

49

Die azur-Liste
Top50
PLATZ

K&L GATES

Es geht voran bei K&L Gates. Seit Jahren baut die Kanzlei ihre Präsenz in Deutschland aus. Den größten Schritt machte im letzten Jahr das junge Frankfurter Büro – dank einiger Quereinsteiger hat die Kanzlei nun auch im Zentrum der deutschen Wirtschaftsanwälte Fuß gefasst. Seit dem Start der Sozietät in Deutschland vor fünf Jahren ist die Mannschaft alljährlich um fünf bis zehn Anwälte gewachsen, oft mit Quereinsteigern, aber von Jahr zu Jahr zunehmend auch mit Berufsanfängern. 2012 will die Kanzlei bis zu 24 Associates in den ersten Berufsjahren einstellen – doppelt so viele wie vor zwei Jahren. Bisher hat K&L Gates ihre Planung noch in jedem Jahr übertroffen.

Damit das auch so bleibt, muss sie Berufseinsteigern einiges bieten. In Frankfurt konkurriert K&L Gates mit sämtlichen namhaften Playern im deutschen Markt um den Juristennachwuchs. Gerade Corporate-Spitzenkanzleien wie Milbank oder Allen & Overy haben über die letzten Jahre massiv vorgelegt und nicht nur die Gehälter erhöht, sondern auch umfangreiche Ausbildungsprogramme geschaffen. K&L Gates dagegen griff bei internen Fortbildungen zunächst vor allem auf Onlineangebote der internationalen Mutterkanzlei zurück. Dafür wird Berufseinsteigern schon seit Jahren ein Partner aus der eigenen Praxisgruppe zur Seite gestellt, der auch darauf achten soll, dass jeder Junganwalt ein ausreichend breites Spektrum an Fortbildungen mitnimmt. Und inzwischen sind auch Umfang und Inhalte der Ausbildung stärker formalisiert. Jede Woche finden interne Videokonferenzen zur fachlichen Weiterbildung, aber auch zu Soft-Skills-Themen statt. Monatlich treffen sich die Praxisgruppen zum Austausch über aktuelle Entwicklungen. Einmal pro Quartal erhalten alle deutschen Associates in externen Seminaren Einblicke in betriebswirtschaftliche Spezialthemen, Rhetorik, Verhandlungsführung und ähnliche Bereiche. Unter dem Strich bietet K&L Gates damit inzwischen einen soliden Ausbildungsstandard. Bis zur Marktpitze bleibt allerdings noch reichlich Luft.

Rasant geht es ab dem vierten Berufsjahr weiter. An diesem Punkt erhält jeder Associate einen neuen Mentor aus einer anderen Praxisgruppe, der Hilfestellung und Rückmeldung vor allem bei der Entwicklung des eigenen Geschäfts geben soll. Einen kompakten Einblick in die Techniken der Geschäftsplanung, Mandantenakquise und -pflege erhalten die Associates dann einmal jährlich bei einem Blockseminar in London, an dem auch ihre Kollegen aus den anderen europäischen K&L Gates-Büros teilnehmen. Wer Macherqualitäten beweist, kann schon im sechsten Berufsjahr in die Partnerriege aufsteigen.

Eher zurückhaltend betätigt sich die Kanzlei bisher in der Referendarausbildung. Fünf ehemalige Referendare sind heute als Anwälte bei K&L Gates tätig – auch für eine so junge Kanzlei keine hohe Übernah-

mequote. 2012 will K&L Gates einige Referendare mehr als im Vorjahr ausbilden, denen auch die Angebote des Associate-Weiterbildungsprogramms offenstehen. Speziell auf die Bedürfnisse von Referendaren zugeschnittene Fortbildungen bietet die Sozietät allerdings nicht an. Partner stehen Referendaren nicht als Mentoren zur Verfügung. Und in der azur-Umfrage kritisierten auch Associates vereinzelt, dass sie sich von den Partnern alleingelassen fühlen.

Tempo macht die Kanzlei dafür bei einem Thema, das vielen Wettbewerbern nur Lippenbekenntnisse wert ist: der Frauenförderung. In den letzten Jahren hat K&L Gates zwar verstärkt Absolventinnen eingestellt und insgesamt drei Income-Partnerinnen ernannt, dennoch sind hier wesentlich weniger Anwältinnen tätig als im Marktdurchschnitt. Um für Frauen attraktiver zu werden, hat sich die deutsche Partnerschaft nun das international etablierte K&L Gates-Programm „Women in the Profession“ zu eigen gemacht. Dort laufen bis jetzt vor allem regelmäßige Veranstaltungen, die den Anwältinnen Gelegenheit geben sollen, sich untereinander und mit Mandantinnen zu vernetzen. 2012 will K&L Gates das Angebot deutlich ausbauen und eigene Trainingsseminare mit externen Coaches einführen. Teilzeitmodelle werden bereits heute angeboten und gerade von Partnerinnen auch genutzt. Beim Thema Work-Life-Balance hat K&L Gates aber noch Hausaufgaben zu erledigen: Einzelne Associates sind mit der Arbeitslast überhaupt nicht glücklich.

Das azur-Urteil

Referendarausbildung

Associateausbildung



Associatezufriedenheit

Gehalt



Aufstiegschancen



Karriere und Familie



Work-Life-Balance

Renommee



Internationalität



Bemerkung: ****= herausragend; ***= sehr gut; **= gut; *= empfehlenswert, ohne Stern = im Marktvergleich normal. Das azur-Urteil ist eine Bewertung der azur-Redaktion; wenn ihr nicht ausreichend Informationen vorliegen, entfällt u.U. in bestimmten Kategorien die Bewertung. Lesen Sie mehr im Menüpunkt „azur100 Methodik“ unter „Wir über uns“.

K&L GATES 49

BLICK HINTER DIE KULISSEN

■ LOB VON DEN EIGENEN ASSOCIATES



„Sehr internationale Arbeit, gutes Gehalt“

■ SCHELTE VON DEN EIGENEN ASSOCIATES



„Work-Life-Balance? Ich kann noch nicht mal den Urlaub nehmen, der mir zusteht.“

■ WAS ANDERE ÜBER K&L GATES SAGEN



„Solide Präsenz in der Corporate-Beratung und in Frankfurt“

„Sie wachsen aggressiv und wissen genau, was sie wollen“

„Die Kanzlei wird in Deutschland unterschätzt“

■ HIGHLIGHTS AUSBILDUNG



- Strukturiertes Orientierungsprogramm für Neueinsteiger
- Regelmäßige interne Seminare zu Wirtschaftsthemen und Soft Skills
- Ab dem dritten Berufsjahr jährliche Fortbildungen in London

■ HIGHLIGHTS KARRIERE UND FAMILIE



- Flexible Teilzeitregelungen, die auch von Partnern genutzt werden
- Sabbaticals möglich

■ HIGHLIGHTS KARRIEREFÖRDERUNG



- Mehrstufiges, praxisgruppenübergreifendes Mentorenprogramm
- Spezielle Förderung für weibliche Associates im Aufbau

Renommee der Standorte

Berlin



Frankfurt



Renommee der Praxisgruppen

Kredite und Akquisitionsfinanzierung



M&A



Medien, Technologie, Kommunikation
(Medien, Telekommunikation)



ÖPP



Vergaberecht



Bemerkung: ****= eine führende Kanzlei; ***= häufig empfohlen; **= empfohlen; *= geschätzt. Aufgelistet werden hier nur diejenigen Standorte und Praxisgruppen, die auch im JUVE Handbuch 2011/12 (www.juve.de) bewertet werden. Die Anzahl der Sterne entspricht der Bewertung des Marktrenommes.

49

K&L GATES

■ DIE KANZLEI AUF EINEN BLICK

Standorte in Deutschland: Berlin und Frankfurt

Umsatz in Deutschland 2010/11: azur liegen keine Informationen vor.

Internationale Präsenz und Einbindung: Die international integrierte Kanzlei ist weltweit inzwischen mit 39 Büros und rund 2.000 Anwälten präsent. Im letzten Jahr kamen Brüssel, Doha und als erster südamerikanischer Standort São Paulo dazu. Die deutschen Büros sind eng in das internationale Netzwerk eingebunden; K&L Gates rühmt sich, dass ihre größten Mandanten durchgehend standortübergreifend betreut werden.

■ PERSONALKENNZAHLEN

Anwälte in Deutschland: 12 Vollpartner, 12 Non-Equity-Partner, 5 Counsel und 32 Associates

Frauenanteil Anwälte: 19,7%

Diplom-Wirtschaftsjuristen in Deutschland: 1 (davon keine Frau)

Neueinstellungen Volljuristen 2012: 14 bis 24

Neueinstellungsquote Volljuristen Vorjahr: 1,27 (19 tatsächlich/ 15 geplant)

Neueinstellungen Diplom-Wirtschaftsjuristen 2012: keine

Referendarplätze 2012: 15

Praktikumsplätze 2012: 15

■ AKTUELLE ENTWICKLUNGEN



Die deutsche K&L Gates-Praxis hat seit ihrem Start im Jahr 2007 in Berlin kontinuierlich zugelegt. Seit 2009 gibt es das Frankfurter Büro, das im letzten Jahr den größten Schritt nach vorn machte: Dort kam ein umfangreiches Team von Broich Bezenberger dazu. Die Corporate-Praxis von K&L Gates ist damit deutlich stärker aufgestellt als bisher, außerdem hat die Kanzlei nun im Private-Equity- und Kreditfinanzierungsgeschäft Fuß gefasst. Weiter ausgebaut wurden auch einige in Berlin konzentrierte Spezialbereiche wie Vergaberecht oder die Beratung der Telekommunikationsbranche.

■ ASSOCIATEKARRIERE



Ab dem vierten Berufsjahr greift die Kanzlei denjenigen Associates, die das Zeug zum Partner haben, intensiver unter die Arme. Dabei kommt K&L Gates ohne durchformalisierten Partnertrack aus. Die Zwischenstufen Senior Associate und Income Partner sind nicht zwingend; Unternehmertalente, mit denen die Kanzlei schon Erfahrungen gesammelt hat, können auch direkt zum Vollpartner aufsteigen. Eine Entscheidung kann hier schon im sechsten Berufsjahr fallen, der Zeitpunkt ist aber nicht festgelegt. Wer nicht Partner wird, kann als Senior Associate oder Counsel bei K&L Gates bleiben.

Vergütung

REFERENDARE: keine Angaben

ASSOCIATES

1. Jahr: 90.000 Euro plus Bonus

2. Jahr: 97.500 Euro plus Bonus

3. Jahr: 105.000 Euro plus Bonus

4. Jahr: keine Angaben

5. Jahr: keine Angaben

6. Jahr: keine Angaben

DIPLOM-WIRTSCHAFTSJURISTEN (1. Jahr): keine Angaben

Bei dem Festgehalt liegt traditionell K&L Gates unter den Großkanzleien im oberen Mittelfeld. Über das letzte Jahr haben sich die Marktstandards bundesweit allerdings ein Stück aufwärts verschoben – zur Spitzengruppe gehört die Kanzlei nur am Berliner Standort, nicht aber in Frankfurt. Boni bezahlt die Kanzlei wie bisher je nach Gesamtergebnis und Leistung des Einzelnen. Ab dem vierten Jahr richtet sich auch das Fixum nach dem individuellen Ergebnis.

PARTNER

K&L Gates bezahlt seine weltweit rund 300 Vollpartner merit-based: Mit dieser Formel ist eine stark leistungsbezogene Vergütung gemeint. Unter Leistung versteht die Kanzlei allerdings nicht nur den aktuellen Umsatz. Schon hier greift ein ‚Nachhaltigkeitsfaktor‘, der die längerfristige Entwicklung berücksichtigt. Daneben spielt etwa die fallübergreifende Zuständigkeit eines Partners für wichtige Stammmandanten eine Rolle bei der Zuteilung. Auch sein Pro-Bono-Engagement – die kostenfreie Beratung sozialer Einrichtungen und Organisationen – fließt in die Berechnung mit ein. Was die deutschen Partner im letzten Geschäftsjahr entnommen haben, ist nicht bekannt.



Herausgeberin:
Dr. Astrid Gerber

Chefredakteur:
Dr. Aled Griffiths

Redaktionsleitung:
Mathieu Klos (MK), v.i.S.d.P
Markus Lembeck (ML)

Mitarbeit Redaktionsleitung, azur-Awards:
Silke Brünger (si)

Statistik/Analyse: Norbert Parzinger (NP)

Redaktion: Christine Albert (CA), Ulrike Barth (uba),
Catrin Behlau (cb), René Bender (RB), Simone

Bocksrocker (SB), Eva Flick (EF), Dr. Anja Hall (ah), Astrid Jatzkowski (jat), Marcus Jung (mj), Parissa Kerkhoff (pke), Antje Neumann (AN), Geertje Oldermann (geo), Tanja Podolski (tap), Jörn Poppelbaum (pop), Ulrike Sollbach (So), Volker Votsmeier (vov)

Redaktionsassistentz: Sonja Behrens, Claudia Scherer

Mitarbeit: Regina Cichon, Lena Espelmann, Sirka Laass, Alena Weith, Thomas Wolf, Marcus Willems (Texdur)

Verwaltung und Buchhaltung: Sandra Schmalz, Nicolle Döring, Barbara Albrecht

Ihre Ansprechpartner für azur-Anzeigen: Florian Schmitz (Kanzleien),
Karsten Kühn (Unternehmen), Britta Peltzer (Universitäten)

Leiter Marketing und Verkauf: Chris Savill

Marketing und Verkauf: Rüdiger Albert, Ursula Heidusch,
Svea KläBen

Marketing und Veranstaltungen: Alke Hamann

Gestaltung: Andreas Anhalt

Satz: Janna Lehnen, Dominik Rosse

Systemadministrator: Marcus Willemsen (Leitung), Boris Sharif

Datenverwaltung: Stefanie Seeh

Litho- und Druckservice: D+L Printpartner GmbH, Bocholt



Februar 2012 bis Januar 2013
(ISSN: 1436-5170)

www.azur-online.de

www.juve.de

azur100 erscheint einmal im Jahr bei

JUVE Verlag für juristische Information GmbH

Sachsenring 6 · D-50677 Köln
Postanschrift: Postfach 25 04 29 · D-50520 Köln
Tel. 0049/ (0)221/ 91 38 80-0
Fax 0049/ (0)221/ 91 38 80-18
E-mail azur@juve.de · vertrieb@juve.de

Druckauflage: 16.200

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung wie Nachdruck, Vervielfältigung, elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der Zustimmung des Verlages.

Abo: azur Karrieremagazin und azur100 sind als Einzel- und Kanzleiabonnem-ent erhältlich.

Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!

Weitere JUVE-Publikationen:



azur
Karrieremagazin
erscheint zweimal
im Jahr.
Die nächste
Ausgabe erscheint
im XX 2012



**JUVE German
Commercial
Law Firms –**
A Handbook for
International Clients
Erscheinungsweise:
jährlich



**JUVE Handbuch
Wirtschafts-
kanzleien –**
Rechtsanwälte für
Unternehmen
Erscheinungsweise:
jährlich 14. Auflage



JUVE Rechtsmarkt
Nachrichten für
Anwälte und
Mandanten
Erscheinungsweise:
monatlich