

35

Die azur-Liste
Top50
PLATZ

KAPELLMANN UND PARTNER

Gute Stimmung. Work-Life-Balance ist bei Kapellmann nicht nur ein Modewort, um die viel umworbene Generation Y auf sich aufmerksam zu machen, der Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben wird hier aktiv gelebt – dementsprechend zufrieden zeigen sich die jungen Anwälte der Kanzlei. Fast durchweg loben sie in der aktuellen azur-Umfrage die „sehr guten“ oder „humanen Arbeitszeiten“ und die Tatsache, dass sie am Wochenende nicht im Büro aufschlagen müssen. Das wirkt sich auch auf die generelle Arbeitsatmosphäre aus: Die Associates betonen in der azur-Umfrage das „sehr gute Betriebsklima“ und den „fairen Umgang miteinander“. In der Tat arbeiten die „Kapellmänner“ mit rund 50 Stunden in der Woche deutlich weniger als Associates in anderen Kanzleien. Trotzdem werfen Junganwälte vereinzelt die Frage auf, ob dem „Wachstum hin zu einer Full-Service-Kanzlei nicht die gute Work-Life-Balance geopfert wird“.

Echte Chance auf Partnerschaft. Gewachsen ist Kapellmann in den vergangenen Jahren tatsächlich stark. Neben ihrer Domäne, dem Bau- und Immobilienrecht, berät sie mittlerweile in vielen Bereichen des Wirtschaftsrechts, etwa im Gesellschafts-, Steuer- und Kartellrecht. Doch anders als viele Wettbewerber verstärkt sich die Kanzlei nicht mit vielen Quereinsteigern aus anderen Einheiten, sondern setzt vor allem auf die eigene Truppe. 2015 hat sie fünf Anwälte aus den eigenen Reihen zu Salary-Partnern ernannt, vier weitere wurden Vollpartner. Dass das keine Eintagsfliege war, zeigen die Vorjahre, in denen Kapellmann ebenfalls mehrere Anwälte intern zu Partnern gemacht hat.

Umfangreiche Weiterbildung. Von Anfang an werden die Junganwälte in ihrer Kanzleiaufbahn eng betreut. Zwischen dem ersten und dritten Berufsjahr besuchen sie zweimal pro Jahr die sogenannten Junganwaltsmeetings, bei denen sie mehr über Verhandlungsführung, Rhetorik und unternehmerisches Denken lernen. Zur individuellen Fortbildung können die Associates nach Absprache mit ihrem Mentor aus einem Pool interner und externer Weiterbildungsveranstaltungen auswählen. Daneben unterstützt Kapellmann Fachanwaltskurse, Promotionen und den LL.M. monetär und zeitlich. Insgesamt ein rundes Paket, das alle wesentlichen Aspekte der Anwaltsausbildung abdeckt. Mit ihrem Angebot reiht sich Kapellmann in die Riege engagierter Mittelstandskanzleien wie Menold Bezler und Kümmerlein ein. Die Associates bestätigen den Eindruck durch überdurchschnittliche Noten für Weiterbildung in der azur-Umfrage. Besonders betonen sie die „breite Seminarwahl“ und „die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Promotion“.

Referendare gehören dazu. Bei der Nachwuchsförderung setzt Kapellmann früh an und bildet jedes Jahr Praktikanten und eine beachtliche Zahl an Referendaren aus. Die übernimmt sie zudem regelmäßig als

Associates. 2016 will sie bis zu 50 Referendarplätze bereitstellen. Zwar bieten Kanzleien ähnlichen Zuschnitts an dieser Stelle mehr, etwa durch ein eigenes strukturiertes Programm, dafür nehmen sich die Kapellmann-Partner nach eigenen Angaben viel Zeit, um Praktikanten und Referendare in den Kanzleialltag zu integrieren. In der azur-Bewerberumfrage loben die Nachwuchskräfte den „kollegialen Umgang“ und die „sehr gute Betreuung“. Neben der Arbeit in Mandaten bekommen die Referendare auch examensspezifische Aufgaben, indem sie Gutachten schreiben und den Ablauf gerichtlicher Verfahren üben.

Kleine Verbesserungswünsche beim Thema Familie. In den meisten Kategorien der azur-Umfrage schneidet Kapellmann mit überdurchschnittlichen Noten sehr gut ab. So auch bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Die neu initiierte Zusammenarbeit mit einem Familienservice, der bei der Vermittlung kurzfristiger Kinderbetreuung hilft, loben einige als spürbare Verbesserung innerhalb des vergangenen Jahres. Trotzdem haben die Associates noch Verbesserungswünsche. Einige fordern mehr Flexibilität und Freiheit beim Thema Homeoffice. Das möchte die Kanzlei aber bewusst nur in Einzelfällen zulassen, weil zu Hause eben nicht gearbeitet werden soll. Andere äußern den Wunsch nach festen Teilzeitmodellen. Momentan arbeiten nur drei von 65 Partnern auf Teilzeitbasis. Allerdings hat Kapellmann auch beim Frauenanteil noch Nachholbedarf. Der liegt nämlich gerade einmal bei 16,8 Prozent.

Das azur-Urteil

Praktikum	★
Referendarausbildung	★ ★
Associateausbildung	★ ★ ★
Associatezufriedenheit	★ ★ ★
Gehalt	★ ★
Aufstiegschancen	★ ★ ★
Karriere und Familie	★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★
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 auch unsere „Methodik“ ab Seite 9.

35

KAPELLMANN UND PARTNER

BLICK HINTER DIE KULISSEN

■ LOB UND SCHELTE VON DEN EIGENEN ASSOCIATES



- „Top-Arbeitgeber, der viel dafür tut, dass Arbeitnehmer sich bei ihm wohlfühlen“
- „Kapellmann bringt jungen Kollegen großes Vertrauen entgegen und bietet ihnen gute Chancen“
- „Besonders guter Arbeitgeber, da Junganwälte Mandate selbstständig bearbeiten und im Verhältnis zum Gehalt Top-Arbeitszeiten bestehen“
- „Vernetzung der Anwältinnen untereinander könnte mehr gefördert werden“
- „Homeoffice sollte mehr (vor-)gelebt werden“

■ WAS ANDERE ÜBER KAPELLMANN SAGEN



- „Sympathische und auch fachlich immer attraktivere Kanzlei“
- „Für die Kanzlei sprechen eine hohe fachliche Reputation und klare Wachstumspläne“
- „Sie bietet keine Full-Service-Beratung an“

■ HIGHLIGHTS PRAKTIKUM UND REFERENDARIAT



- Teil der Referendarausbildung hat klaren Examenbezug
- Chancen auf Festanstellung nach dem Referendariat sind hoch

■ HIGHLIGHTS AUSBILDUNG UND KARRIERE



- Kanzleieigenes, detailliertes Ausbildungsprogramm
- Hohe Unterstützung bei fachlicher Weiterbildung
- LL.M. in Marburg für ausgewählte Associates

■ HIGHLIGHTS DIVERSITY



- Unterstützt Frauen bei Rückkehr in den Beruf durch flexible Arbeitszeiten
- Teilnahme an der LGBT-Messe Sticks & Stones

■ BESONDERHEITEN BEWERBUNG



- Bewerber loben: „Zügige Rückmeldung; persönliche Atmosphäre statt großem Gehabe“

Renommee

GESAMTKANZLEI



STANDORT

Düsseldorf



PRAXISGRUPPEN

Gesellschaftsrecht



Immobilien- und Baurecht (v.a. Privates Baurecht)



Kartellrecht



Öffentlicher Sektor (v.a. Vergaberecht)



Regulierte Industrien (v.a. Verkehrssektor)



Bemerkung: ****= eine führende Kanzlei; ***= häufig empfohlen; **= empfohlen; *= geschätzt. Aufgelistet werden hier nur diejenigen Standorte und Praxisgruppen, die auch im JUVE Handbuch 2015/16 (www.juve.de) bewertet werden. Die Anzahl der Sterne entspricht der Bewertung des Marktrenommeees – für die Gesamtkanzlei entsprechend der Bewertung im Kapitel „Nationaler Überblick“ im JUVE Handbuch. Evtl. hat die Redaktion Unterkapitel größerer Beratungsbereiche, wie z.B. zu Regulierten Industrien, zu einem Gesamturteil zusammengefasst.

35

KAPELLMANN UND PARTNER

■ DIE KANZLEI AUF EINEN BLICK

Standorte in Deutschland: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Mönchengladbach und München

Umsatz in Deutschland 2014/15: 43,1 Millionen Euro

Internationale Präsenz und Einbindung: Kapellmann verfügt über ein eigenes Büro in Brüssel. Die Mandate haben zwar regelmäßig internationale Bezüge, weitere eigene internationale Standorte gibt es aber nicht.

■ PERSONALKENNZAHLEN

Anwälte in Deutschland: 52 Vollpartner, 13 Non-Equity-Partner und 72 Associates

Frauenanteil Anwälte: 16,8%

Juristen ohne Staatsexamen in Deutschland: keine

Neueinstellungen Volljuristen 2016: ca. 7 bis 13

Neueinstellungsquote Volljuristen Vorjahr: 1,33 (20 tatsächlich/15 geplant)

Neueinstellungen Juristen ohne Staatsexamen 2016: keine

Referendarplätze 2016: 50

Praktikumsplätze 2016: 15

■ KARRIERE UND PARTNERSCHAFT



Kapellmann-Associates wissen, wo es langgeht – denn die Kanzlei hat einen klar strukturierten Partnertrack mit transparenten Kriterien. Eine Unterscheidung zwischen Junior und Senior Associates gibt es nicht. Nach fünf Berufsjahren steht die Entscheidung zur assoziierten

Partnerschaft an. Wer keine weitergehenden Partnerambitionen verfolgt, hat die Möglichkeit, assoziierter Partner zu bleiben. Ab dem neunten Jahr ist der Sprung zum Equity-Partner möglich, den jedes Jahr mehrere Kandidaten schaffen. Im vergangenen Jahr ernannte Kapellmann vier neue Equity-Partner. Neben entsprechenden fachlichen und unternehmerischen Referenzen ist auch die Promotion Mindestvoraussetzung für die Vollpartnerschaft. Vergütet werden die Partner nach einem klassischen Lockstep-System. Die Associates stufen ihre Partnerchancen deutlich höher ein als der allgemeine Associatedurchschnitt. Sie loben in der azur-Umfrage den „transparenten und vertraglich festgelegten Partnertrack“. Positiv bewerten sie außerdem die Unterstützung auf dem Weg zu diesem Karriereziel durch ein Mentorenprogramm, regelmäßige Feedbackgespräche und ein hohes Maß an Eigenverantwortung, das ihnen von Beginn an übertragen wird.

Vergütung

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER: keine Angaben

REFERENDARE: 200 Euro/Wochenarbeitstag; max. 900 Euro/Monat

ASSOCIATES

1. Jahr: 70.000 bis 80.000 Euro

2. Jahr: 75.000 bis 85.000 Euro

3. Jahr: 80.000 bis 90.000 Euro

4. Jahr: 80.000 bis 90.000 Euro plus Bonus bis 10.000 Euro

5. Jahr: 80.000 bis 90.000 Euro plus Bonus bis 15.000 Euro

6. Jahr: keine Angaben

Die Kapellmann-Associates sind mit ihrem Gehalt zufrieden. Nur vereinzelt fordern sie in der azur-Umfrage mehr Geld. Mit ihrem Gehaltsgefüge bewegt sich Kapellmann in etwa auf dem Niveau von anderen nationalen, aber größeren Kanzleien wie Beiten Burkhardt und Heuking Kühn Lüer Wojtek. Die Höhe des Einstiegsgehalts ist abhängig von der Qualifikation. Ausbildung geht bei Kapellmann vor Umsatzdruck. Deshalb steigt das Grundgehalt ab dem vierten Berufsjahr nicht mehr. Stattdessen bekommen die Associates einen Bonus, der zwischen 6.000 und 10.000 Euro liegt. Mit der Ernennung zum assoziierten Partner nach dem fünften Berufsjahr steigt das Grundgehalt um weitere 10.000 Euro. Hinzu kommt eine Bonusvergütung von fünf Prozent auf den eigenen Umsatz.

Aktuelle Entwicklungen

Für Kapellmann war es erneut ein gutes Jahr. Personell zeigte die Kurve nach oben. Auf dem Weg zu einer Full-Service-Einheit geht Kapellmann sehr strategisch vor, indem sie den Fokus ihrer Beratung, das Baurecht, nie aus den Augen lässt. So holte sie sich zuletzt punktuell Verstärkung im IT-Recht. Das spielt ihr beim in der Bauwirtschaft derzeit sehr aktuellen Thema Building Information Modeling (BIM) in die Hände. Hier hat sich Kapellmann in einer Ausschreibung des Bundesverkehrsministeriums die wissenschaftliche Begleitung von vier Pilotprojekten gesichert.



Februar 2016 bis Januar 2017
(ISSN: 1436-5170)

Druckauflage: 17.500
Litho- und Druckservice:
D+L Printpartner GmbH, Bocholt

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 Kanzeleabonnement erhältlich. Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!

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



www.azur-online.de



www.juve.de

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Dr. Astrid Gerber

Chefredaktion:
Dr. Aled Griffiths (Gr), Antje Neumann (AN),
Jörn Poppelbaum (pop)

Leitung azur:
Mathieu Klos (MK), Markus Lembeck (ML),
Leitung azur-Awards

Redaktionsleitung azur100:
Mathieu Klos (MK, v.i.S.d.P.), Stellv. Silke
Brünger (si) und Norbert Parzinger (NP),
Umfragen/Statistik/Analyse

Redaktion:
Christine Albert (CA), Raphael Arnold (pha),
Laura Bartels (lau), Ulrike Barth (uba), René
Bender (RB), Simone Bocksrocker (SB), Marc
Chmielewski (mc), Geertje de Sousa (gds),
Eva Flick (EF), Astrid Jatzkowski (jat),
Parissa Kerkhoff (pke), Eva Lienemann (eli),
Christin Nünemann (cn), Claudia Otto (co),
Christina Schulze (cg), Anika Verfürth (av)

CvD/Schlussredaktion:
Ulrike Sollbach, Sirka Laass

Redaktionsassistenz:
Sonja Behrens, Stefanie Riemann
(Umfragen/Statistik/Analyse),
Claudia Scherer, Christiane Schiffer

Mitarbeit:
Elisabeth Broeckmann, Regina Cichon,
Fabian Lippke, Melanie Müller, Anne
Schmittlein

Verwaltung und Buchhaltung:
Sandra Schmalz, Barbara Albrecht,
Nicolle Kexel, Janine Wartenberg

Ihre Ansprechpartner für azur-Anzeigen:
Bert Peter Alkema, Jessica Lütkenhaus

Vermarktung und Verkauf:
Rüdiger Albert, Britta Hlavsa, Svea Klaben,
Philip Middelhoff, Chris Savill

Marketing und Veranstaltungen:
Alke Hamann (Leitung), Jens David,
Marit Lucas, Eva Wolff

Gestaltung/Satz:
Andreas Anhalt (Leitung), Janna Lehnen,
Dominik Rosse

Systemadministrator:
Marcus Willemsen (Leitung), Boris Sharif

Wissensmanagement:
Stefanie Seeh

Vertrieb:
Marit Lucas, Eva Wolff, Svea Klaben
(Abonnements)

WEITERE JUVE-PUBLIKATIONEN:

azur azur Karrieremagazin für junge Juristen
Erscheinungsweise: halbjährlich
Die nächste Ausgabe erscheint im Mai 2016

JUVE JUVE Magazin für Wirtschaftsjuristen
Der österreichische Markt in Zahlen und Fakten
Erscheinungsweise: zweimonatlich

JUVE JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien
Rechtsanwälte für Unternehmen
Erscheinungsweise: jährlich, 18. Auflage

JUVE JUVE Rechtsmarkt
Nachrichten für Anwälte und Mandanten
Erscheinungsweise: monatlich

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