



DOMINIC BÜTTNER

Nach Zürich West umgezogen: MLL-Verwaltungsrätin Nicola Benz und Präsident Alexander Vogel auf der Terrasse des neuen Gebäudes.

«Wir setzen auf Teams, nicht auf Einzelkämpfer»

Die frisch fusionierte Wirtschaftskanzlei MLL will dem Starkult abschwören, der unter Anwaltsfirmen grassiert

Zoé Baches

Sie sitzen heute bei fast jedem Thema mit am Tisch: die Rechtsexperten. Will eine Firma an die Börse, schreibt die Gemeinde einen Job aus, erlässt der Regulator eine Verordnung oder beklagt sich ein Mitarbeiter über Diskriminierung: Die Chefs tauschen sich dazu stets auch noch mit ihren Hausjuristen, den Compliance-Spezialisten oder den externen Anwälten aus.

Die Zahl der Anwältinnen und Anwälte wächst denn auch stetig - und auf diese wartet immer mehr Arbeit. Dafür sorgen zunehmend komplexere Geschäftstätigkeiten als Folge der Globalisierung, gesellschaftlicher Veränderungen und neuer Technologien. Gleichzeitig wächst der Wettbewerb.

Selbst etablierte Grosskanzleien müssen sich heute um die Mandate bewerben. Benötigt eine juristische Arbeit wenig Fachkenntnisse, wie das Durchforsten grosser Datenmengen, entscheidet vor allem der Preis, berichten Anwälte. Zudem konkurrieren Revisionsfirmen, aber auch die wachsende Zahl von Firmenjuristen um die gleiche Klientel.

Auf diese Herausforderungen reagieren die Schweizer Kanzleien unterschiedlich. Mit der Fusion haben die zwei bekanntesten Wirtschaftskanzleien Meyerlustenberger Lachenal und Froriep einen interessanten Weg gewählt. Seit dem 1. Juli tritt die neue Firma am Markt unter dem Namen MLL auf.

«Die Idee wurde bei einem gemeinsamen Mittagessen kurz vor dem ersten Lockdown 2020 geboren», sagt MLL-Verwaltungsrätin Nicola Benz. Eine Bündelung der Kräfte würde auf dem Markt einen deutlichen Unterschied machen, davon seien sie überzeugt gewesen, so die Technologie-Expertin weiter, die von Froriep aus die Fusion orchestrierte.

MLL-Verwaltungspräsident Alexander Vogel, der den Bereich Corporate und Fusionen & Übernahmen leitet, war auf der Seite von Meyerlustenberger Lachenal zuständig. Die fusionierte Kanzlei

mit 155 Anwälten habe heute die Grösse und die Spezialisten, um «in unseren Kerngebieten Technologie, Innovation und Regulierung ganz oben mitspielen zu können».

Grösse allein kann kein Grund für eine Fusion sein. «Zwei mittelprächtige Firmen werden nicht besser, nur weil sie fusionieren», sagt Rechtsanwalt Hans Bollmann, der zahlreiche Fusionen auch innerhalb der Branche begleitet hat. Gingen aber zwei renommierte Kanzleien zusammen, um die Stärken weiter auszubauen oder neues Know-how zu holen, sei das eine gute Sache.

Mit dem Zusammengehen steigt MLL nicht automatisch auf die Stufe der vier führenden Kanzleien Bär & Karrer, Lenz & Staehelin, Niederer Kraft Frey und Homburger. Doch kann sich die Kanzlei jetzt verstärkt um grössere Mandate bewerben.

«Zusammen lachen»

Fusionen bergen viele Risiken. So gibt es mehr Interessenskonflikte. Flavio Romerio, Managing Partner der Zürcher Anwaltskanzlei Homburger, stellt zudem fest, dass bei jeder Fusion ein «enormer Reibungsverlust» entstehen kann. Statt über den Kunden zu reden, rede man über Teams und darüber, wie man sich ins Kollektiv einbringen kann.

Fusionen können aber erfolgreich sein. Laut Beat Brechbühl, Managing Partner von Kellerhals Carrard, verzeichneten fast alle Standorte seit der letzten Fusion 10 bis 15% mehr Umsatz. Durch die Bündelung der Kräfte «konnten wir grössere Mandate gewinnen», so Brechbühl. Zentral seien die gleichen Werte und trotz kultureller Unterschiede «zusammen zu lachen».

Benz und Vogel betonen, dass genau die Kultur bei MLL den entscheidenden Unterschied ausmache. «Wir wollen Teamplayer und keine Einzelkämpfer», betonen beide. Die Kanzlei verfolge einen sehr viel teamorientierteren Ansatz als andere Kanzleien. Denn nur wenn alle zusammen an einem Strick ziehen, könnten Innovation, Vielfalt, Dynamik so-

wie interdisziplinäres Denken verankert werden. Dieser Ansatz ist ungewöhnlich.

Anschaulich zeigt sich das an der US-Hitserie «Suits», welche die Erlebnisse von Anwälten einer New Yorker Spitzenkanzlei dramatisiert. Jeder dieser Lawyers sieht sich als Superstar und benimmt sich auch so. Jeder will gewinnen, und dafür verbringt man faktisch 24 Stunden am Tag bei der Arbeit.

Die Figuren mögen überzeichnet sein, komplett an der Realität gehen sie nicht vorbei. Anwälte von grossen Kanzleien wie Homburger oder der US-stämmigen Baker McKenzie zeigen sich im Gespräch äusserst selbstbewusst: «Bei uns arbeiten die Besten der Besten. Der Auswahlprozess ist enorm streng», heisst es. Bei anderen Kanzleien könnten auch mittelmässige Anwälte unterkommen. «Bei uns wäre das nicht möglich», wird gar behauptet.

«Anwälte sind Einzelkämpfer, jene, die es bis ganz nach oben geschafft haben, sind auf Leistung, nicht auf Wertschätzung aus. Daran ändert eine Fusion nichts», meint ein weiterer Partner.

Doch gibt es auch Selbstkritik: Bei einigen der Big Four kriege man Wertschätzung einzig in Form von Geld, sagt ein Anwalt. Ein anderer meint, er sei stets froh, morgens sein Büro zu erreichen, ohne von einem ehrgeizigen Kollegen einen Dolch in den Rücken bekommen zu haben.

Erfolg ohne Starkult

Benz und Vogel betonen, dass MLL überdurchschnittlich viele Teamplayer im Kreise ihrer Partner und Anwälte habe. Dies werde von den Kunden sehr geschätzt. Auch ohne Starkult könne eine Kanzlei führend sein. So habe MLL bereits heute die meisten Mandate im Bereich Technologie bei internationalen Grossfirmen.

Die Kanzlei setzt auch auf Startups aus diesem Bereich. Man bemüht sich auch besonders um die jungen Mitarbeiter. So entschied sich MLL für den Umzug in ein neues Gebäude im boomenden Zürich-West-Quartier.

Bei einigen der Anwaltsfirmen gibt es Wertschätzung einzig in Form von Geld.