

WILLKIE FARR & GALLAGHER LLP

„Wir sind schon ein bisschen anders, vielleicht auch ein bisschen crazy.“

WILLKIE FARR & GALLAGHER LLP IST EINE DER FÜHRENDEN INTERNATIONALEN SOZIELTÄTEN IM BEREICH WIRTSCHAFTSRECHT UND IST INSBESONDERE AUF KOMPLEXE TRANSAKTIONEN UND PROJEKTE FOKUSSIERT. WIR SPRACHEN MIT **MARIO SCHMIDT**. ER IST DEUTSCHER MANAGING PARTNER VON WILLKIE FARR & GALLAGHER LLP UND GILT ALS EINER DER ERFOLGREICHSTEN WIRTSCHAFTSANWÄLTE DEUTSCHLANDS DER LETZTEN JAHRE.

Sie gelten als einer der erfolgreichsten Wirtschaftsanwälte Deutschlands. Wollten Sie das schon immer werden?

Nein. Im Gegenteil. Ich war in dieser Hinsicht eher ein Spätzünder. Ich wusste nach meinem Abitur überhaupt nicht, was ich machen sollte. Ich habe alle Fristen für die Bewerbungsprozesse für einen Lehrberuf verpasst. Da blieb dann

„Different. Better. Faster.“

nur das Studium. Ich wusste aber lange nicht, was ich studieren sollte. Ich bin dann nur per Zufall in das Jura-Studium reingerutscht. Das hat mir am Anfang sehr gefallen. Irgendwann habe ich mich aber gelangweilt und daher habe ich noch ergänzend BWL studiert. Das war eine äußerst interessante Mischung. Durch Praktika in Unternehmen und in einer Kanzlei für Wirtschaftsrecht habe ich dann den Spaß am Jurastudium wiedergewonnen. Durch diese Praktika habe ich gesehen, was man Spannendes mit dem Jurastudium anfangen kann. Das deutsche Studium ist ja leider sehr theoretisch. Während meiner Studienzeit war ich noch Assis-

tent der Geschäftsführung eines Unternehmens und habe dann auch relativ früh ein eigenes Unternehmen als Gesellschafter und Geschäftsführer aufgebaut. Dafür war das Jura-Studium optimal, da man keine Anwesenheitspflicht hatte und ich flexibel beide Tätigkeiten kombinieren konnte. Ich wusste dann lange Zeit nicht, ob ich das Unternehmen weiter betreiben oder Anwalt werden sollte.

Das erste Staatsexamen war bei mir jedoch überraschend gut und hat mir die Möglichkeit eröffnet, mir verschiedene Wirtschaftskanzleien anzusehen. Dabei habe ich Blut geleckt und mich dafür entschieden, Wirtschaftsanwalt zu werden. Dieser Lebensweg ist also eher etwas ungewöhnlich, aber ich mache jetzt das, was ich liebe. Meine jetzige Aufgabe ist meine Passion.

Und wieso machen Sie das gerade bei Willkie?

Mich hat die Möglichkeit sehr gereizt, etwas Neues aufzubauen. Willkie war, als ich dort 2007 anfang, eine noch eher unbekanntes Sozietät in Deutschland. In den USA und in Frankreich war Willkie schon eine sehr bekannte Sozietät, die auf M&A und Private

Equity fokussiert war, also all das, was mir schon damals Spaß gemacht hat. Die Opportunität, in einer Kanzlei nicht Nummer 1682 zu sein, sondern wirklich etwas mitzugestalten, etwas entwickeln und Neues schaffen zu können, hat mich extrem gereizt. Neben der anwaltlichen Tätigkeit schlägt eben auch sehr stark das unternehmerische Herz in mir.

Daneben war ich schon immer überzeugt davon, dass es einen Markt gibt für eine unabhängig agierende, hochqualifizierte Einheit, die sich auf komplexe Transaktionen und Projekte fokussiert, bei der es nicht dauernd Interessenskonflikte gibt, insbesondere die eine langfristige Loyalität gegenüber Mandanten als wesentlichen Wert sieht. Die Nachfrage nach diesem Konzept ist bei uns zurzeit enorm. Ich habe das damals sogar unterschätzt, wie groß in diesem Bereich die Marktlücke war und heute noch ist.

Ihr Haus ist amerikanischen Ursprungs. Sehen Sie da kulturelle Unterschiede zum Standort Deutschland?

Die Kultur innerhalb der Sozietät ist sehr homogen, unabhängig vom Standort. Das Schöne ist

jedoch, dass bei uns das Lokale akzeptiert, ernstgenommen und geschätzt wird. Bei uns sind In-

„Wir sind wie eine Familie, wir helfen uns und gehen sehr kollegial und respektvoll miteinander um.“

teressenvielfalt, lokale Besonderheiten und Interessen Teil unserer Kultur. Wir sind an allen Standorten sehr qualitätsfokussiert, engagiert, wollen unseren Mandanten die besten Lösungen vermitteln und diese pragmatisch umsetzen. Anstatt für unsere Mandanten ein Memo über 200 Seiten zu schreiben, warum etwas nicht geht, überlegen wir eher, welche Probleme bestehen und welche Lösungen es dafür gibt. Und das in einem sehr kollegialen Umfeld, das man eigentlich fast mit einer Art Familienunternehmen umschreiben kann. Bei einer Willkie Partnerversammlung kennt man sich untereinander. Wir müssen für ein Willkie Partner-Treffen keine Messehalle buchen. Das macht auch die standortübergreifende Zusammenarbeit für unsere Mandanten besser und schneller.

Gibt es die Möglichkeit die Kultur von Willkie in einem Satz zusammenzufassen?

Es geht auch in drei Wörtern. Unser Motto ist „Different. Better. Faster“. Das ist eigentlich eine gute Zusammenfassung. Zum einen sind wir anders. Unsere Kultur ist komplett verschieden von den Kanzleien, die ich kenne. Wir sind ein sehr junges, dynamisches und engagiertes Team. Wir sind wie eine Familie, wir helfen uns und gehen sehr kollegial und respektvoll miteinander um. Auch unsere Arbeitsweise ist

anders. Umfassender, proaktiver und dynamischer. Wir glauben, dass wir in vielen Themenberei-

chen besser aufgestellt sind und besser beraten. Wir sind schneller in der Beratung und der Umset-

zung von Projekten. Wir denken, laut unseren Mandanten, sehr stark auch in anderen Bereichen mit, verstehen, was unsere Mandanten erreichen wollen und sind sehr eng mit ihnen verzahnt. Ein Mandant sagte einmal, wir seien so ein bisschen wie ein Schnellboot und nicht wie die MS Deutschland.



MARIO SCHMIDT ist deutscher Managing Partner von Willkie Farr & Gallagher LLP. Mario Schmidt ist auf grenzüberschreitende und nationale M&A Transaktionen, Wirtschafts- und Handelsrecht spezialisiert. Er berät insbesondere Finanzinvestoren/Private Equity Häuser und Unternehmen bei Transaktionen. Mario Schmidt wird in verschiedenen Publikationen als einer der führenden deutschen Anwälte für Private Equity geführt (Juve Handbuch 2014, Legal 500 2014, Which Lawyer? Best Lawyers 2014). 2005 wurde er von der Zeitschrift „The Lawyer“ zum „European Hot 100 Lawyer“ ernannt. Mario Schmidt ist Lehrbeauftragter für Private Equity an der Frankfurt School of Finance & Management für das LL.M. Programm. Er spricht Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch.

Solche klassischen Werte wie Macht, Gehorsam und die eigenen Karriereziele spielen untereinander dann doch eine weniger wichtige Rolle?

Ja das stimmt, das ist bei uns sogar das komplette Gegenteil. Wir stellen keine Mitarbeiter ein, die blinden Gehorsam zeigen. Solche Leute finden wir absolut unpassend. Wir wollen Mitarbeiter gewinnen, die Individuen sind, die mitdenken, die eine eigene Meinung haben und diese konstruktiv einbringen. Auch wenn dies manchmal zu längeren internen Diskussionen führt, aber gerade diese Diskussionen bringen uns als Einheit weiter. Wir wollen keinen internen Stillstand.

Wir arbeiten sehr kooperativ, wir haben wechselnde Projektteams, wir sind aufeinander angewiesen und vertrauen uns. Wir bilden mandanten- und dealspezifische Projektteams mit verschiedenen Stärken und Expertisen und haben dabei einen sehr engen internen Austausch. Wir liefern eine holistische Beratung und dafür brauchen wir eine Kultur, die kom-

plett anders ist und eben keine Mitarbeiter, die nicht mitdenken und keine eigene Meinung haben. Wir werden gerade dafür mandatiert, dass wir eine klare Meinung haben und diese unseren Mandanten mitteilen.

Unsere Werte sind uns sehr wichtig. Als wir Willkie in 2007 neu aufgesetzt haben, haben wir uns im Rahmen eines Off-Site Meetings mit allen Berufsträgern auf einen gemeinsamen Wer-

„Charaktere gesucht!“

tekatalog geeinigt. Werte sind das Fundament einer Sozietät. Und das führt auch dazu, dass wir wirklich eine Gruppe vieler toller Menschen bei uns haben, die sehr verschieden sind, aber dieselben Werte teilen. Wir sind wahrscheinlich „the most diverse firm“ in Deutschland. Uns ist nur wichtig, ob jemand zu uns passt. Andere Kriterien wie Geschlecht, Herkunft, Haarfarbe, LGBT oder sonstige Schubladen interessieren uns nicht. Entweder es passt oder es passt nicht. Dadurch ziehen wir Menschen an, die einen starken Charakter mitbringen und somit auch ein Starpotential haben. Von diesen Mitarbeitern haben wir überdurchschnittlich viele. Darauf sind wir sehr stolz.

Wenn man ein paar Stereotypen nennt, Begriffe wie „Großkanzlei“, „Wirtschaftskanzlei“, „Boutique“ - würden Sie sich da irgendwo verortet sehen?

Ein klares Nein. Ich glaube, dass wir von dem, was wir machen, und wie wir es machen, ziemlich einzigartig sind. Wir sind schon ein bisschen anders, vielleicht auch ein bisschen „crazy“. Wir arbeiten einfach gerne miteinander.

Wir lieben komplexe Deals und Projekte. Wir haben Spaß bei der Arbeit. Es gibt bei uns ein Kinderzimmer; Mitarbeiter können und sollen ihre Kinder mitbringen. Seit wir eine Wii-Spielekonsole haben, wird dort auch der eine oder andere Erwachsene gesichtet. Wir haben eine Lounge innerhalb unserer Arbeitsräume, in der wir uns zwei-, dreimal täglich bei einem Projekt mit dem ganzen Team treffen und die Details des

Projektes besprechen. Dadurch weiß jedes Teammitglied, was die Prioritäten sind, wer welche Themen bearbeitet und warum, wer noch Hilfe braucht und bis wann wir was liefern müssen.

Wir sind eine sehr personenfokussierte Sozietät und nicht so sehr eine Institution, die denkt, es werde eine Marke mandatiert, egal, wer dann bei der Marke das Mandat bearbeitet. Meiner Meinung nach ist es falsch zu denken, dass es bei der Rechtsberatung mehr auf die Institution oder die Marke, als auf das jeweilige Team ankommt. Bei uns werden Menschen von Menschen mandatiert und beraten, mit einem Gesicht, mit einem Namen, den man kennt. Und das macht uns viel mehr Freude, als wenn wir jetzt den kleinen deutschen Teil des weltweiten Banken-Mandats in einer Mega-Kanzlei abarbeiten würden und es dieser Bank egal wäre, wer das gerade bearbeitet. Das ist Teil unseres Erfolgsrezepts, unsere Mandanten schätzen diesen Ansatz. Wir arbeiten dadurch effizienter, qualitativ hochwertiger und wesentlich schneller. Wir verbringen gerne Zeit mit unse-

ren Mandanten und untereinander. Für uns alle ist es ein großer Luxus, nur Mitarbeiter zu haben, mit denen man gerne auch einfach nur einen Kaffee trinkt und sich unterhält. Das ist eine sehr große Freude, neben dem wirtschaftlichen Erfolg, den wir dabei auch haben.

Also Spaß und Erfolg, bedingt sich das für Sie gegenseitig?

Ja, unbedingt. Das merkt man am eindrucksvollsten bei unseren Mandanten. Die meisten Anwälte unterschätzen ja oft die Mandanten und meinen, sie könnten ihnen etwas vormachen. Dies ist schlicht falsch. Die Mandanten merken sofort, ob ein Team gut zusammenarbeitet oder nicht. Unsere Mandanten sagen über uns, es sei absolut bemerkenswert, wie gut bei uns die interne Zusammenarbeit im Team funktioniert. Ihnen ist wichtig, dass sie unsere Associates persönlich kennen. Die Mandanten nehmen wahr, dass bei uns das Team im Vordergrund steht. Unsere Associates dürfen und sollen bei Mandanten Verantwortung übernehmen. Dabei wird ihre Leistung

„Die Mandanten merken sehr genau, dass uns die Arbeit für sie Spaß macht.“

intern und extern anerkannt. Die Mandanten merken sehr genau, dass uns die Arbeit für sie Spaß macht. Der Mandant möchte lieber einen Berater haben, der mitfiebert, ob das Projekt klappt und nicht einfach nur abgestumpft Akten abarbeitet. Dieser Spirit bei uns ist ein wesentlicher Grund,

warum viele Mandanten zu uns wechseln.

Lässt einen auf der Mitarbeiterseite der Spaß die hohe zeitliche Belastung, die der Anwaltsberuf mit sich bringt, verwinden?

Ja, absolut. Natürlich ist es so, und da braucht man nicht drum herumzureden, dass die Arbeitszeit in jeder erfolgreichen Wirtschaftskanzlei keine 35-Stunden-Woche ist.

Welchen Typ Mitarbeiter suchen Sie basierend auf dieser Kultur, und wie finden Sie heraus, wer der oder die Richtige ist?

Charaktere gesucht!

Bei uns müssen die Bewerber sehr qualifiziert sein, um zu einem Gespräch eingeladen zu werden. Willkie bietet sehr viel, ein hohes Gehalt, wer möchte, den berufsbegleitenden LL.M. in Berkeley oder das MBA Programm mit INSEAD, eine der besten Ausbildungen, spannende

Bei uns gibt es keine Demo-Version, bei der ein oder zwei Partner vorgeschickt werden, die man intern für Sympathieträger hält. Die Bewerber sollen sich mit dem gesamten Team wohlfühlen. Und unser Team muss gleichfalls das Gefühl haben, mit den Bewerbern gut zusammenarbeiten zu können. Wenn unsere Associates eine Bewerberin oder einen Bewerber nicht sympathisch finden oder an den fachlichen oder sozialen Fähigkeiten Zweifel haben, wird sie oder er nicht eingestellt.

„Acht Stunden am Tag in einem unangenehmen Umfeld mit anspruchlosen Aufgaben wäre für mich ein Horror-Szenario!“

Aber wenn man schon länger arbeitet, ist die Freude an der Tätigkeit das Allerwichtigste.

Ich hatte selber einmal als Associate eine harte Phase und weiß daher, wie es nicht sein sollte. Morgens bereits frustriert ins Büro zu gehen, zu hoffen, dass man seinen eigenen Mentor nicht antrifft, und sehnsüchtig auf das Ende des Arbeitstages zu warten, ist schrecklich.

Da helfen auch das hohe Einkommen oder spannende Mandate nicht. Ich glaube, wenn man keinen Spaß an der Arbeit hat, hat man auch keinen Erfolg.

Wer sich für die Mandanten einsetzt und sich auch als Teil eines Teams mit den Mandanten fühlt, hat eine ganz andere Motivation, die Qualität der Arbeit ist viel höher.

Acht Stunden am Tag in einem unangenehmen Umfeld mit anspruchlosen Aufgaben wäre für mich ein Horror-Szenario, und ich würde dies jederzeit gerne gegen mehr Stunden mit einem guten Team und spannenden Herausforderungen tauschen.

Mandate und schon früh Verantwortung bei Mandanten und in unserer Sozietät. Viele unserer Mitarbeiter setzen eigenständig interne Projekte um, haben Mandanten-Kontakt und Projekt-Verantwortung.

Wir ziehen daher Mitarbeiter an, die trotz guter Noten ein bisschen anders sind, dynamischer, die teilweise auch nicht so einen streamlined Lebenslauf haben. Am liebsten sind uns Mitarbeiter, die über das Juristische hinaus Spaß daran haben, sich einzubringen und unsere Einheit aktiv mitzugestalten. Es sind Menschen, die Lust haben, spannende wirtschaftsrechtliche Projekte umzusetzen, die aber wiederum keine Lust haben, in eine Kanzleifabrik zu gehen.

Wir haben bei Willkie einen sehr intensiven Bewerberprozess. Bei uns lernen Bewerber in einer oder zwei Gesprächsrunde(n) alle Mitarbeiter kennen, die gerade verfügbar sind. Wir beziehen alle Associates in diesen Prozess mit ein. Die Bewerber sollen alle Mitarbeiter kennenlernen.

Insbesondere Bewerber mit Ellenbogen-Attitüde oder Arroganz fallen bei uns schnell durch. Interessanterweise wissen wir meistens nach ein bis zwei Stunden, ob Kandidaten zu uns passen oder nicht.

Wir sind bei den Gesprächen extrem transparent, also - What you see is what you get. Wir glauben, dass es keinen Sinn macht, Bewerbern etwas vorzuspiegeln, was man nicht wirklich ist. Die Mitarbeiter wissen nach diesen intensiven Gesprächen, was wir ihnen bieten und wer wir sind.

Unsere Mitarbeiter wollen Headline-Deals bei uns machen, aber lieber in einer familiären Einheit, in der die oder der Einzelne noch als Person zählt. Bewerber mit dem Schwarmfisch-Syndrom sind daher bei uns nicht erfolgreich. Diese werden vom Irrglauben getrieben, man werde in einem großen Schwarm nicht vom Raubfisch gefressen, sondern es trifft dann immer den Nachbarn. Und wenn alle gleich sind, gibt es im Schwarm nur Harmonie. All das ist nach meiner Auffassung

falsch, viele merken das dann aber erst nach vielen Jahren, wenn sie in der Karriereentwicklung nicht vorankommen.

Gehört also für Sie zum Anwaltsberuf auch eine gewisse Risikobereitschaft dazu?

Ja, natürlich. Das Jurastudium ist ja schon ein großes Risiko. Wer gute Noten hat, wird umworben, wer nicht mindestens ein vollbefriedigendes Examen hat, findet nicht einfach eine gute Position. Risikobereitschaft finden wir positiv. Risiko ist Teil des Lebens und besteht schon dann, wenn ich eine Straße überquere. Was ich bei jungen Bewerbern oft nicht verstehe: Wo ist denn eigentlich das Risiko beim Berufsbeginn in der Wirtschaftskanzlei? Man bekommt bei vielen Sozietäten eine gute Ausbildung, man verdient gut und kann sein eigenes Netzwerk aufbauen. Wenn man dann

„Die Ausbildung bei uns ist tiptop.“

seinen Lebensweg ändert, fällt ja niemand in eine Armut oder wird arbeitslos.

Das ist ja auch kein Scheitern. Meiner Ansicht nach ist die deutsche Idee des „Scheiterns“ sowieso grundsätzlich falsch.

Warum ist es ein Scheitern, wenn man seinen Karriereweg zwischendurch ändert oder anpasst? Menschen, die in ihrer Karriere nie Fehler gemacht haben, gibt es nicht.

In den USA wird es richtigerweise als positiv angesehen, wenn

man auch Fehler gemacht hat oder seinen Karriereweg anpasst.

Man sollte nur denselben Fehler nicht wiederholen.

Wie sehen Sie die Zukunft von Willkie?

Rosig. Wir haben bei Willkie bereits eine starke Gruppe erfolgreicher Partner und Associates

„Menschen, die in ihrer Karriere nie Fehler gemacht haben, gibt es nicht.“

mit hohem Potenzial in unseren Expertise-Schwerpunkten Bank- und Finanzrecht, Compliance, Gesellschaftsrecht, Kartellrecht, Litigation, Management Inzentivierung und Arbeitsrecht, Private Equity, M&A, Venture Capital, Restrukturierung und Insolvenz sowie Steuern und Steuerstrukturierung. Und wir wollen in Deutschland weiter wachsen. Wir sind jetzt schon sehr erfolgreich, übertreffen jedoch bisher jedes Jahr unsere eigenen ambitionierten Erwartungen. Wir haben bereits viele Mitarbeiter zu Partnern befördert und wollen dies weiter tun. Es gibt bei uns in dem Sinne keine Slots oder keine Planstellen, um Partner zu werden. Dieses Jahr ernennen wir zum Beispiel zwei National Partner im Bereich M&A/Private Equity. Zwei zur gleichen Zeit, im gleichen Bereich. Das ist, wenn Sie das jetzt mal umlegen auf unsere Berufsträgerzahl von derzeit 30, schon beachtlich. Warum haben wir das getan? Weil beide erfolgreich sind und weil wir glauben, dass beide dem zukünftigen Wachstum und der Qualität unserer Sozietät guttun. In anderen Kanzleien wird in der jewei-

ligen Zentrale ausgewürfelt, ob es global sinnvoller wäre, jetzt Litigation in Hongkong auszubauen oder Finance in Istanbul, danach werden dann die Slots verteilt. Egal, wie gut man dann ist, hat man entweder Glück oder Pech.

Bei uns schauen wir auf die individuelle Leistung. Wir fördern unsere Mitarbeiter vom ersten Tag an bei Willkie. Das Potenzial unserer Mitarbeiter ist außergewöhnlich hoch. Wir haben – um es mit Friedrich Liechtenstein aus der EDEKA Werbung zu sagen – ein supergeiles Team. Einfach super tolle Mitarbeiter.

Steht Ihr Team auch Quereinsteigern mit Berufserfahrung offen?

Ja, sicher. Willkie hat eine lange Geschichte der erfolgreichen Integration von Quereinsteigern. Wir achten dabei aber darauf, dass jeder Quereinsteiger die Karrierechancen für alle Mitarbeiter verbessert und nicht verringert. Die Förderung der Willkie home grows ist uns besonders wichtig.

Klar ist, dass ein Referendar mit seinem zweiten Staatsexamen nicht als fertiger Wirtschaftsanwalt dasteht. Wie wird man hier an den Job, den man ja vielleicht einmal im Referendariat kennengelernt hat, herangeführt?

Wir haben eine sehr starke Einbindung der Associates an die Partner. Zum großen Teil stellen wir Mitarbeiter ein, die bei uns schon ihr Referendariat absolviert haben oder als wissenschaftliche Mitarbeiter bei uns tätig waren.

Die Ausbildung bei uns ist tiptop.

Wir haben meistens täglich Projektteam-Briefings, an denen alle Mitarbeiter teilnehmen, auch die Referendare und die wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Durch diese intensive Projektarbeit, bei der sie eben am Tisch sitzen als Junior-Associate und dann der Partner erzählt, das ist der Mandant, das ist die Transaktion, das werden wir machen, du machst das, der macht das, und jeder Bereich seine Themen berichtet, lernt man unglaublich schnell unglaublich viel.

Dann haben wir natürlich noch unser Mentoring-Programm, bei dem jeweils ein Partner für einen Associate verantwortlich ist im Sinne von Ausbildungsförderung. Für die Ausbildungsförderung er-

„Ich sehe und lerne jeden Tag etwas Neues.“

stellen wir einen individuellen Entwicklungsplan für unsere Associates.

Daneben haben wir hier natürlich noch interne und externe Ausbildungsblöcke, z.B. unsere „Learning from the Best“-Reihe, bei der externe Experten außerhalb der Rechtsberatung verschiedene Themenbereiche erläutern, wie McKinsey, die bei uns ein Problemlösungsseminar - wie für junge McKinsey Mitarbeiter - durchgeführt haben.

Wir haben weiterhin jüngst ein neues Projekt gestartet mit Einzel- und Gruppen-Coaching Sessions über verschiedene Themen wie effizientes Arbeiten, Kommunikation, Zeitmanagement, Work&Life Balance und Ähnliches.

Was ist abschließend Ihre Sicht zu dem Thema - Beruf Wirtschaftsanwalt - ein Traumjob?

Mehr Traum geht nicht. Wissen Sie, was eine sehr spannende Frage ist, die ich mir mal gestellt habe? Wenn ich nicht Wirtschaftsanwalt sein dürfte, was würde ich mir als Alternative wünschen? Und da ist mir ehrlich gesagt lange Zeit nichts eingefallen.

Ich hätte null Lust Vorstand, Privatier, Astronaut, Hollywood-Schauspieler, Rennfahrer, Politiker, Inhaber einer Schokoladenfabrik, Feuerwehrmann, Lokführer oder irgendetwas anderes zu sein.

Was ich so liebe an diesem Beraterberuf ist das riesige Erfahrungsspektrum, das man jeden Tag hat. Ich sehe und lerne jeden Tag etwas Neues.

Wir haben eben gerade den Erwerb einer globalen Verpackungsfirma betreut, davor den einer Modemesse, davor den der Juweliergruppe Christ, davor den einer Textilchemie-Gruppe, davor haben wir ein Investment in HelloFresh begleitet, davor einen globalen Automobilzulieferer an ein Chinesisches Staatsunternehmen verkauft, davor ein Windparkunternehmen, davor beim Verkauf von Scout24 das Management und die Gesellschaft betreut, etc.

Damit bekommt man einen idealen Einblick in verschiedene Industriebereiche, man lernt total interessante Menschen kennen, man sieht, wie Unternehmen, Banken, Fonds und andere Berater funktionieren. Jeder bei uns, der proaktiv und neugierig ist, kann bei uns viel lernen und vieles erreichen.

Und wenn man diese Chancen nutzt, macht es einfach unglaublich viel Spaß!

WILLKIE FARR & GALLAGHER LLP

Standorte in Deutschland:

Frankfurt am Main

Standorte weltweit:

Brüssel

London

Mailand

Rom

Paris

New York

Washington

Houston

Anwälte in Deutschland:

30

(6 Partner, 6 Non-Equity-Partner, 1 Counsel, 17 Associates)

Anwälte weltweit:

600

Rechtsgebiete:

Bank- und Finanzrecht

Compliance

Gesellschaftsrecht

Kartellrecht

Litigation

Management

Inzentivierung und

Arbeitsrecht

Private Equity

M&A

Venture Capital

Restrukturierung und

Insolvenz

Steuern und

Steuerstrukturierung

Homepage:

www.willkie.com