

# IMR353: Shigeo Yamaguchi, Friedrich Gebert

IMR353: Managing Partner & Senior Partner, Ownership und Unternehmermindset, Big Law Boutique, Kanzleiwachstum seit 20 Jahren, Karrierechancen bis Tokio

Episode 353 | Gäste: Shigeo Yamaguchi, Friedrich Gebert | Arbeitgeber: ARQIS | Veröffentlicht:  
23.2.2026

---

## [00:10] Marc:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht, mal wieder aus Düsseldorf von Arkes. Ihr habt die Kanzlei hier schon mehrfach im Podcast gehört und ihr habt sogar einen der Gäste, die heute wieder mit dabei sind, hier schon mal gehört, nämlich Dr. Shigeo Yamaguchi. Hallo Shigeo.

## [00:28] Shigeo Yamaguchi:

Hallo Marc.

## [00:29] Marc:

Und wir haben noch jemanden weiteren in der Runde dabei, nämlich Friedrich Gebert. Hallo Friedrich.

## [00:34] Friedrich Gebert:

Hallo Marc, freut mich sehr.

## [00:35] Marc:

Ihr beiden habt mir im Vorgespräch erzählt, dass Arcus eine Big Law Boutique ist. Da sind wir beim letzten Mal noch gar nicht so sehr drauf eingegangen und um mal so einen kleinen Spannungsbogen hier im Podcast aufzubauen, machen wir das natürlich in dieser Folge ein bisschen später und widmen uns wie immer erstmal eurem Werdegang und wer ihr eigentlich seid. Aber bleibt sozusagen dran, dann erfahrt ihr, was eine Big Law Boutique ist. Shigeo, vielleicht erstmal zu dir. Erzähl doch mal ein bisschen.

**[01:07] Shigeo Yamaguchi:**

Ja, mein Name ist Shigeo Yamaguchi. Ich bin Gründungspartner und Senior Partner der Kanzlei. Gleichzeitig bin ich Leiter der Fokusgruppe Japan.

**[01:16] Marc:**

Und hast wann ARKIS gegründet?

**[01:18] Shigeo Yamaguchi:**

Im Jahr 2006, damals zusammen mit Frau Dr. Panzer-Hehmeier. Und von den damaligen Gründungspartnern sind noch aktiv tätig Herr Dietl als Off-Council in München und Herr Thomas Wittl als Partner der lokalen japanischen Einheit von ARKIS.

**[01:34] Marc:**

Wir haben uns in unserer Folge, wo wir sozusagen zu zweit saßen, ein bisschen vertiefter darüber unterhalten, wie das kam, natürlich aufgrund deines Hintergrunds und auch dahingehend, was du natürlich in dieser japanisch-deutschen Beziehung für die Mandanten mitbringst an Mehrwert. Wen das interessiert, der hört da mal rein. Das wollen wir jetzt hier gar nicht so lange ausbreiten, sei nur der Hinweis auf unsere Folge kurz erwähnt. Gib uns vielleicht doch nochmal so ganz kurz ein, zwei, drei Schlagworte, was vielleicht auch die letzten 20 Jahre so mit sich gebracht haben.

**[02:07] Shigeo Yamaguchi:**

Ja, ich habe ja in der Tat Markus seit der Geburt begleitet. Wir haben eine konstante Entwicklung hinter uns. Ja, wir können durchaus sagen, dass wir 20 Jahre erfolgreich unterwegs waren. Aus den drei Säulen M&A, Arbeitsrecht und Japan, die wir ursprünglich hatten als Kanzlei, haben wir inzwischen sechs sogenannte Fokusgruppen und darauf werden wir nachher noch näher eingehen.

**[02:31] Marc:**

Ich habe mal gerade noch eine Zwischenfrage, weil das ja auch nicht unser erster Podcast ist, aber ich habe es noch nie gefragt, ist mir in der Vorbereitung zu heute aufgefallen, woher kommt eigentlich der Name Arkes?

**[02:42] Shigeo Yamaguchi:**

Gute Frage. Wir waren ja damals in einer Kanzlei tätig, also ich zumindest, in einer Kanzlei tätig, die den Namen der Partner getragen hat. Und wir wollten nicht unbedingt, dass wir in der neuen Einheit die Situation haben, was machen wir mit dem Namen der Kanzlei, wenn zum Beispiel der Gründungspartner aufhört. Und daher haben wir uns für einen Fantasienamen entschieden. Und dieser Fantasienamen sollte, das hört sich sehr banal an, aber mit A anfangen, damit wir bei alphabetischer Reihenfolge immer oben sind. Ich habe ja das andere Problem mit meinem privaten Nachnamen, weil wenn der Nachname mit Y beginnt, dann ist man immer ganz unten auf der Liste. Naja, auf jeden Fall, dann haben wir in der Tat eine Agentur beauftragt, ein paar Vorschläge zu machen. Dieser Name sollte auf jeden Fall gut klingen und darf auch keine Assoziationen haben in unterschiedlichen Ländern. Und zum Beispiel, ein Kandidat war nicht nur Arkes, sondern Akuvis. Und Akubi heißt auf Japanisch Genen. Und dann habe ich meinen Partnern gesagt, also ich möchte nicht, dass unsere Kanzlei sich anhört wie eine genende Kanzlei. Und auch deshalb haben wir uns für ARKIS entschieden. Und ARKIS soll ja auch einen Bezug zu unserem Logo haben oder unser Logo soll auch zum Namen einen Bezug haben. Das geht ja einher, diese beiden Aspekte Logo und Name. Und wir wollten gerne, dass unser Logo eine Brücke symbolisiert. Und wir sind ja letztendlich die Brücke zwischen den Parteien, eine Brücke zwischen Deutschland und Japan. Also diese Brücke hat verschiedene Interpretationsmöglichkeiten.

**[04:19] Marc:**

Ja, vielen Dank. Spannend. Friedrich, dann lass uns bei dir ein kleines bisschen weiter ausholen. Du hast offensichtlich irgendwann mal Jura studiert. Gib uns mal einen zwei Minuten Abriss, wann und wo und wie du dann Anwalt geworden bist.

**[04:33] Friedrich Gebert:**

Ja, super gerne. Ich habe tatsächlich mein Studium angefangen in Berlin und Rostock und bin dann vom Meer einmal in einem harten Schritt nach Köln. Das war natürlich ein ganz anderes Leben. Köln war die perfekte Studentenstadt für mich und ich habe dort mein erstes Examen absolviert, bin dann einfach aus privaten, familiären Gründen wieder nach Berlin gegangen und habe in Berlin angefangen zu arbeiten. Das war so der klassische Weg, Referendariat, Großkanzlei, dann die ersten Jahre dort. Ich habe dann mit meinem Team einen Spin-off miterlebt, dann waren wir so richtig in der Boutique und 2021 hatte ich dann von einem Herrn Shigeo Yamaguchi einen Anruf über Headhunter natürlich, sag mal, es gibt hier in Düsseldorf eine perfekte Welt, die Big Law Boutique. Wir heißen Arcus und wir hätten gerne öffentliches Wirtschaftsrecht. Hast du nicht Lust? Wir haben uns dann nie persönlich gesehen, weil wir in Corona gar nicht reisen konnten. Wir hatten nur digitale Calls. Shigeo hat das aber vorzüglich gemacht. Ich bin mit ihm durchs Büro gelaufen, am Handy, per Videotelefonie bis runter auf die Straße. schon mal hier.

**[05:40] Shigeo Yamaguchi:**

Es hat sogar geregnet und ich bin rausgegangen.

**[05:44] Friedrich Gebert:**

Trotz Regen wusste ich dann irgendwie, wie Arkes von außen aussieht und wie man hier quasi in den ganzen Komplex reinkommt und das hat es mir irgendwie sehr nahe gemacht. Ich habe gleich gemerkt, das ist familiär, das könnte richtig was werden und habe dann auch innerhalb von kurzer Zeit zugesagt und bin also in dieser Corona-Zeit hier quasi nach Düsseldorf gewechselt. Das war 2021 zum Mai und ich hatte da die Chance als Council anzufangen, war damals ganz alleine im öffentlichen Recht und hier das öffentliche Wirtschaftsrecht aufzubauen.

**[06:13] Marc:**

Mal so einen Blick hinter den Vorhang. Was war denn für dich der entscheidende Punkt, sich für diesen Wechsel zu entscheiden? Also man hört ja häufiger von solchen Angeboten, dass Kanzleien versuchen von irgendwo Laterals zu ziehen, weil sie, war ja auch bei euch so, einen bestimmten Bereich vielleicht auch auf- oder ausbauen möchten. Aber was hat letztlich einen Ausschlag gegeben?

**[06:31] Friedrich Gebert:**

Also der entscheidende Satz kam auch von Shigeo, du kannst hier deinen Arcus bauen. Das hat mir ein Mindset gezeigt. Ich hatte irgendwie Drive, hatte Lust was aufzubauen und ich habe gemerkt, mit dem Team dort habe ich eine Plattform. Ich bin integriert in einen guten Verbund, offensichtlich erfolgreich. Das Arbeitsrecht mit der Frau Panzer-Hehmeyer hatte gerade den Juve Award in der Nominierung und dann auch ein Jahr später gewonnen und da wusste ich, also da wird es Qualität geben und gleichzeitig klang es immer nach der notwendigen Freiheit. Das ist ja immer so, also wenn man nicht bearbeiten kann, was man möchte oder in quasi bestimmten Themen von den bestehenden Mandatstrukturen festgefangen ist, kann man gut mitarbeiten, aber es ist schwierig daneben was selber aufzubauen und dieser Satz von Shigeo, du kannst hier deinen Arkes bauen, hat mir irgendwie gezeigt, hier kann man auch Unternehmer sein, hier muss man wahrscheinlich sogar Unternehmer sein, das fand ich irgendwie genau richtig.

**[07:27] Marc:**

Und dann hast du was genau gemacht? Du hast gesagt öffentliches Wirtschaftsrecht?

**[07:31] Friedrich Gebert:**

Genau, wir hießen damals öffentliches Wirtschaftsrecht, schwerer Fokus auf Energie und regulierte Industrien. Es war natürlich noch keine Gruppe so wie heute, dass es eine sechste Fokusgruppe wurde, das konnte man damals nicht wissen. Ich habe natürlich wie jeder, der hier was werden will, einen sauberen Businessplan machen müssen und den auch geschrieben und habe da gezeigt, dass die ganze Regulierung aus dem Green Deal, die Dekarbonisierung, das wird eine Aufgabe jetzt für die nächsten 20, 30 Jahre und das ist vor allem auch anschlussfähig. Also wir hatten mit dem Japan-Desk bei Shigeo immer schon quasi die regulierte Industrie hier und die wusste aber wahrscheinlich noch nicht so sehr, wie die Regulierung läuft, weil das musste man ja dann extern nachfragen. Genau das Gleiche für die ganzen Transaktionspartner, die hier sehr, sehr erfolgreich arbeiten. Denen konnte man jetzt immer im Add-on sagen, was kommt denn als nächstes und was ist einfach das öffentliche Recht als Teil der Transaktion.

**[08:25] Marc:**

Und wie viele Menschen seid ihr heute?

**[08:27] Friedrich Gebert:**

Heute sind wir neun Anwältinnen und Anwälte, mehr Anwältinnen, alleine im öffentlichen Recht und dazu kommen nochmal so zehn wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter.

**[08:37] Marc:**

Seit 2021?

**[08:38] Friedrich Gebert:**

2021, genau.

**[08:40] Marc:**

Das ist ja schon was.

**[08:41] Friedrich Gebert:**

Exakt alle sechs Monate stellen wir eine Anwältin oder einen Anwalt ein.

**[08:45] Marc:**

Okay, wow. Du hast eben das Stichwort Fokusgruppe genannt. Jetzt kennt man Praxisgruppen, ich kenne von manchen Kanzleien die Unterteilung in Sektoren, andere nennen das Industry. Was ist denn die Fokusgruppe?

**[08:57] Friedrich Gebert:**

Das habe ich auch hier bei Arkes gelernt, finde ich eine der schönen, besonderen Schwerpunkte, die wir setzen. Wir setzen mit dem Wort Fokus auf das, was es ist. Wir wollen als BigLaw Boutique nicht ein Thema bespielen, das wäre die Boutique. Wir messen uns aber auch nicht zu, dass wir den Großkanzlei Full Service bieten. Aber da, wo wir auftreten, wollen wir mit Fokus und absoluter Exzellenz arbeiten. Und dadurch haben wir Fokusgruppen gebildet, die quasi das widerspiegeln. Also wenn etwas bei uns eine Fokusgruppe ist, dann haben wir auch den Anspruch an uns selber und messen uns selber auch daran, dass das absolute Spitzenberatung sein muss.

**[09:33] Marc:**

Und dann aber schon in mehreren Fachbereichen auch?

**[09:36] Friedrich Gebert:**

Korrekt. Also als Beispiel ist das Japan-Desk auch eine Fokusgruppe. Das Arbeitsrecht, was wir HR-Law nennen, ist eine Fokusgruppe. Also Regulatory ist jetzt die jüngste, die dazugekommen ist. Das ist öffentliches Wirtschaftsrecht, aber weil wir diesen Schwerpunkt auf die Regulierung setzen wollen, ist das eine. Natürlich haben wir Data Law und dann die größte und wichtigste Gruppe als unser Rückgrat ist Transactions.

**[10:01] Marc:**

Du hast gesagt, du hast das aufgebaut, du brauchtest einen Businessplan, man hört da das entsprechende Unternehmertum natürlich auch raus, hast du das auch schon betont. Was bedeutet das denn für dich?

**[10:11] Friedrich Gebert:**

Das bedeutet, dass man neben dem täglichen Beratungsgeschäft auch zahlen können muss. Also wir müssen in Zahlen denken als Partner, das tun wir auch. Wir sind in unserer Partnerschaft nicht so groß, dass die Leute nicht über den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens nachdenken.

**[10:29] Marc:**

Wie groß seid ihr?

**[10:29] Friedrich Gebert:**

Wir sind neun Gesellschafter und insgesamt 18 Partner und jeder trägt da einen ganz maßgeblichen Anteil und hat quasi seinen Teil des Geschäfts auch absolut im Griff. Insofern als Unternehmer zu denken bedeutet dann für mich, das ist ja schön, was hier das öffentliche Recht so alles bietet, aber eine Behördenberatung darf es nicht werden. Also wir brauchen Zug zum Tor. Wir müssen sofort wissen, was der Mandant eigentlich will. Es gibt nicht, könnte so sein, könnte so sein, wir müssen das mit den Behörden abstimmen, sondern es muss ein klares Ergebnis her, es muss ein klarer Weg aufgezeigt werden, wie wir durch den ganzen Regulierungsdschungel durchkommen. Und es muss sich dann wirtschaftlich lohnen, man muss es vermarkten, man muss die Texte für die Homepage schreiben und man muss natürlich den schweren Weg der Akquise gehen. Also Mandanten von sich zu überzeugen, bedeutet schon auch einfach harte Arbeit. Da gibt es keine Abkürzung, sondern das bedeutet einfach gut und schnell und verlässlich zu sein.

**[11:27] Marc:**

Das gibt, glaube ich, ganz, ganz viele Wege, wie man erfolgreich Akquise macht. Es soll auch kein Akquise-Podcast werden, aber du hast es ja erfolgreich geschafft offensichtlich. Wie? Also was war deine Vorgehensweise? Dein Geheimrezept musst du gar nicht im Podcast verraten, aber ich glaube, wenn man sozusagen in den ersten Berufsjahren ist, wie viele unserer Zuhörenden, dann fokussiert man sich natürlich, weil man auch so ausgebildet wurde, sehr aufs materielle Recht, vieles irgendwie noch zu lernen und vieles richtig zu machen. Und dann irgendwann kommt so diese Wand, vor die vielleicht sogar manche erstmal rennen. So und jetzt brauchst du ein Business Case. Da sind die, denke ich, für jeden Tipp dann doch irgendwie dankbar.

**[12:04] Friedrich Gebert:**

Ja, also das größte Erfolgsgeheimnis behalten wir natürlich bei Arcus und jeder, der hier anfängt, kriegt es auch. Aber was ich schon sagen kann, ist, man braucht den Fokus auf qualitativ hochwertige Arbeit. Also wir haben hier bei Arcus so ein Sprichwort, ein guter Schreibtisch ist immer voll und das ist eigentlich so der Leitstern. Wenn man inhaltlich, exzellent liefert und auch versteht, was der Mandant wirklich will, nicht einfach die Frage quasi mal eben beantwortet, sondern die Folgethemen bedenkt, auf den nächsten einen Schritt weiter hinweist, dann merkt das der Mandant und ich glaube, dann kann man den ganzen Nebel links und rechts vergessen. Wenn man den Nebel in den Fokus legt, dann ist es eher schwierig. Also brauche ich noch drei Veröffentlichungen? Hier ist diese Abendveranstaltung jetzt die wichtigste, muss ich auf dieser Messe mich noch fünfmal zeigen. Das sind alles gute Add-ons, aber der Hauptschlüssel, so die Basis des Erfolgs ist einfach die qualitativ hochwertige Arbeit. Man muss dem Mandanten von der Stirn ablesen, was er wirklich braucht, auch wenn es manchmal nicht exakt so formuliert wird, das erkennen und für ihn ausarbeiten. Dann spricht sich das rum, dann kommt der Mandant wieder und dann wächst das von alleine.

**[13:18] Marc:**

Und das dann natürlich kombiniert, ihr seid ja schon auch eine Transaktionskanzlei, kann man glaube ich sagen, ich hätte fast gesagt Transaktionsgetrieben, aber eine Transaktionskanzlei, schon auch kombiniert mit dieser DNA wahrscheinlich, dass das halt trotzdem alles agil bleibt, das ist nun mal ein eher agiles Rechtsgebiet.

**[13:35] Friedrich Gebert:**

Absolut. Also für mich persönlich ist es ganz wichtig, das bringe ich auch jedem bei uns im Team bei, dass wir mit Transaktions-DNA arbeiten. Es ist einfach ein Mindset, was den Mandanten abholt. Wir beraten ja auch Behörden oder Bundesministerien. Aber interessanterweise, wenn diese Personen Dienstleistungen abfragen, dann muss es auch sofort schnell und in Transaktionsgeschwindigkeit kommen. Wenn die Dienstleistung abgefragt wird, wollen sie die haben. Und es gibt eigentlich niemanden, der den Öffrechtler als vergeistigt, professoralen, quasi lange Schriftsatzschreiber heute noch haben will. Das ist einfach weg. Und insofern sind wir immer froh, je kürzer die Antwort geht, desto besser. Und wir versuchen unseren Mandanten immer mitzugeben und das Vertrauen dafür zu erreichen, dass wir eine kurze Antwort erreichen, weil es schwierig war, sie so kurz hinzubekommen und nicht, weil es quasi so einfach ist, einen Satz zu schreiben.

**[14:31] Marc:**

Und wo seid ihr überall tätig?

**[14:33] Shigeo Yamaguchi:**

Ja, wir haben insgesamt vier Standorte und zwar Düsseldorf, München, Berlin und auch in Tokio. Und in Japan sind wir tätig in einer formalen Allianz mit TMI Associates und das ist die fünf große Kanzlei in Japan.

**[14:46] Marc:**

Okay, vielen Dank. Dann lass uns mal einen kleinen Blick auf die Kanzlei im Rückspiegel werfen, was die letzten 20 Jahre passiert ist und vielleicht auch ein kleines bisschen einen Ausblick geben, was noch passieren könnte oder was ihr euch vorgenommen habt. Shigeo, was wurde die letzten 20 Jahre geleistet und Podcast-Hörende, die hier so wirklich aufmerksam dabei sind, die wissen, dass Andrea Panzer-Hemaier hier auch viel gemacht hat bei euch, denn die war auch schon mal hier im Podcast. Was hat insbesondere Sie auch als Managing Partnerin so in den letzten acht Jahren dazu beigetragen und geleistet?

**[15:17] Shigeo Yamaguchi:**

Also vielleicht vorab, Andrea Panzer-Hilmeier war ja formal und offiziell acht Jahre Managing-Partnerin, aber faktisch hat sie schon davor die Kanzlei gemanagt und in Griff gehabt. Und in ihrer offiziellen Amtszeit hat sie schon die Kanzlei sehr stark geprägt und sie hat wesentlich dazu beigetragen, dass die Kanzlei an der Spitze des Rechtsmarktes positioniert ist. Und wir haben umsatzmäßig jedes Jahr unser Ziel erreicht. Letztes Jahr haben wir erneut ein zweistelliges Umsatzwachstum verzeichnet. Personalmäßig haben wir damals im Jahr 2006 angefangen mit ungefähr 20 Menschen. Und inzwischen, also im 20. Jubiläumsjahr, haben wir über 200 Mitarbeiter und Kollegen und Anwälte und Partnern. Und das ist schon ein großes Wachstum, auch personalmäßig, was wir hinter uns gebracht haben. Und ja, nicht nur das quantitative Wachstum ist ja wichtig, auch das qualitative Wachstum, wie Friedrich gerade erwähnt hat. Wir sind ja zu einer Big Law Boutique geworden. Die Eigenschaften von Big Law Boutique hast du ja schon erwähnt. Aber das ist schon ein Spagat, den wir geschafft haben, einerseits die Qualität und das Leistungsspektrum einer Großkanzlei zu bringen, aber andererseits fokussiert zu sein auf das, was wir können. Und das ist halt schon unsere Spezialität.

**[16:38] Marc:**

Kannst du dich noch daran erinnern, dass ihr das irgendwann als strategisches Ziel gefasst habt, euch so zu positionieren? Also es hätte ja auch sein können, man macht das fünf, sechs, sieben Jahre und dann stellt man fest, oh, also sky0027s the limit, wir wollen eine globale Kanzlei werden, wir fusionieren vielleicht noch irgendwo etc. Das ist ja eine ganz andere Strategie.

**[16:59] Shigeo Yamaguchi:**

Absolut. Also ich glaube, was uns auch kennzeichnet, ist, dass wir immer auf den Markt reagieren, also die Markttrends auch immer verfolgen und wir sind schon sehr bedarfs- und nachfrageorientiert. Das heißt, wir sind auch personalmäßig nur dann gewachsen, wenn Bedarf da war. Ich habe mit Friedrich auch die Gemeinsamkeit, dass ich erstmal als One-Man-Show angefangen habe, als Japan-Desk. Ich war ja alleine im Japan-Desk im Jahr 2006 und nach und nach, also ich hatte schon damals auch Mandanten in Anführungsstrich mitgenommen von Harman Hemmelrath, wo ich früher tätig war. Diese Mandanten konnte ich noch einigermaßen alleine handeln, aber nach und nach kam die Nachfrage oder wurde die Nachfrage größer. Und dann haben wir unser Personal aufgestockt und genau das hat Frau Panzer-Hehmeyer auch gemacht. Sie hat auch ganz ursprünglich auch alleine angefangen und dann hatte sie ein Associate gehabt im Gründungsjahr noch irgendwann. Und inzwischen hat sie ja fast 20 Anwälte und Anwältinnen, die im Bereich HR-Law tätig sind. Und genau so hast du das auch gemacht, Friedrich.

**[18:00] Friedrich Gebert:**

Ja, wenn ich das ergänzen darf, Shigeo, weil das ist genau richtig der Punkt. Wir haben, glaube ich, so wie ich euch jetzt kennengelernt habe, nie irgendwo hingeschrieben, Arcus wird... 300 Millionen Euro Umsatz machen müssen. Wir sind nicht quasi in Fantasiewelten unterwegs. Und das ist eine Prägung, die an den Gründungspartnern und damit natürlich auch bei Andrea Panzer total hängt. Und ihr ist es mit zu verdanken, dass wir uns jedes Jahr neu von unserem Erfolg auch überraschen und bestätigen lassen, dann aber nicht überheblich werden, sondern am nächsten Tag mit der nötigen Demut wieder an die Aufgabe gehen, wachsen wollen. Jede Chance, die wir sehen, greifen. Also Andrea hat total geprägt das Wort Chancencatcher, was sehr schön passt neben das, was Shigeo geprägt hat. Das kann ich einmal für dich erzählen. Kaizen. Also wir wollen uns stetig verbessern, aber wir wollen auch nicht einfach plötzlich uns auf links drehen, 180 Grad, sondern da ist eine Konstanz drin. Und die Konstanz bedeutet immer in den richtigen Schritten konstant weiter nach vorne zu gehen und eine Chance zu greifen, wenn sie da ist. Und das ist glaube ich eine Prägung, das darf man gar nicht unterschätzen, weil die Personalzahlen sind natürlich, also eine Null da dran zu hängen ist ja absolute Wahnsinnsleistung. Aber ich finde, es ist noch schwieriger, so eine Kulturprägung in eine Kanzlei reinzubringen. Das kann ja in jede Richtung abdriften und das hat das Management mit Andrea Panzer jetzt also eine Top-Ausrichtung für uns hingestellt, die wir, glaube ich, genau so einfach weitermachen wollen.

**[19:38] Shigeo Yamaguchi:**

Und was die einzelnen Fokusgruppen und Fachgebiete angeht. Andrea hat es ja erfolgreich vorgelebt oder vorgemacht, wie man einerseits Arbeitsrichtlerin sein kann und auch in ihrem Bereich erfolgreich sein kann, aber trotzdem auch in einer Transaktionskanzlei den Transaction Support geliefert. Und genau das macht Herr Gebhardt auch mit seinem Team. Und das ist, genau, in der Tat, also da komme ich wieder zurück zu Big Law Boutique. Wir sind einerseits fokussiert auf die einzelnen Rechtsgebiete, wo wir wirklich sehr gut sind, aber andererseits vergessen wir nicht, dass wir auch eine Transaktionskanzlei sind.

**[20:12] Marc:**

Jetzt ist es vielleicht eine schwierige Frage zu beantworten, wo die Kanzlei in 20 Jahren steht, deswegen stelle ich die mal nicht. Wir orientieren uns mal eher so an konkreteren Themen und was ihr so in den nächsten Jahren vorhabt. Friedrich, was beschäftigt dich?

**[20:26] Friedrich Gebert:**

Mich beschäftigen zwei Sachen, wenn ich auf die nächsten vier Jahre gucke, das ist jetzt ein schöner Term bis 2030, das ist einmal unser bestehender Talentpool, also wenn ich auf unsere Managing Associates und auf unsere Council schaue, ist da unfassbare Qualität drin, die wollen wir weiter fördern und fordern, an dem höchsten Standard messen und nach vorne bringen. Also ich glaube, so dieses Next Generation dazu bauen Richtung 2030 ist ein ganz wichtiges Thema für vier Jahre, weil das ja auch eine Konstanz und eine Ruhe braucht. Und ein zweites inhaltliches Thema ist natürlich wie immer, das hast du ja auch schon gesagt, also KI werden wir jeden Tag anschauen. Wir haben jetzt seit diesem Jahr eine KI-Taskforce dazu genommen. Wir haben einen Partner for Legal Innovation and AI mit Christoph Schneider, eine hervorragende Besetzung, der dieses Thema absolut im Griff hat. Immer wenn er Hilfe braucht, hat er ein Support-Team jetzt. Wir treffen uns alle zwei Wochen und wollen natürlich genau wissen, wird es jetzt die Legora oder wird es Noxtua oder in welcher Welt werden wir zu Hause sein? Denn auch da gilt wieder Kaizen und Chancencatcher. Wir wollen nicht den Harvey selber programmieren. Ich glaube, dafür sind wir auch zu klein. Aber wir dürfen auch auf keinen Fall den Step verpassen, wenn er kommt, auf die KI, die man braucht und wofür man sie eigentlich anwendet. Also ich glaube, du kennst dich ja da viel besser aus, Marc. Aber das Thema ist jeden Tag anders. Ich war gerade mit ChatGBT total happy. Jetzt ist Gemini für mich absolut super. Also mal schauen, was wir im März dann besprechen. Aber dieses Thema muss jeden Tag irgendwie beobachtet werden.

**[22:08] Marc:**

Das denke ich auch, zumal das eben kein Technologiethema, sondern ein Business-Thema ist. Und das ist ja eben auch so neu, dass es nicht, ja, kaufen wir halt Faxgeräte vor 30 Jahren und irgendwann hat man Mobiltelefone, sondern klar, es wird alles ein bisschen schneller und agiler. Aber ich persönlich glaube schon, dass KI einen solchen Impact auf Kanzleien hat, dass sich auch einfach die anwaltliche Arbeit in Zukunft sehr ändern wird. Wie siehst du das?

**[22:37] Friedrich Gebert:**

Sehe ich genauso. Also wir haben für uns sortiert, es gibt einmal die Beratungs-KI, die quasi nach vorne Richtung Mandanten geht und dann gibt es die Support-KI, die also auch interne Abläufe beschleunigt, Knowledge Management vielleicht übernimmt, ersetzt auch HR-Prozesse schneller macht und Bewerbungen einfacher. Also das ganze Kanzleileben wird ja von KI betroffen sein. Da gibt es dann verschiedene Software-Möglichkeiten. Im Moment ist natürlich der große Schwerpunkt für unsere Beobachtung die Beratungs-KI und wir denken, dass wir wahrscheinlich an unsere Bewerbungsprofile und auch an unsere Beförderungsprofile irgendwann mal ran müssen und denken, so wie man heutzutage mit einem Computer umgehen kann und nicht mehr handschriftlich oder diktiert, muss man wahrscheinlich in den nächsten Jahren irgendwann auch einfach so eine KI-Readiness mitbringen und eine gewisse Affinität zu dem Thema haben. Also ich kann es nicht sagen, ob wir jeder Anwalt einen digitalen Zwilling bekommt, der ihn doppelt so schnell und effizient macht oder ob Basisarbeiten in bestimmten Senioritäten ersetzt oder ergänzt werden können. Da verschwenden wir, glaube ich, aber auch nicht so viel Zeit darauf jetzt im Management. Was könnte das alles sein, so Blick in die Glaskugel, sondern auch da wieder unser Arkes-Ansatz. Wir bleiben an den Fakten, die da sind und nehmen das quasi Schritt für Schritt Kaizen-mäßig einfach so auf. Wir werden da nichts verpassen, das ist absolut sicher, aber wir maßen uns, glaube ich, auch nicht an zu wissen, was die KI jetzt in fünf Jahren macht.

**[24:04] Marc:**

Kleiner Karriere-Tipp an der Stelle, aber vielleicht von mir, weil du hast es gerade angesprochen, dass KI-Fähigkeiten in Anführungszeichen vielleicht auch einfach mal dann in der Stellenausschreibung mit drinstehen und so. Unter diesem Begriff, da wollte ich kurz drauf hinaus und drüber sprechen, kann man ja eine ganze Menge verstehen. Man kann den wiederum rein technisch verstehen. Ich kann das Tool bedienen und ein bisschen mehr und dann in verschiedenen Ausbaustufen vielleicht auch sehr, sehr viel technisch. Man kann den aber natürlich auch kombiniert mit dem, was du eingangs gesagt hast, nämlich die Frage, der Anwalt als Unternehmer verstehen. Und ich habe das in letzter Zeit häufiger mal erlebt, dass vielleicht der Nachwuchs dann auch mit einem Legal Tech Zertifikat und so weiter schon einen guten Fokus auf diesen Tech-Teil hatte, aber über den unternehmerischen Teil und den Einfluss auf das Geschäft von Anwälten noch so gar nicht nachgedacht hatte. Und wenn es anders ist bei euch, super. Wenn nicht, wäre mein Tipp, einfach mal Chat-GPT fragen. Da kriegt man zumindest mal erste Anhaltspunkte, worüber man nachdenken kann. Ich sehe dich nicken.

**[25:06] Friedrich Gebert:**

Ja, weil du genau den heiligen Gral ansprichst. Also die KI ist ja an der Stelle eine Bedrohung für die anwaltliche Abrechnungstätigkeit. Auf der anderen Seite natürlich eine riesige Chance. Also der erste Punkt in den jüngeren Senioritäten ist Prompts lernen. Vielleicht auch ein Prompt mit der einen KI für die andere KI, diese Kombinationsarbeiten. Das machen wir auch, das läuft bei uns auf Associate-Ebene schon sehr, sehr gut. Worüber wir aus dem Management viel Zeit im Grübeln verbringen, ist die Monetarisierung. Also wenn es jetzt so viel schneller geht, aber die Basis der Kanzlei-Debillable-Stunde ist oder des deutschen Anwaltsmarktes, beißt sich das. Jetzt wurde quasi das Billable-System schon zehnmals totgesagt und lebt weiter. Also auch da mal sehen, wie das kommt. Aber wir haben einen Termin dieses Jahr, haben wir auch schon ausgemacht mit jemandem, der in diesen Themen berät und die quasi Übertragbarkeit auf den Mehrwert anders berechnet als in reiner Billable-Arbeit und bin gespannt, was da rauskommt. Also es muss in die Mandatsvereinbarung rein, es muss Bravo-Kompatibel sein, da gibt es viele Themen. Vielen Dank.

**[26:17] Marc:**

Liebe Grüße, ich habe eine Ahnung.

**[26:21] Friedrich Gebert:**

München war das Stichwort.

**[26:24] Marc:**

Dann lasst uns doch mal ein bisschen abseits von KI vielleicht auch über eure strategischen Ziele noch sprechen. Und was mich ja an der Stelle auch interessieren würde, wie beschließt man die eigentlich in der Kanzlei?

**[26:35] Friedrich Gebert:**

Also strategische Ziele werden bei uns vorbereitet, vorgestellt und dann besprochen in Meetings, die alle Gesellschafter betreffen. Arkes hat, so kenne ich jetzt die Tradition, eine gute Handhabung von Einstimmigkeit. Also wir versuchen, alle Themen so zu besprechen, dass wir alle am Ende sagen, das ist jetzt so richtig. Bisher hat Andrea Panzer das für uns hervorragend vorbereitet, hat uns ein Thema strategisch präsentiert. Wir haben darüber diskutiert und dann beschlossen. In Zukunft mit uns beiden wird Shigeo diesen Aufschlag bringen und wir werden den in der Partnerschaft besprechen. Und dann ist das eigentlich ein Thema, wo wir immer übereinkommen. Also wie beschließt man sowas? Wir sitzen zusammen. Wir hatten schon Strategie-Workshops über mehrere Tage zu großen Themen. Dann auch zum Beispiel mal mit externer Beratung. Das ist auch etwas, was ich bei Arcus total gut finde. Also da ist dann jemand dabei, der coacht uns. Da sind wir uns nicht zu fein für. zu einem Thema in bestimmte Richtungen, sodass wir unser Ergebnis irgendwie erarbeiten. Und teilweise treffen wir uns hier nachmittags am Mittwoch und besprechen drei Themen auf einmal. Also kommt darauf an, wie kompliziert das ist. Aber der Punkt ist vor allem, dass wir eine Einstimmigkeit erreichen und gemeinsam an diesem Ziel alle arbeiten wollen.

**[27:58] Shigeo Yamaguchi:**

Ja, was ich noch erwähnen wollte, ist, dass wir uns in den letzten 20 Jahren professionalisiert haben. Und zwar durch den Aufbau und Ausbau des Business Service Bereichs. Wir haben inzwischen mehrere Abteilungen, die sich mit spezifischen Themen beschäftigen, die ein Unternehmen benötigt. Wir beginnen mit Accounting, HR, IT, Public Relations, Marketing, Office Management und Knowledge Management.

**[28:24] Marc:**

Friedrich, das bedeutet wahrscheinlich, wenn du das jetzt von Frau Panzer-Hehmeyer übernimmst, dass du natürlich, weil du jetzt eben neuer Managing Partner bist, dann in Zukunft unter anderem diese Beschlussvorlagen vielleicht mit einbringst, könnte ich mir vorstellen. Aber vielleicht mal so vorab, ich habe jetzt eine Ahnung nach dem, was ihr gerade erzählt habt, wie wird man denn Managing Partner?

**[28:44] Friedrich Gebert:**

Das ist eine sehr gute Frage, Marc. Also wir haben in unserem spezifischen Fall gesehen, dass die Kanzlei durch den Erfolg eine gewisse Größe und Professionalisierung erreicht hat und der Impuls von Andrea Panzer-Hemeyer war, lasst uns mal darüber nachdenken, was die richtige Struktur jetzt ist. Dann hatten wir einen, jetzt wieder, wie wir es vorhin besprochen haben, einen Workshop dazu. Wir haben uns gemeinsam, ich würde mal sagen, eingeschlossen, ein, zwei Tage und haben uns genau überlegt, was bringt denn die nächsten 20 Jahre jetzt voran? Das macht ja auch so ein Datum. Also die 20-jährige Arcus-Geschichte für die nächsten 20 Jahre, das ist ein echter Meilenstein, ein Riesenerfolg bisher. Also da macht es Sinn zu fragen, geht es jetzt 20 Jahre genauso weiter? Und in diesem Workshop kam heraus, dass es Sinn macht, einen Seniorpartner neu zu installieren, der sich um Strategie und Partnerschaftsthemen so kümmert. Und das ist Shigeo dann geworden. Und einen Managementpartner, also Managingpartner für das operative Geschäft, die Tagesführung der Kanzlei und Unterstützung des Seniorpartners irgendwie so auch zu finden. Wir haben dann gemeinsam das alles durchbesprochen und ich hatte dann natürlich die große Ehre, dieses Managing Partneramt übernehmen zu dürfen. Da musste ich natürlich auch jetzt nicht ewig überlegen und freue mich total, denn das Setup mit Shigeo ist wirklich toll. Wir haben einerseits den Gründungspartner, Shigeo ist die allererste Personalkennziffer, die Arkes hat. Gleichzeitig jetzt, wenn man auf die nächsten 20 Jahre guckt, einen verhältnismäßig jungen Managing-Partner daneben, der sich, wenn ich das so sagen darf, total freut, dass er die Unterstützung hat, mit jemandem mit viel Erfahrung jetzt zusammenarbeiten zu können. Und insofern sind wir damit, glaube ich, gut aufgestellt, um in dieses Thema nächsten 20 Jahre diese Menge zu gestalten. Wir haben da auch übrigens verglichen, was machen andere Kanzleien, haben das alles ausgewertet. Und es gibt eigentlich ab einer gewissen Größe, dass nicht mehr der Laden von einer Person durch alles durchgeführt werden muss. Das ist einfach irre viel. Also die Andrea hat da eine absolute Wunderleistung hingelegt und es ist genau wie sie sagt, es braucht jetzt zwei Nachfolger, um irgendwie halbwegs diese Fußstapfen erfüllen zu können.

**[31:07] Shigeo Yamaguchi:**

Ja genau. Ja, absolut. Also letztendlich hat Frau Panzer alles alleine gemacht und genau der Nachfolger und die Nachfolger, also die mussten zu zweit sein, um die Aufgabe zu erfüllen, was eine Dame alleine geschafft hat bisher. Und wir sind sehr, sehr stolz, dass wir dieses Amt übernehmen dürfen.

**[31:23] Marc:**

Was hat dich motiviert, die neue Rolle zu übernehmen? Also ich meine, mit der ganzen Historie hätten ja vielleicht auch manche andere in anderen Kanzleien gesagt, ach, ich ziehe mich jetzt vielleicht mal ein bisschen zurück.

**[31:35] Shigeo Yamaguchi:**

Stimmt. Genau, also vielleicht erzähle ich noch ein bisschen, was der Senior Partner machen soll zumindest. Also wir haben ja natürlich im Rahmen unserer Partner-Meetings uns Gedanken gemacht, welche Aufgaben, konkreten Aufgaben der Managing Partner haben soll und welche Aufgaben der Senior Partner haben soll. Und dabei sind wir nicht von Personen ausgegangen. Wir haben erstmal gesagt, wir müssen die Funktion und das Amt erstmal definieren und dann überlegen wir uns, wer das Amt übernehmen soll. Und der Senior Partner hat eine quasi Repräsentativfunktion. Also der Senior Partner repräsentiert die Kanzlei intern und extern und gibt Strategieimpulse in die Kanzlei hinein und ist auch zuständig für Partnerthemen. Und genau, davon ausgehend haben wir uns überlegt, ja okay, wer könnte Managing Partner werden, wer könnte Senior Partner werden und ich habe das Glück gehabt, dass ich, ja, ich habe die Ehre sozusagen dieses Amt übernehmen zu dürfen. Das freut mich gerade deshalb, weil ich ja wirklich die Kanzlei von der Geburt her kenne. 20 Jahre die Kanzlei durch dick und dünn begleitet sozusagen und mit ausgeprägt. Ich bin sozusagen Sparring-Partner für Herrn Gebhardt, wenn er irgendwelche Themen hat, die er besprechen möchte. Und ich bin froh, dass ich meine Erfahrung einbringen kann aus den letzten 20 Jahren. Nicht nur als Anwalt, sondern als Partner, der die Kanzlei begleitet hat seit der Gründung.

**[33:01] Marc:**

Es klang gerade eben bei dir Shigeo schon so ein bisschen durch, dieses Thema Managementrolle und aber auch so die üblichen Aufgaben. Ich würde das jetzt gerne mal an den neuen Managing Partner, an dich Friedrich, zurückspielen. Wie macht man das und wie ist das denn unter einen Hut zu bringen, so eine Kanzlei zu managen, aber natürlich auch noch in seiner Rolle als Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei tätig zu sein?

**[33:25] Friedrich Gebert:**

Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Auch darüber haben wir viel strategisch nachgedacht. Wollen wir einen Full-Time-Managing-Partner haben, dann braucht man vielleicht auch nur einen. Der würde aber nicht mehr beratend tätig sein. Das gibt es in Kanzleien ja auch. Man führt die Partnerschaft und das war 0027s. Wir haben uns bewusst dazu entschieden, und das ist auch für Shigeo und für mich ein zentraler Punkt, dass wir natürlich... Genauso wichtig wie die Führung der Kanzlei, die Führung unserer Fokusgruppen und unserer Mandate sehen. Und insofern ist auch deswegen quasi unsere Verdopplung im Personal an der Spitze richtig. So können wir beide weiter beratend tätig sein und am Ende ist das relativ simpel. Man muss sich einfach gut organisieren. Also ich hatte bis 31.12. Halt eine To-Do-Liste und jetzt habe ich halt zwei und ich teile die Zeiten entsprechend ein und werde diese To-Do-Listen abarbeiten. Also das ist sowieso etwas, was mir irgendwie Sicherheit gegeben hat. Das kann ich auch für jeden, der überlegt, in welche Kanzlei er geht oder nicht und wie er sich aufstellen will, mitgeben, wenn man seine Konstanz behält und einfach die Basics im täglichen Arbeiten einhält, aber das immer und nicht einmal eine Verfassungsklage gewinnt und dann vier Wochen lang einfach unentschuldig fehlt, sondern wenn man einfach konstant die Basics mit der nötigen Demut und mit der richtigen Disziplin abliefert, Dann schafft man auch zwei To-Do-Listen und muss einfach realistische Ziele setzen und da kann man jetzt hier bei Arcus nur sagen, also die Managing Partner To-Do-Liste ist mit einem absolut gut aufgestellten Business Service echt machbar. Wir fahren das ab und ich habe jetzt bisher 20 Tage das Gefühl, dass wir da reinkommen.

**[35:19] Marc:**

Vielen Dank. Ich fand das ganz interessant, bei euch beiden jetzt auch mal den Unterschied zu hören zwischen der Rolle des Managing-Partners und des Senior-Partners. Ich habe das jetzt heute natürlich ein bisschen mitbekommen, weil ich viel in der Kanzleiwelt unterwegs bin, aber wenn ich mir vorstelle, ich wäre jetzt, weiß ich nicht, 5, 6, 7, 28, Anfang 30, dann hätte ich vielleicht auch von außen gesagt, okay, das ist also irgendwie einer der Partner, der jetzt auch noch Management-Aufgaben übernimmt oder irgendwie in Führungsrollen um die betriebswirtschaftlichen Aufgaben in der Kanzlei. kümmert. Ihr seht das aber ja auch vielleicht sogar ein kleines bisschen anders als andere Kanzleien, denn zum einen gibt es auf jeden Fall einen krassen Unterschied zwischen diesen beiden Rollen und es ist auch nicht so, dass jemand, der vielleicht mal Managing Partner war, jetzt einfach noch so auf dem Papier, ich sag mal salopp, zum Senior Partner gemacht wurde.

**[36:10] Friedrich Gebert:**

Ja, exakt wichtig. Also das muss ich einmal sagen. Der Senior Partner ist nicht ein quasi Beförderung in die Teilzeit oder Altersteilzeit, sondern der Senior Partner ist also absolut zentral und es passt auch genau zu dem Arcus Weg. Wir sagen ja sogar The Arcus Way und da sind wir so ein bisschen Kai und Zen. Also einer ist schon so langsam da und schaut so in die nächsten 20 Jahre und darf früh lernen und wird irgendwie diesen Laden ja auch nach vorne weiter treiben müssen. Der andere ist aber genauso wichtig, weil wir ja sehr viele Sachen schon erlebt haben. Also wenn ich mit Shigeo spreche und er sagt mir, Friedrich, tolle Idee, habe ich vor 15 Jahren so und so erlebt und gemacht, lass uns das mal nicht machen oder gute Idee, das machen wir mal so und sowas. Also es macht uns im Ergebnis besser und mich vor allem und darum geht es ja nur. Deswegen ist das für Arkes jetzt also genau die richtige Lösung, habe ich dir.

**[37:10] Shigeo Yamaguchi:**

Absolut, also da kann ich nur zustimmen. Wichtig ist, dass man halt immer offen ist gegenüber Ideen. Also selbst wenn Friedrich irgendeine Idee anspricht, die wir vielleicht vor 10 oder 15 Jahren mal hatten und verworfen haben, das heißt ja nicht, dass wir das per se dieses Mal auch verwerfen müssen. Wir beschäftigen uns natürlich erneut auch mit dieser Idee und dann werden wir eine Lösung finden, die genau zu dieser Zeit passt.

**[37:36] Marc:**

Jetzt haben wir sehr, ich sag mal, auf einer hohen Flugebene über Kanzlei gesprochen, sehr konkret über eure letzten 20 Jahre gesprochen. Das ist jetzt ein weiter Weg zu konkreten Karriere-Ratschlägen für Berufseinsteiger, aber wir machen das hier im Podcast immer und deswegen war das jetzt eine eher ungalante Überleitung, aber es war eine Überleitung. Shigeo, was würdest du raten, wenn du jetzt nochmal am Ende des Referendariats stündest oder was würdest du jemandem raten, der am Ende des Referendariats steht? Worauf sollte man achten? Was ist wichtig?

**[38:09] Shigeo Yamaguchi:**

Wichtig ist natürlich, dass man fachlich gut qualifiziert ist. Das ist die allererste Voraussetzung. Und bei der Arbeit ist es schon wichtig, dass man auch versucht, immer Ownership zu ergreifen. Ownership heißt, Verantwortung zu übernehmen. Nicht einfach irgendeinen E-Mail-Entwurf an den Partner schicken, so nach dem Motto, okay, der Partner wird das schon fertig machen. Ich sage meinen Associates immer, wenn du mir eine E-Mail schickst, dann musst du das Gefühl haben, genau diese E-Mail kannst du auch an den Mandanten schicken. Davor lese ich das nicht. Und das ist halt wichtig, dass ein junger Anwalt oder eine junge Anwältin von vornherein weiß, dass sie auch Verantwortung tragen muss. Natürlich, die ultimative Verantwortung trage ich als Partner, das ist klar. Aber im internen Verhältnis ist Ownership sehr wichtig.

**[39:00] Marc:**

Friedrich, was würdest du ergänzen?

**[39:02] Friedrich Gebert:**

Zur Ownership hinzugehört auch, dass man ein Mindset hat, so aus seinem eigenen Trott auch mal rauskommen zu dürfen und zu können. Also ich suche jetzt nicht den Experten für § 6a Absatz 7 EEG und wenn man den 8 kennt, ist es nicht so gut, sondern ich suche jemanden, der weiß, dass wenn ich ihn aus seiner Komfortzone mal rausziehe, was ich immer machen werde, dann ist das etwas Gutes und bringt den nächsten Entwicklungsschritt. Also da ist eine gewisse quasi Lust, sich fordern zu lassen und sich zu verbessern. Das Mindset ist, glaube ich, das alles Entscheidende und wichtiger als das konkrete Gesetz, in dem man arbeitet.

**[39:49] Marc:**

Ja super, ist sicherlich ein wertvoller Tipp. Wie immer die abschließende Frage im Podcast, welche Möglichkeiten gibt es denn zur Mitarbeit bei euch, vielleicht sogar direkt zum Berufseinstieg? Friedrich, vielleicht fangen wir mit dir an.

**[40:01] Friedrich Gebert:**

Also wir haben keine Personalplanung im Sinne von einer Behörde, die sagt, heute ist keine Stelle frei, sondern wir finden für exzellente Kandidatinnen und Kandidaten immer einen Platz. Wenn das persönlich passt und wir merken, die Einstellung stimmt, dann ist bei Arcus immer ein Platz für die Bewerberinnen und den Bewerber. Aber wir haben bei uns, das kann ich im Regulatory ganz gut sagen, einen Mechanismus gefunden, dass wir uns sehr freuen, wenn die Leute einmal reingeschaut haben während des Referendariats, also eine der Stationen bei uns gemacht zu haben, dann weiß man so ein bisschen, wie funktioniert das Team, was machen die Anwälte, das kann man sich sehr gut abgucken für ein paar Monate. Wir wiederum wissen auch, was ist der Referendar und die Referendarin so im Interesse und was wird da passieren in Zukunft. Das ist immer ein Vorteil, denn eine Bewerbung ist auf dem Papier spannend, aber man kann damit eben noch nicht in diese Einstellung und hinter den Kopf gucken. Und das ist für uns etwas, worauf wir sehr, sehr achten. Also das Team zeichnet sich aus, dass es zusammenpasst, dass es eine gute Laune hat, gerne feiern geht und da passe ich sehr darauf auf, dass das so bleibt. Insofern, wenn man bei Regulatory Lust hat einzusteigen, ist es immer gut, vorher schon mal reingeschnuppert zu haben.

**[41:22] Marc:**

Shigeo, was würdest du ergänzen?

**[41:24] Shigeo Yamaguchi:**

Ja, eine Entwicklungsmöglichkeit möchte ich noch gerne erwähnen und zwar habe ich beim letzten Podcast auch erwähnt, die Möglichkeit ins Büro Tokio secondet zu werden. Damals hat das ja ein Managing Associate aus dem IT und IP Bereich gemacht und jetzt aktuell wird im März eine Arbeitsrichtlerin, auch ein Managing Associate, diese Möglichkeit wahrnehmen und im Herbst wahrscheinlich auch eine Anwältin aus dem Regulatory Bereich. Was ich damit sagen möchte, ist, wie Friedrich vorhin erwähnt hat, ist es wichtig, dass man aus der Komfortzone rauskommt. Ja, Tokio ist natürlich schon ein schöner Ort, um auch zu arbeiten und zu leben. Also insofern ist natürlich der Zugang nicht unbedingt so schwierig. Und übrigens, Friedrich war auch mal in Tokio.

**[42:08] Friedrich Gebert:**

Ja, also ich muss sagen, wenn ich nach Tokio so konnten könnte, würde ich es wieder machen. Ich habe meine Wahlstation da an der Botschaft gemacht und die Stadt ist absolut beeindruckend. Insofern, das ist auch ein echter Punkt, den Arkes einfach mitbringt. Man kann jetzt hier nicht zwischen München und Berlin und Düsseldorf vielleicht mal andere Standorte kennenlernen, sondern eben auch Tokio. Und das ist eine ganz, ganz tolle Chance.

**[42:32] Shigeo Yamaguchi:**

Ja, und Tokio ist halt eine naheliegende Möglichkeit, weil wir dort auch ein Büro haben. Aber das ist nicht auf Japan begrenzt, diese Möglichkeit. Wir haben in der Vergangenheit auch Anwälte und Anwältinnen an ein Unternehmen, an einen Mandanten nach London geschickt in die Rechtsabteilung für ein paar Monate. Das heißt also, die Möglichkeit ist nicht nur auf Japan beschränkt.

**[42:52] Marc:**

Vielen herzlichen Dank, dass ihr heute mal wirklich im allerbesten Sinne aus der Führungsebene der Kanzlei berichtet habt.

**[43:01] Friedrich Gebert:**

Danke dir, Marc. Hat viel Spaß gemacht.

**[43:02] Shigeo Yamaguchi:**

Vielen Dank, Marc.

**[43:03] Marc:**

Tschüss.

---

Zum Arbeitgeberprofil von ARQIS



---

Generiert von IMR Podcast • 14.3.2026