

IMR160: Paula Wernecke

IMR160: Chief Human Resources Officer, Kulturmanagement, Employee Experience bei CMS
Episode 160 | Gäste: Paula Wernecke | Arbeitgeber: CMS Hasche Sigle | Veröffentlicht: 22.5.2023

[00:10] Marc Ohrendorf:

Herzlich Willkommen zu Folge 157 von Irgendwas mit Recht. Heute sitze ich für euch im schönen Berlin und darf bei CMS mit Paula Wernecke sprechen. Hallo Paula.

[00:22] Paula Wernecke:

Hallo Marc.

[00:23] Marc Ohrendorf:

Paula, wir machen ja hier so ein kleines Vorgespräch und da hast du mich damals auf dem Rennrad erwischt und mich hat es sehr gefreut, dass du gesagt hast, hey, Fahrradfahren ist ein wichtiges Thema. Darüber will ich gerne im Podcast mit dir sprechen. Lass uns doch einfach heute mal so und damit auch etwas anders einsteigen. Warum eigentlich?

[00:41] Paula Wernecke:

Ja, also Fahrradfahren, speziell Rennradfahren und auch Graveln sind für mich eine absolute Leidenschaft und auch definitiv den Ausgleich, den ich brauche. Und du kennst das ja sicherlich selber, das ist irgendwie so eine ganz besondere Form von Endorphin, Dopaminbooster, ich weiß gar nicht genau was. Also danach gehört einem ja irgendwie die Welt und alles, was davor passiert ist, ist irgendwie auch schön relativiert. Gut.

[01:06] Marc Ohrendorf:

Sag mal, du bist Chief HR Officer hier bei CMS. Was ist denn das?

[01:12] Paula Wernecke:

Also wir haben ganz bewusst die Funktion eines Head-offs für Human Resources in der Form angelehnt wie in Unternehmen des Chief HR Officers, Weil wir einmal natürlich aufgrund der Größe der vielen verschiedenen Verantwortlichkeiten bewusst sagen, wir möchten uns hier an einer Unternehmensstruktur orientieren und somit diese Rolle auch besetzt wissen. Also ähnlich auch wie ein Compliance Officer und Chief Finance Officer und natürlich auch den Geschäftsführer.

[01:47] Marc Ohrendorf:

Gut, da gehen wir nachher noch mal ein kleines bisschen drauf ein. Lass uns mal kurz einen kleinen Umweg machen. Mich würde nämlich interessieren, wie du da hingekommen bist. Du bist eigentlich und auch faktisch noch Juristin, hast also mal Jura studiert. Wo? Wie lief das ab? Warum hast du dich für Jura entschieden?

[02:03] Paula Wernecke:

Ja, also ich bin absolute Überzeugungstäterin, habe irgendwie auch familiär bedingt da die Prägung erfahren. Also meine Mutter war Anwältin, mein Opa war Anwalt und da einen ganz kurzen Ausflug. War sehr spannend. Ich habe vor ein paar Monaten einen jungen Mann kennengelernt, der sich im Schwerpunkt mit dem Thema auseinandergesetzt hat, wie viele von uns in irgendeiner Form Elternteile haben, die eben auch Akademiker sind. Und dann darüber hinaus, wie viele zudem auch Anwälte in einem der beiden Elternteilen wiederfinden. Und er hat sich im Fokus darauf spezialisiert, mit Anwältinnen und Anwälten zu sprechen, die eben keine Akademiker Eltern haben. Und was mich bei diesem Gespräch wirklich total berührt hat und auch ich immer wieder darüber nachgedacht habe, war, dass er gesagt hat Paula, die sind stolz da drauf. Und dass er eher bei denen wie mir, also die eben die Akademikereltern haben, ein gewisses Schamgefühl immer wieder spürt. Und das fand ich sehr interessant. Also zum einen der Teil, dass da eher ein großer Stolz auch bei denen, die eben nicht diese Privilegierung mit in die Wiege gelegt bekommen haben, herrscht. Das fand ich irgendwie ganz toll. Und auf der anderen Seite hat es mich aber auch zum Nachdenken gebracht, ob ich da ein Schamgefühl mit verbinde. Was ich jetzt zum Beispiel nicht mache, weil meine Mutter, als ich ihr damals erklärt habe, dass ich das total toll finde mit den roten Akten und dem Diktiergerät, bei dem ich irgendwie schon meine ersten Songs reingeträllert habe und sie nachgeahmt habe, was, glaube ich, juristisch nicht wirklich verwendbar war, aber es hat mir ziemlich Spaß gemacht. Ja, nee, aber das war definitiv auch eine familiäre Vorprägung und ich muss auch zugeben, dass mir das Jurastudium an sich echt Spaß gemacht hat. Das ist aber eine provokante These. Ja, ich weiß und ich muss auch zugeben, dass es wenig gab, wofür ich mich nicht irgendwie begeistern konnte, weil man gerade, wenn man an die richtigen Professorinnen und Professoren gerät, einfach mitgezogen wird. Ich kann mich noch erinnern, auch mein Doktorvater, der hervorragende Doktor Kuttlich aus Erlangen, der hat uns mit einer Hingabe ins Strafrecht entführt. Und wir haben dann auch immer gemeinsam Fallbeispiele entwickelt mit der Täterin P. Und dem Angeklagten K. und haben da irgendwie das komplette Seminar unterhalten. Also es war einfach eine tolle Zeit. Ich habe es nie bereut, Jura zu studieren.

[04:33] Marc Ohrendorf:

Also in Erlangen hast du promoviert?

[04:35] Paula Wernecke:

Nee, ich habe nicht promoviert. Also meine Promotion läuft immer noch. Ich bin eine von denen und erwische mich aber auch regelmäßig dabei. Ich spiele ja immer noch Hockey, wenn dann irgendwie die Youngsters anfangen darüber zu philosophieren, was sie denn jetzt studieren oder auch nicht. Ich wirklich alle immer wieder versuche für Yoga zu begeistern.

[04:52] Marc Ohrendorf:

Feldhockey oder Eishockey?

[04:53] Paula Wernecke:

Feld.

[04:54] Marc Ohrendorf:

Liebe Grüße an Emma Peters. Wer Frag die Anwälte gehört hat, weiß, wie sehr ich mich da einmal geirrt habe. Ich kannte nämlich Feldhockey nicht. Das scheint verbreitet zu sein unter Juristinnen.

[05:03] Paula Wernecke:

Absolut, absolut. Aber ich hatte auch schon Fragen wie, ach du spielst Hockey und dann so und du spielst immer Rock? Das muss ja furchtbar wehtun auf dem Eis. Also da kommt man schon immer wieder in Highlight-Situationen mit. Aber was ich damit nur sagen will, ich brenne wirklich für das Thema. Es ist eine tiefe Leidenschaft in mir und ich freue mich auch immer wieder, junge Talente dafür zu begeistern und glaube auch, dass ich ein ganz gutes Beispiel dafür bin, dass es auch viel mit Selbstverwirklichung zu tun hat. Wenn man mit Jura den richtigen Grundstein legt und sich dann auch traut, in die verschiedenen Bereiche einzugehen.

[05:42] Marc Ohrendorf:

Okay, jetzt müssen wir an zwei Punkten nachhaken. Der erste ist wahrscheinlich schnell abgehandelt. Du wusstest also auch, du willst Anwältin werden und sonstige Berufsbilder waren eigentlich weniger interessant für dich. Verstimmt! Da muss ich ja mal nachhaken. Jurastudium und Spaß machen. Also jetzt zumindest mal in Sachen Examenvorbereitung und so ein bisschen durchs Tal der Tränen durchmüssen. War das aber schon so, hoffe ich. Du nickst.

[06:04] Paula Wernecke:

Absolut. Also ich glaube, jeder, der das negiert, lügt. Ich glaube nur, dass wenn man, und das gilt auch für das Arbeitsleben, sich mit den richtigen Leuten umgibt, sich traut zu strukturieren und nicht nur über einen Monat hinweg, sondern über ein bis drei Jahre, also sich auch selber einen gewissen Plan zu geben, hilft das ungemein? Und ich kann mich noch gut erinnern, ein Kommilitone von mir, der eben einer von denen war, die jetzt nicht ähnlich privilegiert wie ich war, hat mal zu mir gesagt, weil er auch wirklich jeden Tag, acht bis zehn Stunden bei uns in der Bibliothek saß, immer der erste war, der da war, der letzte war, der ging. Und wenn wir dann irgendwie zusammenstanden, haben wir auch gesagt, du, na, also heute war schon echt viel, ich hoffe, ich schaffe es morgen auch wieder zu acht. Und dann sagt er, das ist ein Job. Was wir hier machen, ist ein Job. Und das war echt so ein Key Moment für mich damals, weil ich mir dachte, er hat vollkommen recht. Das ist jetzt hier gerade unser Job. Und ich kann mich auch noch total gut erinnern. Nach dem ersten Staatsexamen bin ich ganz bewusst nochmal in die Bibliothek bei uns in Erlangen und habe mich an die Stelle, an den Platz gestellt, an dem ich irgendwie da auch wirklich tagtäglich saß, immer am gleichen Platz meinen Lernplan abgearbeitet habe und mich verabschiedet habe. Ach, nett. Das war ein guter Moment.

[07:20] Marc Ohrendorf:

Und Referendariat hast du dann wo gemacht? In Nürnberg.

[07:23] Paula Wernecke:

Also gerade durch Hockey und das habe ich auch sehr ernst betrieben. Ich habe ja auch zeitweise Bundesliga gespielt, war ich da immer örtlich ziemlich gebunden. Auch familiär habe ich es ehrlich gesagt auch nie bereut, weil ich auch gerade dann, wenn Freizeit anstand, gerne um die Welt gezogen bin und es immer noch tue.

[07:40] Marc Ohrendorf:

Und dann hast du einen recht interessanten Werdegang, ich sage mal salopp hingelegt, weil du erstmal ziemlich lange in-house warst. Du warst nämlich bei Adidas, stimmt's?

[07:50] Paula Wernecke:

Ja, genau.

[07:50] Marc Ohrendorf:

Was hast du da gemacht?

[07:52] Paula Wernecke:

Also Adidas war einfach super toll für meinen Berufseinstieg, weil und da sind Unternehmen, zumindest Adidas in dem Fall, wirklich sehr gut. Die wissen genau, welche Ressourcen sie gerade brauchen und geben dir dann auch die Möglichkeit, dich an der Stelle zu beweisen. Und bei mir, wie der Zufall wollte, war es eben so, ich bin da schon als Referendarin gewesen, sofort verliebt in die drei Streifen und wurde dann eben auch gefragt, wie schaut's aus, hast du Interesse hier weiter zu bleiben? Und übrigens, das werde ich nie vergessen, wie der erste Moment dann auch so war, wir haben da was ausgeschrieben, weil damals, das ist ja schon ganz schön lange her, hat Adidas eben gemerkt, man sollte im Bereich Arbeitsrecht vielleicht auch Inhouse etwas aufbauen. Und so kam ich sehr früh in die tolle Position, den ganzen Bereich Arbeitsrecht, sowohl individuell als auch kollektiv aufzubauen, hatte tolle Ziehväter und Mütter, die mich da einfach auch schnell mit reingenommen haben in Tarifverhandlungen und durfte so dort eben den ganzen Bereich aufbauen und innerhalb von adidas wachsen und ja, es war eine wahnsinnig tolle Zeit.

[09:04] Marc Ohrendorf:

Das ist witzig, dass du das gerade erzählst. Wir haben, wenn dieser Podcast erscheint, in der letzten Folge über Tarifverhandlungen gesprochen, mit der jetzt Staatssekretärin in Hessen, die auch da viel gemacht hat. Wenn ihr das noch nicht gehört habt, hört da mal rein. Deswegen lass mich mal kurz nachfragen. Tarifverhandlungen, wie war das aus deiner Sicht? Wie läuft das so ab? Kannst du da mal vielleicht so die ein oder andere kleine Anekdote erzählen?

[09:30] Paula Wernecke:

Also ich persönlich fand Tarifverhandlungen ehrlich gesagt sehr spannend und gleichsam aber auch sehr anstrengend, weil sie eben auch sehr langwierig sind. Also du musst sehr individuell deine Gegenüber verstehen, auch natürlich dein eigenes Team, wer vertritt hier eigentlich welche Interessen und worin ich meinen Job immer gesehen habe, war das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Und wenn du irgendwie gemerkt hast, dass irgendwie auch in so Nebenkriegsschauplätzen sich dann einzelne Parteien verloren haben, in endlosen Debatten dann auch immer, wie du sagen, so Jungs und Mädels, wobei die Mädels in der Unterzahl waren, wir konzentrieren uns jetzt mal bitte wieder auf folgenden Punkt und der wird jetzt mal systematisch abgearbeitet. Und da habe ich, sagen wir mal mit meiner erfrischenden Art, glaube ich, eine gewisse Struktur reingebracht und auch eine Disziplin abverlangt von allen Seiten, dass wir Ergebnisse erzielt haben, die beidseitig zumindest als Teilerfolg gewertet wurde. Also ich bin fest davon überzeugt, es muss auf einer sehr respektvollen Ebene laufen und auch das auf beiden Seiten. Ich glaube, das gehört zum Fundament für eine Verhandlung, die mit Streitereien und sich sehr widersprechenden Positionen einhergeht. Und da braucht man, finde ich, eine gesunde, gute Streitkultur, um dann eben auch wieder aufzubauen, was sind jetzt unsere Zwischenschritte, worauf können wir uns verständigen.

[10:51] Marc Ohrendorf:

Es ist ja auch ein ganz interessantes Verhandlungsszenario, ich hab ein bisschen Background in dem Bereich, deswegen nerde ich da immer so ein bisschen rum, wenn es um Verhandlungen geht, weil... Eigentlich ist klar, nachher wird man noch zusammenarbeiten. Also, dass sich komplett überworfen wird, ist ja faktisch eigentlich undenkbar. Irgendwie muss es ja weitergehen am Ende des Tages. Und es gibt diese riesengroße Problematik, dass es so viele externe Stakeholder gibt und dadurch dieses ganze Thema Medien und Management dahingehend ja auch immer mit einer Rolle spielt. Und dann dieses spieltheoretische Problem, dass dann aber die Externen teilweise schon denken, ja Moment, das machen sie jetzt aber nur für die Medien und das ist so eine Zwischenrunde, die muss man machen und wenn man sie nicht machen würde, würde man vielleicht aber auch der Erwartung entgegenstehen, dass man sie gemacht hätte und so weiter und es ist so ein bisschen dieses ich denke was du denkst, was ich denke Spiel und zwar gegeneinander in der Verhandlung, aber auch miteinander nach außen, weil man muss ja jedes Ergebnis dann am Ende des Tages wahrscheinlich auch ein bisschen wieder verkaufen, oder?

[11:47] Paula Wernecke:

Ja, bin ich bei dir, Marc. Ich bin, also auch als ich dann bei Adidas aus Tirol raus bin und dann zur CMS gewechselt bin und da ja auch nochmal auf einer ganz anderen Ebene auch Tarifverhandlungen mitgeführt habe, schon bei dir. Ja, also man muss ganz viele verschiedene, ich nenne es mal Satellitendenken. Du musst einfach ganz viele verschiedene Punkte mitdenken, aber ich glaube, und das ist wirklich was, was manchmal vergessen wird. Das Gesamtergebnis muss für alle Seiten auch in jede Richtung vertretbar sein. Und egal, ob du jetzt den Vorstand im Nacken hast oder die Belegschaft, es geht einfach darum, gemeinsam für das Unternehmen oder auch einfach für die komplette Zuständigkeit der Gewerkschaft eine gute, vertretbare Lösung zu finden. Und ich finde das rechtspsychologisch sehr interessant, sich auch mal genauer darüber Gedanken zu machen, wann empfinde ich ein Urteil, ein Ergebnis eigentlich wirklich als richtig oder das Gefühl, ich habe gewonnen. Da gibt es ja sehr viele Gutachten dazu und ich fand es total erschreckend zu sehen, dass unsere Judikative eigentlich überhaupt nicht in der Lage ist, dieses Gefühl durchzusetzen. Also selbst wenn du gewonnen hast, kommst du, vielleicht ist es auch was Deutsches, da müssen wir noch mal darüber nachdenken, aber selten zu dem Ergebnis, dass du echt sagst, hey, ich habe gewonnen. Und darum geht es meiner Meinung nach auch nicht, sondern es geht gerade verhandlungs- und auch mediativ darum, für alle gesichtswarnd rauszugehen und, wie du auch gesagt hast, für die Zukunft etwas zu gestalten. Und wenn man dann eben auch in meiner Rolle als Arbeitgebervertreterin ist und auch weiß, hey, ich bin genauso verantwortlich, das hier Individuen gegenüber zu rechtfertigen, warum wir zu diesem Ergebnis gekommen sind, ähnlich wie bei Restrukturierungen. Also ich kann mich beispielsweise noch sehr gut an mein erstes Trennungsgespräch erinnern, was das auch mit mir gemacht hat. Was es bedeutet, wenn du jemandem sagst, ich schätze dich vielleicht menschlich sehr, aber ich sehe dich nicht mehr in dieser Rolle. Das ist etwas, das prägt einen zum Glück. Ja, und auf der anderen Seite weiß man auch genau, wie man dann auch bei Sozialplänen, wenn man die, also die habe ich dann in meiner Tätigkeit bei CMS natürlich auch verhandelt und dann auch mit an die Belegschaft natürlich kommuniziert. Das sind ganz wichtige Momente und da finde ich es auch gut und das finde ich ist der größte Erfolg, wenn man egal ob mit einer Tariflogik oder auch mit Betriebsräten es schafft, gemeinsam die Kommunikation nach außen zu tragen.

[14:10] Marc Ohrendorf:

Wie lange warst du dort?

[14:14] Paula Wernecke:

Bei Adidas war ich knapp acht Jahre und bin in meinem letzten Jahr von Adidas nach Japan geschickt worden. Da bin ich auch heute noch wahnsinnig dankbar für, weil ich zum einen eine gewisse Japan-Affinität hatte und zum anderen, das ist natürlich was, was wirklich in einem Unternehmen einem toll ermöglicht wird, so der Umstand ins Ausland zu gehen, den Markt kennenzulernen, auch unabhängig von der juristischen Expertise zu wachsen. Sich dieses Umfeld anzuschauen. Es war großartig.

[14:47] Marc Ohrendorf:

Das ist ja jetzt ein ganz interessanter Werdegang, den du da hinter dir hast, weil ja häufig sonst der häufiger zu sehende Weg ist, dass man erstmal in einer Kanzlei ist, man baut Expertise auf in einem Rechtsgebiet, irgendwann hat man Mandantenkontakt und dann will man vielleicht auch mal eine Veränderung und dann sagt man so, jetzt gehe ich in-house. Das sieht man relativ häufig. Hattest du einen Schlüsselmoment oder ist das langsam gewachsen, dass du gesagt hast, Eigentlich würde ich gerne noch mal in der Kanzlei arbeiten.

[15:13] Paula Wernecke:

Also ich glaube ja, dass wir Juristinnen und Juristen in der Ausbildung eigentlich, uns nicht wirklich so detailliert früh damit beschäftigen, in welcher Kanzlei, in welchem Unternehmen arbeite ich eigentlich später mal, weil wir, während wir studieren, einfach auch stark mit unserem Studium konfrontiert sind und man zwar vielleicht so eine gewisse Lagerbildung hat, also wer geht tendenziell zum Staat oder wer setzt sich das als Ziel, wer sitzt sich in einer Großkanzlei und wer möchte irgendwie ins Unternehmen. Also vielleicht kann man das so kategorisieren, muss man ja nicht, aber das würde ich mal so grob sagen.

[15:44] Marc Ohrendorf:

Wir arbeiten daran, dass sich das ändert übrigens, mit jeder einzelnen Podcast-Folge, aber ja.

[15:48] Paula Wernecke:

Genau, da möchte ich auch genau rein, weil bei mir war das dann eben so, also wie wir ja schon besprochen haben, ich habe ja eine große Affinität zum Sport und Adidas ist von meinem Wohnort, ich weiß gar nicht genau, keine zwölf Kilometer weg, jedenfalls eine schöne Fahrradrunde zum Start in den Tag und für mich war klar, ich will für ein internationales Unternehmen juristisch arbeiten. Das war sozusagen das, was ich wusste. Und ich glaube dann aber ein ganz entscheidender Punkt war, als ich mit CMS meine ersten Prüfungspunkte hatte, dass CMS damals noch lange davor proaktiv auf mich zugekommen ist und gesagt hat, du Paula, wie schaut es denn aus? Wollen wir es mal andersrum machen? Und ich meine so, wie meint ihr das jetzt? Hier willst du nicht mal bei uns ein Secondment machen. Normalerweise geben ja Kanzleien ihre Secondis raus.

[16:36] Marc Ohrendorf:

Kurz zur Erläuterung, wenn ihr vielleicht noch nicht soweit seid, also Secondman bedeutet normalerweise, wie du es gerade sagst, in der Ursprungsversion, dass man als Anwalt mal im Unternehmen tätig ist für einen gewissen Zeitraum. Stimmt's?

[16:47] Paula Wernecke:

Genau so ist es. Und dann kam eben CMS damals auf mich zu und meinte, dass sie einen großen Mehrwert auch darin sehen, dass ich mit Anwältinnen und Anwälten in Kontakt gehe, denen auch mal noch näher beschreibe, wie funktioniert eigentlich so ein Großkonzern, Wie können wir unser juristisches Know-how da am besten auch einbringen, um euch an der richtigen Stelle zu unterstützen.

[17:07] Marc Ohrendorf:

Gute Idee. Absolut.

[17:09] Paula Wernecke:

Und dann bin ich damals zu Frank Dassler, einem meiner liebsten Zielväter, der war damals noch General Counselor bei Adidas, und hab ihm gesagt, du Frank, was meinst denn du? Und dann hat er kurz überlegt und gesagt, super. Warum sagt er super? Weil er wusste, ich bin sowas von Adidas-committed, da muss ich keine Gedanken machen. Und weil es natürlich auch für mich wahnsinnig viel gebracht hat, zu verstehen, wie funktioniert eigentlich CMS als Kanzlei. Also das war ja eine absolute Win-Win-Situation. Und so habe ich dann damals eben dieses Accountment gemacht und muss auch zugeben, ich war völlig baff, als Unternehmensjuristin in einer Großkanzlei anzukommen, bei der so im Kollektiv gearbeitet wird. Also ich bin ja Arbeitsrechtlerin und zum Beispiel im Geschäftsbereich Arbeitsrecht, da würde ich mal sagen gehen so dreimal die Woche an den kompletten Geschäftsbereich E-Mails. Irgendeiner Frage, die dann vom kompletten Geschäftsbereich wiederum beantwortet werden. Und das ist so ein Kollektiv, das meiner Meinung nach so am Juristenmarkt, also außerhalb von Kanzleien, selten zu finden ist. Wieso ist es so? Jeder weiß genau, wann bin ich, auf welcher Karrierestufe, wie viel verdiene ich da und dadurch wird das Kompetitive im positiven Sinn rausgenommen, aber natürlich trotzdem aufrechterhalten, Weil eins ist auch klar, es gibt gewisse Ebenen, die erreicht dann ja auch nicht mehr jeder. Aber das war für mich damals echt, also das werde ich nie vergessen, wie ich das erste Mal dann in diesem Verteiler war und mir dachte, wow, oder auch die interne Bibliothek, die wir ja auch haben, so eine Wissenssammlung. Wir haben ein Inno-Team, bei dem du dich auch immer melden kannst und sagen kannst, hey, ich habe hier das und das Thema, wollen wir da nicht mal irgendwie in größerer Runde zu sprechen? Also das hat mich wirklich damals absolut geflasht.

[19:01] Marc Ohrendorf:

Und wann bist du gewechselt?

[19:03] Paula Wernecke:

Danach bin ich natürlich zurück zu Adidas. Wie gesagt, das war ein eheähnliches Bündnis. Das stand auch für mich völlig außer Frage. Und habe da wahnsinnig viel lernen dürfen. Durfte immer eng mit den Vorständen, mit den verschiedenen Business-Bereichen arbeiten. Also es war toll. Und bin dann ja nach Japan, wie gesagt. Und da war es dann das erste Mal, dass ich mir dachte, okay, es ist auch wichtig für mich persönlich, auch nochmal andere Industrien kennenzulernen. Und da kam dann CMS genau im richtigen Moment und hat mal reingehört.

[19:35] Marc Ohrendorf:

Lag auf der Hand. Okay. Und dann bist du hier Chief HR Officerin, jetzt vor kürzerer Zeit geworden.

[19:42] Paula Wernecke:

Genau, letztes Jahr im September.

[19:43] Marc Ohrendorf:

Letztes Jahr im September. Was macht man da nochmal? Ich weiß, ich habe die Frage schon mal eingangs gestellt, aber vielleicht ein bisschen konkreter. Klar, es ist eine Funktion in der Kanzlei. Kanzleien sind am Ende des Tages auch immer selber Unternehmen, das heißt, die brauchen entsprechende Business Functions, da ist das dann eine von. Aber wie sieht so dein Portfolio an Aufgaben und Themen in dem Zusammenhang aus?

[20:09] Paula Wernecke:

Also Marc, es ist tatsächlich so, wie du gesagt hast, wir verstehen uns, ob unserer Größe... Definitiv an der Stelle auch als Unternehmen und sehen die Relevanz, dass die Personalthemen zentralisiert von einer Abteilung sozusagen auch abgedeckt werden. Das schaut dann konkret so aus, ich habe zum einen ein HR-Partnergremium, da sitzen dann von jedem Standort mindestens eine Vertreterin, ein Vertreter, mit denen bezüglich auf unsere Berufsträger und auch unsere Wirtschaftsjuristen, wir nennen die Legals, alle relevanten Entscheidungen besprochen werden. Flächendeckend geht es da natürlich häufig um Gehälter, um Arbeitsbedingungen, wie schaut unser Benefits-Konzept aus, welche Besonderheiten haben wir an welchem Standort, weil wir natürlich bei CMS auf der einen Seite natürlich uns als eine Kanzlei in Deutschland verstehen und auf der anderen Seite es ganz wichtig finden, dass auch jeder Standort natürlich seine eigene Kultur, seinen eigenen Style hat und auch unbedingt haben soll. Also das ist so die eine Sparte und dann haben wir natürlich noch das komplette Corporate Team, also das Management, bei dem wir ja auch sehr, sehr viele Stellen haben. Und für alle haben wir jetzt sozusagen die Bereiche einmal, ganz normal, alles was sich rund um Salary, um Gehalt dreht, dann der Bereich Entwicklung, Personalentwicklung und dann natürlich auch noch der Bereich Recruiting. Also es ist, Mein Team ist aufgebaut wie in einem Unternehmen und wir haben dann zusätzlich natürlich, weil es ist ja auch eine bewusste Entscheidung, eine Anwältin auf diese Rolle zu setzen. Also man muss ja irgendwie auch genau wissen, was brauchen Anwälte eigentlich, um auch erfolgreich zu sein.

[21:52] Marc Ohrendorf:

Gib mir mal kurz einen Zwischenstand. Wie viele Berufsträger habt ihr? Wie viele davon sind Anwältinnen und Anwälte? Damit man sich nochmal dieses Unternehmen, Kanzlei ein kleines bisschen besser vorstellen kann.

[22:03] Paula Wernecke:

Also wir sind momentan bei einer Mitarbeiterzahl insgesamt von 2000 in Deutschland, davon haben wir 700 Anwälte und von den 700 wiederum sind 200 Partnerinnen und Partner.

[22:13] Marc Ohrendorf:

Das heißt... Ungefähr, kann man überschlagen, etwas weniger als ein Drittel sind Anwältinnen und Anwälte. Das heißt, anders als vielleicht von außen wahrgenommen, ist so eine Kanzlei ja viel, viel, viel mehr und die Anwälte sind sogar eher in der Unterzahl. Welche Auswirkungen hat das denn eigentlich intern, dass man sagt, da gibt es noch so viele andere Funktionen und die sind auch alle wichtig. Gibt es da vielleicht auch Entwicklungen in den letzten Jahren, du hast gerade schon mal so zwischen den Zeilen angesprochen, ja, es gibt natürlich auch irgendwo Wirtschaftsjuristen und Entwicklungspfade dahingehend, die jetzt neu aufkommen oder die vielleicht auch bislang einfach übersehen wurden?

[22:51] Paula Wernecke:

Also ich weiß nicht, wie du es empfindest, Marc. Ich habe CMS auch immer als eine sehr innovative Kanzlei wahrgenommen. Und jetzt in dieser neuen Rolle merke ich das natürlich noch viel mehr. Gerade im Bereich Karriereförderung. Also Wirtschaftsjuristen, die ja, ich würde sagen, in den letzten Jahrzehnten so ein bisschen stiefmütterlich behandelt worden sind. weil wenn man sich mal anschaut, wie viele nach dem ersten Staatsexamen sagen, hey, das ist total okay für mich. Ich muss mir die Peitsche des zweiten Staatsexamen nicht mehr antun oder ich möchte schlicht und ergreifend auch arbeiten. Das ist ja auch häufig ein total nachvollziehbarer Impuls. Das ist eine Kohorte, die ist immer so ein bisschen mitgenommen worden, aber nie wirklich platziert. Und da haben wir bei CMS auch gleich letztes Jahr noch einen komplett neuen Karriereweg eingeführt, also der auch durchdacht ist, sowohl monetär, fünf verschiedene Entwicklungsstufen, dass man wirklich sagen kann, hey Berufseinsteiger, du hast hier echte Möglichkeit, noch intern zu wachsen und das zudem ja auch noch in völlig unterschiedlichen Bereichen, weil wie du ja vorhin auch schon kurz angeteasert hast, der ganze Bereich Legal Danke für die Zeit. Bis zum nächsten Mal. Ist enorm am boomen. Wir, und da unterstreibe ich nicht, haben ja auch wirklich schon viele Tools auf den Weg gebracht, bei denen wir ja auch gerade dann in der Mandatsarbeit merken, dass sie eine echte Erleichterung bringen. Und ich glaube auch, wir müssen uns darauf einstellen, dass bei einer derartigen Anzahl an Mitarbeitenden man auch aufzeigen muss, was kann ich dir eigentlich bieten. Und auf der anderen Seite, was fordern wir dafür aber auch ein? Und ich glaube, dass gerade so dieser Bereich der Volljuristen mit den Wirtschaftsjuristen in einem neuen Teamverständnis auch gerade entdeckt wird, sowohl am Markt als auch in den Kanzleien.

[24:47] Marc Ohrendorf:

Meine etwas provokante Frage, aber wenn sich die Wirtschaftsjuristen dann nachher entwickeln wollen, müssen die nicht doch nochmal ein zweites Examen machen? Das ist so das, was ich hier und da dann doch schon mal höre.

[24:57] Paula Wernecke:

Also Marc, bei uns ist sogar sehr klar, dass wir diese Anforderungen nicht stellen und eigentlich auch nicht wollen, weil wir auch sagen, wir haben unsere Berufsträger, die ja auch bekanntermaßen ziemlich harte Einstiegskriterien erfüllen müssen. Und dann kommt eine sehr, sehr klare Trennung und dann kommen die Leagals, also die Wirtschaftsjuristen. Wir sehen da grundsätzlich auch eine ganz starke und wichtige Trennung dabei, weil ja auch Wirtschaftsjuristen in dem, was sie für die Kanzlei, aber am Ende des Tages ja vor allem für den Mandanten. Schaffen, genau das in ihrem Bereich tun sollen und die eigentliche Rechtsberatung, für die du dann die Berufsträger, also die Vorjuristen brauchst, wird auch immer von denen erfüllt. Ich merke aber auch, wenn ich im Dialog bin, weil ich bin fest davon überzeugt, das musst du immer bleiben. Du musst mit jeder Berufsgruppe regelmäßig sprechen, musst verstehen, wo drückt der Schuh, was funktioniert gut und Und ich glaube auch, dass jeder und in dem Fall insbesondere ich natürlich gut in der Rolle bin, wenn ich auch mit denen spreche, die mir eben nicht nach dem Mund reden, sondern die mich auch mit ihren Antworten dann immer wieder herausfordern und sagen, ja, weil genau das eben nicht umgesetzt wird und Papier ist geduldig, das wissen wir alle, da muss man da auch rein. Und gerade jetzt mit dem neuen Karriereweg der Wirtschaftsjuristen, da haben wir ja auch jetzt den Preis zur Karriereförderung gewonnen. Ich sage dir ganz ehrlich, habe auch gar nicht damit gerechnet. Also das war eher sowsas, was mir dann auch gezeigt hat, dass die Arbeit, die wir hier im Kollektiv umsetzen, auch fruchtet. Und das aber, Marc, wie du auch schon gesagt hast, der Rechtsmarkt insgesamt gerade sich wandelt, sich öffnet, weil wir wissen, wir müssen es, aber wir wollen es halt auch. Das ist schon etwas, was wir ernsthaft leben und da nicht die Augen vorzumachen.

[26:46] Marc Ohrendorf:

Gut, gehen wir mal so ein bisschen auf die anwaltlichen Berufsträger noch ein. Du hast gesagt, harte Einstiegskriterien. Die Frage stelle ich immer, wenn ich kann, was bedeutet das? Was muss man mitbringen, wenn man sich bei euch bewerben möchte mit zwei Staatsexamen?

[26:58] Paula Wernecke:

Ja, also das ist, finde ich, auch eine sehr schöne Frage, weil man ja auch mal zurückfragen kann, wieso ist CMS eigentlich auch so ein beliebter Arbeitgeber? Und ich glaube, das liegt daran, zum einen, wir fordern sehr viel ein, ja, also gerade mit zwei Prädikatsexamina, wenn man sich die Zahlen mal anschaut, wie viele das überhaupt deutschlandweit erreichen. Also der Pool ist sehr eng. Und auf der anderen Seite wollen wir aber auch die, die sich für uns begeistern, gleichsam aber natürlich auch in ein Arbeitsumfeld mitnehmen, bei dem sie, und das sind wir Juristen ja, da können wir auch nichts gegen tun, intrinsisch motiviert sich richtig ausbauen können. Und das sowohl in der Mandatsarbeit, aber eben auch in den Sachen, für die sie brennen. Und da bin ich persönlich auch total begeistert gewesen, als Martin Forstmann und ich... Ende des Jahres uns die verschiedenen, wir haben so was wie einen Sonderleistungsbonus vergeben. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, dass wir unseren Berufsträgern einen Bonus dafür geben wollen, was sie neben der juristischen Arbeit, also neben der Mandatsarbeit eben noch für die Kanzlei oder eben auch für sich getan haben, in irgendeiner Form noch mal doppelt wertschätzen. Und ganz ehrlich, Marc, wenn du dann liest, was die machen, da geht dir das Herz auf. Und zwar in beide Richtungen. Also egal, ob du liest, dass die, weil sie im Rahmen der ukrainischen Krise sofort eine Plattform kreiert haben, bei dem Geflüchtete Rechtsberatung einholen konnten, natürlich kostenlos, weil sie einfach, egal ob aus einer Selbstbetroffenheit oder einfach weil sie dahinter stehen, gesagt haben, ich möchte das. Oder auch zwei Kolleginnen und Kollegen, die ein Netzwerk im Bereich LGBTQ plus ins Leben gerufen haben. Das ist einfach toll zu sehen. Also ich könnte noch weiter schwärmen, was die intrinsisch motiviert umgesetzt haben und dann entsprechend von uns eben auch dafür belohnt worden sind. Und auf der anderen Seite, wenn man dann irgendwie kurz mal reflektiert, auch sieht, was wir auch in dem Bereich für ein toller Arbeitgeber sind. Also, dass diese Möglichkeit der Selbstverwirklichung nicht nur, wie schon gesagt, auf dem Papier steht, sondern auch wirklich unterstützt an den Standorten gelebt wird. Und ich sage auch ganz ehrlich, als ich damals als Counsel angefangen habe und dann bei meiner Mentorin war und irgendwie gesagt habe, du, ich möchte mich auf den Bereich Startups konzentrieren. Und sie sagt, glaube ich nicht dran, aber überzeugt mich von was Besserem. Und sie überzeugt zu haben, ist natürlich dann auch wieder so ein Motor in mir gewesen, der sicherlich auch bei mir neben meiner Überzeugung auf diesem Thema auch eine Motivation natürlich herausgefordert hat. Ja, das finde ich an CMS wirklich toll.

[30:04] Marc Ohrendorf:

Gut, dann habe ich eine ganz kritische letzte Frage. Du hast gesagt, ihr seid Arbeitgeber des Jahres und klar, du hast gerade einen Sonderbonus angesprochen. Aber wie geht denn das mit heutzutage im Marktumfeld in ganz ganz ganz großen Anführungszeichen nur, man hört ja viele andere deutlich höhere Zahlen, 110.000 Euro Einstiegsgehalt?

[30:24] Paula Wernecke:

Ja, Marc, finde ich ehrlich gesagt super, dass du die Frage stellst, weil... Das zeigt uns ja auch, dass wir neben dem Gehalt, gerade bei denen, die jetzt auf den Arbeitsmarkt kommen, noch an völlig anderen Stellen andocken müssen. Und beispielsweise, wir haben ja eine völlige Selbstverständlichkeit von 50-50 mobiles Arbeiten und Präsenz, also die wird auch bei uns gelebt, die ist auch etwas, da kriege ich auch immer wieder Feedback, egal auch von wem. Also auch ist es natürlich ein sehr familienfreundliches Modell und das ist ja auch etwas, in dem wir überzeugt noch besser werden wollen. Also das ist etwas, ich glaube, da können wir alle noch engagierter auf dem Thema auch arbeiten. Und auf der anderen Seite haben wir bei uns, bei CMS, sogenannte Sonderregelungen für alle Mitarbeitenden, die nur 80 Prozent arbeiten. Die werden auf dem Karriereweg so behandelt, wie als würden sie auf 100 Prozent arbeiten. Da kriegen wir immer wieder Feedback, dass das total gut ankommt. Und alle die, die zwischen 50 und 80 Prozent arbeiten, werden so behandelt, wie als würden sie 80 Prozent arbeiten. Weil wir eben sagen, ja, das ist etwas, das schlägt sich natürlich monetär nieder, das soll aber nicht im Rahmen des Karrierewegs einfach zum Nachteil gereichen. Und das finde ich toll und merke auch in den Gesprächen, gerade wenn wir auch Onboarding-Veranstaltungen haben und dann finde ich ganz interessante Feststellungen. Egal ob männliche oder weibliche Neueinsteiger, die kommen und sagen Paula wie schaut's aus, habe ich hier einen Nachteil, wenn ich, wie auch immer, dann in wie viel Jahren auch immer hier Familie gründe und dann vielleicht für eine gewisse Zeit oder auch für länger eben auf 80 Prozent gehe. Und A, dass Sie diese Frage stellen, finde ich toll, dass da auch kein Schamgefühl mehr mit verbunden wird und dass auf der anderen Seite auch wir soweit sind, weil es ist eine Umstellung für jeden Arbeitgeber, mit diesen neuen Herausforderungen, auch dieser neuen Generation umzugehen. Dem wollen wir gerecht werden, ganz klar. Und auf der anderen Seite bin ich aber auch persönlich fest davon überzeugt, dass das Thema Präsenz einem selber, vor allem in den ersten Jahren, ja auch wahnsinnig hilft. Also, wenn ich mir überlege, wie häufig ich bei unserem General Counsel in meinen ersten Berufsjahren im Büro stand und gesagt habe, ich habe da mal eine Frage. Das ist etwas, das mache ich vielleicht auch über Teams, aber anders. Und das Thema Sichtbarkeit, da müssen wir jetzt überhaupt nicht Instagram, TikTok, you name it bemühen, das ist ja auch in der Arbeitswelt enorm wichtig. Und da möchte ich schon auch allen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern mitgeben, dass es für sie ein Motivator sein sollte, diese Präsenz auch einzufordern. Also dass es auch ganz toll ist, eben mit anderen im Berufsalltag immer wieder auch diese Verbindungen zu haben und dass da natürlich auch Dinge entstehen. Das ist meiner Meinung nach digital so noch nicht möglich.

[33:35] Marc Ohrendorf:

Vielen herzlichen Dank, Paula, dass du das alles so schön und rund zusammengefasst hast.

[33:40] Paula Wernecke:

Ich danke dir. Ciao Marc.

Zum Arbeitgeberprofil von CMS Hasche Sigle



Generiert von IMR Podcast • 13.1.2026