

Top Anwalts- kanzleien 2018

BILANZ



In Zusammenarbeit mit

statista 

Teilhaben an individuellen Anlagelösungen
in der überobligatorischen Vorsorge.



Das Plus
an Leistung

Jetzt teilhaben unter [swisscanto.ch/1e-sammelstiftung](https://www.swisscanto.ch/1e-sammelstiftung)

Bei uns gestalten Versicherte ihre berufliche Vorsorge
aktiv mit. In der überobligatorischen 2. Säule wählen
sie aus individuellen Anlagelösungen.



Swisscanto
1e Sammelstiftung

INHALT

- 04 Digitalisierung: Die Anwaltsbranche wird umgewälzt.
- 10 Methodik
- 12 Arbeitsverträge der Chefs: Auf das Detail kommt es an.

Empfehlungen nach Fachbereichen

- 18 Allgemeines Vertragsrecht
- 18 Arbeitsrecht (Arbeitgeber)
- 19 Arbeitsrecht (Arbeitnehmer)
- 19 Bank- und Kapitalmarktrecht
- 20 Bau- und Planungsrecht
- 20 Compliance
- 21 Ehe- und Familienrecht
- 21 Energie- und Umweltrecht
- 22 Fusionen und Unternehmenskäufe
- 23 Erb- und Nachlassrecht
- 23 Gesellschaftsrecht
- 24 Gesundheits- und Heilmittelrecht
- 24 Haftpflichtrecht
- 25 Immaterialgüterrecht
- 26 Immobilienrecht
- 26 Internationales Recht
- 27 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 27 Medienrecht
- 28 Mietrecht
- 28 Migrationsrecht
- 29 Öffentliches Beschaffungswesen
- 29 Private Equity und Venture Capital
- 30 Prozess- und Verfahrensrecht
- 30 Restrukturierungen und Insolvenzrecht
- 31 Sozialversicherungsrecht
- 31 Sportrecht
- 32 Steuer- und Abgaberecht
- 32 Strafrecht
- 33 Versicherungsrecht
- 34 Technologie- und Telekommunikationsrecht
- 34 Wirtschaftsstrafrecht

IMPRESSUM

Ringier Axel Springer Schweiz AG, Flurstrasse 55, CH-8021 Zürich, Tel. +41 58 269 22 00
Internet: www.bilanz.ch
Chefredaktor: Dirk Schütz
Redaktion: Marc Kowalsky (Leitung), Monica Fahmy
Art Director: Wernie Baumeler
Illustrationen: Patrick Oberholzer
Produktion: Patrick Imper
Korrektur: Thomas Basler, Natascha Fischer
Verlagsleitung: Nina Ranke
Vermarktung: Admeira AG, Flurstrasse 21, 8021 Zürich +41 58 909 99 62, saleservices@admeira.ch
Sales Director Business & Luxury: Luca Schena
Senior Brand Sales Manager Wirtschaftsmedien: Renato Oliva
Druck und Versand: Swissprinters AG, Zofingen
Herausgeberin: Ringier Axel Springer Schweiz AG, Zürich.
Bekanntgabe von namhaften Beteiligungen im Sinne von Art. 322 StGB: Le Temps SA



Marc Kowalsky, stellvertretender Chefredaktor BILANZ und verantwortlich für das Sonderheft «Top Anwaltskanzleien».

The New Normal

Letztes Jahr veröffentlichte BILANZ erstmalig die Listen der Top-Anwaltskanzleien der Schweiz: in 30 Rechtsgebieten die jeweils 20 am häufigsten empfohlenen Anwaltsbüros. Das sorgte für gehörige Aufregung - bei den empfohlenen, aber noch mehr bei den nicht empfohlenen. Plötzlich Transparenz in eine notorisch verschwiegene und verfilzte Branche zu bringen, plötzlich die Leistungen zu bewerten in einem der teuersten Dienstleistungsberufe, plötzlich mit gleicher Elle zu messen - das geht doch nicht!

Doch, das geht. Seit 2013 ermittelt das Hamburger Statistik- und Marktforschungsunternehmen Statista vergleichbare Listen für das Nachrichtenmagazin «Focus» in Deutschland. Dort hat sich die Juristenbranche inzwischen daran gewöhnt, dass sie sich messen lassen muss, nicht anders als die Finanzberatung, die Luftfahrtindustrie oder die Gastronomie. Und auch in der Schweiz beginnt der Lernprozess unter den nicht weniger als 11 000 praktizierenden Anwälten des Landes. Zahlreich waren jedenfalls die Anfragen im Vorfeld dieser zweiten Auflage des «Top Anwaltskanzleien»-Sonderheftes: Was man denn tun könne, damit man in der Empfehlungsliste möglichst weit oben erscheine?

Die Antwort lautet: Nichts. Zumindest nicht kurzfristig. Denn auf die Liste kommen strikt nur jene, die von Konkurrenten und Mandanten am häufigsten empfohlen werden im jeweiligen Fachgebiet. Langfristig freilich kann man eine ganze Menge tun. Nämlich: Gut sein. Es wird sich früher oder später im Ranking niederschlagen.

Denn auch in der Schweizer Juristenbranche gilt: Transparency is the New Normal.



Anwälte 4.0

Die Digitalisierung bestimmt zunehmend den Alltag in den Kanzleien. Die traditionsreiche Anwaltsbranche definiert sich neu.

von MONICA FAHMY



Korrespondenz per Briefpost, aufwendige Suchen in dicken Gesetzbüchern sowie Nachschichten vor Bundesordnern voller Akten: Nirgends war man dem Analogen noch so lange verhaftet wie in der Justiz. Doch jetzt ist die Branche im Wandel. Elektronische Korrespondenz, minutenschnelle Suchen in Online-Gesetzessammlungen und effiziente Informationsgewinnung aus elektronisch erfassten Texten - in den Kanzleien ist die Digitalisierung angekommen.

In standardisierten Geschäften etwa erhalten Kanzleien zunehmend Konkurrenz durch Legal-Tech-Firmen, zum Beispiel bei der Ausarbeitung einfacher Arbeits-, Autokauf- und Darlehensverträge auf Papiertiger.com, bei der Gründung einer Firma bei Startups.ch oder der Forderung von Verspätungsschädigungen bei Fluggesellschaften auf Flightright.de. Alles für einen Bruchteil des gängigen Anwaltshonorars. Haupttreiber des Wandels sind Unternehmen und Privatkunden, welche

die Digitalisierung längst adaptiert haben. Von ihren Anwälten erwarten sie schnelle Antworten und tiefere Kosten, Erwartungen, die nur mit Effizienzsteigerungen dank IT zu erfüllen sind.

«Man kann sich nicht vor der Digitalisierung verstecken», sagt Matthias Gstoehl, Partner bei Lalive. Sie biete viele Chancen, wenn man sie richtig nutze. Natürlich ergäben sich auch Challenges, wie beim Umgang mit Big Data oder generell dem Management von Daten.

Während Technologiebegeisterte von einer Revolution in der Anwaltsbranche träumen und schwärmen, wie sie dank künstlicher Intelligenz in Zukunft noch mehr Zeit und Kosten sparen würden - beispielsweise bei der Recherche und Informationsgewinnung, der Ausarbeitung von Standardverträgen und Eingaben für die Gerichte -, warnen Kritiker vor möglichen Risiken. Etwa, dass die Sicherheit vertraulicher Daten nicht mehr gewährleistet sei und Hunderte von Jobs der Digitalisierung zum Opfer fallen würden.

Recht haben beide. ▶

► Nach anfänglichen Investitionen bietet die Digitalisierung ein grosses Kostensenkungspotenzial. Es gibt mittlerweile etliche Tools, die das Projektmanagement, die Akquise, das Marketing, die Analyse von Daten und die interne Kanzleiorganisation erleichtern. «Je nach Fachbereich stellen sich komplett verschiedene Fragen», sagt Marc Veit, Partner bei Lalive. Er unterscheidet beispielsweise zwischen Lösungen für Transaktionsgeschäfte und für die Prozessführung, vor allem bei internationalen Prozessen. Bei Ersteren stelle sich die Frage, bis zu welchem Mass Computer Verträge für Anwälte schneller, besser und günstiger erstellen könnten. «Der Computer dürfte dies bald besser können», so Marc Veit. In naher Zukunft könnten Anwälte ihren Kunden auch ohne das Know-how von Grosskanzleien möglicherweise gute Lösungen anbieten, etwa bei standardisierten Transaktionen.

Bei der internationalen Prozessführung dagegen muss künstliche Intelligenz keine Rechtsschriften erstellen, sondern die Informationsbeschaffung und -verarbeitung erleichtern. Für einen Kunden im Ausland musste die Kanzlei Lalive Zehntausende von Dokumenten in einer exotischen Sprache und Schrift sichten. Nur zwei Mitarbeiter waren der Sprache mächtig. Zu wenig, um all die Dokumente in nützlicher Frist zu durchforschen. Dank ausgeklügelter Übersetzungssoftware und dem Einsatz von neuronalen Netzwerken wurden die Dokumente für zusätzliche Anwältinnen und Anwälte erschlossen.

HERAUSFORDERUNGEN

Vorteile gibt es viele. Online-Seiten wie Swisslex.ch oder Gesetze.ch ersetzen heute die Bibliothek mit Gesetzessammlungen, Diktierssoftware oder automatisierte Korrespondenzerstellung die teure Schreibkraft. Und der Mobilitätsgewinn schafft Freiräume. Während es etwa bei einer Due-Diligence-Prüfung bis vor kurzem üblich war, in einem sicheren Raum tagelang Ordner zu wälzen, kann man, sofern es das Unternehmen vorsieht, nun Dokumente mit einem Zugangscode digital ansehen. Dank einem Logbuch, in dem verzeichnet sei, wie lange jemand ein Dokument angeschaut habe, behalte die

„Es ist erschreckend, wie wenig digitalisiert Gerichte und Behörden bei uns nach wie vor sind.“

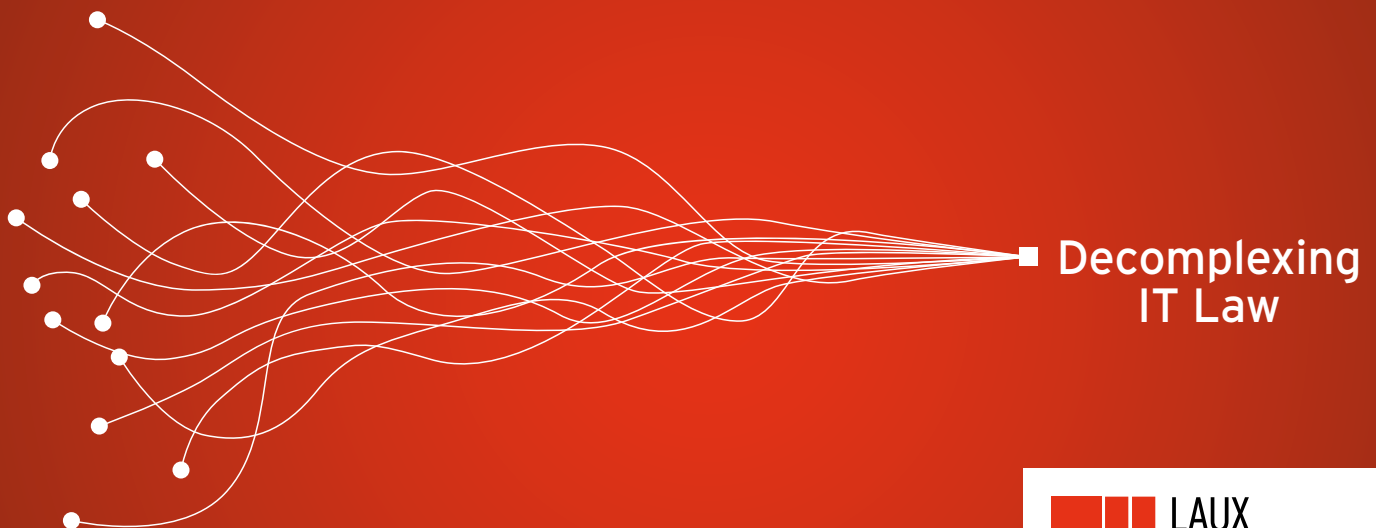
Firma die Kontrolle, sagt Nikola Bellofatto, Wirtschaftsanwalt bei Lustenberger Rechtsanwälte. «Für die Due Diligence müsste man heute nicht mehr zwingend anwesend sein.»

Neue Geschäftsmodelle entstehen, und bestehende Prozesse werden dank neuen Technologien und Applikationen umgebaut. Das stark veränderte technische Geschäftsumfeld hat auch Auswirkungen auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Gesetzgebung, so Simon Osterwalder, Managing Partner bei Bratschi. Und somit auch auf die Fragestellungen und Risikoevaluationen, mit denen Anwälte konfrontiert sind. «Wir meinen, dass das die ersten Herausforderungen sind, die wir als Anwälte zeitgerecht adaptieren müssen.»

Eine weitere Herausforderung ist die Datensicherheit. Was im Extremfall passiert, wenn Daten unzureichend geschützt sind, zeigt der Daten-GAU der Anwaltskanzlei Mossack Fonseca. Die stolze Firma mit ihren 44 Niederlassungen und 500 Mitarbeitenden stellte ihr operatives Geschäft im März 2018 ein. Zu gross war der Reputationsschaden wegen der Panama Papers. Der 2,6 Terabyte grosse entwendete Datensatz enthielt Informationen über 214 000 Offshore-Firmen, unter anderem 4,8 Millionen E-Mails und 2,1 Millionen PDF-Dateien. Daten, die auf einem USB-Stick Platz haben. Auf Papier würden diese Informationen 500 000 dicke Bücher füllen - es wäre kaum möglich gewesen, sie unbemerkt aus der Kanzlei zu entwenden.

Um die Daten gegen ähnliche Lecks zu schützen, hat auch Lalive Sicherheitsmassnahmen getroffen. «Regelmässige

ANZEIGE



Audits, die Systeme gegen aussen abschotten, die Ausbildung von Mitarbeitern und Kontrolle sind heute absolut nötig», sagt Matthias Gstoehl. Ebenso wichtig sei das Einbinden der Klienten. Sie müssten mit der digitalen Arbeitsweise einverstanden sein, denn ein Risiko bestehe immer.

Auch wenn Anbieter standardisierter Cloud-Lösungen versprechen, Daten so zu schützen, dass kein Unbefugter Zugriff hat, sind viele Anwälte noch vorsichtig. Kunden wollen zwar raschen Zugriff auf ihre Daten, fordern aber gleichzeitig absolute Sicherheit. Kanzleien müssten eigene Lösungen entwickeln, was allerdings mit hohen Investitionen verbunden ist. Generell nimmt das IT-Budget der Kanzleien einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Laut der Kanzlei Walder Wyss hätten sich die Kosten für Hardware zwar halbiert, für Software aber verdoppelt und für Services vervierfacht.

Hauptsächliche Kostentreiber in den letzten acht Jahren seien IT-Infrastruktur, Connectivity und maximale Reduktion von System Defaults gewesen, sagt Simon Osterwalder. «In Zukunft wird der Bereich der Applikationen unter den Prämissen Verfügbarkeit, Communication und Security diese Sparten als Kostentreiber ablösen.» Die IT-Kosten dürften steigen.

Kleine Kanzleien können sich Investitionen in immer höhere Layer der Infrastruktur vielfach nicht leisten. Digitalisierung führe daher zur (weiteren) Konsolidierung der Kanzleilandschaft, so Walder Wyss. Marc Veit hingegen glaubt, dass kleine und grosse Kanzleien in unterschiedlichem Mass profitieren. Während grosse mit einem hohen IT-Budget die Personalkosten senken können, ist es kleineren möglich, von Cloud-Anbietern Systeme zu erwerben, die noch vor wenigen Jahren wegen der hohen Infrastrukturkosten unerschwinglich waren.

ANALOGUE GERICHTE

Grössere Kanzleien seien dank der «Economies of Scales» im Vorteil, sagt Simon Osterwalder. Es mache keinen Sinn, wenn ein Anwalt für sich selbst etwas bauen lasse, was eine Vielzahl gleich gelagerter User ohne grosse Grenzkosten verwenden könnten. «Insofern müssten die Anwaltsverbände hier für ihre

Mitglieder, die keine Lust auf «Law Firm» haben, mehr Leadership übernehmen.»

Ein Bremsklotz sind derzeit noch die Gerichte. «Es ist erschreckend, wie wenig digitalisiert die Gerichte und Behörden in unserem Land heute nach wie vor sind», so Gian Sandro Genna, Inhaber von Jusonline, in seinem Artikel «Sind wir Anwälte fit für die Digitalisierung?». Elektronische Dossierführung oder Akteneinsicht via gesicherten Online-Datenraum seien «weitgehend Fehlanzeige». Selbst elektronische Eingaben mit digital signierten Dokumenten und via sichere E-Mails seien nicht überall möglich und würden «mit bürokratischen Hürden sogar aktiv verhindert».

Der elektronische Rechtsverkehr mit Gerichten sei «nahe an unzumutbar», sagt auch Marc Veit. Ein Problem sei die unterschiedliche Praxis in den Kantonen. In manchen Fällen reiche man elektronisch Dokumente ein, die vom Gericht ausgedruckt würden, um einen Barcode anzubringen. Danach würden die Dokumente wieder eingescannt. Im nahen Ausland oder in internationalen Schiedsverfahren ist man in der Digitalisierung viel weiter. In Österreich etwa ist mittlerweile alles elektronisch. In der Schweiz müsse dringend etwas geschehen, alleine schon wegen der hohen Kosten, die den Parteien aufgebürdet würden.

Für manche Richter würde der elektronische Rechtsverkehr einen Mehraufwand bedeuten. Während auf dem Postweg Eingaben meist kurz vor Ablauf der Frist in einem dicken Couvert eintreffen und der Aufwand damit planbar ist, führt der elektronische Weg automatisch zu zusätzlicher Kommunikation, manchmal mehrmals am Tag. Nicht jeder Richter dürfte sich darauf freuen.

Die Gerichte bewegen sich, wenn auch langsam. «So wie Pergament durch Papier ersetzt wurde, wird nun das Papier durch digitale Informationssysteme abgelöst werden», schreibt der Generalsekretär des Bundesgerichts in «Die Gerichte auf dem Weg zum elektronischen Dossier» von 2016/2017. Mit Einführung des elektronischen Gerichts dossiers und dem ausschliesslichen elektronischen Rechtsverkehr wären die Da- ▶

ANZEIGE



The laws related to
specialist industries
demand one thing.
A specialist lawyer.

LENZ & STAEHELIN

The world's Swiss law firm

www.lenzstaelin.com

► ten für alle Berechtigten jederzeit verfügbar. Doch das wird noch dauern. Die Schnittstelle zum ebenfalls gesamtschweizerischen Informatikprojekt der Strafverfolgungsbehörden ist eine der wesentlichen Herausforderungen. Die Projekte müssen so abgestimmt werden, dass sie sich gegenseitig ergänzen. Bei 26 Kantonen bedeutet dies viele Diskussionen und einen grossen Koordinationsaufwand.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Ein Blick in die USA zeigt, wohin die Entwicklung gehen könnte. Dort schreitet die Digitalisierung der Anwaltsbranche in einem für ein konservatives Umfeld forschen Tempo voran. Entwickler arbeiten an Plattformen, die Dokumente auf Beweise für Gerichtsverfahren durchforsten oder Verträge prüfen und entwerfen sollen. Künstliche Intelligenz soll bald dazu beitragen, Betrugsfälle in Unternehmen aufzudecken oder vor Akquisitionen Due-Diligence-Prüfungen durchzuführen.

Die Anwaltsbranche sei da, wo andere vor zehn Jahren waren, sagt Noory Bechor, CEO von LawGeex, einer digitalen Plattform, die Verträge prüft, gegenüber CNBC International. «Es ist wie der Beginn des Beginns des Beginns.» Er selber habe früher stundenlang Verträge geprüft, vieles sei repetitiv gewesen, das habe ihn überzeugt, dass ein Grossteil dieser Arbeit von künstlicher Intelligenz übernommen werden könnte. Und diese könne dank ihrer Lernfähigkeit nie da gewesene Verträge mit ähnlichen Verträgen in einer Datenbank vergleichen.

„Anwälte werden nie vollständig von den Maschinen abgelöst werden.“

Computer haben den Vorteil, dass sie nicht müde oder hungrig werden. Sie arbeiten rund um die Uhr, schneller als Menschen, sagt Jay Leib, Gründer von NexLP, einer digitalen Lösung, die Dokumente auf relevante Informationen durchsucht. Natürlich könnten Maschinen dabei Fehler machen, aber das passiere Menschen genauso, argumentiert Leib.

Die internationale Anwaltskanzlei Reed Smith hat bereits einen - von Anwälten traditionell abgeschlossenen - Geschäftsdeal zum Vergleich von einer Plattform auf Basis von künstlicher Intelligenz abwickeln lassen. Das Ergebnis sei erfreulich gewesen. Zwar habe die Maschine Fehler gemacht, aber sie habe auch Fehler der Anwälte entdeckt. Insgesamt sei das Ergebnis überzeugend gewesen. Und die Maschine war viel schneller als die Menschen. Während sie für den Deal Minuten brauchte, hatten die Anwälte dafür Tage benötigt.

ANZEIGE

Dank Spracherkennung - Höhere Produktivität in der Dokumentation

Durch den Einsatz von Spracherkennung können Sie Arbeitsprozesse effizienter abwickeln, Dokumente und E-Mails erstellen sowie Formulare ausfüllen. Schnell, einfach und erstaunlich genau. Verwenden Sie Ihre Stimme für die Effizienzsteigerung in Ihrer Arbeitsumgebung und verfassen Sie Ihre Dokumente wie Gutachten, Berichte oder E-Mails schneller als durch Tippen.

Sie möchten Dragon Spracherkennung kostenlos testen? Kontaktieren Sie uns für eine Beratung und unverbindliche Offerte:
0844 22 77 88 / info@voicepoint.ch.

Als BILANZ-Leser profitieren Sie beim Kauf einer professionellen Spracherkennungslösung von 20% Rabatt.

(Dieses Angebot ist gültig bis 30.06.2018)



Nuance®
Dragon®
Legal
Group

Nuance®
Dragon®
Professional
Group

 **voicepoint**
connected • speech

Medienwirksam gab im Jahr 2016 die Kanzlei BakerHostetler bekannt, dass sie ihren ersten Roboteranwalt eingestellt habe, damit er bei Konkursen behilflich sei. Ross, so der Name, wird als «der erste künstlich intelligente Anwalt der Welt» bezeichnet. Die Maschine soll Tausende Dokumente durchforsten und so den Job etlicher Junioranwälte übernehmen.

Die Schweizer Anwälte sind noch nicht überzeugt. Künstliche Intelligenz könne man bisher noch nicht überall einsetzen, lässt die Kanzlei Walder Wyss verlauten. Die Trefferquote liege bei knapp 50 Prozent, weit weg von einem produktiven Einsatz. «Es wird noch ein langes Training und ein paar Headcrashes brauchen, bis es selbstschreibende Verträge gibt.» Die Kanzlei sei aber an vorderster Front dabei und wende verschiedene Tools an, um deren Potenzial zu testen.

Es könne sein, dass ein Software-Unternehmen in naher Zukunft einen Code entwickle, der imstande sei, in Verträgen nach Kündigungsfristen oder anderen Bindungsklauseln zu suchen, «die etwa bei einer Firmentransaktion einen kalkulierbaren Einfluss auf die Unternehmensbewertung und damit auf eine Kaufpreisvereinbarung haben», sagt Simon Osterwalder. Man müsse aber vorsichtig sein, «weil wir nicht davon ausgehen würde, dass ein Kunde in absehbarer Zeit einen Disclaimer akzeptieren würde, mit welchem Anwälte die Verantwortung für ihr Tun auf irgendwelche «Maschinenarbeit» abwälzen».

«Anwälte werden nie vollständig von den Maschinen abgelöst werden, weil letztlich selbst bei technischen Rechtsproble-

men immer irgendwo Menschen involviert sind», sagt der frühere Staatsanwalt und heutige Rechtsanwalt Dave Zollinger. Die meisten kleinen Kanzleien seien damit in der Regel nicht befasst, weil ihre Klienten Probleme hätten, die von Menschen und nicht von Maschinen gelöst werden müssten - «weil auf der Gegenseite auch Menschen und nicht Maschinen stehen».

DIE ZUKUNFT

Kombinierte Angebote aus Legal-Tech-Produkt und hochqualifizierter anwaltlicher Beratung würden die erfolgreichen Geschäftsmodelle auszeichnen, schreibt Benno Quade in der «Anwaltsrevue» (6-7/2017). Der Anwalt könne sein Beratungsangebot ausweiten und sein besonderes Kompetenzprofil einsetzen, über das in der Regel weder Legal-Tech-Start-ups noch die meisten Firmenberater verfügten. Das umfasst unter anderem Prozess- und Verhandlungskompetenz und Legal-IT-Kompetenz. So bekämen die Anwälte von Firmen die nötige Beratung bei der Digitalisierung der Rechtsfunktion, und externe Anwälte könnten mit neuen Angeboten Mehrwerte schaffen.

Das Berufsbild der Anwälte werde sich verändern, sagt Matthias Gstoehl. «Man schafft sich Freiräume für die anwaltlichen Kernkompetenzen: Dank den maschinell aufbereiteten Infos bleibt mehr Zeit für vernetztes und strategisches Denken.» Während Maschinen Routinearbeiten erledigten, könne der Anwalt die Kunden beraten, so Nikola Bellofatto. «Dafür braucht es Erfahrung und Know-how, das kann keine Maschine.» ■

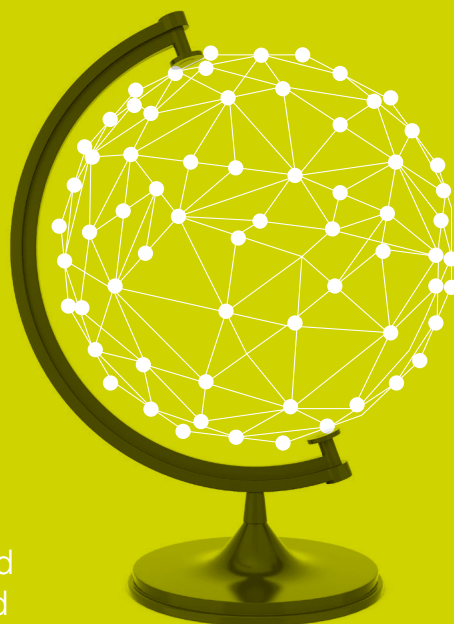
ANZEIGE

EVERSHEDS
SUTHERLAND

Connecting the dots

Transaktionen umsetzen -
weltweit

Unsere interdisziplinären Teams mit Branchenerfahrung unterstützen Sie effektiv und zielorientiert beim Kauf und Verkauf von Unternehmungen und Betriebsteilen sowie bei Joint Ventures und Umstrukturierungen. Eversheds Sutherland verfügt über 66 Büros in 32 Ländern.



Bern | Genf | Zürich

eversheds-sutherland.ch

© Eversheds Sutherland AG 2018. Alle Rechte vorbehalten.



Gut beraten

Nicht weniger als 18 750 Empfehlungen stehen hinter der zweiten Liste der Schweizer Top-Anwaltskanzleien.

von MARC KOWALSKY

Bereits zum zweiten Mal veröffentlicht BILANZ die Listen der Top-Anwaltskanzleien der Schweiz: in 31 Rechtsgebieten die jeweils 20 am häufigsten empfohlenen Anwaltsbüros. Die Methodik hat sich bewährt: Seit 2013 ermittelt das Hamburger Unternehmen Statista ähnliche Listen für das deutsche Nachrichtenmagazin «Focus».

Statista erhob für BILANZ in 31 Rechtsgebieten die Empfehlungen von Juristen und deren Klienten. Hierfür wurden über 7200 Anwälte, rund 450 Inhouse-Juristen, die Leiter der Rechtsabteilun-

gen der 500 grössten Firmen der Schweiz und Mandanten von Anwaltskanzleien eingeladen. Die Teilnehmer der Umfrage wurden schwerpunktmässig ausgewählt über den Schweizerischen Anwaltsverband (SAV), Firmenwebsites, Veröffentlichungen sowie Job-Netzwerke wie Xing. An die Anwälte und Inhouse-Juristen wurde die Einladung per E-Mail mit einem personalisierten Link verschickt, der die einmalige Teilnahme an der Befragung ermöglichte. Eigenempfehlungen und Empfehlungen innerhalb der eigenen Kanzlei blieben unberücksichtigt. Die Chefs der Rechtsabteilungen der

500 grössten Firmen der Schweiz wurden postalisch zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Zudem konnten Mandanten, die privat oder geschäftlich mit Kanzleien in den betrachteten Rechtsgebieten zu tun hatten, an der Befragung über die BILANZ-Homepage einmalig teilnehmen. Mehrfachabstimmungen eines Mandanten wurden eliminiert.

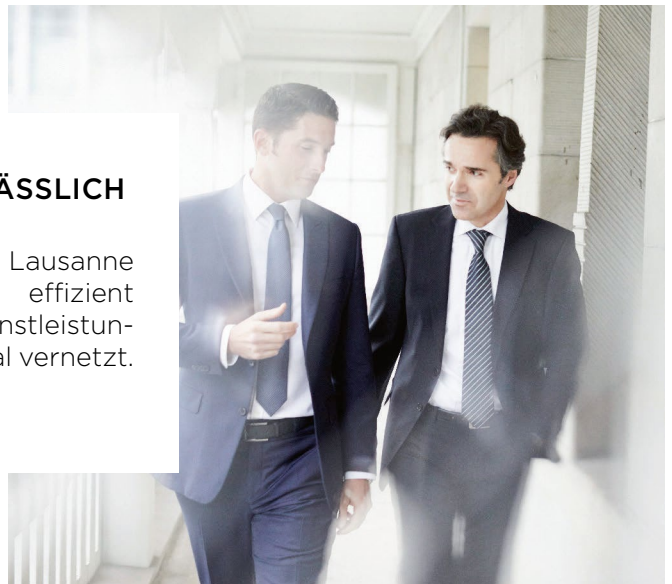
Die Umfrage fand vom 23. Oktober bis zum 24. November 2017 statt. Über 2000 Anwälte und Mandanten nahmen teil, sie gaben rund 18 750 relevante Empfehlungen ab. In jedem Rechtsgebiet wurden zumindest 80 Kanzleien empfohlen.

ANZEIGE

BS BIANCHISCHWALD
ATTORNEYS-AT-LAW | AVOCATS | RECHTSANWÄLTE

PERSÖNLICH | LEIDENSCHAFTLICH | VERLÄSSLICH

An unseren vier Standorten in Genf, Zürich, Lausanne und Bern betreuen wir Sie kompetent und effizient mit allen bedeutenden wirtschaftsrechtlichen Dienstleistungen aus einer Hand. National vertreten. International vernetzt. Jederzeit persönlich für Sie da.



Die Top-20-Kanzleien werden nach der Anzahl der Empfehlungen rangiert in den Abstufungen «häufig von Kollegen und Kunden empfohlen» (****) und «besonders häufig von Kollegen und Kunden empfohlen» (*****). Letztere Bewertung erhalten jene Kanzleien, deren Anzahl an Empfehlungen innerhalb der jeweiligen Top-20-Liste über dem Durchschnitt liegt. Um auf Platz 1 der Liste eines Fachgebietes zu kommen, waren im Schnitt 64 valide Empfehlungen nötig.

Auch wenn die Listen der Top-Kanzleien in einem aufwendigen Verfahren erstellt wurden - ein Anspruch auf Vollständigkeit ist damit selbstverständlich nicht verbunden. Es gibt viele kleine Kanzleien, die einen hervorragenden Job machen, sich aber auf wenige ausgesuchte Kunden konzentrieren - und die entsprechend weniger bekannt sind. Und wie jede Umfrage gibt auch diese nur die subjektive Meinung der Befragten wieder. Wovon Sie aber ausgehen können: dass jede der aufgeführten 620 Kanzleien keine schlechte Wahl ist. ■

BILANZ-Partner Statista betreibt mit [statista.com](https://www.statista.com) ein führendes Daten- und Business-Intelligence-Portal und stellt Statistiken, Wirtschaftsdaten sowie Erhebungen von Markt- und Meinungsforschungsinstituten auf Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch zur Verfügung. Aggregiert aus über 22 500 Quellen, verschafft die Plattform einen direkten Zugriff auf mehr als 1 000 000 Statistiken zu über 80 000 Themen. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und Niederlassungen in Berlin, Frankfurt, New York und London. Mittlerweile verzeichnet Statista über 1,5 Millionen registrierte Nutzer und beschäftigt rund 500 Mitarbeiter.

Neben dem Portal bietet das Unternehmen einen eigenen Recherche- und Analyse-Service an, der unter anderem umfangreiche Marktforschungsstudien exklusiv für Firmenkunden durchführt und etablierte Branchenrankings und Unternehmens-Toplisten in unterschiedlichen Ländern zusammen mit reichweitenstarken Medien veröffentlicht. Darüber hinaus bietet Statista als Content- & Design-Agentur für Unternehmenskunden individuell erstellte Infografiken, Präsentationen, Microsites oder Videos an.

Mehr Infos finden Sie auf www.statista-research.com sowie www.statista-content-design.de.

statista 

ANZEIGE



Damit Familienwerte über Generationen erhalten bleiben

Erfahren Sie, wie die **Weitergabe von Vermögen** gelingt

Gemeinsam können wir eine Antwort finden.

Führend für Family Banking

ubs.com/familybanking

© UBS 2018. Alle Rechte vorbehalten.





Goldene Verträge

Der Hund im Büro, die Villa in Hongkong oder der Alkoholkonsum: Es gibt kaum etwas, das nicht in Konzernleitungsverträgen geregelt ist. Seit kurzem weht den Topkadern aber ein rauer Wind entgegen.

von MONICA FAHMY

Ein Konzernleitungsjob ist kein Spaziergang. Man fällt wichtige Entscheide, trägt gewichtige Verantwortung - und wird dafür grosszügig entschädigt, sofern man clever verhandelt hat. Wenn der Honeymoon mit dem Unternehmen einmal endet, sind detaillierte Arbeitsverträge Gold wert. Auch auf Arbeitgeberseite schläft man ruhiger, wenn die wichtigen Punkte schriftlich geregelt sind.

Anders als beispielsweise in Frankreich ist in der Schweiz nicht definiert, was alles in einen Arbeitsvertrag auf Konzernleitungsstufe gehört. Typischerweise geht es um einen angemessenen Grundlohn, kurz- und langfristige Incentives wie Aktien und Optionen, Beteiligungsmöglichkeiten, Sign-on-Boni, die Dauer der Kündigungsfrist, die Vertragsdauer und die Abgangsentschädigung. Geregelt sind häufig weitere Benefits wie Krankenkasse, Versicherungen, Geschäftsfahrzeuge, Relocation und Wohnen.

«Auf Seiten der Arbeitnehmer ist natürlich das Finanzielle sehr wichtig», sagt Roger Hischier, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Spahni Stein Rechtsanwälte. Oft kommt es schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zum Golden Handshake: Der neue Kadermitarbeiter erhält einen Sign-on-Bonus dafür, dass er die Stelle überhaupt antritt. Das hat seinen Grund: Bei vielen Arbeitgebern sind Kadermitarbeiter in einem Beteiligungsprogramm. Die Beteiligung können sie, je nach Reglement, zu bestimmten Zeitpunkten verkaufen. Wer diesen Vesting-Zeitpunkt verpasst, kann seine Beteiligung verlieren. Ein Verlust, den der neue Arbeitgeber üblicherweise wettmacht, um den Mitarbeiter an Bord zu holen.

Am Schluss des Arbeitsverhältnisses geht es mit dem Golden Parachute erneut um viel Geld. Das Instrument ist vor allem im angelsächsischen Raum beliebt. In der Schweiz ist es üblicher, relativ lange Kündigungsfristen auszuhandeln: Bis zu einem Jahr ist keine Seltenheit. Da faktisch die obersten Kader meist freigestellt werden, verwandelt sich die lange Frist in einen geldwerten Anspruch. «Mit den langen Kündigungsfristen umgehen Unternehmen unangenehme Fragen, weshalb ein bestimmter Mitarbeiter einen goldenen Fallschirm bekommt», sagt Stéphanie Fuld, Arbeitsrechts-Expertin bei BianchiSchwald. Der Mitarbeiter seinerseits habe die Garantie, dass er die Leistungen auch erhalten werde.

Weitere Extra-Benefits sind bezahlte Reisen, ein überdurchschnittlicher Beitrag an die berufliche Vorsorge oder die Übernahme der Krankenkassenprämie für die ganze Familie. Ab einer bestimmten Kaderstufe waren bis vor kurzem die sogenannten Bel-Etage-Versicherungen üblich. «Die Risikoversicherung ist deutlich besser, und Nachkommen sowie Ehegatten erhalten stattliche Abfindungen im Fall der Fälle», so Roger Hischier. Interessant sei für die Versicherten vor allem, wenn sie das Pensionsalter erreichen: «Dann haben sie ganz schöne Summen angespart.»

ABSICHERUNG IST ALLES

Im obersten Kader untersteht man nicht dem Arbeitsgesetz. Wichtige Entscheidungsträger haben etwa keinen Anspruch auf geregelte Arbeitszeiten und auf Überstundenkompensation. Als Abgeltung für die «übermässige Beanspruchung» erhalten sie einen hohen Grundlohn. Das Gleiche gelte für die Pauschalspesen. Spesenreglemente sehen fünf- bis zehn- ▶

► tausend Franken Pauschalspesen pro Monat vor, ein versteckter Lohn, der steuerfrei bezogen wird. «Übertreiben sollte man es aber nicht», sagt Roger Hischier. Wenn die Pauschalspesen das übliche Mass übersteigen, werde die Steuerbehörde das entsprechende Spesenreglement nicht genehmigen.

Die Last der Verantwortung, mit der Topkader ihre hohen Entschädigungen begründen, müssen sie allerdings kaum je tragen. Die meisten Arbeitgeber schliessen Organhaftpflichtversicherungen ab und bezahlen sie auch - eine Garantie, dass C-Level Executives nicht mit ihrem privaten Vermögen haften, sollten sie eine falsche Entscheidung mit verheerenden Folgen treffen. Eigentlich sei nicht begründbar, weshalb übermässig hohe Löhne der hohen Verantwortung wegen ausbezahlt würden, so Hischier.

Im Falle einer Trennung kamen C-Levels bisher ebenfalls in den Genuss von viel Geld. Da waren einerseits der Grundlohn und der Bonus, die ihnen während der langen Kündigungsfrist zustanden. Hinzu kam meist eine Abgangsentschädigung. Und einen Drittverdienst musste sich bislang kaum jemand anrechnen lassen. Im Extremfall hatte ein Konzernchef während zweier Jahre ein doppeltes Einkommen inklusive Bonus.

Um nicht zu kurz zu kommen, wurden manche erfindetisch. So haben hohe Kadermitarbeiter eines Unternehmens, das kurz vor der Übernahme stand, selber vertraglich noch eine nette Aufhebungsvereinbarung getroffen. Nach erfolgter

Angestellte durften, so wollte es eine Bank, keinen Beton und keine Segelflzeuge mitnehmen.

Übernahme mussten die Kader wie erwartet gehen, konnten allerdings dicke Abgangspakete schnüren und liessen sich ihren Abgang vergolden.

GLOBAL UNTERWEGS

Mit grosszügigen zusätzlichen Incentives und Entschädigungen können Kader rechnen, die für ihre Firma einen Job im Ausland antreten. Expats erhalten Beiträge für die Familie, die Schule der Kinder, die Wohnung, Mitgliedschaften in Clubs. Unternehmen lassen sich einiges einfallen, um ihre Mitarbeiter im Ausland bei Laune zu halten. «Manche Unternehmen zahlen den C-Levels sogar einen Beitrag an die Steuern», sagt Stéphanie Fuld. Dabei handle es sich um die Differenz, welche die Expats in ihrem Land zahlen müssten.

ANZEIGE



At Your Side, Looking Ahead

Schellenberg Wittmer Ltd is one of the leading business law firms in Switzerland. Over 140 lawyers in Zurich and Geneva provide comprehensive legal services to domestic and international clients in all aspects of business law, and in Singapore through our affiliate Schellenberg Wittmer Pte Ltd.

www.swlegal.ch

TOP LAW FIRM 2018

BILANZ &
LE TEMPS



Zurich - Geneva - Singapore

SCELLENBERG
WITTMER

Je nach Tätigkeitsgebiet und Land finden auch einmal seltsame Vereinbarungen ihren Weg in einen Arbeitsvertrag. Ein CEO eines Terminals in einem afrikanischen Land etwa musste sich verpflichten, in seiner Freizeit bestimmte Etablissements nicht zu besuchen und seinen Alkoholkonsum auf ein bestimmtes Mass zu beschränken. Der Arbeitgeber befürchtete, dass sonst die Ablenkung zu gross sein könnte. Im über hundert Seiten dicken Arbeitsreglement einer international tätigen Bank, die etliche Expats beschäftigt, fanden sich ebenfalls einige bizarr anmutende Stellen. Auf Auslandsreisen durften Mitarbeitende keinen Beton, keine Backsteine und keine Segelflugzeuge mitnehmen. Das Unternehmen hatte jedes Mal, wenn es einen ungewöhnlichen Vorfall im Ausland gab, das Reglement dementsprechend angepasst. Mit der Zeit entstand ein für den Leser unterhaltsames Werk.

Während einige Unternehmen selbst das kleinste Detail geregelt haben wollen, sind andere sorgloser. Sie schicken ihre Mitarbeiter ins Ausland, lassen ihnen viel Freiraum und gehen auf die ausgefallensten Wünsche ein. Wenn ein Unternehmen einen bestimmten Mitarbeiter wolle, dann sei es «spannend, wie hoch ein Kadermitarbeiter mit den Forderungen gehen kann», sagt Stéphanie Fuld. «Es gibt fast keine Grenzen.»

Einige Wünsche lassen sich mit etwas Goodwill leicht erfüllen, etwa wenn ein Kader den Hund mit ins Büro nehmen möchte - ein Wunsch, der übrigens oft auch von Nicht-C-Level-Mitarbeitenden geäussert wird. Andere Wünsche lassen die

Anwälte schon mal schmunzeln. Etwa Mitarbeiter, die nicht wollen, dass ihr Salär gegenüber der Ehefrau offengelegt werde oder Zahlungen über versteckte Kanäle möchten, so die Anwälte von Walder Wyss. Weitere Wünsche betreffen Chauffeurdienste, spezifische Sekretariatsdienste, Sonderwünsche beim Geschäftsfahrzeug, Darlehen für Privatzwecke oder die Lage des Büros im Gebäude. Ein Topkader verlangte gar eine Antrittsentschädigung von 40 Millionen Franken.

Es sind dabei nicht unbedingt Schweizer, welche durch Verhandlungsgeschick auffallen. Im Gegensatz dazu seien beispielsweise deutsche Mitarbeitende oft «knallharte Verhandlungspartner», sagt Roger Hirschier. Er habe den Dreijahresvertrag eines deutschen CEO gesehen, der mit einem Grundlohn von 350 000 Franken anfing. Verhandelt war, dass der Grundlohn jedes Jahr um 150 000 bis 200 000 Franken ansteigt. Und nach Ablauf der drei Jahre gab es noch eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten.

KOMPLEXE VERTRÄGE

Wenig Skrupel kannte auch ein in Asien lebender Franzose, den ein Unternehmen dort für eine neue Filiale anwerben wollte. «Sein Wunschkatalog war beachtlich», so Hirschier. «Er wollte nicht irgendwo wohnen, sondern in Hongkong, und zwar im teuersten Quartier.» Auf der Liste stand auch, wie viele Zimmer die Villa haben sollte, welches Auto er gerne hätte und welche Schule für die Kinder in Frage kam. Der ►

ANZEIGE

T

THOUVENIN rechtsanwälte



- Gesellschafts- und Vertragsrecht, M&A
- Prozessführung und Schiedsgerichtsbarkeit
- Privatklienten/Entrepreneurs und Erbfolgeberatung

► Vertrag war so gut aufgesetzt, dass der Franzose, als die Firma aus wirtschaftlichen Gründen abbauen musste, für weitere zwei Jahre in den Genuss aller Annehmlichkeiten kam, obschon der Geschäftszweig längst geschlossen war.

Internationale Verträge haben ihre Tücken. Jedes Land hat Bestimmungen, die zwingend einzuhalten sind, etwa im Steuer- und im Arbeitsrecht. Die Vertragsparteien müssen immer mindestens zwei Rechtsordnungen beachten. Ein auf die Schnelle aufgesetzter oder ohne Anpassungen aus der Schublade gezogener Vertrag kann zu massivem Ärger führen - für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber. Wie im Fall eines Schweizer Unternehmens mit einer Tochter in Bahrain: Ein Kader, der sich mit seinem Vorgesetzten in der Schweiz überworfen hatte, wollte möglichst schadlos in die Schweiz zurückkehren. Roger Hischier fiel auf, dass der Mitarbeiter zwei grundsätzlich identische Arbeitsverträge erhalten hatte, einen von der Mutter-, einen von der Tochterfirma, mit gleichlautenden Lohnbestimmungen. Effektiv erhielt er den Lohn nur einmal aus der Schweiz. «Vor Gericht in Bahrain wäre es ein Leichtes gewesen, zu sagen, der Mitarbeiter habe dort gearbeitet und die Firma schulde ihm den Lohn», so Hischier. Das Unternehmen hätte wohl zahlen müssen, wenn der Mitarbeiter an einer Eskalation interessiert gewesen wäre.

In Verträgen sind natürlich auch Pflichten geregelt, beispielsweise die Geheimhaltung und das nachvertragliche Konkurrenzverbot. Die Konventionalstrafe kann durchaus ein

Firmen trennen sich nicht mehr ordentlich von CEOs. Sie feuern sie und sparen damit viel Geld.

ganzes Jahresgehalt betragen, wobei der Richter selten die gesamte Strafe auferlegen wird. Meist erreicht ein Arbeitgeber mit dem Gang vor den Richter immerhin das Ziel, dass der Mitarbeiter für die Dauer des Verfahrens nicht für die Konkurrenz tätig sein darf.

EIN RAUER WIND

Für die Parteien ist ein Verfahren mit hohen Kosten verbunden. Wenn man mit dem Streitwert eines Jahresgehalts einsteigt, ist alleine schon der Vorschuss an die Gerichtskosten enorm. Viele Fälle werden deshalb gar nicht erst durchgezogen.

Auch wenn es den Anschein hat: Auf Rosen gebettet sind Topkader heute nicht mehr unbedingt. Viele Unternehmen sind beispielsweise nicht mehr bereit, ihnen die Bel-Etage-

ANZEIGE

böckli bühler partner

Top-Anwaltskanzlei 2018 im Rating von BILANZ und Le Temps.

PROF. DR. DR. h.c. PETER BÖCKLI
PROF. DR. CHRISTOPH B. BÜHLER, LL.M.
JAN BANGERT, FCIArb
MARTIN BÖCKLI, LL.M.
DR. DANIEL HÄRING
MANUEL MOHLER
ANNE-SOPHIE BURCKHARDT-BUCHS, LL.M.

Versicherung zu finanzieren. Einem langjährigen Kadermitarbeiter einer Firma wurde ein neuer Vertrag vorgeschrieben, den er innert einer Frist von weniger als einem Monat unterschreiben musste. Versicherung gestrichen, Kündigungsfrist von zwölf auf drei Monate herabgesetzt, alles in allem musste der Kadermitarbeiter einen Verlust von beinahe 50 Prozent hinnehmen. «Das ist der Wind, der heute weht», sagt Roger Hischier.

Statt sich ordentlich von ihren hohen Kadermitarbeitenden zu trennen, würden Unternehmen sie immer häufiger fristlos entlassen, um Kosten zu sparen. Den Lohn bis Ablauf der Kündigungsfrist erhalten sie zwar, ihren Bonus und Benefits aus Mitarbeiterprogrammen können sie aber wegen der fristlosen Kündigung vergessen. Hischier vertritt derzeit gleich drei Klienten vor Gericht. «Für sie ist es verheerend», sagt er. Natürlich verdiene man als Kader sehr gut, doch einen Prozess mit einem hohen Streitwert vorzufinanzieren, sei alles andere als günstig. Viele hätten nicht das nötige Geld zur Hand.

In keinem der Fälle sei ein valabler Grund für die fristlose Kündigung ersichtlich, so Hischier. In einem Fall habe der CEO den Chef einer Tochterfirma entlassen, weil dieser seine unrealistischen Budgetforderungen nicht erreicht hatte und er ein Bauernopfer brauchte. Der Entlassene selbst habe nichts falsch gemacht, er habe im Gegenteil mit wenigen Mitteln ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Der Gang vor Gericht bleibt seinem Klienten nicht erspart. Bis der Fall abgeschlossen ist, dauert es gut ein bis zwei Jahre. Eventuell noch länger, wenn eine Partei

den Fall weiterzieht. «Die Klienten sind gebrandmarkt als fristlos Entlassene, sie finden so schnell keine neue Stelle.»

Exzessive Boni, wie sie vor allem in der Finanzbranche bezahlt wurden, gehören in den meisten Fällen ebenfalls der Vergangenheit an. Die Abzockerinitiative trug dazu bei. Und: «Nach dem Aderlass der Banken in den USA war die Portokasse leer und der zu verteilende Kuchen kleiner», sagt Hischier. Denjenigen, die ihre Stelle verlieren, halte man plötzlich die dicken Bonusreglemente entgegen. Die gibt es seit Jahrzehnten, um Boniexzesse zu verhindern, doch jetzt setzt man sie plötzlich um.

RÜCKSCHLAG FÜR GROSSVERDIENER

Die Ersten, die vor Gericht gingen, konnten argumentieren, die Mitarbeitenden vor ihnen hätten den Bonus ja auch bekommen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz funktionierte zu Beginn. Die Häufung von Bonusstreitigkeiten vor Gericht führte zur Änderung und zu einer Einschränkung der Rechtsprechung des Bundesgerichts, wonach ein Bonus, der regelmässig bezahlt werde und grösser sei als der Grundlohn, keine Gratifikation sei, sondern zumindest teilweise Lohncharakter erhalte. Grossverdiener mit einem Einkommen von mehr als dem fünffachen Medianlohn - was zurzeit einem Betrag von rund 350 000 Franken entspricht -, denen jetzt gekündigt wird, müssen laut Roger Hischier gar nicht mehr vor Gericht versuchen, ihren Bonus zu erstreiten. «Die Aussichten sind gleich null.» ■

ANZEIGE

LOYENS & LOEFF

TAX AND LEGAL ADVICE

Making the **difference**

We tackle cross-border legal and tax challenges by combining local advice with international expertise. Working in small, multi-specialist and client focused teams, we provide bespoke advice which is both precise and pragmatic. Through our Zurich office our clients benefit from access to 900 professionals in key financial centers around the world. > [loyensloeff.ch](https://www.loyensloeff.ch)

Loyens & Loeff

T +41 43 434 67 00

E Zurich@loyensloeff.com

5



Bau- und Planungsrecht

→ Juristen mit einer Spezialisierung im Bau- und Planungsrecht begleiten private und öffentliche Bauherren sowie Leistungserbringer in allen Phasen komplexer Bauprojekte. Die rechtliche Unterstützung beinhaltet neben Baubewilligungs- und Baurekursverfahren auch Bauwerk-, Planer- und Architektenverträge sowie die Vertretung vor Verwaltungsbehörden und Gerichten.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
Baur Hürlimann	bhlaw.ch	Baden, Zürich	★★★★★
Neovius	neovius.ch	Basel	★★★★★
Gfeller Budliger Kunz	gbk-law.ch	Zürich	★★★★★
Stössel Schweizer Gähweiler	kanzlei-winterthur.ch	Winterthur	★★★★★
Huber Rechtsanwälte	hra.ch	Zürich	★★★★★
Wolfer & Frey Rechtsanwälte	wolfer-frey.ch	Zürich	★★★★★
Kellerhals Carrard	kellerhals-carrard.ch	Basel, Bern, Binningen, Lausanne, Lugano, Sitten, Zürich	★★★★★
Wenger Plattner	wenger-plattner.ch	Basel, Bern, Genf, Zürich	★★★★★
Nievergelt & Partner	alpinelegal.ch	Samedan, St. Moritz	★★★★
Homburger	homburger.ch	Zürich	★★★★
Siegrist & Lazzarotto	siegrist-lazzarotto.ch	Genf	★★★★
Reetz Sohm Rechtsanwälte	reetz-sohm.ch	Küsnacht	★★★★
Scherler + Siegenthaler Rechtsanwälte	advo-net.ch	Winterthur	★★★★
AMT Rechtsanwälte	amt-rechtsanwaelte.ch	Zürich	★★★★
BMG Avocats	bmglaw.ch	Genf, Lausanne	★★★★
Tschudi Thaler Rechtsanwälte	ttlegal.ch	Zürich	★★★★
LHA – Avocats au barreau de Genève	lha.ch	Genf	★★★★
Grossenbacher Rechtsanwälte	gr-law.ch	Luzern	★★★★
100 Rhône Avocats	100rhoneavocats.ch	Genf, Sitten	★★★★
Meyer & Wipf Rechtsanwälte	meyer-wipf.ch	Zürich	★★★★

6



Compliance

→ Kanzleien im Bereich Compliance unterstützen ihre Klienten bei Aufbau und Einhaltung relevanter rechtlicher und regulatorischer Bestimmungen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dies umfasst vor allem die Formulierung interner Weisungen, Verhaltensregeln und Massnahmenkonzepten gegen Geldwäscherei, Korruption und Insiderhandel oder den Aufbau von Whistleblower-Programmen.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
Homburger	homburger.ch	Zürich	★★★★★
Lenz & Staehelin	lenzstaehelin.com	Genf, Lausanne, Zürich	★★★★★
Schellenberg Wittmer	swlegal.ch	Genf, Zürich	★★★★★
Bär & Karrer	baerkarrer.ch	Genf, Lugano, Zug, Zürich	★★★★★
Walder Wyss	walderwyss.com	Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Zürich	★★★★★
Baker McKenzie	bakermckenzie.com	Genf, Zürich	★★★★★
Niederer Kraft & Frey	nkf.ch	Zürich	★★★★★
CMS von Erlach Poncet	cms.law	Genf, Zürich	★★★★
Bratschi	bratschi.ch	Basel, Bern, Lausanne, St. Gallen, Zug, Zürich	★★★★
Kellerhals Carrard	kellerhals-carrard.ch	Basel, Bern, Binningen, Lausanne, Lugano, Sitten, Zürich	★★★★
Oberson Abels	obersonabels.com	Genf, Lausanne, Neuenburg, Sitten	★★★★
Lalive	lalive.ch	Genf, Zürich	★★★★
Wenger & Vieli	wengervieli.ch	Zug, Zürich	★★★★
MME Legal Tax Compliance	mme.ch	Zug, Zürich	★★★★
Mark Livschitz	livschitz.ch	Zürich	★★★★
FBT Avocats	fbt-avocats.ch	Genf	★★★★
Pestalozzi	pestalozzilaw.com	Genf, Zürich	★★★★
Vischer	vischer.com	Basel, Zürich	★★★★
Meyerlustenberger Lachenal	ml-legal.com	Baar/Zug, Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Altenburger Legal + Tax	altenburger.ch	Genf, Küsnacht-Zürich, Lugano	★★★★

*
sortiert nach Häufigkeit der Empfehlungen

★★★★★
besonders häufig von Kollegen und Kunden empfohlen

★★★★
häufig von Kollegen und Kunden empfohlen

7



Ehe- und Familienrecht

→ Im Ehe- und Familienrecht werden all jene Rechtsgebiete betrachtet, die sich mit den Rechtsverhältnissen innerhalb der verschiedenen Familienformen, aber auch den unterschiedlichsten Verwandtschaftsverhältnissen beschäftigen. Dazu gehören unter anderem die Erstellung von Eheverträgen sowie Trennungs- und Unterhaltsvereinbarungen.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
Trachsel Bortolani Partner	trigondorf.ch	Zürich	★★★★★
Etude de M^e Anne Reiser	reiser-anne.ch	Genf	★★★★★
Borel & Barbey	borel-barbey.com	Genf	★★★★★
Liatowitsch & Partner	liatowitsch.ch	Basel	★★★★★
BRS Avocats	brsavocats.ch	Genf	★★★★★
Jordan & Kulik	jklex.ch	Genf	★★★★★
Schweighauser von Wartburg Aeschlimann Maier	svwam.ch	Binningen	★★★★★
Dietrich Wunder Klingler Horni	advokaturnotariat.com	Basel	★★★★★
Herzer Rechtsanwälte	herzerpartner.ch	Zürich	★★★★★
Hohler Tröhler Heim	hth.ch	Zürich	★★★★★
Peyer Partner Rechtsanwälte	peyerpartner.ch	Zürich	★★★★
Langner Arndt Rechtsanwälte	langnerarndt.ch	Zürich	★★★★
Bürgi Nägeli Rechtsanwälte	bnlawyers.ch	Zürich	★★★★
Anwaltskanzlei Renata Brianza	–	Zürich	★★★★
Dolder Züst Rechtsanwälte	dolderzuest.ch	St. Gallen	★★★★
LC Lenz Caemmerer	lclaw.ch	Basel	★★★★
LHA – Avocats au barreau de Genève	lha.ch	Genf	★★★★
Ambralaw	ambralaw.ch	Bern, Ostermündigen, Zollikofen	★★★★
Hodel Frei & Partner	hodel-frei.ch	Zug	★★★★
Luks und Vogt Rechtsanwältinnen	luksundvogt.ch	Zürich	★★★★

8



Energie- und Umweltrecht

→ Kanzleien mit einem Schwerpunkt im Energie- und Umweltrecht beraten in einem stark regulatorisch geprägten Umfeld. Wesentliche Rechtsfragen finden sich unter anderem in den Bereichen Konzessions- und Energielieferverträge, Lärm- und Immissionsschutz oder auch im Rahmen von Umweltverträglichkeitsprüfungen.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
Vischer	vischer.com	Basel, Zürich	★★★★★
Bär & Karrer	baerkarrer.ch	Genf, Lugano, Zug, Zürich	★★★★★
Grossenbacher Rechtsanwälte	gr-law.ch	Luzern	★★★★★
Walder Wyss	walderwyss.com	Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Zürich	★★★★★
Advotech Advokaten	advotech.ch	Basel	★★★★★
BMG Avocats	bmglaw.ch	Genf, Lausanne	★★★★★
Baur Hürlimann	bhlaw.ch	Baden, Zürich	★★★★
Froiep Legal	froriep.com	Genf, Zug, Zürich	★★★★
Kellerhals Carrard	kellerhals-carrard.ch	Basel, Bern, Binningen, Lausanne, Lugano, Sitten, Zürich	★★★★
Ettlersuter	ettlersuter.ch	Zürich	★★★★
Lenz & Staehelin	lenzstaehelin.com	Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Schellenberg Wittmer	swlegal.ch	Genf, Zürich	★★★★
Homburger	homburger.ch	Zürich	★★★★
Binder Rechtsanwälte	binderlegal.ch	Baden, Lenzburg	★★★★
BianchiSchwald	bianchischwald.ch	Bern, Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Anwaltsbüro Martin Pestalozzi	pestalozzi-rueti.ch	Rüti ZH	★★★★
Maurer & Stäger	mst-law.ch	Zürich	★★★★
Blum & Grob	blumgrob.ch	Zürich	★★★★
Borghi Adler Tönz	bat-law.com	Lausanne, Zürich	★★★★
Bratschi	bratschi.ch	Basel, Bern, Lausanne, St. Gallen, Zug, Zürich	★★★★



Immobilienrecht

→ Das Immobilienrecht befasst sich mit allen Belangen im Bereich des privaten und öffentlichen Immobilienrechts. Dazu gehören unter anderem rechtliche Beratungsleistungen mit Blick auf Baubewilligungsverfahren oder den Erwerb und die Veräusserung von Einzelobjekten oder Immobilienportfolios.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
CMS von Erlach Poncet	cms.law	Genf, Zürich	★★★★★
Walder Wyss	walderwyss.com	Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Zürich	★★★★★
Grossenbacher Rechtsanwältin	gr-law.ch	Luzern	★★★★★
Wenger Plattner	wenger-plattner.ch	Basel, Bern, Genf, Zürich	★★★★★
Bär & Karrer	baerkarrer.ch	Genf, Lugano, Zug, Zürich	★★★★★
Baur Hürlimann	bhlaw.ch	Baden, Zürich	★★★★★
100 Rhône Avocats	100rhoneavocats.ch	Genf, Sitten	★★★★
Schellenberg Wittmer	swlegal.ch	Genf, Zürich	★★★★
LHA – Avocats au barreau de Genève	lha.ch	Genf	★★★★
Baker McKenzie	bakermckenzie.com	Genf, Zürich	★★★★
Reetz Sohm Rechtsanwälte	reetz-sohm.ch	Küsnacht	★★★★
Niederer Kraft & Frey	nkf.ch	Zürich	★★★★
Siegrist & Lazzarotto	siegrist-lazzarotto.ch	Genf	★★★★
Lenz & Staehelin	lenzstaehelin.com	Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Kellerhals Carrard	kellerhals-carrard.ch	Basel, Bern, Binningen, Lausanne, Lugano, Sitten, Zürich	★★★★
Homburger	homburger.ch	Zürich	★★★★
Neovius	neovius.ch	Basel	★★★★
Ming Halpérin Burger Inaudi	avocats.ch	Genf	★★★★
Rohrer Müller Partner	rmp.ch	Zürich	★★★★
Tschudi Thaler Rechtsanwältin	ttlegal.ch	Zürich	★★★★



Internationales Recht

→ Juristen mit einer Spezialisierung im Bereich des internationalen Rechts beschäftigen sich insbesondere mit den Besonderheiten zwischen internationalem Recht und nationalem Schweizer Recht und seiner Anwendung im internationalen Kontext.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
Lalive	lalive.ch	Genf, Zürich	★★★★★
Schellenberg Wittmer	swlegal.ch	Genf, Zürich	★★★★★
Homburger	homburger.ch	Zürich	★★★★★
Walder Wyss	walderwyss.com	Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Zürich	★★★★★
Bär & Karrer	baerkarrer.ch	Genf, Lugano, Zug, Zürich	★★★★★
Baker McKenzie	bakermckenzie.com	Genf, Zürich	★★★★★
Pestalozzi	pestalozzilaw.com	Genf, Zürich	★★★★
Lenz & Staehelin	lenzstaehelin.com	Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Kellerhals Carrard	kellerhals-carrard.ch	Basel, Bern, Binningen, Lausanne, Lugano, Sitten, Zürich	★★★★
Vischer	vischer.com	Basel, Zürich	★★★★
CMS von Erlach Poncet	cms.law	Genf, Zürich	★★★★
LKK Lévy Kaufmann-Kohler	lk-k.com	Genf	★★★★
Niederer Kraft & Frey	nkf.ch	Zürich	★★★★
Wenger & Vieli	wengervieli.ch	Zug, Zürich	★★★★
Meyerlustenberger Lachenal	mll-legal.com	Baar/Zug, Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Eversheds Sutherland	eversheds-sutherland.com	Bern, Genf, Zürich	★★★★
Waldmann Petitpierre	lawyers.ch	Basel, Pratteln	★★★★
Froriep Legal	froriep.com	Genf, Zug, Zürich	★★★★
Bratschi	bratschi.ch	Basel, Bern, Lausanne, St. Gallen, Zug, Zürich	★★★★
Wartmann & Merker	wartmann-merker.ch	Zürich	★★★★

*
sortiert nach Häufigkeit der Empfehlungen

★★★★★
besonders häufig von Kollegen und Kunden empfohlen

★★★★
häufig von Kollegen und Kunden empfohlen



Technologie- und Telekommunikationsrecht

→ Kanzleien mit einem Schwerpunkt im Bereich Technologie- und Telekommunikationsrecht vereinen sowohl rechtliches als auch technisches Know-how und beraten ihre Klienten unter anderem bei Fragen zu Technologietransfers, Datenschutz und -sicherheit sowie Lizenzverträgen und Konzessionen.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
Walder Wyss	walderwyss.com	Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Zürich	★★★★★
Vischer	vischer.com	Basel, Zürich	★★★★★
Laux Lawyers	lauxlawyers.ch	Basel, Zürich	★★★★★
Anwaltskanzlei Martina Arioli	arioli-law.ch	Zürich	★★★★★
Homburger	homburger.ch	Zürich	★★★★★
Schellenberg Wittmer	swlegal.ch	Genf, Zürich	★★★★★
Capt & Wyss	cw-avocats.ch	Genf	★★★★
De la Cruz Beranek Rechtsanwälte	delacruzberanek.com	Zug	★★★★
MME Legal Tax Compliance	mme.ch	Zug, Zürich	★★★★
Lenz & Staehelin	lenzstaehelin.com	Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Epartners Rechtsanwälte	epartners.ch	Zürich	★★★★
Sigma Legal	sigmalegal.ch	Genf	★★★★
Id est avocats	idest.pro	Lausanne	★★★★
Bär & Karrer	baerkarrer.ch	Genf, Lugano, Zug, Zürich	★★★★
HDC	hdcllegal.ch	Lausanne	★★★★
Grossenbacher Rechtsanwälte	gr-law.ch	Luzern	★★★★
Niederer Kraft & Frey	nkf.ch	Zürich	★★★★
Times Attorneys	timesattorneys.ch	Lausanne, Zürich	★★★★
Rentsch Partner	rentschpartner.ch	Zürich	★★★★
Bratschi	bratschi.ch	Basel, Bern, Lausanne, St. Gallen, Zug, Zürich	★★★★



Wirtschaftsstrafrecht

→ Das Wirtschaftsstrafrecht befasst sich mit Straftaten, die von Unternehmen selbst oder zu deren Nachteil begangen werden. Dies beinhaltet insbesondere Fälle rund um Veruntreuung, Unterschlagung, Korruption, Wirtschaftsspionage sowie Insider- und Börsendelikte.

Kanzlei	Internet-Adresse	Niederlassungen in der Schweiz	Empfehlungen*
Erni Brun Forrer	ebf-law.ch	Zürich	★★★★★
Schellenberg Wittmer	swlegal.ch	Genf, Zürich	★★★★★
Bär & Karrer	baerkarrer.ch	Genf, Lugano, Zug, Zürich	★★★★★
RVMH Avocats	rvmh.ch	Genf	★★★★★
Baumgartner Mächler Rechtsanwälte	bmlaw.ch	Zürich	★★★★★
Lenz & Staehelin	lenzstaehelin.com	Genf, Lausanne, Zürich	★★★★★
Hohler Tröhler Heim	hth.ch	Zürich	★★★★
Homburger	homburger.ch	Zürich	★★★★
Peyer Partner Rechtsanwälte	peyerpartner.ch	Zürich	★★★★
Ducrest Heggli Avocats	ducrestheggli.com	Genf	★★★★
Walder Wyss	walderwyss.com	Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Zürich	★★★★
Mark Livschitz	livschitz.ch	Zürich	★★★★
Tethong Blattner	tebl-law.com	Bern, Zürich	★★★★
CMS von Erlach Poncet	cms.law	Genf, Zürich	★★★★
Vischer	vischer.com	Basel, Zürich	★★★★
BianchiSchwald	bianchischwald.ch	Bern, Genf, Lausanne, Zürich	★★★★
Lalive	lalive.ch	Genf, Zürich	★★★★
Pestalozzi	pestalozzilaw.com	Genf, Zürich	★★★★
AMT Rechtsanwälte	amt-rechtsanwaelte.ch	Zürich	★★★★
Niederer Kraft & Frey	nkf.ch	Zürich	★★★★

*
sortiert nach Häufigkeit der Empfehlungen

★★★★★
besonders häufig von Kollegen und Kunden empfohlen

★★★★
häufig von Kollegen und Kunden empfohlen