

## „Dieses direkte kollegiale Miteinander prägt unsere Kultur.“

GSK STOCKMANN + KOLLEGEN IST EINE DER FÜHRENDEN, UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSKANZLEIEN IN DEUTSCHLAND MIT DEN SCHWERPUNKTEN REAL ESTATE, CORPORATE, BANKING/FINANCE UND ÖFFENTLICHES WIRTSCHAFTSRECHT. GSK KONZENTRIERT SICH AUF DIE BETREUUNG VON PROJEKTEN UND DIE BERATUNG VON NATIONALEN UND INTERNATIONALEN UNTERNEHMEN, BANKEN UND FINANZINSTITUTEN, KÖRPERSCHAFTEN UND ANSTALTEN DES ÖFFENTLICHEN RECHTS SOWIE REGIERUNGEN UND MINISTERIEN. GSK IST 1997 ALS ZUSAMMENSCHLUSS VON ANWÄLTEN FÜHRENDE DEUTSCHER UND INTERNATIONALER WIRTSCHAFTSKANZLEIEN ENTSTANDEN. ÜBER 125 RECHTSANWÄLTE UND STEUERBERATER STEHEN UNSEREN MANDANTEN AN DEN STANDORTEN BERLIN, FRANKFURT/MAIN, HAMBURG, HEIDELBERG, MÜNCHEN SOWIE BRÜSSEL UND SINGAPUR ZUR VERFÜGUNG. IM VERBUND MIT UNSEREN ALLIANZPARTNERN DER BROADLAW GROUP BETREUEN WIR UNSERE MANDANTEN REGELMÄSSIG BEI GRENZÜBERSCHREITENDEN TRANSAKTIONEN. WIR SPRACHEN MIT DEM MÜNCHNER PARTNER **STEFAN DORN**.

**Als Jurist – gute Examensergebnisse vorausgesetzt – stehen einem viele unterschiedliche Möglichkeiten offen. Wieso haben Sie sich für eine Karriere als Wirtschaftsanwalt entschieden?**

Ich bin seit Anfang 2002 Rechts-

anwalt und habe für mich persönlich auch nie etwas anderes in Betracht gezogen. Ich habe damals zwar auch die Möglichkeit des Notariats gehabt, schlussendlich meine Bewerbung aber zurückgezogen, um als Anwalt endlich loszulegen. Mit dem Staatsdienst verbinde ich bis heute nicht das Bild eines dynamischen Arbeitsumfeldes, sondern eine stark hierarchische und weniger leistungsbezogene Prägung. Und gerade in Ministerien und höheren Behörden sind politische Aspekte oft extrem wichtig. Das war nie mein Ding.

**Sie bereuen also Ihre Berufswahl nicht, selbst wenn Unternehmen auch spannende Aufgaben bieten?**

Nein, in der Tat nicht; diese Wahl sehe ich bis heute als richtig an. Als ich das Referendariat abgeschlossen hatte, hatte ich kaum Einblicke in Unternehmen, so

dass ich mir hierzu keine fundierte Meinung bilden konnte. Diese Karriereoption kann ich also nur aus der Rückschau beurteilen und bin der Überzeugung, dass ich persönlich im Kanzleiumfeld genau richtig aufgehoben bin. Ich habe heute beruflich viel mit Juristen in Rechtsabteilungen zu tun und meine Wahrnehmung ist, soweit man das verallgemeinern kann, dass die Rechtsabteilung oft nur eine unterstützende Funktion im Unternehmen hat. Sie ist häufig eine Art Stabsstelle, aber die Entscheidungen im Unternehmen werden letztlich woanders getroffen.

**Kanzleien werden oft mit Etiketten versehen – „International Law Firm“, „Großkanzlei“, „Boutique“, „nationale Mittelstandskanzlei“. Man versucht Kategorisierungen von Kanzleitypen, die man dann natürlich auch gleich mit ein paar Stereo-**



**typen versieht. Kann man Ihr Haus einem dieser Überbegriffe zuordnen?**

Diese Begriffe und Etiketten werden manchmal, wie Sie schon richtig sagen, dazu verwendet, irgendetwas in Schubladen zu pressen. Ein Stück weit ist aber schon etwas Wahres dran, da die Begriffe etwas über die Mandantenstruktur und Arbeitsweise aussagen. Vor dem Beginn meiner Anwaltstätigkeit im Referendariat und Praktikum habe ich auch ein bisschen hinter andere Vorhänge geschaut: Ich war zum Beispiel im Referendariat längere Zeit in einer sogenannten Boutique tätig. Sie war und ist auf das Öffentliche Recht spezialisiert und hat bis heute einen sehr guten Ruf. Während des Studiums habe ich ferner Erfahrungen in einer eher kleinen Kanzlei gesammelt. Deren Beratungsfelder waren vor allem Arbeits-, Erb-, Familienrecht sowie handelsrechtliche Fragen.

Mein Wunsch war es immer, in einer überörtlichen Einheit, also in einer größeren Kanzlei tätig zu sein, die gleichzeitig eine klare Spezialisierung hat. Insbesondere auch aus diesem Grund habe ich mich für GSK entschieden.

Dies beantwortet auch die Frage: Was ist GSK? Wahrscheinlich sind wir von außen betrachtet eine große nationale Kanzlei mit internationalen und nationalen Mandanten und internationalem Netzwerk. Betrachtet man die Größe, die starke Marktpräsenz und die Anzahl und Verortung unserer Büros, ist dies wohl am passendsten. Wir zählen uns nicht zu den International Law Firms, wie die Kanzleien, mit meist englischen oder amerika-

nischen Wurzeln, mit hunderten Berufsträgern. Zu diesen wollen wir auch nicht gehören, denn neben der reinen Kanzleigröße geht damit auch überwiegend das

**„Ein wichtiger Gradmesser ist da sicher der Leverage, sprich das Verhältnis Partner zu angestellten Mitarbeitern, welcher bei GSK seit jeher relativ niedrig ist.“**

Kanzleiverständnis einher, das im angloamerikanischen Raum vorherrscht, und das ist ein anderes als unseres.

**Wie meinen Sie das?**

Ich glaube, es hängt mit den Personen zusammen. Ich erläutere das am besten an unserem Münchener Büro. Wir sind eines der GSK-Büros mit den meisten Berufsträgern. Dennoch kenne ich alle Mitarbeiter und sehe fast jeden täglich. Unser Büro verteilt sich zwar auf drei Stockwerke, aber ich habe doch zu jedem mein persönliches Bild und treffe jeden ab und an mal in unserer großen Küche. Und wenn ich durch die Gänge gehe, dann stecke ich immer mal beim einen oder anderen Kollegen kurz den Kopf hinein und plaudere mit ihm, auch wenn wir fachlich vielleicht wenig miteinander zu tun haben. Wir sind eben noch nicht so groß, dass es nur noch die Kollegen aus dem „fünften Stock“ gäbe. Das finde ich wichtig und das trägt aus meiner Sicht auch viel dazu bei, wie man miteinander umgeht.

Warum ist das bei uns machbar? Ein wichtiger

Gradmesser ist da sicher der Leverage, sprich das Verhältnis Partner zu angestellten Mitarbeitern, welcher bei GSK seit jeher relativ niedrig ist. Partner arbeiten in der Regel nur mit einem bis zwei Associates zusammen. Das sind also kleine Teams, bei denen der Partner selbst fachlich stark

im Mandat mitarbeitet. Dieser niedrige Leverage führt zu einem engen Austausch mit den eigenen Mitarbeitern, was ich persönlich wichtig finde. Anders bei einem hohen Leverage, der in vielen anderen großen Kanzleien eher die Regel ist. Das führt automatisch dazu, dass die Partner relativ weit weg sind vom Tagesgeschäft und ihre Kraft nahezu ausschließlich in die Akquisition von Mandaten stecken und die jungen Anwälte



**STEFAN DORN** ist Partner der Kanzlei GSK Stockmann + Kollegen und im Münchener Büro der Kanzlei tätig. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Begleitung von Projektentwicklungsmaßnahmen, insbesondere großen Bauvorhaben sowie dem Grundstücksrecht.

dann oft zu reiner Back Office Tätigkeit gezwungen sind. Das wollen wir nicht. Wenn ich als Partner mit einem Associate zusammen arbeite, dann bearbeiten wir das Mandat gemeinsam und sind auch beide beim Mandanten bekannt und präsent.

Viele Kanzleien behaupten, dass junge Mitarbeiter rasch Mandantenkontakt haben. Für GSK kann ich aus zwölf Jahren Erfahrung versichern, dass dies auch wirklich so ist. Wir stellen niemanden für eine reine Back Office Tätigkeit ein. Wir wollen auch niemanden für nur zwei oder drei Jahre einstellen: Wir wollen von GSK überzeugte Mitarbeiter gewinnen. Gerade im Münchener Büro haben wir einen ganz hohen Anteil von Partnern, die bei GSK „groß geworden“ sind. Das spricht, denke ich, für sich und das unterscheidet uns trotz unserer Größe doch erheblich von Großkanzleien oder International Law Firms. Das macht unsere Sozietät für viele junge Menschen, die genau das suchen, sehr attraktiv.

### **Wie würden Sie Ihre Unternehmenskultur in einem treffenden Satz zusammenfassen?**

Wir arbeiten professionell, aber unverkrampft.

Damit meine ich, wir suchen den juristisch sehr gut ausgebildeten Anwalt. Darüber hinaus suchen wir aber Berater, d.h. Problemlöser und keine Problemschaffer, damit wir exzellenten Rechtsrat geben können. Dieses

litäten jedes Einzelnen gehoben.

### **Welche Menschen passen zu Ihrem Haus?**

Natürlich sind zunächst die fachlichen Qualifikationen in Jura nach wie vor eine wichtige Einstiegskomponente. Aber letztendlich hängt die Entscheidung, ob man jemanden einstellt oder nicht, doch auch von der jeweiligen Persönlichkeit ab. Diese per-

## **„Vertrauen, Verlässlichkeit und gerade diese Offenheit sind wichtige Werte in unserer Kanzlei.“**

Ziel erreichen wir in einer vertrauensfördernden, menschlichen Atmosphäre. GSK pflegt eine Politik der offenen Türen. Wir arbeiten in kleinen Teams und wenn ein Mitarbeiter, ein Associate eine Frage hat, kann er jederzeit seinen Partner fragen. Ich glaube, wenn ich tagsüber die Zeit zusammenzähle, wie oft ich ins Büro von meinem Associate gehe und mich mit ihm austausche oder er zu mir kommt, kommt eine ganze Menge zusammen. Wir arbeiten nicht nebeneinander, sondern wir arbeiten auf Augenhöhe zusammen. Die Politik der offenen Türen und dieses direkte und kollegiale Miteinander prägen unsere Kultur. Für mich gehört das auch insgesamt zu einem Unternehmen. Diese Kultur betrifft nicht nur Anwälte oder Equity Partner, sondern alle Mitarbeiter, also auch Office Mitarbeiter. Kollegialität, Vertrauen, Verlässlichkeit und gerade diese Offenheit sind wichtige Werte in unserer Kanzlei. Nur mit Wertschätzung werden die Qua-

sönliche Komponente spielt eine zentrale Rolle.

Wen suchen wir? Ich sage es mal schlagwortartig: Wir nehmen gerne „Typen“ auf. Ich brauche nicht den super Jura-Absolventen ohne Ecken, ohne Kanten. Wir sind hier alle sehr unterschiedliche Typen, auch auf Partnerebene. Dementsprechend stellen wir auch nicht nur den „einen“ Typ Associate ein, der sich allein durch unterschiedliche Examensnoten im Bereich vollbefriedigend von den anderen Associates unterscheidet. Sondern wir stellen ganz unterschiedliche Menschen ein, wenn wir meinen, dass sie zu uns, zu GSK passen. Wichtig ist, dass sie eine offene Ausstrahlung haben. Ich suche zwar einen guten Juristen, aber ich muss glauben, dass aus diesem auch ein guter Berater wird. Das kann ich vielleicht beim Berufsanfänger noch nicht alles hundertprozentig erahnen, aber ich muss zumindest überzeugt sein, dass der- oder diejenige, das Zeug dazu hat. Die persönliche Komponente ist also neben der Qualifikation das A und O. Wir arbeiten hier zusam-



men, wir sehen uns lange Zeit am Tag und daher muss die Chemie passen. Und zwar sowohl die Chemie intern in der Kanzlei, als auch die Chemie zum Mandanten. Der beste Jurist hilft mir

Dauer der Anwaltstätigkeit entsprechende Seminare. Zu Beginn stehen Fortbildungen im Bereich Rhetorik, professioneller Auftritt im Geschäftsleben, später dann Seminare zu den Themen Bilan-

## „Ich suche zwar einen guten Juristen, aber ich muss glauben, dass aus diesem auch ein guter Berater wird.“

nichts, wenn er beim Mandanten sein Thema nicht überbringt oder im Umgang untereinander soziale Defizite hat.

**Gibt es in Ihrer Kanzlei einen konkreten Plan, um vom Absolventen zum fertigen Anwalt zu werden, oder ist es eher das Lernen in der täglichen Zusammenarbeit?**

Die Entwicklung vom Juristen zum Anwalt oder zum Berater in einer Wirtschaftskanzlei muss jeder machen. Dem einen fällt sie leichter, der andere braucht ein bisschen mehr Unterstützung. Kein Berufsanfänger ist dafür ausreichend ausgebildet. Das ist völlig klar und das ist auch kein Problem. Am wichtigsten ist das tägliche Training „on the job“. Auf der fachlichen Ebene kann man natürlich auch noch externe Seminare besuchen, das fördern wir, ebenso wie die Erlangung von Fachanwaltstiteln oder Ähnlichem. Wichtig sind uns aber, und das möchte ich schon hervorheben, gerade Soft und Business Skills. Dafür haben wir die GSK-Akademie implementiert. Die Akademie bietet ein Schulungsprogramm unter unserem Dach, das sich mit unterschiedlichem Angebot an alle Mitarbeiter und Partner bei GSK richtet. Für unsere Associates bieten wir maßgeschneidert für die jeweilige

zen, Verhandlungsmanagement und -strategien sowie Akquise. Die GSK-Akademie soll den Juristen und Associate auf seinem Weg unterstützen, ein beratender Wirtschaftsanwalt zu werden. Im Rahmen der GSK-Akademie werden für unsere Associates jetzt schon seit mehreren Jahren Seminare und Workshops angeboten. Wir sind sehr zufrieden damit und auch unsere Associates schätzen das Angebot sehr. Schließlich ist ein Nebeneffekt nicht zu unterschätzen: Die Seminare werden immer für Gruppen von Associates mit einer bestimmten Berufserfahrung angeboten und sind daher immer überregional. So treffen sich beispielsweise bei unserer Willkommensveranstaltung in Berlin alle Berufsanfänger aus allen Standorten und lernen sich auf diesem Weg persönlich kennen. Sie vernetzen sich untereinander und tauschen sich aus.

**Was ist das Wichtigste, was man dabei lernen sollte?**

Das Wichtigste ist aus unserer Sicht, dass man erkennt, dass zum Anwaltsein auch ein Stück weit Unternehmertum gehört. Diese Erkenntnis zu erlangen und vor allem zu leben, fördern wir mit allen Mitteln.

**GSK** STOCKMANN  
+ KOLLEGEN

Standorte in Deutschland:

Berlin  
Frankfurt a.M.  
Heidelberg  
Hamburg  
München

Standorte weltweit:

27 im Rahmen der Broadlaw Group

Anwälte in Deutschland:

über 125  
(davon 44 Equity Partner und 18 Local Partner)

Rechtsgebiete:

Immobilienrecht  
Corporate  
Öffentliches Wirtschaftsrecht  
Banking/Finance  
IP/IT  
Arbeitsrecht  
Compliance  
M&A  
Steuerrecht  
Konfliktlösungen  
Schiedsgerichtsbarkeit  
ADR

Homepage:

[www.gsk.de](http://www.gsk.de)