

Frauen- und Talentförderung bei Maiwald

Maiwald gehört zu den wenigen IP-Kanzleien in Deutschland, die sich durch einen sehr hohen Frauenanteil, auch auf Partnerebene, auszeichnen. Der Anteil der Partnerinnen liegt – ebenso wie der Anteil an weiblichen Fachkräften – bei rund 45 Prozent. Wie kommt das?

Eva Ehlich: Bei Maiwald zählen Gleichberechtigung und Vielfalt zu den Grundpfeilern der Unternehmenskultur. Wir legen großen Wert auf die Förderung von Frauen, weil wir davon überzeugt sind, dass die Gleichstellung der Geschlechter und gleiche Aufstiegschancen der Schlüssel zum Erfolg sind – sowohl im Team als auch bei der Arbeit für unsere Mandanten. Deshalb herrscht bei uns auf allen Ebenen ein Klima, in dem man als Frau Karriere machen kann und soll. Bei Maiwald dringen Frauen ganz selbstverständlich in Bereiche vor, die bisher eher von Männern dominiert wurden.

Seit wann nimmt die Förderung von Frauen bei Maiwald einen so großen Stellenwert ein? Die meisten Kanzleien haben dieses Thema, wenn überhaupt, erst vor wenigen Jahren für sich entdeckt.

Sophie Ertl: Maiwald hat von Anfang an starken, talentierten Frauen den Aufstieg in Führungspositionen ermöglicht. Die konservative Grundeinstellung, die in manchen Kanzleien auch heute noch vorherrscht, dass man als Frau nicht Partnerin werden kann, hat es bei Maiwald nie gegeben. Die Atmosphäre in der Kanzlei ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Offenheit – unabhängig vom Geschlecht. Jedes Individuum wird allein nach seinen Fähigkeiten und seiner Persönlichkeit beurteilt und geschätzt.

Eva Ehlich: Frauen wurden bei Maiwald schon immer genauso ernst genommen und gefördert wie ihre männlichen Kollegen. Unserem Kanzlei­gründer Walter Maiwald lag die Gleichberechtigung sehr am Herzen – das war früher noch viel weniger selbstverständlich als heute. Mit Regina Neuefeind wurde vor 23 Jahren die erste Frau Partnerin bei Maiwald, als die Kanzlei noch in ihren Anfängen steckte.

Wie reagieren Ihre Mandanten auf den vergleichsweise hohen Anteil an jungen Talenten und Frauen in den Teams?

Eva Ehlich: Unsere Mandanten schätzen gemischte Teams in der Regel sehr. Anders als früher wollen sie sehen, wer alles im Team ist, und es stehen nicht mehr nur die SeniorpartnerInnen im Vordergrund. Unsere jungen Talente können sich im

Rahmen der Team-Projektarbeit sehr früh entfalten und zeigen, was sie können. So profitieren von unseren gemischten Teams sowohl unsere sehr vielfältige Mandantschaft als auch die MitarbeiterInnen selbst.

Martina Boidol: Wenn man bei Mandanten von den Partnern mit voller Rückendeckung vorgestellt wird und sie merken, dass man deren Vertrauen genießt, akzeptieren sie das und vertrauen darauf, dass man seinen Job gut macht – egal, wie alt man ist und ob man eine Frau oder ein Mann ist.

»Bei Maiwald zählen Gleichberechtigung und Vielfalt zu den Grundpfeilern der Unternehmenskultur. Wir legen großen Wert auf die Förderung von Frauen, weil wir davon überzeugt sind, dass die Gleichstellung der Geschlechter und gleiche Aufstiegschancen der Schlüssel zum Erfolg sind (...).«

Eva Ehlich

Gilt das auch für Mandanten in Ländern wie Japan oder Korea, wo die Gesellschaft und auch die Arbeitswelt noch sehr männerdominiert sind?

Eva Ehlich: Ja, auch in diesen Ländern bewähren sich unsere gemischten Teams, teils unter weiblicher Führung, sehr gut. Unsere dort tätigen Partnerinnen haben keinerlei Probleme, von den Mandanten akzeptiert zu werden – ganz im Gegenteil. Sie haben uns dort sogar zu substanziellen Mandatsgewinnen verholfen und unser Business Development zum Erfolg geführt.

Sophie Ertl: Unseren Partnerinnen wird bei allen Mandanten sehr viel Respekt entgegengebracht und sie haben keine

Probleme, sich durchzusetzen. Ich würde sogar behaupten, dass die durchsetzungstärksten Partner, die wir in der Kanzlei haben, Frauen sind. Gegenüber Mandanten zeigen wir oft ganz bewusst geballte Frauenpower in einem weiblichen Führungsteam. Ich habe den Eindruck, dass gerade diese Auffälligkeit ein Pluspunkt ist – nicht nur in einem Land wie den USA, wo die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern schon viel selbstverständlicher ist als in Deutschland, sondern auch in noch eher traditionell geprägten Gesellschaften wie Japan und Korea.

Unternimmt Maiwald gezielt etwas, damit sich talentierte Frauen bei der Kanzlei bewerben?

Sophie Ertl: Nein, das ist gar nicht notwendig. Da wir in Bezug auf den Frauenanteil immer organisch gewachsen sind, müssen wir nicht die Gender-Trommel rühren. Es hat sich mittlerweile in der Branche herumgesprochen, dass talentierte Frauen bei uns sehr geschätzt und intensiv gefördert werden, so dass wir genügend Initiativbewerbungen von hochqualifizierten Frauen erhalten.

»Maiwald will keine Anwalts-Klone, sondern fördert Vielfalt. Voraussetzung ist, dass man selbst ein hohes Maß an Talent, Motivation, Verantwortungsbewusstsein und Teamgeist mitbringt.«

Martina Boidol

Gibt es spezielle Mentoring-Programme oder Netzwerke für Frauen bei Maiwald?

Martina Boidol: Dass Frauen Karriere machen und in Führungspositionen bis hin zur Partnerschaft aufsteigen können, ist bei Maiwald selbstverständlich. Spezielle Förderungsprogramme sind daher nicht notwendig. Vielmehr wird bei Maiwald auf eine sehr individuelle Förderung gesetzt. Maiwald will keine Anwalts-Klone, sondern fördert Vielfalt. Voraussetzung ist, dass man selbst ein hohes Maß an Talent, Motivation, Verantwortungsbewusstsein und Teamgeist mitbringt.

Anja Fux: Spezielle Frauennetzwerke sind auch deshalb nicht nötig, weil es vor allem um das Miteinander im Team geht – unabhängig vom Geschlecht. Der Teamgedanke ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur von Maiwald. Alle Teams zeichnen sich durch Vielfalt und integratives Denken aus.

Wie fördern Sie als Mentorin talentierte Frauen, die Führungspositionen bei Maiwald anstreben?

Eva Ehlich: Teamführung spielt bei Maiwald eine sehr wichtige Rolle. Ziel der Mentorinnen ist es, das Beste aus jedem im Team herauszuholen und ihn/sie zur individuellen Blüte zu bringen. Dazu muss man herausfinden, wo die besonderen Talente und Stärken der weiblichen Nachwuchskräfte liegen, um sie dann gezielt fördern zu können. Wir geben unseren jungen Talenten relativ früh viel Freiraum und Verantwortung, damit sie sich beweisen und entfalten können. Das erfordert einen großen Vertrauensvorschuss. Was man an Engagement in diese Nachwuchsarbeit steckt, bekommt man in der Regel zurück.

Sophie Ertl: Die Aufgabe als Mentorin endet nicht in dem Moment, in dem unsere weiblichen Nachwuchskräfte selbst die Teamleitung übernehmen oder Partnerin werden. Als Mentorin begleitet man die Nachwuchstalente vielmehr über viele Jahre, so dass sie jederzeit eine feste Ansprechpartnerin haben und wissen, dass jemand hinter ihnen steht – auch wenn sie sich schon gut etabliert haben.

Welchen Support erhalten Sie als geförderte Führungskraft bzw. als gefördertes Nachwuchstalente bei Maiwald?

Naho Fujimoto: Bei Maiwald wird einem sehr viel Flexibilität entgegengebracht. Unseren Mentorinnen ist es nicht wichtig, wann und wo man arbeitet, sondern, welches Ergebnis am Ende dabei herauskommt. Wenn man sie erst einmal von sich überzeugt hat, bekommt man weitgehend freie Hand. Das ist eine äußerst privilegierte Situation, die in unserer Branche nicht selbstverständlich ist.

Martina Boidol: Es wird sehr genau geschaut, welche Stärken jede und jeder Einzelne mitbringt – egal ob Frau oder Mann. Die Mandatsverantwortlichen haben mir von Anfang an viel Vertrauen entgegengebracht, mir Verantwortung übertragen und mich schnell selbstständig und direkt mit den Mandanten arbeiten lassen. Dabei wird man jederzeit gut unterstützt und bekommt immer einen Rat, wenn man ihn braucht. Das empfinde ich als wertschätzend, stärkend und bereichernd.

Anja Fux: Man wird bei Maiwald ernst genommen, auch wenn man noch sehr jung ist. Im Team wird man von Anfang an in jedes Telefonat und jede wichtige Korrespondenz eingebunden, so dass die Arbeit sehr transparent ist und man seiner Mentorin immer über die Schulter schauen kann. Dabei hat man die Chance, inhaltlich sehr viel mitzunehmen und zu lernen.



Maiwald bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten, um flexibel arbeiten können. Welche sind das?

Eva Ehlich: Bei Maiwald gibt es keinen festen Rahmen, sondern sämtliche Flexibilitäten, die man braucht. Das gilt natürlich nicht nur für Frauen, sondern für die gesamte Belegschaft und reicht von der Arbeit im Homeoffice und einer weitgehend freien Einteilung der eigenen Arbeitszeit bis hin zu einer sehr digitalen Arbeitsweise, die viel Spielraum lässt. Wir haben einen Leitfaden für digitale Arbeit und Zusammenarbeit eingeführt, mit dem wir die digitale Kommunikation und die Medienkompetenz unserer MitarbeiterInnen stärken. Zudem bringen wir ihnen großes Vertrauen entgegen und nehmen Rücksicht auf ihre individuellen Bedürfnisse.

»Wir nehmen bei Maiwald Rücksicht auf familiäre Belange und versuchen, so gut wie möglich auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Mutter oder um einen Familienvater handelt.«

Sophie Ertl

Wie lässt sich der anspruchsvolle und verantwortungsvolle Job als Partnerin mit der Familie vereinbaren?

Sophie Ertl: Beides unter einen Hut zu bringen, erfordert Disziplin und eine gute Organisation. Gerade Frauen gelingt dieser Spagat oft sehr gut. Wir haben einige Frauen in der Partnerschaft, die mehrere Kinder haben. Die guten Rahmenbedingungen tragen sicher dazu bei: Wir nehmen bei Maiwald Rücksicht auf familiäre Belange und versuchen, so gut wie möglich auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Mutter oder um einen Familienvater handelt.

Naho Fujimoto: In dieser Position die richtige Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden, erfordert ein hohes Maß an Belastbarkeit und Flexibilität. Bei Maiwald gehen alle sehr offen und ehrlich mit dem Thema um. Es besteht Konsens darüber, dass ein Mittelweg zwischen hohem beruflichem Einsatz und der Achtung der persönlichen und familiären Umstände gefunden werden muss; es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen. Mit diesem Verständnis und mit guter Absprache sowie gegenseitiger Rücksichtnahme erreichen wir bereits sehr viel. Hieraus resultiert, auch für unsere jungen Talente: Sie müssen sich bei Maiwald nicht zwischen Karriere und Familie entscheiden.

Maiwald investiert viel Mühe in den Aufbau der nächsten Generation von Talenten. Welche Rolle spielt die Nachwuchsförderung und wie sieht sie konkret aus?

Eva Ehlich: Die Bedürfnisse unserer internationalen Mandatschaft können wir langfristig nur erfüllen, wenn wir junge Talente in unsere Teams integrieren. Deshalb ermöglichen wir unseren Nachwuchskräften die Teilnahme an zahlreichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und bieten ihnen flexible Arbeitszeiten, damit sie Beruf und Ausbildung miteinander vereinbaren können.

Außerdem unterstützen wir unsere Nachwuchskräfte dabei, Praktika in ausländischen Kanzleien zu absolvieren.

Anja Fux: Meine Mentorin hat sich sehr dafür eingesetzt, dass ich nach meinen Patentanwalts- Zulassungsprüfungen einen mehrmonatigen Aufenthalt in einer US-amerikanischen Kanzlei absolvieren konnte. Während meiner Zeit in den USA konnte ich nicht nur meine patentanwaltlichen Kenntnisse erweitern, sondern hatte auch die Möglichkeit, mich persönlich weiterzuentwickeln. Für diese Chance bin ich sehr dankbar. Auch finanziell wird man bei Auslandsaufenthalten von Maiwald substantiell unterstützt.



Martina Boidol
/ Partnerin
/ Patentanwältin
/ European Patent Attorney
/ EPG-Vertreterin
/ Diplom-Physikerin



Dr. Eva Ehlich
/ Partnerin
/ Patentanwältin
/ European Patent Attorney
/ EPG-Vertreterin
/ Diplom-Chemikerin



Dr. Sophie Ertl
/ Partnerin
/ Patentanwältin
/ European Patent Attorney
/ EPG-Vertreterin
/ Diplom-Ingenieurin Maschinenbau



Dr. Naho Fujimoto
/ Partnerin
/ Patentanwältin
/ European Patent Attorney
/ EPG-Vertreterin
/ Diplom-Chemikerin



Dr. Anja Fux
/ Associate
/ Patentanwältin
/ European Patent Attorney
/ EPG-Vertreterin
/ M.Sc. Biochemie