

# Frauenförderung – eine wichtige Facette von Diversity

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 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. 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.



**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.