

IMR77: Anna Masser

IMR077: Wirtschaftskanzlei, Moot Court und Schiedsrecht | Interview Partner(in)

Episode 77 | Gäste: Anna Masser | Arbeitgeber: A&O Shearman | Veröffentlicht: 22.3.2021

[00:10] Marc Ohrendorf:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht, nunmehr schon Episode 77 und heute spreche ich mit Anna Massa. Hallo Anna.

[00:21] Anna Masser:

Hallo Marc.

[00:22] Marc Ohrendorf:

Anna, du bist Partnerin bei einer größeren Kanzlei in Frankfurt und wir wollen heute mal ein kleines bisschen darüber sprechen, a, wie man da hinkommt, b, was du da genau machst, so viel sei verraten. Es geht mal wieder um internationales Schiedsrecht. Das war hier auch schon das ein oder andere Mal Thema, auch in den ersten Folgen bereits von irgendwas mit Recht. Insofern schlagen wir hier einen kleinen Bogen und abschließend erfahren die Zuhörenden in der heutigen Folge noch so ein kleines bisschen, was deine Perspektive auf das Thema Frauenförderung und Diversity ist. Da wollen wir auch noch so ein kleines bisschen was anschneiden. Aber fangen vielleicht am Anfang an. Wo hast du studiert und warum hast du eigentlich mal Jura studiert?

[01:06] Anna Masser:

Darf ich erst zu dem Intro was sagen? Also herzlichen Dank, dass ich hier sein darf und auch herzlichen Dank an Pia Lorenz, die die Verbindung hergestellt hat. Und wenn du sagst, ich bin Partnerin in einer Großkanzlei, dann würde ich mich immer als Partner bezeichnen. Also das Diversity-Thema am Ende. Ich habe mir tatsächlich lange darüber Gedanken gemacht, was ich in meine Signatur schreibe, ob Partnerin oder Partner, weil Partnerin vorgegeben war. Und ich habe das in gelöscht, weil ich es gerade auf Englisch irgendwie absurd finde, mich Partnerin auf Deutsch zu nennen in einer englischen Großkanzlei. Aber das nur zum Intro, sorry.

[01:35] Marc Ohrendorf:

Nee, aber dann machen wir den ultimativen Tease, dann müssen nämlich die Zuhörenden jetzt hier noch relativ lange durchhalten, bis wir dann nachher noch ein kleines bisschen näher drauf eingehen.

[01:44] Anna Masser:

So ist es.

[01:45] Marc Ohrendorf:

Warum Jura?

[01:47] Anna Masser:

Warum Jura? Lustige Geschichte. Ich habe Mathe und Physik im Abi gehabt und habe erst Bauingenieurwesen studiert, drei Semester. Und habe, nachdem ich drei Semester Bauingenieurwesen studiert hatte, gemerkt, das ist es nicht. Das ist irgendwie zu wenig theoretisch. Das ist zu viel Praxis. Und dann wusste ich nicht genau, was ich mache. Und dann habe ich mir zwei Wochen lang Vorlesungen in Köln angehört und unter anderem auch eine Strafrechtsvorlesung. Und die hat mich dazu bewegt, Jura zu studieren.

[02:13] Marc Ohrendorf:

Okay, Moment. Mathe und Physik war dir nicht theoretisch genug, beziehungsweise Bauingenieurwesen war dir am Ende?

[02:20] Anna Masser:

Bauingenieurwesen, Mathe und Physik. Ich glaube, wenn ich Mathe studiert hätte, hätte ich das vielleicht sogar zu Ende studiert. Physik vielleicht sogar auch. Aber Bauingenieurwesen, da ging es dann um Sandkorngrößen und Schraubendicken und das war irgendwie, das war zu konkret, das war zu plastisch.

[02:34] Marc Ohrendorf:

Okay. Und dann hatte ich erst mal das Strafrecht gepackt.

[02:37] Anna Masser:

Nee, dann hat mich eine Freundin in Köln mit in die Vorlesung geschleppt und das war irgendwie relativ charismatisch. Ich habe leider seinen Namen vergessen, aber ein charismatischer Professor in Köln, der dort Strafrecht las. Und da ging es um einen besonders schweren Fall des Diebstahls. Also irgendwie so vollkommen fernliegend heutzutage, dass mir das damals gefallen hat. Aber das hat dazu geführt, dass ich dann gesagt habe, okay, dann mache ich jetzt Jura. Mein Vater ist auch Jurist, also vielleicht ist auch das so ein bisschen naheliegender dann gewesen und bin von Karlsruhe nach Heidelberg gezogen und habe in Heidelberg angefangen, Jura zu studieren.

[03:06] Marc Ohrendorf:

Und dann hast du dich damals schon in eine gewisse Richtung entwickelt oder hast du erst mal so ein bisschen links und rechts.

[03:13] Anna Masser:

Ich habe am Anfang erst so ein bisschen links und rechts geschaut, aber war relativ bald bei der Fachschaft und dann habe ich bei der Fachschaft jemanden kennengelernt, der eben diesen Mood-Cord, den du eben auch schon in der Intro erwähnt hast, das war der William C. Wyss International Commercial Arbitration Mood. Der den unbedingt machen wollte und mit dem bin ich mit in diese Infoveranstaltung in Heidelberg gelaufen und damals war das noch so, dass man für alle Mootcords gemeinsam, es gibt ganz viele, also ob das ein völkerrechtlicher Jessup ist oder ob das ein europarechtlicher René Cassin auf Französisch ist oder ob es eben der William C. Wyss für internationale Handelsschiedsverfahren auf Englisch ist, das gab es eine Infoveranstaltung zu und die wurden alle vorgestellt und Daniel, hieß der, hat dann gesagt, ich will unbedingt den machen und dann habe ich gesagt, ich auch. Und das hat dann dazu geführt, dass ich im dritten Semester eben diesen Moot Court mitgemacht habe und das hat den ganzen Rest geprägt, muss man sagen.

[03:59] Marc Ohrendorf:

Wir haben dazu hier ja auch schon häufiger mal eine Folge gemacht. Eine der ersten Folgen von IMR war eben auch zum Thema Moot Courts damals mit Christian Steger, den du auch kennst, so klein ist diese Welt.

[04:10] Anna Masser:

Ja, und auch Marc selber hat diesen Moot Court gemacht.

[04:13] Marc Ohrendorf:

Ja, ich bin auch ein alter Moot Court Mensch. Ja, ja, das ist fast schon eine Seuche, dass man dann nachher mit so vielen Menschen wieder zusammentrifft, die auch dort waren. Aber ich habe hier schon so viel davon geschwärmt und kann es nur wirklich wärmstens empfehlen, daran teilzunehmen. Aber vielleicht kannst du nochmal aus deiner Sicht sagen, was gerade auch diesen Mutkort und vielleicht auch Mutkorts allgemein so besonders macht.

[04:35] Anna Masser:

Ja, also ganz viel. Vielleicht erstmal so generell für Mutkorts überhaupt. Was ich so toll fand, ist, dass man eine Chance bekommt, wirkliche anwaltliche Tätigkeit zu üben. Ja, also man pliedet ganz viel, man schreibt ganz viel, man überlegt sich eine Struktur für den Schriftsatz, man hat nachher ein Inhaltsverzeichnis, das logisch ist. Das sind alles Sachen, die ich im Alltag heute brauche und zwar jeden Tag. Und das wird normalerweise an den Unis, also jedenfalls war das in Heidelberg damals so überhaupt nicht gelehrt. Also Rechtstheorie wird gemacht, ja, aber irgendwie in der Praxis sich mal hinstellen und ein Argument logisch vortragen und mit vielleicht auch noch einer Geschichte dahinter, damit das irgendwie hängen bleibt, das wird einem ja nicht beigebracht, ja. Also von daher sind diese Moot Codes eine große Chance, das zu üben. Und das andere, was ich gerade auch am William Silviss so toll finde, ist, dass der eben es zulässt, dass alle Teams, egal von wo, sobald sie zwei Schriftsätze eingereicht haben, da hinkommen können. Also damals noch, heute alles Corona, irgendwie alles virtuell, aber damals ist das, und hoffe, es kommt auch wieder dahin, immer in Wien in Person, und zwar unabhängig von der nationalen Vorausscheidung. Also der Jessup zum Beispiel, im Gegensatz dazu, da muss man erstmal Deutschland gewinnen, damit man dann nach Washington darf. Das heißt also, diese 17 anderen Teams aus Deutschland, Die bleiben halt in Deutschland. Und das ist beim Wiss halt genau anders, sondern du schreibst die Schriftsätze und du bist in Wien. Und dadurch ist die Veranstaltung in Wien global und riesig. Und ja, der Jessup ist der größere Mut, weil einfach mehr Teams teilnehmen. Aber von der Präsenzzahl dann in Wien ist es, glaube ich, inzwischen hat es sich gedreht. Da sind mehr Leute in Wien als dann in Washington zum Jessup. Und das führt dazu, dass man ein Netzwerk an internationalen Juristen sich aufbauen kann, was einfach für mich ein Segen ist, bis heute.

[06:22] Marc Ohrendorf:

Man merkt, dass der Stadt, jedenfalls aus dieser subjektiven Wahrnehmung, auch ein kleines bisschen an diese eine Woche. Da sind so 3000, 3500 junge Menschen in Anzügen und noch ein paar hundert Praktikerinnen, die irgendwie da so rumlaufen. Erst recht natürlich dann, wenn man sich so auf diesen ausgetretenen Pfaden in denselben Cafés bewegt. Und das ist auch wirklich eine ganz besondere Stimmung dann dort vor Ort.

[06:43] Anna Masser:

Ja. Und ich kann nicht nur empfehlen teilzunehmen, ich kann auch empfehlen zu coachen. Ich habe Zürich drei Jahre gecoacht mit zwei wunderbaren Kollegen in der Erfüllung eines Lehrauftrags von meinem damaligen Chef, will ich gar nicht mehr sagen, Philipp Habegger, Freund, der diesen Lehrauftrag an der Uni Zürich hatte, den ich dann ausfüllen durfte als Associate bei Walder Wies mit Billable Hours zusätzlich auch noch. Also es war ein großer Luxus und das hat mir fast noch mehr beigebracht als die Teilnahme selbst, weil man natürlich über das Coachen auch nochmal was anderes lernt. Also abgesehen davon, dass man Schriftsätze dann auf einmal nicht mehr selber schreibt, sondern korrigiert, ist es Teamführung, ist es irgendwie Kommunikation, ist es Feedback geben, ist es Feedback annehmen auch von anderen. Sondern ich habe in den drei Jahren Coachen noch mal wahnsinnig viel obendrauf dazugelernt. Und Schiedsrichter kann man auch immer wieder werden, dann kann man auch immer wieder nach Wien fahren. Hat eine gute Ausrede. Unbedingt zu empfehlen.

[07:36] Marc Ohrendorf:

Gab es da in dieser Phase auch mal einen kritischen Moment, weil du gerade so Führungsthemen ansprichst, wo du sagst, hm, das war eigentlich heikel oder gut, dass ich das damals dort erlebt habe und nicht vielleicht fünf, sechs, sieben Jahre später on the job sozusagen?

[07:49] Anna Masser:

Also ich würde nicht sagen, es war heikel, aber es war, jetzt muss ich nochmal zurück, als ich teilgenommen habe, da geht es dann immer darum, also wenn man weiterkommt in dieser Ausscheidungsrunde, dann geht es immer darum, wer pliedet. Und das war bei uns nicht so selbstverständlich, weil es gab zwei, die unbedingt wollten. Und das hat zu unendlichen Debatten geführt, weil unsere Coaches das einfach nicht entschieden haben, sondern wir uns da dann die Nacht mit um die Ohren geschlagen haben, selber darüber zu diskutieren, wer pliedet. Und das war ganz grässlich. Und ich hab hinterher Rotz und Wasser geheult, weil ich nicht durfte. Und es war eine gruselige Nacht. Und dann sind wir auch noch rausgeflogen gegen Münster und das war alles ganz fatal. Vor dem Hintergrund, den Fehler hab ich nie gemacht als Coach, sondern ich hab gesagt, das entscheiden die Coaches, ihr habt da einfach kein Wort mitzureden. Das ist einfach eine Entscheidung, die muss in dem Moment, Und die überfordert einen auch als Teilnehmer. Also das war so ein Learning schon als Teilnehmer. Als Coach muss ich sagen, so richtig, also in meiner Wahrnehmung jedenfalls nicht, aber ich war ja auch Coach. Schwierige Situationen gab es nicht. Aber was halt faszinierend war, ist, dass jedes Team so unterschiedlich ist und die Teamstrukturen so unterschiedlich sind. Und wie man das dann auffängt, dass der eine den anderen auf einmal nicht mag und dann aber vielleicht den dritten. Und dann ändert sich das wieder über das halbe Jahr, weil das halt auch so eine intensive Zusammenarbeit ist. Also ich glaube, ich kenne wenig Leute so gut, wie die Leute, mit denen ich Mut als Teilnehmer gemacht habe. Und die beiden, mit denen ich dann drei Jahre gecoacht habe, weil die kennt man natürlich auch sehr gut. Also Ein großes Learning, aber wenig, hoffentlich wenig Fehler, müsste man die Teilnehmer fragen.

[09:15] Marc Ohrendorf:

Und dann hast du dich auch wahrscheinlich dadurch ein bisschen inspiriert, dafür entschieden, den Weg zu gehen und Anwalt zu werden und nicht beispielsweise Richterin oder Staatsanwältin, ne? Ja, unbedingt.

[09:28] Anna Masser:

Also nach dem Mutkott war klar, ich will unbedingt Commercial Arbitration machen, ich will unbedingt Anwalt werden. Und ich fand auch das Ganze, also als dann Referent, also erst das Examen geschrieben und dann ging es die Frage, was ist jetzt nun mit Referendariat und ich fand das immer überflüssig. so jetzt zwei Jahre mir irgendwie alles andere angucken, aber ich will auch Anwalt werden. Und dann muss ich sagen, habe ich das Referendarjahr trotzdem wahnsinnig genossen, weil man auf einmal so viel, man hatte Zeit, ich hatte genug Geld, ich hatte so eine Wissmitstelle bei CMS in Hamburg. Damals haben die dann auch zugezahlt und das war irgendwie vom Referendargehalt kein Problem. Und ich hatte keine Verantwortung und das war für zwei Jahre grandios. Dann kann man sich noch ein paar Sachen angucken, war irgendwie beim Auswärtigen Amt in Berlin und hab bei Verschützungstationen gemacht, dann tatsächlich als Anwalt und dann war ich grässlich, grässlich Kinder- und Jugendlichenstrafrecht in Norddeutschland. Das war ganz schlimm, augenöffnend auch das. Und dann war ich in der Wahlstation in der Schweiz bei der Kanzlei und hab da eben Schiedsverfahren dann gemacht, auch gezielt ausgesucht. Und das war bei Val-da-Vies, das geht in der Wahlstation, solange die in der Schweiz einen in der Deutschland zugelassenen Anwalt haben, kann man in der Wahlstation zu jeglicher Kanzlei irgendwo hingehen und das hab ich dann eben für die Wahlstation und dann auch noch ein bisschen länger, weil dann noch eine mündliche Verhandlung kam von dem Fall, gemacht und das war dann die absolute Bestätigung, dass es eben genau das ist, was ich eigentlich will.

[10:43] Marc Ohrendorf:

Du hast ja noch darüber hinaus, wenn ich das richtig verstanden habe in unserem Vorgespräch, einige weitere Erfahrungen in der Schweiz gesammelt und dort noch ein bisschen länger später auch gearbeitet, oder? Ja, genau.

[10:53] Anna Masser:

Also ich habe dann erst gesagt, also die hatten mir, die Kanzlei, bei der ich da war, weil da Wies, die hatte mir nach der Wahlstation ein Angebot gemacht, da auch anzufangen. Und das habe ich damals abgelehnt, weil ich dachte, ja, ich muss jetzt erstmal in Deutschland anfangen, weil ich bin ja in Deutschland irgendwie groß geworden und hatte auch ein Angebot von Freshfields da, aber im Private M&A. Da habe ich gesagt, okay, dann mache ich jetzt, also Freshfields ist halt Freshfields, ich weiß nicht, ob das heute immer noch so ist, damals war es so, entweder Freshfields oder Hengeler und ich war ganz klar Freshfields, also von daher Freshfields. Und habe dann da im Private M&A angefangen, anderthalb Jahre und fand es aber, also nicht leider, ich fand es einfach gruselig. Es war weder mein Rechtsgebiet, noch mochte ich den, für den ich da wirklich gearbeitet habe. Also es war insbesondere fachlich halt einfach nicht das, was ich wollte. Und dann war die Frage, was mache ich damit? Und dann war ich mal wieder in Wien und habe mich an der Bar mit dem Partner von Valderwies unterhalten und habe gesagt, ja, ach, ich weiß auch nicht, ich gucke mich gerade um. Jedenfalls auf Dauer Private M&A mache ich nicht und dann haben die mich zwei Wochen später angerufen und haben gesagt, dann komm doch jetzt. Und das war dann 2009 im Mai und da hatte ich dann gerade einen Freund, mit dem ich in Hamburg zusammengekommen war und der ist Hamburger und da habe ich gedacht, oh Gott, das ist ja irgendwie auch alles in Zürich und wieso und dann waren wir aber im Mai eine schöne Woche in Zürich, also mit Matthias, mit dem ich auch heute noch verheiratet bin und der fand dann Zürich irgendwie auch reizvoll und dann haben wir gesagt, okay, dann machen wir es halt jetzt und dann ziehen wir wir jetzt nach Zürich. Und dann bin ich im August 2009 nach Zürich gezogen. Insbesondere vor dem Hintergrund, weil ich wusste, ich kann da Arbitration machen und auch sonst nichts, weil vor Schweizer Zivilgerichte werden sie mich nicht schicken. Also jedenfalls nicht in den ersten... Weiß ich nicht, Jahrzehnt vielleicht, ja. Und das ist dann auch so gekommen und ich war von 2009 bis Mitte 16 insgesamt sieben Jahre erst bei Valderwies und dann bei L0027Alif und hab nichts anderes gemacht außer Commercial Arbitration.

[12:31] Marc Ohrendorf:

Das sind ja auch so die beiden bekannten Namen aus der Schweiz, wenn es so um Commercial Arbitration geht, ne?

[12:36] Anna Masser:

Ja, Schellenberg würde ich auch noch dazunehmen, Lenz und Stehle, Werner und Karra, also Valderwies und Lalliv insbesondere, die machen ja fast ausschließlich Disputes und sind auch, glaube ich, die internationalste Kanzlei, die es überhaupt gibt auf der Welt und Valderwies ist halt eine der wirklich großen Schweizer Kanzleien und habe mich da immer wahnsinnig wohl gefühlt, also das ist eben so, Wohlfühlen ist überhaupt ganz wichtig.

[12:58] Marc Ohrendorf:

Wie unterscheidet sich denn, auf das Wohlfühlen kommen wir gleich nochmal zurück, wie unterscheidet sich denn so, ich weiß, es ist schwer so grob wahrscheinlich zu sagen, aber mich würde interessieren, wie unterscheidet sich die Schweizer Kanzleimentalität von vielleicht der einen oder anderen in Deutschland? Mal so wirklich holzschnittartig.

[13:13] Anna Masser:

Ja, also wirklich holzschnittartig, ja, please don0027t quote so ungefähr, aber holzschnittartig ist es so, also den ersten Eindruck, die sagen alle du, ja, also dieses Siezen fällt weg, sie sind aber nichtsdestotrotz nicht nahbarer, ja, also man hat immer den Eindruck, ich sag doch du, dann red doch auch so mit mir, als wenn ich du sage, ist aber nicht so, also das du hat da einen anderen Stellenwert, das ist so das eine, was mir aufgefallen ist, das andere ist, dass sie im Schnitt sehr viel früher anfangen zu arbeiten, Also wenn ich bei Valderwies so um halb acht im Büro war, dann bist du mal irgendwo im Mittelfeld. Die hören aber auch dadurch natürlich viel früher auf. Und das war für mich, also ich habe am Anfang gedacht, sag mal, oh Gott, ich komme von Frischwieds, da war ich vor halb elf selten im Büro oder irgendwo zu zehn, halb elf, aber jedenfalls konnte man morgens ausschlafen. Und das war auf einmal weg. Man musste sich irgendwie aufstehen. Und nach den ersten so drei, vier Wochen habe ich dann gemerkt, das ist aber ganz schön gut, weil dann hat man nämlich wieder Abende. Man kann auf einmal wieder essen gehen, ins Kino gehen, so ein normales Leben führen. Nichtsdestotrotz ist man bei der Großkanzlei. Und die arbeiten wahrscheinlich ein bisschen weniger, ein bisschen, aber es ist nicht viel. Es ist einfach nur ein bisschen verzogen, verzerrt nach vorne.

[14:21] Marc Ohrendorf:

Weil das Ausschlafen natürlich umgekehrt auch nicht bedeutet, dass du in deinem vorherigen Job, wenn du um halb elf erst im Büro warst, abends um acht dann unbedingt zu Hause warst.

[14:30] Anna Masser:

Ja, nein, das war natürlich nicht so.

[14:32] Marc Ohrendorf:

Und dann kamst du irgendwann zurück nach Deutschland.

[14:34] Anna Masser:

Ja, genau. Dann bin ich, also Philipp Habegger wiederum, der wechselte zusammen mit Marc Veit von Valderwies zu Laliv. Und das habe ich dann auch noch zweieinhalb Jahre gemacht dort, aber war im Endeffekt da, wollte da nicht Partner werden. Und das hat dann dazu geführt, dass ich mich umgeguckt hab und dann eigentlich auch wieder relativ, das ist ja the beauty of arbitration, du kannst ja gucken, wo du willst, von daher hab ich vollkommen ergebnisoffen mit Leuten in Singapur, in London, in Paris und eben auch in Frankfurt gesprochen und dann war eben im Endeffekt das Angebot von damals John's Day aus Frankfurt war einfach un-topper, also das war irgendwie so hervorragend gut, dass ich gesagt hab, das muss ich unbedingt machen, dann gehen wir halt jetzt nach Frankfurt. Ich wollte nie nach Frankfurt, ich kannte Frankfurt nicht und mag die Stadt aber inzwischen Von Anfang an mochte ich die Stadt sehr, also ich fühle mich hier wohl. Es ist irgendwie so klein und nett und unprätentiös und man kann alles mit dem Fahrrad machen. Kein öffentlicher Nahverkehr, das ist momentan in Corona-Zeiten auch nicht zu unterschätzen, der Luxus, dass man hier alles zu Fuß oder mit dem Rad machen kann. Von daher bin ich hier gerne.

[15:32] Marc Ohrendorf:

Jetzt muss ich nochmal darauf zurückkommen, weil das ja auch so ein bisschen zu dem passt, was du gerade so mit der Frankfurter Mentalität beschrieben hast. Man muss sich auch wohlfühlen können, nicht nur in der Stadt natürlich, wo man lebt, sondern auch in der Kanzlei, in der man arbeitet. Was macht denn ein gutes Kanzleiklima für dich aus?

[15:50] Anna Masser:

Ganz viel. Und da achtet man natürlich, also als First-Year ist mir das auch nicht aufgefallen. Aber im Endeffekt bin ich tiefst davon überzeugt, es hängt ganz viel an der Vergütungsstruktur in der Partnerschaft. Weil dadurch alles andere mitbestimmt wird. Je nachdem, wie die Vergütung oben verteilt wird, das trickelt so nach unten durch. Und dann ist der Umgang untereinander auch so, also Cross-Office-Work fördernd, Cross-Practice-Work fördernd, andere Menschen mit an Bord nehmen fördernd. Das hängt alles daran, wie oben gezahlt wird.

[16:25] Marc Ohrendorf:

Jetzt sind unsere Zuhörenden gerade irgendwo zwischen x-tem Semester und zweitem Berufsjahr. Das heißt, du musst ein kleines bisschen nochmal vielleicht erläutern, was es da so grundsätzlich für Modelle gibt und vielleicht auch, welches du da bevorzugst oder welches du als Positiver ansiehst.

[16:41] Anna Masser:

Ja, also es gibt ganz unterschiedliche Modelle. Und je nachdem, wie groß und wie klein die Kanzlei sind, sieht das auch wieder alles ganz unterschiedlich aus. Wenn man sich jetzt die großen britischen und US-Kanzleien anguckt, sagen wir jetzt auch mal wieder sehr grob, dann ist es primär bei den britischen noch so, dass es ein sogenanntes Lockstep-System ist. Das heißt, man kriegt jedes Jahr etwas mehr und dann gibt es inzwischen so Modifikationen an diesem Lockstep, um erstens zu verhindern, dass die Leute, die alt sind, lange viel Geld kriegen, ohne was zu tun. Und zweitens, dass es so Umsatzkennzahlen gibt, das nennt sich dann Gates oder Hurdles oder wie auch immer, um bestimmte Stufen zu überspringen oder um auf die nächste Stufe hochgehoben zu werden, musst du dann halt bestimmte Umsatzziele erreichen. Das ist dann so ein modifiziertes Lockstep, würde ich sagen. Dagegen Kontrast ist reines Merit. Da gibt es dann irgendwelche Kriterien wie eben Umsatz oder Billables oder was tust du sonst für die Kanzlei. Das wird dann alles bewertet. Dann eine Vergütung für dich persönlich festgesetzt. Das ist so das andere Extrem. Und dann gibt es bei den Merit aber auch noch den Unterschied, dass es irgendwie und jetzt kommen wir auf das total verrückte System John's Day, was ich aber total also das kommt mir so persönlich am nächsten, ehrlicherweise. Das ist ein reines Merit intransparent. Das heißt, da weiß keiner, was der andere kriegt. Also wenn ich da sitze, in meinem Büro, dann weiß ich nicht, was mein Büronachbar verdient. Und das ist auch gezielt so gewollt. Und das führt dazu, dass die ganzen Diskussionen innerhalb der Partnerschaft über Geld wegfallen. Jedenfalls hatte ich das immer so als Gefühl. Führt auch dazu, dass man ganz viel Cross-Office macht, weil es kann ja gut sein. Es könnte ja irgendwo in dieser Blackbox sein, ein Kriterium, ich involviere die Partner aus den anderen Büros auf meine Fälle. Kann ja sein. Weiß aber keiner. Also von daher ist man so self-incentivized.

[18:30] Marc Ohrendorf:

Aber wie funktioniert das denn praktisch am Ende des Tages? Irgendjemand muss ja die Fäden zusammenführen.

[18:34] Anna Masser:

Ja genau, das ist dann auch wieder John's Day at its best. Bei John Stey ist es der Managing Partner, Mr. Steve Brogan, der die Vergütung festsetzt für die Partner und das sind die Partner, die fest sitzen in Deutschland, dann der Managing Partner Ansgar Remp für die restlichen Leute in Deutschland. Und die werden beraten von irgendwelchen Committees, aber im Endeffekt ist es die Entscheidung des einen Steve Brogan für die Partner und Ansgar Remp für die Deutschen.

[18:58] Marc Ohrendorf:

Dann lass uns doch mal eine Sache gerade herauskehren, weil das was ist, was ich bei Referendarinnen und Studierenden manchmal so ein bisschen schief finde in der Wahrnehmung. Man wird nicht Partner in der Großkanzlei, weil man sechs Jahre dabei ist, sondern man wird am Ende des Tages Partner oder auch nicht, weil man natürlich auch den entsprechenden Umsatz hat.

[19:16] Anna Masser:

Also 6 ist ja schon sehr ambitioniert, da sind wir noch so bei Hänger, Track, der das glaube ich als einziger noch hinkriegt, dieses als einziger noch hinkriegen, so halbwegs. Ähm, klar hat das auch was mit Umsatz zu tun, aber es ist tatsächlich ja nicht, also gerade bei den Großen, ja, da wird ja nicht erwartet, dass du als First-Year-Partner da auf einmal der Umsatzbringer bist. Also ja, du musst dir die machen und du musst dich einbringen und du musst dir irgendwie Namen erarbeiten im Markt, aber dass man von dir als First-Year-Partner erwartet, dass du den Umsatz bringst, das ist nicht so. Sondern du bist ja schon, denen ist ja allen klar, also jetzt gerade auch, als ich gewechselt bin, vielleicht spring ich so ein bisschen nach vorne, aber ich bin ja von John Stain nochmal gewechselt zu A&O. Und auch da, als die mich reingeholt haben, die haben mich nicht geholt, weil ich den Umsatz mitbringe. Sondern die haben mich geholt, weil sie die Perspektive sehen, dass ich denen den Umsatz reinhole. Aber nicht, weil ich ihn habe. Und genauso ist es, glaube ich, bei der Partnerwerdung auch. Du musst sie nicht haben. Die müssen nur an dir erkennen, dass sie das Potenzial sehen, dass du ihnen dann bringst. Auf Dauer.

[20:19] Marc Ohrendorf:

Wichtiger Unterschied, ja. Gut. Verstehe. Und sag mal, in so einem Schiedsverfahren, was du jetzt heutzutage betreust, wie sieht denn da so der Arbeitsalltag aus? Ha!

[20:32] Anna Masser:

Heute bin ich ja Partner bei A&O, der hat sich geändert. Im Vergleich zu dem Partner, dem einen ja Partner bei Jones Day, weil da habe ich nämlich noch ganz viel selber geschrieben und Also gedraftet und Witness-Statements vorbereitet und Schriftsatzentwürfe überarbeitet nach Feedback von anderen Partnern. Das hat sich hier so ein bisschen verschoben, weil ich einfach sehr viel mehr Feedback gebe, als selber drafte inzwischen. Aber wenn man sich jetzt so ein Schiedsverfahren von Associate-Perspektive vorstellt, dann ist es einer, also vielleicht mal angefangen davon, dass die Sachverhalte immer anders sind. Von daher gibt es keinen in dem Sinne Alltag, was die Fälle angeht. Und dann geht ganz viel um guten Schriftsatz schreiben, Zeugenaussagen vorbereiten. Man telefoniert sehr viel. Früher hat man sich sehr viel getroffen, dann auch in live, um das Ganze zu besprechen. Jedenfalls bei den größeren Fällen, wo sich das dann auch honorartechnisch irgendwie darstellen lässt. Kostet alles Geld. Und ich selber habe inzwischen so eine Spezialisierung auf Gaspreis- Revisionsverfahren unter anderem. Das sind dann irgendwie so Anpassungsklauseln in Langzeitlieferverträgen für Gas. Da kennt man sich dann irgendwann mit dem deutschen Gasmarkt aus und mit dem europäischen Gasmarkt aus und man kennt die Experten, die in dem Bereich rumlaufen, weil es immer dieselben sind. So wie es auch meistens dieselben Anwälte sind in unterschiedlichen Konstellationen. Das ist dann schon ein sehr spezielles Gebiet. Und ansonsten mache ich alles wirklich Also so Langzeitverträge in jeglicher Art und Güte, Vertriebsverträge, Lizenzverträge. Und das dritte sind so Anlagenbausachen, wobei da, also so auch immer mal wieder, diese Construction Arbitrations sind halt sehr, sehr aktenlastig. Aber das muss ich inzwischen auch nicht mehr selber machen.

[22:07] Marc Ohrendorf:

Aber dann zoomen wir noch mal ein kleines bisschen raus. Also, da sind zwei Unternehmen, die haben einen Konflikt in der gerade von dir beschriebenen Art. Die haben irgendwann mal eine Schiedsklausel in ihren Vertrag aufgenommen. Das heißt, die gehen nicht vor staatliche Gerichte, sondern die gehen vor ein Schiedsgericht.

[22:26] Anna Masser:

So ist es.

[22:27] Marc Ohrendorf:

Das hat schon mal mehrere Vorteile. Einer ist, du musst dich nicht sozusagen in die Öffentlichkeit setzen und da verschiedene Dinge diskutieren. Dann kannst du das alles entsprechend confidential und privat machen. Wie kommt denn jetzt so ein Schiedsgericht zustande? Vielleicht nochmal so für diejenigen, die sich denken, warte mal, Schiedsrecht, das habe ich doch letztens gehört, da gab es TTIP, nee, das war Investitionsschiedsgerichtsbarkeit, hier reden wir von Commercial Arbitration, aber dann nochmal so ein grober Umriss so, ja, wie kommt man vom Konflikt zum Schiedsspruch?

[22:56] Anna Masser:

Ja, also wichtige Unterscheidung von TTIP und Commercial Arbitration, Aber Schiedsgerichtsconstituierung, also es hängt von vielen Dingen ab. Normalerweise, jetzt so Standardschiedsklauseln, die enthalten normalerweise ein sogenanntes Dreierschiedsgericht. Dann würde jede der Parteien, also derjenige, der klagt und derjenige, der beklagt wird, jeweils einen Schiedsrichter benennen und die beiden benannten Schiedsrichter benennen dann auch wieder meistens in Absprache mit den Parteien den Vorsitzenden. Sodass man im Endeffekt ein Dreierschiedsgericht konstituiert hat mit zwei Parteibenannten und einem Vorsitzenden Schiedsrichter. Das hängt dann aber auch ab von den Regelwerken, auf die man sich geeinigt hat. Es gibt viele Institutionen, die Schiedsverfahren administrieren. Da gehört unter anderem in Deutschland die Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit zu, DIS. Es gibt auf internationaler Ebene die ICC in Paris, International Chamber of Commerce. Es gibt in London die LCA. Es gibt in der Schweiz die SKY, nennen sie sich inzwischen Swiss Chambers Arbitration Institution. Es gibt in Stockholm die SCC, Stockholm Chambers of Commerce. Also man kann sich, Singapur, Hongkong, es gibt überall Institutionen, die diese Verfahren administrieren. und alle haben etwas unterschiedliche Regelwerke, was die Benennung und Bestellung und Abberufung von Schiedsrichtern angeht. Insbesondere zum Beispiel bei der ICC ist es inzwischen glaube ich so, dass seit den neuesten Änderungen des Regelwerks bis drei Millionen ist es automatisch Einzelschiedsrichter. Bis drei Millionen Streitwert. Also da hat man dann bis drei Millionen kein Dreierschiedsgericht. Kann man wollen, muss man nicht. Also es ist eben, dann muss man, deswegen ist man gut beraten, diese Schiedsklauseln nicht vom Corporate-Anwalt draften zu lassen, sondern lieber irgendjemanden zu zu Fragen der Ahnung hat von Arbitration, weil es gibt dann doch Unterschiede.

[24:38] Marc Ohrendorf:

Ja, und dann lege ich sozusagen los und sage so, ich habe jetzt ein Problem und ja, was passiert denn dann?

[24:43] Anna Masser:

Genau, jetzt habe ich ein Problem, dann schreibe ich erst, normalerweise im Standardverfahren schreibe ich einen kurzen Schriftsatz, fünf, sechs Seiten, da schreibe ich rein, ich habe ein Problem, hier ist die Schiedsklausel, das Problem ist übrigens X und ich benenne hier mit Herrn Y oder Frau Z als meinen Schiedsrichter, Schiedsrichter mit freundlichen Grüßen an die Institution und dann stellt die Institution, das ist der Gegenseite zu, die dann vielleicht auch sechs Seiten schreibt und sagt, nee, nee, das Problem existiert aber nicht und im Übrigen haben wir vielleicht auch noch eine Wiederklage in Höhe von Einem bestimmten Betrag und ich benenne Frau oder Herrn A. Als meinen parteibenannten Schiedsrichter mit freundlichen Grüßen. Und das geht zurück an die Institution und dann wird die Institution, also jetzt mal, wenn es ein administriertes Verfahren ist, dann kommt die Institution rein, schreibt dann die Parteien an, so, die haben ja ihre Schiedsrichter benannt, dann einigen sie sich doch bitte mal auf einen Vorsitzenden. Und dann hat man irgendwann einen Vorsitzenden und wenn das Schiedsgericht dann konstituiert ist, Geht das Schiedsgericht auf die Parteien zu und würde sagen, er lässt seine eigenen Verfahrensregeln in Ergänzung zu den Regelwerken, ja, also dann wird besprochen, wie wollen wir die Schriftzeitsfristen setzen, wollen wir Seitenlimits haben, ob man das da jetzt schon macht oder noch nicht, aber wie wird die mündliche Verhandlung ablaufen, wie viele Zeugen erwarten sie, wie viel Zeit brauchen sie, also das ist ja alles sehr in den Händen der Parteien und des Schiedsgerichts, wie das Verfahren dann im Endeffekt abläuft. Das ist ja auch, das finde ich übrigens one of the main beauties, dass man das irgendwie, another one, I already said that once, diese Flexibilität, dass man, wenn man es gut macht, für jedes Verfahren seine eigene Prozessordnung hat und die dann angepasst ist auf den entsprechenden Disput zwischen den Parteien und den Disput der Parteien zu einer Lösung zuführt. Das finde ich neben und dann als weiteren Vorteil Enforceability, weil wenn du einen Schiedsspruch hast, kannst du den weltweit vollstrecken, fast unter der sogenannten New York Convention on the Recognition and Enforcement of Arbitral Awards. Das heißt, man hat die Probleme mit Urteilsvollstreckungen in Staaten wie, weiß ich nicht, Katar. Obwohl Katar ist jetzt wahrscheinlich wieder ein schlechtes Beispiel, weil vielleicht auch nicht bei der New York Convention dabei sind. Müsste jetzt gucken. Aber es sind jedenfalls, das sind so für mich die Main Advantages. Du merkst, ich rutsche immer ins Englische, weil ich auf Englisch arbeite zu 99 Prozent und gerade wenn es dann um Arbitration selber geht, dann vergisst man irgendwie die deutschen Termini, Techniken.

[26:54] Marc Ohrendorf:

Klar, gar kein Problem. Aber das führt zu einem interessanten Punkt, nämlich der Frage, wenn jetzt jemand hier gerade sagt, das klingt eigentlich ganz spannend, da würde ich gerne mal reinschnuppern. Sucht ihr da gerade irgendwie Praktikanten, Referendare, Vimis, Anwältinnen?

[27:08] Anna Masser:

Alles und immer und gerade auch im Moment Associates für, also nicht leider, aber insbesondere Litigation-Fokus, nicht so sehr Arbitration, aber suchen und auch gerade aktuell und als Wismut und Referendar und sonst irgendwie kann man sich sowieso immer bewerben.

[27:23] Marc Ohrendorf:

Was sollte man denn mitbringen? Ich meine, viele sagen ja irgendwie, ich habe aber nur 17,9 Punkte.

[27:30] Anna Masser:

Ja, mit 17,9 kannst du gerne kommen, Marc. Nein, im Ernst, also ich glaube, zweimal VB wäre gut, in Ausnahmefällen auch, also es ist irgendwie immer noch, dass diese Noten so relevant sind, das ist irgendwie auch im Arbitration halt immer so ein bisschen schwierig, den anderen Partnern zu vermitteln, dass irgendwie eine Zulassung in Deutschland nicht so richtig wichtig ist eigentlich. Also es ist irgendwie so diese Internationalität, das ist übrigens noch ein Unterschied in der Schweiz, fällt mir dabei ein, um da nochmal zurückzudrehen. Der Schweizer Markt im Arbitration-Bereich ist so international wie sonst noch was. Das ist das Internationalste, was man sich vorstellen kann. Und als ich zurück nach Deutschland kam, saß ich in den ersten DISS40-Veranstaltungen und habe gesagt, meine Güte, ist das deutsch hier. Also es war wirklich frappierende Änderungen zu den ASA Below 40-Veranstaltungen, wo einfach aus ganz Europa die Leute anreisen. Hier in Deutschland kommt halt keiner außer die Deutschen. Ja, es ist irgendwie schon, aber die Internationalität, die kriege ich jedenfalls für mich persönlich dadurch rein, dass ich eben mit den Büros übergreifend zusammenarbeite, ja, mache Fälle mit London, mit Amsterdam, mit Paris, also das ist irgendwie, dadurch holt man sich das sozusagen, was man hier nicht vor Ort hat, rein, also ich jedenfalls, ja.

[28:40] Marc Ohrendorf:

Abgesehen von den Noten, was muss dann euer zukünftiger, weil das dann doch viele Zuhörende hier interessiert, eure zukünftige Mitarbeiterin, euer zukünftiger Mitarbeiter noch mitbringen? Was soll das für ein Typ sein?

[28:50] Anna Masser:

Also der muss einfach ins Team passen, würde ich sagen. Also normalerweise so ein Associate-Bewerbungsprozess, das läuft so, dass die Partner sich darüber einig werden, wir brauchen einen Associate. Und dann wird gesucht und dann werden Interviews geführt, erstmal mit allen Associates. Also wir sind in Frankfurt, jedenfalls General Litigation ist der Wolf Bussian, Marc Zimmerling, Erik Windhorst und ich. Wolf macht mehr so Banking Litigation, also insbesondere viel Comex-Sachen. Marc macht DNO und Wirtschaftsprüferhaftung, ganz spannende Fälle. Und Erik macht Investigation und auch teilweise Arbitration mit mir gemeinsam und ich mache eben den Arbitration-Fokus. Und also wir einigen uns darauf, unter diesen vier Partnern hängt ein, wie auch immer gearteter Pool, es ist kein Pool, man hat schon eine Aufhängung bei uns, aber es ist eben, wir machen das so als Team gemeinsam und das heißt, das Team gemeinsam, die Associates unterhalten sich mit dem Kandidaten und wenn die Associates sagen, ja okay, das können wir uns vorstellen, dann würden alle vier Partner mit dem sprechen oder der sprechen und wenn das dann also wenn man eingeladen wird, dann passt das auf dem Papier ja sowieso schon, ja, also das heißt, der Rest ist dann ehrlicherweise so ein ich mag den oder ich mag die

[29:54] Marc Ohrendorf:

Und bei Referendarinnen, wissenschaftlichen Mitarbeitern, wie sieht da euer Prozess aus?

[29:58] Anna Masser:

Da sind die Partner nicht involviert, das machen die Associates. Da gibt es eine Associate Recruiting Group. Und dann mal schreiben die Associates, nachdem sie mit den potenziellen Referendarinnen gesprochen haben, eine E-Mail an die Partner und machen einen Vorschlag. Und da wird zu 90 Prozent gesagt, agreed, weil wir uns da keine Gedanken drüber machen. Unsere Associates sind gut genug, um zu wissen, wer als Referendar zu uns passt.

[30:18] Marc Ohrendorf:

Okay, interessant. Das heißt, wenn man da den einen oder anderen schon mal kennengelernt hat, vielleicht auch auf einem Karriere-Event oder ähnlichem dann einfach mal, ansprechen, sozusagen.

[30:28] Anna Masser:

Unbedingt. Unbedingt. Also über Associates reinkommen ist sowieso immer besser, also wenn man irgendjemanden kennt, weil man dann nicht über HR laufen muss, das ist sowieso nicht dumm, dass man irgendwie das über Ecke spielt und wenn dann irgendwie ein Associate von uns an uns herantritt, du übrigens, ich hab hier irgendwie und das ist natürlich schon mal ein Benefit per se, ja, wenn man irgendwie von intern empfiehlt.

[30:49] Marc Ohrendorf:

Was übrigens fast überall gilt, würde ich sagen, Also insofern, ja, seht zu, dass ihr eure Kontakte ein kleines bisschen pflegt, so weiter es dann auch mit Corona und vor allem nach Corona wieder geht. Jetzt aber zu dem Thema, wo eigentlich alle drauf gewartet haben. Ich verrate mal ein kleines Geheimnis. Wir beide sind, wie du eben schon sagtest, durch Pia Lorenz connected worden und dann habe ich so ein bisschen gegoogelt und habe gesagt, ah, Anna Massa, okay, die hat da auch sowas unter der Diversity-Flagge sozusagen geschrieben, sich ein bisschen zu dem Thema geäußert. Und dann sagtest du im Vorfeld, wollen wir nicht noch über ein paar andere Themen in dem Podcast sprechen? Bist du das Thema Light oder wie kam das?

[31:33] Anna Masser:

Ja, ich finde es immer so anstrengend, dass ich das immer sein muss, weißt du? Ich bin da irgendwie, irgendwie bin ich reingerutscht und komme irgendwie da nicht mehr wieder raus, ja. Es ist irgendwie so, warum on earth bin ich diejenige, die hier über Diversity reden muss, ja. Es muss irgendwie der, das hatten wir im Vorgespräch auch, meiner Meinung nach muss das der Rainmaker der Kanzlei sein, der sich da hinstellt und sagt, wir haben ein Problem. It's an issue, ja. Und wir müssen was ändern. Warum muss ich, kleine, in Führungszeichen, Anna, ja, hier sitzen und über Diversity reden? So als Flagship sozusagen. Aber vielleicht noch mal einen Schritt zurück, weil ich das nämlich auch, das finde ich auch toll, ich bin da im Endeffekt so in diese Diversity-Schiene reingekommen, weil ich den Mann von Nadja Haraschein kennengelernt habe. Und ich weiß nicht, ob Nadja Haraschein jetzt den Zuhörern hier was sagt, aber das ist die Gründerin von Breaking Through. Ganz tolle Website, da kann ich auch noch ein bisschen Werbung für Nadja machen. Die übrigens gerade bei mir Referendarin ist, also auch da. Das ist irgendwie Keep Up Your Connections. Und die hat eben über dieses Breaking Through Website und wie gesagt, ich habe ihren Mann kennengelernt. Und der sagte dann, du musst meine Frau mal kennenlernen, weil die hat da diese Website. Dann habe ich gesagt, oh, immer diese Frauen. Ich habe irgendwie keinen Bock auf Frauennetzwerk. Ich heiße auch Partner, ich bin Anwalt und interessiert mich alles nicht. Und dann hat er gesagt, ja, betrifft dich jedenfalls mal mit ihr. Und dann war ich mit Nadja Kaffee trinken und dann fand ich Nadja toll und dann war es irgendwie, also war nett. Dann habe ich gesagt, ja gut, also dann mache ich das jetzt. Und dann war das Interview nett und dann ist diese Website tatsächlich auch nett und dann machen die irgendwie auch coole Sachen. Also dann habe ich irgendwie gemerkt, vielleicht ist da ja dann doch irgendwie, also erstens Bedarf, die haben ja alle irgendwie Argumente dafür dass es irgendwie Bedarf für diese Sachen gibt Und dadurch bin ich da so reingerutscht im Endeffekt, ja. Und dann kam so eins zum anderen und dann hat man irgendwie inzwischen auch, ich bin Mitglied bei Generation CEO, das ist jetzt irgendwie so ein reines Frauennetzwerk, mein erstes und einziges reines Frauennetzwerk, wo ich vor wahrscheinlich noch drei Jahren gesagt hätte, das mache ich nie, ja. Ja, aber es ist eben dann doch irgendwie, also erstens ist es ein anderer Austausch und zweitens ist nur Generation CO, ist einfach das Top-Netzwerk in Deutschland, finde ich. Also das war dann irgendwie so, wenn ein Frauennetzwerk, dann das und das hat dann auch geklappt mit einem aufwendigen Bewerbungsprozess. Aber das ist eben, von daher bin ich inzwischen etwas geneigter zu sagen, naja gut, also so Frauennetzwerke sind vielleicht doch nicht ganz so schlecht, aber eben immer noch vorsichtig.

[33:42] Marc Ohrendorf:

Naja, die Frage ist ja so ein kleines bisschen, wenn wir über die Geschlechterverteilung gar nicht mehr sprechen, dann gibt es ja zumindest das Argument, dass sich auch nichts ändern wird. Dass irgendwie es weiterhin 95% Anwälte dann auch geschlechtsbezogen in der Bezeichnung sind und 5% Anwältinnen. Auf der anderen Seite sagst du selbst, naja, hier und da ist es vielleicht ein bisschen müßig. Tja, wie kommen wir denn zu diversen Teams? Oder mal spitz gefragt, ist eigentlich alles gut?

[34:09] Anna Masser:

Nee, also gut ist nix, klar. Aber es ist eine Frage der Perspektive, ja. Also, reines A&O-Beispiel, ja. Und zwei Seiten derselben Welt, ja. In Deutschland sind wir vier von 48. Das ist unterirdisch.

[34:27] Marc Ohrendorf:

Frauen in der Partnerschaft.

[34:28] Anna Masser:

Ja, vier von 48 Partnern in Nepal sind Frauen. Unterirdisch. Wenn man sich aber unsere globale Arbitration-Gruppe anguckt, auf Partnerebene, sind wir 50-50. Also ich glaube, es ist eine Frage auch des Bereichs, also man muss so ein bisschen besser gucken. Und gerade bei diesen Großkanzleien gebildet, das irgendwie immer nur in einer nationalen Struktur festzumachen, finde ich falsch. Having said that, 4 von 48 ist immer noch unterirdisch. Und da sind tatsächlich auch dann wieder die Schiedsrichter relativ weit vorne, weil wir, glaube ich, uns da schon sehr viel länger drüber Gedanken machen, als andere Rechtsbereiche jetzt. Also da im Corporate oder im Finance oder im Banking. Die Diskussion findet jetzt statt. Das hat im Schiedsrecht vor zehn Jahren angefangen. Ja, weil auf einmal es darum ging, wie besetze ich die Panels, die Institutionen sind reingegangen und haben gesagt, wir brauchen mehr Frauen auf den Boards. Also es war irgendwie sehr viel, diese Initiativen sind sehr viel früher gestartet in diesem Bereich. Und das merkt man dann eben auch an der Partnerquote von 50-50, ja, wenn man dann mal anfängt. Und das, ehrlicherweise, das jetzt bei A&O, das wird, in Deutschland wird es dauern, aber es wird kommen und es wird kommen müssen und insbesondere, aber vor dem Hintergrund, weil die Mandanten jetzt Druck machen, ja und wenn man dann irgendwie nur Männer auf dem Pitch hat, dann kannst du eigentlich fast, also nicht überall, ja, es gibt auch Bereiche wo das noch nicht so wichtig ist, aber ich kenne keinen Call Für ein Mandat, was man gewinnen will, wo es nicht auch darum geht wie steht es denn bei ihnen um Diversity und in dem Moment, wo dann ein Business dranhängt, dann merken ja auch die Männer, die da sitzen, irgendwie könnte teuer werden. Und dann wird sich, glaube ich, auch da was ändern. Im Endeffekt ist es eine Business-Entscheidung, glaube ich. Und wenn es eine ist und wenn man dann merkt, es wird besser und dann werden auch die Entscheidungsprozesse besser, wenn dann mal diese kritische Größe von wird immer gesagt, 30 Prozent braucht man, damit man dann tatsächlich Änderungen schafft. Wenn man das dann mal erreicht hat, ich glaube dann eben, wir sind auf dem Weg, aber wir sind noch lange nicht angekommen. so.

[36:30] Marc Ohrendorf:

Abschließend noch eine weitere Perspektive zu diesem Thema und zwar würde mich interessieren, was denn eine Kanzlei oder Wirtschaftskanzleien im Generellen tun können, tun müssen, um vielleicht auch für Frauen als Bewerberinnen noch ein bisschen attraktiver zu werden.

[36:46] Anna Masser:

Als Bewerberin, das Problem haben wir ja gar nicht. Die kommen ja, die gehen nur zu früh. Also es ist, und da sind es glaube ich zwei Dinge, um die Frauen im Beruf zu halten. Das eine ist Flexibilität und das andere ist Kommunikation. Ja, also und ich glaube auch Flexibilität lernen wir gerade alle ja auch alle nochmal ganz neu. Ich habe schon immer gesagt, mir ist das vollkommen egal, wo du arbeitest und wann. Ich will nur, dass es zum Zeitpunkt X hätte ich es gerne. Und wie du das hinkriegst, ist mir vollkommen Latte. Ja, bis du machst es Sonntag, Sonntagnacht, ist mir egal. Oder ob du das innerhalb der regulären Arbeitszeiten, was ist das eigentlich für uns? Machst. Und dann ist es eine Frage der Qualität, was dann kommt. Ob es dann funktioniert. Das ist so die Flexibilität und Kommunikation ist halt einfach mehr reden. Und das liegt dann mit Sicherheit auch viel an den Partnern selber. Und ich nehme mich da gar nicht auf. Also ich glaube, ich bin schon besser als viele, aber will mich gar nicht ausnehmen aus der Kritik. Also ich glaube, man muss einfach sehr viel mehr reden miteinander. Und das was auch insbesondere mit den Frauen. Und das ist dann vielleicht auch ein Problem der Männer, die sagen, und nachher ist es dann tatsächlich auch so ein bisschen, kann ich mit der überreden, oder ist das schon wieder anzüglich, oder weiß ich nicht, was man sich als Mann so Gedanken macht. Aber ich glaube, das ist ganz wichtig, dass man darüber redet und mit den Menschen mitgeht und sie begleitet. Das ist für uns Frauen vielleicht auch noch wichtiger, als, das ist auch wieder so ein Klischee, das nehme ich wieder zurück.

[38:14] Marc Ohrendorf:

Gut, wir werden hier bei dem Thema sicherlich noch ein kleines bisschen dranbleiben. Das ist ja auch ein generelles Business-Thema, wie du gerade schon ganz richtig ja auch angedeutet hast oder wichtigerweise angedeutet hast, ist da auch in den Unternehmen, also auf Mandantenseite, einiges an Umdenken erfolgt und einiges im Gange. Ich bedanke mich erstmal ganz herzlich, dass du heute mit mir geredet hast und hier den Zuhörenden eine wirklich spannende und ich glaube auch sehr authentische Perspektive geliefert hast. Danke.

[38:42] Anna Masser:

Vielen Dank, Marc. Es hat mir Spaß gemacht.

[38:44] Marc Ohrendorf:

Tschüss.

Zum Arbeitgeberprofil von A&O Shearman

