

Inclusion & Diversity: ein Muss für die Unternehmensstrategie



© istockphoto/undervisuals

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.

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.

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 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. 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 LGBTQ+ 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 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.

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.



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 die Global Chair der Industriegruppe Industrials, Manufacturing and Transportation (IMT) der Kanzlei. Seit 30 Jahren berät er Unternehmen bei großen internationalen Transaktionen.

Anzeige

Das Standardwerk für Einsteiger in den Anwaltsberuf



DAV-Ratgeber für junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte

Herausgegeben vom
Deutschen Anwaltverein e.V. und dem
FORUM Junge Anwaltschaft im DAV

15. Auflage 2021, 632 S.,
geb., Schutzgebühr. 5,- €
(Mitgliedspreis für die regionalen Anwaltvereine
bei Bestellungen ab 20 Exemplaren 3,- €)
ISBN 978-3-8487-7167-7



Der DAV-Ratgeber ist auch als E-Book erhältlich.

 **Nomos**