

Nr. 04

21. Jahrgang · April 2018

# JUVE

RECHTSMARKT

**Datenschutz: Auch auf  
Kanzleien kommen  
Herausforderungen zu**

**Honorare: Rechtsabteilungen  
fehlt oft eine Strategie für  
Preisverhandlungen**



## START-UP

**Juristen als Gründer, Manager, Visionäre:  
Wer sie sind und was sie antreibt**



# Plötzlich ganz woanders

Flexibel, unabhängig und ständig dabei, neue Ideen umzusetzen – so lockt das Leben in der eigenen Kanzlei. Kurz: das Gegenteil vom Alltag in einer Großkanzlei. Verständlich, dass immer mehr Associates den Schritt in die Selbstständigkeit wagen. Doch so sehr sich die Motive gleichen: Die Strategien sind völlig unterschiedlich. Manche feilschen um den ersten Associate, andere denken schon an die nächste Generation.

VON LAURA BARTELS. MITARBEIT: MARTIN BRANDT



**K**lingelt es oder klingelt es nicht? Das Telefon. Haben wir ausreichend Druckerpapier besorgt? Funktioniert die IT einwandfrei? Fragen über Fragen, die sich Maria Heil im Frühjahr 2016 stellen musste. Damals eröffnete sie mit drei Kollegen ihre Kanzlei Novacos. „Kurz vor dem Start flattern die Nerven dann schon ein bisschen“, sagt die 41-Jährige. „Auch wenn man alles gut vorbereitet und durchdacht hat.“

Fast zwölf Jahre hatte sie zuvor bei Clifford Chance in der Gesundheitspraxis gearbeitet. Doch

zwölf Jahre waren dann auch genug im Riesenapparat Großkanzlei. Zeit für etwas Neues. „Ich habe mit meinen Kollegen schon bei Clifford als Team immer gut zusammengearbeitet. Da lag es auf der Hand, in dieser Konstellation etwas Neues aufzuziehen“, sagt Heil. Wenn sie von ihren Kollegen spricht, meint sie Christian Hübner und Marc Oeben, ebenfalls zwei ehemalige Clifford-Associates. Die drei verband nicht nur ein guter Teamgeist, sondern auch der Wunsch, ihre eigenen Vorstellungen vom Anwaltsberuf umzusetzen. Im Sommer 2015 nahm die Idee Konturen an. Nicht einmal ein

Jahr später ging der Clifford-Spin-off in Düsseldorf an den Start. Zum Team gehörte auch Dr. Alexander Natz, Generalsekretär des Brüsseler Pharmaverbands Eucope und bis dahin Einzelanwalt.

### Streben nach Glück

Der Fall Novacos steht für eine neue Normalität: Vorbei sind die Zeiten, in denen Abspaltungen aus Großkanzleien seltene Marktereignisse waren. Seit zehn Jahren wächst die Zahl der Neugründungen in Deutschland, heute vergeht selten ein Monat ohne Spin-off (*Abgenabelt*, Seite 27). Dafür gibt es mehrere Gründe. So sind im Lauf der Jahre die Partnerchancen für junge Anwälte in Großkanzleien immer weiter gesunken. Auch der Wunsch, mehr zu sein als ein Rädchen in einer Maschine und eigene Ideen zu verwirklichen, kann zum Schritt in die Selbstständigkeit führen.

Fragt man Kanzleigründer, was sie motiviert, werden meist drei Anliegen genannt: Unabhängigkeit, Flexibilität und der Drang, selbst zu gestalten. In der Rechtsabteilung eines Konzerns würden solche Juristen nicht glücklich, denn wem schon die Kanzleiwelt nicht offen genug ist für frische Ideen, der wird sich dort erst recht umgucken.

Eine Alternative zur Kanzleigründung wäre es schon eher, in ein Start-up zu wechseln. Denn dort sind Strukturen noch nicht festgefügt, jeder Einzelne kann also mehr gestalten (*Die Grenzgänger*, S. 46). Doch sein eigener Chef ist man auch dort nicht. Die Novacos-Gründer aber wollten genau das: „Wir haben über die Jahre eigene Ideen und Ansätze zur Beratung in der Gesundheitsbranche entwickelt, die sich nicht mit denen unserer Part-

# WER KANZLEIEN GESTRIG FINDET, WIRD INHOUSE AUCH NICHT FROH.

ner deckten“, sagt Heil. „Das war auch ein Grund für den Schritt in die Selbstständigkeit.“

Von Hamburg bis München tauchen deshalb regelmäßig neue Kanzleien auf dem Radar auf, die mit weniger Personal, geringeren Kosten und einem sehr unternehmerischen Beratungsansatz ihr eigenes Geschäft aufziehen. Früher wagten den Schritt vor allem Anwälte, die bereits Partner in einer Großkanzlei waren und Spezialgebiete wie Gewerblichen Rechtsschutz oder Strafrecht in einer kleineren Einheit betreiben wollten.

### Raus aus der rechtlichen Nische

Heute ist es nicht mehr ungewöhnlich, wenn erfahrene Associates eine eigene Kanzlei gründen – und das nicht nur in vermeintlichen Nischengebieten wie dem Arbeits- oder Öffentlichen Recht, die nach Meinung von Großkanzleistrategen keinen Platz mehr in diesen auf Profitabilität getrimmten Einheiten haben. Auch in Rechtsgebieten wie Corporate oder Konfliktlösung gibt es mittlerweile einige Beispiele für Ausgründungen größerer Sozietäten.

Auch wenn die Motive der Gründer sich ähneln: In Struktur und Strategie unterscheiden sich die Spin-offs teils erheblich. Was sie eint: Unabhängig vom Grundkonzept müssen sich die Neu-Unternehmer neben der juristischen Arbeit um Themen wie Marketing, IT und Personal erst mal selbst kümmern. Was sie bisweilen trennt: die Personalstrategie. Extrem expansiv, völlig statisch oder etwas dazwischen – für alles lassen sich Beispiele finden.

GLNS etwa, ein Milbank-Spin-off aus dem Jahr 2012, verdoppelte nach der Gründung in weniger als zwei Jahren die Partnerriege von vier auf acht Anwälte. Es folgten der Aufbau einer Associateebene und Mitte 2017 ein weiteres Büro in London. Auch Wendelstein, der erste Corporate-Spin-off von Hengeler Mueller, hat sich seit 2011 schnell mehrere Mitarbeiter und einen siebten Partner zugelegt.

**Vier gewinnt:** Aber ist Fünf vielleicht eine noch bessere Zahl? Das fragen sich (von links) Thilo Fleck, Olaf Berner, Christian Nienkemper und Carsten Wettich von Berner Fleck Wettich.





**Klinker statt Glitzerfassade:** Vor zwei Jahren entstand der Clifford-Spin-off Novacos. Neben Maria Heil gehörten zum Startteam (von links) Alexander Natz, Christian Hübner und Marc Oeben. Kurz darauf stieß Christian Stallberg dazu.

Ganz anders drei ehemalige Kanzleikollegen aus Düsseldorf, die seit 2014 unter Berner Fleck Wettich firmieren. Sie hatten personelles Wachstum für das erste Jahr nach ihrer Gründung kategorisch ausgeschlossen. Und auch heute, vier Jahre später, gibt es noch keinen angestellten Anwalt in der Kanzlei. Aber Namenspartner Dr. Olaf Berner ist sich nicht mehr so sicher wie vor vier Jahren, ob das der Weisheit letzter Schluss ist. „Wir beschäftigen regelmäßig Referendare und auch wissenschaftliche Mitarbeiter. Und mittlerweile debattieren wir sehr intensiv über einen Associate.“ Intensiv, weil auch nur ein angestellter Anwalt für eine so kleine Einheit eine Abkehr von bisherigen Strategien und Strukturen bedeuten würde.

Einen Schritt weiter sind die drei Gründungspartner seit 2014 allerdings schon gegangen. Mitte 2017 stieß Dr. Christian Nienkemper als vierter Partner hinzu. Er kam – natürlich – von Hengeler. Denn die persönliche Ebene ist einer der wichtigsten weichen Faktoren bei kleinen Kanzleien. Kaum verwunderlich also, dass sich die meisten Spin-offs mit ehemaligen Kollegen aus der alten Einheit verstärken. Die Gründe für einen vierten Mann lagen auf der Hand. „Unser Geschäft hat sich so entwickelt, dass wir 2017 an unsere Kapazitätsgrenzen stießen. Und trotzdem haben wir die Entscheidung nicht übers Knie gebrochen“, sagt Dr. Carsten Wet-

tich. Denn ein weiterer Partner bedeutet eine zusätzliche Person, die mitbestimmen und ihr Stück vom Kuchen haben will. Wenn man sich für diesen Schritt entscheidet, muss letztlich alles passen. Und bei Nienkemper war das offenbar der Fall. Berner betont: „Es ist ein Riesenvorteil mit Blick auf Arbeitseinstellung, Qualitätsanspruch und die persönliche Ebene, wenn man bereits zusammengearbeitet hat.“

### Kampf um den Nachwuchs

Das sahen die vier Novacos-Gründer ähnlich. Sie holten nur wenige Wochen nach dem Startschuss den Clifford-Counsel Dr. Christian Stallberg als weiteren Partner. Mit dem ersten Associate haben sie allerdings noch ein wenig gewartet. Anfang 2017 stellten sie eine Anwältin ein, eine zweite folgte, einen dritten Mitarbeiter suchen sie gerade. Und doch plant auch Novacos beim Personal erst einmal konservativ. Eine breite Associateebene wie in ihrer alten Einheit wollen die Partner nicht aufbauen. „Die Idee ist nicht, dass sich die Partner auf Akquise beschränken und Associates die Sachen abarbeiten“, sagt Novacos-Partner Hübner. Hinzu kommt: Je größer das Team, desto weniger einheitlich ist es – das kann Unruhe und Fluktuation nach sich ziehen. „Und gerade das ist es ja, was viele Mandanten in den Großkanzleien so stört“, sagt Hübner. „Da wollen wir uns bewusst abheben.“

## Abgenabelt

Ausgewählte Spin-offs seit 2015 – was sie tun und woher sie kommen



**Tsambikakis & Partner**  
Strafrecht  
Friedrich Graf von Westphalen

**Kather Augenstein**  
IP  
Preu Bohlig & Partner

**Renzenbrink & Partner**  
Corporate  
Renzenbrink Raschke von Knobelsdorff Heiser

**Lupp + Partner**  
M&A  
DLA Piper

**Pier 11 Göthel Rossbach**  
Corporate/M&A, Finanzierung  
Taylor Wessing, Inhouse

**Finkenhof**  
Restrukturierung  
Wellensiek, Gleiss Lutz

**Frigs Partners**  
Arbeitsrecht  
Orrick Herrington & Sutcliffe

**Ego Humrich Wyen**  
Corporate/M&A  
Hengeler Mueller

Fortsetzung nächste Seite

2016

**Neuwerk**

Immobilienrecht,  
Compliance u.a.  
Freshfields Bruckhaus Deringer

**Novacos Heil Hübner Natz  
Oeben Stallberg**

Gesundheit  
Clifford Chance

**SSB Söder Schwarz Berlinger**

Medien  
Prof. Schweizer

**Stolz Stelzenmüller Weiser  
Grohmann**

Markenrecht  
Lichtenstein Körner & Partner

**Arvantage Gastell**

Arbeitsrecht  
BMH Bräutigam & Partner

**Fiedler Cryns-Moll Jüngel**

Versicherungsrecht  
Friedrich Graf von Westphalen

**Hamm & Wittkopp**

Patentrecht  
Maiwald

**Kopf Westenberger**

**Wachenhausen**  
Patentrecht  
Maiwald

**Mutter & Kruchen**

Corporate/M&A  
Gleiss Lutz

**Blomstein**

Vergaberecht, Außenhandel  
u.a.  
Freshfields Bruckhaus Deringer

**Chatham Partners**

Immobilienrecht, Energierecht  
Freshfields Bruckhaus Deringer

**Theopark**

Vertriebsrecht, Insolvenzrecht,  
Corporate/M&A  
Rödl & Partner

Die Associatefrage in überschaubaren Einheiten hängt zusätzlich noch von ganz anderen Faktoren ab: Es fängt beim Geld an und geht über die Ausbildung bis zum Mandanten. Denn die heutige Generation junger Anwälte ist stark umworben und dadurch überaus anspruchsvoll gegenüber Arbeitgebern. Wer die Besten haben will, weiß: Die wollen die Großkanzleien auch. Boutiquen, die sich also beim Gehalt nicht wenigstens im Dunstkreis dieser Sozietäten bewegen, tauchen auf dem Radar der Bewerber überhaupt nicht auf.

Und es schadet auch nicht, bei der Ausbildung etwas mehr zu bieten als das klassische Training-on-the-Job. „Auch Mandanten haben unterschiedliche Ansichten zum Thema Associates“, sagt Carsten Wettich. „Der Mittelständler bevorzugt die Beratung durch einen Partner, ein Konzern fragt schon mal nach, ob ein Associate bestimmte Aufgaben nicht kostengünstiger erledigen könnte.“ Letztlich ist es, wie so oft, eine Kosten-Nutzen-Abwägung, die bei Berner Fleck Wettich bisher noch ergebnisoffen ist.

**Kanzlei ohne echte Partner**

Prof. Dr. Dr. Christian Dierks dagegen hat sich festgelegt, bevor er Anfang des Jahres mit seiner neuen Einheit Dierks + Company an den Start ging. Er glaubt: Ein schlagkräftiges Mitarbeiterteam ist sehr wohl vonnöten. Auch Dierks' Spin-off, ein Ableger seiner eigenen früheren Sozietät Dierks + Bohle, ist auf den Gesundheitssektor spezialisiert.

Das Besondere an der neuen Einheit ist, dass sie gar nicht erst mit einer für Kanzleien typischen

Partnerstruktur daherkommt. Zwar gibt es auch bei Dierks + Company Partner. Diese sind aber keine Miteigentümer der GmbH, sondern Angestellte. Und auch beim Geschäftsmodell beschreitet der 58-Jährige neue Wege. „Die neue Einheit erweitert die juristische Beratung unserer Mandanten, sie geht darüber hinaus“, sagt Dierks. Er geht einen, wenn nicht zwei Schritte weiter. Parallel zur Rechtsanwalts-GmbH hat er eine zweite Einheit für Projektmanagement gegründet.

Dort beschäftigt Dierks keine Anwälte, sondern Wirtschaftsinformatiker und -wissenschaftler. Die sollen eng mit den Juristen zusammenarbeiten, um Mandanten dabei zu helfen, die langwierigen Prozesse zur Einführung neuer Medikamente und Medizinprodukte besser zu managen. Ein Element der neuen Herangehensweise: „Alle Beteiligten können zum Beispiel auf einem Share-Point gemeinsam am Projekt arbeiten, sodass jedem alle erforderlichen Informationen zugänglich sind.“ Vorbei also die Zeiten von Telefonkonferenzen und Power-Point-Präsentationen.

Treiber dieses Ansatzes dürften auch die Mandanten sein, denn gerade in der Healthcare-Branche sind diese ihren Rechtsberatern in Sachen Digitalisierung voraus. Gedanken darüber, ob das Telefon auch in der neuen Einheit klingeln wird, muss sich der renommierte Gesundheitsrechtler heute nicht mehr machen. Auch wenn er sich noch gut an ähnliche Sorgen aus seiner Anfangszeit erinnern kann. Doch das ist mehr als 20 Jahre her. Heute stellt er sich mit Dierks + Company nochmal ganz anderen Herausforderungen.



**Ausbruch aus den typischen Kanzleistrukturen:** Bei Dierks + Company ist Christian Dierks (links) der Chef, soweit alles wie üblich. Das Besondere: Auch Projektmanager wie Philip Schneider spielen eine wichtige Rolle im Gesamtkonzept.

Fortsetzung Seite 31

# MANDANTEN SIND IHREN BERATERN OFT VORAUSS BEI DIGITALTHEMEN.

Und um diese Herausforderungen meistern zu können, braucht er nicht nur Techniktools, sondern auch Mitarbeiter. Was junge Anwälte in der neuen interdisziplinären Einheit erwartet, hat er in einem Karrieremodell zusammengefasst. „Damit habe ich auch personell eine Struktur geschaffen, die es ermöglicht, das Unternehmen auf eine breitere Gesellschafterbasis zu stellen“, sagt er. Und: Die neue Struktur ist theoretisch nicht auf eine bestimmte Mitarbeiterzahl begrenzt.

Für eine natürliche Grenze könnte höchstens das neue Domizil sorgen, in das die Berater demnächst umziehen wollen. Dort ist Platz für 106 Personen. Das Startteam bestand zum Jahresbeginn aus rund 15 Mitarbeitern, inklusive Juristen. Dierks kann also beherzt neue Leute einstellen, allerdings kann das auch Konflikte bringen. Seine ehemalige Kanzlei war in den vergangenen Jahren ebenfalls stark gewachsen. Da immer wieder auch aufstrebende jüngere Partner die Kanzlei verließen, begannen Wettbewerber zu mutmaßen, dass die internen Strukturen mit dem starken Wachstum nicht Schritt halten konnten. Damit es dazu nicht wieder kommt, hat Dierks Karrierestufen und Anforderungen diesmal detailliert definiert. Eine Unwägbarkeit bleibt: Das Miteinander von Juristen und Projektmanagern ist in der deutschen Kanzleilandschaft ein bisher kaum beschriebenes Blatt.

## Ex-Kollegen werden zu Konkurrenten

Neben Personalfragen ist der Aufbau eines eigenen Netzwerks oft ein wichtiger Punkt auf der To-do-Liste der Kanzleigründer. Hilfreich kann dabei ein gutes Verhältnis zur Ex-Kanzlei sein. Denn diese reicht Mandanten gern an ehemalige Associates weiter, weil sie deren Arbeitsweise nur allzu gut kennt oder bestenfalls wesentlich geprägt hat. „Natürlich hat uns das Verweisgeschäft von Hengeler in der Startphase geholfen“, sagt Carsten Wettich. Neben klassischem Corporate- und M&A-Geschäft

ist die Kanzlei vor allem auf Organhaftung spezialisiert. Heute sei der Anteil an „Hengeler-Mandaten“ aber deutlich geringer. „Was uns natürlich nach wie vor zugute kommt, ist der Leumund“, sagt Wettich. „Wenn man in einer Kanzlei wie Hengeler ausgebildet wurde oder einer der Partner uns für ein Mandat empfiehlt, ist das schlicht ein Zeichen für Qualität.“

Funktionieren kann das Verweisgeschäft allerdings nur, wenn alte und neue Kanzlei sich nicht ins Gehege kommen. Berät Hengeler etwa einen Konzern in einem Konflikt, kann es passieren, dass die Anwälte für die Beratung von Vorstand und Aufsichtsrat eine kleinere Kanzlei empfehlen, von deren Kompetenz sie überzeugt ist. Da kommen dann Spin-offs wie Berner Fleck Wettich ins Spiel.

Im Fall von Novacos könnte das ein wenig anders laufen. Zwar sind auch Maria Heil und ihre Kollegen nicht im Bösen aus der Kanzlei ausgeschieden. Ein völlig anderes Geschäftsmodell als Clifford fahren die Novacos-Partner aber nicht. Deshalb stehen sie, anders als die meisten Spin-offs, streng genommen im direkten Wettbewerb zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber. „Deshalb kann es natürlich passieren, dass wir auch mal mit Clifford um dasselbe Mandat pitchen“, sagt Hübner.

## Hamburger Vorreiter

Dabei geht es nicht nur um regulatorische Mandate. Selbst bei Deals ist heute nicht mehr automatisch klar, dass die Großkanzlei mit ihrem Full-Service-Angebot das Mandat bekommt. Denn viele Unternehmen vergeben Mandate anders als früher, sie stellen sich ihre Expertenteams für den Einzelfall zusammen. Und diese Teams bestehen dann je nach Bedarf aus mehreren Spin-offs oder Boutiquen mit unterschiedlichen Spezialgebieten, verschiedenen Praxisgruppen einer Großkanzlei oder aus einer Großkanzlei und einer kleineren Spezialeinheit.

„Wir arbeiten regelmäßig mit anderen Spin-offs zusammen“, sagt Heil. „Teilweise bringen wir uns gegenseitig bei Mandanten ins Gespräch oder wir pitchen gleich zusammen.“ Ein Paradebeispiel für solche Spin-off-Netzwerke ist der Hamburger Markt, der lange als Vorreiter des Trends zur Neugründung galt. Doch seit einigen Jahren funktioniert das auch jenseits der Hansestadt bestens.

In Christian Dierks' Strategie ist es nicht unbedingt vorgesehen, regelmäßig mit anderen Spin-offs oder Boutiquen zusammenzuarbeiten. Sein Plan ist eher, die neu entwickelten Beratungsprodukte irgendwann einmal an seine Wettbewerber zu verkaufen. Auch eine Form von Zusammenarbeit – wenn auch eine ganz andere. Letztlich muss eben jeder seinen ganz eigenen Königsweg finden. ◀

2017

### Hyazinth

Corporate/M&A,  
Arbeitsrecht u.a.  
Wegnerpartner

### Taliens

Patentrecht  
Olswang

### Manner Spangenberg

Konfliktlösung  
Latham & Watkins, Inhouse

### Scales Weichs Renner

Urheberrecht  
Wirsing Hass Zoller

### Scherenberg

IP, Medienrecht  
Preu Bohlig & Partner

### Seven Summits Arbitration

Bücheler Flecke-Giammarco  
Schiedswesen  
Wach + Meckes, Heuking Kühn  
Lüer Wojtek

### Slopek Vonau

IP  
Hogan Lovells

### Weisner Partner

Corporate/M&A  
Honert + Partner

2018

### KMH Kunze Mareck Hübel

Medizinrecht  
Rehborn

### Dierks + Company

Gesundheit  
Dierks + Bohle

### Skye Partners

Corporate, Private Equity  
Norton Rose Fulbright

### Jäger Heintel

Vertriebsrecht  
Amereller

## Impressum

**Herausgeberin:** Dr. Astrid Gerber

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

**Redaktionsleitung:** Co-Leitung (Vi.S.d.P.) Christine Albert (CA), Christin Stender (cn)

**Redaktion:** Sonja Behrens (smb; Deals), Martin Brandt (MB), Marc Chmielewski (mc; Textchef), Eva Lienemann (eli)

**Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Raphael Arnold (pha), Ulrike Barth (uba) Laura Bartels (lau), Catrin Behlau (cb), René Bender (RB), Simone Bocksrocker (SB), Silke Brünger (si), Geertje de Sousa (gds), Eva Flick (EF), Rüdiger Frisch (rf), Helena Hauser (hh), Astrid Jatzkowski (jat), Annette Kamps (ank), Mathieu Klos (MK), Daniel Lehmann (dal), Markus Lembeck (ML), Stephan Mittelhäuser (stm), Claudia Otto (co), Norbert Parzinger (NP), Konstanze Richter (ric), Christiane Schiffer (ChS), Christina Schulze (cg), Dr. Ludger Steckelbach (LS), Dr. Martin Ströder (mst), Anika Verfürth (av)

**CvD/Schlussredaktion:** Leitung Ulrike Sollbach, Sirka Laass

**Übersetzungen:** Sandra Wosky

**Vermarktung und Verkauf:** Rüdiger Albert, Bert Peter Alkema, Angelika Graef, Britta Hlavsa, Svea Kläßen, Jessica Lütkenhaus, Philip Middelhof, Tina Puddu, Christopher Savill, Ylva Wüstemann

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

**Verwaltung und Buchhaltung:** Barbara Albrecht, Christian Hellmann, Sandra Schmalz, Sarah Stollenwerk, Janine Wartenberg

**Layout:** Leitung Andreas Anhalt, Vivian Ems, Janna Lehnen, Dominik Rosse

**Datenpflege:** Verena Kind, Elisabeth Krüger, Fabian Lippke, Sebastian Mittwede, Claudia Voskuhl

**IT:** Leitung Marcus Willemsen, Mehran Akhbar

**Vertrieb/Abonnements:** Svea Kläßen, Jessica Lütkenhaus

**Informationsmanagement und Produktionssteuerung:** Leitung Ulrike Sollbach, Nicole Bertelsmann, Regina Cichon, Verena Clemens, Stefanie Riemann, Claudia Scherer, Silvia Strauch

### JUVE Rechtsmarkt - 21. Jahrgang

erscheint monatlich bei

JUVE Verlag für juristische Information GmbH

Sachsenring 6 · D-50677 Köln

Postanschrift: Postfach 25 04 29 · 50520 Köln

Tel. 0049 / (0)221 / 91 38 80-0

Fax 0049 / (0)221 / 91 38 80-18

E-Mail: redaktion@juve.de (redaktionelle Anfragen)

vertrieb@juve.de (Abonnements und Heftbestellungen)

anzeigen@juve.de (Druckunterlagenübermittlung)

ISSN: 1435-4578

**Druckauflage:** 16.100

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

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung wie Nachdruck, Vervielfältigung, elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages.

**Abo:** JUVE Rechtsmarkt ist als Einzel- oder Kanzleiabonnement erhältlich – Monat für Monat aktuelle Marktinformation für Sie und alle Anwälte Ihrer Kanzlei. Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!

### Weitere JUVE-Publikationen:



**JUVE Steuermarkt**  
Marktberichterstattung  
für Steuerexperten



**JUVE Handbuch  
Wirtschaftskanzleien**  
Bereits in 20. Auflage  
erhältlich



**German Commercial  
Law Firms**  
Das JUVE Handbuch in  
englischer Sprache



**JUVE Magazin für  
Wirtschaftsjuristen**  
Der österreichische Markt  
in Zahlen und Fakten



**azur**  
Karrieremagazin für  
junge Juristen



**azur100**  
Die 100 attraktivsten  
Arbeitgeber für Juristen