



BRAND
NEW (§)

Editorial



Claudia Trillig
Director Recruiting & Professional Development

Liebe Nachwuchsjuristinnen und -juristen,

rund zwei Jahre ist es her, dass unsere erste Brand New(\$) aus dem Home Office heraus erschien. Vieles war für uns neu, agiles Arbeiten, das in unserer Kanzlei bereits vor der Pandemie möglich war, erlebte eine andere Dimension. Die Welt hat sich seitdem weitergedreht, auch in unseren Büros – angefangen von der Art und Weise, wie wir miteinander arbeiten, über das Netzwerken und die Methoden, in Kontakt zu bleiben bis hin zum Onboarden und Ausbilden. Für uns ist es selbstverständlich, dass wir in diesem Zuge auch unsere "bAgile" Policy weiterentwickelt haben – mit dem Angebot eines „2+2+1“ Modells. Dieses Modell bietet noch mehr Flexibilität und ein zeit- und zukunftsorientiertes Arbeiten für Kolleginnen und Kollegen.

Auch seit unserer letzten Brand New(\$) vor sechs Monaten ist viel geschehen und das spiegelt sich auch in dieser Ausgabe wider: Wir sind erneut unter den Top-5 Arbeitgebern im aktuellen azur100 Ranking und sind lt. azur Redaktion eine „internationale Großkanzlei am digitalen Puls der Zeit“. Mit unserem "Booster Budget" können Associates ab ihrem dritten Jahr bei uns eigene Ideen umsetzen. Unser Senior Associate Dr. Tobias Born spricht über sein "Booster" Projekt – IPTech Sneakers. Mit unserem Elternpaket bereiten wir „frischgebackenen" Eltern eine Freude – Herzstück ist das Berufe-Memospiel "I can be what I want". Die Entwicklerin des Spiels Yalda Kouhi Anbaran schrieb für diese Brand New(\$) einen Gastbeitrag. Vier unserer männlichen Associates berichten in einem ausführlichen Interview über ihre Erfahrungen, die sie im Rahmen ihrer Elternzeit in unserer Kanzlei sammelten und über ihren Wiedereinstieg im Anschluss. Diese und viele weitere spannende Themen beleuchten wir in dieser Ausgabe.

Die Zeit ist von ständigen Veränderungen geprägt und die aktuelle Situation in Osteuropa macht uns sehr betroffen. Doch wir haben die Möglichkeit, uns einzusetzen und zu helfen: Als weltweites Baker McKenzie Team ist es uns wichtig, unsere Kolleginnen und Kollegen aus Kiew zu unterstützen, sie bestmöglich zu integrieren und ihnen ein Stück ‚neue Heimat‘ zu geben. Das ist gleichzeitig das, wofür Baker McKenzie steht: der Zusammenhalt und das Miteinander – und zwar grenzübergreifend.

Ich wünsche uns allen einen – hoffentlich baldigen – Frühling in Frieden,

Ihre
Claudia Trillig



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

Kurz notiert

Vorgestellt

Aileen-Sophie Zengler ist seit November 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Praxisgruppe IT-Recht bei Baker McKenzie in Frankfurt. Seit Sommer 2021 ist sie zudem Mentee des Career Mentorship Program (CMP). Nach ihrem Jurastudium in Frankfurt und Wiesbaden schloss sie 2020 das Erste Staatsexamen mit Schwerpunkt Öffentliches Wirtschaftsrecht ab. Ihr Auslandssemester verbrachte sie an der Queen's University in Kingston, Kanada. 2019 erwarb sie ihren LL.B., 2020 ihren M.A. in Business für Legal Professionals. Ihr Referendariat begann sie im Juli 2021 am Landgericht Wiesbaden und ihre kommende Anwaltsstation wird sie ebenfalls in der Praxisgruppe IT-Recht von Baker McKenzie absolvieren. Privat macht sie gerne Sport, geht wandern, liest und trifft Freunde.



Was verbinden Sie mit den Grundsätzen von Baker McKenzie?

Ehrgeiz und Teamfähigkeit. Jede und jeder hat den Anspruch, die besten Resultate für sich und das Team zu erzielen. In diesem Zusammenhang ist die Einstellung unerlässlich, sich stetig persönlich und fachlich weiterentwickeln zu wollen. Das wird bei Baker McKenzie gelebt, vor allem durch individuelles Mentoring sowie die Lehrbereitschaft, Offenheit und Motivation der Kolleginnen und Kollegen im Team selbst.

Welche Charaktereigenschaft macht Sie aus?

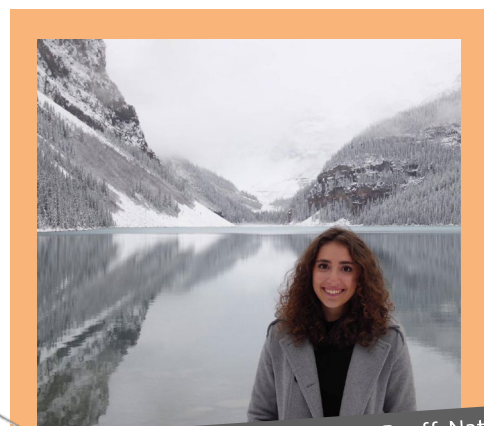
Beharrlichkeit. Wenn ich auf etwas hinarbeite, dann sind mir keine Mühe und kein Aufwand zu groß, die gestellte Aufgabe bzw. das gesetzte Ziel mit Genauigkeit und Geduld zu bewältigen oder zu erreichen. Auch wenn mich etwas privat interessiert oder ich einfach etwas ausprobieren möchte, lasse ich selten davon ab. Das umfasst z.B. Sportarten wie Basketball, Kickboxen, Jiu-Jitsu oder auch, andere Kulturen kennenzulernen.

Creativity bedeutet für mich, ... unkonventionelle Wege zu gehen, also vom Gewohnten abzuweichen. Bereits durch die Kombination existierender Ideen und Konzepte können neue Verknüpfungen und Lösungsansätze entstehen. Wichtig ist daher mutig zu sein, den Status quo kritisch zu hinterfragen und offen für neue Blickwinkel zu sein, um für das Team und die Mandantschaft das beste Ergebnis zu erzielen.

Unter Simplicity verstehe ich, ... sich auf das Wesentliche zu reduzieren. Dies beginnt bereits bei der Sprache. Denn die wirkliche Kunst ist es im beruflichen Kontext, Fragen der Kolleginnen und Kollegen oder der Mandanten präzise und verständlich mittels einfacher, adressatenorientierter Sprache zu beantworten.

Was kann Sie richtig begeistern?

Neben dem Sport begeistere ich mich für gute Krimis und Themen wie z.B. Geschichte, Politik, Psychologie, die Natur und Kunst. Daher finde ich die Kunstseminare von Pascal Heß im Rahmen der StayConnected-Reihe besonders spannend. Und ein guter Podcast zusammen mit einem Waldspaziergang ist auch mal schön.



Aileen-Sophie Zengler am Lake Louise im Banff-Nationalpark in Alberta, Kanada



Termine

Wir freuen uns, Sie auf unseren Veranstaltungen zu treffen.

Sie haben Fragen oder interessieren sich für unsere Events? Dann wenden Sie sich gerne an:

Melita Mesaric
melita.mesaric@bakermckenzie.com

Caroline Wösthoff
caroline.woesthoff@bakermckenzie.com

Linda Sterk
linda.sterk@bakermckenzie.com

Your
choice

Termine Events Frühling/Sommer 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität Hannover**
26. und 27. April 2022

Beck Bewerbungstag
28. April 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität Osnabrück**
5. Mai 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität Bonn**
17. Mai 2022

**Juracon
Universität Frankfurt**
31. Mai 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität Freiburg**
2. Juni 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität München**
8. Juni 2022

Sticks & Stones Karrieremesse
11. Juni 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität Berlin**
14. Juni 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität Heidelberg**
22. und 23. Juni 2022

**Fakultätskarrieretag
Universität Erlangen-Nürnberg**
29. Juni 2022

ELSA Förderkreismesse 2022
1. Juli 2022



Ausgezeichnet

azur100 Top-Arbeitgeber für Juristen 2022: Platz 5 für Baker McKenzie

Baker McKenzie erreichte im diesjährigen Ranking „azur100 Top-Arbeitgeber für Juristen“ Platz 5. Damit hat es unsere Kanzlei, wie bereits in den letzten Jahren, nicht nur unter die Top 10 geschafft, sondern nun bereits zum zweiten Mal in Folge unter die Top 5. Das Ranking wurde während der Verleihung der azur Awards am 17. März 2022 verkündet – in diesem Jahr live in der Wolkenburg in Köln als 2 Gplus-Event.

Jedes Jahr recherchiert die azur-Redaktion 100 Top-Arbeitgeber mit guten Karriereperspektiven für junge Juristen. Dazu gehören in erster Linie Wirtschaftskanzleien, Unternehmen, Behörden oder Beratungsgesellschaften, die wirtschaftsrechtlich oder wirtschaftsnah tätig sind. Die Platzierung in der azur-Liste berechnet sich aus vier Faktoren: Neueinstellungen, Zufriedenheit der Associates lt. Associateumfrage, Gehalt und Image lt. Bewerberumfrage. In der Kategorie „Zufriedenheit der Associates“ liegen wir auf Platz 2 der Top 10 Arbeitgeber.

„**Internationale Großkanzlei am digitalen Puls der Zeit**“ lautet das diesjährige Urteil der azur-Redaktion. Wer auf **Internationalität** und **spannende Mandatsarbeit in einem innovativen Umfeld** Wert lege, sei bei Baker goldrichtig, so die Redaktion. Dies bescheinigten auch die eigenen Associates in der azur-Umfrage: „Tolles Arbeitsklima, spannende internationale Mandate und nette Kollegen“ oder „direkte Einbindung in die Mandate und viel Mandantenkontakt“. So liegt unserer Kanzlei in der Kategorie „Zufriedenheit der Associates“ auf dem zweiten Platz der Top 10 Arbeitgeber.

In Sachen **Legal Tech** sei Baker ebenfalls sehr engagiert und kooperiere mit Softwarespezialisten zur Entwicklung von Automatisierungslösungen, der Anwendung von künstlicher Intelligenz sowie maschinellem Lernen. azur erwähnte in diesem Zusammenhang das **„Booster Budget“**, um eigene Ideen umzusetzen. Als aktuelle Beispiele nannte die Redaktion den Podcast, in dem zwei Dispute Resolution Senior Associates mit Experten provokante Thesen zur Zukunft der Schiedsgerichtsbarkeit diskutieren – der Podcast #zukunft von Dr. Lisa Reiser, den sie gemeinsam mit Dr. Markus Altenkirch während der Coronapandemie entwickelte.

Weiterhin griff azur auch unser **„StayConnected“** Programm auf: Um während der Corona-Pandemie mit ihren Mitarbeitern in Kontakt zu bleiben, habe sich die Kanzlei einiges einfallen lassen: Baker organisiere z.B. virtuelle Treffen, die von gemeinsamem Kaffeetrinken mit nach Hause geschicktem Kuchen über Sport bis hin zu Kunstseminaren und Kinderyoga reichen. Die Nachwuchsjuristen erwähnten das „tolle Programm zum Kontakthalten während der Corona-Homeoffice-Zeit“ in der azur-Umfrage vielfach und fänden „die in der Pandemie gestartete Initiative wirklich durchdacht“.

In Sachen **„Praktikum & Referendariat“** beschreibe ein Praktikant in der azur-Bewerberumfrage das Praktikum als „sehr lehrreich mit vielen spannenden Einblicken“. Die Referendarausbildung gehöre lt. azur zu den besten am Markt. Ein Referendar habe die „vielfältigen Angebote zur persönlichen und professionellen Weiterentwicklung“ gelobt.

Was **„Ausbildung & Karriere“** anbelangt, komme die kanzleieigene Ausbildungsuniversität beim Nachwuchs gut an, so azur. Für die Entwicklung von unternehmerischen Ideen erhielten Associates ein Budget von bis zu 5.000 Euro, was sie in der azur-Umfrage als „großzügig“ hervor hobten.

Ein herzliches Dankeschön an all unsere Associates und Law Clerks, die an der Associate- bzw. Bewerberumfrage teilgenommen haben und mit ihrer Bewertung einen wesentlichen Teil zu diesem Ranking beigetragen haben!

Weitere Infos zur aktuellen Platzierung gibt es unter diesem [Link](#).





Ausgezeichnet

**Erstmaliger LGBTIQ+ Diversity Performance Index der Uhlala Group:
Baker McKenzie ist mit dabei**



Mit dem PRIDE Index veröffentlicht die [Uhlala Group](#) in Begleitung der DIE ZEIT Verlagsgruppe am 7. Dezember 2021 erstmals den LGBTIQ+ Diversity Performance Index. Dieser Index listet alle Unternehmen und Organisationen, die sich dem Fragebogen des PRIDE Audits der UHLALA Group gestellt und diesen mit mindestens gutem Ergebnis abgeschlossen haben. Mit über 75 Fragen zu den Themenfeldern Organisationsstruktur, HR & Recruiting, Kommunikation & Sichtbarkeit sowie rechtlicher Rahmen & Regelungen zeigt der Index, welche Unternehmen bereits umfangreiche Maßnahmen zur Unterstützung ihrer LGBTIQ+ Beschäftigten etabliert haben. Die Ergebnisse veranschaulichen, welche Unternehmen sich besonders für ihre LGBTIQ+ Mitarbeitenden sowie die Community stark machen und offene, LGBTIQ+ freundliche Strukturen verankert haben. Baker McKenzie Deutschland erzielte 77,5 Prozent der möglichen Punkte.

Den vollständigen PRIDE Index Report können Sie [hier](#) abrufen.



MYJOBFAIR-Awards 2021: Dritter Platz für Baker McKenzie

Baker McKenzie erzielte bei den MYJOBFAIR-Awards 2021 den dritten Platz. [MYJOBFAIR](#), als Teil der IQB Career Services, ist ein Unternehmen der F.A.Z.-Verlagsgruppe und Anbieter von Karrieremessen, vor allem im Bereich der juristischen Berufe. Zum sechsten Mal verlieh MYJOBFAIR den Arbeitgeberpreis. In das Ranking flossen die Bewertungen der (virtuellen) Karrieremessen ein, hierunter fallen alle Fakultätskarrieretage zwischen Berlin (10/2020) und Freiburg (06/2021). Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaften stimmten über die besten Arbeitgeber unter Kanzleien und Unternehmen mit Rechtsabteilungen in Deutschland ab. Diesmal befinden sich mehr als 100 Arbeitgeber in dem Ranking.



Thomson Reuters Global Elite Law Firm Brand Index 2022: Baker McKenzie zum zwölften Mal in Folge zur weltweit führenden Kanzleimarke ernannt

Im Thomson Reuters Global Elite Law Firm Brand Index 2022 erzielte unsere Kanzlei mehr als doppelt so viele Punkte wie der nächstplatzierte Wettbewerber und erhielt eine Gesamtpunktzahl von 100 Punkten. Damit liegt Baker McKenzie 56 Punkte vor der zweitplatzierten Kanzlei.

Für das Ranking wurden mehr als 1.700 General Counsel und andere Senior Legal Buyers aus vielen der weltweit größten multinationalen Unternehmen in mehr als 50 Ländern befragt. Zu den vier Messgrößen, die für den Index herangezogen wurden, gehören Bekanntheitsgrad, Beliebtheit, Berücksichtigung bei Geschäften mit mehreren Rechtsordnungen und bei Rechtsstreitigkeiten mit mehreren Rechtsordnungen.

Der Thomson Reuters Global Elite Law Firm Brand Index trug in den Vorjahren die Bezeichnung "Acritas Global Elite Law Firm Brand Index".



Spenden und Gutes tun

Weihnachtsspendenaktionen 2021 unserer deutschen Büros

Unsere Spendenaktionen zu Weihnachten haben inzwischen Tradition. Auch im Zuge des letzten Weihnachtsfestes engagierten sich unsere deutschen Büros erneut bei ganz unterschiedlichen Spendenaktionen.

Seit Ende 2021 unterstützt unser **Berliner Büro** in einer auf Dauer angelegten Initiative die "[City-Station](#)" [der Berliner Stadtmission](#). Diese Initiative stellt Angebote für Wohnungslose bereit. Um ihre wohltätige Arbeit verrichten zu können, ist die Berliner Stadtmission auf Spenden angewiesen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berliner Büro sammeln daher laufend Sach- und andere Spenden. Die Übergabe der ersten Spenden fand im Dezember 2021 und im Januar 2022 statt, weitere Spenden sollen in regelmäßigen Abständen folgen. Bisher konnte die City-Station so bereits einen dringend benötigten Luftfilter erwerben und es konnten viele andere Dinge des täglichen Bedarfs bereitgestellt werden, die für die Versorgung obdachloser Menschen unentbehrlich sind – von Schlafsäcken mit Eignung für Minustemperatur bis hin zu Unterwäsche oder Hygieneartikel.



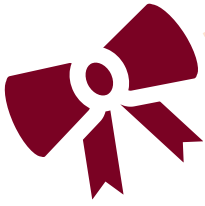
Unser **Frankfurter Büro** unterstützte diesmal [MainLichtblick e.V.](#). Die Organisation schenkt kranken, beeinträchtigten und traumatisierten Kindern und Jugendlichen die Erfüllung eines Herzenswunschs. Seit der Gründung 2013 konnte die Organisation mit Hilfe von Spenden und vielen Helfern bereits 1.750 Wünsche erfüllen.

Ein besonderes Projekt, das MainLichtblick unterstützt, ist die Frankfurter Frühförderstelle "[Sichtweisen](#)". Dieses Projekt betreut blinde und sehbehinderte Kinder. Wesentlicher Bestandteil der Frühförderung, die dazu dienen soll, sehbehinderten Kindern ihre Umwelt begreiflich zu machen, ist das Bereitstellen von Gegenständen, die über Fühlen, Tasten und Riechen die Umwelt erfahrbar machen. Um so vielen Kindern wie möglich hierfür „Fühlbücher“ zur Verfügung stellen zu können, benötigt die Einrichtung 2.000 Euro.



Prof. Dr. Marc Gabriel, Liaison-Partner unseres Berliner Büros, bei der ersten Übergabe gesammelter Spenden an Anna-Sofie Gerth, Leiterin der City-Station der Berliner Stadtmission





v.li.: Dr. Tobias Höfling, Christina Pappa (stellv. Geschäftsführerin MainLichtblick e.V.) und Dr. Niklas Wielandt vom Frankfurter Social Committee



Mia mit ihrem iPad inkl. spezieller Apps. So hat sie viele Möglichkeiten zu lernen, zu spielen, etwas anzuschauen und vor allem auch zu hören, da es mit einem 4-Lautsprecher-Audio-System ausgestattet ist.

Die 2.425 Euro, die unsere Frankfurter Kolleginnen und Kollegen spendeten, stockte unsere Kanzlei auf 3.500 Euro auf. Davon gehen 2.000 Euro an die Frühförderstelle „Sichtweisen“, mit den weiteren 1.500 Euro können wir zwei weitere beeinträchtigte Kinder glücklich machen: Mia ist fast 4 Jahre alt. Sie kam als Frühchen auf die Welt und ist nahezu taub, entwicklungsgestört und kann noch nicht laufen. Sie musste bis heute bereits zehnmals operiert werden. Mit einem Teil des Geldes wurde inzwischen für Mia ein iPad mit speziellen auf ihre Behinderungen abgestimmten Apps finanziert, so dass sie ihre Kommunikation und ihre visuellen und akustischen Wahrnehmungen verbessern kann.



Reittherapie für Emma. Das Reiten dient dazu, ihre Muskulatur, ihr Gleichgewicht und ihr Selbstbewusstsein zu stärken.

Auch die achtjährige Emma wurde zu früh geboren und lag zwei Monate im Krankenhaus. Die daraus resultierenden Entwicklungsstörungen sollen mit einer regelmäßigen Reittherapie behandelt werden. Für diese – zwischenzeitliche begonnene - Reittherapie werden 600 Euro unserer Spende eingesetzt.





Unser Münchner Büro unterstützte, wie auch im Vorjahr, das Kinderprojekt der Arche in [München-Moosach](#). Die Arche Kinderstiftung engagiert sich vor allem für Kinder aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Bundesweit ist die Arche an 28 Standorten, in 15 Städten und Regionen, sowie in der Schweiz und Polen aktiv und erreicht mehr als 4.500 Kinder und Jugendliche.

Kolleginnen und Kollegen des Münchner Büros konnten sich im Rahmen des Weihnachtswunschzettelbaums oder, für diejenigen, die nicht vor Ort im Büro waren, über den virtuellen Wunschzettelbaum beteiligen. Entweder wurde Geld gespendet oder man nahm vor Ort einen Wunschzettel vom Baum, besorgte den Wunsch und gab das Päckchen im Büro ab oder ließ es ins Büro liefern.

Unsere Kanzlei spendete zudem noch einen Geldbetrag in Höhe von 500 Euro an die Arche Moosach.

Weiterhin unterstützten wir die [Deutsche Krebshilfe](#) durch eine Spende. Ein Teil des Geldes, welches wir für unsere diesjährigen Print-Weihnachtskarten gezahlt haben, wird in unserem Namen vom Verkäufer der Karten an die Deutsche Krebshilfe weitergegeben.



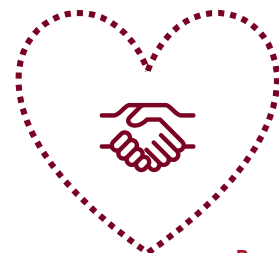
Weihnachtswunschzettelbaum in München



Spenden für die „Arche Kinderstiftung“
München Moosach

Zudem unterstützten wir im Zuge unserer Nachwuchsweihnachtsfeier den [Psychosozialbildung e.V.](#) Mit „spielerischer Unterstützung“ aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer gelang es unserem HR Team, einen Spendenbetrag in Höhe von 2.000 Euro zusammenzutragen (s. dazu auch Bericht zur Nachwuchsweihnachtsfeier 2021 unter „Neues aus dem CMP“ in dieser Ausgabe).

Herzlichen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die diese Aktionen in unseren Büros begleitet haben: in Berlin Prof. Dr. Marc Gabriel, in Frankfurt unser Social Committee und die Event-Abteilung sowie für die Spendenaktion im Zuge der Nachwuchsweihnachtsfeier Claudia Trillig und das HR Team, in München Dr. Steffen Scheuer, Frauke Baumgart, Claudia Moedel und das Office Team (Wolfgang Metzner und Sören Voss) sowie ein großes Dankeschön an die zahlreichen Spenderinnen und Spender in unseren Büros.

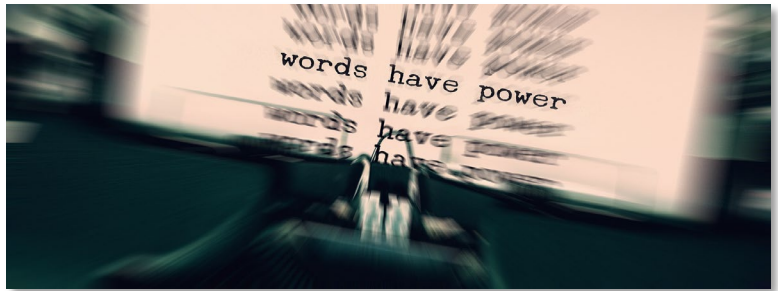




Rhetorik und Sprache: „Frauentalk - Männertalk“

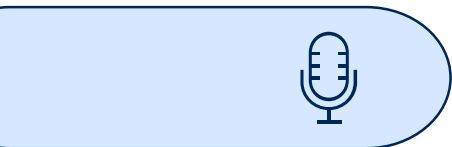
"Be your Own Role Model" Workshop am 16. Februar 2022

In unserer jüngsten "Be your Own Role Model" Session am 16. Februar 2022 stand das Thema „Rhetorik und Sprache | Frauentalk - Männertalk: Selbstbewusst wirken durch Rhetorik und Sprache“ im Fokus. Rund 60 Teilnehmerinnen nahmen an dem virtuellen Workshop teil. Als „Gäste“ dabei waren diesmal Nicole Looks, Partnerin bei Baker & McKenzie Amsterdam N.V., und Christian Atzler, Co-Leiter der Praxisgruppe Corporate/M&A unserer deutschen Büros und Chair der EMEA M&A Gruppe von Baker McKenzie. Nach der Schulung durch Trainerin Carmen Schön standen beide den Teilnehmerinnen für Fragen und einen offenen Austausch zur Verfügung.



Nicole Looks

Den Auftakt bildete die Fragerunde mit Nicole Looks. Bevor Nicole Looks 2019 als Partnerin in die Amsterdamer Steuerpraxis wechselte, war sie mehr als 15 Jahre in unserem Frankfurter Büro als Partnerin in der Tax Gruppe tätig. Sie kam 2004 von einer BigFour-Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Local Partnerin und wurde 2007 zur Equity Partnerin ernannt. In der Q&A Runde ging es u.a. um die Themen Rollentausch (beruflich - privat), Kommunikation als Partnerin und Tipps für Frauen in puncto Kommunikation. Nicole Looks machte deutlich, wie wichtig es sei, als Frau in Meetings die eigene Meinung einzubringen: „Meine damalige Mentorin führte mir zu Beginn meiner Karriere in der Großkanzlei vor Augen, dass jede Stimme und Meinung zählt.“ Frauen zögen sich in Meetings oft zurück und brächten sich kaum bis gar nicht ein. Dies sei der falsche Weg, vielmehr sei es wichtig, dass sich Frauen selbst immer wieder einen "Push" geben. Wertvoll sei hier, wie in ihrem Fall, eine Mentorin oder einen Mentor zu haben, die/der hier ermutigt und fördert.



In der anschließenden Fragerunde mit Christian Atzler ging es u.a. darum, wie es gelingt, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Meetings zu steigern sowie um die Partnerschaft von Frauen in Kanzleien in Deutschland und anderen Ländern, verbunden mit kulturellen Unterschieden. Bevor Christian Atzler 2009 in unser Frankfurter Büro als Associate in die Corporate/M&A-Gruppe einstieg, arbeitete er von 2005 bis 2008 in den Baker-Büros in Shanghai und Hongkong. 2012 wurde er zum Local Partner gewählt, 2016 zum Equity Partner. Aufgrund seiner Zeit im Ausland konnte Christian Atzler über kulturelle Unterschiede berichten. In zahlreichen Haushalten in asiatischen und südamerikanischen Ländern unterstützten Nannys bei der Betreuung der Kinder. In Frankreich, wo er selbst einen Schüleraustausch absolviert hat, sei z.B. die Ganztagsbetreuung von Kindern in Kindergärten und Schulen Gang und Gäbe. Hierzulande sei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig noch immer ein Spagat. Um dem zu begegnen, hat Baker McKenzie schon früh flexible Karrieremodelle geschaffen, die es erlauben, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen.



Christian Atzler

Hierzu gehören Teilzeitmodelle ebenso wie der Associate Alternative Track, der geringere Anforderungen an Billable Hours und Business Development Aktivitäten stellt. Ein weiterer Aspekt, den Christian Atzler in der Q&A Runde aufgriff, war das Verhalten in Meetings. Er empfahl, Ablenkung zu vermeiden ("undivided attention") und sicherzustellen, dass möglichst alle Anwesenden mitmachen – beispielsweise durch kleinere Umfragen. Zu Beginn eines Meetings eigne sich etwa der Einstieg mit einer lockeren Geschichte, um das „Eis zu brechen“.

Die "Be your Own Role Model" Session dauerte länger als ursprünglich zeitlich angesetzt und die hohe Resonanz der Teilnehmerinnen bis zum Ende zeugt davon, dass das Thema auf großes Interesse stieß. Wir freuen uns bereits auf den nächsten Workshop, in dem das Thema Meetings auf der Agenda stehen wird.

Workshopreihe "Be your Own Role Model"

2021 startete unsere Workshopreihe "Be your Own Role Model" – mit dem Ziel, eigene Stärken herauszuarbeiten und zu "stärken". Die sechsteilige Reihe richtet sich an alle Kolleginnen im anwaltlichen Bereich, an Kolleginnen der Professional Services Bereiche und interessierte weibliche Law Clerks. Die einzelnen Sessions sind in sich abgeschlossen – eine Teilnahme ist also jederzeit möglich. Jeder Workshop besteht aus zwei Säulen – die erste Säule bilden Schulungen zu Karriere, Stärken, Netzwerke, Rhetorik & Sprache, Meetings, individueller Karriereplan, geleitet von Trainerin Carmen Schön. Bei der zweiten Säule handelt es sich um Erfahrungsberichte erfahrener Partnerinnen und Partner oder Counsel, die über ihre persönlichen Erfolgserlebnisse berichten, Tipps aus erster Hand geben und Fragen der Teilnehmerinnen beantworten.

Covid-19-Impfung im Frankfurter Büro

Zum Auftakt in 2022 gab es in unserem Frankfurter Büro ein besonderes Angebot:

Alle Kolleginnen und Kollegen hatten die Möglichkeit, sich vor Ort gegen Covid-19 impfen zu lassen. Dr. med. Rene Krishnan, Facharzt für Neurochirurgie in Bad Homburg, und sein Team kamen eigens hierfür am 7. Januar 2022 in unser Büro nach Frankfurt. Möglich waren die erste, die zweite oder eine Booster-Impfung gegen Covid-19. 41 Kolleginnen und Kollegen und Angehörige nahmen diese Gelegenheit wahr und ließen sich einen Piekser gegen das Corona-Virus geben.



Das Frankfurter Büro von Baker McKenzie

Der Kontakt zu dem Arzt kam über unsere HR Director Claudia Trillig zustande. Herzlichen Dank an Cathrin Pagenstecher und Pia Wölfel aus unserem Office Management Team, die den Impftag in unserem Frankfurter Büro organisierten.



Dr. med. Rene Krishnan und Team in unserem Frankfurter Büro

Im Zeichen der Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit zeigt sich in unserer Kanzlei an ganz unterschiedlichen Stellen – seit Neuestem auch im Rahmen unserer nachhaltigen Taschen und Einkaufsnetze.

So erhalten Studentinnen und Studenten in ihren Erstsemesterwochen an zahlreichen Universitäten in Deutschland ebenso wie unsere Neuzugänge mit Beginn ihrer Tätigkeit bei uns ab sofort Organic Taschen aus Bio-Baumwolle. Diese halten nicht nur schweren Gesetzestexten stand, sondern sind darüber hinaus vielseitig einsetzbar. Dazu gibt es nachhaltige Obst- und Gemüsenetze aus Baumwolle, sodass man künftig auf Plastiktüten verzichten kann.



Linda Sterk (Assistant Employer Branding & Recruiting, Foto li.) und Laura Kronauer (Werkstudentin Recruiting & Professional Development, Foto re.), in unserem Empfangsbereich in Frankfurt



Sneakers für den "New Lawyer"

Einen personalisierten Sneaker für den passenden Style bei der Arbeit, der auch eins zu eins zu unserem Baker McKenzie Hoodie passt – Dr. Tobias Born, Senior Associate der Praxisgruppe IT-Recht in unserem Frankfurter Büro, hat sich diesen Wunsch erfüllt, mit Hilfe seines Booster Budgets. Wir sprachen mit ihm u.a. darüber, wie diese Idee entstand und auf welches Feedback er mit seinem Projekt gestoßen ist.

Tobias, Du hast Dein Booster Budget (s. dazu Erläuterung im Kasten) für einen IPTech Sneaker verwendet. Was verbirgt sich hinter diesem Projekt und wie kamst Du auf die Idee?

Tobias Born: Ich selbst trage seit 2018 praktisch immer Sneaker bei der Arbeit. Ist einfach mein Style und privat habe ich noch nie etwas Anderes getragen. Außerdem haben sich Anzugschuhe als wenig geeignet erwiesen, wenn man für den Weg ins Büro auf dem Skateboard unterwegs ist. Ich habe nicht mal mehr welche im Schrank stehen. Zurück geht die Idee eines personalisierten Schuhs auf meine Zeit als Inhouse-Anwalt bei eBay. Lediglich an der Umsetzung fehlte es ... Im Sommer 2020, also kurz nach meiner Rückkehr zu Baker McKenzie, kam mir die Idee wieder in den Sinn. Bis zur Realisierung der Idee dauerte es dann noch etwas mehr als ein Jahr. Eine einseitige Präsentation mit einem ersten Entwurf des Schuhs war schnell erstellt. Unser Managing Partner Matthias Scholz war nach nicht einmal zwei Minuten überzeugt. Mit tatkräftiger Hilfe des Business Development Teams wurde dann die Bedruckung des Schuhs organisiert. Der Sneaker stellt im Übrigen die perfekte Ergänzung zum bereits vorhandenen Baker Hoodie dar.

Hoodies, Sneakers ... steht das für eine neue Generation von Anwälten?

Tobias Born: Für mich persönlich ganz klar ja – zugleich auch die Interpretation des New Lawyer! Insgesamt lässt sich generell ein Kulturwandel dahingehend feststellen, dass eine Abkehr von hergebrachten Konventionen bei der Outfit-Wahl stattfindet. Dies gilt sowohl auf Seiten der Anwaltschaft als auch auf Mandantenseite. In der vergangenen Woche war ich in einem virtuellen Mandanten-Meeting, in dem vier der fünf Teilnehmenden auf Mandantenseite einen Hoodie trugen. Auch wenn Hoodie und Sneaker für mich und auch einige andere das typische Alltagsoutfit bei der Arbeit darstellen, glaube ich nicht, dass dies kurzfristig das typische Markenzeichen der Anwaltschaft wird. Ich meine aber auch, dass im Bereich des IT- und Datenschutzrechts – im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten – zumindest im Durchschnitt schon in der Vergangenheit ein etwas lockerer Kleidungsstil üblich war.



Dr. Tobias Born auf der Dachterrasse in Frankfurt mit IPTech Sneakers und Baker-Hoodie



Wann hast Du die Sneakers erstmals getragen? Und wie war und ist seitdem die Resonanz darauf?

Tobias Born: Tatsächlich an einem gewöhnlichen Bürotag. Geplant war ursprünglich, die Resonanz auf einer Tagung in Leipzig zu testen. Diese fand jedoch pandemiebedingt kurzfristig nur virtuell statt. Die Resonanz ist durchweg positiv – besonders auf meinen LinkedIn-Post, in dem die Schuhe erstmalig der Öffentlichkeit präsentiert wurden. Ich wurde schon mehrfach von begeisterten Mandanten auf den Schuh angesprochen, nachdem sie den besagten Post gesehen hatten.

Gibt es weitere Kleidungsstücke, die die „Kollektion“ ergänzen könnten und die Du im Sinn hast?

Tobias Born: Es gibt durchaus Ideen, aber noch keine konkreten Umsetzungspläne. Daher: stay tuned!

Tobias, vielen Dank für dieses Gespräch.

“Booster” – ein Budget für kreative, unternehmerische Ideen von Associates

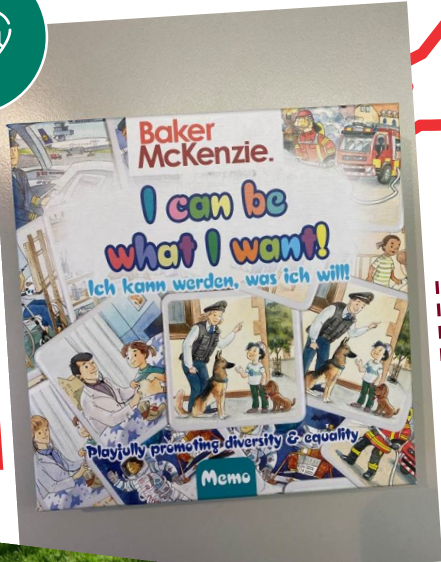
Baker McKenzie bietet Associates ab ihrem dritten Jahr in der Kanzlei ein zusätzliches Budget für Talent Management und Business Development Aktivitäten. Mit diesem “Booster” fördern und unterstützen wir ihre unternehmerischen Ideen, besonders in den Bereichen Legal Tech, Innovation und Unternehmertum. Beispiele für die Verwendung des Booster Budgets sind u.a. ein Podcast zur Schiedsgerichtsbarkeit (Podcast #zukunft, www.futureinarbitration.com), der Test einer in der Kanzlei bislang noch nicht verwendeten Legal Tech Automations-Software, ein Innovation Ambassador Dinner mit Innovatoren aus Unternehmen und Akteuren des Reinvent Law, ein Video zur Vorstellung von Anwälten, das im Rahmen von Pitches verwendet werden kann, und Coachings.



Inclusion & Diversity

Baker-Elternpaket – eine Überraschung für unsere „frisch gebackenen“ Eltern

Allen Kolleginnen und Kollegen unserer deutschen Büros, die Nachwuchs bekommen haben, bereiten wir seit Ende 2021 eine besondere Überraschung: ein Baker-Elternpaket. Herzstück des Päckchens ist ein Memo-Spiel, das nicht nur Spielspaß für Klein und Groß bedeutet, sondern auch eine schöne Möglichkeit bietet, gemeinsam in eine bunte, diverse und inklusive Welt einzutauchen und diese bereits mit den Kleinsten zu erkunden – getreu dem Motto "I can be what I want".





Inclusion & Diversity

„Ich kann werden, was ich will!“

Von Yalda Kouhi Anbaran

Schon immer fand ich es faszinierend, wie vielfältig Menschen und wie unterschiedlich ihre Lebensperspektiven sind. Durch Migration habe ich die Möglichkeit bekommen, andere Kulturen kennenzulernen und erleben zu dürfen. Meine Arbeitserfahrung in einem internationalen Arbeitsumfeld ermöglichte mir, die Vorteile der Vielfältigkeit zu spüren. Demgegenüber sind Vorurteile unnötig und belastend. All diese Erfahrungen haben meine Lebensperspektive erweitert und mir den Glauben an die Notwendigkeit von Empowerment für jede und jeden einzelnen von uns verliehen.

Aber was ist der Schlüssel zu einer guten und erfolgreichen Kommunikation zwischen so vielen unterschiedlichen Menschen? Emotionen. Emotionen können eine Ressource sein, die uns mit dem verbindet, was am wichtigsten ist. Was trennt uns voneinander? Die Vorurteile. Menschen werden mit Labels in Verbindung gebracht, auf die sie keinen Einfluss haben, wie zum Beispiel Geschlecht, Nationalität, sexuelle Orientierung usw..

Ich bin seit vier Jahren Mutter und habe es mir zur Aufgabe gemacht, meinem Sohn dabei zu helfen, seine emotionale Intelligenz stetig weiterzuentwickeln. Dazu beteilige ich ihn an spielerischen Gesprächen und Aktivitäten, die Vielfalt fördern, ihm Gleichberechtigung beibringen und ihn an die Vorzüge von Fairness und Empathie erinnern.

In diesem Sinne habe ich einen Spieleverlag gegründet und das erste Spiel „Ich kann werden, was ich will!“ (in Englisch: "I can be what I want!") veröffentlicht. Das Spiel „Ich kann werden, was ich will“ ist ein Berufs-Memospiel, das zwölf verschiedene Berufe zeigt, die unterschiedliche Menschen ausüben. Das Spiel öffnet Türen für die schönen Gespräche zwischen Kindern und Erwachsenen und ich hoffe, dass es unseren Kindern wertvolle Momente schenkt.

Auch in Zukunft werde ich neben meinem Hauptberuf weiterhin Spiele entwickeln, die die emotionale Intelligenz von Kindern aktiv fördern und ich werde eine Basis schaffen, in der Technologie, emotionale Intelligenz und Diversität in interessanten Spiele zusammengeführt werden. Es mag vielleicht auf den ersten Blick seltsam klingen, aber in naher Zukunft wird sich im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) viel entwickeln. Ich glaube, dass emotionale Intelligenz und die Essenz, wie Vielfalt im Entscheidungsprozess von KI-Technologien wahrgenommen wird, Themen von großem Interesse sein werden. Denn die Basis dieser Technologie ist das menschliche Gehirn.



Es ist mir eine große Freude, dass Baker McKenzie mein Spiel „Ich kann werden, was ich will!“ als Geburtstagsgeschenk für die neugeborenen Kinder ihrer Kolleginnen und Kollegen ausgewählt hat. Mein besonderer Dank gilt Claudia Trillig.

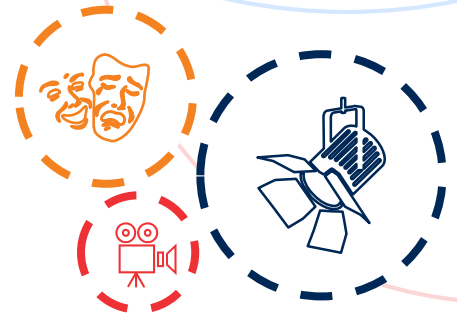
Zur Autorin

Yalda Kouhi Anbaran ist Gründerin eines Spielerverlags und entwickelte das Memo-Spiel „Ich kann werden, was ich will!“. Yalda Kouhi Anbaran ist im Iran geboren und zog mit 25 Jahren nach Deutschland. Aufgewachsen in einer Ingenieurfamilie, studierte auch sie Ingenieurwesen an der Hochschule. Seit 2010 arbeitet sie als Elektrotechnikingenieurin in verschiedenen Konzernen, meist als Entwicklerin, denn sie findet es sehr interessant, etwas von Grund auf aufzubauen.



Yalda Kouhi Anbaran gemeinsam mit ihrem Sohn Artin





Inclusion & Diversity

Filmvorführung „Die Unbeugsamen“ Kinoevent exklusiv für Baker McKenzie

Im Herbst 2021 lud unsere Kanzlei zur Vorführung des Films „Die Unbeugsamen“ ein. Dieser Film portraitiert Frauen aus der Bonner Republik, die sich ihre Teilnahme an demokratischen Entscheidungsprozessen in einer von Männern dominierten Umgebung erkämpfen mussten.

Die Vorführung des Films fand am 28. Oktober 2021 in München im Kino Metropol und am 8. November 2021 in Frankfurt im Cinema.Kino am Roßmarkt statt – als jeweils private Vorstellungen für Kolleginnen und Kollegen der Büros in München und Frankfurt. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen und sogar pensionierte Partner waren bei diesem von Baker McKenzie organisierten Kinobesuch dabei. Es war eine schöne Gelegenheit, Kultur zu genießen und sich gleichzeitig außerhalb des Büros in einer anderen Location zu treffen und auszutauschen.



Kinoevent in München ...



... und in Frankfurt für Baker McKenzie Kolleginnen und Kollegen

Schluss mit dem Juristendeutsch – zehn Goldene Regeln für verständliche Texte

Workshop zum Thema „Verständliches Schreiben“

Am 24. Januar 2022 fand der Workshop „Schluss mit dem Juristendeutsch – 10 Goldene Regeln für verständliche Texte“ statt - auf Einladung der rechtswissenschaftlichen Fakultät CENTRAL in Kooperation mit der Women Entrepreneurs Law Clinic. Über 50 Studierende der Universität zu Köln erfuhren von Dr. Lisa Reiser, wie sie durch geschickten Satzbau, klare Worte und kürzere Sätze verständlich formulieren und so ihre Ansichten überzeugend zu Papier bringen können.



Dr. Lisa Reiser, Senior Associate
unserer Praxisgruppe
Dispute Resolution

Nie wieder Juristendeutsch – wie soll das gehen? Mit klarer Sprache und einem Fokus aufs Wesentliche:

Denken Sie NICHT an einen rosa Elefanten!

Warum erscheint trotzdem der rosa Elefant schlagartig vor unserem inneren Auge? Weil so unser Gehirn funktioniert. Bei einem Satz mit Verneinung muss es zwei widersprüchliche Informationen verarbeiten. Die amerikanischen Wissenschaftler Nieuwland und Kuperberg von der Tufts University in Massachusetts/USA untersuchten in einer Studie, wie sprachliche Verneinungen unser Gehirn (über)fordern. Dazu wurden die Gehirnaktivitäten von Probanden mittels EEG aufgezeichnet und ausgewertet. Bei Rechtshändern ist die linke Gehirnhälfte für logische und mathematische Aspekte zuständig, die rechte Gehirnhälfte für Ereignisse, bildliche Darstellungen und Emotionen. Wenn wir Verneinungen hören, verarbeitet die linke Gehirnhälfte den Text, die rechte Hirnhälfte erstellt parallel das passende Bild. Für Wörter wie „nicht“ und „kein“ kann unser Gehirn aber kein Bild erzeugen. Deshalb verarbeitet die rechte Gehirnhälfte die Information ohne die Verneinung: Unser inneres Auge zeigt uns einen rosa Elefanten. Das widerspricht aber der Information in der linken Gehirnhälfte. Unser Gehirn ist durch die zwei unterschiedlichen Meldungen verwirrt und kann die Informationen daher nur langsam verarbeiten.

Was heißt das für juristische Texte? Vermeiden Sie Verneinungen. Meist gibt es eine gute Alternative:

- Das ist nicht richtig. – Das ist falsch.
- Das ist unkompliziert. – Das ist einfach.
- Der Anspruch wurde nicht fristgerecht geltend gemacht. – Der Anspruch ist verjährt.



Viel hilft viel? Im Gegenteil!

Tatsächlich können zu viele Argumente die eigene Position verwässern und Leser überfordern. Es ist daher besser, sich auf die besten drei bis fünf Argumente zu konzentrieren. Hat man die wichtigsten Argumente identifiziert, ist deren Reihenfolge im Text entscheidend.

Warum ist das so? Auch hier liefert die Funktionsweise unseres Gehirns die Antwort. Unser Gehirn unterliegt dem "Primacy and Recency Effect": Die Aufmerksamkeit eines Lesers ist zu Beginn unserer Argumentation immer am höchsten. Unserem ersten Argument wird also maximale Beachtung geschenkt – das ist der Primacy Effect. Daher ist es ratsam, immer mit dem besten Argument anzufangen. Zum Schluss der Argumentation kann man darauf hoffen, dass das zuletzt Gesagte in Erinnerung bleibt – dank des Recency Effects. Daher sollte man zum Schluss das zweitbeste Argument bringen. Das schwächste Argument gehört in die Mitte, hier fällt es am wenigsten auf.

Das waren zwei der insgesamt zehn Goldenen Regeln für verständliche Texte, die Lisa Reiser den Studierenden während des Workshops erläuterte. Den Teilnehmenden hat es gut gefallen. Workshops zu ähnlichen Themen soll es daher auch zukünftig in Zusammenarbeit mit dem Women Entrepreneurs Law Clinic e.V. Köln geben.



Sarah Leischel

Die Idee zu diesem Workshop stammt von Sarah Leischel, die ihre Anwaltsstation von Juli 2021 bis April 2022 im Dispute Resolution Team unserer Kanzlei verbringt und dort mit Lisa Reiser zusammenarbeitet. Sarah Leischel ist Gründerin des Women Entrepreneurs Law Clinic e.V. Köln.

„Der Women Entrepreneurs Law Clinic e.V. Köln ist die erste Law Clinic, die sich für die rechtlichen Belange wirtschaftlich bedürftiger Gründerinnen und Unternehmerinnen einsetzt“, erläutert sie die Zielsetzung des Vereins und weist darauf hin, dass engagierte Studierenden deutschlandweit unter der Aufsicht von Volljuristinnen und -juristen kostenlose Rechtsberatung durchführen. „Dadurch ermöglichen wir Studierenden, bereits früh eigenverantwortliche Mandatsarbeit zu leisten und Praxisluft zu schnuppern“, so Sarah Leischel. Zu diesem Zweck bilde der Women Entrepreneurs Law Clinic e.V. Köln Studierende vorab mit unseren Kooperationspartnern zu Beraterinnen und Berater aus. „Der Verein legt neben einer fundierten fachlichen Ausbildung der Studierenden ebenso viel Wert auf die Ausbildung von Soft Skills, die für die anwaltliche Tätigkeit unerlässlich sind.“



Lern-App

Kooperation von Baker McKenzie mit Jurafuchs



Unsere Kanzlei fördert und unterstützt Nachwuchsjuristinnen und -juristen bereits seit langem – und nun auch mit einem einjährigen kostenlosen Zugang zur Lern-App von Jurafuchs. Neben Referendarinnen und Referendaren sowie unserem HR Team testeten Celina Anna Zaim, Associate der Corporate Gruppe im Düsseldorfer Büro, und Dr. Max Oehm, LL.M., Senior Associate der Dispute Resolution Gruppe in Frankfurt, die App über einen Monat hinweg. Nachfolgend berichten die beiden von ihren Erfahrungen damit.

Frau Zaim, Herr Oehm, hatten Sie bereits Erfahrungen mit Lern-Apps, bevor Sie die Jurafuchs Lern-App testeten?

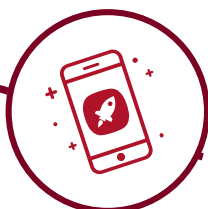
Celina Zaim: Nein, bislang hatte ich tatsächlich noch keinerlei Erfahrung mit Lern-Apps gesammelt. Mein eigenes Jurastudium liegt inzwischen schon mehr als fünf Jahre zurück. Aber hätte es diese App damals gegeben, hätte ich sie ganz sicher genutzt.

Max Oehm: Da schließe ich mich an. Ich war als Referendar das letzte Mal im Jahr 2015 in der juristischen Fakultät – also schon eine Weile her. Wie auch Celina sehe ich den Nutzen der App. Schade, dass es sie zu meiner Studien- und Referendarzeit noch nicht gab ...

Was genau hat Sie an der Lern App begeistert?

Max Oehm: Die Jurafuchs Lern-App ist sehr spielerisch aufgezogen. Man bekommt Quizfragen gestellt und der eigene Fortschritt wird gespeichert, so dass man einen Ansporn hat, weiterzumachen und sich zu verbessern. Außerdem kann man sich mit anderen Nutzerinnen und Nutzern vergleichen, wo man aktuell steht. Es gibt einen eigenen Chatroom, in dem man mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Kontakt treten und sich zu Themen austauschen kann. Zudem sind Links zu Medien mit Jurabezug hinterlegt, zu Lehrbüchern sowie PDFs zu juristischen Themen.

Celina Zaim: Ich fand es toll, wie einfach die App zu handhaben ist. Man registriert sich und schon kann man loslegen. Die App ist sinnvoll unterteilt nach Rechtsgebieten und Rechtsprechung, man kann eigene Favoriten anlegen und was mich besonders begeisterte: Man bekommt die Essenz aktueller Rechtsprechung quasi ‚auf dem Tablett‘ geliefert. In einem Ticker erhält man regelmäßig Push Nachrichten und bleibt somit immer über die relevanten News auf dem Laufenden.



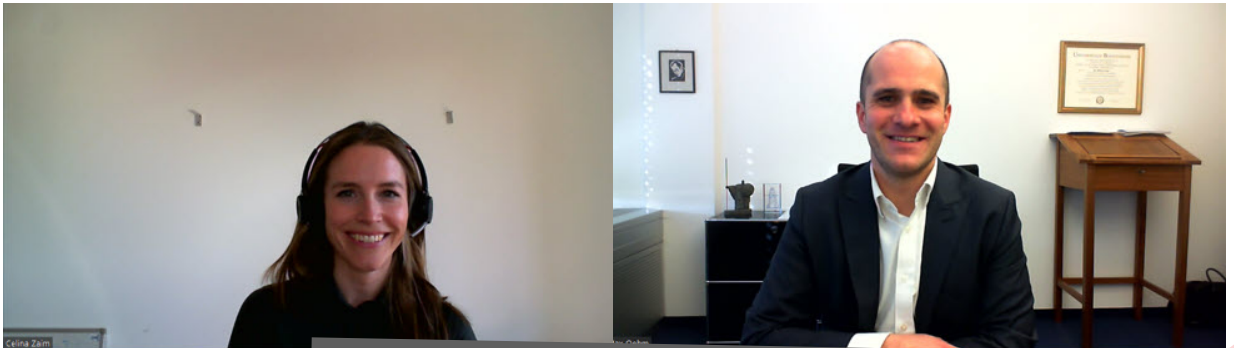


Was empfehlen Sie Jurastudierenden im Hinblick auf die App?

Celina Zaim: Die Jura Lern-App ist meines Erachtens eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Medien im Studium. Und man kann sie unkompliziert unterwegs zum Beispiel bei Bahnfahrten nutzen.

Max Oehm: Die Betonung liegt aus meiner Sicht auf Ergänzung. Die App ersetzt nicht das regelmäßige, 'normale' Lernen und reicht natürlich nicht zur Examensvorbereitung. Doch als Add-on zu anderen Lernquellen ist sie prima.

Frau Zaim, Herr Oehm, besten Dank für das Gespräch. Das Gespräch führte Iris Meinking.



Im Zoom-Interview mit Celina Anna Zaim und Dr. Max Oehm



Erstsemestertüten von Baker McKenzie mit einem Zugang zur Lern-App Jurafuchs, verteilt an der Universität Bielefeld



Kooperation mit Jurafuchs

Jurafuchs ist eine Lern-App mit der Vision, den Zugang zum Rechtssystem deutlich zu erleichtern. Mit dieser Kooperation unterstützen und fördern wir frühzeitig unseren juristischen Nachwuchs. Die Jahreslizenzen erhalten Nachwuchsjuristinnen und -juristen mit den Erstsemestertaschen an ausgewählten Universitäten und über das Baker McKenzie Jurafuchs Stipendium für mehr Chancengleichheit. Jeden Monat wird ein Jahresstipendium vergeben. Bei Baker McKenzie ist es uns ein besonderes Anliegen, einen Beitrag für mehr Chancengleichheit zu leisten und juristische Bildung für jede/n zugänglich zu machen.



Back to Baker McKenzie

Agnes Herwig, Senior Associate der Praxisgruppe Employment, kehrte nach einer Tätigkeit als Inhouse Counsel wieder zu Baker McKenzie zurück. Wir sprachen mit ihr über ihre damaligen Beweggründe für den Wechsel in ein Unternehmen und ihre Rückkehr in die Kanzlei, ihre wichtigsten Erfahrungen, die sie als Legal Counsel gesammelt hat und wie sie heute als Anwältin davon profitieren kann.

Steckbrief



- Agnes Herwig
- Senior Associate der Praxisgruppe Employment
- Sie startete im Januar 2017 als Associate in der Praxisgruppe Employment im Frankfurter Büro unserer Kanzlei, nachdem sie bereits 2016 für drei Monate als Referendarin in der Wahlstation in diesem Team aktiv war. Im Juli 2021 wechselte sie zu Delivery Hero SE in Berlin, wo sie als Legal Counsel Labor Law im globalen Arbeitsrechtsteam tätig war. Im Februar 2022 kehrte sie zu Baker McKenzie zurück. Sie arbeitet nun von Berlin aus für das Frankfurter Büro.
- In ihrer Praxis konzentriert sie sich auf Individual- und Kollektivarbeitsrecht, transaktionsbezogenes Arbeitsrecht und Mitarbeiter-Mobilität (Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Ausländerrecht).

Frau Herwig, was waren Ihre Beweggründe, von Baker zu einem börsennotierten Unternehmen im Bereich Quick Commerce zu wechseln?

Agnes Herwig: Es reizte mich, als Inhouse Counsel all diejenigen Business Prozesse und internen Abläufe kennenzulernen, in die ich als externe Anwältin nur punktuell Einblicke erhalten hatte. Diese Prozesse wollte ich von Beginn an aus arbeitsrechtlicher Sicht mitgestalten. Ausschlaggebend für Delivery Hero war das agile, schnellwachsende und multikulturelle Umfeld. Im Berliner Headquarter arbeiten 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 100 Nationen, es werden 50 Sprachen gesprochen. Die Hälfte der Belegschaft wurde während der Pandemie 2020/21 eingestellt. Zusammen mit der Personalabteilung fokussierte ich mich darauf, die Themenfelder Remote Working, Mobility und Employee Benefits zu gestalten.



Weshalb sind Sie zu Baker zurückgekehrt?

Agnes Herwig: So sehr ich die neuen Herausforderungen zu schätzen wusste, merkte ich immer wieder, dass mir im beruflichen Alltag der intensive fachliche Austausch mit den Baker Kolleginnen und Kollegen fehlte. Dieser kompetente Austausch im Rahmen anspruchsvoller und abwechslungsreicher Mandate mit internationaler Prägung ist für mich im Kern das, was Baker ausmacht.

Wie verlief Ihre Rückkehr zu Baker?

Agnes Herwig: Meine Team Kolleginnen und Kollegen in Berlin empfingen mich sehr herzlich mit einem schön geschmückten Büro und virtuell schaltete ich mich mit den anderen deutschen Büros zusammen. Nach dem Onboarding mit einem Training zum neuen Dokumentenmanagementsystem iManage und den Änderungen bei der Zeiterfassung sowie einem Gespräch über die nächsten Professional Development Möglichkeiten und nachdem ich eine eingerichtete Arbeitsumgebung hatte, konnte ich bereits in der ersten Woche wieder die Mandatsarbeit aufnehmen.



Zurück bei Baker – Agnes Herwig in ihrem Büro in Berlin, das ihr Team vorab dekorierte.

Ihre wichtigsten Erfahrungen, die Sie als Legal Counsel gesammelt haben? Und wie können Sie diese heute als Anwältin nutzen?

Agnes Herwig: Ich konnte die unternehmensinterne Kommunikation und den Informationstransfer besser kennen lernen. Das erlaubt mir, heute mit noch gezielteren Fragen an meine Mandanten heranzutreten, um ein besseres Verständnis für die anschließende Beratung zu erlangen. Außerdem kann ich neben der rechtlichen Einschätzung bessere Tipps geben, was die praktische Umsetzung angeht. Es war für mich während dieser Zeit außerdem toll zu sehen, dass Baker in Bezug auf internationale Vernetzung und Qualität der Beratung punktet.

Wie verläuft die Zusammenarbeit mit Ihrem Mentor damals und heute?

Agnes Herwig: Die Zusammenarbeit mit meinem damaligen und heutigen Mentor Dr. Gregor Dornbusch hat sich über die Jahre stetig weiterentwickelt. Als ich in der Kanzlei als Law Clerk und First Year Associate begann, übernahm er den größten Teil meiner Ausbildung. Je erfahrener ich wurde, desto mehr unterstützte er mich in strategischen Fragen der Mandate, während ich die Mandanten selbständig beriet. Das setzt sich nun als Senior Associate fort, sodass wenige, gezielte Abstimmungen pro Woche bereits ausreichen. Da mein Mentor in Frankfurt arbeitet und ich nun in Berlin, treffen wir uns virtuell, was sehr gut klappt. Die Abstimmung über Skype & Co. ist über die letzten zwei Jahre ohnehin zur Normalität geworden.



Ein Willkommenspaket für den (Wieder-)Einstieg, inkl. Baker-Hoodie und nachhaltiger Tragetasche/-netz



Was motiviert Sie täglich?

Agnes Herwig: Mich motiviert vor allem, dass ich meine gesammelten Erfahrungen und neuen Perspektiven in meine Arbeit einbringen kann. Zudem freue ich mich auf die ganz unterschiedlichen Herausforderungen und Fragen im Rahmen meiner Beratung in der Kanzlei.

Was macht für Sie Berlin einerseits und Frankfurt andererseits als Stadt aus? Ihre drei Highlights jeweils?

Agnes Herwig: Meine drei Highlights sind in Frankfurt die dynamische Wirtschaftsmetropole, der schnelle Zugang zur Natur für Touren mit dem Rennrad und die Nähe zur Heimat in Heidelberg. In Berlin sind es die Agilität – die Stadt ist immer in Wandel und ein Versuchsfeld für neue Entwicklungen –, das internationale Umfeld und die Fülle der kulturellen Möglichkeiten.



Agnes Herwig vor zwei der Wahrzeichen Berlins – dem Dom auf der Museumsinsel und dem Fernsehturm, mit 368 m das höchste Bauwerk Deutschlands



Agnes Herwig während ihrer Zeit im Frankfurter Büro

Welche Tipps haben Sie für ehemalige Kolleginnen und Kollegen, die ggf. auch darüber nachdenken, in die Kanzlei zurückzukehren?

Agnes Herwig: Ich finde es wichtig, für sich selbst herauszufinden, wo die eigenen Interessen und Schwerpunkte liegen. Mit etwas Abstand zur früheren Tätigkeit fällt es leichter, zu reflektieren und sich neue berufliche Ziele zu setzen. Die externe Erfahrung kann sehr wertvoll sein, um aus einer anderen Perspektive auf die Zeit in der Kanzlei zu schauen und diese neu einzuordnen. Mein Tipp ist, einfach auf die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen zuzugehen und das Gespräch zu suchen.

Frau Herwig, haben Sie besten Dank für das Gespräch. Die Fragen stellte Iris Meinking.



In der Brand New(\$) Ausgabe 2/2020 finden Sie weitere spannende Einblicke von Rückkehrerinnen und Rückkehrern zu unserer Kanzlei.





ENGAGIERT

In Sachen Mietrecht

Workshop für „PRO BONO Mannheim – Studentische Rechtsberatung e.V.“

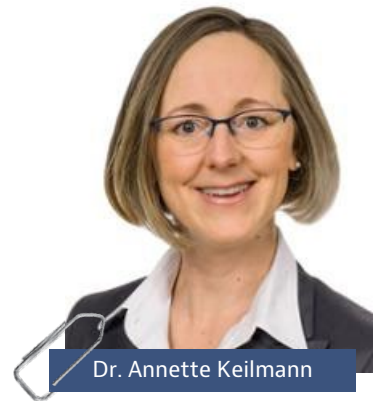
Unser Mietrechtsworkshop für „PRO BONO Mannheim – Studentische Rechtsberatung e.V.“ hat Tradition. Der jüngste Workshop fand angesichts der aktuellen Situation virtuell am 2. Dezember 2021 statt. Ursprünglich war der Workshop in Frankfurt vor Ort angedacht, verbunden mit einem gemeinsamen Frühstück.

Dr. Annette Keilmann, Counsel der Praxisgruppe Dispute Resolution in unserem Frankfurter Büro, hielt zum wiederholten Male den dreistündigen Workshop für Mitglieder des Vereins. Studierende sämtlicher Senioritätsstufen hatten sich zugeschaltet - von unteren Semestern bis kurz vor dem Zivilrechtsexamen stehend. Im Fokus standen die neuesten Entwicklungen im Mietrecht.

Annette Keilmann führte die Studentinnen und Studenten in den Prozess in Mietsachen ein und skizzierte die aktuelle Rechtsprechung des BGH zum Wohnraummietrecht. Wie läuft ein Zivilverfahren ab? Wann ist eine Klage zulässig und wo liegen die Besonderheiten im Wohnraummietrecht? Zudem zeigte sie unterschiedliche Konfliktsituationen auf. „Mit diesem Workshop tragen wir als Kanzlei dazu bei, dass der Verein eine kostenlose Rechtsberatung zu Problemen in puncto Mietrecht geben kann“, erläutert Annette Keilmann ihr Engagement, das sie auch in Zukunft fortführen möchte.



Mitglieder von PRO BONO Mannheim –
Studentische Rechtsberatung e.V.



Dr. Annette Keilmann



Über PRO BONO Mannheim - Studentische Rechtsberatung e.V.

Die Mitglieder des PRO BONO Mannheim - Studentische Rechtsberatung e.V. sind Studierende der Universität Mannheim, die sich aus unterschiedlichen Semestern zu einem gemeinnützigen Verein zusammengeschlossen haben. Ziel ist es, eine kostenlose Rechtsberatung anzubieten – mit Hilfe qualifizierter Unterstützung von Professorinnen und Professoren sowie Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten aus dem Beirat. Der Fokus liegt auf Fragen im Zivilrecht. Zudem bietet der Verein Unterstützung für Hilfesuchende und Bedürftige im Ausländerrecht, besonders im Asylrecht. Jeder Studierende der Universität Mannheim – gleich welcher Fachrichtung – kann sich bei dem Verein bewerben, darin aufgenommen zu werden. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).





Väter in Elternzeit

In der Großkanzlei Elternzeit nehmen? Ja, das klappt und wird in unserer Kanzlei ausdrücklich gefördert. Wie das geht, welche Vorbereitungen hierfür zu treffen sind, damit alles reibungslos im Hinblick auf weiterlaufende Projekte und Mandate läuft, verraten unsere Associates Dr. Sadik Capa, Dr. Sebastian Pfrang, Dr. Matthias Scheck und Dr. Robin Wolf. Außerdem sprechen sie u.a. über ihre persönlichen Highlights während der Elternzeit, ihren Wiedereinstieg im Anschluss daran und was sie angehenden Vätern in Sachen Elternzeit weitergeben möchten.

Herr Capa, Herr Pfrang, Herr Scheck, Herr Wolf, wann fiel bei Ihnen die Entscheidung, Elternzeit zu nehmen?

Sadik Capa: Schon als meine Frau im vierten Monat schwanger war, waren wir uns einig, dass ich für drei bis vier Monate Elternzeit „am Stück“ nehmen würde.

Sebastian Pfrang: Auch bei mir fiel die Entscheidung für die Elternzeit bereits vor der Geburt unseres Kindes.

Matthias Scheck: Inzwischen haben wir drei Kinder und für uns war jedes Mal klar: Direkt im Anschluss an die Geburt bzw. kurz danach würde ich Elternzeit nehmen, zumindest den ersten Teil davon. Da das bei unserem ersten Kind sehr gut geklappt hat, war das dann auch die Blaupause für unsere beiden anderen Kinder.

Robin Wolf: Die Entscheidung fiel bei mir um einiges später, rund ein Dreivierteljahr nach der Geburt unserer Zwillinge.



Dr. Sadik Capa und seine Tochter während der Elternzeit

Wieso war es Ihnen wichtig, Elternzeit zu nehmen?

Matthias Scheck: Mir war wichtig, nach der Geburt unseres ersten Kindes meine Frau bei allem, was anfällt, zu unterstützen und bei der Geburt unseres zweiten und dritten Kindes in dieser Zeit auch für die älteren Geschwister da zu sein. Außerdem wollte ich gerade in der Anfangszeit ausreichend Zeit für das neue Familienmitglied haben und es richtig kennenlernen. Außerdem nahm ich dann jeweils noch einen weiteren Elternzeit-Monat zu einem späteren Zeitpunkt, um in dieser Phase mehr mit der Familie zu unternehmen. Und die größeren Geschwister fanden es auch immer super, wenn ich längere Zeit zu Hause war und für sie Zeit hatte.

Sadik Capa: Das, was Matthias schilderte, war im Hinblick auf die erste Zeit nach der Geburt unseres Kindes ähnlich und auch mein persönlicher Beweggrund, Elternzeit zu nehmen. Die erste Zeit als Familie wollten wir auf jeden Fall gemeinsam erleben und ich wollte meine Frau in diesen fordernden ersten Wochen entlasten.

Sebastian Pfrang: Mein Anliegen war es, meine Elternzeit aufzuteilen – neben dem Wunsch, viel Zeit mit unserem Sohn zu verbringen, wollte ich meine Frau direkt im ersten Monat nach der Geburt und dann ein Jahr später beim Wiedereinstieg in ihren Beruf unterstützen.

Robin Wolf: Meine Frau und ich waren uns von Anfang an einig, dass wir die Aufgaben zu Hause und die Betreuung der Kinder teilen wollen – und zwar neben unseren Berufen. Allerdings haben wir die Herausforderung mit unseren Zwillingen und den massiven Schlafmangel zunächst unterschätzt. Irgendwann war klar: Ohne eine Auszeit von beiden Elternteilen geht es nicht. Wir brauchten und brauchen Zeit, um voll in unserem neuen Lebensabschnitt anzukommen.



Dr. Sadik Capa im Frankfurter Büro



Dr. Sebastian Pfrang in seinem Büro in Frankfurt

Wie war die Reaktion Ihrer Mentorin/Ihres Mentors und Ihres Teams, als sie von Ihrer Entscheidung hörten?

Robin Wolf: Absolut verständnisvoll, vor allem angesichts der fehlenden Planung und sehr kurzen Übergangsphase von der Arbeit in meine Elternzeit. Nochmals ein herzliches Dankeschön hierfür an meinen Mentor Stephan Schnorberger und das gesamte Team!

Sadik Capa: Da schließe ich mich an. Mein Mentor Dr. Christian Vocke und unser Praxisgruppenleiter Christian Atzler haben auf meinen Elternzeit-Wunsch sehr positiv und unterstützend reagiert und das gleiche gilt für meine Teamkolleginnen und -kollegen.

Mathias Scheck: Selbst im Vorfeld meiner ersten Elternzeit vor einigen Jahren, als ich durchaus etwas Bedenken hatte, bekam ich sofort positive Reaktionen und Unterstützung meines Mentors Prof. Dr. Michael Schmidl und dem gesamten Team. Bei meinen weiteren Elternzeiten hatte sich das dann schon gut eingespielt.

Sebastian Pfrang: Das kann ich nur bestätigen. Ich habe die gleiche Erfahrung gemacht: Sowohl mein Mentor Dr. Christian Reichel als auch das gesamte Team haben auf meine Ankündigung, insgesamt zwei Monate Elternzeit zu nehmen, sehr positiv reagiert.

Und Ihr privates Umfeld? Wie waren hier die Reaktionen?

Sadik Capa: Durchweg positiv. Und ein Teil meiner Freunde und Verwandten war sehr überrascht, dass man so problemlos in einer Großkanzlei Elternzeit nehmen kann. Das hätten sie nicht erwartet.

Sebastian Pfrang: Die Reaktionen waren auch in meinem privaten Umfeld sehr positiv. Unter meinen Freunden sind einige Väter, die selbst in ähnlichem Umfang Elternzeit genommen und mir von ihren positiven Erfahrungen erzählt haben. Das hat mich nochmal in meiner Entscheidung zugunsten der Elternzeit bestärkt.

Matthias Scheck: Wie im Fall von Sebastian, war ich in meinem Freundeskreis nicht der einzige, der sich für eine Elternzeit entschieden hat. Und wie Sadik es schilderte, hätten einige meiner Freunde und Familienmitglieder bei meiner ersten Elternzeit nicht gedacht, dass so etwas in einer Großkanzlei möglich sei.

Robin Wolf: In meinem Freundeskreis ist es inzwischen üblich, dass beide Elternteile eine Zeitlang zu Hause bleiben, die Kinder in Ruhe kennenlernen und sich als Familie finden. Im beruflichen Umfeld fand ich es besonders schön, dass mir das gesamte Team eines Mandanten persönlich alles Gute für die Zeit mit den Kindern gewünscht hat und gleichzeitig deutlich machte: Wir freuen uns auf eine baldige Rückkehr!



Dr. Sebastian Pfrang während seiner Elternzeit



Welche Vorbereitungen haben Sie getroffen, damit alles reibungslos funktionierte im Job während Ihrer Abwesenheit?

Robin Wolf: Ich stimmte im Team meine Vertreter ab, fasste Projekte zusammen – ganz ähnlich wie vor einem Urlaub.

Sadik Capa: Ich listete Themen und Projekte auf, in die ich involviert war. Anschließend verteilten wir diese im Team, bevor ich in Elternzeit ging. Das klappte sehr gut.

Sebastian Pfrang: Die gute Vorbereitung war auch in meinem Fall das A und O. Neben der Übergabe- und Projektliste stellte ich meinen Kolleginnen und Kollegen, die mich vertraten, teilweise – wo nötig – auch meine digitale Dokumenten- und E-Mailablage zur Verfügung. Hierfür war ganz entscheidend, dass diese Ablage auf dem neuesten Stand und möglichst übersichtlich strukturiert ist.



Dr. Robin Wolf während des letzten Sommerfests im Düsseldorfer Büros vor der Coronapandemie

Matthias Scheck: Das wichtigste war, den Übergang in die Elternzeit zu organisieren, indem ich rechtzeitig Vertreter in laufende Mandate einbezogen und Mandanten über meine Elternzeit informiert hatte. Während der Elternzeit checkte ich gelegentlich meine Mails, um auf dem aktuellsten Stand zu bleiben und beim Wiedereinstieg wieder schneller übernehmen zu können. Nötig war das allerdings nicht, sondern eher ein persönliches Bedürfnis zu sehen, wie es mit meinen eigenen Mandaten weiterging.

Hielten Sie während der Elternzeit weiterhin Kontakt mit dem Team?

Sadik Capa: Ich war immer mal wieder in Kontakt mit meinem Mentor und meinem Team. Da wir in unserer Praxisgruppe ohnehin eng und freundschaftlich zusammenarbeiten, ergab sich dies praktisch von selbst.

Robin Wolf: Ich nahm u.a. regelmäßig an internen Workshops teil – durch das virtuelle Arbeiten im Zuge der Coronapandemie konnte ich mich unproblematisch zu den Veranstaltungen hinzuschalten. Ich mochte es, mich zwischendurch auch wieder in fachliche Themen hineinzudenken.

Matthias Scheck: Hin und wieder tauschte ich mich per Mail oder telefonisch mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus, vor allem, wenn eine Frage zu laufenden Mandaten auftrat. Allerdings hielt mir das Team perfekt den Rücken frei, so dass das die absolute Ausnahme war und ich mich voll auf meine Familie konzentrieren konnte. Dafür bin ich meinen Kolleginnen und Kollegen sehr dankbar.

Sebastian Pfrang: Ich tauschte mich mit dem Team relativ selten zu aktuellen Themen im Rahmen der Arbeit aus. Was dort anstand, las ich im Mailverkehr mit und schaltete mich nur ganz selten selbst einmal ein. Vielmehr ging es darum, dass die Kolleginnen und Kollegen wissen wollten, wie es meiner Frau und unserem Kind geht – das hat mich sehr gefreut, dass sich so viele Kolleginnen und Kollegen dazu bei mir erkundigt haben.



Dr. Matthias Scheck im Homeoffice



Wie haben Sie die Elternzeit gestaltet? Und was waren Ihre Highlights?

Robin Wolf: Bei uns ging es mit unseren Zwillingen besonders um Erholung und Organisation unseres Familienlebens. Ein gelungener Mittagsschlaf nach einer weiteren schlaflosen Nacht war da ein echtes Highlight!

Sebastian Pfrang: In der ersten Zeit war es toll zu erleben, wie unser Sohn schon ganz früh aufmerksam und neugierig Menschen und örtlichen Begebenheiten gegenüber war und ich seinen aufgeweckten Charakter zu dieser Zeit bereits erahnen konnte. Da ich quasi täglich etwas Neues über unser Baby lernte, folgte hier ein Highlight dem nächsten. Da rund ums erste Lebensjahr mit weiteren großen Entwicklungsschritten zu rechnen ist, bin ich schon gespannt, was im zweiten Teil meiner Elternzeit folgt.

Sadik Capa: Gefühlt verging meine Elternzeit wie im Flug und ich habe die erste intensive gemeinsame Zeit als Familie sehr genossen. Ich hätte nicht gedacht, dass die Babypflege einen quasi rund um die Uhr einspannt. Mein Highlight war für mich zu sehen, wie ich von Tag zu Tag mehr mit unserem Kind kommunizieren konnte.

Matthias Scheck: Beim ersten Elternzeit-Abschnitt direkt nach der Geburt lag mein Fokus auf der Unterstützung zu Hause, beim zweiten Abschnitt mehr auf gemeinsame Familienzeit mit Ausflügen und Reisen – letztere auch sehr spontan, was ich sehr genossen habe. Leider fiel während meiner letzten Elternzeit unsere ursprünglich geplante Reise wegen der Coronapandemie aus.

Wie verlief Ihr Wiedereinstieg?

Matthias Scheck: Bei mir dauerte es bei meinen Elternzeiten immer ein paar Tage, bis ich mich auf einen organisierten Arbeitsalltag umgestellt habe. Alles in allem war es aber unproblematisch, denn meine Elternzeit-Abschnitte waren mit jeweils vier Wochen zeitlich überschaubar. Laufende Mandate gingen wieder an mich zurück und ich übernahm auch gleich wieder neue Aufgaben.

Sadik Capa: Zu dem Zeitpunkt, als ich wieder in der Kanzlei begann, starteten gerade neue spannende Projekte. Ich wurde dann gleich in diese mit eingebunden – und so verlief mein Wiedereinstieg reibungslos.

Sebastian Pfrang: Zum Glück verlief der Wiedereinstieg völlig problemlos, sowohl bei der Arbeit als auch daheim.

Robin Wolf: Durch Teilzeit und eine Mischung aus besonders frühen und besonders späten Arbeitsfenstern hat es gut funktioniert.

Worauf haben Sie sich gefreut bei Ihrem Wiedereinstieg? Was vermissen Sie ggf. im Vergleich zu Ihrer Zeit als "Fulltime" Vater?

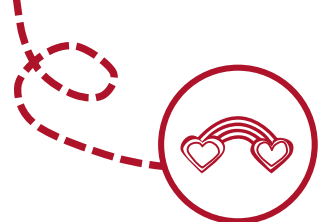
Robin Wolf: Gefreut habe ich mich vor allem auf den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Mandanten. Die Zeit als "Fulltime-Vater" ermöglichte mir allerdings mehr Gelegenheit für Sport.

Sadik Capa: Auf die Mitarbeit bei spannenden Projekten und die Zusammenarbeit im Team. Ich schließe mich auch Robin an, ich vermisse ebenfalls in der Tat ein intensives Sportprogramm.

Sebastian Pfrang: Neben den anstehenden (teilweise schon vor der Elternzeit aktuellen) Projekten habe ich mich besonders auf den direkten Austausch mit meinen Kolleginnen und Kollegen und den Mandanten gefreut.

Matthias Scheck: Ich freute mich darauf, meine Kolleginnen und Kollegen persönlich wiederzusehen und zu erfahren, wie es mit den Mandaten, die während der Elternzeit weiterliefen, weitergegangen ist und diese Mandate dann auch wieder zu übernehmen. Der größte Unterschied im Vergleich zur Elternzeit ist, dass ich natürlich weniger Zeit für die Familie habe und nicht so spontan bei Aktivitäten sein kann. Das kann ich aber etwas durch mein gewähltes Arbeitsmodell abfedern, den sog. Alternative Associate Track. Dieser erlaubt mir dank weniger Anforderungen an billable hours und Business Development Aktivitäten eine gute Balance zwischen Arbeit und Familie.





Was raten Sie angehenden Vätern in Sachen Elternzeit?

Sadik Capa: Sprecht die geplante Elternzeit offen beim Mentor und im Team an.

Sebastian Pfrang: Bereitet die Elternzeit rechtzeitig vor und trifft Vorkehrungen für Eure Abwesenheit.

Matthias Scheck: Macht Euch vorab Gedanken, ob Ihr das machen möchtet und, wenn ja, wie lange bzw. wann die Elternzeit sein soll. Kommuniziert früh mit Eurem Mentor und Eurer Praxisgruppe, stimmt Euch ab und organisiert Übergaben, damit es nicht kurz vor knapp stressig wird. Ich kann prinzipiell jeden darin bestärken, Elternzeit zu nehmen. Es ist eine wunderbare Zeit und gerade mit kleinen Kindern kommt so eine Möglichkeit nicht so schnell wieder.

Robin Wolf: Früher planen, besser planen. Und allgemein vor der Geburt: ganz viel Schlaf!

Herr Capa, Herr Pfrang, Herr Scheck, Herr Wolf, herzlichen Dank für dieses Gespräch. Das Interview führte Iris Meinking.

Unsere Interviewpartner (in alph. Reihenfolge)



Dr. Sadik Capa, LL.M.

- Associate der Praxisgruppe Corporate/M&A in Frankfurt
- Elternzeit: von August bis November 2021



Dr. Sebastian F. Pfrang

- Associate der Praxisgruppe Employment in Frankfurt
- Elternzeit: Mai/Juni 2021 und Mai/Juni 2022



Dr. Matthias Scheck

- Associate der Praxisgruppe IT-Recht in München
- Elternzeit: erstes Kind: April/Mai 2014 sowie April/Mai 2015, zweites Kind: Dezember 2016/Januar 2017 sowie Juli/August 2017, drittes Kind: Juli/August 2020 sowie Juli/August 2021



Dr. Robin Paul Wolf

- Senior Associate der Praxisgruppe Tax in Düsseldorf
- Elternzeit: von Dezember 2020 bis Dezember 2022, Arbeit in Teilzeit seit März 2021

Interview mit Florian Gimmler, Partner der Praxisgruppe Tax in Frankfurt



Beim Wandern im Kleinwalsertal
(in 2020)

Herr Gimmler, Ihr Steckenpferd ist der Bereich Verrechnungspreise. Was genau versteht man darunter?

Florian Gimmler: Wenn Konzerne grenzüberschreitend Lieferungen, Leistungen oder Finanztransaktionen zwischen verbundenen Gesellschaften ausführen, muss der Preis dieser Transaktionen steuerlich verprobt und dokumentiert werden. Ohne steuerliche Regulierung könnten Preisentscheidungen in einem Konzern dazu genutzt werden, Gewinne zwischen den beteiligten Landesgesellschaften so zu verteilen, dass sich eine optimale Steuerbelastung ergibt. Insbesondere Hochsteuerländer wären stark benachteiligt. Als Lösung dient der so genannte Fremdvergleichsgrundsatz: Verbundene Unternehmen müssen Verrechnungspreise so ansetzen, wie sie zwischen fremden Dritten vereinbart worden wären. Es gibt hierzu aber keine strenge legale Definition – und genau das führt oft zu Streitigkeiten von Unternehmen mit der Finanzverwaltung.

Wo genau setzen Sie mit Ihrem Verrechnungspreisteam an?

Florian Gimmler: Wir beraten in unserem Team Unternehmen über den gesamten Lebenszyklus der Verrechnungspreise hinweg. Das beginnt mit der Gründung oder dem Erwerb einer Gesellschaft. Hier prüfen wir Eigentumsrechte bei immateriellen Wirtschaftsgütern und unterstützen Unternehmen, ihr geistiges Eigentum zu strukturieren und zu verrechnen. In einem nächsten Schritt erstellen wir Funktions- und Risikoprofile der Konzerngesellschaften und entwickeln ein zeitgemäßes Verrechnungsmodell. Zusätzlich erstellen wir auch ökonomische Studien zum zusätzlichen Nachweis der Fremdüblichkeit von Verrechnungspreisen. Außerdem unterstützen wir bei Betriebsprüfungen und Klageverfahren. Zunehmend betreuen wir auch mehr Projekte in Sachen Steuerprävention. Hier kommt z.B. das Advance Pricing Agreement (APA) ins Spiel, ein Vorabverständigungsverfahren zwischen den beteiligten Staaten. Hält sich der Steuerpflichtige im Anschluss an die grundlegenden Eckpunkte (critical assumptions) des APA, werden seine Verrechnungspreise in der Regel für fünf Jahre nicht mehr von der deutschen Betriebsprüfung angegriffen.

Was macht für Sie den Reiz der Verrechnungspreise aus?

Florian Gimmler: Praktisch geht es darum, den Gewinn eines Konzerns zu verteilen und dem lokalen Fiskus zu erklären, weshalb er einen bestimmten Teil des „Kuchens“ erhält. Mich begeistert die große Detailtiefe, die mit dem Thema Verrechnungspreise einhergeht. Da mein Team (s. dazu Kasten) und ich Unternehmen unterschiedlicher Branchen beraten, erhalten wir tiefe Einblicke in verschiedene Industrien – stets mit Fokus auf die Wertschöpfungskette. Unsere Ansprechpartner im Unternehmen sind sehr oft CFOs, die zu den Hauptakteuren in der Unternehmensleitung gehören. Man arbeitet also zusammen mit den Strategieverantwortlichen der Konzerne.



Im Shenandoah National Park nach einer Tax Konferenz in Washington (Ende 2019)

Sie kamen 2021 als Partner zu Baker McKenzie, wo Sie seitdem im Frankfurter Büro Verrechnungspreis-Know-how aufbauen und damit gleichzeitig die Verrechnungspreispraxis in Düsseldorf um Taxpartner Dr. Stefan Schnorberger verstärken. Wie sieht Ihre Zusammenarbeit aus?

Florian Gimmler: Das Düsseldorfer Verrechnungspreisteam hat umfangreiche Erfahrung im Bereich Arbitration/Litigation und in der Vermeidung der Doppelbesteuerung. Unser Frankfurter Team ist spezialisiert auf den Bereich Planung und Prävention. Beide Teams ergänzen sich daher ganz hervorragend und greifen ineinander. Wir stehen in ständigem Austausch miteinander, haben regelmäßige Calls, bei denen wir gemeinsame Aufgaben und Projekte besprechen und eruieren, an welchen Stellen wir uns mit unserer jeweiligen Expertise ergänzen können.

Wie sieht Ihre Zusammenarbeit mit anderen Praxisgruppen unserer Kanzlei und auf internationaler Ebene aus?

Florian Gimmler: Unser Team arbeitet eng zusammen mit der Corporate/M&A Gruppe. Denn Steuerrisiken können verhandlungsrelevant sein. In puncto Post Merger Integration geht es etwa darum, ein Asset in ein bestehendes Modell einzubinden, wir führen mit den Corporate Kolleginnen und Kollegen gemeinsam die Projektkoordination durch und prüfen, ob die Klauseln passen. Und auch bei Carve-outs braucht es Verrechnungspreis Know-how. Außerdem arbeiten wir Hand in Hand mit dem Corporate Tax Team. International hat das Thema in unserer global tätigen Kanzlei eine große Bedeutung. Wir sind in der Lage, ganzheitlich zu strukturieren – das gilt auch dann, wenn zum Beispiel ein Konzern Unternehmen in Südamerika erwirbt und diese in sein bestehendes Verrechnungspreismodell integrieren möchte. Wir sind täglich im Austausch mit Transfer Pricing Kolleginnen und Kollegen rund um den Globus. Das ist eine weitere Facette, die die Arbeit in unserem Team äußerst spannend und abwechslungsreich macht.

Welchen täglichen Herausforderungen stehen Sie und Ihr Team täglich gegenüber?

Florian Gimmler: In der Regel wissen wir morgens nicht, was der Tag bringen wird. Mitunter kommt es vor, dass es drei bis vier Betriebsprüfungen parallel gibt, die wir betreuen. Dann geht es auch mal hektisch zu. Gleichmaßen gibt es auch ruhigere Phasen. Das Daily Business ist somit schwer prognostizierbar. Ich mag diese Art des Arbeitens sehr, mir gefällt gerade der Wechsel zwischen den Peaks und den weniger hektischen Zeiten.

Wenn Sie auf Ihre Karriere zurückblicken, was waren Ihre Highlights in der Mandatsarbeit?

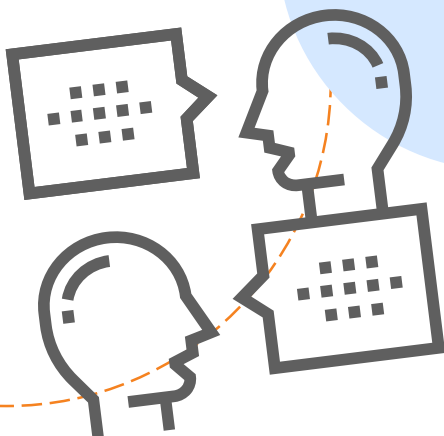
Florian Gimmler: Da denke ich zum einen an die federführende Beratung eines Joint Ventures im Retail & Consumer Bereich. Hier ging es darum, ein niederländisches und ein Schweizer Prinzipalmodell business- und steuerseitig zu kombinieren. Angefangen mit arbeitsrechtlichen Themen in Frankreich über Fragen der Rechnungslegung in Griechenland umfasste unser Scope auch die Abstimmung von Verrechnungspreisstrukturen mit den US-Verkäufern sowie Verhandlung steuerlicher Rulings mit europäischen Finanzverwaltungen. Das war sehr komplex und nur im grenzüberschreitenden Team machbar. Zum anderen kommt mir spontan ein Insolvenzverfahren eines deutschen Mittelständlers in den Sinn. Für diesen konnten wir im Zuge einer ausführlichen Verrechnungspreisanalyse der Vergangenheit und sehr tiefgreifenden Verhandlung mit der Finanzverwaltung eine Regelung zur Nachbesteuerung vereinbaren, die den Fortbestand des Unternehmens retten konnte. Das fand und finde ich sehr bereichernd – zu wissen, dass man dazu beigetragen hat, Existenzen zu retten.

Haben die beiden letzten Jahre – Stichwort Coronapandemie – Ihre Arbeit verändert und wenn ja, wie?

Florian Gimmler: Auf jeden Fall. Vor der Pandemie habe ich regelmäßig Mandanten in den USA besucht um mich mit ihnen persönlich zu treffen und sensible Themen 'face to face' zu besprechen. Natürlich blieb ich mit meinen Mandanten auch dank der technischen Möglichkeiten wie Zoom in ständigem Austausch und wir konnten uns so auch „sehen“. Aus meiner Sicht profitieren wir heute sehr von der Technik, die im Zuge der Pandemie in unsere Büros und im Homeoffice Einzug gehalten hat. So ist es unkompliziert möglich, sich als Team und auch mit Kolleginnen und Kollegen weiterer Praxisgruppen und international online zu treffen. Ebenso nutze ich gern die Möglichkeit, vermehrt mobil zu arbeiten. Doch es liegt in der Natur der Sache, dass ein Gespräch, in dem man sich am Tisch gegenüber sitzt, ein anderes ist als ein virtuelles Meeting. Nach zwei Jahren flog ich nun im Februar 2022 erstmals wieder über den Atlantik, um mich mit einigen Kolleginnen und Kollegen in Orlando zu treffen und auszutauschen. Auch hier habe ich wieder einmal festgestellt, dass sich persönliche Gespräche nur sehr stark eingeschränkt durch Technologie substituieren lassen. Hoffen wir auf viele persönliche Meetings und Gespräche in naher Zukunft!

Welche Themen treiben aktuell Ihre Branche um?

Florian Gimmler: Ein großes Thema ist das so genannte "BEPS-Projekt" und dessen Umsetzung in nationale Gesetze. BEPS steht für Base Erosion and Profit Shifting und ist eine Initiative der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) gegen Gewinnkürzung und Gewinnverlagerung. Zusammen mit den neuen Regelungen rund um Pillar 1 (versucht, die Steuer auf große Anbieter digitaler Dienstleistungen in die Länder zu verlagern, in denen ihre Verkäufe stattfinden) und 2 (globale Mindeststeuer) schaffen sowohl die OECD als auch der Gesetzgeber eine Vielzahl an neuen Regelungen für Steuerpflichtige. Wir unterstützen sowohl bei der Einführung von Compliance-Prozessen als auch bei der Verteidigung gegen steuerliche Begehrlichkeiten in Betriebsprüfungen von Altjahren.



Welche Fähigkeiten sollte man mitbringen, um im Bereich Verrechnungspreise zu beraten?

Florian Gimmler: Ganz wichtig ist ein Interesse an betriebswirtschaftlichen Aspekten, die mit dem Thema Verrechnungspreise einhergehen. Außerdem sollte man Empathie mitbringen, denn man fungiert regelmäßig als Mittler zwischen Finanzverwaltung und Unternehmen. Um dies gut zu meistern, ist Feingefühl nötig. Darüber hinaus braucht es Interesse und Offenheit, in unterschiedliche Branchen und Wertschöpfungsketten einzutauchen und sich hierüber Kenntnisse anzueignen. Und da man an der Schnittstelle zum Bereich Corporate/M&A und auch zu Corporate Tax arbeitet, ebenso wie mit unseren internationalen Kolleginnen und Kollegen, ist es essentiell, über den Tellerrand seines eigenen Bereichs zu schauen und Freude an der interdisziplinären Arbeit in diversen Teams mitzubringen.

Wenn Sie kein Steuerberater geworden wären, was dann?

Florian Gimmler: Zum Ende meiner Schulzeit liebäugelte ich mit einem Studium der Chemie, doch den Gedanken habe ich spätestens mit der Vorbereitung auf die schriftliche Abiturprüfung wieder verworfen. Mich reizten wirtschaftliche und vor allem damit verbundene strategische Aspekte. Als Steuerberater im Bereich Verrechnungspreise unterstütze ich meine Mandanten bei spannenden strategischen Fragen an der Schnittstelle zwischen Unternehmenssteuerung und Besteuerung. Dies möchte ich gegen keinen anderen Beruf eintauschen.

Herr Gimmler, herzlichen Dank für dieses Gespräch. Das Gespräch führte Iris Meinking.



Florian Gimmler während einer Jagd (Winter 2019)





Das Frankfurter Transfer Pricing Team

Florian Gimmler

- Partner der Praxisgruppe Tax bei Baker McKenzie
- Florian Gimmler kam im Januar 2021 zu Baker McKenzie, nachdem er über zwölf Jahre, davon fünf als International Tax Partner, bei PricewaterhouseCoopers (PwC) tätig war. Er hat ein Diplom in Internationaler Betriebswirtschaftslehre der Justus-Liebig-Universität Gießen und praktiziert seit 2012 als Steuerberater.
- Er berät Mandanten aus verschiedenen Branchen zu allen Aspekten des internationalen Unternehmenssteuerrechts, insbesondere zu Verrechnungspreisen.
- In seiner Freizeit spielt er gerne Golf und geht auf die Jagd.



Kevin Prashil Brusa LL.M.

- Economist der Praxisgruppe Tax
- Seit Januar 2021 bei Baker McKenzie, zuvor mehr als zwei Jahre im Transfer Pricing Team von PwC Deutschland und zwei Jahre im Team Internationale Steuern bei einer anderen Big4 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Luxemburg.
- Er besitzt besondere Erfahrung im Zusammenhang mit der Bewertung und Zuweisung von Gewinnen an Betriebsstätten.

Dominik Stork

- Economist der Praxisgruppe Tax
- Seit Januar 2021 bei Baker McKenzie, zuvor mehr als zwei Jahre im Transfer Pricing Team von PwC Deutschland.
- Er hat besondere Erfahrung im Verrechnungspreismanagement auf Basis von D&A-Softwarelösungen.



Christian Witthus

- Mid Level Associate der Praxisgruppe Tax
- Seit Februar 2021 bei Baker McKenzie, zuvor sieben Jahre im Transfer Pricing Team von PwC Deutschland. Er hat einen Master-Abschluss in Betriebswirtschaftslehre und ist zugelassener Steuerberater.
- Sein Schwerpunkt ist die Abwehr von Steuerprüfungen und Operationalisierung von Verrechnungspreismodellen und -prozessen.



Im Bereich Verrechnungspreise ist unsere Kanzlei in Düsseldorf (rund um Partner Dr. Stephan Schnorberger), in Frankfurt (rund um Partner Florian Gimmler) und seit 2022 in München (rund um Partner Jög Hanken) vertreten.

Julia Geisler

- Assistant





Neues aus dem CMP

Bingo, „Wunder“ in der Kunst – und Zauberkunst!

Nachwuchsweihnachtsfeier 2021

„Zauberhafte Weihnachten – Let’s meet again“ – unter diesem Motto stand in diesem Jahr unsere traditionelle Nachwuchsweihnachtsfeier, zu der wir am 10. Dezember 2021 Law Clerks, Mentees, Alumnae und Alumni sowie Law Clerk Beauftragte und Mentorinnen und Mentoren eingeladen hatten. Mehr als 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus unseren vier deutschen Büros waren mit von der Partie. Dass wir die Feier auch in diesem Jahr virtuell veranstalten mussten, war zwar schade. Doch es war schön zu erleben, dass auch in diesem Format eine vorweihnachtliche Stimmung aufkam und man sich trotz der räumlichen Trennung über alle Himmelsrichtungen Deutschlands hinweg verbunden fühlte.



Durch das Programm führten Caroline Wösthoff und Melita Mesaric aus unserem HR Team. Den Auftakt machte Dr. Christian Vocke, Partner der Praxisgruppe Corporate und Mitglied des Management Committees unserer Kanzlei. Er begrüßte die Gäste und gab einen Rückblick, was unsere Kanzlei im vergangenen Kalenderjahr in Sachen Nachwuchs- und Personalthemen beschäftigt hat – vom People Deal, der Bestandteil



Dr. Christian Vocke, Partner der Praxisgruppe Corporate und Mitglied des Management Committees, begrüßte die Gäste und ließ das Jahr 2021 Revue passieren.

unserer Kanzleistategie ist, über Auszeichnungen wie den JUVE Awards, mit denen Baker 2021 gleich dreimal geehrt wurde, und die gute Platzierung auf Rang 4 im „azur100 Top-Arbeitgeber Ranking 2021“. „Ganz besonders freut uns auch, dass aus zehn ehemaligen Law Clerks inzwischen Associates geworden sind“, betonte Christian Vocke während seiner Ansprache und wies in Sachen Nachwuchs darauf hin, dass sich aktuell 50 Mentees in unserem Career Mentorship Program befinden. Er unterstrich die Bedeutung der Themen Nachhaltigkeit und Inclusion & Diversity in unserer Kanzlei und hob beispielhaft das CMP Summer Camp hervor,



Kunsthistoriker Pascal Heß hielt ein Kunstseminar zum Thema „Zauberhafte Weihnachten“.

das unter dem Motto "B-Green" stand. In puncto I&D berichtete er von unserer Workshopreihe "Be your own Role Model", die im Frühjahr 2021 startete und die sich an alle Kolleginnen im anwaltlichen sowie PBS Bereich richtet und ebenso für weibliche Law Clerks geöffnet ist. Im Fokus der Reihe steht, eigene Stärken herauszuarbeiten und zu „stärken“. Auch das Thema Promotions griff Christian Vocke auf. So seien unter den sechs Partner-ernennungen zum 1. Juli 2021 in unseren deutschen Büros vier Partnerinnen sowie unter den drei neu ernannten Counsel eine weibliche Counsel. Dies zeige die hohe Relevanz von I&D in der Kanzlei.

Anschließend ging es weiter mit einem gemeinsamen "Christmas Bingo". In kleinen Gruppen gab es die Gelegenheit, sich auszutauschen und besser kennenzulernen. Wer kann alle neun Rentiere des Weihnachtsmanns mit Namen benennen? Wer hat bereits beim traditionellen Baker Weihnachtschor mitgesungen? Und wer startet bereits ab dem 27. Dezember den Countdown für das nächste Jahr? Diese und zahlreiche weitere Fragen rund ums Weihnachtsfest – und oft mit Bezug zu Baker – galt es, gemeinsam im Team zu lösen und sorgen für so manches Schmunzeln in den einzelnen virtuellen Räumen, in denen die Teams zusammen rätselten, diskutierten und sich austauschten.



Ein Magier „verzauberte“ die Gäste u.a. mit Kartentricks.

Schwarz auf Weiß

Im [Talent Rocket Karrieremagazin](#) spricht Baker McKenzie Partnerin Anahita Thoms, LL.M. darüber, welche Rolle Nachhaltigkeit für die Wirtschaft spielt und erläutert, weshalb Sustainability Chefsache ist.

"Nachhaltigkeit ist Chefsache"

Baker McKenzie Partnerin Anahita Thoms, LL.M. erklärt, welchen Stellenwert das Thema in der Wirtschaft einnimmt.



Anahita Thoms, LL.M.

Anahita Thoms ist Partnerin bei Baker McKenzie, leitet die deutsche Praxisgruppe für Außenwirtschaftsrecht und ist Global Lead Sustainability Partner für die Industriegruppe Industrials, Manufacturing and Transportation (IMT). Sie wurde 2020 vom Weltwirtschaftsforum zum Young Global Leader ernannt und ist Vorstandsmitglied der Atlantik-Brücke e.V. Das manager magazin kürte sie Anfang des Jahres zu den "100 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft".

Frau Thoms, Sie sind seit 2017 als Partnerin bei Baker McKenzie tätig. Auf welche Beratungsschwerpunkte fokussieren Sie sich und hatten Sie diese Fachbereiche im Jurastudium bereits im Blick?

Ich berate unsere Mandanten in den Bereichen Compliance & Investigations. Dabei bin ich insbesondere spezialisiert auf das Außenwirtschaftsrecht und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Diese Fachbereiche werden im Jurastudium nicht gelehrt und ich hatte sie während meines Studiums auch noch nicht im Blick.

Sie leiten die Abteilung für International Trade von Baker McKenzie in Deutschland und sind Global Lead Sustainability Partner für die Industriegruppe Industrials, Manufacturing and Transportation (IMT). Welche Aufgaben umfassen diese Positionen und was hat Sie dazu motiviert, diese Tätigkeiten zu übernehmen?

Diese Rollen bedeuten, dass ich sowohl im Außenwirtschaftsrecht als auch im Bereich Sustainability Strategien entwickle und unsere Kanzlei gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen intern und im Markt positioniere. Dazu gehören u.a. die Erarbeitung von Businessplänen, strategisches Vorausdenken, Analyse von Trends, Initiierung von Workshops mit Mandanten unabhängig von konkreten Mandaten, Veröffentlichungen, Zusammenstellung von Teams, Priorisierung bestimmter Beratungsfelder, Austausch mit Think Tanks uvm.. Beide Funktionen habe ich übernommen, weil mich nicht nur die rechtlichen Aspekte interessieren, sondern auch die wirtschaftlichen und politischen Zusammenhänge.

Dieses Interesse kann ich bei diesen Aufgaben sehr gut in konkrete Ideen übersetzen und dann umsetzen. Ich möchte nicht Trends hinterherlaufen, sondern sie früh erkennen und Akzente setzen. Den damit verbundenen Zeitaufwand sollte man nicht unterschätzen: Management-Rollen übernimmt man als Partnerin in aller Regel zusätzlich zur Mandatsarbeit. Daher sollte man solche Aufgaben nur übernehmen, wenn man es mit Leidenschaft und aus voller Überzeugung tut.





Schwarz auf Weiß

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit Ihrer Auffassung nach für Unternehmen, und hat sich die Einstellung in der Wirtschaft diesbezüglich in den letzten Jahren bemerkbar verändert?

Ich engagiere mich seit vielen Jahren für mehr Nachhaltigkeit und kann resümieren: Es hat sich einiges getan. Nachhaltigkeit ist mittlerweile ganz oben auf der Agenda vieler Unternehmen. Das liegt zum einen an der öffentlichen Wahrnehmung und Diskussion über Missstände, z.B. in globalen Lieferketten. Nehmen Sie nur die auch öffentlich breit diskutierte Problematik der Kinderarbeit auf Kakaoplantagen in Westafrika oder in Kobaltminen im Kongo.

Auch die Verantwortung der Unternehmen für unseren Planeten und im Kampf gegen den Klimawandel sind stets öffentlich präsent. Viele junge Menschen sind hier heutzutage aufmerksamer und engagierter als früher. Auch die Investoren sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten hier Veränderung. Zum anderen gibt es immer mehr nachhaltigkeitsbezogene gesetzliche Pflichten, die zu mehr Beratungsbedarf bei unseren Mandanten führen.

Bei der Umsetzung in der Praxis sehe ich aber erhebliche Unterschiede bei den Unternehmen. Die Vorstände stehen unter großem Druck. Einfach einen unqualifizierten Chief Sustainability Officer oder Menschenrechtsbeauftragten ohne direkte Berichtslinie zum Vorstand und ohne Durchgriffsmöglichkeiten und ordentliches Budget zu ernennen, funktioniert heute nicht mehr.

Ich empfehle daher Vorständinnen und Vorständen: Sustainability ist Chefsache. Bündeln Sie die Kompetenzen und besetzen Sie den Posten des Chief Sustainability Officers mit einer hochqualifizierten Person, die mit hoher Glaubwürdigkeit und Integrität sowohl nach innen wirken kann, als auch auf Augenhöhe mit den Investoren und Sozialpartnern interagieren kann.

Ansonsten müssen Sie mit harschen Greenwashing- und Pinkwashing-Vorwürfen in der Öffentlichkeit rechnen. Das können sich Vorstände einfach nicht mehr erlauben.

Welchen Stellenwert hat das Thema Nachhaltigkeit bei Baker McKenzie?

Wir legen großen Wert auf das Thema Nachhaltigkeit. Wir haben für uns bestimmte Sustainable Development Goals identifiziert, die wir besonders unterstützen. Dazu gehört beispielsweise Diversität.

Besonders freue ich mich, dass unsere Kanzlei auch im Nachwuchsbereich das Thema Nachhaltigkeit auf der Agenda hat. So stand z.B. das diesjährige Summer Camp für unsere Mentees des Career Mentorship Program unter dem Motto "B-Green". "B-Green" ist ein internes globales Umweltmanagementprogramm, das unseren Büros auf der ganzen Welt helfen soll, ihre Büros 'grün' zu gestalten.

In einer Diskussionsrunde u.a. mit Alyssa Auberger, Chief Sustainability Officer unserer Kanzlei, führte ich Nachwuchsjuristinnen und -juristen vor Augen, was es braucht, um ein nachhaltiges Netzwerk aufzubauen und wie dieses Netzwerk in der Praxis funktioniert. Im Summer Camp greifen wir somit Themen auf, mit denen wir uns als Kanzlei oft als Vorreiter auseinandersetzen und die wir vorantreiben.

Ein weiteres Beispiel, wie wir Nachhaltigkeit in der Kanzlei mit Leben füllen, ist unser Engagement im Rahmen von Treedom. Treedom ist eine weltweite Webplattform, die es ermöglicht, einen Baum aus der Ferne zu pflanzen und dem Projekt online zu folgen. Anlässlich des Internationalen Frauentags 2021 schenkten wir Kolleginnen und Kollegen in Deutschland und Österreich jeweils einen Baumzögling in Guatemala über Treedom, ebenso erhielten Mentees im Zuge der Nachwuchsweihnachtsfeier ihren persönlichen Baum. Auf diese Weise entsteht ein gemeinsamer Baker-McKenzie-Wald.

Außerdem verlieh unsere Kanzlei dieses Jahr erstmals den Paul Rawlinson Award, welcher das Vermächtnis unseres ehemaligen, 2019 verstorbenen Global Chair Paul Rawlinson besonders würdigt. Mit diesem Award werden Kolleginnen und Kollegen ausgezeichnet, die sich für die Schaffung von Möglichkeiten und die Förderung des Zugangs für alle einsetzen.

Wir müssen und werden noch viel mehr tun. Das ist erst der Anfang.





Schwarz auf Weiß

Sie begleiten interne und externe Ermittlungen u.a. in Fällen von Verstößen gegen Sanktionen, Exportkontrolle und Menschenrechten, häufig auch in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden. Welche Herausforderungen begegnen Ihnen und Ihrem Team hierbei, und laufen solche Ermittlungen immer in einem ähnlichen Muster ab?

Interne Untersuchungen können sehr komplex und für die Beteiligten nervenaufreibend sein. Es erfordert einen guten Plan zur schrittweisen Bewältigung der Aufklärung, ebenso wie Fingerspitzengefühl. Viele Aspekte wiederholen sich, aber die Fälle sind sehr unterschiedlich.

Neben der mitunter schwierigen Sachverhaltsaufklärung und der Beantwortung der Frage ob und, falls ja, warum es zu einem Rechtsverstoß gekommen ist, klopfen wir regelmäßig das Compliance-Programm des Mandanten auf Schwachstellen ab.

Wir sichten also auch Dokumente wie Verhaltensrichtlinien, Trainingsmaterial oder Vertragsklauseln und unterbreiten Vorschläge zur Verbesserung, damit es in der Zukunft möglichst nicht mehr zu Rechtsverstößen kommt.

Sollten Unternehmen Ihrer Auffassung nach mehr Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten übernehmen – gerade im Hinblick auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit?

Es ist primär Aufgabe des Staates, die Einhaltung von Menschenrechten durchzusetzen. In zahlreichen Staaten mangelt es aber an guter Regierungsführung, oder internationale Menschenrechtsstandards werden ignoriert. In unserer globalisierten Welt kommt es in diesen Fällen darauf an, dass Unternehmen, Zivilgesellschaft und die Staatengemeinschaft koordiniert zusammenarbeiten, um die Menschenrechtslage zu verbessern. Es gibt zahlreiche Unternehmen, die seit Jahren, auch ohne Rechtspflicht, Nachhaltigkeit als leitendes Prinzip in ihre Geschäftsabläufe integriert haben.

Neben Ihrem Engagement gegen Moderne Sklaverei sind Sie auch Vorstandsmitglied der Atlantik-Brücke und engagieren sich bei der American Bar Association.

Wie lassen sich Ihre freiwilligen Engagements mit Ihrer Karriere als Anwältin bei Baker McKenzie vereinbaren?

Ich würde von mir behaupten, dass ich sehr organisiert und diszipliniert bin. Zudem habe ich das Glück, in einer Kanzlei zu sein, die gesellschaftliches Engagement schätzt. Am wichtigsten ist aber die Rückendeckung meiner Familie, die mein Engagement stets unterstützt hat. All dies ermöglicht mir, neben meiner Arbeit als Partnerin auch meinen freiwilligen Engagements nachzugehen.

“

„Sustainability ist Chefsache. Bündeln Sie die Kompetenzen und besetzen Sie den Posten des Chief Sustainability Officers mit einer hochqualifizierten Person, die mit hoher Glaubwürdigkeit und Integrität sowohl nach innen wirken kann, als auch auf Augenhöhe mit den Investoren und Sozialpartnern interagieren kann.“

Anahita Thoms, LL.M.

”

Für Ihre Arbeit haben Sie unter anderem die Auszeichnung “International Trade Lawyer of the Year” (Deutschland) bei den ILO Client Choice Awards 2020 erhalten und sind unter den 100 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft gelistet. Welche Bedeutung haben diese Auszeichnungen für Sie und haben Sie eine Art „Erfolgsrezept“ für eine erfolgreiche Karriere als Juristin?

Selbstverständlich freue ich mich über Auszeichnungen für meine Arbeit. Das gilt umso mehr, wenn sie auf Feedback meiner Mandanten basieren.

Jeder erfolgreichen Karriere geht nach meiner Erfahrung große Einsatzbereitschaft und Leidenschaft in der Sache voraus. Nur dann kann man exzellente Ergebnisse liefern. Natürlich muss auch der Arbeitgeber zu einem passen, damit man sich entfalten kann. Daher sollte man sich vor dem Berufseinstieg sorgfältig mit der Kanzlei und dem Team beschäftigen.

Zudem empfehle ich, sich ein starkes Netzwerk zu schaffen, sich mit Menschen außerhalb der "Juristen-Bubble" auszutauschen und den Rat von Mentorinnen und Mentoren zu suchen. Ich habe außerdem immer über den juristischen Tellerrand hinausgeschaut und will den Sektor und die wirtschaftlichen Zusammenhänge besser verstehen, was die Mandanten immer sehr geschätzt haben.



Schwarz auf Weiß

Vor Ihrer Tätigkeit bei Baker McKenzie waren Sie für eine andere internationale Sozietät tätig und haben dreieinhalb Jahre in dem New Yorker Büro gearbeitet. Inwieweit hat Sie diese Zeit beruflich geprägt und ist ein Auslandsaufenthalt für eine Karriere in einer internationalen Kanzlei erforderlich?

Meine Zeit in New York hat mich sowohl beruflich als auch persönlich stark geprägt. Selbstverständlich waren die Arbeitstage lang, aber ich habe es als große Bereicherung angesehen, mit exzellenten Juristinnen und Juristen aus den USA auf höchstem Niveau zusammenzuarbeiten. So konnte ich in relativ kurzer Zeit extrem viel lernen. Zudem wird Pro-bono-Arbeit in den USA deutlich mehr geschätzt als in Deutschland.

Aber auch außerhalb des Büros habe ich meine Zeit im Big Apple als besonders bereichernd empfunden. So hatte ich z.B. die Möglichkeit, bei Veranstaltungen der Vereinten Nationen über das Thema Nachhaltigkeit zu diskutieren und ein spannendes, transatlantisches Netzwerk aufzubauen.

Für die Karriere in einer internationalen Großkanzlei sind Auslandsaufenthalte natürlich von großem Vorteil. Nicht nur fachlich. Man lernt, sich in einer neuen Kultur zurechtzufinden, sich in Menschen aus einem anderen Kulturkreis hineinzusetzen. Diese Fähigkeit ist sehr wertvoll, denn man braucht sie im internationalen Arbeitsumfeld ständig.

Frau Thoms, Sie wurden 2020 in das Programm der Young Global Leaders des World Economic Forum aufgenommen. Welche Werte und Ideale vertritt dieses Programm, und inwiefern konnten Sie hierdurch ein globales Netzwerk aufbauen?

Das Young Global Leaders Programm bietet ein einzigartiges Netzwerk aus zahlreichen interessanten Persönlichkeiten aus aller Welt und aus verschiedenen Bereichen: Politiker, Unternehmer, Wissenschaftler, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, Künstler und mehr. Im Kern geht es bei dem Programm darum, den Dialog dieser verschiedenen Gruppen im Sinne einer nachhaltigen und inklusiven Zukunft zu fördern und Wandel anzuregen. Die Themen sind vielfältig und gleichzeitig stets aktuell.

Schwerpunkte sind zum Beispiel Nachhaltigkeit, Digitalisierung oder die Arbeitswelt von morgen. Nicht alle Teilnehmer durchlaufen

dasselbe Programm. Es gibt verschiedene Module, aus denen ich mir die für mich besonders interessanten Veranstaltungen aussuchen kann.

Ich habe mich beispielsweise für ein Executive Education Programm im Bereich Nachhaltigkeit an der Stanford University entschieden. So komme ich natürlich mit vielen inspirierenden Persönlichkeiten in Kontakt, tausche mich mit ihnen aus, lerne andere Sichtweisen besser kennen und erweitere mein Netzwerk.

Sollten sich Juristinnen und Juristen Ihrer Ansicht nach auch außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit engagieren und lohnt es sich, auch mal über den Tellerrand zu schauen?

Engagement außerhalb der beruflichen Tätigkeit lohnt sich. Ich arbeite mit Leidenschaft in meinem Beruf als Rechtsanwältin. Gleichzeitig bin ich der Ansicht, dass man der Gesellschaft im Rahmen der persönlichen Möglichkeiten etwas zurückgeben sollte. Mir hat unsere Gesellschaft zahlreiche Möglichkeiten und Chancen eröffnet. Dafür bin ich dankbar und gebe gerne etwas zurück.

Natürlich ziehe ich aus meinem gesellschaftlichen Engagement auch Kraft und Energie. Das macht mich zu einem runderen Menschen. Nicht nur deshalb möchte ich junge Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich ermutigen, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für ihre gesellschaftspolitischen Anliegen zu engagieren.

Ihr Fazit?

Wir leben in einer Zeit, in der Nachhaltigkeit bei Investoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Konsumentinnen und Konsumenten sehr weit oben auf der Agenda steht. Angesichts der immensen Aufgaben sowohl im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten und unseren Planeten wird sich das auch nicht ändern. Durch gesetzgeberische Vorgaben findet Nachhaltigkeit auch ihren Weg in die Rechtsberatung und hält zahlreiche spannende Aufgaben für uns Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte bereit, ebenso wie für Chief Sustainability Officer und Menschenrechtsbeauftragte.

Vielen Dank, Frau Thoms!

Quelle: Talent Rocket Karrieremagazin,
<https://www.talentrocket.de/karrieremagazin>,
veröffentlicht am 20.12.2021

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)



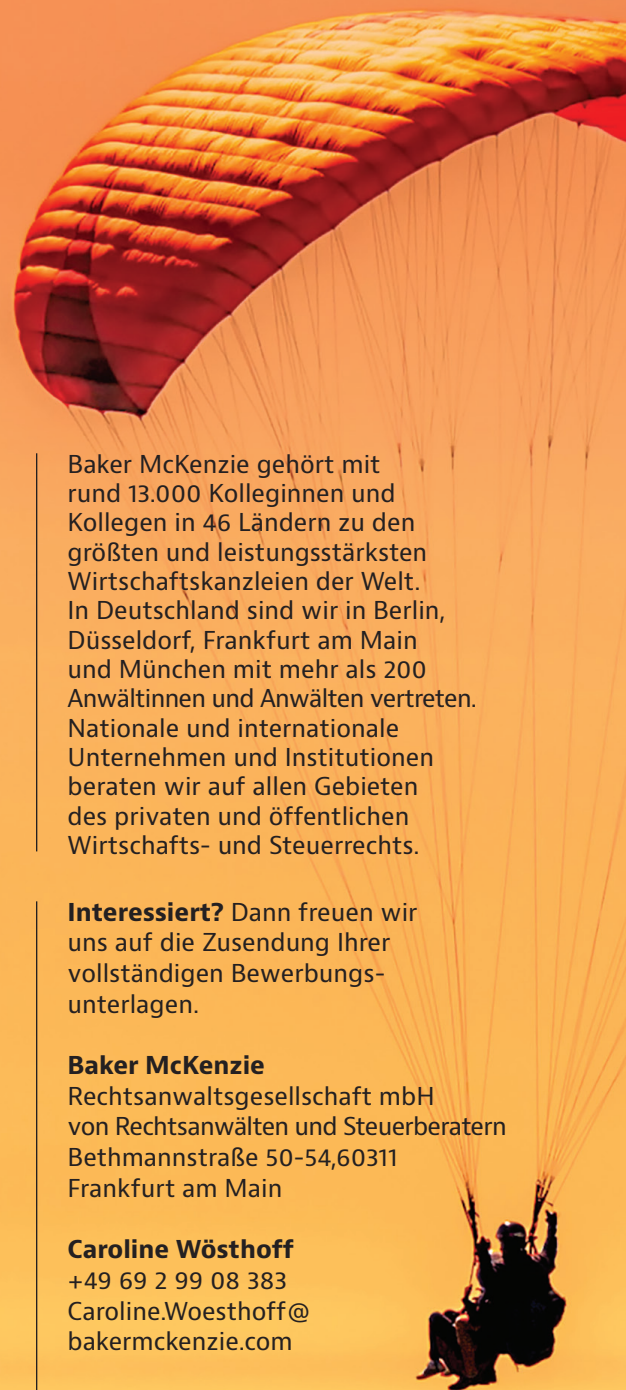
Netzwerken: Einladungen zu den Zeitschriftenrundschaun der Praxisgruppen, den regelmäßig stattfindenden Stammtischen und Coffee-Breaks, dem JP Morgan Lauf, Fluency Cup, den Kanzleifesten sowie zum wöchentlichen Sportprogramm.

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 Wirtschaftskanzenleien 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. 27: PRO BONO Mannheim – Studentische Rechtsberatung e.V., <https://www.probono-mannheim.de/>