



„In unserem Netzwerk sind die unterschiedlichsten Kulturen, Rechtssysteme und Menschen zu finden.“

MIT MEHR ALS 4.200 ANWÄLTEN IN ÜBER 30 LÄNDERN IN ASIEN, AUSTRALIEN, EUROPA, DEM NAHEN OSTEN, LATEINAMERIKA UND DEN USA BERÄT DLA PIPER MANDANTEN UMFASSEND IN ALLEN FRAGEN DES NATIONALEN UND INTERNATIONALEN WIRTSCHAFTSRECHTS. IN DEUTSCHLAND IST DIE KANZLEI AN DEN STANDORTEN BERLIN, FRANKFURT AM MAIN, HAMBURG, KÖLN UND MÜNCHEN MIT ÜBER 180 ANWÄLTEN VERTRETEN. UNSERE FRAGEN BEANTWORTETE **DR. BERND BORGMANN LL.M.**, CO-MANAGING PARTNER VON DLA PIPER.

Kanzleien werden oft in verschiedene Kanzleitypen unterteilt. Wie würden Sie DLA Piper einordnen?

Wir definieren uns selbst als eine International Law Firm, also eine internationale Großkanzlei, und das ist auch unser Anspruch an unser Angebot. Wir sind weltweit die größte Kanzlei nach Köpfen. Das ist für sich alleine natürlich kein Wert, aber es bietet große Möglichkeiten: Wir wollen Unternehmen, die international tätig sind, bei ihrer unternehmerischen Tätigkeit begleiten. Dafür brauchen wir die kritische Masse an den wichtigen Wirtschaftsstandorten. Gerade für Mandanten, die in mehreren Ländern grenzüberschreitend tätig sind, können wir durch die Beratung im internationalen Team, das aus den jeweiligen Spezialisten der unterschiedlichen Jurisdiktionen besteht, einen echten Mehrwert bieten. Das sind Firmen, die sich idealerweise nur

eine oder eine kleine Zahl von Kanzleien wünschen, die Rechtsfragen über alle Ländergrenzen hinweg aus einer Hand bearbeiten. Ich kann Ihnen ein Beispiel aus meinem Fachgebiet - dem Arbeitsrecht - nennen: Einer unserer Mandanten ist ein großes IT-Unternehmen, das in annähernd allen europäischen Ländern, aber auch in Middle East mit eher ungewöhnlichen Standorten wie dem Libanon oder auch Ägypten tätig ist. Mit diesem Mandanten haben wir eine Vereinbarung über die rechtliche Beratung aus einer Hand für alle Standorte in EMEA. Das heißt, dass DLA-Piper

„Wir sind angetreten, um uns diesen Markt neu zu erobern!“

Kollegen der anderen Länder hier ständig eingebunden werden, so dass sich die Anwälte kennenlernen und in Teams zusammenarbeiten. Für den Mandanten ist durch die Honorarvereinbarung

sichergestellt, dass es nicht darauf ankommt, dass unsere Anwälte möglichst viele Stunden abliefern, sondern dass sie möglichst effizienten Rechtsrat an der richtigen Stelle leisten. Das fördert bei uns die internationale Teamarbeit, da alle Büros von Schweden bis Dubai quasi in einem Boot sitzen.

Eine solche große, internationale Struktur schlägt sich doch sicher auch im Management, in den Hierarchien und Werten nieder. Wie sehen Sie das?

Gerade in Deutschland, wo wir immer noch im Aufbau sind, sind die Hierarchien eher flach. Das liegt hier auch an den relativ jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der ebenfalls jungen Partnerschaft. Wenn es um die Beratung für den Mandanten geht, fügt sich das aus sich selbst heraus so, dass wir alle an einem Strang ziehen, weil es sinnvoll ist, das zu tun. Wir sind

sicherlich eine Kanzlei, die intensiv gemanagt ist. Nicht jeder Partner kann machen was er will: jeder ist Teil einer Praxisgruppe, die auf nationaler und internationaler Ebene geleitet wird und bestimmte Aufgaben verteilt. Gleichzeitig gehört jeder Mitarbeiter zu seinem Standort und seinem Land. Die Anzahl der Partner mit Management-Funktionen ist jedoch im Vergleich zu der Vielzahl der Partner relativ klein.

Gibt es eine einheitliche Unternehmenskultur? Wofür steht Ihre Kanzlei? Oder lässt sich gerade bei der Vielschichtigkeit, der Individualität oder der persönlichen Leistung so etwas gar nicht definieren?

Hier ist ein zentraler Punkt wichtig, der uns schon über unsere Mutterkanzlei in England in die Wiege gelegt ist: Wir sind angetreten, um uns diesen Markt neu zu erobern! In England waren es ursprünglich regionale Kanzleien, die sich nach London hin entwickelt haben. So gelten wir dort immer noch ein bisschen als „New Kid on the Block“, auch wenn es uns schon recht lange dort gibt. In Deutschland gibt es uns erst seit zehn Jahren. Als junge Großkanzlei mussten wir uns gegenüber etablierten Kanzleien unseren Platz erkämpfen. Die Kanzlei ist also überall noch ein „Newcomer“ und daher auf Aktion und Unternehmmergeist angewiesen. Das ist, denke ich, Teil unserer Unternehmenskultur. Wir haben hier einen bestimmten Typus von unternehmerisch denkenden Menschen. Wer zu DLA Piper kommt, weiß, dass viele Dinge noch im Fluss sind. Das bedeutet auch, dass man noch aktiv am weiteren Aufbau der Kanzlei mitwirken kann. Das kreierte ein

sehr dynamisches Arbeitsumfeld.

Lässt sich dies auf zentrale Werte zusammenfassen?

Unsere Unternehmenswerte ranken sich um die Schlagwörter Clients, People und Communities. Ohne Mandanten kann eine Anwaltskanzlei nicht existieren. Unsere Clients sind diejenigen, die uns Arbeit geben und unsere Tätigkeit bezahlen. Wenn wir nicht genau darauf hören, was unsere Mandanten brauchen, wären wir am Markt verloren. Unser Anspruch ist es, jederzeit für unsere Mandanten die beste Lösung zu finden. Das erreichen wir nur mit unseren „People“. Denn wir können diese Leistung nur bringen, wenn wir die besten Mitarbeiter haben. Und das führt uns auch direkt zu den Communities. Die internationale Vernetzung ist essentiell für unsere Arbeit. In unserem Netzwerk sind die unterschiedlichsten Kulturen, Rechtssysteme und Menschen zu finden. Wir leben als Rechtsanwälte in diesen unterschiedlichen Ländern und bringen uns so auch in mannigfacher Weise in die Gesellschaft ein. Das Zusammenspiel dieser Werte macht den Mehrwert schließlich aus.

Welche Bewerber sind bei Ihnen richtig?

Vorneweg, ohne Sprachkenntnisse, insbesondere im Englischen, geht tatsächlich hier bei uns gar nichts. Bei einem internationalen Mandanten ist eben der Ansprechpartner nicht unbedingt deutsch, sondern vielleicht ein Niederländer oder jemand aus den USA. Darauf muss man

sich einstellen.

Es gibt ansonsten nicht einen speziellen Typus, der bei uns anfängt; die nötigen fachlichen



DR. BERND BORGMANN LL.M. ist Co-Managing Partner von DLA Piper in Deutschland und leitet die deutsche Arbeitsrechtsgruppe. Er ist seit 2004 Partner bei DLA Piper. Die Erfahrung von Dr. Bernd Borgmann erstreckt sich über das gesamte deutsche und europäische Arbeitsrecht. Er ist spezialisiert auf die Vertretung von Arbeitgebern in schwierigen, strategisch bedeutsamen Einzelvertragsangelegenheiten, in Mitbestimmungsfragen, bei Restrukturierungen einschließlich der damit verbundenen gerichtlichen Vertretung, auf das Recht der betrieblichen Altersversorgung und auf arbeitsrechtliche Beratung bei Unternehmenstransaktionen (M&A). Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und beim Oberlandesgericht Köln zugelassen.

Qualifikationen einmal vorausgesetzt. Es gibt viele unterschiedliche Partner, die sich auch ganz viele unterschiedliche Mitarbeiter

suchen. Von Unternehmertum habe ich ja bereits gesprochen. Man muss willens sein, auch über den Tellerrand zu schauen. Leistungsbereitschaft ist wichtig, was aber nicht bedeutet, dass man sein Privatleben beim Eintritt in die Kanzlei abgeben muss. Man bekommt durchaus eine Work-Li-

„Man muss willens sein, auch über den Tellerrand zu schauen.“

fe-Balance hin. Mir ist wichtig, dass wir ein breites Spektrum an Menschen haben. So haben wir Leute, die wissenschaftlich besonders stark sind, aber auch Menschen, die kommunikativ ihre Stärken haben, die in der Lage sind, jemanden schnell für sich einzunehmen. Am Ende macht es die Mischung.

Was macht DLA Piper für Associates attraktiv?

Wer sich dafür begeistert, gemeinsam mit uns hochqualitative Rechtsberatung für internationale Unternehmen abzuliefern, der findet hier seinen Platz. Gerade die umfassende Internationalität macht uns attraktiv. Ich telefoniere praktisch täglich mit Leuten in anderen Kontinenten: mit Amerikanern ebenso wie mit Leuten in Hongkong, Australien etc.. Und nicht nur ich, weil ich Managing Partner bin, sondern das geht auch Kolleginnen und Kollegen so. Das ist gelebte Internationalität. In dieser umfassenden Form haben das nicht viele Kanzleien zu bieten. Wir bieten die Möglichkeit eine „high end“ - Rechtsberatung zu machen. Natürlich unterstützen wir die Mitarbeiter auch dabei, sich dahin zu entwickeln. Wir tun dies in unseren nationalen und internationalen Career Academy Programmen

mit fachlichen Kursen, Soft Skills, etc..

Wir fördern auch fachanwaltliche Fortbildungen. Da wir eben von Communities sprachen: Selbstverständlich besteht auch jederzeit die Möglichkeit eines Secondments in anderen Ländergesellschaften, wenn ein solcher Aufenthalt fachlich und persönlich Sinn macht.

Waren das auch die Gründe, warum Sie persönlich zu DLA Piper gekommen sind?

Ich bin zu DLA Piper gekommen, als wir in Deutschland vier Anwälte waren. Ich war damals Managing Associate bzw. Senior Associate in einer anderen Kanzlei und wollte einfach gerne Partner werden. Hier bot sich mir die Gelegenheit in meinem Fachgebiet genau das zu tun, worauf ich Lust hatte: Arbeitsrecht im internationalen Umfeld, mit Kollegen anderer Fachbereiche im Team beraten, etwas aufbauen. Genauso wie ich mir das eigentlich erträumt hatte, ist auch meine Entwicklung bei DLA Piper dann bislang auch verlaufen. Was mich die ganze Zeit geleitet hat, war die von Mandanten geforderte und auch wertgeschätzte ausgeprägte Service Mentalität. Als Berater nah an der unternehmerischen Verantwortung zu stehen und Entscheidungen mit zu gestalten, und sich mit dem Mandanten gemeinsam auf den Weg zu machen, das ist das, was mir an der Mandats Tätigkeit eigentlich am meisten Freude bereitet. Ich gebe daher auch meine tägliche anwaltliche Tätigkeit nicht auf, nur weil ich jetzt Managing Partner bin. Gerade die aktive Mandatsarbeit, die mir sehr viel Spaß macht, ist weiterhin voll gegeben.



Standorte in Deutschland:

Berlin
Frankfurt am Main
Hamburg
Köln
München

Standorte weltweit:
in über 30 Ländern

Anwälte in Deutschland:
ca. 180

Anwälte weltweit:
ca. 4200

Rechtsgebiete:

Full Service Ansatz im nationalen und internationalen Wirtschaftsrecht

Homepage:

www.dlapiper.com

