazin freundin die familienfreundlichsten Arbeitgeber in Deutschland. Unsere Kanzlei gehört in der Kategorie „Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung/Rechtsberatung“ mit dazu.

freundin und kununu riefen Mitarbeiter dazu auf, ihre Arbeitgeber nach Familienfreundlichkeit zu bewerten. Eine anonyme Bewertung war möglich. Ein besonderer Fokus wurde dabei auf folgende Kategorien gelegt: Vorgesetztenverhalten, Work-Life-Balance, Gleichberechtigung, Karriere/Weiterbildung, Gehalt/Sozialleistungen sowie Umgang mit Kollegen 45+.

Um sich für das Ranking zu qualifizieren, müssen laut freundin/kununu Unternehmen flexible Arbeitszeiten, Home Office, Kinderbetreuung und betriebliche Altersvorsorge anbieten. Jedes Unternehmen, das mindestens 50 Bewertungen erhielt und einen kununu Score von mindestens 3,5 hat, wurde berücksichtigt. Insgesamt flossen mehr als 2 Millionen Bewertungen zu über 200.000 deutschen und österreichischen Unternehmen in die Studie ein.





J.P. Morgan Corporate Challenge - #RemixTheRun 2021

Anfangs sah es so aus, als könne die diesjährige J.P. Morgan Corporate Challenge „normal“, sprich als Präsenzveranstaltung, stattfinden. Doch wegen der noch immer akuten Covid-19 Situation musste das Präsenzevent in der Frankfurter Innenstadt doch abgesagt werden. Wie schon im Vorjahr, wird auch dieses Jahr die virtuelle "Home Office" Version der Corporate Challenge "**#RemixTheRun**" vom 7. bis 18. Oktober 2021 stattfinden.

Zum zweiten Mal haben sich Läuferinnen und Läufer registriert und können beliebig oft ihre Lieblingsstrecke laufen oder auch verschiedene Strecken ausprobieren. Die Zeiten können die Läuferinnen und Läufer dieses Jahr auf beliebigem Weg tracken und im Anschluss hochladen.

Der virtuelle #RemixTheRun wird weltweit stattfinden. Auch Kolleginnen und Kollegen sind wieder bei dieser "remote" Version des Laufs mit am Start, um sich der Herausforderung zu stellen und auf von ihnen ausgewählten Strecken ihr Bestes zu geben. Das Läuferfest unserer Kanzlei nach dem Lauf muss auch in diesem Jahr pausieren.

Alle Läuferinnen und Läufer erhalten auf Wunsch die neuen Team Shirts. Beim Design der Shirts konnten Kolleginnen und Kollegen ihr Lieblingsmotiv auswählen.



Das neue Baker McKenzie Laufshirt (hier getragen von Iris Meinking, HR Presse, die selbst erneut beim virtuellen JP Morgan Lauf teilnehmen wird – aufgenommen auf der Dachterrasse unseres Frankfurter Büros)

Die Registrierung für das Event ist kostenlos. Wie jedes Jahr wird J.P. Morgan jedoch an 15 Non-Profit Organisationen weltweit spenden, darunter auch wieder die Stiftung Deutsche Sporthilfe und Deutsche Behindertensportjugend.

Team-Captain Nicole Duske (Paralegal der Praxisgruppe IP) und Co-Captain Constance Kemmner (Associate der Praxisgruppe Tax) bedanken sich herzlich bei allen Läuferinnen und Läufern.

An dieser Stelle möchte sich Nicole Duske auch für das Vertrauen in den letzten Jahren bedanken, welches ihr als Team Captain entgegengebracht wurde. Dies wird ihr letztes Jahr als Team Captain für das J.P. Morgan Corporate Challenge Event sein.

Die Anmeldung für #RemixTheRun 2021 ist noch bis zum 18. Oktober 2021 offen.



Im Zeichen der Nachhaltigkeit: Das diesjährige Laufshirt ist zu 100 Prozent aus recycelten Materialien hergestellt.





Digital Study 2021: Baker McKenzie ist Förderpartner

Baker McKenzie tritt dieses Jahr erstmalig als Förderpartner der "Digital Study" auf. Es handelt sich um Deutschlands größte Studie zur Digitalisierung in der juristischen Ausbildung.

Die Herausgeber verstehen diese Studie als Informationsmedium, Impulsgeber und Gradmesser: „Die Digital Study ist eine einflussreiche, deutschlandweite Studie zur Digitalisierung der juristischen Ausbildung und Berufspraxis. Sie ist eine kontinuierliche Bestandsaufnahme zum Stand der Digitalisierung im Jurastudium, Rechtsreferendariat und in den juristischen Berufen. Dabei berücksichtigt sie die Meinungen, Wünsche und Ziele der wichtigsten Stakeholder. Die Studie verfolgt das Ziel, wesentliche Erkenntnisse zu liefern, damit ein fundierter Austausch und die erfolgreiche Gestaltung der digitalen Transformation in der juristischen Ausbildung und Arbeitswelt gelingt.“

Persönliche Statements zum Thema Innovation unseres Managing Partners Dr. Matthias Scholz und unserer Corporate Anwältin Dr. Valesca Molinari sind in der Studie zu finden:

“ Im Zuge der digitalen Transformation ist es für NachwuchsjuristInnen wichtiger denn je, über den Tellerrand zu schauen und Schnittstellenkompetenz zu erwerben.



Dr. Valesca Molinari
Senior Associate

**Baker
McKenzie.**

“ Wir wollen zukunftsfähig sein und flexibel auf Veränderungen unseres Umfelds reagieren. Die Digital Study ergänzt unsere globalen Angebote zur Gestaltung der digitalen Transformation unserer Arbeitswelt.



Dr. Matthias Scholz LL.M.
Managing Partner Deutschland

**Baker
McKenzie.**



Sustainability

"B-Green" - das CMP Summer Camp 2021



King Kong steht unmittelbar vor einem und der einzige Ausweg, der gigantisch großen Affenkreatur zu entkommen ist, ihn zu zähmen. Nur wie?

Das war eine der spielerischen Herausforderungen, vor denen unsere CMP Mentees – darunter auch unsere zwölf neuen Mentees – während unseres 14. Summer Camps standen. Es fand am 10. Juli 2021 statt, zum zweiten Mal virtuell. Mentees und Mentoren trafen sich als Avatare online in kleinen Teams, um gemeinsam den Riesengorilla handzahn zu machen. Der Fantasie war dabei keine Grenzen gesetzt – von der Idee, dem Affen eine entspannende Maniküre im (siebten) Wellnesshimmel zu verpassen, ihn mit Deo und Feuerzeug zu besänftigen bis hin, ihn mit einer ordentlich großen Portion Schnaps außer Gefecht zu setzen. Als Preis winkte ein Nachhaltigkeitspaket mit zahlreichen Produkten, die in der Praxis sinnvoll eingesetzt werden.

Stichwort Nachhaltigkeit: Unter diesem Motto stand unser gesamtes diesjähriges Summer Camp. B-Green ist überall präsent: Während der fiktive King Kong das Empire State Building erklimmt, leben seine realen Artgenossen, die Gorillas, in den tropischen Regenwäldern Afrikas – der grünen Lunge des Kontinents. In unserer Veranstaltung griffen wir das Thema B-Green auf, gaben Einblicke in unsere gleichnamige Strategie und verdeutlichten, was Sustainability konkret für unsere Kanzlei bedeutet.



Nach der Einführungsrunde, geleitet von Claudia Trillig, nahmen unsere Referentinnen – Alyssa Auberger, Chief Sustainability Officer unserer Kanzlei, Anahita Thoms, Partnerin und Global Lead Sustainability Partner der IMT Industry Group, Dr. Valesca Molinari, Senior Associate der Corporate/M&A Gruppe, und Vivien Vacha, Senior Associate der Praxisgruppe Public Law – unsere Mentees mit auf eine spannende virtuelle grüne Reise. Sie zeigten u.a., was es braucht, um ein nachhaltiges Netzwerk aufzubauen, wie ein Netzwerk in Sachen Nachhaltigkeit funktioniert und was sich hinter "The Digital & Sustainable Innovation Challenge" verbirgt. Solche fachlichen Präsentationen und Diskussionen mit den Teilnehmern bilden regelmäßig den Fokus unseres Summer Camps. Auf diese Weise greifen wir Themen auf, mit denen wir uns als Kanzlei oft als Vorreiter auseinandersetzen und vorantreiben, und führen sie unseren Mentees vor Augen.



Nach den inhaltlichen Vorträgen konnten sich Mentees und Mentoren online während eines gemeinsamen Dinners und den Networking-Spielen Bingo und dem oben erwähnten "King Kong" Spiel namens MacGyver austauschen und vernetzen. Am Ende des Camps stand die Frage: „Was nehmt Ihr von dem Event mit?“ Ihre Antworten konnten die Teilnehmer per Mentimeter abgeben. Zwei Antworten standen ganz oben im Ranking und passen ins Bild: Networking und Nachhaltigkeit.

Wir freuen uns sehr, unseren Mentees während unseres CMP Summer Camps Impulse zum Thema B-Green an die Hand gegeben zu haben und bedanken uns nochmals ganz herzlich bei unseren Referentinnen sowie Mentoren, die im Rahmen unseres Summer Camps tatkräftig unterstützt haben.



Die Wurzeln von B-Green

Der Begriff Nachhaltigkeit ist heute in aller Munde. Schaut man, wann er erstmals verwendet wurde, wird sich so manch einer wundern: Das war im 18. Jahrhundert - in puncto Forstwirtschaft. Es ging darum, dass in einem Wald nur so viele Bäume gefällt werden sollten, wie sie dort in absehbarer Zeit wieder nachwachsen können.

Unserer Kanzlei liegt das Thema schon lange am Herzen. Bereits 2016 starteten wir 'B-Green', unser internes globales Umweltmanagementprogramm, das unseren Offices auf der ganzen Welt helfen soll, ihre Büros 'grün' zu gestalten.



In Sachen Nachhaltigkeit: Mit Treedom einen Baker Wald pflanzen und Gutes tun

Anlässlich des diesjährigen internationalen Frauentags schenkten wir unseren Kolleginnen und Kollegen in Deutschland und Österreich jeweils einen Baumzögling in Guatemala über [Treedom](#). Treedom ist eine weltweite Webplattform, die ermöglicht, einen Baum aus der Ferne zu pflanzen und der Geschichte seines Projekts online zu folgen (wir haben in der [Frühjahrsausgabe](#) 2021 von Brand New(\$) darüber berichtet). So entstand ein gemeinsamer Baker McKenzie Wald. Und auch unsere CMP Mentees erhielten bereits im Zuge der Nachwuchsweihnachtsfeier 2020 einen eigenen Baum von Treedom.



Im Zuge unserer StayConnected Initiative stellte sich Treedom allen Kolleginnen und Kollegen persönlich vor und gab interessante Einblicke hinter die Kulissen und in zahlreiche Projekte die das Unternehmen unterstützt. Sie möchten mehr über den Projektpartner AMKA erfahren, mit dem Treedom in Guatemala zusammenarbeitet? Dann klicken Sie auf folgenden [Link](#). Im Fokus steht hierbei, die soziale und wirtschaftliche Rolle von Frauen zu stärken. Einen authentischen Einblick in die Projekte von Treedom gibt Ihnen die Videoreihe "[How it works](#)" auf YouTube.



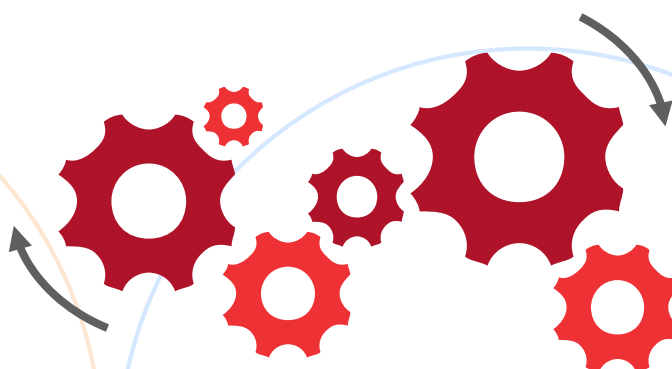
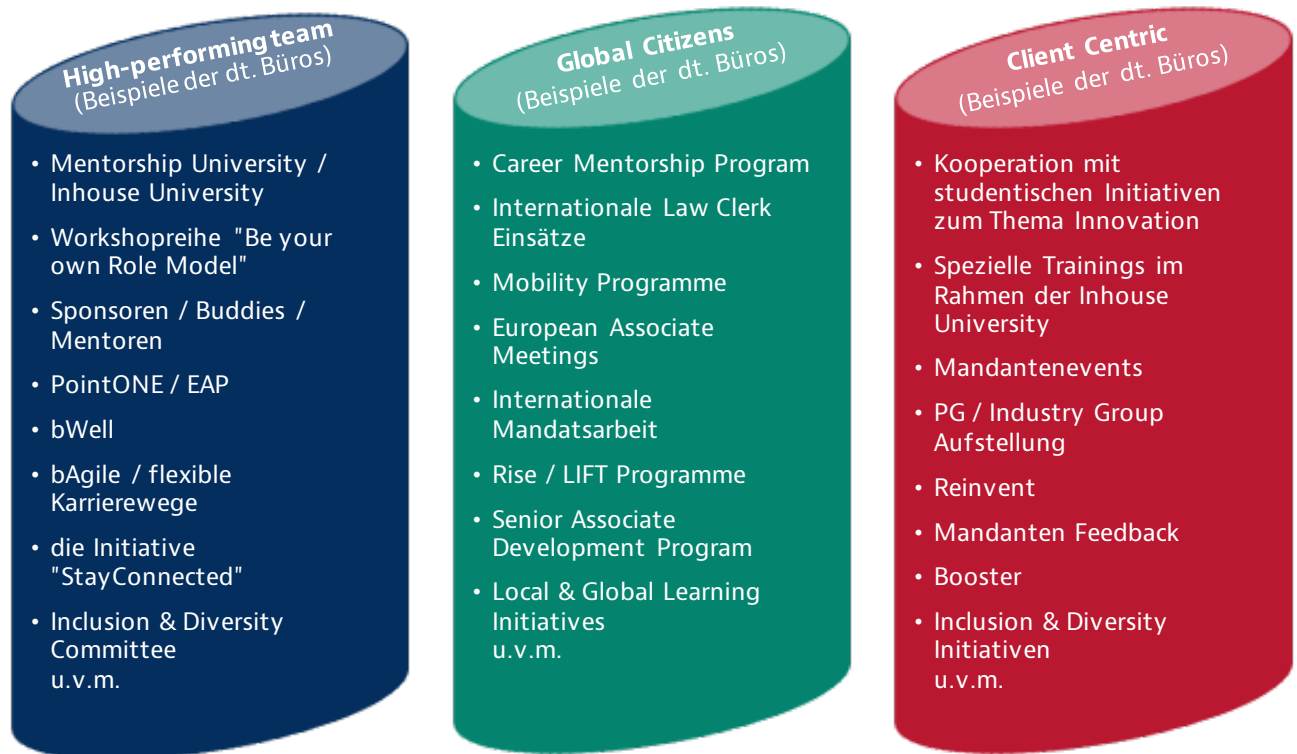
People Deal

Der People Deal ist wesentlicher Teil unserer weltweiten Kanzleistrategie. Er wurde in vielen Gesprächen und Workshops weltweit entwickelt und definiert, wie wir alle gemeinsam arbeiten – wie wir entscheiden, wie wir uns verhalten und wie wir täglich handeln, um unseren Mandanten den bestmöglichen Service zu bieten.

Auch KollegInnen aller Bereiche unserer deutschen Büros wurden befragt, wofür wir als Baker McKenzie stehen, was unsere USP ist, wodurch wir uns von der Konkurrenz abheben, warum sie sich für Baker McKenzie als Arbeitgeber entschieden haben, was unsere Kultur kennzeichnet u.v.m. Auf Basis dieser und weiterer Rückmeldungen vieler KollegInnen aus Büros weltweit wurden u.a. drei wesentliche Säulen erarbeitet: **High-performing Team, Global Citizens, Client Centric**



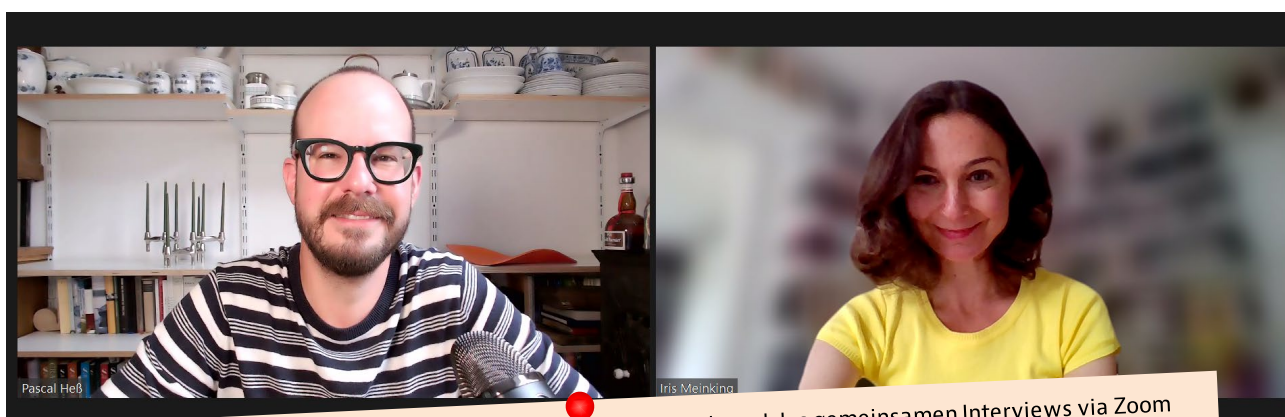
Nachfolgend finden Sie einige Beispiele, wie wir dies aus HR Perspektive in den deutschen Büros umsetzen und was wir dafür tun, um diese Säulen in den Mittelpunkt unserer Aktivitäten zu stellen:



„Kunst verlässt den Elfenbeinturm“

Interview mit Kunsthistoriker Pascal Heß im Zuge der Online Kunstseminare bei Baker McKenzie

Im Februar 2021 fiel der Startschuss für unsere virtuelle Kunstseminarreihe mit dem Kunsthistoriker Pascal Heß. Er ist als Kunstvermittler, Kurator und Autor für Museen im Rhein-Main-Gebiet tätig. Im Rahmen der StayConnected Initiative unserer Kanzlei haben Kolleginnen und Kollegen Gelegenheit, berühmten Kunstwerken auf den Grund zu gehen. Wir sprachen mit Pascal Heß unter anderem über seine Faszination für Kunst, wo er die Vorteile des Online Formats sieht und was man als Gast aus einer Online Session in den Alltag mitnehmen kann.



Pascal Heß und Iris Meinking (HR Presse, Baker McKenzie) während des gemeinsamen Interviews via Zoom

Herr Heß, wo liegen die Wurzeln für Ihre Faszination für Kunst?

Ich wuchs auf in einem kleinen Dorf im Mittelgebirge Vogelsberg, 60 Kilometer nordöstlich von Frankfurt. Dort entdeckte ich unseren 300 Jahre alten Bauernhof als mein erstes „Kunst-Objekt“. Ich bohrte Lehmwände auf, um zu sehen, wie das Material beschaffen ist, und lernte in alten Büchern die Kurrentschrift, eine frühere Schreibschrift. Diese Faszination für Altes und für Strukturen ließ mich nie los – und setzte sich von einem Architekturstudium in Darmstadt, über ein Studium der Kunstgeschichte in Frankfurt bis hin zu meinem Beruf als Kunsthistoriker fort. Ich glaube, dass wir von der Kunst und konkret beim Studium eines Objekts – sei es ein Bild, eine Statue oder auch eine Lehmwand – viel über das Leben und den Erfahrungsbereich des Künstlers oder Erbauers dieser Zeitepoche lernen und so viel über uns selbst erfahren können.

In der Coronapandemie verlagerten Sie Ihre Arbeit ins Internet und halten heute zahlreiche virtuelle Kunstseminare, auch für unsere Kanzlei. Wo sehen Sie die Vorteile dieses Formats?

Das virtuelle Format bietet eine ganze Bandbreite an Möglichkeiten: Erstens, ich kann den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Details eines Kunstwerks zeigen, die in einer Ausstellung nicht sichtbar sind. Indem man Ausschnitte eines Werkes heranzoomt, taucht man in das Kunstwerk ein. Mit anderen Worten: Man sieht es so, wie der Künstler es beim Erschaffen selbst wahrgenommen hat, sieht die Beschaffenheit des Materials, die der Farben, bei einem Bild die Struktur der Leinwand. Zweitens, wo sonst hat man die Möglichkeit, internationale Kunstwerke, die über die Museen rund um den Globus verstreut sind, in Augenschein zu nehmen? Drittens, man kann das Kunstwerk sinnlich erweitern – etwa mit passender Musik untermalen, die historische Umgebung via Google Maps zeigen und in die Stadt hineinzoomen, oder zeigen, wo sich die Kunstwerke in der realen Welt befinden, z.B. Gemälde von Rembrandt in Amsterdam. Viertens, Kunst wird zum sozialen Erlebnis. Man trifft sich mit Menschen im virtuellen Raum, sei es im Bereich der Unternehmen mit Kolleginnen und Kollegen oder privat mit Familie und Freunden. Indem man sich aus den unterschiedlichsten Himmelsrichtungen hinzuschaltet, erlebt man Kunst gemeinsam und kann sich darüber austauschen. Und fünftens, die virtuellen Seminare sind klimaneutraler als eine Reise an die jeweiligen Orte. Man benötigt keine langen Anfahrtswege, sondern kann sich bequem vom heimischen Schreibtisch, von der Couch oder vom Café aus einloggen. Kunst verlässt also im Zuge der Online Seminare den Elfenbeinturm, sie hat keinen festen Ort mehr, wird zum barrierefreien Raum.

Wie wählen Sie die Themen für ein virtuelles Seminar aus?

Ich halte bei der Themenwahl gerne Ausschau nach dem Absurden und Geheimnisvollen. Beispielsweise hat es mir das Thema Einhorn angetan. Woher stammt dieses Fabeltier? Hier schlage ich in meinem Seminar eine Brücke von der griechischen Antike, über Bildteppiche im Metropolitan Museum bis hin zum Haus Gryffindor, eines der Häuser in Hogwarts, der Schule für Hexerei in "Harry Potter". Oder wer ist die geheimnisvolle Frau in Botticellis Gemälden? Im Seminar entföhre ich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter anderem in das Florenz des Zeitalters der Renaissance und gehe einem Rätsel auf die Spur. Es kommt auch vor, dass meine Kunden mit Themenvorschläge an mich herantreten, die ich mir anschau, ob sie als Seminar funktionieren.



Wann haben Sie das Gefühl, eine online Kunstsession verläuft gut?

Wenn die Gäste des Seminars oder ein Großteil von ihnen die Kamera angeschaltet haben, bekomme ich ein Gespür dafür, ob das Thema in der Gruppe gut ankommt. Ich kann reagieren, indem ich z.B. das Tempo erhöhe oder die Richtung ändere, in die das Thema laufen soll. Auch Mentimeter, also die App für Echtzeit-Feedback, ist ein gutes Indiz, ob das Thema auf Begeisterung stößt. Ist die Beteiligung hoch, weiß ich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch mit dabei sind – auch dann, wenn sie ihre Kameras ausgeschaltet haben. Last but not least ist die Rückmeldung im Chat am Ende ein guter Indikator, ob das Thema für die Gruppe funktioniert.

"L'art pour l'art", sprich, die Kunst genügt sich selbst. Gibt es gleichzeitig etwas, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer virtuellen Session als Impulse für Ihren Alltag mitnehmen können?

Mein Ziel ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, Dinge selbst zu sehen. Sehen in dem Sinne, dass sie ihren Blick öffnen, für Details. Ich arbeite oft mit dem Konzept des assoziativen Lernens. Es verknüpft positive Emotionen mit Sinneseindrücken. Ein Beispiel: Bei einer Verkündigungsdarstellung stehen der Erzengel Gabriel und Maria sich meist gegenüber. Maria wird fast immer lesend dargestellt. Wenn ich erzähle, dass Maria offenbar keine Zeit für den Engel hat, weil sie erst das Kapitel zu Ende bringen möchte, bevor sie den Kopf hebt und reagiert, erinnern Sie die Szene beim nächsten Gemälde eher als wenn ich die Szene einfach beschreibe. Ich möchte weniger Daten vermitteln als vielmehr die Tür zum selbstständigen Sehen öffnen.

Werden Sie die Online-Seminare auch „nach Corona“ weiterführen?

Auf jeden Fall. Online-Seminare erweitern die Ausstellungen und setzen andere Themen. Zudem sind sie, wie schon angesprochen, ein soziales Ereignis. Sie fördern das Teambuilding in Unternehmen und bringen privat Menschen zusammen, die ggf. über ganz Deutschland verteilt leben, womöglich auch über die Grenzen hinweg.

Herr Heß, haben Sie vielen Dank für dieses Gespräch. Das Interview führte Iris Meinking.



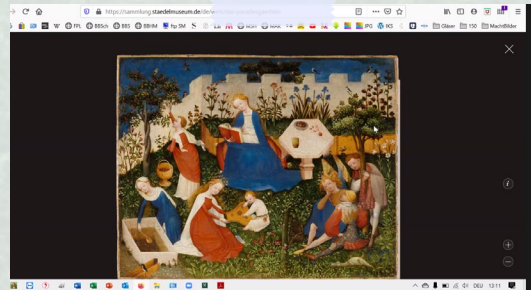
Bisherige virtuelle Kunstseminare von Pascal Heß bei Baker McKenzie

Februar 2021: „Zauber im Detail: Das Paradiesgärtlein“

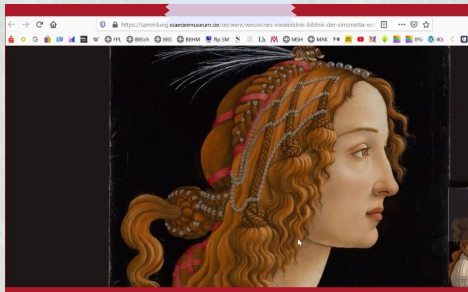
Ein ganzer Kosmos liegt in kleinsten Details eines Bildes, das uns nach 600 Jahren noch mehr zu sagen hat, als wir denken.

März 2021: "Der brillianteste Maler der Welt: Hans Holbein"

Er hat sie alle gekannt: Heinrich VIII., Francois I., Erasmus von Rotterdam und Thomas Mores waren die Auftraggeber Hans Holbeins, der vielleicht sogar der bessere Leonardo ist.



Das "Paradiesgärtlein", ein Gemälde des Oberrheinischen Meisters (ausgestellt im Städel Museum, Frankfurt am Main)



"Das Weibliche Idealbildnis" von Sandro Botticelli (ausgestellt im Städel Museum, Frankfurt am Main)

April 2021: „Botticelli und die geheimnisvolle Frau“

Ein kriminalistischer Indizienprozess arbeitet ein Attentat im Florenz der Medici auf. Und im Zentrum steht eine geheimnisvolle Frau.

Mai 2021: „Magische Wesen und Rätselbilder: Das Einhorn in der Kunst“

Einhörner sind nur Fantasie? Eine Reise durch die Paläontologie, das Metropolitan Museum in New York über das Musée Cluny bis hin zu Raffael spürt den magischen Wesen nach.

Juni 2021: Gespaltene Persönlichkeit? Seminar zum Meister von Flemalle und zu Rogier van der Weyden

Kann ein Maler drei Personen sein?
Der Mensch, der mit der ersten rauchenden Kerze im Bild einen Meilenstein in der Naturbeobachtung gesetzt hat, ist bis heute ein Mysterium.



Jetzt sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt – Mentimeter zum Thema Einhorn

Nach einer Sommerpause wird im Herbst 2021 die Reihe fortgesetzt. Im Oktober steht Rembrandt im Fokus - mit Details, die über die aktuelle Rembrandt-Ausstellung im Städel hinausgehen.

Weiterführende Informationen finden Sie auf folgender Website:

<https://www.derkunsthistoriker.de/>



JUVE Signale Tagung 2021

Am 29. April 2021 fand die „Signale 2021“ als Online Konferenz statt, die JUVE-Tagung für Personalthemen in Anwaltskanzleien. Das Event richtete sich – wie auch in den Vorjahren – an Partner und Mitarbeiter in Kanzleien, die für strategische Personalthemen zuständig sind. Im Fokus stand das Thema „Personalarbeit neu gestalten – Impulse geben, Gewohnheiten hinterfragen, vom Umbruch profitieren“. Bei der virtuellen Tagung erwartete die Teilnehmer ein spannender Mix an Kurzvorträgen "to the point", moderierte Fragerunden, (online) Begegnungen und strukturierte Breakouts.



An der Online Veranstaltung, die im Format einer „TV-Sendung“ konzipiert war, nahmen rund 170 Teilnehmer teil. In der Konferenz präsentierten weitere Vertreter von Kanzleien oder Inhouse Themen wie Generation Z, Gesundheit, Agiles Arbeiten, Onboarding und Diversity. Da die Vorträge als Panelveranstaltung konzipiert waren, hatten die Gäste Gelegenheit, durchgängig bei allen Vorträgen mit dabei zu sein.



Claudia Trillig, HR Director unserer Kanzlei, hielt einen Praxisvortrag zum Thema „Erfahrungen mit „virtueller Führung“ bei Baker McKenzie“. Den Schwerpunkt bildete das virtuelle Führen als Thema vor der Coronakrise und die Herausforderungen durch die Pandemie. Sie zeigte unter anderem, was virtuelle Führung kennzeichnet, was es braucht, um virtuell zu führen und die Zuständigkeiten virtueller Führung. Weiterhin führte sie den Zuhörern vor Augen, wie sich virtuelles Führen trainieren lässt und welche Fortbildungsinhalte es zu diesem Thema gibt. Beispiele aus unserer Kanzlei heraus beginnen bereits bei unserem Nachwuchs und führen bis hin zu Angeboten für unserer Partner – vom Career Mentorship Program, der Inhouse University, dem Leadership Lab, dem Senior Associate Program, dem Senior Associate Development Program, dem Local Partner Development Center sowie Programme speziell für unsere Juristinnen wie LIFT und RISE. Diese Programme finden während der Pandemie virtuell statt, teils eingebettet in unsere StayConnected Initiative. Last but not least ging Claudia Trillig auf Erfahrungen, Lessons Learned und Impulse zur Weiterentwicklung der virtuellen Führung ein.



Claudia Trillig





Auf ein "Blind Date" in der Schiedsgerichtsbarkeit

Das Arbitration Lunch Match



Was verbirgt sich hinter dem Begriff "Arbitration Lunch Match"? Dieser Frage gingen wir während des Interviews mit Dr. Lisa Reiser auf den Grund. Sie ist Senior Associate unserer Dispute Resolution Gruppe in Frankfurt und Gründerin des Arbitration Lunch Matches. Wir sprachen mit ihr u.a. über die Idee und den Mehrwert dieses Projekts und weshalb NachwuchsjuristInnen unbedingt einmal in den Bereich Litigation/Arbitration hineinschnuppern sollten.



Lisa Reiser

Frau Reiser, Sie haben das Arbitration Lunch Match aus der Taufe gehoben. Wofür steht dieser Begriff?

Arbitration Lunch Match ist eine Plattform für Frauen in der Schiedsgerichtsbarkeit, um sich bei informellen Mittagessen zu treffen und zu vernetzen.

Wie entstand die Idee hierfür?

Die Frankfurter Schiedspraktikerinnen treffen sich schon seit vielen Jahren regelmäßig zum lockeren Austausch während der Mittagspause. Diese "Arbitration Ladies Lunches" hat Anke Meier von Noerr initiiert. Ich habe regelmäßig – und mit großer Freude – daran teilgenommen. Gemeinsam mit Ulrike Gantenberg, Gründerin der Kanzlei Gantenberg Dispute Experts, brachte ich das Format 2019 nach Düsseldorf, wo sich nun ebenfalls Schiedspraktikerinnen zum lockeren Austausch in der Mittagspause trafen. Dann kam Corona und Treffen in größeren Gruppen wurden plötzlich undenkbar.

Wir entwickelten das Format der "Arbitration Ladies Lunches" daher weiter und hoben es auf eine andere Ebene. Auf persönliche Treffen wollten wir trotz Corona nicht verzichten. Der Plan war daher, ein Format anzubieten, in dessen Rahmen sich maximal vier Schiedspraktikerinnen persönlich zum Mittagessen treffen. Und weil wir schon einmal dabei waren, haben wir neben Frankfurt und Düsseldorf auch gleich Kolleginnen in Hamburg, Berlin und München zur Teilnahme aufgefordert. Der besondere Reiz von Arbitration Lunch Match entstand aber erst, als ich die Idee hatte, die Treffen als "Blind Date" zu organisieren. Die Teilnehmerinnen sollten sich überraschen lassen, wen sie jeweils zum Mittagessen in ihrer Stadt treffen.

Gesagt, getan: Das erste Arbitration Lunch Match fand mit knapp 60 Teilnehmerinnen in Berlin, Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf und München im Oktober 2020 statt. Und nachdem die coronabedingten Kontaktbeschränkungen im Sommer 2021 ein weiteres Mal gelockert wurden, gingen wir im Juli 2021 gleich in die zweite Runde Arbitration Lunch Match – dieses Mal sogar mit 80 Teilnehmerinnen.



Arbitration Lunch Match in Berlin

Hatten Sie im Zuge von Corona auch über eine virtuelle Variante von Arbitration Lunch Match nachgedacht?

Nein, ein rein virtuelles Treffen war keine Alternative. Der Mehrwert von Arbitration Lunch Match liegt gerade darin, dass man sich persönlich begegnet, nicht virtuell. In der zweiten Runde Arbitration Lunch Match im Juli 2021 gab es allerdings eine Gruppe Teilnehmerinnen, die entweder aus dem Ausland oder aus dem Home Office außerhalb eines Stadtgebiets teilnahmen. Diese Kolleginnen habe ich zu einem virtuellen Mittagessen vernetzt. Aber auch hier wussten die Teilnehmerinnen vorher nicht, wenn sie gleich per Videokonferenz treffen werden.

Parallel zu den Mittagessen in Berlin, Hamburg, Frankfurt, Düsseldorf und München gibt es aber einen Aspekt von Arbitration Lunch Match, der virtuell stattfindet: Damit die Teilnehmerinnen erfahren, wer in ihrer Stadt und den anderen Städten noch „dabei“ ist, werden alle gebeten, von ihrem Treffen ein Gruppenfoto zu machen, das auf LinkedIn mit dem Hashtag #ArbitrationLunchMatch gepostet werden kann. Es war sehr schön zu erleben, dass die Teilnehmerinnen diesem Aufruf tatsächlich gefolgt sind. So hat das Projekt auf LinkedIn eine wahre Eigendynamik entwickelt.

Was war die größte Herausforderung in Sachen Arbitration Lunch Match?

Am Anfang war unklar, wie die einzelnen Gruppen zusammengestellt werden sollen. Die Teilnehmerinnen sitzen ja in unterschiedlichen Städten und haben nicht an jedem beliebigen Wochentag Zeit für ein Mittagessen. Ich fürchtete mich vor einer Flut von E-Mails mit Wunschterminen, Wunschorten (und ggf. Wunschpartnerinnen). Die Lösung brachte unser Law Clerk Elias Klodt von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Er hat die Website www.arbitrationlunch.com entwickelt, mit deren Hilfe Anmeldung und Teilnahme ganz unkompliziert wurden. Interessierte Schiedspraktikerinnen geben auf der Website an, in welcher Stadt sie sind und an welchen Tagen der Eventwoche sie Zeit für ein Mittagessen haben. Den Rest erledigen wir mithilfe eines Algorithmus. Nach Anmeldeschluss bekommt jede Teilnehmerin eine automatische Bestätigung per E-Mail mit Datum, Uhrzeit und Ort ihres persönlichen Arbitration Lunch Match. Nur die Namen der anderen Teilnehmerinnen bleiben – wie gesagt – geheim. Dann heißt es "It's a match!".

Wie geht es mit dem Projekt in Zukunft weiter?

Die ersten beiden Runden Arbitration Lunch Match im Oktober 2020 und Juli 2021 waren ein großer Erfolg und sollen unbedingt fortgeführt werden. Bereits Anfang 2021 hatte ich aber schon mit dem Gedanken

gespielt, auch Städte außerhalb Deutschlands mit ins Boot zu holen: Über unser internationales Netzwerk bei Baker McKenzie hatte ich bereits mit Kolleginnen in Wien, London, New York, Toronto, Sydney, Dubai und Bogota gesprochen. Leider hatte uns Corona damals eingeholt und die weltweite Veranstaltung musste erst einmal warten.

Das positive Feedback der deutschen Teilnehmerinnen hat mich aber darin bestärkt, nicht locker zu lassen und Arbitration Lunch Match weltweit umzusetzen. Im Oktober 2021 ist es endlich so weit und es heißt "Arbitration Lunch Match Goes Global". Vom 4. bis 8. Oktober 2021 treffen sich über 250 Kolleginnen in 16 Städten und 10 Ländern weltweit zum Arbitration Lunch Match.



Arbitration Lunch Match in Düsseldorf

Bei den Treffen ist der Aufhänger der Bereich "Arbitration". Weshalb sollten NachwuchsjuristInnen unbedingt in der Kanzlei einmal in diesen Bereich hineinschnuppern?

Im Bereich "Arbitration" – also Schiedsgerichtsbarkeit – taucht man mit jedem Mandat in eine neue Materie ein. Denn die Schiedsgerichtsbarkeit beschreibt ja nur den Mechanismus der Streitbeilegung. In den Streitigkeiten der Parteien geht es aber immer um ein anderes spannendes Thema. Im Laufe meiner fast zehnjährigen Erfahrung mit der Schiedsgerichtsbarkeit habe ich auf diese Weise Einblicke erhalten in den Bau von Offshore-Windenergieanlagen in der Nordsee, die Produktion von Hustensaft in Asien oder etwa die Entwicklung einer neuen Software. Außerdem ist die Schiedsgerichtsbarkeit sehr international. Die Streitigkeiten der Parteien sind fast immer grenzüberschreitend und unsere Mandanten rund um den Globus angesiedelt. Ich kann nur empfehlen, sich diesen Bereich einmal näher anzuschauen. Im Studium bietet die Teilnahme am bekannten Willem C. Vis International Commercial Arbitration Moot hierfür eine perfekte Gelegenheit – und wer weiß, vielleicht trifft man sich eines Tages beim Arbitration Lunch Match wieder ...

Frau Reiser, besten Dank für dieses Gespräch. Das Gespräch führte Iris Meinking.



Arbitration Lunch Match in München



Arbitration Lunch Match in Frankfurt
(vorne re. Lisa Reiser)

Podcast #zukunft



Ein weiteres Projekt von Lisa Reiser ist der Podcast #zukunft, den sie während der Coronapandemie gemeinsam mit ihrem Baker McKenzie-Kollegen Markus Altenkirch entwickelte: Im Juli 2021 ging dieser Podcast „on air“. Lisa Reiser und Markus Altenkirch diskutieren mit jeweils zwei Experten zu provokanten Thesen der Schiedsgerichtsbarkeit von morgen.

Den Auftakt bildete die Diskussion zur These 'In der #zukunft werden Schiedsverfahren ökologisch nachhaltig geführt!'. Danach folgten die Thesen 'In der #zukunft muss jedes Dreier-Schiedsgericht mit mindestens einer Frau besetzt sein!', 'In der #zukunft werden Quantum und Verzug ausschließlich durch Künstliche Intelligenz bestimmt!', 'In der #zukunft erhalten Schiedsrichter eine Vergleichsgebühr!' und 'In der #zukunft müssen Schiedsverfahren in 24 Monaten abgeschlossen sein'. Weitere spannende Episoden werden alle 14 Tage veröffentlicht.

Reinhören lohnt sich: über iTunes, Spotify, Deezer oder www.futureinarbitration.com.



"Rising Female Talents" Event in Kooperation mit QUEST

Im Februar 2021 fand das zweiteilige "Rising Female Talents" Event statt in Kooperation mit Quest - A global leadership institute for early career women.



Anna Braun

Schwerpunkt des ersten Teils war das Thema „Explore and Own“, zu dem weibliche Mid-level und Senior Associates aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie Mandantinnen eingeladen waren. Das Event eröffnete Anna Brown, Chief I&D Officer bei BM; eine Counsel eines Finanzinstituts gab Einblicke in den eigenen Karriereweg. In Break-Out Rooms waren Austausch und Networking möglich.

Im zweiten Teil ging es um das Thema „Unleash and Repay“, eröffnet von Managing Partner Dr. Matthias Scholz. Mitarbeiterinnen von QUEST gaben im Anschluss Ratschläge zum Umgang mit "auferlegten Selbstbeschränkungen". Eva-Maria Strobel, Partnerin des Züricher Büros, berichtete über ihre Erfahrungen und ihre Karriereschritte als Associate im Frankfurter Büro bis hin zur Prinzipalin in der Schweiz.

Wie auch unsere Entwicklungsprogramme für Juristinnen - das Sponsorship Program, RISE und LIFT - haben die "Rising Female Talents" Events den Ansatz, sich zu vernetzen, auszutauschen und sich weiterzuentwickeln.



Eva Maria Strobel



"Be your Own Role Model" Workshopreihe

Im März 2021 startete unsere neue Workshopreihe "Be your Own Role Model". Es geht dabei darum, eigene Stärken herauszuarbeiten und zu "stärken". Die Reihe richtet sich an alle Kolleginnen im anwaltlichen Bereich, an Kolleginnen der Professional Services Bereiche und interessierte weibliche Law Clerks. Es handelt sich hierbei um eine Reihe mit sechs Sessions, die einmal monatlich angeboten werden. Die Sessions sind in sich abgeschlossene interaktive Workshops, so dass Teilnehmerinnen jederzeit (wieder) „einsteigen“ können und sie bestehen aus zwei Säulen - zum einen aus Workshops zu Karriere, Stärken, Netzwerke, Rhetorik & Sprache, Meetings, individueller Karriereplan, geleitet von Trainerin Carmen Schön, zum anderen berichtet eine erfahrene Partnerin/ein erfahrener Partner oder Counsel über die eigene Erfolgserlebnisse, gibt Tipps aus erster Hand und steht für Fragen offen. Auftakt machte unsere Partnerin Anahita Thoms zum Thema: "Dieser Weg passt zu mir - persönliche Stärken erkennen und leben."



Anahita Thoms

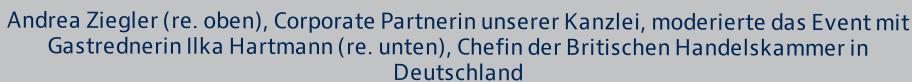
In der zweiten Session stand das Thema „Stärken: Das bin ich – So punkten Sie mit Ihren eigenen Stärken“ im Fokus, mit der Partnerin Eva-Maria Strobel aus dem Züricher Büro, die ihre Erfahrungen, Gedanken und Tipps zu diesem Thema teilte. In der dritten Session drehte sich alles um das Thema „Netzwerke: Still war gestern – sich selbstbewusst in Netzwerke einbringen“, in der einer unserer männlichen Partner über eigene Erfahrungen berichtete. Im Herbst 2021 geht es mit der Reihe weiter.



Eva-Maria Strobel



Im Rahmen von "Business Women" fand am 6. Mai 2021 die erste virtuelle Veranstaltung dieser Event-Reihe statt. Unsere Frankfurter Corporate Partnerin Andrea Ziegler moderierte die Veranstaltung „Ein Abend mit ...“ und begrüßte die Gastrednerin Ilka Hartmann, Chefin der Britischen Handelskammer in Deutschland.



Das Projekt "Business Women" rief unsere Kanzlei bereits 2014 aus der Taufe. Mit dieser Initiative positionieren wir uns auf dem Markt gezielt mit Gender-Themen. Im Fokus stehen Networking, Knowhow-Transfer sowie Tipps, Strategien und Erfolgskonzepte aus erster Hand. Zudem bietet die Initiative eine Plattform für den Austausch unserer Anwältinnen untereinander. Bislang fand "Business Women" als Präsenzveranstaltung statt, im Zuge von Corona entwickelten wir das Format als virtuelles Event weiter.



Es muss nicht immer (nur) Jura sein

Vielfalt wird in unserer Kanzlei großgeschrieben. Einige unserer Kolleginnen und Kollegen haben sich, bevor sie bei Baker McKenzie eingestiegen sind, anderen Berufen oder – ausbildungsbegleitend – Aktivitäten gewidmet als der Juristerei. Was diese Karrieren mit der einer Anwältin oder Anwalts gemeinsam haben und wie man davon heute im Kanzleialltag profitieren kann, lesen Sie in den folgenden Interviews. Wir sprachen mit Katrin Kurz, Associate der Praxisgruppe Antitrust & Competition in Berlin, Stephan Gönczöl LL.M., Mid Level Associate der Praxisgruppe Corporate/M&A in München, und Philipp Thimm, Associate der Praxisgruppe Banking & Finance in Frankfurt.

Interview mit Katrin Kurz

Frau Kurz, bevor Sie Juristin wurden, waren Sie Opernsängerin. Was war der Impetus für diese Berufswahl?

Ich wusste eigentlich schon immer, dass ich Opernsängerin werden wollte. Mit 14 Jahren begann ich mit der Gesangsausbildung und machte nach dem Abitur die Aufnahmeprüfung an der Münchner Musikhochschule. Ich singe einfach gern und hatte schon sehr früh eigene künstlerische Vorstellungen, die ich umsetzen wollte. Daher habe ich damals gar nicht über andere Berufe nachgedacht.



In der Rolle der Rosalinde in "Die Fledermaus" von Johann Strauß – die heutige Antitrust & Competition Anwältin Katrin Kurz (Fotoquelle: Tilmann Graner)



Wie sah damals Ihr Arbeitsalltag als Opernsängerin aus? Was waren Ihre Highlights, welche Klippen gab es ggf. zu umschiffen?

Ich habe sowohl Opern als auch Konzerte gesungen. Bei Neuinszenierungen von Opern gibt es meistens eine Probenphase von vier bis acht Wochen, in der die Inszenierung und die musikalische Interpretation erarbeitet werden. Es folgen Vorstellungen über den Zeitraum von Wochen oder Monaten. Bei Konzerten gibt es oft nur ein oder zwei Proben. Man muss sehr schnell verstehen, was Dirigent und Orchester für eine musikalische Vorstellung haben.

Die Stücke übt man vor den Opern- oder Konzertproben selbstständig ein. Man muss die Noten und den Text schon können, wenn man bei einer Probe erscheint. Der Arbeitsalltag hängt sehr stark von der Opernproduktion oder dem Konzert ab. Man arbeitet ständig mit neuen Menschen an verschiedensten Orten zusammen und es gehört dazu, sich an neue Situationen anzupassen.

Eine Vorstellung war für mich ein Highlight, wenn alles zusammenpasste und ich loslassen und die Musik genießen konnte. Man spürt als Künstler den Moment, in dem einfach alles läuft. Es ist ein schönes Gefühl, wenn man mit einer bestimmten Deutung eines Stücks etwas Neues und Bereicherndes erschafft. Meine Lieblingsrolle war die Gräfin in Figaros Hochzeit von Mozart, die ich über 40 Mal auf der Bühne gesungen habe. Diese Rolle singe ich auch in einer vom Bayerischen Fernsehen aufgenommenen Inszenierung aus München.

Daneben ist der Beruf der Sängerin auch mit Herausforderungen verbunden. Man verbringt sehr viel Zeit allein in Hotelzimmern, muss ständig auf seinen Körper und seine Gesundheit achten und manchmal lassen sich eigene Vorstellungen von einem Stück überhaupt nicht mit denen des Regisseurs oder Dirigenten vereinbaren.

Wie kam es dazu, dass Sie sich schließlich für ein Jurastudium entschieden haben?

Die Entscheidung habe ich nicht ganz freiwillig getroffen. Ich musste leider wegen eines Stimmbanddefekts meine Karriere als Sängerin aufgeben.

Parallel zu meiner Gesangslaufbahn hatte ich angefangen, Wirtschaftsrecht an der FernUniversität in Hagen zu studieren. Ich war als selbstständige Sängerin mit zahlreichen rechtlichen Themen konfrontiert und wollte mich für Vertragsverhandlungen "rüsten". Das Studium machte mir Spaß und als ich nicht mehr singen konnte, beschloss ich, Jura zu meinem Beruf zu machen. Ich begann daher, an der Humboldt Universität zu Berlin Rechtswissenschaften zu studieren.



Katrin Kurz am Empfang
im Berliner Büro ...

Gesangsausbildung und juristische Ausbildung – gibt es hier irgendwelche Gemeinsamkeiten?

Inhaltlich sehe ich tatsächlich keine Gemeinsamkeiten – aber ich denke, man braucht für beide Ausbildungen Disziplin und Präzision. Es gibt das Sprichwort: „Kunst ist schön, macht aber viel Arbeit.“ Man muss schon sehr viel üben und dabei sehr genau sein. Manchmal haben mein Gesangslehrer und ich stundenlang an zwei Takten gearbeitet. Auch im Jurastudium braucht man Selbstdisziplin, muss viel lernen und sich den Sachverhalt und die entsprechenden Normen ganz genau ansehen.

Wieso fiel Ihre Entscheidung auf eine Großkanzlei?

Meine Entscheidung fiel zuerst auf das Kartellrecht und den Gesundheits- und Life Sciences-Sektor. Hier bietet Baker McKenzie beste Möglichkeiten. An einer Großkanzlei gefällt mir, dass ein breites Spektrum an Tätigkeiten angeboten wird, dass man mit den wirklich großen Fällen in Berührung kommt und dass das Arbeitsumfeld sehr international ist.

Was haben Sie aus Ihrer vorherigen Zeit als Law Clerk bei Baker McKenzie für Ihren Start als Associate mitgenommen?

Mein Start als Associate bei Baker McKenzie war durch meine vorherige Tätigkeit als Law Clerk sehr unkompliziert. Ich kannte meinen Mentor Christian Burholt, das gesamte Team, die Abläufe in der Kanzlei und auch die meisten Mandate schon gut und konnte mich so gleich voll auf die inhaltliche Arbeit konzentrieren.

Welche Fälle betreuen Sie heute als Anwältin und wie muss man sich Ihren Arbeitsalltag vorstellen?

Wir decken am Berliner Standort das ganze Kartellrechts-Repertoire ab. Wir beraten unsere Mandanten bei allen kartellrechtlichen Themen im Zusammenhang mit Vertrieb, Einkauf und Forschung und Entwicklung und weiteren Bereichen. Zudem begleiten wir M&A-Transaktionen fusionskontrollrechtlich. Ich berate auch häufig zum Marktmachtmissbrauchsverbot. Viele Mandanten aus dem Gesundheitssektor haben – jedenfalls aus Sicht der Kartellbehörden – aufgrund von Patenten oder einer besonderen Spezialisierung eine marktbeherrschende Stellung und müssen dann bestimmte Verhaltensvorgaben beachten.

Im Arbeitsalltag verfasse ich Gutachten oder E-Mails an die Mandanten, schreibe Fusionskontrollanmeldungen und Schriftsätze an Behörden oder Gerichte. Dazu kommen Telefonate oder Videokonferenzen mit den Mandanten oder mit Kolleginnen und Kollegen aus aller Welt. Da ich während der Covid-19 Pandemie als Associate begann, hatte ich noch keine Vor-Ort-Termine bei Mandanten, Behörden oder Gerichten. Ich hoffe, dass dies bald möglich ist. Oft weiß ich morgens nicht, was mich den Tag über alles erwartet. Das macht für mich den Reiz des Berufs aus.



... und an ihrem Schreibtisch



Gibt es Eigenschaften, die Ihnen aus Ihrer Zeit als Opernsängerin heute als Juristin nutzen und wenn ja, welche?

Ich habe durch meine Zeit als Sängerin gelernt, gut mit Druck umzugehen. Es ist nicht einfach, vor 1000 Leuten auf der Bühne zu stehen und zu singen. Wenn man einen hohen Ton nicht richtig trifft, hören das sofort alle. Man muss lernen, das auszublenden, bei sich und dem Stück zu bleiben. Die Übung die ich hier hatte, hat mir bei den beiden Staatsexamina sehr geholfen – ebenso wie im Alltag als Rechtsanwältin.

Was bedeutet Ihnen persönlich die Oper heute?

Ich gehe immer noch gern in die Oper, sowohl in klassische als auch in moderne Inszenierungen. Für mich ist die Oper die optimale Kombination aus Musik, Text und Schauspiel – einfach ein Gesamtkunstwerk. Es geht um private und gesellschaftliche Konflikte und Fragen, die so aktuell sind wie vor 500 Jahren.

Wenn Sie noch einmal vor der Entscheidung stünden: Würden Sie etwas anders machen auf Ihrem Karrierepfad?

Die Antwort mag bei meinem wenig gradlinigen Lebenslauf vielleicht etwas verwundern, aber ich würde tatsächlich nichts anders machen. Ich wollte unbedingt singen und ich bin sehr dankbar, dass ich eine Zeit lang Sängerin sein durfte. Ich empfinde es als Privileg, dass ich jetzt noch einmal etwas ganz anderes tun kann und mich mit einem tollen Team spannenden juristischen Fällen widmen darf. Wer bekommt schon die Chance, in seinem Leben so unterschiedliche Welten kennenzulernen?

Ihr Ratschlag für angehende JuristInnen?

Sucht euch einen Bereich, der euch wirklich interessiert – das kann ein Rechtsgebiet sein, eine Industrie oder eine bestimmte Tätigkeitsart. Man ist nur erfolgreich und glücklich, wenn man seine Arbeit gern macht.

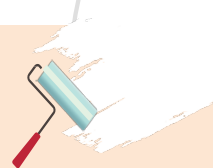
Frau Kurz, haben Sie besten Dank für dieses Gespräch. Die Fragen stellte Iris Meinking.



Steckbrief

Katrin Kurz

- Associate der Praxisgruppe Antitrust & Competition bei Baker McKenzie in Berlin
- Katrin Kurz startete im Juli 2020 als Associate in unserem Berliner Büro, zuvor war sie anderthalb Jahr bereits als juristische Mitarbeiterin promotionsbegleitend in unserer Kanzlei tätig.
- Vor ihrem Studium der Rechtswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin absolvierte sie ein Gesangsstudium an der Hochschule für Musik und Theater München und schloss dieses 2008 mit einem Diplom ab. Sie war fünf Jahre lang als selbstständige Sängerin tätig, mit Engagements unter anderem in München, Hamburg, Hannover, Bamberg, Warschau und St. Petersburg.
- Sie wandert gern und interessiert sich für alles, was mit Kunst zu tun hat.



Interview mit Stephan Gönczöl

Herr Gönczöl, bevor Sie als Anwalt in den Beruf einstieg, waren Sie – auch während Ihres Jurastudiums und Referendariats – elf Jahre lang aktiver Rugby Spieler. Weshalb Rugby?

Das ist eine gute Frage. Bis zum Beginn meines Studiums gab es eigentlich keine Berührungspunkte zu dem Sport, doch dieses intensive und körperbetonte Ballspiel mit großer Tradition hat mich schon immer gereizt. Zu Beginn meiner Rugbykarriere in der Mannschaft der Universität Bayreuth lernte ich zusätzlich den für den Rugbysport typischen hervorragenden Teamspirit und den fantastischen Zusammenhalt im Team kennen. Spätestens ab diesem Zeitpunkt war mir klar: Rugby ist genau meine Sportart.



Während seiner Zeit als aktiver Spieler – Stephan Gönczöl beim Rugby Sport

In Deutschland zählt Rugby zu den noch weniger bekannten Sportarten. Wo liegt der Ursprung des Rugbys und wie hat sich der Sport hierzulande bis heute entwickelt?

Rugby entstand gemeinsam mit dem Fußball in England Anfang des 19. Jahrhunderts – angeblich während eines Fußballspiels in der gleichnamigen Stadt Rugby nahe Birmingham. Als der Mannschaft von William Webb Ellis 1823 eine Niederlage bevorstand, habe dieser den Ball einfach mit den Händen aufgenommen und ins gegnerische Tor getragen und dort abgelegt. Der Pokal der Rugby Weltmeisterschaft ist nach diesem William Webb Ellis benannt. Im frühen 20. Jahrhundert konnte Deutschland gegen viele Rugbynationen, z.B. Frankreich, noch gut mithalten und teilweise sogar gewinnen. Spätestens nach dem Zweiten Weltkrieg verdrängte der übermächtige Fußball den Sport immer mehr und so verschwand Rugby größtenteils von der Bildfläche Deutschlands.

In den letzten Jahrzehnten wurde Rugby in Deutschland allerdings wieder zunehmend beliebt. Die Mitgliederzahlen in den deutschen Rugby Clubs stiegen – zumindest bis Corona – kontinuierlich an und auch international konnten einige kleinere Erfolge gefeiert werden. Der große Durchbruch des Sports lässt jedoch weiter auf sich warten, u.a. leider auch wegen einer eher mäßigen Verbandsführung und mangelnden Sponsoren. Bislang konnte sich Deutschland noch nie für eine Weltmeisterschaft qualifizieren.

Wo genau liegt für Sie persönlich die Faszination des Rugby Sports?

Neben dem schnellen und hochintensiven Spiel an sich faszinieren mich besonders der Teamspirit und der Teamzusammenhalt. In diesem Sport hält man im wahrsten Sinne den Kopf für seinen Teamkollegen dorthin, wo es wehtut. Das schweißt ungemein zusammen. Trotz der Härte ist der Sport unglaublich fair. Nach einem hart umkämpften Spiel gönnt man sich regelmäßig mit dem gegnerischen Team ein Bier. Ein Sprichwort aus Großbritannien beschreibt die Rugbyskultur sehr gut – mit einem kleinen Seitenhieb Richtung Fußball: "Football is a gentleman's game played by hooligans and rugby is a hooligan's game played by gentlemen."

Wie haben Sie damals juristische Ausbildung und Sport unter einen Hut bekommen?

Phasenweise war das gar nicht so einfach. Neben Training und Lernen blieb nicht viel Freizeit übrig. Training hatten wir durchschnittlich dreimal pro Woche, am Wochenende dann üblicherweise ein Spiel mit teilweise sehr langen Anreisezeiten. Innerhalb der Saison, von September bis April, waren die meisten Wochenenden belegt. Gelernt habe ich hauptsächlich unter der Woche vor und nach dem Training.

Ein von mir ausgearbeiteter Lernplan half mir, mich halbwegs ordentlich zu organisieren. Wenn ich den Lernplan dann auch noch eingehalten hätte, wäre vielleicht mein Examen dann auch etwas besser geworden ;-). In den letzten zwei, drei Monaten vor meinen Examina spielte ich gar kein Rugby, zum einen aus Zeitgründen, zum anderen aus Angst, mich noch zu verletzen.

Was war Ihr Highlight während dieser Zeit?

Ich erlebte sehr viele schöne Momente. Ein Highlight war definitiv mein LL.M. Jahr in Neuseeland. Dort durfte ich für meine Unimannschaft auflaufen und von den besten Rugbyspielern lernen. So konnte ich die Rugbyskünste der indigenen Maori bewundern. Die extrem umkämpften Derbys gegen den Rugbyclub St. Pauli möchte ich ebenfalls nicht missen. Und meistens gingen meine Mannschaft und ich als Sieger vom Platz.



Stephan Gönczöl heute als
Anwalt an seinem Arbeitsplatz

**Was nehmen Sie heute aus Ihrer Zeit als Rugby Spieler mit?
Gibt es Eigenschaften, die man sowohl als Jurist als auch als
Rugby Spieler braucht – und wenn ja, welche?**

Ja, da gibt es einige. Rugby zeichnet sich durch Kollegialität, Teamzusammenhalt, Gemeinschaft, Durchhaltevermögen und auch eine gewisse Leidenschaft aus.

Gerade der Teamspirit und der Gemeinschaftsgedanke helfen mir im M&A Bereich ungemein weiter. Gerade in zeitkritischen und stressigen Phasen einer Transaktion ist eine gute Zusammenarbeit im Team unerlässlich. Einzelkämpfer sind im Rugby und in der Kanzlei eher fehl am Platz. Dass ich durch Rugby mein Durchhaltevermögen trainieren konnte, schadet auch nicht.

**Ein Team in der Kanzlei, ein Team beim Rugby – zwei völlig
verschiedene Paar Schuhe?**

Wie bereits eben angesprochen: Nein, tatsächlich bedeutet Team gleich Team, im Rugby wie in der Kanzlei, vor allem im M&A Bereich. Eng zusammenzuarbeiten, um das gemeinsame Ziel zu erreichen und sich gegenseitig in schwierigen Situationen den Rücken freizuhalten, sind neben vielen anderen Dingen das, was Rugby ausmacht. Diese Unterstützung und das Teamgefühl findet man auch in unserer Kanzlei wieder.

Welche Rolle spielt Rugby heute in Ihrem Leben?

Leider eine erheblich kleinere Rolle als zu Studiums- und Referendariatszeiten, da ich aktuell nicht aktiv spiele. Ich verfolge regelmäßig die internationalen großen Spiele und Turniere, u.a. die Six Nations, das Pendant zur Europameisterschaft im Fußball, und natürlich die Rugbyweltmeisterschaft.

Ihr persönlicher Tipp für NachwuchsjuristInnen?

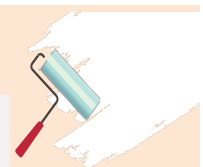
Genießt neben dem Lernstress eure Freizeit und sorgt dafür, dass ihr mit Sport – ich empfehle natürlich Rugby – oder anderen Hobbies einen schönen Ausgleich zum Alltag findet, um den Kopf freizumachen und die Seele baumeln zu lassen.

Herr Gönczöl, haben Sie besten Dank für dieses Gespräch. Die Fragen stellt Iris Meinking.

Steckbrief

Stephan Gönczöl LL.M.

- Mid Level Associate der Praxisgruppe Corporate/M&A bei Baker McKenzie in München
- Er startete im Herbst 2018 in unserem Münchner Büro, ein Jahr später wechselte er zu einem anderen Arbeitgeber und kehrte Anfang 2021 als Mid Level Associate zu Baker McKenzie in München zurück.
- Vor seinem Einstieg in die Berufswelt war er ausbildungsbegleitend elf Jahre lang als Rugby Spieler aktiv, unter anderem in den USA, in Neuseeland und in Dubai. Außerdem spielte er vier Jahre lang beim Hamburger Rugby Club in der 1. Bundesliga und war eine Saison lang auch deren Kapitän.
- Er berät seine Mandanten bei allen Arten nationaler und grenzüberschreitender M&A-Transaktionen, im allgemeinen Gesellschaftsrecht und bei Restrukturierungen.
- Seine Hobbies sind Skifahren, Wandern, Sport im Allgemeinen und – zumindest vor Corona – Reisen.



Interview mit Philipp Thimm

Herr Thimm, Jura stand nach Ihrem Abitur nicht (gleich) auf der Agenda – Sie erlernten zunächst die Akrobatik und Artistik. Wie kam es dazu?

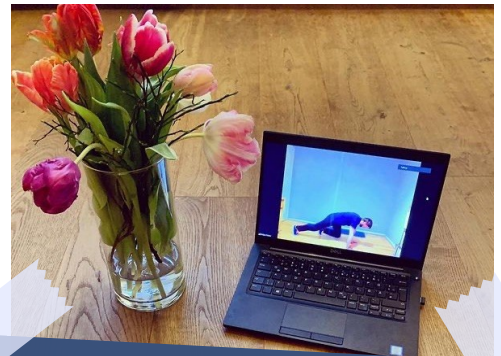
Nach Abitur und Zivildienst hatte ich durchaus ein BWL- oder Jurastudium ins Auge gefasst – die Artistik kam mir dann nur sozusagen „dazwischen“: Meine Sportlehrerin in der Oberstufe war früher einmal selbst langjährige Artistin. Um die Akrobatik auch im Schulalltag etwas weiter zu betreiben, bot sie für die Oberstufe eine freiwillige „Variété-AG“ an. Sie verschaffte uns schnell gute Grundlagen und gab uns über ihre Kontakte in die Szene früh ein Gefühl für den Markt. So bekamen meine damalige Duo-Partnerin und ich dann auch mit, dass in Berlin eine staatliche Berufsausbildung zum Artisten möglich ist. Früh konzentrierten wir uns auf die Disziplinen Duo-Vertikaltuch und Hand auf Hand Akrobatik und entschieden uns, die Aufnahmeprüfung und den medizinischen Check an der Staatlichen Artistenschule Berlin zu machen. Devise: Wenn sie uns annehmen, ist die Ausbildung eine Option, wenn nicht, ab an die Uni. Als wir dann in beiden Disziplinen angenommen wurden, stand für uns fest, dass wir mindestens für die Ausbildung nach Berlin gehen würden. Devise dann: Wir machen die Ausbildung und schauen, wie der Einstieg in den Beruf läuft. Klappt es nicht so, wie wir es uns vorstellen, ab an die Uni. Aber dann ging alles sehr schnell. Noch während der Ausbildung begannen wir als Artisten zu arbeiten und in den folgenden Jahren waren wir bis auf wenige Wochen auf Tour.



Wie muss man sich das Leben als Artist vorstellen? Was waren die schönsten Erlebnisse während dieser Zeit und mit welchen Herausforderungen waren Sie konfrontiert?

Als Artist wird einem schnell klar, dass der Körper das Kapital ist. Hinzu kommt, dass Artisten im Verhältnis zu beispielsweise Schauspiel und Tanz viele Shows spielen. In der Hochsaison, also der Vorweihnachtszeit, kommt man schnell auf zwölf Shows pro Woche. An eine Saison ohne Überlastungen, Zerrungen usw. kann ich mich nicht erinnern. Dazu kommen noch das Reisen, Training, Requisiten/Kostüme, die Vermarktung, Gagen verhandeln und auch Rechnungen eintreiben. Es ist also ein Fulltime-Job, der viel Disziplin und weitaus mehr Fähigkeiten als das auf der Bühne Gezeigte erfordert.

Die schönsten Erlebnisse auf der Bühne waren für mich immer die Arbeit mit Livemusik. In meiner Jugend machte ich selbst viel Musik und Sport – immer getrennt voneinander. Die Artistik in Kombination mit Orchestern oder Bands verband für mich beides. Die Fähigkeit, unsere Techniken schnell auf neue, sich auch mal spontan ändernde Live-Musik anzupassen, war eine besondere Fähigkeit von uns – sozusagen unser „USP“. Die größte Herausforderung war sicher die Abhängigkeit vom eigenen Körper. Nach dem Aufwachen bewegte ich mich immer erst einmal durch, um zu schauen, ob noch alles da ist wo es hingehört und wie sich der Körper an diesem Tag anfühlt. In meinen zehn Jahren Artistik war die längste Zeit am Stück ohne Training einmal drei Wochen.



Auf dem Bildschirm: Philipp Thimm als Trainer während des virtuellen Krafttrainings, das unsere Kanzlei im Zuge der Coronapandemie aus der Taufe hob – im Zuge der StayConnected Initiative für alle Kolleginnen und Kollegen der deutschen Büros

Was gab den Ausschlag, parallel ein Studium des Bachelor of Laws einzuschlagen?

Das ich noch studieren wollte, war mir immer klar. Nach ein paar Jahren standen meine Duo-Partnerin und ich dann vor der Frage: Präsenzstudium oder Artistik. Beides parallel ging nicht, zumindest nicht in der Intensität, wie wir unseren Beruf damals betrieben haben. Weil wir in der Artistik noch ein paar Ziele offen hatten und auch gutes Geld verdienten, schauten wir uns nach Fernstudiengängen um. Da ich immer BWL oder Jura im Auge hatte, passte der LL.B. für mich perfekt. Für meinen Alltag als Artist hieß das: Wecker stellen, früh aufstehen und die Vormittage „in der Uni“ verbringen. So kam es, dass ich dann fast den gesamten LL.B. noch weiter als Artist getourt bin – viel länger, als ursprünglich geplant.

Weshalb entschieden Sie sich für den Einstieg in eine Großkanzlei?

Nach dem LL.B. erhielt ich ein Angebot von einer Unternehmensberatung in der Schweiz und stieg dort für gut drei Jahre ein. Anschließend wollte ich gerne nochmal richtig in die juristische Welt eintauchen. Eine Großkanzlei erschien mir als gute Anlaufstelle. Nach fast zwei Jahren kann ich sagen, dass dieser Punkt für mich voll aufgegangen ist. Ich schätze neben der Arbeit in meiner eigenen Praxisgruppe sehr den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen anderer Praxisgruppen und bekomme über unser weltweites Netzwerk immer wieder aufs Neue viele interessante Entwicklungen auch in anderen Ländern mit.

Wie lief der Einstieg im Banking & Finance Team bei Baker McKenzie?

Ich bin sehr froh, wie mein Einstieg in das Banking & Finance Team verlaufen ist, denn es war für beide Seiten eine Wundertüte: Ich hatte bis dahin noch keine Erfahrungen in einer Kanzlei gesammelt und mein Werdegang, auch mit der Station in der Schweiz, ließ keine Rückschlüsse auf meine konkreten Einsatzmöglichkeiten in der Praxisgruppe zu. Meine Kolleginnen und Kollegen nahmen mich sehr offen auf und ich konnte meine bereits mitgebrachten Fähigkeiten gleich einbringen. In Bereichen, in denen ich bei „null“ startete, bekam ich viel Unterstützung. Mich beeindruckt bis heute, wie flexibel und offen meine Praxisgruppe neue Teammitglieder aufnimmt und sie von Beginn an begleitet.



Philipp Thimm auf der Dachterrasse des Frankfurter Büros

Welche Projekte betreuen Sie heute und wie sieht die Zusammenarbeit innerhalb Ihres Teams aus?

Innerhalb des Banking Teams arbeite ich hauptsächlich mit Oliver Socher und Silke Fritz zusammen, wobei wir Banking & Finance Team insgesamt keine strikte Teamaufteilung haben, sondern die Arbeit dort erledigen, wo sie anfällt. Neben unseren reinen Finance Transaktionen im Bereich Lending, dazu zählen Akquisitions- und Exportfinanzierungen im Lead und auch als Local Counsel für unser kanzleiweites Netzwerk, unterstützen wir viel bei M&A-Transaktionen. Neben dieser Transaktionsarbeit betreue und koordiniere ich auch alle Anfragen für ECA-gedekte Exportfinanzierungen einer deutschen Bank.

Welche Skills, die Sie als Artist erlernt und genutzt haben, kommen Ihnen in der Juristerei zu Gute?

In der Artistik mussten wir uns immer wieder neu auf Gegebenheiten einstellen, Kompromisse finden, uns in neue und international zusammengewürfelte Ensembles integrieren und dann schnell auf „Arbeitstemperatur“ kommen. Nicht selten hat man am Nachmittag neue Kollegen kennengelernt, mit denen man abends während der Aufführungen zusammen in sechs bis acht Metern Höhe über einer Bühne hing. Da musste man schnell sprachliche Hürden überwinden, Vertrauen fassen und kulturelle Unterschiede erkennen und respektieren. Gerade in unserer Kanzlei mit der starken internationalen Ausrichtung sind das Fähigkeiten, die mir in der täglichen Arbeit zu Gute kommen.

Welche Berührungspunkte haben Sie heute zur Akrobatik und Artistik?

Bis auf Bekanntschaften aus meiner Zeit als Artist habe ich heute keine wirklichen Berührungspunkte mehr zu meinem früheren Beruf. Das liegt auch daran, dass es recht aufwändig ist, Trainingsräume zu organisieren und sich für die Duo-Arbeit mit einem Trainingspartner abzustimmen. Ich trainiere noch für mich ein paar Techniken weiter, aber das ist reine Freizeitbeschäftigung und keine ernsthafte Artistik mehr.

Wenn Sie noch einmal die Wahl hätten, würden Sie die gleichen Schritte Ihres Karriereweges wieder einschlagen? Wenn ja, warum; wenn nein, aus welchen Gründen nicht?

Diese Frage beantworte ich immer mit nein. Aber nicht, weil ich etwas bereue oder im Nachhinein meine Zeit gerne anders „investiert“ hätte. Wenn ich wirklich noch einmal die Wahl hätte – das ist ja ohnehin nur eine theoretische Übung –, würde ich aus purer Neugier einen anderen Weg einschlagen. Wie ist es, mit hunderten Kommilitonen und knapp 20 Jahren ein Präsenzstudium anzufangen oder nicht mit 21 Jahren in die Berufstätigkeit zu starten, sondern sich länger voll auf die Ausbildung zu konzentrieren? Ich bin froh über jeden meiner Schritte und hatte auch immer eine Portion Glück. Es gibt aber einfach zu viele Möglichkeiten, seine Karriere zu gestalten, als dass man denselben Weg zweimal einschlagen sollte – wie gesagt, ohnehin nur ein Gedankenexperiment.

Ihr Tipp an die Next Generation?

Mein Ausbilder an der Artistenschule kam aus der ehemaligen DDR und durfte damals nicht studieren. Als ich mit Abitur in der Tasche Artist werden wollte, fragte er mich damals oft: ‚Langer, was machst du hier eigentlich?‘ Auch wenn das zuweilen verunsichert hat, habe ich mir angewöhnt, mir diese Frage auch immer mal selbst zu stellen. Nicht, um dann eine perfekte Antwort zu wissen oder ein konkretes Problem lösen zu können. Aber gerade in der Ausbildungsphase, die ja auch immer komplexer zu werden scheint und Heranwachsenden immer früher vermeintlich lebensprägende Entscheidungen abverlangt, kann es – denke ich – helfen, öfter einfach mal zu fragen: Was mache ich hier eigentlich gerade?

Herr Thimm, haben Sie besten Dank für dieses Gespräch. Die Fragen stellte Iris Meinking.

Steckbrief

Philipp Thimm

- Associate in der Praxisgruppe Banking & Finance bei Baker McKenzie in Frankfurt
- Philipp Thimm stieg im November 2019 in unser Frankfurter Büro ein, zuvor arbeitete er drei Jahre lang für ein strategisches Beratungsunternehmen in der Schweiz im Bereich der Analyse von Infrastrukturinvestitionen.
- Von 2006 bis 2008 besuchte er die Staatliche Artistenschule Berlin und war anschließend von 2008 bis 2016 freiberuflich als Artist tätig. Berufsbegleitend absolvierte er den Studiengang Bachelor of Laws von 2013 bis 2017 an der Fernuniversität Hagen sowie den Master of Laws ebenfalls in Hagen von 2019 bis heute (nur die Masterarbeit steht noch aus).
- In seiner Freizeit treibt er nach wie vor viel Sport und betätigt sich, wann immer sich die Gelegenheit ergibt, sehr gerne handwerklich.





Interview

Im Zeichen des Restrukturierungs- und Insolvenzrechts

*Zugunsten der Lesbarkeit haben wir auf geschlechter-spezifische Schreibweise verzichtet. Wir bitten um Verständnis.

Was macht den Reiz des Restrukturierungs- und Insolvenzrechts (R&I) aus? Wie gestaltet sich die internationale Zusammenarbeit in diesem Bereich in der Kanzlei? Und was erwartet hier Berufseinsteiger? Darüber sprachen wir mit den Mitgliedern unseres R&I-Teams Anja Moser, Joachim Ponseck und Prof. Dr. Artur M. Swierczok.

Was genau weckte Euer Interesse für den Bereich Restrukturierungs- und Insolvenzrecht?

Artur: Erste Berührungspunkte mit dem Restrukturierungs- und Insolvenzrecht hatte ich 2007 an der Uni im Schwerpunktbereich. Mich begeisterte von Anfang an die enge Verzahnung von Recht und Betriebswirtschaft – eine gelungene Abwechslung zu den vielen, teils weniger relevanten Jura-Themen wie z.B. Straßenrecht.

Anja: Ich unterstützte recht kurz nach meinem Berufseinstieg bei einem Verkauf aus der Insolvenz. Ich arbeitete, wie viele Berufseinsteiger, nur wenig an Verträgen mit, sondern kümmerte mich vor allem um die Anlagen. Das war zwar ziemlich ernüchternd; gleichzeitig empfand ich die Arbeit als sinnstiftend, da es bei Restrukturierungen immer auch um den Erhalt von Arbeitsplätzen geht. Erst deutlich später kam ich über einen Mandanten aus dem Energiebereich mit Fragen aus dem Insolvenzrecht in Berührung. Spannend fand ich von Anfang an, dass viele juristische "Naturgesetze" in der Insolvenz ausgehebelt sind und dass das Insolvenzrecht die klassische juristische Tätigkeit mit vielen Schnittstellen zu anderen Rechtsgebieten ermöglicht.

Joachim: Bei mir spielte tatsächlich der Zufall eine große Rolle. Ich wollte nach dem ersten Staatsexamen das Universum "Wirtschaftskanzlei" kennen lernen und die erste Kanzlei, die mir geantwortet hat, bot mir eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Insolvenzrecht an.

Wo liegt für Euch heute der Reiz dieses Rechtsgebiets?

Anja: Besondere Freude macht mir nach wie vor die Arbeit im "großen Ganzen". Für das Insolvenzrecht spielen neben den betriebswirtschaftlichen Themen das Steuer- und Arbeitsrecht eine große Rolle, aber auch die ganze Klaviatur des Wirtschaftsrechts. Es kommt jeden Tag ein neues Puzzlestück dazu, das finde ich persönlich sehr spannend. Da ich eine Schwäche für Litigation-Mandate habe, ist für mich der Aspekt der Anfechtungsklagen besonders reizvoll.

Joachim: Das Restrukturierungs- und Insolvenzrecht ist stark wirtschaftlich geprägt und man muss sich richtig in Bilanzen, GuVs und Liquiditätsplanungen „reinwühlen“. Nach und nach wird man darin auch immer besser. Wir beschäftigen uns aber auch mit viel „echtem“ Jura. Bei sehr vielen Vertragsgestaltungen, die wir Juristen tagesin, tagaus vornehmen, geht es ja darum, wer wessen Ausfallrisiko trägt und wie wir unsere Mandanten schützen können. Zum Schwur kommt es aber häufig nur, wenn einem Vertragspartner das Geld ausgeht. Wenn es keine Insolvenzrisiken gäbe, wäre ein Großteil unserer Arbeit überflüssig. Man gewöhnt sich durch unsere Arbeit sehr daran, die Dinge vom praktischen Ende her zu denken im Sinne von: Wer kann wen verklagen, wenn es schiefgeht?

Artur: Für mich ist es ebenfalls die enge Verzahnung von Recht und Betriebswirtschaft, die den besonderen Reiz des Restrukturierungs- und Insolvenzrechts ausmacht. Daran hat sich in den letzten 15 Jahren nichts geändert. Wir können die spannenden Themen aus beiden „Welten“ mitnehmen – es wird nie langweilig. Ich empfinde meine Arbeit auch als sinnstiftend. Das gibt mir ein gutes Gefühl und motiviert mich. Bei der Rettung eines angeschlagenen Unternehmens mitzuwirken und dadurch Arbeitsplätze, Vermögenswerte usw. zu retten und zu erhalten, ist einfach eine gute Sache.



Anja Moser im Tierpark Berlin



Joachim, Artur, Ihr kamt beide im Januar 2021 zu Baker. Was habt Ihr Euch vorgenommen und was habt Ihr bereits umgesetzt?

Joachim und Artur: Das kann man unterscheiden in interne und externe Aufgaben. Intern wollten wir uns zunächst als Team zusammenfinden. Wir beide kannten uns schon gut, weil wir zuvor drei Jahre zusammengearbeitet haben. Da waren wir uns sicher, dass das schnell klappt. Auch unsere ehemalige Assistentin Karina Blumenauer, die mit uns zu Baker kam, kannten wir schon aus früheren Zeiten und waren sehr froh, dass wir sie überzeugen konnten, mit uns zu gehen. Dass Anja dann unser R&I Team ergänzt hat, ist ein echter Glücksfall. Die Integration hat auch in Zeiten von Corona gut geklappt, dank der virtuellen Vernetzung unserer Büros. Bei Baker wurden wir sehr freundlich aufgenommen und bekommen nach und nach ein Gefühl dafür, wie die Kanzlei „tickt“. Natürlich fehlt der Kontakt "face to face", also nicht nur virtuell, aber das kommt sicherlich bald.

Eure bisher spannendsten Mandate bei Baker?

Anja: Für mich sind das die streitigen Verfahren. Die Abwehr einer Anfechtungsklage des Insolvenzverwalters in einem grenzüberschreitenden Kontext – also die Verzahnung von Zivilprozess- und Insolvenzrecht – macht mir am meisten Spaß. Das Messen mit der Gegenseite, die Suche nach den besseren Argumenten ist genau mein Ding.

Joachim: So viele waren es bislang (noch) nicht. Am Interessantesten fand ich den Fall eines global tätigen Automobilzulieferers, den wir während seiner Refinanzierung insolvenzrechtlich begleiten durften.

Artur: Dito – dieser Fall war bisher das Highlight!

Anja Moser

- Senior Associate der Praxis Corporate von Baker McKenzie in Berlin
- Sie begann 2012 im Berliner Büro unserer Kanzlei. 2013/2014 war sie für sechs Monate in unserem Frankfurter Büro tätig. Vor ihrem Wechsel zu Baker arbeitete sie als Anwältin einer anderen internationalen Großkanzlei in München im Bereich Gesellschaftsrecht und Prozessführung.
- Sie berät Unternehmen, Gläubiger, Gesellschafter, das Management und Insolvenzverwalter in insolvenz- und gesellschaftsrechtlichen Fragen. Ihre Schwerpunkte liegen in der Beratung von Großgläubigern bei der Geltendmachung ihrer Insolvenzforderungen, der gerichtlichen und außergerichtlichen Geltendmachung und Abwehr von Ansprüchen der Insolvenzverwaltung sowie im Bereich Distressed M&A.
- Die freie Zeit verbringt sie gerne mit ihrer Familie in der Natur, beim Klettern, Rad fahren, Reiten oder im Garten.



Anja Moser





Joachim Ponseck MBA

- Partner der Praxisgruppe Corporate im Frankfurter Büro von Baker McKenzie
- Anfang 2021 startete Joachim Ponseck in unserer Kanzlei. Er besitzt mehr als zehn Jahre Berufserfahrung im Restrukturierungs- und Insolvenzrecht. Seine Karriere begann er im R&I-Team einer Magic-Circle-Kanzlei, wo er die Position des Counsel innehatte, bevor er zu Baker wechselte.
- Er berät weltweit Mandanten in Fragen des deutschen und europäischen Insolvenzrechts. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Insolvenzanfechtung, d.h. die Durchsetzung oder Abwehr von insolvenzrechtlichen Ansprüchen gegen die Geschäftsführung und deren Gläubiger. Außerdem berät er Verkäufer und Käufer bei Distressed M&A-Transaktionen.
- In seiner Freizeit macht er gerne Sport (Schwimmen, Laufen und Ballsportarten, jedenfalls theoretisch), liest Bücher über Geschichte oder Wirtschaft und verbringt möglichst viel Zeit mit seiner Familie, vor allem bei Ausflügen ins Umland.



Joachim Ponseck MBA

Baker steht u.a. für seine Internationalität. Wie muss man sich die büroübergreifende Zusammenarbeit – deutschlandweit und über die Grenzen hinweg – in Eurem Gebiet vorstellen?



In den albanischen Alpen - Joachim Ponseck mit seinen Kindern

Joachim: Dafür ist der oben genannte Fall des Automobilzulieferers ein gutes Beispiel. Die Gruppe hatte von Anfang an gute Chancen, sich über einen Bond zu refinanzieren und am Ende hat das gut geklappt. Gleichzeitig musste sie stark auf ihre Liquidität achten. Wir stimmten uns mit Kollegen aus vielen Jurisdiktionen, u.a. Spanien, Türkei, Mexiko, Bulgarien, Marokko, China, eng ab, um festzustellen, wo Liquiditätsengpässe wegen des geltenden Insolvenzregimes gar nicht und wo sie zumindest kurzzeitig tolerierbar sind. Liquidität innerhalb der Gruppe wurde unter Berücksichtigung lokaler Kapitalerhaltungsregelungen verschoben, Lieferanten bedient bzw. Patronatserklärungen ausgestellt, um die Gruppe während des Refinanzierungsprozesses zu stabilisieren.

Artur: Es gibt keinen größeren Restrukturierungs- und Insolvenzfall ohne einen grenzüberschreitenden Bezug. Oft sind Tochtergesellschaften oder Betriebsstätten eines Unternehmens in der ganzen Welt verstreut. Eine solche Unternehmensgruppe zu sanieren oder während einer Insolvenz zu begleiten, ist eine echte Herausforderung. Das geht nur, wenn die Zusammenarbeit mit den ausländischen Kollegen klappt. Für solche grenzüberschreitenden Fälle ist unsere Kanzlei prädestiniert. Das merken wir nicht nur auf den Mandaten, sondern auch bei den zahlreichen internen Veranstaltungen, Projekten und Gesprächen – derzeit vor allem den Videokonferenzen – im Bereich Restrukturierung und Insolvenz, die laufend stattfinden.



Werfen wir einen Blick in die Zeit vor Corona und heute: Haben sich Euer Arbeitsspektrum und -umfeld verändert? Wenn ja, welche Faktoren spielten hierbei eine Rolle?

Joachim: Auf jeden Fall. Unser Rechtsgebiet ist stark von der Pandemie geprägt. Wegen der staatlichen Hilfsmaßnahmen und der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht gibt es momentan aber eher eine „Insolvenzdelle“ als eine „Insolvenzwelle“. Derzeit beobachten wir die mit Abstand niedrigsten Zahlen an Unternehmensinsolvenzen seit Einführung der Insolvenzordnung 1999. Wir werden sehen, was die nächsten Monate bringen. Anfangs habe ich das Homeoffice sehr genossen – regelmäßige Mahlzeiten mit meinen Kindern und die Möglichkeit, zwischendurch mal Sport zu machen. Teilweise genieße ich das immer noch, vermisste gleichzeitig den Alltag im Büro. Gespräche mit Kollegen gehören einfach dazu.

Anja: Die Pandemie hat trotz aller Schwierigkeiten gezeigt, dass ein effizientes Arbeiten im Homeoffice möglich ist. Das empfinde ich als Bereicherung. Technische Neuerungen wie virtuelle Meetings wurden mit Beginn der Pandemie schnell umgesetzt.

Was motiviert Euch jeden Tag aufs Neue in Eurem Beruf?

Anja: Ich fühle mich meinen Mandanten verpflichtet, sie bauen auf uns und achten unseren Rat, das ist für mich mein Antrieb und meine hundertprozentige Motivation.

Joachim: Jeden Tag nachdenken, formulieren und verhandeln zu können, mitzubekommen „was läuft“, gute und inspirierende Gespräche mit interessanten Menschen zu führen und sich immer weiter zu verbessern.

Artur: Anja und Joachim kann ich mich nur anschließen. Zudem haben wir bei Baker die Chance bekommen, das R&I-Team auszubauen und unsere Arbeit weitestgehend nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Das ist ein echter Vertrauensbeweis, der mich derzeit täglich motiviert, das Beste zu geben.

Wenn Ihr aus dem Bürofenster schaut, was seht Ihr?

Artur: Das Steigenberger Hotel und manchmal die Mitarbeiter des Hotels, die auf den kleinen Balkonen einen Kaffee trinken. Dann winke ich manchmal freundlich rüber.

Anja: Ich wohne im Norden Berlins, mit dem Wald direkt vor der Tür. Wenn ich im Homeoffice aus dem Fenster sehe, sehe ich nicht nur sprichwörtlich „Fuchs und Hase“. Das ist das Kontrastprogramm zum Arbeitstag im Büro: Dort blicke ich auf die viel befahrene Friedrichstraße mit seiner Internationalität und dem turbulenten Leben. Beides hat für mich seinen Reiz.

Joachim: Im Büro: Spiderman, eine Figur auf dem Dach eines gegenüberliegenden Bürokomplexes! Daheim: Echte Spinnennetze auf unserem Dachboden, die ich mal entfernen müsste.



Joachim Poncek während des Familienurlaubs in den Pyrenäen





Prof. Dr. Artur M. Swierczok LL.M (UCL), MSt. (Oxford)

- Counsel der Corporate Gruppe im Frankfurter Büro von Baker McKenzie
- Artur M. Swierczok stieg Anfang 2021 in unsere Sozietät ein. Zuvor war er für zwei internationale Kanzleien in Frankfurt tätig. Er ist Professor für Recht an der IU Internationale Hochschule.
- Sein Schwerpunkt liegt im internationalen Restrukturierungs- und Insolvenzrecht. Er berät deutsche und internationale Unternehmen, Gesellschafter, Gläubiger und andere Stakeholder in allen Fragen des internationalen Restrukturierungs- und Insolvenzrechts. Darüber hinaus berät er bei Distressed M&A Transaktionen.
- Einen Großteil seiner Freizeit widmet er derzeit seinem Meerwasseraquarium. Vor Corona nahm er regelmäßig an Fußballrunden teil. An den Wochenenden kocht er gerne gemeinsam mit seiner Frau.



Prof. Dr. Artur M. Swierczok LL.M

Warum seid Ihr Anwalt geworden – und was wäre ein alternativer Beruf für Euch gewesen?

Anja: Ich komme aus einer klassischen Juristen-Familie, dennoch wollte ich früher lieber in der medizinischen Forschung arbeiten. Letztlich landete ich doch bei Jura. Intellektuell hatte ich von Beginn an Freude daran; die Leidenschaft für Jura kam dann aber erst mit dem Einstieg in den Beruf.

Artur: Ich wollte ursprünglich katholische Theologie studieren; hatte zeitweise sogar überlegt, Pfarrer zu werden.



Artur Swierczok bei der Vorbereitung auf eine indische Hochzeit

Joachim: Zur Zeit des Abiturs waren meine Entscheidungsprozesse noch nicht so reflektiert wie heute – so viel hatte ich damals also gar nicht überlegt. Vielleicht hätte der Lehrerberuf auch zu mir gepasst, er hat in meiner Familie Tradition und passt wahrscheinlich auch ein bisschen zu meinem Naturell. Oder Landwirt – ich mag die Natur sehr.

Was erwartet Berufseinsteiger im R&I Bereich? Und was empfiehlt Ihr Nachwuchsjuristen, die in dieses Gebiet einsteigen möchten?

Artur: Wer bereit ist, über den juristischen Tellerrand hinauszuschauen, ist im Restrukturierungs- und Insolvenzrecht richtig. Jedes Mandat ist sehr individuell. Das ist spannend, kann an manchen Tagen gleichzeitig sehr fordern, auch nach mehreren Berufsjahren. Wer Routine sucht, dürfte sich mit unserem Rechtsbereich nur schwer anfreunden.

Anja: Aus meiner Sicht ist eine sehr saubere juristische Arbeitsweise gefragt. Aber auch Spaß am Umgang mit Zahlen und die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, mit anderen juristischen Kollegen, aber auch mit Personen, die das betriebswirtschaftliche Know-how mitbringen. Last but not least: ein starkes Rückgrat und ein geradliniger Charakter.

Joachim: In meinen Augen ist es das ideale Rechtsgebiet für einen wirtschaftlich interessierten Allrounder, der eine gewisse Hemdsärmlichkeit mitbringt.

Anja, Artur und Joachim, vielen Dank für dieses Interview.

Die Fragen stellte Iris Meinking.



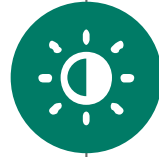
Einfahrphase des Meerwasseraquariums von Artur Swierczok



Ein typischer Arbeitstag

Morgens

- **Joachim:** Nach dem meist sehr zeitigen Aufstehen schaue ich aufs Handy, checke Mails und lese Nachrichten. Manchmal arbeite ich auch eine Runde, bevor meine Kinder aufwachen. Dann gehe ich zum Bäcker, an guten Tagen mache ich eine Joggingsschleife dorthin. Wir frühstücken jeden Tag zusammen.
- **Artur:** Ich bin ebenfalls früh wach – manchmal nicht ganz freiwillig, sondern weil mich unsere British-Kurzhaar Katze "Teddy" weckt. Ich starte meist mit Sport in den Tag oder bereite meine Vorlesungen für die Hochschule vor.
- **Anja:** Ich werde sehr früh geweckt, denn meine beiden Kinder sind echte Frühaufsteher. Ein gemeinsames Frühstück gehört bei uns zum Morgenprogramm dazu. Nachdem ich meine Kinder in die Kita gebracht habe, setze ich mich mit einer Tasse Kaffee an den Schreibtisch – im Büro oder im Homeoffice – und los geht's.



Vormittags

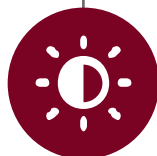
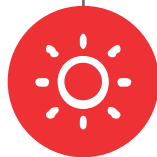
- **Anja:** Da ich 50 Prozent arbeite, muss ich mir meinen Tag gut einteilen und strukturieren. Vormittags versuche ich, möglichst viel und konzentriert abzuarbeiten. Mir kommt das Homeoffice insofern entgegen. Man verliert keine Zeit mit Pendeln und ist weniger abgelenkt.
- **Joachim:** Ich arbeite E-Mails ab und treffe mich mit Kollegen und Mandanten per Zoom. Manchmal bringe ich auch etwas zu Papier, was ich mir direkt morgens oder am Abend vorher ausgedacht habe. Das ist manchmal recht produktiv.
- **Artur:** Der Vormittag ist für mich immer die produktivste Zeit des Tages. In diesen Stunden versuche ich, möglichst viele To Dos auf meiner Liste zu erledigen.



Ein typischer Arbeitstag

Mittags

- **Artur:** Im Homeoffice verbringe ich meine Mittagspause oft im Wohnzimmer, wo auch mein Meerwasseraquarium steht. Dort schaue ich mir dann oft die sich in der Strömung bewegendenden Korallen an – eine schöne Entspannung zwischendurch.
- **Anja:** Meine Mittagspause halte ich recht kurz, da mein Tag wegen meines Teilzeitmodells ohnehin früher endet.
- **Joachim:** Direkt nach dem Mittagessen erledige ich oft Dinge wie Zeiterfassung meiner Stunden.



Nachmittags

- **Joachim:** In dieser Zeit finden häufig Telcos oder Videocalls statt, an denen ich teilnehme. Außerdem arbeite ich nachmittags an zahlreichen Dokumenten.
- **Artur:** Mit einer Cola Zero starte ich in die zweite Tageshälfte. Oft sind es die organisatorischen Themen wie Abrechnungen, denen ich mich dann widme, bevor es wieder an die Mandatsarbeit geht.
- **Anja:** Am frühen Nachmittag flitze ich in die Kita, um meine Kinder abzuholen – der Nachmittag gehört ihnen.

Abends

- **Artur:** Am frühen Abend bin ich oft sehr produktiv, anschließend habe ich manchmal noch Vorlesungen. In den Abend starte ich in der Regel mit einem gemeinsamen Essen mit meiner Frau, wo wir uns über unseren Tag austauschen.
- **Anja:** Wenn meine Kinder im Bett sind, setze ich mich häufig nochmal an den Schreibtisch und schaue, was den Tag über passiert ist. So kann ich am nächsten Morgen gleich darauf aufsetzen. Manchmal nutze ich die ruhige Zeit am Abend auch für eine Recherche. Danach lassen mein Mann und ich den Tag ausklingen.
- **Joachim:** Meine beiden älteren Kinder lesen oft bei mir im Arbeitszimmer, wo ich noch die letzten Vorgänge des Tages abschließe. Sie sind extrem ruhig dabei und in dieser Phase kann ich mich richtig gut konzentrieren.



Jeder Tag ist ein bisschen anders. Ein typischer Arbeitstag kann so, wie oben skizziert, aussehen.

Schwarz auf Weiß

In Ausgabe 9/2021 der "JuS" veranschaulichen unsere ArbeitsrechtlerInnen Kerstin Schmiedel und Christian Koops, was die Arbeit im Arbeitsrecht einer Wirtschaftskanzlei ausmacht. Sie sprechen u.a. darüber, was sie an ihrem Rechtsgebiet fasziniert, wie sich die Tätigkeit im Arbeitsrecht in einer Wirtschaftskanzlei von der Tätigkeit im selben Rechtsgebiet in einer kleineren Einheit unterscheidet und welche Karriereperspektiven man speziell als ArbeitsrechtlerIn in der Kanzlei hat.

Was macht eigentlich eine Arbeitsrechtlerin/ein Arbeitsrechtler in einer Wirtschaftskanzlei?

Im Interview mit Christian Koops und Kerstin Schmiedel



Kerstin Schmiedel

Stichwort „Stereotyp“ – welches Klischee über Ihr Rechtsgebiet bzw. Arbeitsrechtler im Allgemeinen können Sie nicht mehr hören?

Christian Koops: „Arbeitsrecht ist kein ‚Hochreck‘. Diese Aussage überrascht mich immer wieder. Mal abgesehen davon, dass mir schon der Maßstab für „Hochreck“ nicht klar ist, existieren nach meiner Erfahrung in jedem Rechtsgebiet rechtlich komplexe und weniger komplexe Themen und damit verbunden auch entsprechende Aufgaben.“

Kerstin Schmiedel: „Als Arbeitsrechtler in einer Großkanzlei steht man doch auf der ‚bösen Seite der Macht?!“ Dieses Klischee kann ich so nicht bestätigen. Gerade das Gegenteil ist der Fall: Bei unserer täglichen Arbeit ist es sehr wichtig, die Interessenlage *aller* Parteien genau zu beurteilen. Könnten wir bei der Beratung unserer Mandanten oder bei Verhandlungen mit Betriebsrat und Gewerkschaften nicht auch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollziehen, so könnten wir unsere Arbeit nicht richtig erledigen. Zum Beispiel beraten wir unsere Mandanten bei Regelungen, die wirtschaftliche Nachteile einer Massenentlassung im Rahmen eines Sozialplans abmildern sollen. Gleichzeitig sind wir als Arbeitgeberanwältinnen und -anwälte natürlich immer auch Interessenvertreter und vertreten die Interessen der Arbeitgeber. Dabei handelt es sich aber sicher nicht um die ‚böse Seite der Macht‘.“



Christian Koops



Schwarz auf Weiß

Was fasziniert Sie an „Ihrem“ Rechtsgebiet?

Kerstin Schmiedel: Das Arbeitsrecht ist eine sehr lebensnahe und abwechslungsreiche Materie und der Beratungsbedarf der Mandanten ist äußerst vielseitig. Er reicht von klassischen Fragen zum Individualarbeitsrecht, z.B. einen Arbeitsvertrag zu erstellen, zum Urlaubsrecht oder Bonuszahlungen über das Kollektivarbeitsrecht – etwa „Wie ist der Betriebsrat in einer gewissen Situation zu beteiligen?“ – bis hin zur Beratung bei Transaktionen in Form einer arbeitsrechtlichen Due Diligence. Spannend finde ich auch die Aktualität, die sich z.B. in der Corona-Pandemie an ganz neuen Fragen zu den Themen Kurzarbeit, Homeoffice und Testpflicht zeigte. Auch das Zusammenspiel von materiellem Recht und Prozessrecht ist hochinteressant: Das Arbeitsrecht ist eines der wenigen Rechtsgebiete, das beide Seiten vereint. Dass wir als Arbeitsrechtler Gerichtstermine wahrnehmen – auch direkt nach dem Berufseinstieg – gehört zu unserem Tagesgeschäft in der arbeitsrechtlichen Praxis. Gerade durch dieses abwechslungsreiche Zusammenspiel wird es im Arbeitsrecht nie langweilig.

Christian Koops: Dem kann ich nur zustimmen. Die Bandbreite an Themen ist enorm – man lernt immer wieder Neues, selbst nach mehreren Jahren im Beruf.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag im Bereich Arbeitsrecht bei Baker McKenzie aus?

Christian Koops: Ein typischer Arbeitstag existiert nicht und gerade das macht den Reiz aus. Natürlich beginnt man seinen Arbeitstag, indem man seine E-Mails prüft – im Homeoffice, im Büro oder auch unterwegs. Es gibt Phasen, in denen ich ein umfangreiches Projekt betreue, z.B. eine Compliance-Untersuchung oder Transaktion, teilweise gibt es aber auch Phasen, in denen ich eher eine Vielzahl kleinerer Projekte bearbeite. Ich schätze sehr, dass ich meine Zeit relativ frei einteilen kann. Diese Zeitsouveränität hat man natürlich nicht in dem Maße als Berufsanfängerin oder Berufsanfänger, wenn man Mandate noch gemeinsam mit einer erfahreneren Kollegin oder einem erfahreneren Kollegen bearbeitet. Aber mit der Zeit bearbeitet man die Fälle eigenverantwortlich und kann dann in direkter Abstimmung mit den Mandanten Zeitschienen festlegen. Das finde ich sehr angenehm.

Kerstin Schmiedel: Auch meine Arbeitstage sehen recht unterschiedlich aus, je nachdem, ob ich klassische Beratungstätigkeiten für Mandanten (inklusive Calls) durchführe, einen Gerichtstermin wahrnehme oder an einer (großen) Transaktion arbeite.

Inwieweit unterscheidet sich die Tätigkeit im Arbeitsrecht in einer Wirtschaftskanzlei von der Tätigkeit im selben Rechtsgebiet in einer kleineren Einheit?

Kerstin Schmiedel: Internationalität und Vielfältigkeit – das sind für mich die Besonderheiten der Großkanzlei, die ich sehr bereichernd finde. Als internationale Großkanzlei beraten wir zahlreiche spannende internationale Unternehmen. Außerdem ist es die Teamkultur, die unsere Arbeit ausmacht. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen im In- und Ausland arbeiten wir an dem „großen Ganzen“, vor allem bei praxisübergreifenden Transaktionen und Restrukturierungen. Gerade diese Zusammenarbeit im Team macht mir unheimlich viel Spaß.

Christian Koops: So sehe ich es auch. Umgekehrt unterscheiden wir uns aber auch glücklicherweise in manchen Punkten nicht von kleineren Einheiten. In unserer Kanzlei ist die arbeitsrechtliche Praxis sehr eigenständig und ein Schwerpunkt ist – wie wir es sagen – das „Kernarbeitsrecht“. Das bedeutet, dass wir häufig Mandanten vor dem Arbeitsgericht in Individual- und Kollektivverfahren vertreten. Durch meine Tätigkeit als Anwalt durfte ich viele Städte quer durch Deutschland kennenlernen, von Kiel im hohen Norden bis nach Ravensburg ganz im Süden unseres Landes.



Schwarz auf Weiß

Was würden Sie einem Nachwuchsjuristen (m/w/d) raten, der als Arbeitsrechtler in einer Wirtschaftskanzlei tätig sein möchte?

Kerstin Schmiedel: Nachwuchsjuristinnen und -juristen, die als Arbeitsrechtlerinnen bzw. Arbeitsrechtler in einer Großkanzlei tätig werden möchten, empfehle ich, so viele Einblicke wie möglich zu erlangen, sei es durch Praktika, eine Station im Referendariat oder eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Ich selbst suchte vor meinem Einstieg als Associate auch persönliche Gespräche zu Anwältinnen und Anwälten im Arbeitsrecht. Das half mir herauszufinden, wie der künftige tägliche Arbeitsalltag und die Aufgaben im Arbeitsrecht aussehen könnten und ob das tatsächlich zu meinen eigenen Vorstellungen und Entwicklungszielen passt.

Christian Koops: Ich denke auch, dass man spätestens im Referendariat eine Station in einer Wirtschaftskanzlei absolvieren sollte. So bekommt man den besten Einblick und spürt, ob einem die Arbeit und die Arbeitsweise liegt. Auch ein Praktikum ist immer sinnvoll. Ich habe erst in der Anwaltsstation im Referendariat eine Großkanzlei kennengelernt. Das war eine sehr gute Erfahrung und deswegen bin ich bis heute auch bei ihr geblieben.

Welche Karriereperspektiven hat man speziell als Arbeitsrechtler (m/w/d) bei Ihnen?

Christian Koops: Die Karrierechancen im Arbeitsrecht unterscheiden sich nicht gegenüber anderen Praxisgruppen. Wir sind eine sog. Full-Service-Kanzlei, das heißt, wir bedienen alle Rechtsgebiete im Wirtschaftsrecht und haben keinen Schwerpunkt, wie z.B. Transaktionskanzleien. Mit unserem Career Track bieten wir flexible Modelle an, angepasst an Schwerpunkt, Aufgaben und Lebensphasen, z.B. mit dem klassischen Partner Track und dem Associate Alternative Track. Als Alternative zum Partner Track bietet der Associate Alternative Track spannende Mandatsarbeit bei geringeren Stundenanforderungen und weniger Business Development Aktivitäten. Speziell im Arbeitsrecht ist es uns wichtig, dass alle Kolleginnen und Kollegen ihren Fachanwalt (m/w/d) für Arbeitsrecht absolvieren. Das gehört bei uns zum Selbstverständnis und wird auch von der Kanzlei gefördert.

Kerstin Schmiedel: In unserer Kanzlei steigt man als Berufsanfängerin und Berufsanfänger von Tag eins an direkt voll in die Mandatsarbeit ein. So profitiert man von einer sehr steilen Lernkurve für die persönliche und fachliche Entwicklung.

Im Arbeitsrecht geht es häufig um nicht weniger als die berufliche und manchmal auch persönliche Existenz. Das ist sicher auch für Sie als Beraterin und Berater gelegentlich belastend – wie gehen Sie damit um?

Kerstin Schmiedel: Da haben Sie völlig Recht. Das ist sicherlich nicht immer ganz einfach. Aber zu unserem Anwaltsberuf im Arbeitsrecht gehört nun einmal auch, unternehmerische Entscheidungen umzusetzen, z.B. Kündigungen. Jede dieser Entscheidungen betrifft die berufliche und teilweise auch persönliche Existenz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier lernt man zu berücksichtigen, dass unsere Mandanten eine Entscheidung, die mit Kündigungen einhergeht, gut überlegt und gerade nicht leichtfertig treffen. Oft sind solche Entscheidungen auch zwingend notwendig, um ein Unternehmen aus einer wirtschaftlichen Krise zu retten und seine Zukunft zu gewährleisten. Im Ergebnis darf man auch nicht vergessen, dass wir als Anwältinnen und Anwälte Interessenvertreter sind und klar die Interessen unserer Mandanten – der Arbeitgeber – vertreten. Aber auch im Rahmen dieser Interessenvertretung kommt die soziale Komponente nicht zu kurz. Beispielsweise geht es bei Kündigungen auch häufig darum, soziale Nachteile durch Zahlungen von Abfindungen abzufedern, die wir für die Mandanten verhandeln.

Christian Koops: Ja, Kerstin, du hast recht. Wir vertreten nicht nur Rechte, sondern wir vermitteln sie auch. Gerade internationale Mandanten fragen uns oft, welche Abfindungen angemessen sind und vertrauen auf unsere Expertise. Mit unserer Erfahrung können wir mit den Kollegen auf Arbeitnehmerseite schnell gerechte Ergebnisse erzielen und dadurch einen für beide Seiten emotionalen Rechtsstreit verhindern. Ansonsten dürfte jede Kollegin und jeder Kollege Fälle gehabt haben, die ihr/ihm nahegingen. Ein Personalleiter sagte mir dazu einmal: „Wenn es Ihnen nichts ausmacht oder es Ihnen sogar Freude bereitet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlassen, dann sind Sie für diesen Job nicht geeignet.“ Dem stimme ich uneingeschränkt zu.



Schwarz auf Weiß

Was schätzen Sie am meisten an Ihrer Arbeit?

Kerstin Schmiedel: Ich schätze vor allem die Internationalität, Teamarbeit, den nahen Kontakt zu spannenden Mandanten, das mir entgegengebrachte Vertrauen, fordernde Aufgaben, die zu einer steilen Lernkurve führen – und dass mich meine Tätigkeit als Anwältin im Arbeitsrecht von Tag zu Tag neu begeistert. Ich glaube, das ist nicht selbstverständlich und dafür bin ich sehr dankbar.

Christian Koops: Für mich ist auch die Kollegialität sehr wichtig, der Austausch, gemeinsam Mandate zu bearbeiten. Ich schätze auch das hohe juristische Niveau meiner Kolleginnen und Kollegen. Ich finde das sehr bereichernd.

Was hat sich im Laufe Ihrer beruflichen Laufbahn in Ihrem Rechtsgebiet bzw. in der Beratung verändert? Was empfinden Sie dabei als positiv, was vermissen Sie?

Christian Koops: Legal Tech ist ein vielverwendetes Buzzword. Aber der Hype hat den Rechtsmarkt verändert und wird ihn auch weiterhin verändern. Das ist grundsätzlich eine positive Entwicklung, weil wir uns mit technischen Lösungsmöglichkeiten stärker auf unsere Kernkompetenz, die juristische Tätigkeit, konzentrieren können. Ich stelle auch fest, dass sich gerade jüngere Kolleginnen und Kollegen mit dem Thema Legal Tech befassen und auch Expertise in Computerwissenschaften aufbauen. Das ist richtig und unsere Kanzlei fördert auch solche Initiativen.

Kerstin Schmiedel: Eine Entwicklung, die sich seit Beginn der Corona-Pandemie abzeichnet, ist die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsformen. Viele unserer Mandanten möchten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als zukunftsorientierte, attraktive Arbeitgeber flexible Arbeitsformen anbieten. Kreative Anfragen, eine Policy zum (alternierenden) Homeoffice zu erstellen, zum mobilen Arbeiten (im In- und Ausland) oder zum „Shared-Desk“-Modell gehören aktuell zu unseren täglichen Aufgaben. Es ist sehr erfreulich, dass das Arbeitsrecht nicht „stillsteht“, sondern mit dem Geist der Zeit geht und sich immer wieder neue, spannende Fragestellungen ergeben.

Welche Ratschläge hätten Sie rückblickend gerne zu Beginn Ihrer Karriere gehört?

Kerstin Schmiedel: Der Ratschlag „Beginne früh genug damit, die Fälle für den Fachanwalt (m/w/d) aufzuschreiben“ wäre sehr gut gewesen. Das hätte mir eine Menge Aufwand erspart.

Christian Koops: Ich habe das Glück, dass meine Mentoren immer ein offenes Ohr für mich hatten und haben. Ich habe mich in jeder Phase meiner beruflichen Entwicklung immer gut informiert gefühlt. Das schätze ich bis heute.

Hinweis zu den Interviewpartnern:

Kerstin Schmiedel

ist Associate der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei Baker McKenzie in Berlin. Sie berät nationale und internationale Mandanten in allen Fragen des Arbeitsrechts, wie z.B. bei Kündigungen und der Gestaltung von Arbeitsverträgen. Außerdem berät sie Unternehmen bei M&A-Transaktionen, Übernahmen, Umstrukturierungen und Betriebsratsangelegenheiten. Sie vertritt Unternehmen auch in arbeitsgerichtlichen Verfahren in Deutschland.

Christian Koops

ist Senior Associate der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei Baker McKenzie in München. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf allen Aspekten des Arbeitsrechts, insbesondere auf Massenentlassungs- und Restrukturierungsfällen sowie einzelnen lokalen Streitigkeiten über die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern. Zudem berät er Unternehmen beim gesetzeskonformen Einsatz externer Arbeitskräfte.

Quelle: JuS Ausgabe 9/2021, Karrierespecial, Verlag C. H. Beck, <https://rsw.beck.de/zeitschriften/jus>





Schwarz auf Weiß

In der aktuellen Ausgabe von "Karriere im Recht" berichtet unser Corporate Partner Dr. Nikolaus Reinhuber, LL.B. über Inclusion & Diversity (I&D). Er leitet das I&D Committee von Baker McKenzie in Deutschland. Er zeigt in dem Beitrag u.a., wie unsere Kanzlei I&D als essentiellen Bestandteil der Strategie global und lokal umsetzt. Zudem beleuchtet in der gleichen Ausgabe Dr. Anika Schürmann, LL.M. den Aspekt der Frauenförderung als eine wichtige Facette von Diversity. Sie ist Partnerin der Praxisgruppe Antitrust & Trade und Mitglied des I&D Committee von Baker McKenzie in Deutschland sowie Mitglied der Arbeitsgruppe Gender.

Inclusion & Diversity: ein Muss für die Unternehmensstrategie

Von Dr. Nikolaus Reinhuber

Inclusion & Diversity (I&D) ist heute ein wesentlicher Kernbestandteil der Unternehmenskultur bei Baker McKenzie. Im Kern geht es um Respekt – also darum, dass jeder Mensch so anzuerkennen und anzunehmen ist, wie sie/er ist, und um gleiche Chancen. Niemand soll diskriminiert werden, aus welchem Grund auch immer. Eigentlich ist das selbstverständlich, und es sagt sich leicht. Die Grundsätze mit Leben zu erfüllen und in der Organisation zu leben, ist sehr viel schwieriger. Bei Baker McKenzie arbeiten wir daran intensiv, haben viel erreicht und große Fortschritte gemacht – aber es bleibt noch einiges zu tun. Das weltweite Mission Statement unserer Kanzlei dazu lautet: *"As the first truly global law firm, inclusion and diversity (I&D) is foundational to our culture and strategic vision. Our diversity makes our global community stronger, more interesting and richer in thought, and helps us in solving complex problems and designing practical solutions for our clients."* Daraus wird deutlich, dass Inclusion & Diversity nicht nur ein Thema für schöne Worte auf dem Papier ist, sondern essentieller Bestandteil unserer Strategie.



Dr. Nikolaus Reinhuber, LL.B.

International aufgestellt

Wie versuchen wir, das umzusetzen? In unserer Kanzlei arbeiten mehr als 13.000 Menschen auf der ganzen Welt, mit unterschiedlicher Herkunft, Biographie, verschiedenen Ideen und Sichtweisen. Sie arbeiten gemeinsam und kollegial zusammen, um komplexe Probleme unserer Mandanten praktikabel und pragmatisch zu lösen. Unsere vielfältigen individuellen Perspektiven haben genauso viele Ursachen: Geschlecht, Ethnizität, kultureller Hintergrund, Nationalität, Alter, sexuelle Orientierung und Lebensweise, Familienstand, Erziehung, Lebenserfahrung usw.

Diese Unterschiede und deren gleichzeitige Akzeptanz und Inklusion stärken unsere globale Gemeinschaft und machen sie spannender und interessanter. Im Idealfall machen sie uns am Ende auch besser darin, die Bedürfnisse unserer internationalen Mandanten und deren Mitarbeiter:innen besser zu verstehen, passenden Lösungen zuzuführen und langfristige, stabile Beziehungen zu den Klienten und den dort arbeitenden Menschen aufzubauen.





Schwarz auf Weiß

Unsere Kanzlei hat eine Chief Inclusion and Diversity Officer und ein globales Inclusion & Diversity Committee unter dem Vorsitz von Dr. Constanze Ulmer-Eilfort aus München, die Mitglied unseres globalen Vorstands (Executive Committee) ist. Für unseren Chairman Milton Cheng und das gesamte Executive Committee ist Inclusion & Diversity eine strategische Priorität. Alle Mitglieder des Executive Committee werden auch daran gemessen, ob bestimmte I&D-Ziele erreicht werden. Wir haben zahlreiche internationale Programme zur Förderung und Unterstützung dieser Ziele sowie interne Netzwerke zu Gender, Culture & Ethnicity, LGBT+ Allies, Disability und Wellbeing. Zudem unterstützt die Kanzlei das HeForShe Programm der UN, und es gibt eine Global Race & Ethnicity Task Force zur Implementierung von Programmen und Maßnahmen zur Förderung von "racial and ethnic diversity".

"Racial and ethnic diversity"

Die Begriffe "race" und "ethnicity" werden in unterschiedlichen Kulturkreisen unterschiedlich betrachtet: Während es in Deutschland eine Diskussion darüber gibt, den Begriff "Rasse" aus Artikel 3 des Grundgesetzes zu streichen, gehört der Begriff in den USA zum gesellschaftspolitischen Alltag, vor allem zur Benennung von Diskriminierung von Menschen mit schwarzer Hautfarbe. Auch die Bedeutung von "ethnicity" wird in unterschiedlichen Kulturkreisen unterschiedlich bewertet. Diese unterschiedlichen Betrachtungsweisen berücksichtigen wir in den jeweiligen Ländern, unter Einbeziehung lokaler kultureller, gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen. Unsere Positionierung ist aber deutlich: Unsere Kanzlei ist gegen jede rassistische Diskriminierung und artikuliert das sehr klar (siehe dazu auch <https://www.bakermckenzie.com/en/newsroom/2020/06/we-are-not-neutral>).

2019 haben wir uns das Ziel gesetzt, bis Juli 2025 alle Positionen in der Partnerschaft, bei leitenden Business Professionals, bei der Leitung von Praxis- und Industriegruppen und beim Recruiting auf allen Ebenen mit 40 Prozent Frauen, 40 Prozent Männern und 20 Prozent offen (Frau, Mann oder divers) zu besetzen. Unsere Sozietät war die erste globale Kanzlei, die sich ein solches Ziel gesetzt hat, und wir arbeiten intensiv an der Umsetzung.

Jährlich vergeben wir intern den Christine Lagarde Award: Christine Lagarde, heute Präsidentin der Europäischen Zentralbank, begann ihre Karriere als Arbeitsrechtsanwältin in unserem Büro in Paris. Sie wurde als erste Frau zur Vorsitzenden unseres Executive Committee gewählt und stand damit als erste Frau an der Spitze einer globalen Kanzlei. Sie ist in unserer Kanzlei ein großes Vorbild und hat die Förderung von Anwältinnen nachhaltig vorangebracht. Der Christine Lagarde Award wird jährlich an zwei Kolleg:innen vergeben, die im Rahmen ihrer Funktion bei uns Vorbilder sind und sichtbar dazu beitragen, Inclusion & Diversity in der Kanzlei voranzubringen.

Inclusion & Diversity Committee in Deutschland

Auch in Deutschland haben wir ein Inclusion & Diversity Committee, mit Mitgliedern aus dem anwaltlichen Bereich und den Professional Business Services, aus allen Senioritätsstufen. Anfang 2020 haben wir noch einmal intensiv in unsere Organisation in Deutschland hineingehört und auf Basis der geäußerten Wünsche, Anregungen und Themen vier Arbeitsgruppen gebildet: Gender, LGBTQ+, Culture & Ethnicity und Diverses/Sonstige.

Gender: Es ist kein Geheimnis, dass große Anwaltskanzleien noch immer erheblichen Nachholbedarf haben, den Anteil der Frauen in der Partnerschaft zu erhöhen.





Schwarz auf Weiß

Die Vereinbarkeit von intensiv ausgeübtem Beruf und Familie ist eine besondere Herausforderung – in der gesellschaftlichen Realität von heute in Deutschland noch mehr für Frauen als für Männer. Beides zu ändern, geht nicht von heute auf morgen, sondern ist ein längerer Prozess. Ein wesentlicher Bestandteil ist Flexibilität in der Organisation, angefangen bei verschiedenen Teilzeitmodellen bis zu unterschiedlichen und durchlässigen Karrieremodellen (siehe hierzu auch den Beitrag von Anika Schürmann über ihre Erfahrungen zum Thema Gender in dieser "Karriere im Recht"-Ausgabe). Außerdem geht es bei dem Thema um besondere Förderprogramme und darum, Diversity-Aspekte bei Beförderungen einzubeziehen. In unserer Kanzlei arbeiten auch zahlreiche Partnerinnen in Teilzeit, wir haben in unseren deutschen Büros sog. „Kinderbüros“ eingerichtet, die ergänzend zu unserer Kooperation mit dem pme Familienservice Kolleg:innen bei der Betreuung ihrer Kinder unterstützen. In unserer Eltern- und Teilzeit-Policy fördern wir ausdrücklich Eltern- und Teilzeit für alle Mitarbeiter:innen. Elternzeit und/oder Teilzeit bei Vätern ist in der Kanzleiwelt noch wenig ausgeprägt. Gleichwohl haben in unserer Kanzlei einige Väter aus dem anwaltlichen Bereich in den vergangenen Jahren Elternzeit genommen, Tendenz steigend. Unser Ziel ist es, dass Elternzeit und/oder Teilzeit bei Vätern bald als so "normal" angesehen würde, wie bei Müttern. Hierzu können und wollen wir einen Beitrag leisten.

LGBTQ+: In unserer Kanzlei sollen sich alle frei fühlen, ihre sexuelle Orientierung so zu leben, wie sie möchten. Es ist noch nicht lange her, dass z.B. homosexuelle Anwälte in Deutschland sich nicht trauten, sich zu "outen". Sie lebten eine private Parallelwelt, über die sie im beruflichen Umfeld nicht sprechen konnten. Erfreulicherweise sind diese Zeiten vorbei. Eine Frage in einem Einstellungsgespräch, ob der oder die Bewerber:in "auf einen Lebenspartner oder eine Lebenspartnerin" Rücksicht nehmen muss, zeigt die heute bei uns gelebte Offenheit. Ein kleines Beispiel, das zeigt, wie einfach es ist, das Thema offen anzusprechen, mögliche Zweifel gleich auszuräumen und Vertrauen zu schaffen. Unsere Kanzlei ist auch regelmäßig auf der Karrieremesse "Sticks & Stones LGBTIQ+ Job & Career Fair" vertreten.



Es gibt gleichzeitig noch Aufklärungsbedarf. Mit internen Veranstaltungen und Erfahrungsberichten zu "Coming out am Arbeitsplatz" oder "Geschichte der Homosexualität in Deutschland" trägt unsere Arbeitsgruppe dazu bei. Unsere Kanzlei ist eine globale Organisation mit Büros in Ländern, in denen diese Offenheit nicht herrscht, und in denen Menschen, deren sexuelle Orientierung vom Frau/Mann-Schema abweicht, diskriminiert und sogar kriminalisiert werden. Damit müssen wir verantwortungsvoll umgehen – aber Baker McKenzie als globale Kanzlei bezieht auch dazu eindeutig Position: "#WeAreNotNeutral" (siehe dazu

<https://twitter.com/bakermckenzie/status/1261989857225854977/photo/1>).

Culture & Ethnicity: Wir haben in der Kanzlei in Deutschland ein sehr buntes Bild an kultureller und ethnischer Vielfalt, das uns alle bereichert. Die klare Position zur Ablehnung jeglicher Diskriminierung ist oben dargelegt. Zu den Fragen, mit denen wir uns in diesem Zusammenhang beschäftigen, gehören z.B.: Wie erkennen wir stereotype Vorurteile ("unconscious bias") und wirken ihnen entgegen? Wie fühlt sich ein Kind mit Migrationshintergrund, in Deutschland geboren, aufgewachsen und sozialisiert, wenn es trotzdem als "fremd" wahrgenommen wird? Wie können wir soziale Mobilität stärken?

Diverses/Sonstiges: Diese Arbeitsgruppe befasst sich mit weiteren Themen, die den Zusammenhalt aller, die bei Baker McKenzie in Deutschland arbeiten, fördern sollen.

Die Corona-Zeit hat neue, zusätzliche und besondere Herausforderungen für uns alle gebracht. Stichworte: Arbeiten von zu Hause, geschlossene KITAS, geschlossene Schulen und Online-Unterricht. Einige sind selbst an Covid-19 erkrankt oder hatten an Covid-19 erkrankte Angehörige oder Freunde im engen persönlichen Umfeld, und die Situation des Lockdowns war für manche von uns nicht einfach. Die meisten Kolleg:innen arbeiteten im Homeoffice. "bAgile", d.h. zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten, war zwar schon zuvor Teil unserer Arbeitsweise, doch flexibles Arbeiten aller Bereiche unserer Kanzlei verlieh dem eine neue Dimension.

Schwarz auf Weiß

Um den persönlichen Zusammenhalt und Austausch in diesen "virtuellen" Zeiten zu fördern, entwickelte der HR-Bereich unserer Kanzlei unter Leitung von HR Director Claudia Trillig binnen kürzester Zeit das "Stay Connected"-Programm – eine virtuelle Programmreihe, bestehend aus wöchentlichen E-Learnings/E-Coachings, Impulsvorträgen, Q&A Sessions, Networking ("Coffee Talks") und Fitnessangeboten sowie regelmäßigen Town Halls mit dem Management und Kunstseminaren mit einem Kunsthistoriker. Auch hier standen Veranstaltungen zum Thema I&D regelmäßig auf der Agenda, auch unter Beteiligung externer Gäste.

Die Anforderungen an Inclusion & Diversity sind zu Recht hoch, und nicht immer genügen wir im Tagesgeschäft unseren eigenen Ansprüchen. Die Grundprinzipien von Respekt, Akzeptanz, echter Inklusion sind aber ebenso unverhandelbar wie das Verbot von Diskriminierung. Klar ist für uns, dass die Auseinandersetzung mit den Themen ständig passieren muss, wir uns nicht auf Erreichtem ausruhen und hinterfragen, was wir tun. Veränderung entsteht nur durch gemeinsames Handeln.

Zum Autor:

Dr. Nikolaus Reinhuber, LL.B., leitet das Inclusion & Diversity Committee von Baker McKenzie in Deutschland. Er ist Partner der Praxisgruppe Corporate/M&A in Frankfurt und ist außerdem Global Chair der Industriegruppe Industrials, Manufacturing and Transportation (IMT) der Kanzlei. Seit 30 Jahren berät er Unternehmen bei großen internationalen Transaktionen.

Quelle: Karriere im Recht Ausgabe 2/2021, <http://www.kir.nomos.de/>, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG



Dr. Anika Schürmann

Frauenförderung – eine wichtige Facette von Diversity

Von Dr. Anika Schürmann LL.M

Diversity ist ein Begriff, der schon seit geraumer Zeit aus der Kanzleiwelt nicht mehr wegzudenken ist. Eine Vielfalt an Erfahrungen und Blickwinkeln macht Arbeitsergebnisse belastbarer und anwaltliche Teams stärker. So viel ist mittlerweile unstrittig. Wie immer im Leben ist letztlich aber ausschlaggebend, ob und wie der Begriff im Kanzleialltag mit Leben gefüllt wird.

Arbeitsumfeld im Zeichen von Inclusion & Diversity (I&D)

Als ich 2013 als Senior Associate zu Baker McKenzie kam, war ich sehr beeindruckt, welch bedeutenden Stellenwert die Kanzlei – angefangen beim Kanzleimanagement – der Gewährleistung eines diversifizierten und inklusiven Arbeitsumfeldes beimisst und wie sehr der eigene Anspruch der Kanzlei Einfluss auf das Mindset aller Kolleg:innen hat. So gibt es in der Kanzlei bis heute zahlreiche Veranstaltungen, Mentoren- und Förderprogramme, die sich speziell an uns Kolleginnen richten. Die Programme dienen dem internen und externen Austausch mit (In-house-) Kolleginnen ebenso wie der persönlichen Weiterentwicklung in so zentralen Bereichen wie Business Development (BD) und Selbstvermarktung.

Eine besonders bedeutsame Rolle nimmt hier sicherlich das Mentoren- und Förderprogramm RISE ein. 2018/2019 durfte ich selbst an diesem einjährigen Programm für Senior Associates und Counsel der Kanzlei teilnehmen.



Schwarz auf Weiß

Die ca. 20 Teilnehmerinnen eines Jahrgangs rekrutieren sich dabei aus den Büros der gesamten EMEA (*Europe, Middle East and Africa*)-Region. Das Programm sieht neben zielgerichteten Trainings zum beruflichen Empowerment und einem intensiven Austausch der Teilnehmerinnen untereinander auch die enge Zusammenarbeit mit einem persönlichen Coach sowie einem/r Mentor Partner:in aus einem anderen EMEA-Büro vor. Gemeinsam mit Coach und Mentor Partner:in können beispielsweise die eigenen mittel- und langfristigen Ziele konkretisiert und der eigene Business Plan verprobt und weiterentwickelt werden. Der Erkenntnisgewinn, den man als Teilnehmerin aus dem RISE-Programm mitnimmt, ist ebenso unbezahlbar wie die fortbestehende enge Verbindung zu den übrigen Programmteilnehmerinnen.

Flexible Karrierewege und Arbeitszeitmodelle

Neben der gezielten beruflichen Förderung von Anwältinnen steht Diversity in meinen Augen gleichermaßen für die Ermöglichung individueller und flexibler Karrierewege und Arbeitszeitmodelle für Kolleginnen – aber natürlich auch Kollegen. So hat die sog. "bAgile" Policy der Kanzlei es Kolleg:innen schon lange vor Covid-19 ermöglicht, regelmäßig im Home Office zu arbeiten, um Familie und Beruf besser miteinander in Einklang bringen zu können. Daneben bietet die Sozietät verschiedene Karrieretracks und Positionen an, die es Kolleg:innen leichter machen, ihren Karriereweg flexibel an sich verändernde Lebenssituationen und Prioritätensetzungen anzupassen.

Ich selbst habe mich 2015 im Zusammenhang mit der Geburt meiner Tochter dafür entschieden, meinen Karriereweg zunächst als Counsel weiterzugehen, um mir in den ersten Lebensjahren meiner Tochter eine größere zeitliche Flexibilität für meine Familie zu wahren. Mittlerweile ist meine Tochter fünf Jahre alt und ich bin seit dem 1. Juli 2021 Partnerin der Praxisgruppe Kartellrecht der Kanzlei. Ein Schritt, den ich bewusst erst zu diesem Zeitpunkt gegangen bin und bei dem mich die Kanzlei ebenso uneingeschränkt unterstützt hat wie zuvor bei meiner Entscheidung, zunächst eine Counsel-Position anzustreben.



Als Partnerin ist es mir u.a. ein besonderes Anliegen, die Vernetzung unter den Kolleginnen der deutschen Büros – und darüber hinaus – weiter voranzutreiben. Ganz im Sinne des RISE-Programms soll das Ziel dabei sein, sich gegenseitig zu unterstützen, um gemeinsam zu wachsen. Eine Kollegin und ich gründeten mit dieser Motivation 2020 das kanzleiinterne Netzwerk XXChange für Anwältinnen unserer deutschen Büros. In regelmäßigen Treffen werden zentrale Karrierethemen gemeinsam diskutiert, die Kolleginnen erfahren Ideen und Inspiration für ihren Karriereweg und werden zudem ermutigt, gemeinsame Projekte und Initiativen aus dem Frauennetzwerk heraus zu initiieren. Die durchweg positive Resonanz der Teilnehmerinnen ebenso wie der intensive und vertrauensvolle Austausch unter den Anwältinnen haben mir gezeigt, dass der Netzwerk-Gedanke eine zentrale Rolle bei der Förderung eines diversifizierten Arbeitsumfeldes einnimmt.

Gesellschaftliche Vielfalt im Fokus

Natürlich ist Diversity mehr als Frauenförderung. Diversity heißt Vielfalt, nicht nur bezogen auf Merkmale wie Geschlecht, sondern eben auch mit Blick auf sexuelle Identität, ethnische Herkunft oder sozialen Status. Meine Kolleg:innen und ich haben uns im Inclusion & Diversity Committee der deutschen Baker McKenzie Büros daher richtigerweise nicht ausschließlich die Förderung von Kolleg:innen auf die Fahnen geschrieben, sondern vielmehr die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen, die sämtliche Aspekte unserer gesellschaftlichen Vielfalt berücksichtigen.

Zur Autorin:

Dr. Anika Schürmann, LL.M. ist Mitglied des Inclusion & Diversity Committee von Baker McKenzie in Deutschland und Mitglied der Arbeitsgruppe Gender. Sie ist Partnerin der Praxisgruppe Antitrust & Trade im Düsseldorfer Büro der Kanzlei. Sie berät Mandanten umfassend in allen Aspekten des deutschen und europäischen Kartell- und Wirtschaftsstrafrechts.

Quelle: Karriere im Recht Ausgabe 2/2021, <http://www.kir.nomos.de/>, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

Law Clerk Program

Das Programm für unsere Praktikanten, juristischen Mitarbeiter und Referendare

Sie möchten Einblicke in die Arbeit einer global agierenden Kanzlei erhalten und erleben, wie spannend es ist, an grenzüberschreitenden Mandaten zu arbeiten und gemeinsam in Teams innovative Lösungen zu entwickeln? Inclusion & Diversity, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind Ihnen ebenso wichtig wie uns? Dann nutzen Sie Ihre Chance und werden Sie Teil von Baker McKenzie.

Das erwartet Sie:



Mentoring: Individuelle Betreuung, Entwicklungsbegleitung und regelmäßiges Feedback durch einen erfahrenen Mentor ab dem ersten Arbeitstag.



Aus- und Weiterbildung: Repetitorien für Referendare in Kooperation mit Kaiserseminare und Hemmer, Auslandswahlstation, Online Englisch Training, Stay Connected Programm mit vielfältigen Aus- und Weiterbildungsangeboten (z.B. Legal Tech, Referendariat - Tipps & Tricks)



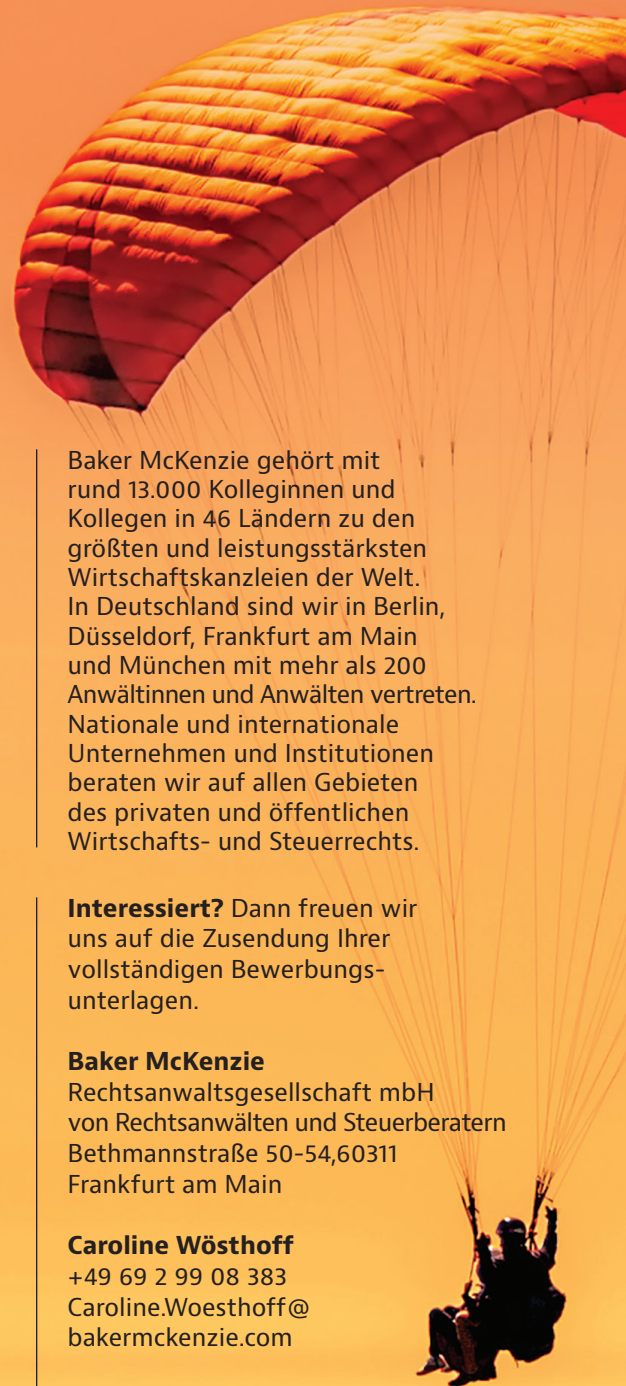
Netzwerken: Einladungen zu den Zeitschriftenrundschaue der Praxisgruppen, den regelmäßig stattfindenden Stammtischen und Coffee-Breaks, dem JP Morgan Lauf, Fluency Cup, den Kanzleifesten sowie zum wöchentlichen Sportprogramm.

Was sollten Sie mitbringen?

Unser Law Clerk Program richtet sich an Praktikanten ab dem 3. Semester, juristische Mitarbeiter und Referendare, die eine Affinität zu wirtschaftlichen Themen und Entwicklungen haben und aktuelle Themen wie Innovation, Digitalisierung und Legal Tech proaktiv mitgestalten möchten.

*Sämtliche Bezeichnungen richten sich an alle Geschlechter.

bakermckenzie.com



Baker McKenzie gehört mit rund 13.000 Kolleginnen und Kollegen in 46 Ländern zu den größten und leistungsstärksten Wirtschaftskanzleien der Welt. In Deutschland sind wir in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main und München mit mehr als 200 Anwältinnen und Anwälten vertreten. Nationale und internationale Unternehmen und Institutionen beraten wir auf allen Gebieten des privaten und öffentlichen Wirtschafts- und Steuerrechts.

Interessiert? Dann freuen wir uns auf die Zusendung Ihrer vollständigen Bewerbungsunterlagen.

Baker McKenzie

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
von Rechtsanwälten und Steuerberatern
Bethmannstraße 50-54, 60311
Frankfurt am Main

Caroline Wösthoff

+49 69 2 99 08 383
Caroline.Woesthoff@
bakermckenzie.com





Baker McKenzie
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
von Rechtsanwälten und
Steuerberatern

Berlin

Friedrichstraße 88/Unter den Linden
10117 Berlin
Tel.: +49 30 2 20 02 81 0
Fax: +49 30 2 20 02 81 199

Düsseldorf

Neuer Zollhof 2
40221 Düsseldorf
Tel.: +49 211 3 11 16 0
Fax: +49 211 3 11 16 199

Frankfurt am Main

Bethmannstraße 50-54
60311 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 2 99 08 0
Fax: +49 69 2 99 08 108

München

Theatinerstraße 23
80333 München
Tel.: +49 89 5 52 38 0
Fax: +49 89 5 52 38 199

www.bakermckenzie.com

Handeln Sie. Erfahren Sie mehr.



Text und Redaktion:

Iris Meinking

Senior Manager, HR Communications
Bethmannstraße 50-54
60311 Frankfurt am Main

iris.meinking@bakermckenzie.com

Gestaltung und Satz:

German Offshore Team

Manila, Philippinen

GOTDocumentSupport@bakermckenzie.com

Fotoquelle:

S. 11: Foto Valesca Molinari: A. Anhalt / JUVE

