

**Baker
McKenzie.**

Winterausgabe 2023



**BRAND
NEW (§)**

Editorial



Claudia Trillig
Director Recruiting & Professional Development

Liebe Nachwuchsjuristinnen und -juristen,

erst vor Kurzem ist das Jahr 2023 angebrochen. Ein neues Jahr mit vielfältigen neuen Chancen – und zwar gleich in mehrfacher Hinsicht. Wir wollen als Kanzlei in diesem Jahr bereits erfolgreich Erprobtes fortführen und gleichzeitig Neues austesten. Denn nur wer auch ungewohnte Wege geht und sich auf neues Terrain wagt, hat die Chance, Innovatives entstehen zu lassen. Gleichermäßen erfordert es Mut und Offenheit, in eine andere Richtung zu gehen und nach Alternativen zu suchen, wenn etwas nicht gleich beim ersten Versuch gelingt.

Sie werden es herausgehört haben: Das ‚Zauberwort‘ heißt für uns *Chancen*. Uns ist es als verantwortungsvoll handelnde Kanzlei wichtig, nicht nur selbst Chancen zu ergreifen, sondern auch anderen Chancen zu geben, sie auf ihrem persönlichen Weg zu unterstützen, sich zu entfalten und das eigene Können zu zeigen. Deshalb haben wir ein neues Projekt ins Leben gerufen: das „Stipendium für Chancengleichheit“. Es soll Menschen darin unterstützen, im juristischen Umfeld Fuß zu fassen, die wegen kulturellem, finanziellem, familiärem Hintergrund einen vielleicht etwas schwierigeren Start haben. Jedes Jahr wird es ab 2023 eine (Peer) Klasse von 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern geben, die wir mit vielfältigen Maßnahmen auf ihrem Weg begleiten. Wir werden ihnen Impulse geben und Chancen aufzeigen. Wir freuen uns sehr über die Resonanz und können den Kick-Off im Februar kaum erwarten – wir werden darüber via Social Media und in der nächsten Brand New(\$) berichten.

In diesem Sinne: ‚Take your chance‘, was immer das für Sie persönliche bedeuten mag. Und wer weiß, vielleicht bekommen Sie die ein oder andere Inspiration dazu durch das Lesen dieser Brand New(\$) Ausgabe. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Entdecken.

Ihre

Claudia Trillig



Kurz notiert

Vorgestellt

Marie-Sophie Buchmann, 29, war seit Mai 2021 Mentee des Career Mentorship Program unserer Kanzlei. Ihre Mentorin war Dr. Lena Kern, Counsel der Praxisgruppe Arbeitsrecht im Frankfurter Büro. Marie-Sophie Buchmann studierte Jura an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Schwerpunkt Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht) und machte ihren LL.M. an der University of Edinburgh, Schottland (2019-2020). Sie war zudem wissenschaftliche Mitarbeiterin in diversen Wirtschaftskanzleien im Bereich Arbeitsrecht. Von August bis Oktober 2022 absolvierte sie ihre Wahlstation bei Baker McKenzie in Frankfurt und London im Bereich Arbeitsrecht. Ihre Hobbies sind Kochen, Fotografieren, Reisen, Wandern und Lesen.



Marie-Sophie Buchmann



Was verbinden Sie mit den Grundsätzen von Baker McKenzie?

Professionalität und Internationalität. Ich identifiziere mich voll mit dem Anspruch der Kanzlei, mit ihrer weltweiten Vernetzung passgenaue rechtliche Lösungen für anspruchsvolle Mandate zu erarbeiten. Neben Austauschaufenthalten in den USA und Frankreich konnte ich vor allem während meines LL.M. Studiums in Schottland Erfahrungen im Ausland sammeln und während meiner Wahlstation im Londoner Büro von Baker McKenzie diese Eindrücke intensivieren.

Ambition heißt für mich, ...

... nicht Stehenzubleiben, sondern sich stets weiterzuentwickeln – sei es in persönlicher oder beruflicher Hinsicht. Daher setze ich mir gerne neue Ziele und arbeite an mir, um diese zu erreichen.

Creativity bedeutet für mich, ...

... über den Tellerrand hinauszuschauen und offen für neue Einflüsse, Entwicklungen und Meinungen zu sein. Das bedeutet etwa, bei rechtlichen Problemen einen anderen Blickwinkel zu suchen, um so neue Argumente einzubeziehen und interessengerechte Lösungen zu finden.

Unter Simplicity verstehe ich, ...

... auch anspruchsvolle Sachverhalte oder umfangreiche rechtliche Einschätzungen prägnant auf den Punkt zu bringen. Während meiner Zeit bei Baker McKenzie habe ich gelernt, dass es sowohl gegenüber Mandanten als auch bei der Zusammenarbeit mit internationalen Kolleginnen und Kollegen oft darauf ankommt, komplizierte Konstellationen auf deren Quintessenz zu reduzieren.

Welche Charaktereigenschaft macht Sie aus?

Organisationsfähigkeit. Ob bei der Reiseplanung, der Examensvorbereitung oder im Job: Ich bevorzuge planvolles und strukturiertes Vorgehen.

Was kann Sie richtig begeistern?

Gutes Essen. Ich entdecke gerne Restaurants und begeistere mich an dem kreativen Handwerk. Am liebsten verbinde ich dies mit Reisen, um so auch neue Kulturen kulinarisch zu entdecken. Am Wochenende gehe ich gerne auf den Wochenmarkt und koche saisonale Gerichte. Dafür pflanze ich auch Kräuter, Tomaten und Gurken auf meinem Balkon an.



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:

Caroline Wösthoff
caroline.woesthoff@bakermckenzie.com

Linda Sterk
linda.sterk@bakermckenzie.com

Your
choice

Termine Events bis Herbst 2023

**Fakultätskarrieretag
Universität Osnabrück**
4. Mai 2023

**Fakultätskarrieretag
Universität Bonn**
10. Mai 2023

**Fakultätskarrieretag
Universität Freiburg**
25. Mai 2023

**Fakultätskarrieretag
Universität Frankfurt**
31. Mai 2023

**Fakultätskarrieretag
Universität Trier**
Mai/Juni 2023

**Fakultätskarrieretag
Berlin**
6. Juni 2023

**Fakultätskarrieretag
Universität München**
14. bis 15. Juni 2023

**Fakultätskarrieretag
Universität Erlangen-Nürnberg**
21. Juni 2023

**Karrieretag Jura
München - e-fellows**
23. Juni 2023

**Sticks & Stones
Berlin**
1. Juli 2023

**Rainbow Day
Universität Frankfurt**
13. Juli 2023

**Karrieretag Jura WOMEN
Online**
6. Oktober 2023

**Matching Day der Goethe-
Universität Frankfurt
virtuell**
10. November 2023



"It's the most wonderful time of the year..."

Nachwuchsweihnachtsfeier 2022

Unter dem Motto "It's the most wonderful time of the year..." fand am 12. Dezember 2022 unsere alljährliche Nachwuchsweihnachtsfeier statt. Auf der Rooftop Terrasse des Ruby Louise Hotels in Frankfurt fanden über 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen, darunter unsere deutschlandweiten CMP-Mentees, Frankfurter Law Clerks, Alumni sowie unsere Law Clerk Beauftragten aller vier Büros.

Unser Frankfurter Corporate Partner und Mitglied des Management Committees Dr. Christian Vocke eröffnete die Veranstaltung mit einem spannenden Jahresrückblick. Die Dachterrasse des Hotels verwandelte sich an dem Abend in einen Weihnachtsmarkt mit zahlreichen winterlichen Details.

Auch in diesem Jahr setzten wir im Rahmen der Nachwuchsweihnachtsfeier ein Zeichen und unterstützten ein soziales Projekt. 2022 haben wir uns den „Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V.“ ausgesucht, der sich u.a. in der Fachgruppe „Jura“ zum Ziel gesetzt hat, die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch unter blinden und sehbehinderten Juristinnen und Juristen zu fördern, zu behinderungsspezifischen und allgemeinen juristischen Themen fortzubilden sowie Arbeitsmöglichkeiten für blinde und sehbehinderte Juristinnen und Juristen zu sichern und zu fördern.

Für jedes Foto der Weihnachtsfeier, das uns von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern entweder via Instagram oder Mail erreicht hat, spendeten wir an den Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. – so wurde ein Spendenbetrag von 1.500 Euro zusammengetragen. Herzlichen Dank an alle Mitwirkenden für die Unterstützung und die tollen Fotos.



von li.: Eva Kriechbaumer (PG Corporate, München), Tatjana Serbina (PG Employment, Berlin), Vanessa Fritzsche (PG Corporate, Frankfurt), Michelle Karrer (PG Corporate, München)

dvbs



Dr. Christian Vocke (Mitglied Management Committee) während seiner Ansprache



von li.: Silke Fritz (PG Banking & Finance), Dorothee Baum (HR), Caroline Wösthoff (HR), Linda Sterk (HR), Dr. Gerrit Niehoff (PG Dispute Resolution), Vanessa Fritzsche (PG Corporate), Luisa Schürmann (HR), alle Frankfurt

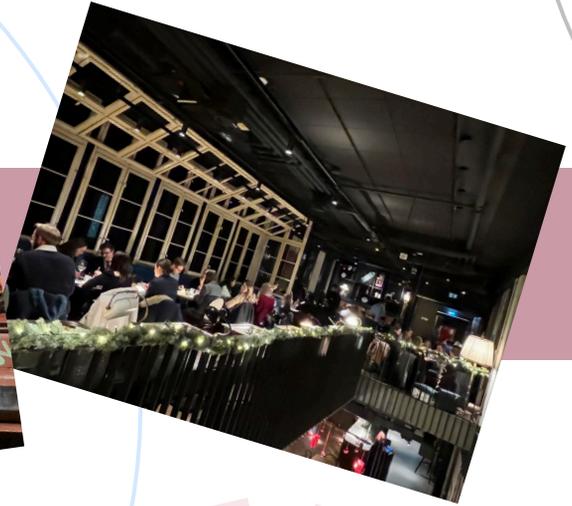


Fortsetzung:

Nachwuchsweihnachtsfeier 2022



Eine kleine Premiere gab es außerdem für unser neues Giveaway: Eine nachhaltige Trinkflasche, auf die sich - gemeinsam mit leckeren Zimtsternen - alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dem Abend freuen durften. Die Flasche wird uns ab jetzt unter anderem auch auf kommenden Karrieremessen begleiten und an unsere New Joiner verteilt.



In der Weihnachts-Bäckerei

Zum Ausklang des Jahres 2022 haben unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Dispute Resolution Praxisgruppe des Frankfurter Büros – Dr. Lisa Reiser, Dr. Markus Altenkirch, Dr. Nicolas Gremminger und Dr. Max Oehm – den Namensgeber von Baker McKenzie beim Wort genommen.

Sie haben für die Gäste und Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihrer Projekte – des Podcasts #zukunft, des mit dem "Best of Legal 2022" Awards der WirtschaftsWoche ausgezeichneten Projekts "Arbitration Quiz Night" und "Inhouse under 40" – Lebkuchen gebacken. Die weihnachtlichen Grüße gingen vor Weihnachten per Post an knapp 200 Mandanten sowie an Kolleginnen und Kollegen. Eine schöne Aktion der Disputes-Kolleginnen und -Kollegen, die den Empfängern mit Sicherheit eine große Freude bereitet hat!



v.li.: Dr. Lisa Reiser,
Dr. Max Oehm,
Dr. Nicolas Gremminger,
Dr. Markus Altenkirch



Dr. Lisa Reiser
und Dr. Max Oehm





Kurz notiert

Zum 1. Juli 2022 hat Baker McKenzie Kolleginnen und Kollegen unserer deutschen Büros zu Equity Partnern, Local Partnern, Counsel und Senior Associates ernannt.

Wir stellen sie in alphabetischer Reihenfolge vor. Wir gratulieren unseren neuen Partnerinnen, Partnern, Counsel und Senior Associates ganz herzlich.

Neue Equity Partner



Katja Häferer
Praxisgruppe Arbeitsrecht in Frankfurt



Neue Local Partner



Dr. Daniel Bork
Praxisgruppe Corporate in Düsseldorf



Dr. Tobias Höfling
Praxisgruppe Dispute Resolution in Frankfurt



Christian Koops
Praxisgruppe Arbeitsrecht in München



Simone Rieken LL.M.
Praxisgruppe Information Technology (IT) in Frankfurt



Kurz notiert

Neue Counsel



Dr. Markus Altenkirch LL.M.
Praxisgruppe Dispute Resolution in Düsseldorf



Rabea Pape-Lingier LL.M. (Maastricht)
Praxisgruppe Tax in Düsseldorf



Jens Rikus
Praxisgruppe Corporate in Frankfurt



Sebastian Schwiddessen LL.M.
Praxisgruppe Information Technology (IT) in Berlin

Neue Senior Associates



Felix Arnold LL.M. (UCT)
Praxisgruppe Arbeitsrecht in Berlin



Dr. Andreas Neumann LL.M.
Praxisgruppe Public Law in Frankfurt



Kurz notiert

Neue Senior Associates



Christian Sauer
Praxisgruppe Tax in Frankfurt



Dr. Maximilian Voll LL.M.
Praxisgruppe Public Law in Berlin



Anika Vornwald
Praxisgruppe Information Technology (IT) in Frankfurt



Hyun-Ah Zi
Praxisgruppe Corporate/M&A in Frankfurt

Weltweit hat Baker McKenzie intern 75 neue Partnerinnen und Partner ernannt. Im Geschäftsjahr 2022 (Fiscal Year 2022) nahm Baker McKenzie außerdem weltweit 41 weitere Partnerinnen und Partner lateral auf. Die 75 internen Partnerernennungen verteilen sich auf 25 Jurisdiktionen und belegen die kulturelle Vielfalt und fachliche Stärke der Kanzlei weltweit. 37 Prozent der neu ernannten Partner sind weiblich. Das Diversity Management der Kanzlei kommt damit ihrem selbst gesetzten Ziel der angestrebten Geschlechtervielfalt von 40:40:20 (40 Prozent Frauen, 40 Prozent Männer und 20 Prozent flexibel, d. h. Frauen, Männer oder nicht-binäre Personen) näher. Die diesjährigen Partnerbeförderungen sind geografisch und fachlich breit gestreut, wobei weltweit der Schwerpunkt auf M&A, Tax und Dispute Resolution liegt.





Ausgezeichnet

JUVE Top-Arbeitgeber Steuern 2023: Baker McKenzie auf Platz 3

Zum vierten Mal erschien auf Basis der umfassenden und unabhängig recherchierten JUVE-Steuerexperten-Umfrage ein Ranking der Top-Arbeitgeber in der Steuerberatung. Im neuen Ranking ‚Top-Arbeitgeber Steuern 2023‘ hat es unsere Kanzlei auf den dritten Platz geschafft.



Die Redaktion von JUVE Steuermarkt betont die verschiedenen Karrierewege bei Baker McKenzie: „Mitarbeitende können eine fachliche Karriere bis zum Status des Directors einschlagen. Eine weitere Alternative zur Partner-Laufbahn ist die Position des Counsel ...“ Steuerexperten könnten zwischen den verschiedenen Karrieretracks wechseln, so die Redaktion. Alle Karrierestufen böten zudem Teilzeitoptionen und

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, zwei bis drei Tage pro Woche mobil zu arbeiten. Sehr zufrieden seien die Mitarbeitenden mit ihrem Gehalt und dem Niveau der Arbeitsinhalte. „Als internationale Großkanzlei bietet Baker McKenzie seinen Beschäftigten zudem an, zeitweise aus einem Büro im Ausland zu arbeiten. Berufsanfänger gehen für einige Wochen in ein anderes Büro, Mitarbeitende mit mehreren Jahren Berufserfahrung können auch längere Zeit im Ausland verbringen. Ob kurz oder lang, die Auslandsaufenthalte haben in den letzten Monaten zugenommen“, schreiben die JUVE Steuermarkt-Redakteure. Baker McKenzie wolle lt. eigener Aussage internationale Karriereoptionen bei seinen Mitarbeitenden explizit fördern. „Die eigenen Steuerexperten geben ihrem Arbeitgeber deshalb eine glatte Eins für seine Internationalität“, summiert die Redaktion.

Erfahren Sie mehr unter folgendem <https://www.juve-steuermarkt.de/top-arbeitgeber/baker-mckenzie/>.

3

BAKER MCKENZIE

Baker McKenzie lockt Steuerexperten mit verschiedenen Karrierewegen. Mitarbeitende können eine fachliche Karriere bis zum Status des Directors einschlagen. Eine weitere Alternative zur Partner-Laufbahn ist die Position des Counsel mit niedrigeren Umsatz- und geringeren Stundenanforderungen.

PRIDE Index Report

LGBTIQ+ Diversity Performance Index der Uhlala Group: Baker McKenzie erneut dabei



Im aktuellen PRIDE Index Report, der am 7. Dezember 2022 zum vierten Mal veröffentlicht wurde, ist unsere Kanzlei erneut gelistet. Der PRIDE Index bildet eine Bestandsaufnahme des derzeitigen LGBTIQ+ Engagements der teilnehmenden Organisationen und zeigt Potenziale für Verbesserungen auf. Mit mehr als 75 Fragen in vier Kategorien (Organisationsstruktur, Human Resources, Kommunikation & Sichtbarkeit sowie rechtlicher Rahmen & Regelungen) wird die Offenheit und Inklusivität der einzelnen Unternehmen gemessen. Bei Baker McKenzie haben wir zahlreiche Initiativen, die die Offenheit und Inklusivität der Kanzlei widerspiegeln, wie z. B. die Inclusion & Diversity Webinar Series, in Arbeitsverträgen verwenden wir ausschließlich geschlechtsneutrale Formulierung, wir haben Angebote speziell für LGBT+ Mitarbeitende wie

Coaching Angebote durch den "Booster und ein "Affiliat Network", das unseren LGBTQ+-Kolleginnen und Kollegen in allen unseren Büros Sponsoring, Mentoring, berufliche Entwicklung und persönliche Kontakte bietet sowie ein Programm für Allies (Baker Pride Allies, LGBT+ Allies und Affinity Networks).

2021 nahmen wir erstmalig am PRIDE Index teil und erzielten 77,5 Prozent der möglichen Punkte. Wir erhielten zudem wertvolle Anregungen, wie wir uns weiter verbessern können. Viele dieser Anregungen setzten wir 2022 um. Bei unserer zweiten Teilnahme konnten wir uns durch die weiteren implementierten Maßnahmen noch einmal verbessern und uns sehr über eine Gesamtpunktzahl von **92,5 Prozent** der möglichen Punkte freuen.

Weitere Infos zum PRIDE Index Report finden Sie hier: <https://www.uhlala.com/de/pride-index/>.



Ausgezeichnet

MYJOBFAIR-Awards: Baker McKenzie auf Platz 1

Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaften stimmten über die besten Arbeitgeber unter Rechtsanwaltskanzleien und Unternehmen mit Rechtsabteilungen in Deutschland ab. Baker McKenzie wurde bei der Bekanntgabe der MYJOBFAIR-Awards 2022 von den Messebesuchern auf den 1. Platz gewählt. Im November letzten Jahres überreichte uns Tobias Kröger, Teamlead Sales & Business Development bei MYJOBFAIR, den Award im Frankfurter Büro.



Tobias Kröger (MYJOBFAIR) überreichte den Award Linda Sterk (Manager Employer Branding & Recruiting), die den Preis für die Kanzlei entgegennahm.

MYJOBFAIR ist ein Karrieremesse-Anbieter und Teil der FAZ-Verlagsgruppe. Zum siebten Mal verlieh MYJOBFAIR den Arbeitgeberpreis. In das Ranking flossen die Bewertungen der in 2021 stattgefundenen Karrieremessen ein. 2022 haben es mehr als 130 Arbeitgeber in das Ranking geschafft. Die Auszeichnung unter den TOP 30 Arbeitgebern wurde auch im [mylawguide 2022/2023](#) publiziert, einem Karrierehandbuch für Juristinnen und Juristen.

iurratio awards 2023: Baker McKenzie auf Platz 2 im Ranking "Die besten Arbeitgeber für das Referendariat"



Im Rahmen der iurratio awards 2023 wurde Baker McKenzie auf dem zweiten Platz der „Besten Arbeitgeber für das Referendariat“ von insgesamt 50 Top Arbeitgebern gerankt. Zudem erreichte unsere Kanzlei einen ersten Platz in Berlin, jeweils einen zweiten Platz in Frankfurt und München und einen dritten Platz in Düsseldorf.

Die Basis für das Ranking bilden folgende Schwerpunkte: die Talentumfrage, die konkrete Einbindung der Referendare in die „praktische Arbeit“, die „Unterstützungsangebote bei der Examensvorbereitung“, die Anzahl der geplanten Einstellungen im Verhältnis zu den Berufsträgern, die Höhe einer möglichen (erlaubten) Zusatzvergütung und sonstige Zusatzangebote für Referendare, sowie die „Angebote zum Berufseinstieg“.

Bei der Talentumfrage standen u.a. das Angebot an Repetitorien, Trainings- sowie Aus- und Weiterbildungsangebote für Referendare, Home Office und flexible Arbeitsmöglichkeiten, Feedback und Entwicklungsgespräche sowie die Kultur im Vordergrund. Da bei der Verleihung der iurratio awards, – neben einem Fragebogen an die Arbeitgeber selbst – die Ergebnisse der Talentbefragung eine besondere Rolle spielen, gilt ein ganz herzliches Dankeschön all denjenigen, die sich für die Beantwortung der Umfrage Zeit genommen haben.

Weitere Infos zu den diesjährigen iurratio awards finden Sie hier: https://iurratio.de/wp-content/uploads/REF50_2022_webversion-final.pdf.

Ausgezeichnet

"Best of Legal 2022" Awards der WirtschaftsWoche: Baker McKenzie Platz 1 in Kategorie "Team des Jahres"

Im Rahmen der "Best of Legal 2022" Awards zeichnete WirtschaftsWoche zum zweiten Mal die innovativste Kanzlei des Jahres aus, mit Blick auf die Themenfelder Geschäft & Technik, Initiativen & Talente, Deals & Verfahren, Köpfe & Teams. Unsere Kanzlei wurde in der Kategorie „Team des Jahres“ für das Projekt "Arbitration Quiz Night" geehrt. Es handelt sich um ein Gemeinschaftsprojekt insb. unserer Kolleginnen und Kollegen Prof. Dr. Jörg Risse, Dr. Lisa Reiser, Dr. Nicolas Gremminger und Dr. Max Oehm. Die Preisverleihung fand am 29. November 2022 in Düsseldorf statt.

Es wurden zwölf Kategorien ausgezeichnet, insgesamt gab es über 130 Bewerbungen. Auf Basis der schriftlichen Bewerbung folgte ein Pitch der jeweiligen Top 3 pro Kategorie. Der Pitch erfolgte via Zoom vor einer Jury: Hier präsentierte Lisa Reiser das Projekt für das Team. Die besten drei jeder Kategorie wurden nach Düsseldorf eingeladen, um den Preis persönlich entgegenzunehmen.

Bereits im Vorjahr wurde unsere Praxisgruppe Dispute Resolution bei den "Best of Legal" Awards ausgezeichnet und belegte Platz 3 in der Kategorie „(Praxisgruppen-) Team des Jahres“.



v.li.: Dr. Nicolas Gremminger, Dr. Lisa Reiser, Dr. Markus Altenkirch aus unserem Dispute Resolution Team während der Preisverleihung

STRIVE Awards: Baker McKenzie Partnerin Anahita Thoms geehrt



Am 3. September 2022 wurden im Berliner Metropol Theater erstmalig die STRIVE Awards verliehen. Geehrt im Zuge dieser Preisverleihung wurden sechs Frauen, die in ihrem Bereich Herausragendes geleistet haben. Baker McKenzie Partnerin Anahita Thoms wurde mit dem Strive Sustainability Award ausgezeichnet. Die Preisträgerinnen wurden von einer Jury ausgewählt, die sich für mehr Sichtbarkeit von Frauen einsetzen, darunter Dr. Sigrid Nikutta, Vorstand Güterverkehr der Deutsche Bahn AG), Alexander Sixt, CEO der Sixt SE, und Tina Müller, ehem. CEO der Douglas GmbH.



Anahita Thoms LL.M.

Anahita Thoms LL.M. leitet die internationale Handelspraxis bei Baker McKenzie in Deutschland und ist Global Sustainability Lead Partner der Industriegruppe "Industrials, Manufacturing & Transportation". Sie leitet zudem das deutsche Inclusion & Diversity Committee der Kanzlei. Ihre Praxis konzentriert sich auf Business & Human Rights, internationale, europäische und nationale Nachhaltigkeitsregulierungen, Sanktions- und Exportkontrollrecht, ausländische Direktinvestitionen, Compliance sowie interne und externe Ermittlungen. Sie erhielt diverse Auszeichnungen für ihre Arbeit, darunter 100 einflussreichste Frauen in der deutschen Wirtschaft (manager magazin), International Trade Lawyer of the Year (Deutschland) bei den ILO Client Choice Awards 2020, Young Global Leader des World Economic Forum, Capital 40 under 40, International Trade Lawyer (New York) bei den ILO Client Choice Awards 2016. Sie setzt sich gegen Moderne Sklaverei und allgemein für Nachhaltigkeitsthemen ein.



Die ZEIT Verlagsgruppe und kununu: Platz 13 für Baker McKenzie im "Most Wanted Employer Ranking"



Die ZEIT Verlagsgruppe und die Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu ermittelten gemeinsam 2022 erstmalig die 1.000 beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland und vergaben zum ersten Mal das Arbeitgebersiegel **"Most Wanted Employer"**. Dafür wurden über eine Millionen Unternehmen analysiert und knapp 5 Millionen Arbeitgeberbewertungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf kununu ausgewertet.

Das Ranking wurde anhand von drei Kriterien ermittelt: die Weiterempfehlungsrate, die ein Unternehmen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht, der Bewertungsscore der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf Monate und die Anzahl an Bewertungen auf kununu innerhalb der letzten zwölf Monate.

Unter den 26 verschiedenen Arbeitgeberkategorien erreichte Baker McKenzie in der Kategorie "Steuerberatung I Wirtschaftsprüfung I Recht" den 13. Platz

(<https://www.zeit.de/angebote/most-wanted-employer-2022/finance-law-tax-insurance/steuerberatung-wirtschaftspruefung-recht>).

Wir freuen uns über jede Bewertung von Ihnen auf kununu, um potentiellen künftigen Kolleginnen und Kollegen auch hier einen Einblick in unser „Life with Baker“ zu geben – Ihre Bewertung können Sie unter diesem Link abgeben:

<https://www.kununu.com/de/insights?forms=bewerten.gehalt.kultur&profile=b139e58a-0b64-4598-bcc3-9835048e50df>

JUVE Handbuch Steuern 2022: Baker McKenzie ist "Kanzlei des Jahres für Verrechnungspreise"

Der JUVE Verlag zeichnete erstmalig mit Erscheinen des JUVE Handbuchs Steuern 2022 "Kanzleien des Jahres" aus. Unsere Kanzlei erhielt in diesem Zuge die Auszeichnung als "Kanzlei des Jahres für Verrechnungspreise".

Das Team von JUVE Steuermarkt analysierte und bewertete lt. eigenen Angaben nach aufwendigen Recherchen bei Kanzleien und deren Mandanten die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der deutschen Steuerberatungsgesellschaften in sechs Regionen und zehn Fachgebieten.

Weitere Ausführungen der JUVE Redaktion finden Sie unter diesem Link:

<https://www.juve-steuermarkt.de/juve-rankings/berater/kanzlei-des-jahres-verrechnungspreise-2/>.

Kanzlei des Jahres für Verrechnungspreise

JUVE Handbuch Steuern 2022

Baker McKenzie.



WCKGUSIG
Baker



Baker McKenzie Stipendium für mehr Chancengleichheit

Vor allem im Jurastudium und auch in der Rechtsbranche ist "Social Mobility" – also „soziale Mobilität“ zwischen zwei Schichten - sehr gering. Ein Großteil der Jurastudierenden kommt aus Juristen- oder Akademikerhaushalten. Aus diesem Grund möchte Baker McKenzie jene Jurastudentinnen und -studenten gezielt fördern, denen aufgrund von kulturellen, finanziellen oder familiären Gründen der Zugang zum Juralernen erschwert ist.

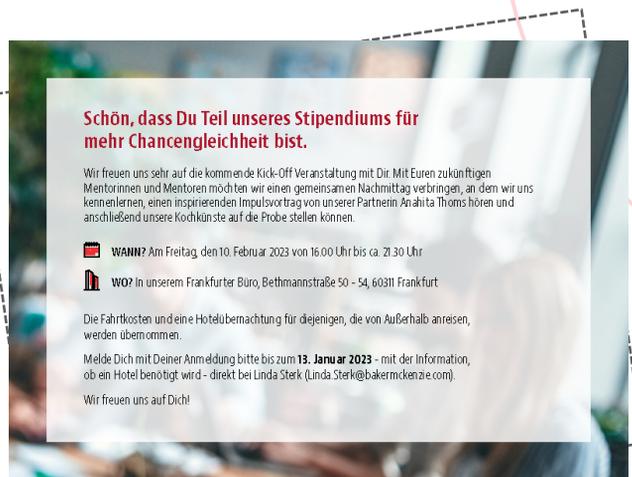
Das Stipendium wurde 2022 ins Leben gerufen und wird im Februar dieses Jahres starten. Die Kickoff-Veranstaltung findet am 10. Februar 2023 in unserem Frankfurter Büro statt. Hier werden Anwältinnen und Anwälte, Mentorinnen und Mentoren sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten erstmals aufeinandertreffen und sich persönlich kennenlernen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwartet unter anderem ein spannender Impulsvortrag unserer Partnerin Anahita Thoms, ebenso wie ein gemeinsamer Besuch im Kochstudio.

Mit Beginn der Kick off-Veranstaltung werden circa 20 Stipendiatinnen und Stipendiaten für ein Jahr im Zuge unterschiedlicher Aktionen persönlich und fachlich gefördert.

Das Stipendium besteht aus verschiedenen Elementen:

- ❖ Vierteljährliche Mentoring Circle mit Partnerinnen und Partnern, Associates und HR
- ❖ Studienberatungshotline
- ❖ Garantierter Praxiseinsatz in einem unserer vier deutschen Büros
- ❖ Ggf. Einsatz in einem unserer internationalen Büros mit finanzieller Unterstützung
- ❖ Kick-Off Event und "Hand Over" Event an die nächste Stipendiaten Generation
- ❖ Kostenloser Zugang zur Jurafuchs Lern-App
- ❖ u.v.m.

Neugierig? Für weitere Informationen wenden Sie sich gerne an Caroline Wösthoff (caroline.woesthoff@bakermckenzie.com) und Linda Sterk (linda.sterk@bakermckenzie.com).



Baker McKenzie erneut Förderpartner der Digital Study



Zum zweiten Mal ist unsere Kanzlei Förderpartner der [Digital Study](#). Bei der Digital Study handelt es sich um eine wissenschaftliche Studie zur "Digitalisierung der juristischen Ausbildung und Berufspraxis". Sie ist Deutschlands größte Studie zur Digitalisierung in der juristischen Ausbildung und Arbeit und wird unter wissenschaftlicher Leitung von Prof. Dr. Mikhail S. Spektor (Psychologie) durchgeführt.

Die Digital Study ist ein gemeinsames Projekt von [gesetze.io](#), dem Justizministerium Nordrhein-Westfalen, dem Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften, ELSA-Deutschland, der Legal (R)evolution, This is Legal Design und dem Deutschen Institut für Rechtsabteilungen und Unternehmensjuristen. Zentraler Gegenstand der Studie ist eine anonyme Umfrage unter Jurastudierenden, Rechtsreferendarinnen und -referendaren, Juristinnen und Juristen in Kanzleien sowie Unternehmensjuristinnen und -juristen.

Die Herausgeber verstehen diese Studie als Informationsmedium, Impulsgeber und Gradmesser der Digitalisierung im juristischen Umfeld. Die Ergebnisse der Studie wieder im Winter 2022/23 publiziert.





Neues aus dem Career Mentorship Program

CMP Summer Camp 2022 – im Zeichen von Verhandlungsführung und "Secret Crime"

Unser CMP Summer Camp 2022 fand nach zwei Jahren wieder in Präsenz statt. Das Event, zu dem wir am Wochenende des 16./17. Juli nach Frankfurt einluden, war für alle Mentees eine schöne Gelegenheit, die neuen CMP-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer kennenzulernen und sich mit Mentorinnen und Mentoren zu treffen oder diese kennenzulernen.

Diesmal drehte sich alles rund um das Thema „Verhandlungsführung“ und "Secret Crime". Gemeinsam tauchten wir in die Welt der Verhandlungstaktiken, Kriminalfälle und "Lost Places" ein. Dr. Oliver Socher LL.M., Banking & Finance Partner und EMEA Banking & Finance Chair, eröffnete am Samstagmorgen das gemeinsame Wochenende und begrüßte alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Darauf folgte ein spannender Workshop, durchgeführt vom renommierten Verhandlungsexperten aus London Chula Rupasinha, einem ehemaligen Krisenunterhändler der London Metropolitan Police, und seinem Team. Neben zahlreichen Impulsen rund um das Thema Kommunikation gab es Berichte aus erster Hand über Verhandlungsstrategien in extremen Krisensituationen, u.a. Verhandlungen in Fällen von Geiselnahme. Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst wurden als Krisenvermittler auf die Probe gestellt. Zum Abschluss des Samstags ging es bei herrlichem Wetter auf eine Skyline-Schiffahrt entlang dem Main inklusive interaktivem Krimi-Dinner.



von links: David Weiß, Raphael Menges, Ramona Ilg, Lena Kern, Wendelin Wiedemer, Henrik Volkmann, Simone Weinfurter



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des CMP Summer Camps auf der Dachterrasse des Frankfurter Büros

Auch der Sonntag stand ganz im Zeichen der Verhandlungsführung und Verhandlungsstrategien. Diesmal war Dr. Max Oehm, LL.M., Senior Associate der Dispute Resolution Gruppe, für unsere Mentees vor Ort, um ihnen anhand anschaulicher Praxisbeispiele unterschiedliche Verhandlungstaktiken im Anwaltsleben näherzubringen. Zum Abschluss durften alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Blick hinter die Kulissen des alten Polizeipräsidiums in Frankfurt werfen. Gänsehaut und Abenteuer waren programmiert.

Es war uns eine Freude, uns in der Großen Runde mit Mentees, Mentorinnen und Mentoren getroffen zu haben.

Das CMP Summer Camp
Neben dem Networking-Charakter steht bei unserem CMP Summer Camp die Idee im Vordergrund, den potentiellen Nachwuchsjuristinnen und -juristen Inhalte zu vermitteln, mit denen wir uns als Kanzlei – häufig als Vorreiter – beschäftigen. So waren dies in der Vergangenheit z.B. Themen wie Compliance, Datenschutz, Legal Tech und das Thema bGreen.



von links: Susanne Rönnecke, Max Oehm, Florian von Edlinger, Sofian Djebbari, Annabel Dornauer

Baker McKenzie.

Life with Baker

CAREER MENTORSHIP PROGRAM IM TANDEM HOCH HINAUS

Sie möchten von unseren erfahrenen Mentorinnen und Mentoren auf Ihrem Ausbildungsweg begleitet werden? Seit Beginn des Programms im Jahr 2008 konnten bereits über 200 Tandems vom gemeinsamen Austausch profitieren und Talente durch unser außergewöhnliches Programm gefördert werden – nutzen auch Sie diese Chance.

UNSER CAREER MENTORSHIP PROGRAM BASIERT AUF DREI SÄULEN:

- Individuelles Coaching:** Zu allen persönlichen und fachlichen Themen rund um die Ausbildung – LL.M., Referendariat, Promotion etc.
- Aus- und Weiterbildung:** Durch unsere vielfältige Mentorship University mit Hard- und Soft-Skill-Seminaren (z.B. Gehirn auf Zack, Bilanzkunde), Repetitorien für Referendare, Auslandswahlstation und unser Online Englisch Training
- Networking:** Teilnahme an zahlreichen Veranstaltungen, wie zum Beispiel an unserem Summer Camp an einem unserer internationalen Standorte, unserer Nachwuchsweltnachtsfeier und Zeitschriftenrundschauen (Einblicke in die Praxisgruppen und deren Business).

WAS SOLLTEN SIE MITBRINGEN?
Das Career Mentorship Program richtet sich an angehende Juristen und Wirtschaftsjuristen, die eine Affinität zu wirtschaftlichen Themen und Entwicklungen haben und aktuelle Themen wie Innovation, Digitalisierung und Legal Tech proaktiv mitgestalten möchten.

Baker McKenzie gehört mit rund 4.700 Anwälten in 45 Ländern zu den größten und leistungsstärksten Wirtschaftskanzleien der Welt.

In Deutschland sind wir in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main und München mit mehr als 200 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 Ihre Bewerbung für unser nächstes Auswahlverfahren bis zum 14. April 2023 (Bewerbungsfrist).

Baker McKenzie
Rechtsanwalts- und Steuerberatungsgesellschaft mbH
Bettmanstraße 50-54, 60311 Frankfurt am Main
Caroline Woesthoff, +49 69 2 99 08 383
caroline.woesthoff@bakermckenzie.com
www.bakermckenzie.com

Sämtliche Bezeichnungen richten sich an alle Geschlechter.



Führung durch das Alte Polizeipräsidium in Frankfurt am Main

Schwarz auf Weiß

Im Talent Rocket Karrieremagazin sprechen Claudia Trillig, Director Recruiting & Professional Development, und Dr. Steffen Scheuer, Partner und Co-Leiter der Praxisgruppe Employment, beide Baker McKenzie, über die Programme der Kanzlei "bAgile" und "BakerWellbeing".

"Wir haben Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen"



Claudia Trillig

Claudia Trillig ist Director HR von [Baker McKenzie](#) Deutschland und seit mehr als 20 Jahren im Frankfurter Büro tätig. Zu ihren Kernthemen gehören u.a. flexible und langfristige Karrierewege – getreu dem Motto: Marathon, nicht Sprinter – und in diesem Zusammenhang auch die Initiativen "bAgile" und "Wellbeing". Sie selbst arbeitet seit 2004 bei Baker in Teilzeit und schon immer zum Teil im Büro und zum Teil von zu Hause.



Dr. Steffen Scheuer

Dr. Steffen Scheuer ist Partner und Co-Leiter der Praxisgruppe Employment bei Baker McKenzie sowie u.a. Hiring Partner des Münchener Büros. Er ist seit rund 20 Jahren in der Kanzlei tätig, seit 2008 als Partner. Sein Associate Training Program führte ihn in die Baker-Büros in San Francisco und Palo Alto, heute ist er selbst Mentor. Als Vater von drei Kindern schätzt er die Möglichkeiten von "bAgile", die ihm Freiraum bietet, seinen Arbeitsort und seine Arbeitszeit zu gestalten.

Herr Dr. Scheuer, die "bAgile" Initiative ermöglichte Mitarbeiter*innen bei Baker McKenzie bereits vor der Pandemie, Arbeitsplatz und -zeit individuell zu gestalten. Inwiefern war hierdurch die Umstellung auf Home Office besser zu bewerkstelligen und lässt sich Ihrer Ansicht nach Privates und Berufliches durch Remote Arbeiten überhaupt trennen?

Dr. Steffen Scheuer: Die pandemiebedingte Umstellung auf Home Office im Frühjahr 2020 mussten wir alle ja sehr spontan bewältigen. Das ist bei Baker McKenzie hervorragend gelungen. Dazu mag ein Stück weit auch beigetragen haben, dass wir schon lange Zeit vor der Pandemie eine "bAgile" Regelung und die zugehörigen IT-technischen Grundvoraussetzungen implementiert hatten. Aber viel mehr beigetragen haben die Mitarbeiter*innen, angefangen von unseren Praktikant*innen, Referendar*innen über die Sekretariate und Professional Business Service Kolleg*innen hin zu den Anwalt*innen – alle haben diese Herausforderung sehr schnell und aktiv angenommen. Im Ergebnis haben wir unsere (Mandats-)Arbeit ohne Qualitätsverlust einfach fortgesetzt. Ich bin erstaunt, wie gut und nahtlos dies von ein auf den anderen Tag geklappt hat.

Ob sich Privates und Berufliches durch Remote Arbeiten besser oder schlechter trennen lässt, kann man nicht pauschal beantworten. Das kommt sehr darauf an, in welcher Lebensphase man sich befindet, welche berufliche Position man bekleidet und nicht zuletzt, wie die privaten Räumlichkeiten ausgestattet sind.

Ich persönlich empfinde das Home Office als Bereicherung, weil ich sehr viel mehr Zeit mit meinen Kindern verbringen kann. Insofern ist die in der Frage unterstellte fehlende Trennung von Privatem und Beruflichem für mich sogar bereichernd. Das mag für eine/n noch alleinstehende/n und kinderlose/n Berufsanfänger*in, die/der soziale Kontakte zu guten Teilen am Arbeitsplatz hat, völlig anders sein. Deshalb wird es bei der Flexibilisierung darauf ankommen, den Mitarbeiter*innen unterschiedliche Wahlmöglichkeiten zu geben.



Schwarz auf Weiß

Sie sind Employment Partner bei Baker McKenzie und Hiring Partner des Münchener Büros. Wie können Sie in Ihrer Position und die Führungsebene bei Baker McKenzie Kolleg*innen sowie Berufseinsteiger*innen unterstützen?

Dr. Steffen Scheuer: Die Hauptaufgabe besteht nach meiner Überzeugung darin, den Berufseinsteiger*innen Orientierung und Halt zu geben und sie gleichzeitig individuell zu fördern. Dazu gehört auch, dass man sie früh mit Verantwortung betraut und sie auch einmal ins sprichwörtliche kalte Wasser springen lässt.

Ich selbst kann mich noch gut an meinen Berufseinstieg in unserer Kanzlei erinnern. Was mir damals am meisten geholfen hat, war das Gefühl, vom ersten Tag an ernst genommen zu werden und echt mitarbeiten zu dürfen. Dazu gehörte auch, dass mein damaliger Mentor immer an meiner Seite war, wenn es in Mandaten stressig wurde und ich Unterstützung benötigte. Ich meine, dass auch heute noch die richtige Mischung aus Fördern und Fordern die beste Unterstützung für Berufseinsteiger*innen ist. Deshalb orientiere ich mich als Mentor und Führungskraft nach wie vor an diesen Grundsätzen.

Hat sich das Remote Arbeiten unmittelbar nach Beginn der Pandemie 2020 auf das Arbeitsklima ausgewirkt und wie wird die Zusammenarbeit innerhalb der verschiedenen Teams bzw. Praxisgruppen bewerkstelligt?

Dr. Steffen Scheuer: Die Zusammenarbeit funktioniert hervorragend und ohne jeden Qualitätsverlust. Wir haben während der Pandemie zahlreiche Berufsanfänger*innen in unserer Praxisgruppe integriert und auch das hat sehr viel besser funktioniert, als ich das vermutete hatte. Klar ist aber auch, dass der persönliche Austausch fehlt. Wir haben daher versucht, so viele persönliche Treffen wie möglich durchzuführen.

Es ist uns gut gelungen, die Phasen, in denen das Pandemiegeschehen geringer und die rechtlichen Vorgaben weniger streng waren, zu nutzen, um die Mitarbeiter*innen auch physisch zusammenzubringen. Bei diesen Treffen hat man sehr schnell gemerkt, dass persönliche Treffen für die Stimmung im Team unerlässlich sind. Mit Videocalls ist das auf Dauer nicht zu ersetzen und wir hoffen alle, dass wir möglichst bald wieder zu einer neuen Routine bei persönlichen Meetings kommen werden.

Frau Trillig, zum 1. Februar 2022 verabschiedete Baker McKenzie eine weiterentwickelte "bAgile"-Policy, in der die Erfahrungen des mobilen Arbeitens während der Pandemie beachtet wurden. Was genau beinhaltet diese neue Richtlinie und worauf haben Sie und das HR-Team besonders geachtet?

Claudia Trillig: Im Kern unserer weiterentwickelten "bAgile" Policy steht das Angebot eines „2+2+1“ Modells. Das bedeutet konkret: Arbeiten an zwei Tagen im Büro, an zwei Tagen mobil und einen Tag in Absprache mit der/dem Mentor*in bzw. Vorgesetzten, ob aus dem Büro oder mobil gearbeitet werden kann.

Wichtig ist uns der Fokus auf Ergebnisse und weniger die Frage, wo die Kolleg*innen diese erbringen. Wir verstehen uns als innovatives Unternehmen, das neben den Bedürfnissen unserer Mandanten die Bedürfnisse der Generationen X, Y und Z im Blick hat. Wir kennen und beobachten die Marktentwicklungen sehr genau und wissen, dass diese Generation besonderen Wert legen auf Flexibilität. In unterschiedlichen Lebensphasen gibt es verschiedene Bedürfnisse nach Raum und Zeit und das spiegelt unsere "bAgile" Policy wider.

Gleichzeitig war uns wichtig sicherzustellen, dass das System reibungslos funktioniert, die Mandanten besten Service erhalten und wir dies auch in der Praxis umsetzen können – nicht nur "technisch", sondern auch mit den damit einhergehenden Führungsanforderungen, den Herausforderungen an Teamarbeit, die Bindung an die Kanzlei u.v.m.



Schwarz auf Weiß

Wie konnte Baker McKenzie Berufseinsteiger*innen während der Pandemie unterstützen und gibt es spezielle Programme oder Formate, die den Kontakt zwischen den Mitarbeiter*innen erleichtern?

Claudia Trillig: Ganz gleich, ob während oder außerhalb der Coronapandemie: Jede/r neue Associate bekommt eine/n erfahrene/n Kollegin/Kollegen zur Seite gestellt für alle Fragen und zur Orientierung – eine/n sog. "Buddy". Hilfreich ist dies vor allem, um sich in den ersten Wochen in der Kanzlei zurechtzufinden, zu wissen, wer die richtigen Ansprechpartner*innen für bestimmte Themen sind und für alle weiteren Fragen, die anfangs aufkommen. Zudem gibt es in den ersten Wochen für unsere Einsteiger*innen ein Professional Development Gespräch mit HR, in dem es u.a. rund um Aus- und Weiterbildung und die eigene Karriereplanung geht.

Wie Steffen Scheuer eingangs erwähnte, änderte sich im Zuge des "Lockdowns" die Situation in unserer Kanzlei von einem Tag auf den anderen: Fast alle Kolleg*innen arbeiteten von zu Hause aus. Unsere neuen Kolleg*innen profitierten daher – wie alle übrigen Kolleg*innen auch – von unserer Initiative "StayConnected", die wir quasi über Nacht aus der Taufe hoben. Es handelt sich um eine virtuelle Programmreihe, um den Kontakt und Austausch untereinander zu fördern. Ziel war es, Kolleg*innen in diesen besonderen Zeiten zu motivieren und zu verbinden.

Neben Networking boten und bieten wir unterschiedliche virtuelle Angebote an – von E-Learnings, Impulsvorträgen, Q&A Sessions, Networking-Treffen und Fitnessangeboten. Inzwischen läuft unsere "StayConnected" Initiative seit mehr als zwei Jahren und wird von den Kolleg*innen gut angenommen.

Sie sind seit über 20 Jahren bei Baker McKenzie tätig. Inwiefern hat sich Ihrer Meinung nach die Sichtweise auf flexible Arbeitszeiten auf dem juristischen Arbeitsmarkt verändert?

Claudia Trillig: Ganz eindeutig ist es so, dass vor 20 Jahren das Arbeiten im Büro gang und gäbe war. Heute orientiert sich Führung viel stärker an Zielvereinbarungen und Ergebnissen. Durch unsere internationale Ausrichtung hatten wir zwar schon seit Längerem einen Fokus hierauf, doch heute mehr denn je. Es geht darum, die Bedürfnisse nach Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes zu respektieren.

Heutzutage ist es normal und auch erwünscht, dass Kolleg*innen sich Pausen etwa für Sport oder "Family Time" nehmen und über den Tag gestreckt arbeiten – anstelle des Modells "9 till 6".

Herr Dr. Scheuer, welche Erfahrungen haben Sie als Hiring Partner zuletzt in Bewerbungsprozessen gemacht? Ist das Interesse am mobilen Arbeiten sichtlich gewachsen und sind flexible Modelle wie "bAgile" ein Vorteil gegenüber anderen Kanzleien?

Dr. Steffen Scheuer: Natürlich spielt das mobile Arbeiten in Bewerbungsprozessen heute eine bedeutsame Rolle. Wir spüren, dass das Thema die Bewerber*innen bewegt und dass sie auch direkt danach fragen. Meine Beobachtung ist gleichzeitig, dass die Flexibilität häufig als Option für die Bewerber*innen wichtig ist, d.h. in der Praxis gar nicht so umfangreich im Home Office gearbeitet wird, wie man es wegen der Bedeutung des Themas im Bewerbungsprozess vermuten würde. Ich erkläre mir das dadurch, dass viele Kolleg*innen den regelmäßigen persönlichen Austausch mit anderen Associates sehr schätzen und deshalb gerne ins Büro kommen.

1. Ich glaube nicht, dass wir als Baker McKenzie gegenüber dem Wettbewerb einen relevanten Vorteil durch "bAgile" haben. Denn mittlerweile gehört das mobile Arbeiten fast schon zum Standard und kaum einer unserer Wettbewerber leistet sich noch das Fehlen einer entsprechenden Regelung. Entscheidender als die Regelung selbst ist die Frage, wie sie in der Praxis umgesetzt wird. Da wiederum sehe ich Baker McKenzie im Wettbewerb sehr gut aufgestellt.



Schwarz auf Weiß

Arbeiten aus dem Home Office kann auch viele Schwierigkeiten, wie etwa fehlende soziale Kontakte oder die Vereinbarung von Familie und Beruf, mit sich bringen. Welche Herausforderungen sind Ihnen und Ihren Kolleg*innen während der Pandemie begegnet?

Dr. Steffen Scheuer: Wir haben während der Pandemie unsere Büros weitgehend mithilfe ausgetüftelter Hygienekonzepte offenhalten können. Abgesehen von recht kurzen Zeiträumen war daher niemand dazu gezwungen, von zu Hause zu arbeiten.

Natürlich ist es so, dass Kolleg*innen mit Kindern aus anderen Gründen häufig von zu Hause arbeiten mussten, zum Beispiel, weil die Kinder nicht in die Kita oder Schule gehen konnten. Diese Kolleg*innen haben in den letzten zwei Jahren sehr viel geleistet. Ich behaupte, dass es in vielen Fällen hier nicht so sehr um die Vereinbarung von Familie und Beruf ging, sondern einfach darum, gesund durch die Pandemie zu kommen. Mit Blick nach vorne wird es nach der Pandemie darum gehen, Home Office als Baustein für eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf zu verstehen, den die Kolleg*innen eigenverantwortlich nutzen können.

Gleiches gilt für die Aufrechterhaltung der sozialen Kontakte. Das bleibt im Kern die Eigenverantwortung der Kolleg*innen. Wir können als Arbeitgeber regelmäßig Foren für persönliche Treffen organisieren und werden das auch tun. Ich habe keine Zweifel daran, dass wir hier sehr schnell zu einer guten Normalität zurückfinden.

Wie wird die neue "bAgile" Initiative bei den Mitarbeiter*innen angenommen und wird ein solches Modell Ihrer Auffassung nach festen Fuß in der Kanzleiwelt fassen können oder ist die Rückkehr zur klassischen „Büroarbeit“ schon vorprogrammiert?

Dr. Steffen Scheuer: Ich glaube nicht, dass das mobile Arbeiten wieder verschwinden wird. Gleichmaßen sehe ich auch nicht, dass unsere Büros künftig verwaisten. Wir sehen bereits jetzt, dass die meisten Kolleg*innen das Büro als ihren regelmäßigen Arbeitsplatz begreifen und das Home Office als Alternative, von der anlassbezogen ein bis zwei Tage pro Woche Gebrauch gemacht wird. Ich bin mir sicher, dass dieses Modell in absehbarer Zeit zum Normalfall werden wird. Wir beobachten die Entwicklung weiterhin aufmerksam.

Frau Trillig, bei Baker McKenzie werden die Mitarbeiter*innen neben der "bAgile" Initiative auch durch eine weitere Initiative unterstützt: "BakerWellbeing". Welche Themen und Bereiche werden hierbei fokussiert, für wen stehen die Angebote offen und aus welchen Gründen wurde diese Initiative ins Leben gerufen?

Claudia Trillig: "BakerWellbeing" ist eine globale Initiative unserer Kanzlei, die sich an alle Kolleg*innen weltweit richtet. Im Zentrum stehen die Themen Gesundheit und Wohlbefinden. Unsere Kanzlei hat diese Initiative ins Leben gerufen, weil wir eine Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen haben. Uns ist es wichtig, dass sich Kolleg*innen langfristig bei uns gut aufgehoben und wohlfühlen – um es in der Sprache des Sports auszudrücken: als "Marathonläufer" statt als "Sprinter".

Wir bieten im Rahmen von "WellBeing" zahlreiche Bausteine rund um die physische und psychische Gesundheit an – aufgeteilt in die vier Bereiche "Physical", "Social", "Mental" und "Professional". Der Bereich "Physical" umfasst etwa Angebote zur körperlichen Fitness wie CrossFit, Yoga, Power Training im Fitnessstudio, Krafttraining und seit der Pandemie auch virtuelle Yogakurse, Meditation, Webinare zu Schlaf und Kinderyoga für Kinder von Kolleg*innen.

"Social" stellt (virtuelle) Events in den Fokus ebenso wie Betreuungsmöglichkeiten durch den pme Familienservice und unsere Kinderbüros. Im Bereiche "Professional" widmen wir uns der Aus- und Weiterbildung, dem Coaching und hier spielen "bAgile" und Home Office eine entscheidende Rolle. "Mental" umfasst u.a. vertrauliche Unterstützungsangebote für alle Mitarbeiter*innen in allen Lebenslagen – das sog. External Assistance Program – und auch die Möglichkeit für Kolleg*innen, Point One Kontakte anzusprechen, wenn sie etwas am Arbeitsplatz beschäftigt, sei es eigene Erfahrungen oder das Verhalten anderer. In jedem Büro weltweit haben wir Point One Kontakte im Rahmen unseres "Code of Business Code" eingerichtet.

Schwarz auf Weiß

Wie werden die Angebote von den Mitarbeiter*innen angenommen und welches Feedback haben Sie bisher erhalten?

Claudia Trillig: Insgesamt sehr gut – wengleich natürlich sehr unterschiedlich. Wie die Angebote angenommen werden, hängt von vielen Faktoren ab, etwa, in welcher Situation sich die Kollegin/der Kollege befindet, wie die individuelle Persönlichkeit ist, welche externen Faktoren einen beeinflussen u.v.m. Das Feedback ist gut und es gibt seitens der Kolleg*innen auch Verbesserungsvorschläge, die wir aufgreifen. Wir verstehen dies als fließenden Prozess, in dem wir voneinander lernen können. Eine Rückmeldung ist natürlich immer freiwillig, denn Angebote wie das External Assistance Program sind ein vertraulicher Platz.

"BakerWellbeing" ist eine globale Initiative der Kanzlei. Unterscheiden sich die einzelnen Angebote der verschiedenen Standorte?

Claudia Trillig: Die Angebote sind in unseren Büros zunächst einmal für alle Kolleg*innen gleich. Selbstverständlich unterscheiden sie sich nach Sprache oder ggf. bei rechtlichen Fragen. Gleichzeitig kann jedes Büro zusätzliche Angebote machen, wie z.B. wir in Deutschland mit unserer "bAgile"-Policy mit dem 2-2-1 Angebot, den flexiblen Karrierewegen, Sportangeboten u.v.m.

Spielt das Thema "Wellbeing" bzw. Work-Life-Balance für junge Anwält*innen heutzutage auch eine große Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers, Frau Trillig?

Claudia Trillig: Der Fokus der Generationen X, Y und Z hat sich teilweise verschoben. Sie wollen auch mehr als frühere Generationen: Eine anspruchsvolle, herausfordernde Tätigkeit, eine ausgewogene Work-Life-Balance, ein gutes Gehalt – und dies sollte im Einklang stehen mit der eigenen Gesundheit, gepaart mit der Thematik Nachhaltigkeit, die der Wunscharbeitgeber ernst nehmen sollte. Wir als Arbeitgeber dieser Generationen haben diese Entwicklung im Blick und können mit unseren Initiativen wie "bAgile" und "Wellbeing" den Bedürfnissen gerecht werden.

Ihr Fazit?



Claudia Trillig: Unsere Arbeitsbeziehungen werden sich vollständig verändern – wir haben vermutlich noch keine Ahnung, wie sehr. Das wird uns vor ganz neue Herausforderungen stellen. Es wird darum gehen, im Hinblick auf "bAgile" das Thema Führung neu zu definieren, da Kolleg*innen vermehrt mobil arbeiten werden, und gleichzeitig die Bindung und den Austausch im Team im Blick zu haben. "WellBeing" wird noch einmal mehr an Bedeutung gewinnen. Aus HR Sicht sind dies spannende Herausforderungen – auch wenn es darum geht, Talente in einem gewandelten Marktumfeld zu gewinnen.

Dr. Steffen Scheuer: Persönlich habe ich sehr gute Erfahrungen mit der Arbeit aus dem Home Office gemacht und empfinde die Flexibilität bereichernd. Bei der Diskussion sollte man aber nicht unterschätzen, dass mit der Flexibilisierung auch ein Stück Struktur verloren geht, die durch den Rahmen eines Büroarbeitstages vorgegeben ist. Das bedeutet mehr Eigenverantwortung. Auch die sog. Work-Life-Balance ist von dieser Eigenverantwortung betroffen. Als Arbeitgeber können wir dafür zwar einen guten Rahmen schaffen, aber nicht jeden Einzelfall regeln. Ich bin zuversichtlich, dass wir die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt gut meistern werden, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen auf Augenhöhe begegnen und offen über die wechselseitigen Anforderungen aneinander sprechen.

Vielen Dank, Frau Trillig und Herr Dr. Scheuer!



Schwarz auf Weiß

In "JURA Info" von JURA Juristische Ausbildung berichtete unsere Partnerin Julia Braun, LL.M. über ihren Karriereweg und wie es ihr gelang, u.a. mit der Unterstützung der Kanzlei in Sachen Frauenförderung und flexibler Arbeitszeitmodelle, ihr Ziel zu erreichen.



Julia Braun LL.M.



In Teilzeit zur Partnerin ernannt

Von Julia Braun

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

Teilzeitmodelle erlauben es so zu arbeiten, wie es zu der eigenen Karriere- und Lebensphase passt. In der heutigen Arbeitswelt ist das Arbeiten in Teilzeit schon längst kein Fremdwort mehr und auch Kanzleien reagieren zunehmend auf das Bedürfnis nach Flexibilität und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance. Ich selbst arbeite als Partnerin in Teilzeit und wurde außerdem in meiner Teilzeit-Tätigkeit zur Partnerin ernannt. Immer wieder werde ich gefragt, wie das in der Praxis gelingt. Die Grundvoraussetzungen für beides sind: neben fachlicher Kompetenz ganz klar Freude an der Arbeit, Unterstützung durch die Kanzlei, Einsatzbereitschaft und zeitliche Flexibilität.

Mein Weg in die Partnerschaft

Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit liegt auf grenzüberschreitenden und inländischen M&A-, Private-Equity-, Wachstumskapital- und Venture-Capital-Transaktionen. Ich habe meine Kinder bekommen, als ich Mid-Level Associate war. Für jede meiner Töchter habe ich rund ein Jahr Elternzeit genommen und kehrte danach in die Position der Associate in Teilzeit in circa 70 Prozent zurück. Meine Tätigkeit in der Kanzlei hatte ich mir in Absprache mit meinem Team so eingeteilt, dass ich zwei volle Tage pro Woche und drei Tage bis nachmittags gearbeitet habe. Die zwei vollen Tage verteilte ich in der Woche wiederum nach Bedarf der Transaktion und nach Rücksprache im Team. Trotz kurzlebiger und bedingt zeitlich planbarer Arbeitstätigkeit als Corporate/M&A-Anwältin konnte ich meine Teilzeit-Tätigkeit so von Anfang an sehr gut mit der Transaktionsberatung vereinbaren. Eine wichtige Voraussetzung - und das war bei mir gegeben - ist die Zusammenarbeit und Organisation im Team.

Leadership Programme auf dem Weg in die Partnerschaft

Meine jetzige Kanzlei Baker McKenzie unterstützte mich dann auf dem Weg in die Partnerschaft. Drei Jahre vor meiner Ernennung zur Partnerin stieg ich in der Kanzlei als Counsel ein. Ich verstärkte mein Unternehmertum und baute meinen Business Case auf. Leadership-Programme speziell für Anwältinnen in unserer Sozietät legen ihren Fokus auf zielgerichtete Trainings zum beruflichen Empowerment, die intensive Zusammenarbeit der Teilnehmerinnen mit einem persönlichen Coach und die enge Begleitung und Impulsgebung durch Mentorinnen und Mentoren innerhalb der Kanzlei. So konnte ich meine Karriereziele konkretisieren und mich auf deren Umsetzung fokussieren sowie meinen Business Case hierauf aufbauend sinnvoll weiterentwickeln. In der Kanzlei sind die Initiativen zur Frauenförderung und flexible Arbeitszeitmodelle unabhängig vom Geschlecht keine Papiertiger, sondern essentieller Bestandteil der geschäftlichen Kanzleistrategie und im Mindset des Managements und aller Kolleginnen und Kollegen fest verankert.





Schwarz auf Weiß

Partnerin in Teilzeit

Heute liegt meine Arbeitszeit bei 80 Prozent Teilzeit. Sowohl die Akquise als auch die Mandatsbearbeitung verlaufen nicht anders als bei einer Vollzeitposition. Zur Mandantenakquise halte ich Vorträge, schreibe juristische Beiträge, nehme an Gesprächsrunden teil, besuche Veranstaltungen und werde empfohlen. Ich habe keine festen „kurzen“ oder „langen“ Tage mehr. Smartphone, Home Office und moderne Arbeitssoftware ermöglichen es mir, Mandatsarbeit flexibel innerhalb und außerhalb des Büros zu erledigen.

Unsere Kanzlei hat bereits vor vielen Jahren eine "bAgile" Initiative aus der Taufe gehoben, die ermöglicht, Arbeitsplatz und -zeit individuell und im Hinblick auf die eigenen Lebensumstände zu gestalten. Die Coronapandemie verlieh dem agilen Arbeiten in unserer Kanzlei noch einmal eine neue Bedeutung. Die Erfahrungen aus den Pandemie Jahren flossen in eine weiterentwickelte "bAgile" Initiative ein: Seit dem 1. Februar 2022 gilt in unseren deutschen Büros das "2+2+1" Modell - sprich, das Arbeiten an zwei Tagen im Büro, an zwei Tagen mobil und an einem Tag in Absprache mit Mentorin/Mentor oder Vorgesetzten, ob man aus dem Büro oder mobil arbeitet.

Die Erfahrung von mir sowie von Kolleginnen und Kollegen hat gezeigt: Für Mandanten ist es in der heutigen Zeit unerheblich, ob der benötigte Rechtsrat aus dem Kanzleibüro, dem Home Office oder vom Spielplatz aus kommt.

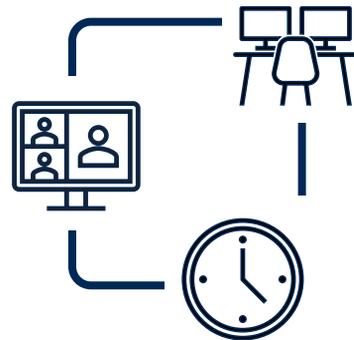
Teilzeit-Partnerschaft und M&A

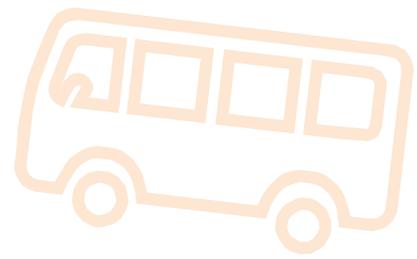
Ob sich Teilzeit mit der Anwaltstätigkeit, vor allem in der Partnerposition, vereinbaren lässt, kann auch Frage des Rechtsgebietes sein. So hat gerade die Transaktionsberatung von M&A-, Private Equity- und Venture Capital-Transaktionen den Ruf einer eher ungünstigen Work-Life-Balance.

Gerade in der Transaktionsberatung bietet es sich an, die Arbeitslast durch die Anzahl der zu betreuenden Mandate bzw. Transaktionen zu steuern. Auch ein Anwalt in Vollzeit kann in der Zeit, in der er für Mandat A eine Gerichtsverhandlung wahrnimmt oder einen Unternehmenskaufvertrag beurkundet, nicht gleichzeitig für Mandant B dasselbe tun. Natürlich, wenn beim Mandanten „die Hütte brennt“ und etwas besonders dringend ist, ist es wichtig, umgehend hierauf zu reagieren und eine rasche Lösung des rechtlichen Problems zu liefern. Eine hohe Erreichbarkeit für den Mandanten neben Freude an der Arbeit ist eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Anwaltstätigkeit in Partnerposition. Nicht zuletzt braucht es ein hohes Maß an Selbstorganisation, um das Teilzeitmodell als Partnerin erfolgreich und für sich selbst zufriedenstellend umsetzen zu können.

„Ein Ziel ohne Plan ist nur ein Wunsch“, stellte der Schriftsteller Antoine de Saint-Exupéry fest. Mir hat es auf meinem Weg zur Partnerschaft geholfen, mich stets auf mein Karriereziel zu fokussieren und mich darauf zu konzentrieren, dieses in die Praxis umzusetzen. Gepaart mit Selbstdisziplin und der Unterstützung der Kanzlei hinsichtlich Frauenförderung und flexibler Arbeitszeitmodelle ist es mir gelungen, mein eigenes Ziel zu erreichen.

Quelle: JURA Juristische Ausbildung Heft 9/2022, De Gruyter Verlag





Schwarz auf Weiß

Unser Associate David Weiss aus der Praxisgruppe Dispute Resolution gibt im "JURA Info" Teil von JURA Juristische Ausbildung Einblicke in seine Wahlstation bei Baker McKenzie in Dubai.



David Weiss

Wahlstation am Persischen Golf

Von David Weiss

David Weiss ist Associate in der Praxisgruppe Dispute Resolution bei Baker McKenzie in Frankfurt am Main und befasst sich schwerpunktmäßig mit Schiedsverfahren. Bis zu seinem Einstieg als Associate war er Mentee des Career Mentorship Program der Kanzlei.

Schon früh entdeckte ich das Gebiet der Streitbeilegung, besonders der Schiedsgerichtsbarkeit, und habe ich mich darauf spezialisiert. Als Anwalt in diesem Bereich führt man viele Verfahren mit internationalen Bezügen und in englischer Sprache. Der Rechtsbereich bietet sich somit auch ideal für eine berufliche Karriere im Ausland an. Schon während meiner Studienzeit wusste ich, dass ich später einmal meine Wahlstation in einem Auslandsbüro einer Großkanzlei absolvieren wollen würde – und zwar im Dispute Resolution Bereich.

Erste Schritte – welches Auslandsbüro?

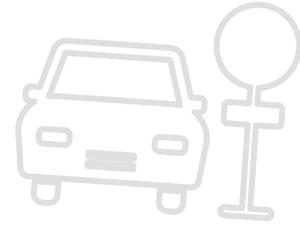
Vor rund sechs Jahren begann meine Karriere bei Baker McKenzie, zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Frankfurter Dispute Resolution Team und später als Referendar in der Anwaltsstation. Zu Beginn meiner Station sprach

ich meine Mentorin auf die bevorstehende Wahlstation an. Wir überlegten gemeinsam, welche Auslandsbüros – weltweit ist die Kanzlei mit 74 Büros vertreten – für meine Wahlstation in Betracht kämen.

Ich entschied mich für das Büro in Dubai. Dubai ist ein idealer Anlaufpunkt für internationale Schiedsverfahren und passte daher sehr gut zu meiner fachlichen Ausrichtung. Da ich schon mehrmals privat in Dubai war, wusste ich außerdem, dass ich mich dort wohl fühlen würde. Dem deutschen Winter entfliehen und stattdessen drei sommerliche Monate in Dubai verbringen? Das klang schon sehr verlockend. Hinzu kam, dass mein gesamtes Referendariat und somit auch meine Wahlstation in den Zeitraum der Corona-Pandemie fiel. Ich musste entscheiden, in welchem Land ich das geringste Risiko sah, dass die Auslandszuweisung nicht klappen könnte. Dubai hatte zum damaligen Zeitpunkt keine Einreisebeschränkungen für Ausländer und kam insgesamt gut durch die Pandemie.



Das Büro der Kanzlei im Viertel Business Bay in Dubai



Schwarz auf Weiß

Organisation der Auslandsstation

Die Auslandsstation zu organisieren war sehr unkompliziert. Ich musste im Wesentlichen nur die Dokumente bereithalten, die für das Visumverfahren nötig waren. Um den Rest kümmerten sich dankenswerterweise meine Mentorin und unser HR Team. Schwieriger gestaltete sich die gerichtliche Organisation. Das Gericht nahm zeitweise pandemiebedingt keine Auslandszuweisungen vor. Was folgte, war eine Phase der Unsicherheit. Ich erhielt immer wieder die gleiche Antwort: „Wir können Sie leider derzeit noch nicht offiziell zuweisen“. Nur wenige Wochen vor dem Antritt meiner Station erfuhr ich endlich, dass das Gericht die Station genehmigen würde.

Daraufhin begann ich sofort mit der Reiseplanung, für die mir die Kanzlei als Mentee des Career Mentorship Program einen Zuschuss gewährte. Ich buchte zunächst für den ersten Monat – von insgesamt einem Quartal – ein zentral in Downtown gelegenes Hotel, das vor allem bei Rucksacktouristen und Low-Budget-Reisenden beliebt ist. Meine Hoffnung war, hierdurch schnell Anschluss bei anderen Reisenden oder Expats zu finden. Außerdem wollte ich flexibel bleiben und mich noch nicht für die gesamten drei Monate binden. Ende September 2021 war es soweit. Mit meinem Koffer – ja, es war nur ein einziger! – und riesiger Vorfreude stieg ich in das Flugzeug nach Dubai.

Ankunft in Dubai und erstes Kennenlernen

Der Taxifahrer, der mich vom Flughafen zum Hotel brachte, erzählte mir, dass ich zu genau der richtigen Zeit gekommen sei. Dubai hatte nämlich die Hitzewelle der Sommermonate hinter sich. Mit gefühlten 45 Grad war es zwar noch extrem heiß, aber zumindest erträglich. Die erste Woche nach meiner Ankunft hatte ich noch frei. Ich nutzte die Zeit, um mich einzuleben und die Stadt noch besser kennenzulernen.

An meinem ersten Arbeitstag machte ich mich in Anzug und Krawatte und mit einem Hauch von Nervosität auf den Weg zu meinem Büro im nahe gelegenen Business Bay District. Ich war überwältigt von der Lage des Büros am Kanal mit Blick auf die Skyline und Burj Khalifa, dem höchsten Gebäude der Welt. Im Büro empfing mich sehr herzlich mein "Buddy", ein australischer Senior Associate, mit dem ich mir ein Büro teilte. Noch am ersten Arbeitstag nahm ich an meinem ersten Teammeeting teil. In dieser wöchentlichen Teambesprechung berichten Associates dem Partner über ihre Aktivitäten der vergangenen Woche und die anstehenden Aufgaben für die kommende Woche – und so auch ich während meiner Zeit dort.

Verschiedene Kulturen treffen aufeinander

Im Büro wie auch sonst in Dubai war es für mich besonders interessant zu sehen, wie zwei sehr unterschiedliche Kulturen aufeinandertreffen. Im ersten Moment ungewohnt war es zum Beispiel, dass viele meiner Kolleginnen und Kollegen in traditioneller Kleidung (Kandura und Abaya) zur Arbeit kommen und ihre Pausen für Gebete in den Büroräumen nutzen.

Insgesamt herrschte eine sehr freundliche, respektvolle und rücksichtsvolle Atmosphäre. Ich lernte gleichzeitig auch, dass es die emiratische Bevölkerung und die – zahlenmäßig viel größere – Bevölkerung gibt, die aus Expats besteht. Mein Eindruck war, dass beide Bevölkerungsgruppen die meiste Zeit eher unter sich bleiben. Das fand ich ein wenig schade, denn ich hatte gehofft, mehr von der arabischen Kultur mitzubekommen. Gerade als Expat neigt man in Dubai jedoch dazu, den rein westlichen Lebensstil zu leben.



Schwarz auf Weiß

Herausforderungen und intensive Mitarbeit

Die ersten Wochen waren für mich schon eine Herausforderung. Ich war es von meiner Arbeit in Deutschland gewohnt, schriftlich auf Englisch zu arbeiten, jetzt fand die gesamte mündliche Kommunikation auf Englisch statt. Doch auch dies lernte ich schnell und ich freute mich über meine täglichen Fortschritte.

In Dubai gibt es viele Trainees aus England, die praktisch, intensiv und selbstständig arbeiten. Das hat sich auch auf meine Station ausgewirkt und so war ich von Beginn an im Team involviert und arbeitete als vollwertiges Mitglied mit. Ich bekam ein Firmenhandy, einen eigenen Laptop und mandatsbezogene Aufgaben, die ich selbstständig bearbeitete.

Inhaltlich beschäftigte ich mich fast ausschließlich mit Construction Disputes, also privaten Baustreitigkeiten. Zum größten Teil ging es in meiner Arbeit darum, Initial Case Assessments zu verfassen und an laufenden Schiedsverfahren mitzuarbeiten, vor allem auch, bei Schriftsätzen zu unterstützen. Wenn ich zu Rechtsfragen recherchierte, so handelte es sich entweder um Englischs Recht, das Recht des Dubai International Financial Centre (DIFC) oder das Recht der Vereinigten Arabischen Emirate. Schwerpunktartig befasste ich mich damit, umfangreiche und komplizierte Sachverhalte korrekt zu erfassen und verständlich darzustellen. Das stellte mich immer wieder vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig hat es mir aber Spaß gemacht, mich in neue Dinge hineinzudenken und Neues zu entdecken.

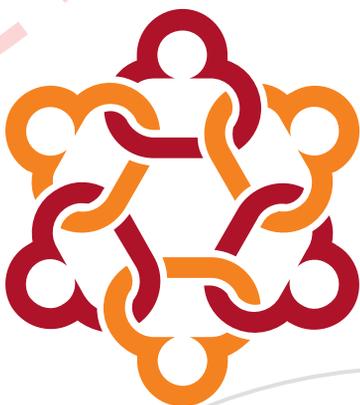


Networking – auch für die Zeit nach der Station

Ich kann jedem eine Auslandsstation im Allgemeinen und in Dubai besonders ans Herz legen, wobei ich Dubai eher außerhalb der Sommermonate empfehle. Ich hatte mich damals bewusst für eine Vier-Tage-Woche entschieden und nutzte meine freien Tage, Dubai und das Umland zu erkunden, z.B. Ausflüge in die umliegenden Emirate zu unternehmen.

Im Büro in Dubai sind immer viele Trainees vor Ort, vor allem aus England, die sich über eine WhatsApp-Gruppe vernetzen und viel gemeinsam unternehmen. In meiner Zeit waren das z.B. Treffen nach Büroschluss, Bootstouren und der Besuch des Rugby 7s World Cup. Das ist eine ideale Gelegenheit, um wertvolle Kontakte zu knüpfen und Freundschaften zu schließen, die über die Zeit der Station hinausdauern. Fachlich wie persönlich habe ich viel aus der Zeit am Persischen Golf mitgenommen und auch mein internationales Netzwerk erweitern können.

Quelle: JURA Juristische Ausbildung Heft 12/2022, De Gruyter Verlag





Life with Baker

CAREER MENTORSHIP PROGRAM IM TANDEM HOCH HINAUS

Sie möchten von unseren erfahrenen Mentorinnen und Mentoren auf Ihrem Ausbildungsweg begleitet werden? Seit Beginn des Programms im Jahr 2008 konnten bereits über 200 Tandems vom gemeinsamen Austausch profitieren und Talente durch unser außergewöhnliches Programm gefördert werden - nutzen auch Sie diese Chance.

UNSER CAREER MENTORSHIP PROGRAM BASIERT AUF DREI SÄULEN:



Individuelles Coaching: Zu allen persönlichen und fachlichen Themen rund um die Ausbildung – LL.M., Referendariat, Promotion etc.



Aus- und Weiterbildung: Durch unsere vielfältige Mentorship University mit Hard- und Soft-Skill-Seminaren (z.B. Gehirn auf Zack, Bilanzkunde), Repetitorien für Referendare, Auslandswahlstation und unser Online English Training



Networking: Teilnahme an zahlreichen Veranstaltungen, wie zum Beispiel an unserem Summer Camp an einem unserer internationalen Standorte, unserer Nachwuchsweihnachtsfeier und Zeitschriftenrundschaue (Einblicke in die Praxisgruppen und deren Business).

WAS SOLLTEN SIE MITBRINGEN?

Das Career Mentorship Program richtet sich an angehende Juristen und Wirtschaftsjuristen, die eine Affinität zu wirtschaftlichen Themen und Entwicklungen haben und aktuelle Themen wie Innovation, Digitalisierung und Legal Tech proaktiv mitgestalten möchten.

Baker McKenzie gehört mit rund 4.700 Anwälten in 45 Ländern zu den größten und leistungsstärksten Wirtschaftskanzleien der Welt.

In Deutschland sind wir in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main und München mit mehr als 200 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 Ihre Bewerbung für unser nächstes Auswahlverfahren bis zum 14. April 2023 (Bewerbungsfrist).

Baker McKenzie
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH von
Rechtsanwälten und Steuerberatern
Bethmannstraße 50-54, 60311 Frankfurt am Main

Caroline Wösthoff, +49 69 2 99 08 383
caroline.woesthoff@bakermckenzie.com

www.bakermckenzie.com



Baker McKenzie Stipendium für mehr Chancengleichheit

War es schon immer Dein Traum, (Wirtschafts-) Jura zu studieren oder hast Du es sogar bereits gewagt? Ist aufgrund kultureller oder familiärer Hintergründe, fehlender finanzieller Mittel oder anderer Aspekte dieser Traum noch in weiter Ferne? Hier setzen wir an. Wir möchten Dich ein Stück auf Deinem Weg begleiten und durch unsere Erfahrung, unsere eigenen Geschichten, Werdegänge und den Austausch mit Gleichgesinnten unterstützen:

- Einjähriger Zugang zur Jurafuchs Lern-App
- Vierteljähriger Mentoring Circle mit erfahrenen Mentoren und HR
- Projekt "NextGeneration"
- Monatliche Studienberatungshotline
- Garantierter Praxiseinsatz in einem unserer deutschen Büros
- Ggf. Praxiseinsatz in einem unserer ausländischen Büros mit finanzieller Unterstützung
- Teilnahme an der Kick-Off Veranstaltung und am Abschlusstreffen
- Monatliche Impulsvorträge und interkulturelle Weiterbildung

Wir freuen uns auf die Zusendung Deines Motivationsschreibens
und Deiner Bewerbungsunterlagen.

*Sämtliche Bezeichnungen richten sich an alle Geschlechter.

www.bakermckenzie.com

Kontakt

Baker McKenzie Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
von Rechtsanwälten und Steuerberatern
Bethmannstraße 50-54, 60311 Frankfurt am Main,
Linda Sterk
+49 69 2 99 08 680
linda.sterk@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. 15: LEX Superior GmbH