

IMR202: Nadja Harraschain, Christine Straub

IMR202: 5 Jahre breaking.through, Diversity im Rechtsmarkt, Vereinbarkeit und juristische Karrieren

Episode 202 | Gäste: Nadja Harraschain, Christine Straub | Arbeitgeber: breaking.through |

Veröffentlicht: 18.1.2024

[00:10] Marc Ohrendorf:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht. Heute zunächst wieder zusammen mit Christine Straub. Hallo Christine.

[00:17] Dr. Christine Straub:

Hallo Marc.

[00:18] Marc Ohrendorf:

Und mit, wie seid ihr eigentlich verbandelt? Man kann nicht sagen Kolleginnen, ihr seid zusammen vereint bei Breaking Through in einem Projekt unterwegs. Mit Nadja Haraschein. Hallo Nadja.

[00:30] Dr. Nadja Harraschain:

Hallo Marc, hallo Ina. Ich glaube man kann auch Kollegin sagen, oder?

[00:33] Dr. Christine Straub:

Ja.

[00:34] Marc Ohrendorf:

Ja.

[00:34] Dr. Nadja Harraschain:

Ist okay.

[00:35] Marc Ohrendorf:

Nicht, dass die Staatskanzlei oder die Münchner Justiz wieder mit, deswegen sage ich, aber in dem Projekt seid ihr ja Kollegin. Und zwar bei Breaking Through. Und Breaking Through ist seit letztem Jahr, seit Quartal 3, 23, schönerweise Kooperationspartner von IMR. Ihr habt hier vielleicht schon die ein oder andere Folge auch mit Christine zusammen gehört im letzten Sommer und wir hatten dann zusätzlich, weil gerade auch die Frage im Vorgespräch kam, ja auch unser eigenes Jubiläum mit IMR 200 und jetzt sind wir gerade sozusagen in der Zeit zurückgesprungen, weil wir im Oktober 23 sind, releasen aber nach dem IMR-Jubiläum im Januar 24 und wollen heute sprechen, lange Einleitung, über fünf Jahre Breaking Through. Was habt ihr denn hier oder was hast du denn hier aufgebaut, Nadja?

[01:25] Dr. Nadja Harraschain:

Vielen Dank erstmal für die Einladung. Was Breaking Through ausmacht, ist, dass wir erfolgreiche Juristinnen für andere, insbesondere, aber nicht nur Juristinnen, sichtbar machen wollen. Hintergrund dessen ist, dass es nach wie vor in Führungspositionen, ich glaube, das gilt nicht nur im juristischen Bereich, sondern ganz allgemein, aber auch im juristischen Bereich eben, dass es nach wie vor viel weniger Frauen in Führungspositionen gibt. Und das ist, also die Ursachen dafür sind sehr komplex und vielfältig, aber eine Ursache ist meinem Eindruck nach jedenfalls das Fehlen von Vorbildern. Es gibt einfach weniger Frauen in Führungspositionen, also ist es auch deutlich schwieriger, sich selber in der Führungsposition zu sehen als Frau und eben auch als Juristin, da es ja bei den Juristen auch genauso ist. Und hier wollen wir ansetzen, weil man faktisch einfach oft schnell in die Situation kommt, dass man zum Beispiel sein Jurastudium absolviert und keine einzige Professorin gesehen hat. Insofern ist es auch schwierig, dann irgendwie ein Vorbild für sich da zu finden, wo man sagen könnte, da kann ich mir irgendwie Bits und Pieces aus dem Lebenslauf von dieser Person ziehen und sagen, das übertrage ich auf meinen eigenen Werdegang. Und deswegen führen wir Interviews mit solchen Juristinnen, Professorinnen, aber auch Juristinnen aus allen erdenklichen Bereichen eigentlich. Hier wollen wir auch möglichst vielfältig sein, vielseitig, um möglichst viele Juristinnen zu erreichen und stellen den Fragen zu ihrem persönlichen Werdegang im Allgemeinen, also quasi karrierebezogene Fragen, wenn man so will, Fragen zu Karriere als Frau und falls sie Familie haben und auch Lust haben, darüber zu reden, auch zu Vereinbarkeit. Wir finden natürlich nicht, dass das ein Frauenthema in dem Sinne ist, sondern im Gegenteil, das ist ja eben Teil des Problems. Das ist ein Elternthema und nicht nur ein Frauenthema. Aber trotzdem ist es was, was in der Praxis für Frauen immer noch eine riesige Rolle spielt. Wie vereinbare ich eigentlich eine anspruchsvolle Karriere oder meinen Werdegang, meinen beruflichen Werdegang mit Familie? Und deswegen sind die Fragen da auch immer drin. Und das Schöne daran ist, das ist regelmäßig, das heißt einmal pro Woche veröffentlichen wir normalerweise ein Interview. Das ist kostenlos auf unserer Website, also für jeden zugänglich. Und inzwischen haben wir da ganze 300 Interviews in etwa geführt. Das heißt, da ist wirklich ein großer, bunter Blumenstrauß da, sodass hoffentlich jeder, jeder da irgendwie Inspiration findet. Darüber hinaus bieten wir auch persönliche Austauschmöglichkeiten an, insbesondere durch Events. Das heißt, wir haben oft Panel-Diskussionen auch zu karriererelevanten Themen, zum Beispiel zu Visibility, also wie kann ich eigentlich irgendwie meine eigene Visibility aufbauen oder so, wie kann ich netzwerken, ganz verschiedene Themen, wo man dann auch mit seinen Vorbildern, nennen wir sie, Kontakt kommen kann und irgendwie sich auch persönlich mit denen, aber auch persönlich mit anderen Mitgliedern der Community austauschen kann. Und das Dritte, was wir anbieten, ist eine Ratvermittlung. Das heißt, wenn man irgendeine karrierebezogene Frage als Juristin hat, beispielsweise soll ich eine Doktorarbeit schreiben oder ein LLM oder ich bin jetzt irgendwie aus meiner Elternzeit zurückgekommen und habe das Gefühl, hier an meinem Arbeitsplatz werde ich eigentlich nicht mehr richtig ernst genommen, hier ist irgendwie ein Dead End, hier komme ich nicht weiter oder ich überlege, ob ich mich in eine ganz andere Richtung fortentwickeln, mir gefällt es einfach gerade nicht mehr so gut. Was auch immer es ist, und das kann auch schon im Studium eine Frage sein, hier bieten wir die Möglichkeit an, dass man sich an uns wendet, einmal beschreibt, was man sucht. Zum Beispiel, ich suche eine alleinerziehende Professorin als Gesprächspartnerin und dann kümmern wir uns darum, jemanden aus unserem Netzwerk zu organisieren, von dem man vorher im Regelfall auch nicht weiß, wer es ist, um dann eine Gesprächspartnerin für ein einmaliges, 30- bis 60-minütiges, kostenloses, unverbindliches Gespräch zu suchen. Und das funktioniert hervorragend, da kriegen wir immer ganz viel tolles Feedback für.

[04:42] Dr. Christine Straub:

Jetzt hast du schon richtig schön dargelegt, was wir und vor allem auch du schon alles erarbeitet haben. Wie kam es denn damals und vor allem auch wann dazu, dass du Breaking Through gegründet hast?

[04:53] Dr. Nadja Harraschain:

Das fing in etwa schon 2016 an. Ich glaube, für mich gab es da so ein paar Kernelemente oder Kernerfahrungen dazu. Das eine war, dass ich selber im Studium eigentlich immer noch das Gefühl hatte, Frauen und Männer sind doch eigentlich gleichberechtigt. Also in der Schule kommen Frauen irgendwie genauso gut durch wie Männer, also Mädchen wie Jungs. Im Schnitt sind ja sogar die Abinoten bei Mädchen ein bisschen besser meistens als bei den Jungs. Im Studium kannte ich auch noch etliche Frauen, die gut durchgekommen sind, die am Lehrstuhl gearbeitet haben, die ein Stipendium hatten und so weiter. Also irgendwie da ist mir das gar nicht so aufgefallen. Was lustig ist, wenn man dann guckt, wie viele Professorinnen und wie viele Professoren es im Verhältnis gibt. Das war an meiner Uni. Ich hatte immerhin irgendwie drei oder vier Professorinnen, die ich mal in irgendeiner Form gesehen habe. Nicht immer in meiner eigenen Vorlesung, aber ich wusste, die gibt es und die waren irgendwie präsent an der Uni. Also es war besser als an anderen Fakultäten zu der Zeit. Und trotzdem war es natürlich viel weniger. Ändert aber nichts daran, dass mir das da noch nicht so sehr aufgefallen ist. Und als ich dann nach dem ersten Staatsexamen nach Frankfurt gezogen bin und angefangen habe, in Kanzleien viel zu arbeiten, neben meiner Doktorarbeit, habe ich dann irgendwann festgestellt, ach ja, hier ist die Diskrepanz schon deutlich größer. Da hat man dann typischerweise eine Partnerin am Standort auf ganz viele männliche Partner. Mütter findet man oder fand ich damals zur Zeit kaum vor. Bei den Männern war wiederum in einer Kanzlei der Running Gag unter vier Kindern wirst du nicht Partner. Haha. Ich meine, man kann sich ausrechnen, was da für ein Familienmodell halt irgendwie dahinter steht oder so. Also ich meine auch, um das ganz ausdrücklich zu sagen, diese Kanzlei stand damals, ich hatte mir das dann auch Statistiken dazu angeguckt oder Kanzlei-Websites verglichen und habe mir mal die Partner-Partnerinnen-Quoten und so weiter angeguckt. Diese Kanzlei war da überhaupt nicht schlecht in dem Bereich. Im Gegenteil, die waren glaube ich sogar überdurchschnittlich, hatten überdurchschnittlich viele Partnerinnen mit der Handvoll, die sie hatten. Aber es fing an mir aufzufallen, dass es auf Associate-Level eigentlich noch viele Frauen gab und je höher man in die Hierarchie gegangen ist, desto weniger wurden das. Und gleichzeitig hatte ich wiederum das Glück, das war ein zweites Element, dass ich einige Juristinnen in meinem persönlichen Umfeld hatte, von denen ich mit Gesprächen von ihnen und einfach um sie als Vorbilder zu erleben ganz doll profitiert habe. Das waren teilweise auch Anwältinnen in den Kanzleien. Das war die Mutter von einem Freund von mir, die selber Partnerin in einer Großkanzlei war und wahrscheinlich als erste Frau damals geschafft hat, ein Teilzeitpartnerin zu werden in ganz Deutschland. Und das war meine Doktormutter, die auch die erste Ordinaria an der Universität Basel damals wurde, beziehungsweise die ist heute emeritiert. Er war zu ihrer Zeit eben damals die erste Frau. Also ich hatte das Glück, dass ich so mehrere erlebbare Vorbilder hatte, die noch dazu aber auch sich die Zeit genommen haben und die Offenheit besessen haben, um mit mir über solche Themen zu sprechen, was ich unfassbar toll fand. Da habe ich gemerkt, das gibt mir persönlich Zuversicht, dass ich da zum Beispiel diese eine Partnerin erlebe, die zeigt, ja, man kann da Karriere als Frau machen und ja, das hat auch mit einer ganz tollen Familie funktioniert. Ich kenne ja auch ihren Sohn, ich kenne das Bruder ein bisschen zumindest. Ich habe gesehen, was für einen tollen Familienzusammenhalt die hatten. Also das ist auch so diese Spitze, die in Deutschland in der Gesellschaft ja unfassbar schnell da ist. So dieser Eindruck als Mutter auch noch Karriere machen, das muss zulasten der Kinder gehen oder sowas. Er hat mich zumindest darin bestätigt, daran nicht zu glauben. Und das dritte war dann noch, dass ich bei Bekannten immer mal wieder im Gespräch festgestellt habe, das waren immer wieder top ausgebildete Juristinnen. Das war so in dieser Phase, wo man so am Ende der Ausbildung war und sich so gefragt hat, wo geht es jetzt eigentlich hin, was für einen Beruf ergreift man und was stellt man sich da längerfristig vor. Und da kam öfters mal so, ja, ach, ich mach den Beruf mal zwei, drei Jahre, aber dann gehe ich raus und ist ja völlig legitim, also um welchen Job auch immer es sich handelt, damals ging es speziell um Großkanzlei. Völlig legitim, es gibt genug gute Gründe zu sagen, das ist nicht mein Traumjob, aber der Grund war dann oft irgendwie, naja, ich will ja irgendwann Familie haben, und das fand ich dann interessant, weil dann habe ich nachgefragt, ja, warum, ja, das geht ja gar nicht zusammen und da dachte ich so, okay, warum sagen Frauen, das geht nicht, also es ist ja nicht nur der Eindruck, Ist es schwierig oder man zahlt einen hohen Preis dafür, weil man wenig Zeit für seine Familie hat im Vergleich zu anderen Berufen. Sondern der Eindruck ist ja scheinbar, es geht gar nicht. Während für Männer, wie gesagt, meine Erfahrung war, haha, unter vier Kindern wirst du nicht Partner. Sprich, für Männer stellt sich die Frage überhaupt nicht. Und da habe ich mich gefragt, woran liegt das? Und kam dann zu dem Schluss, na klar, das liegt am Fehlen von Vorbildern. Männer kommen nicht auf die Idee, das in Frage zu stellen, weil sie es ja am laufenden Band sehen können. Und für Frauen wiederum gibt es ja im Regelfall keine Partnerinnen oder Professoren oder so mit Familie, die sie eben als Vorbild erleben können, die für sie selbstverständlich macht, dass es gehen würde. Und das hat dazu geführt, dass sich in den Gesprächen zumindest dann einige so im Prinzip gedanklich von vornherein aus dem Rennen genommen haben und es ja gar nicht erst versucht haben. Das kann ich sehr gut verstehen, also nicht falsch verstehen, nur Judgment oder so, ich kann es sehr gut verstehen. Aber gleichzeitig führt das natürlich in so eine Abwärtsspirale, weil dann geht es auch nicht weiter, wenn man es nicht versucht, dann kann es ja auch gar nicht besser werden. Und das zusammengenommen hat dann dazu geführt, dass ich dachte, das Glück, was ich hatte, haben mir die wenigsten. Vielleicht kann man ja eine Plattform schaffen, wo man genau solche Vorbilder eben für andere auch erlebbar, sichtbarer macht, sodass wir es schaffen, mehr Frauen so viel Inspiration zu

geben, dass sie mindestens mal ein paar Schritte weitergehen, als sie es ansonsten gegangen wären. Natürlich toll, wenn sie sich so entwickeln, wie sie sich am liebsten entwickeln wollen, was auch immer das ist, was man unter Karriere versteht und so, ist ja sehr, sehr individuell und da wollen wir bei Breaking Through auch gar nichts vorgeben. Aber es wäre jedenfalls schön, wenn die Frauen nicht aussteigen, weil sie glauben, es geht nicht.

[10:11] Marc Ohrendorf:

Es geht ja auch darum, dass man, also wenn ich mal die Parallele ziehen darf zu IMR, wo ich das halt sozusagen mit einem anderen Fokus mache, wo ich einfach sage, hey, ihr seid im Studium oder Referendariat und ihr wisst nicht, was es draußen in der Welt vielleicht alles gibt. Und es gibt eben so viel mehr und so viel mehr Arten, auch Erfolg zu definieren und sich zu verwirklichen. Also etwas anderer Zuschnitt doch, aber dieser, wir wollen was aufzeigen, was es vielleicht nur in der Nische gibt, aber mehreren bekannt machen, das verbindet uns ja so ein bisschen. In diesem Zusammenhang mal eine ganz platte Frage. Gibt es Leute, die das schlecht finden? Weil ich finde das nämlich interessant, weil es gibt natürlich bei irgendwas mit Recht Zuschriften von Menschen, die hier ganz viel rummäkeln und es gibt auch ganz viele tolle Zuschriften, danke dafür. Aber gibt es Menschen, weil bei dir wird mir das noch schwerer fallen als bei mir, zu sagen, ja hör mal, taugt doch nicht, brauchen wir nicht.

[11:03] Dr. Nadja Harraschain:

Also ob es das gibt und mir nicht mitgeteilt wird, weiß ich natürlich nicht. Bisher hat es noch keiner mir gegenüber tatsächlich irgendwie offen angegriffen. Was ich allerdings immer wieder erlebe und ich meine, es ist natürlich auch kein ganz einfaches Thema, ist, ich meine, ich glaube mit den Interviews ist das an sich weniger ein Problem, aber zumindest Events oder Events sind auch bei uns offen für Männer. Wir bieten auch Workshops an, wo dann eben auch professionelle Referenten, professionelle Referentinnen sich meistens den ganzen Tag dafür Zeit nimmt. Das ist natürlich kostenintensiv und die sind bisher exklusiv Frauen vorbehalten oder Männer werden zumindest ausgeschlossen. Und das erlebe ich zunehmend mit Blick auf Breaking Through, aber auch in ganz anderen Bereichen, wo es eben um reine Frauennetzwerke geht oder eben andere Netzwerke, die sich auch als Safe Space verstehen. Es ist ja bei weitem nicht nur so, dass Frauen irgendwie mit solchen Themen stricken, sondern es ist ja teilweise für Leute, die, oder nicht nur teilweise, es ist für Leute, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, ja viel, viel, viel schwieriger noch als nur für Frauen in Anführungszeichen, also weiße Frauen und so weiter. Ich glaube, das ist was, wo es immer mal wieder so ein bisschen Rechtfertigungsbedarf gibt, zumal auch gerne das Argument vorgebracht wird, naja, das widerspricht der Diversität. Wir wollen divers sein und weil wir divers sein wollen, muss das ja auch für jeden zugänglich sein.

[12:15] Dr. Christine Straub:

Ja, das hören wir immer wieder. Und zu den Events noch, da fällt mir auch ein. Ich glaube, viele Männer wissen gar nicht, dass sie zu unseren Veranstaltungen kommen dürfen. Also wir kriegen auch oft gar keine männlichen Bewerbungen.

[12:28] Marc Ohrendorf:

Also wir haben hier, insofern passt das gut, ungefähr so 60 bis 80 Prozent männliche Hörer. Und das schwankt natürlich sehr stark von Thema zu Thema. Insofern, liebe Leute, jetzt mal in den Shownotes gerade gucken. Da verlinken wir das. Und dann ändert sich das vielleicht in Zukunft.

[12:43] Dr. Christine Straub:

Wir haben viele tolle Events.

[12:45] Dr. Nadja Harraschain:

Das wäre ja schön. Ja, aber gleichzeitig muss ich ehrlich sagen, ich bin auch gar nicht sicher, Also ist es vielleicht Teil des Problems, dass die Leute es nicht wissen oder sich dann auch nicht ganz so sehr angesprochen fühlen, wenn es ein Netzwerk ist, das als Frauennetzwerk wahrgenommen wird oder so. Ist ja auch irgendwie verständlich. Auf der anderen Seite frage ich mich auch, wie sehr denn die Männer auch genau an solchen Themen interessiert sind manchmal. Da habe ich neulich gesehen, einer der Referenten, der heute bei unserem Jubiläumsfest, was heute stattfindet, anlässlich unseres fünfjährigen Jubiläums, auch auf dem Panel sein wird, ein engagierter Vater, der war auf einer Veranstaltung eingeladen vom Netzwerk Multikultureller JuristInnen mit einer Hita Toms zusammen und es ging um Vereinbarkeitsthemen und der hat danach auf LinkedIn einen Post veröffentlicht, wo er gesagt hat, ich bin so enttäuscht. Hintergrund, von der Anwaltschaft, die da waren, kein einziger Mann war da. Kein einziger.

[13:31] Marc Ohrendorf:

Ah, interessant.

[13:31] Dr. Nadja Harraschain:

Und das war ein offenes Event. Auch das Netzwerk multikultureller JuristInnen ist nicht auf Frauen zugeschnitten, sondern auf Menschen mit anderem Hintergrund. Und auch da bitte nicht falsch verstehen. Ich glaube, das wäre, also auch wenn die Veranstaltung jetzt irgendwie gezielt an weiße Männer gerichtet gewesen wäre, ich glaube nicht, dass es anders gewesen wäre. Und ich glaube auch, dass diese Veranstaltung offen vor allem war.

[13:50] Marc Ohrendorf:

Was ist denn der Hintergrund? Und glaubst du, Männer haben Sorge, wenn sie sich zu sehr mit so Familienthemen, guck mal, wie voreingenommen meine Ausdrucksweise ist an der Stelle. Aber ja, ich glaube, so ist die Denke hier und da. Mit solchen Familienthemen beschäftigen oder zumindest damit öffentlich auch positionieren, dass sie dann irgendwie als lame duck wahrgenommen werden. Ist das immer noch die Sorge, die man da so im Hinterkopf hat oder wo kommt es her?

[14:14] Dr. Nadja Harraschain:

Also ein Stück weit kann ich da nur spekulieren. Ich habe das teilweise von Männern tatsächlich auch offen so, also habe mit Männern gesprochen, die das offen so eingeräumt haben. Das waren allerdings immer noch nur eine Handvoll oder so, dass ich jetzt nicht zwangsläufig sagen würde, das war repräsentativ, bin ich mir ganz sicher, das weiß ich einfach nicht. Aber ich kann es mir sehr gut vorstellen. Ich meine, in unserer Gesellschaft ist es ja nach wie vor ein Thema, was insbesondere Frauen zugeschoben wird. Frauen exponieren sich mit dem Thema auch jedes Mal, aber man geht auch immer noch Karriere-Risiken ein, wenn man zum Beispiel in Teilzeit arbeitet und ähnliches. Für Frauen ist es halt nur viel anerkannter oder die Erwartungshaltung ist ja sogar da, dass Frauen das bitte machen sollen, während man als Mann tatsächlich, glaube ich, da auch faktisch mehr abgebügelt wird.

[14:54] Marc Ohrendorf:

Liebe Grüße an Andreas Dimmling, hier irgendwann in EMR vor 30 Folgen gewesen, Partner in Teilzeit. Wir verlinken die Folge, auch mal ein Gegenbeispiel.

[15:02] Dr. Christine Straub:

Sehr cool, auf jeden Fall. Um nochmal zurückzukommen, du hast jetzt die letzten fünf Jahre so viele tolle Vorbilder getroffen. Sind da Begegnungen, irgendwelche Sätze, irgendwas hängen geblieben? Also sowas, du sagst, das ist sowas, was wirklich entscheidende Momente für dich waren?

[15:21] Dr. Nadja Harraschain:

Also ganz, ganz viele, muss ich sagen. Ich finde es allgemein immer wieder toll zu sehen, wie die Leute ihren eigenen Weg gegangen sind. Ich glaube, das war für mich auch so mein erstes Learning sozusagen mit Blick auf Karrierewege und Karriereentwicklung. Ich habe mich am Anfang, also ich habe am Anfang sehr, sehr viele Interviews noch selbst geführt. Das schaffe ich heute leider überhaupt nicht mehr, was ich wirklich, wirklich schade finde. Aber am Anfang habe ich wirklich viele geführt und ich fand es so spannend zu sehen, kein Weg hat dem anderen geglichen. Die Frauen haben alle einen ganz eigenen Weg für sich gefunden und das fand ich auch total ermutigend wieder, um halt zu sehen, okay, es gibt halt nicht den einen richtigen Weg, insofern gibt es aber auch nicht den einen falschen Weg.

[15:58] Marc Ohrendorf:

Und es gibt viel weniger geradlinige Wege, als man vermuten würde, oder?

[16:01] Dr. Nadja Harraschain:

Das auch total. Ja. Und ich meine, ich finde, das fängt schon mit so banalen Fragen an, aber die sich ja viele, insbesondere Frauen, stellen, wie war das eigentlich ein guter Zeitpunkt, ein Kindheit zu kriegen? Irgendwie zwei bis drei Jahre nach Karriereeinstieg ist gefühlt irgendwie doof, weil man hat gerade angefangen und geht gerade wieder raus. Wenn man es nach hinten schiebt, wird es auch nicht so viel besser, weil die Karrierewege ja typischerweise recht lange sind. Das heißt irgendwie so erstmal Professorin, erstmal Partnerin werden etc. Ist halt auch irgendwie zeitlich schwierig und vielleicht möchte man ja auch gar nicht so alt werden. Auf der anderen Seite ist unsere Ausbildung ja auch jetzt nicht gerade super familienfreundlich. Insofern gefühlt passt es halt irgendwie nie. Aber genauso gut kannst du dann ja auch sagen, dann ist ja immer gut. Es ist immer gleich gut. Gut. Und kannst dir das positiv drehen irgendwie. Und das war, glaube ich, allein schon eins von ganz vielen Sachen, wo ich gemerkt habe, das hat mich irgendwie auch beeinflusst.

[16:49] Marc Ohrendorf:

Und ich weiß nicht, wir können das rausschneiden, wenn es zu privat ist, aber da muss man sagen, du weißt, wovon du sprichst, weil du hast selbst auch Kinder. Also das ist jetzt nicht, als würdest du sagen, ja, das habe ich hier alles irgendwo gehört im Raum, sondern du hast das für dich selbst ja auch irgendwie umgesetzt.

[17:01] Dr. Nadja Harraschain:

Absolut. Und ich meine auch das, ja, das war sogar vor der Gründung von Breaking Through. Möglicherweise hat das auch unbewusst eine Rolle gespielt. Wir haben es jedenfalls später bei Breaking Through auch aufgegriffen, indem wir bei Breaking Through auch eine Handvoll, wir nennen es Alltagshelden-Interviews geführt haben. Das heißt, wir interviewen anonyme Juristinnen, die in der Ausbildung schon Kinder bekommen haben und bieten da auch Erfahrungsberichte an. Und ich habe einen solchen mal gelesen, noch bevor es Breaking Through gab, als ich selber mit meinem Mann, so wie wir uns gefragt haben, möchten wir jetzt ein Kind noch in der Ausbildung bekommen. Also bei mir war das während der Doktorarbeit nach dem ersten Staatsexamen und bei ihm war es während des Referendariats. Danach hat er noch seine Doktorarbeit fertig gemacht oder sich nochmal an die gesetzt und dann als Anwalt angefangen. Und ich habe mich da schon sehr viel natürlich gefragt, wenn ich jetzt ein Kind in meiner Doktorarbeit bekomme, ich muss ja auch nochmal ein Referendariat machen und ich mache auch den Berufseinstieg mit Kind. Das ist ja nochmal eine ganz andere Hausnummer, potenziell jedenfalls, zumal ja auch das schon viel mehr Vorurteile triggert bei anderen. Das heißt, das eine ist, bin ich dann auch wirklich so leistungsfähig, dass ich die Leistungen abrufen kann, die ich selber abrufen möchte? Kann ich meine eigenen Erwartungen da eigentlich noch erfüllen? Oder verbaue ich mir da vielleicht schon einfach auf der Ebene ganz viel? Und die zweite Frage war zusätzlich, selbst wenn ich es schaffe, diese Leistung abzurufen und tatsächlich irgendwie mit den Noten auch durch die Examine oder durchs zweite Examen zu kommen, die ich gerne hätte, weil es ja auch ohne Kinder schon, weiß man ja nie. Und selbst wenn das klappt, bin ich da nicht schon von Anfang an in irgendwelchen Schubladen bei den Leuten, mit denen ich dann zu tun habe, dass ich dann vielleicht auch deshalb einfach solche Hindernisse irgendwie vor mir habe, über die es schwierig ist, hinwegzukommen. Und was die erste Frage anging, hat mich persönlich total bestärkt in dieser Überlegung, dass sich ein Erfahrungsbericht von irgendeinem, der über Google auffindbar war, von einer Referendarin oder wahrscheinlich zu dem Zeitpunkt ehemaligen Referendarin, die im Referendariat, ich meine sogar schon ihr zweites oder drittes Kind gekriegt hat, ich glaube das dritte. Sie hat sehr praktisch und sehr anschaulich geschildert, wie sie das Examen damit hingekriegt hat. Und ihr Fazit war, ja, es ist sicher anstrengend, aber es ist machbar. Und dann dachte ich mir, okay, wenn die das mit drei Kindern hingekriegt hat, dann kriege ich das mit einem auch irgendwie hin. Und es hat dann auch geklappt. Natürlich anstrengend und natürlich eine riesige Herausforderung. Trotzdem kann ich sagen, für mich war es genau richtig. Ich würde es wieder so machen.

[19:20] Dr. Christine Straub:

Wir haben viele Kollegen bei Breaking Through, die auch im Referendariat mehrere Kinder bekommen haben sogar. Es gibt viele Vorbilder. Hast du denn dann, also fünf Jahre ist jetzt eine Zeit, da kann man auch mal ein Fazit ziehen. Hast du, kannst du sagen, es gab irgendwelche Veränderungen in den letzten fünf Jahren aus deiner Wahrnehmung? Du hast ja quasi dieses Themenfeld Gleichstellung intensiv begleitet und beobachtet.

[19:49] Dr. Nadja Harraschain:

Ja, würde ich schon sagen. Ich würde sogar ein Stück weit vorher anfangen. Also das erste Mal über Breaking Through nachgedacht habe ich, wie gesagt, 2016. Gegründet wurde es aber erst 2018. Also dazwischen liegen ja zwei Jahre. Und 2016 habe ich mir ehrlich gesagt auch noch sehr viele Gedanken gemacht, inwieweit ich mich tatsächlich mit dem Thema exponieren will. Weil auch hier vor dem Hintergrund, dass ich Angst hatte, in irgendwelche Schubladen gesteckt zu werden und dann darauf reduziert zu werden und dass meine sonstigen Leistungen an der Stelle gar nicht mehr relevant wären, sondern man sagen würde, naja, jemand, der sich mit dem Thema derart exponiert, mit dem möchten wir eigentlich nicht so gerne zusammenarbeiten oder so. Also ich bin dann schwanger geworden und habe dann gedacht, okay, ich konzentriere mich jetzt erstmal bis zur Geburt auf meine Doktorarbeit und lege das Projekt erstmal nochmal zur Seite. Und als mein Sohn dann geboren war, gab es dann nach ein paar Monaten so immer wieder so Momente, wo ich gemerkt habe, jetzt gerade kann ich nicht an der Doktorarbeit arbeiten, zum Beispiel weil er krank ist und ich ihn irgendwie im Kinderwagen durch die Gegend fahre oder so. Was ich super einfach machen kann, ist an der Stelle ein Telefonat führen mit einer Juristin, die ich davon überzeugen möchte, ein Interview mit uns zu führen. Und so hat das wunderbar gepasst. In der Zeit habe ich das aufgebaut. Das hat sehr gut funktioniert. Und das erzähle ich deshalb, weil bis zum Launch war es ja dann schon 2018. Ich hatte das Gefühl, dass sich in der Zeit was verändert hatte. 2018 war das quasi das richtige Projekt zur richtigen Zeit, weil das Thema, jedenfalls Gender Diversity 2018, auf einmal da war in Deutschland. Während ich 2016 das Gefühl hatte, da hätte man noch sehr viel mehr Vorbehalte gehabt. Das ist eine ähnliche Entwicklung wie, Ich glaube, heute haben viel weniger Personen ein Problem damit zu sagen, ich sehe mich als Feministin oder als Feminist, als irgendwie noch vor zehn Jahren oder so, hatte das noch eine ganz andere Konnotation teilweise. Deswegen, ich glaube, das war die erste Entwicklung, die ich gesehen habe. Jetzt innerhalb dieser fünf Jahre seit der Gründung, ich habe das Gefühl, das Thema ist größer geworden. Es ist auch mittlerweile mehr als Gender Diversity. Auch in Deutschland sieht man mittlerweile, dass das ein intersektionelles Thema eigentlich ist. Und insofern hat sich da einiges getan. Ich glaube, die Awareness ist größer geworden. Auf der anderen Seite, glaube ich, so richtig zahlenmäßig, wenn man sich so die meisten Statistiken anguckt, hat sich in Führungspositionen, glaube ich, noch nicht so viel verändert, wenn man ehrlich ist. Aber ich habe so ein bisschen die Hoffnung, ich glaube gerade auch so bei jüngeren Generationen wird das ja teilweise auch dann irgendwie zunehmend stärker eingefordert. Ich habe nach wie vor die Hoffnung, dass es irgendwie in die richtige Richtung geht.

[22:03] Marc Ohrendorf:

Ja, zum einen, weil was die Abschlussdaten angeht, immer noch überproportional, immer noch mehr Frauen zweites Examen machen als Männer, ein paar Prozentpunkte mehr. Die Examiner sind genauso gut, selbstverständlich, wenn nicht sogar hier und da mal besser im Durchschnitt. Und dann verschwinden sozusagen, wenn man jetzt auf die Sichtbarkeit abstellt, halt viele davon wieder. Insofern ganz schön, dass ihr da was gegen tut.

[22:25] Dr. Nadja Harraschain:

Also möchten wir halt auch da möglichst viel abbilden, wenn man von starken Extremen vielleicht mal absieht. Aber grundsätzlich ist uns das sehr, sehr wichtig. Und man muss auch sagen, also ich finde toll, dass der DJB das macht. Wir machen das aber nicht, dass der DJB eben gerade auch politische Arbeit leistet. Da gibt es auch eben, der DJB verfasst ja regelmäßig Stellungnahmen zu politischen Themen wie Gesetzesentwürfen etc. Und ich finde, der DJB leistet da unfassbar wichtige Arbeit. Und ich glaube, wir können in Deutschland oder die meisten Frauen, was die Rechte von Kindern angeht, können wir auch froh sein, dass es den DJB gibt, der ja darüber auch durch die Zahl der Mitglieder und so weiter eine gewisse Verhandlungsmacht irgendwie geschaffen hat sozusagen oder eine gewisse Möglichkeit geschaffen hat, darauf auch Einfluss zu nehmen. Was Vergleichbares gibt es nämlich, glaube ich, tatsächlich nicht in Deutschland. Aber ich meine, da, das war auch in der Gründungsphase mal kurz eine Überlegung. Wir haben uns dann auch bei so Situationen, wie als wir den Instagram-Kanal aufgesetzt haben, uns auch noch mal aktiv damit beschäftigt, inwieweit wollen wir solche Stellungnahmen oder so auch irgendwie aufnehmen oder nicht. Wir haben dann auch gezielt gesagt, ich meine, es macht ja auch keinen Sinn, irgendwie dem DJB das Wasser an der Stelle abzugraben oder so. Also ich finde das toll, dass der DJB das macht. Und ich finde auch toll, wenn Menschen sich dafür engagieren. Aber dann, finde ich, macht es eher Sinn zu sagen, okay, toll, dann engagierte dich an der Stelle doch im DJB. und verstärke noch dessen Stärke, um daran weiterzuarbeiten. Wir setzen einfach an einer anderen Stelle an. Da kommen wir wieder zu dem Punkt, dass es halt an und für sich, warum immer noch weniger Frauen in Führungspositionen sind oder warum Frauen immer noch nicht die gleichen Chancen wie Männer haben. Letzteres ist ja noch ein viel größeres Thema als jetzt nur das Thema Karriereentwicklung. Aber das ist halt ein sehr, sehr vielseitiges, komplexes Problem und es braucht ein riesen Mosaik oder es ist wie ein riesen Mosaik und es braucht ganz, ganz viele Mosaiksteinchen, um dieses Problem irgendwann mal aufzuheben. Und wir sind halt ein Stein davon und wir können auch nur da ansetzen.

[24:13] Marc Ohrendorf:

Mit wem würdest du gerne mal ein Interview führen, der bislang noch nicht dabei war? Es muss ja jetzt keine konkrete Person sein, das würde ein bisschen viel Druck aufbauen, aber ich sag mal so eine... Doch, doch, muss es.

[24:22] Dr. Christine Straub:

Das ist nämlich unsere Abschlussfrage. Ich habe Nadja schon angekündigt, dass sie diese Abschlussfrage auch beantworten muss.

[24:30] Dr. Nadja Harraschain:

Entschuldigung, wenn ich das... Alles gut. Also gerade, weil du auch gesagt hast, es muss gar nicht unbedingt jemand sein, mit dem man tatsächlich jetzt ein Interview führen könnte. Ich meine, wem ich natürlich unfassbar gerne ein Interview geführt hätte, wäre Ruth Bader Ginsburg zum Beispiel gewesen. Oder auch jemand wie Michelle Obama oder so. Also, soll jetzt überhaupt nicht heißen, dass es im deutschen Markt nicht auch ganz, ganz, ganz tolle Vorbilder gibt, aber die sind eben für uns deutlich erreichbarer. Die haben wir ja auch interviewt. Ruth Bader Ginsburg, ja leider verstorben.

[24:52] Marc Ohrendorf:

Glückwürdig, ja. Genau.

[24:53] Dr. Nadja Harraschain:

Michelle Obama, Versuch wert. Also wir haben allgemein... Das sind 100.000.

[24:57] Marc Ohrendorf:

Euro bei Bits und Pretzels neulich. Bist du dabei?

[25:01] Dr. Nadja Harraschain:

Okay, da sind wir nicht dabei. Also versuchen kann man ja alles immer. Ist jedenfalls so unsere Einstellung. Um Zweifel fragen wir einfach mal nach und wenn halt keine Rückmeldung kommt, dann kommt keine Rückmeldung. Auch nicht so schlimm, man verliert ja nicht viel dabei. Aber das wären zwei Kandidatinnen, die mich definitiv sehr interessiert hätten.

[25:17] Dr. Christine Straub:

Ja, das war eigentlich unser Abschlusswort.

[25:19] Marc Ohrendorf:

Ja, wunderbar. Dann vielen herzlichen Dank. Wenn ihr das jetzt hier gehört habt, unbedingt mal vorbeischauen. Wie gesagt, Link in den Kommentaren. Was habt ihr für eine Domain? Breakingthrough.de, ne?

[25:28] Dr. Nadja Harraschain:

.de und .ch, weil wir sind ja eine Plattform, die in Deutschland und der Schweiz aktiv ist. Wir sind aber auch der Überzeugung, dass der Deutsche und der Schweizer Markt sich sehr voneinander unterscheiden. Und insofern macht es Sinn, dass wir in Deutschland überwiegend deutsche Juristen porträtieren und in der Schweiz überwiegend schwarzer Juristen. Und deswegen gibt es eben diese zwei Domains.

[25:44] Marc Ohrendorf:

Gut, dass wir das nochmal untergebracht haben. Das wäre uns hinübergefallen. Vielen herzlichen Dank.

[25:48] Dr. Nadja Harraschain:

Ich danke euch.

[25:49] Marc Ohrendorf:

Tschüss.

Zum Arbeitgeberprofil von breaking.through



Generiert von IMR Podcast • 5.2.2026