

TREND: Wie stellt sich aktuell der Arbeitsmarkt für Juristen dar?

BREUNLICH: Seit Herbst 2021 sind wir mehr als voll ausgelastet, sprich, Kanzleien und Unternehmer suchen massiv nach Mitarbeitern. Dabei ist die fachliche Tiefe der Spezialisierung immer wichtiger. Heute werden beispielsweise explizit Datenschutz-, Compliance- und IT- oder auch Vertragsjuristen sowie Intellectual-Property-Experten gesucht.

Wie leicht finden die Arbeitgeber solche Spezialisten? Das genau ist die große Schwierigkeit. Die Nachfrage nach solchen Leuten ist groß, aber die qualifizierten, veränderungswilligen Kandidaten fehlen. Die Suche ist für uns viel intensiver und aufwendiger geworden.

Woran liegt das, fehlt die nötige Ausbildung? Das Niveau der Grundausbildung der Juristen ist dem von vor 20 Jahren sehr ähnlich. Die Nachfrage von Arbeitgebern ist einfach enorm angestiegen, auch vom öffentlichen Dienst. Heuer im Frühjahr erst hat der öffentliche Dienst auf einer Konferenz als Arbeitgeber um Personal geworben. Das hat es davor lange nicht gegeben. Und die Demografie spielt natürlich wie auch in anderen Branchen eine Rolle. Bei Juristen kommt hinzu, dass qualifizierte Wirtschaftszuwanderung in vielen Rechtsthemen auch keine Lösung ist, weil jede Rechtsordnung unterschiedlich ist.

Wie viele Juristen fehlen momentan am Markt? Konkret können wir das nicht beziffern. Aber die Zahl der Stellenangebote für Juristen ist aktuell sehr hoch. Warum? Einerseits fehlen Juristen, weil „Baby-Boomer“ in Pension gehen. Aber auch die zunehmende Spezialisierung erhöht die Nachfrage. Diesen Aspekt betonen Arbeitgeber seit geraumer Zeit: Die jüngere Generation hat nach dem Studium meist Probleme damit, juristische Bereiche miteinander zu vernetzen, das generalistische Verständnis fehlt oft.

Wie sehr kämpfen die Kanzleien und Unternehmen um juristische Absolventen? Der Wettbewerb ist groß. Man kann das etwa bei der Karrieremesse JusSuccess sehen, wo alle großen, aber auch viele Boutique-Kanzleien mit Ständen vertreten sind. Es passiert nicht selten, dass die Absolventen von den Arbeitgebern gleich von der Uni wegengagiert werden. Wir bieten da Studierenden auch seit letztem

ZUR PERSON.

Bernhard Breunlich

ist seit 2016 geschäftsführender Gesellschafter des auf Juristen spezialisierten Personalberaters „lawyers & more“. Der Jurist war vor seiner Tätigkeit als Recruiter bei der RZB und der Valida tätig.



„60 Stunden plus war einmal“

Wie sich der Arbeitsmarkt für Juristen verändert hat, was Anwaltskanzleien unternehmen, um an gute Leute zu kommen und was KI für die Branche bedeuten könnte. Ein Interview mit Recruiter Bernhard Breunlich.

INTERVIEW: ANGELIKA KRAMER

Jahr als Service ein Gratis-Coaching am Weg in den ersten Beruf an. Das kommt sehr gut an.

Passiert das nur Top-Absolventen? Auch Top-Kanzleien haben mittlerweile begonnen, von ihren strengen Kriterien abzurücken. Man muss nicht mehr in Mindestzeit studiert haben, vier Sprachen sprechen und sechs Auslandssemester vorweisen, um ein Angebot zu bekommen. Die Kanzleien haben erkannt, dass solche Bewerber Mangelware sind. Und aus Organisationssicht scheint sich die Meinung durchzusetzen, dass die Mischung aus einigen wenigen Topplayern mit sehr soliden, fachlich fundierten und leistungsbereiten Juristen die Zusammenarbeit deutlich erleichtert. Es kommt weniger zu Revierkämpfen und Einsatz der Ellbogen.

Aber wie ehrgeizig sind die Juristen der Generation Z überhaupt? Es gibt sie jedenfalls noch, die Eifrigeren, die ihr Studium in Mindestzeit und mit Spitzennoten absolvieren. Sie treten aber gerne als Wölfe im Schafspelz, die zwar lauthals ihre Work-Life-Balance einfordern, aber wenn die potenziellen Partner von morgen in einer Kanzlei Witterung aufgenommen haben, geben sie nicht weniger Gas als frühere Generationen. Was uns noch bei den jüngeren Generationen auffällt, ist, dass sie Bewerbungsgespräche viel öfter ohne Entschuldigung oder sonstige Information nicht wahrnehmen als das früher der Fall war. Ganz eklatant ist das bei Assistenzstellen.

Was bieten Arbeitgeber, um an interessante Absolventen zu kommen? Die wohl wichtigsten Aspekte, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, sind Ausbildungs- und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Welche Workshops, Seminare bietet der

„Top-Kanzleien haben begonnen, von ihren strengen Kriterien abzurücken. Man muss nicht mehr in Mindestzeit studiert haben.“

BERNHARD BREUNLICH

Arbeitgeber an und werden die Weiterbildungsmöglichkeiten bezahlt – das sind sehr wichtige Punkte. Auch örtliche und zeitliche Flexibilität wird von den Jungen stark nachgefragt. Bei Ansagen wie „Du hast täglich um acht Uhr früh im Büro zu sein“ gehen vermutlich 70 bis 80 Prozent der Bewerber wieder.

Sind Ihnen darüber hinaus spezielle „Goodies“ bekannt, die Kanzleien Neulingen bieten? Es fällt auf, dass Kanzleien jetzt Angebote machen, die Unternehmen ihren Mitarbeitern schon vor 20 Jahren gemacht haben, wie etwa eigene Fitnesscenter oder Fahrräder. Ein Unterscheidungsmerkmal zwischen Kanzleien ist aber sicher, wer den Kammerbeitrag zahlt, die Kanzlei oder der Mitarbeiter. Das ist sowohl bei Rechtsanwaltsanwärtinnen als auch bei Substituten ein gewichtiges Argument.

Wie wichtig ist Juristen das Thema Sicherheit? Vor Corona war das Thema Jobsicherheit praktisch nicht relevant. Mit Corona hat die Sicherheit aber wieder eine Renaissance erlebt, genauso wie die gute Bezahlung. Überhaupt nimmt die Schnelligkeit beim Wechsel der Anforderungen an einen Job stark zu.

Ist auch die Bezahlung in Kanzleien erhöht worden? Ja, jedenfalls. Als Rechtsanwaltsanwärtin in einer Großkanzlei kann man mit 3.200 bis 3.600 Euro monatlich brutto rechnen. In einigen Fällen auch darüber. Kleinere Kanzleien zahlen zwischen 2.600 und 2.800 Euro. Was aber immer noch wenig ist verglichen

mit deutschen Kanzleien. Dort gibt es mitunter sechsstelligen Jahresgehälter.

Wie wechselwillig sind Anwälte, bevor sie Partner werden? Es gibt natürlich in vielen Kanzleien nach wie vor die berühmte gläserne Decke. Eingetragene Anwälte, die anstehen, sind oftmals sehr wechselwillig. Aber auch davor schon betrachten immer mehr Rechtsanwaltsanwärtinnen ihre Zeit bis zur Anwaltsprüfung oft nur als Ausbildungszeit, um dann in ein Unternehmen zu wechseln. Auch hier hat die Wechselwilligkeit stark zugenommen. Viele Unternehmen sehen die abgelegte Anwaltsprüfung als Vorteil an. Der Hauptgrund für den Wechsel von der Kanzlei in ein Unternehmen ist oft die Arbeitszeit. 60 Stunden plus war einmal. Auch in Unternehmen wird viel gearbeitet, aber in der Regel sind wenigstens die Wochenenden frei. Was wir auch immer stärker beobachten ist, dass viele gar nicht mehr die Ambition haben, in Kanzleien Partner zu werden und zufrieden damit sind, in der Kanzlei Fälle etwa als „Senior Expert“ abzuarbeiten. Die streben gar nicht die „große Bühne“ an. Dafür bekommen sie eine gute Substitutionspauschale und eventuell eine Erfolgsbeteiligung.

Sind eigentlich Juristen von der WU oder vom Juridicum am Markt begehrter? Das ist ein Glaubenskrieg. Man hört aber oft, dass WU-Juristen etwas praxisorientierter ausgebildet sind.

Was glauben Sie, wie sich der verstärkte Einsatz von KI auf die Personalsituation in Anwaltskanzleien auswirkt? Wir stehen da erst am Beginn einer Entwicklung, schwer einzuschätzen. Ich gehe bei Routinetätigkeiten davon aus, dass diese in immer größer werdendem Umfang von KI übernommen werden wird. So kann es sein, dass vorwiegend mit Administrationsroutinen befasste Assistenzkräfte weniger werden. Auch im Bereich der juristischen Recherche ist wahrscheinlich, dass KI eine noch größere Rolle spielen wird. Damit wird der Fokus der Juristen sich mehr in Richtung qualifizierter juristischer Arbeit und Beratungstätigkeit am Mandanten verschieben. Aufgrund der zunehmenden Komplexität des Wirtschaftslebens denke ich aber, dass dies zu erhöhter Nachfrage seitens der Mandanten führen wird, es also eher nicht zu weniger Juristen kommen wird. **T**

→ **DIE ZAHL VON JUS-ABSOLVENTEN an öffentlichen Unis ist in den letzten Jahren leicht angestiegen.**

Rechtswissenschaften (Diplom)



QUELLE: STATISTIK AUSTRIA

→ **WIRTSCHAFTSRECHT erfreut sich bei Studenten stark wachsender Beliebtheit.**

Wirtschaftsrecht (Diplom, B.Sc., M.Sc.)



FOTO: RICHARD TANZER