

#UMFRAGE

Her mit dem roten Teppich!

Nachfolgesorgen. Wie in anderen Branchen auch ist guter Nachwuchs unter den Juristen schwer zu finden. Wie überzeugt man die Jungen davon, bei einem anzuheuern?



© ODILON DIMIER / PHOTOLTO / PICTURESK.COM

Wie sehr fürchten Anwaltskanzleien, dass der Nachwuchs ausgeht, was tun sie dagegen und wo findet man gute Konzipienten? Die große „Börsianer“-Umfrage.

TEXT ANGELIKA KRAMER

Die Zeiten, als man als Absolvent eines Jusstudiums froh sein musste, wenn man überhaupt ein Bewerbungsgespräch bei irgendeiner Anwaltskanzlei bekam, liegen lange hinter uns. „Manches Vorstellungsgespräch fühlt sich so an, als würde sich der Anwalt beim Konzipienten bewerben“, schrieb Alexander Scheuwimmer, Rechtsanwalt und Präsident des Österreichischen Juristenverbands, deshalb kürzlich in einem Aufsatz. Denn viele der rund 2.200 jährlichen Jusabsolventen würden von der langen Ausbildung und der schwierigen Prüfung abgeschreckt, weswegen viele in andere, etwas weniger beschwerliche Berufe ausweichen würden. Wenn sich also einmal ein ambitionierter Jusabsolvent in eine Rechtsanwaltskanzlei verirrt, dann rollt man ihm meist den roten Teppich aus: mehr Gehalt, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und mehr Freizeit zählen fast schon zum Standardpackage beim Berufseinstieg. Aktuell zahlen einige große Wiener Anwaltskanzleien bereits über 4.000 Euro brutto im Monat. Macht immerhin 56.000 Euro im Jahr. Verglichen mit mancher Kanzlei in Deutschland, die zuletzt angetrieben durch angloamerikanische Sozietäten, 150.000 Euro Einstiegsgehalt bot, ist das allerdings immer noch bescheiden.

Der Bedarf an Rechtsanwaltsanwärttern übersteigt aktuell das Angebot an Bewerbern. Und so manche Kanzlei macht sich Sorgen, dass es immer schwieriger wird, an guten Nachwuchs zu kommen. Allerdings, davon ist Scheuwimmer überzeugt, ist diese Phase nur von kurzer Dauer, denn die KI wird vor allem die leichtere Arbeit von Konzipienten rasch ersetzen: „Der Bedarf an Rechtsanwaltsanwärttern wird dementsprechend früher oder später sinken. Insbesondere Kanzleien, die standardisierte Dienstleistungen anbieten oder zumindest über standardisierte Prozesse verfügen, werden mit dem einen oder anderen Junior weniger auskommen als derzeit.“ Die von der Kanzlei GSV entworfene und vorgestellte KI „AI:ssociate“ geht genau in diese Richtung.

Früh Nachwuchs holen

Wie aber sehen die Kanzleien, die der *Börsianer* zu einer Umfrage eingeladen hat, das Thema Nachwuchs? Insgesamt neun

Kanzleien haben dazu acht Fragen beantwortet. Überraschend dabei ist, dass nur 22,2 Prozent der Befragten angeben, mit Problemen bei der Suche nach Konzipienten zu kämpfen. BPV Hügler erklärt dies so: „Wir hatten im letzten halben Jahr keine nennenswerten Probleme damit, Konzipienten und Konzipientinnen zu finden, weil wir eine effiziente Nachwuchsstrategie verfolgen. Wir haben langjährige und starke Kooperationen mit Universitäten aufgebaut und bieten Studenten und Studentinnen das ganze Jahr über Praktikumsplätze. Dadurch lernt man sich wechselseitig gut kennen, und junge Absolventen und Absolventinnen starten dann sehr gerne bei uns. Das ist ein Erfolgsmodell.“ Etwas differenzierter sieht man das bei FWP: „Es hängt von den Rechtsgebieten ab, da die Anzahl der Bewerber variiert.“ Ein schneller Bewerbungsprozess und persönliche Ansprechpartner würden aber für die Kanzlei sprechen. Große Unterschiede zur Zeit vor fünf Jahren will man bei FWP nicht erkennen, denn: „Zwar zieht es immer mehr Absolventen in Unternehmen, auf der anderen Seite kommen aber immer häufiger Absolventen aus der Wirtschaftsuniversität (WU Wien) in Anwaltskanzleien.“

Der Großteil der vom *Börsianer* befragten Kanzleien, die alle als Arbeitgeber einen ausgezeichneten Ruf haben, kann kaum Erschwernisse bei der Suche feststellen, wie etwa Baker McKenzie Österreich. „Die Suche ist aus unserer Sicht eigentlich nicht schwieriger, da wir uns bereits früh an die Anforderungen der neuen Generation angepasst haben.“ Ähnlich sieht man das bei BPV Hügler: „Wir haben auch unsere Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert, sodass wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Wir sehen die Erwartungen der jüngeren Generation als Chance zur Weiterentwicklung und gehen darauf ein – bei Teamkultur, Übertragung von Verantwortung mit sinnstiftender Arbeit, also ‚purpose‘, und Work-Life-Balance.“

Mehr Geld und Freizeit

Der Wunsch nach mehr Geld durch die Bewerber erschwert die Suche zumeist nicht, wie auch die Antworten auf Frage drei zeigen. Da schon eher jener nach mehr Freizeit und mehr Flexibi-

UMFRAGE

Suche nach Konzipienten

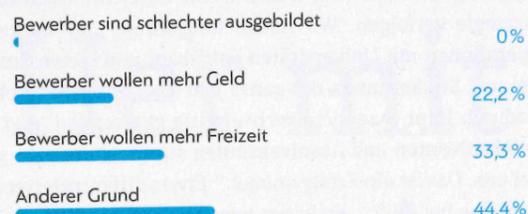
Hatten Sie im letzten halben Jahr Probleme (lange Dauer, Absagen, überzogene Forderungen etc.) damit, Konzipienten zu finden?



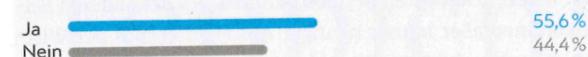
Gestaltet sich die Suche schwieriger als vor 5 Jahren?



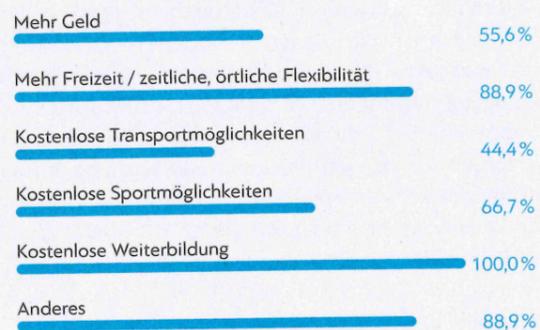
Was erschwert die Suche?



Mussten Sie Bewerbern bei deren Vorstellungen entgegenkommen?



Was bieten Sie Konzipienten an zusätzlichen Leistungen? (Mehrfachnennungen)



QUELLE: BÖRSIANER



© DLA PIPER / WANA JOVIC

Goodies. Bei DLA bekommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger im Büro bleiben, ein Late Dinner und ein Late Taxi.

lität. In dem Zusammenhang wird von einigen die im Berufsleben mittlerweile omniprésente Work-Life-Balance ins Treffen geführt. „Bewerber achten stärker auf ihre Work-Life-Balance, jüngere Generationen schreckt der Anwaltsberuf stärker ab als früher – sie wollen keine 60 Stunden plus arbeiten“, hat man bei Brandl Talos die letzten Jahre beobachtet. Außerdem sei es für viele Juristen gar kein Ziel mehr, Partner einer Kanzlei zu werden, so Brandl Talos. Die Hauptschuld für erschwerte Bedingungen am Arbeitsmarkt ortet man bei Freshfields in der Demografie: „Viele Babyboomer verlassen derzeit den Arbeitsmarkt und gehen in den Ruhestand.“ Die Zahl der Jusabsolventen steige zwar weiterhin, allerdings würde ein immer größer werdender Teil der Jungjuristen in andere Berufe wechseln – etwa in Rechtsabteilungen von Konzernen, wo die Bezahlung trotz gestiegener Anwaltshonorare deutlich attraktiver ist. Von schlechterer Ausbildung der Jungjuristen ist jedenfalls keine Spur. „Bei den Bewerbungsgesprächen ist uns aufgefallen, dass die Bewerber meist sehr gut vorbereitet waren und teilweise mit einer Frageliste gekommen sind, um die unterschiedlichen Kanzleien bestmöglich zu bewerten. Sie waren sehr interessiert an ihren zukünftigen Aufgabenbereichen und in welcher Teamstruktur sie arbeiten würden“, konnte man bei PHH beobachten. Auch das Thema Arbeitsstunden war öfter ein Thema.

Du-Kultur und Weiterbildung

Guten Bewerbern entgegenzukommen ist bei einem Gutteil der Sozietäten gang und gäbe. Um sich von anderen Kanzleien abzuheben, zählen oft banale Dinge. So führt BPV Hügel etwa den neuen Kanzleistandort in der City als entscheidenden Faktor an. Auch bei DLA, seit ein paar Monaten in der früheren Creditan-

stalt und nur wenige Schritte vom Juridicum entfernt, ist man stolz auf das neue Office. Aber auch die Unternehmenskultur wird als Unterscheidungsmerkmal angeführt: „Die Kandidaten gehen im Rahmen der Bewerbung bei Rechtsanwaltskanzleien davon aus, dass die Umgebung hierarchisch geprägt ist mit traditionellen Rahmenbedingungen. Es ist daher sehr wichtig, unsere modernen Strukturen breit zu kommunizieren – mit flachen Hierarchien, Du-Kultur, diversen Teams und stetigem Austausch mit internationalen Kollegen.“ Auch bei Freshfields setzt man verstärkt auf das Thema Internationalität und erklärt: „Wir bieten unseren Juristen eine faire und wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur, die sich an der Marktspitze positioniert. Darüber hinaus zeichnen wir uns durch anspruchsvolle Arbeitsinhalte aus, die unseren Mitarbeitenden vielfältige und herausfordernde berufliche Erfahrungen ermöglichen.“ Generell zählen Weiterbildungsmöglichkeiten, Karrierechancen (100 %) und mehr Freizeit (88,9 %) zu den beliebtesten Angeboten für Bewerber. „Zeitgemäß wird der Wunsch nach Homeoffice geäußert, dem wir als Kanzlei auch sehr aufgeschlossen gegenüberstehen. Auch gibt es mittlerweile mehr Bewerberinnen mit Kindern, die wieder zurück in den Beruf kommen möchten. Wir haben mit unseren Teilzeitjuristinnen nur sehr gute Erfahrungen gemacht“, heißt es aus der Kanzlei Herbst Kinsky. Es scheint sich noch nicht herumgesprochen zu haben, dass sich Anwältinsein und Teilzeit nicht ausschließen. Bei PHH fürchtet man etwa, dass der Nachwuchs immer weniger (Frage 8) wird, denn: „Eine lange Ausbildung und meist sehr viele Arbeitsstunden machen den Beruf – gerade für Frauen – nicht attraktiv.“

Zum Repertoire vieler Großkanzleien gehören inzwischen jede Menge „Wellbeing-Angebote“ wie Gratisfitnessstudio, Bioobst, wöchentliches Fußballtraining, Yoga auf der eigenen Dachterrasse oder Achtsamkeitstraining. Bei DLA wird auch noch Late Dinner, Late Taxi sowie Reinigungsservices vergütet.

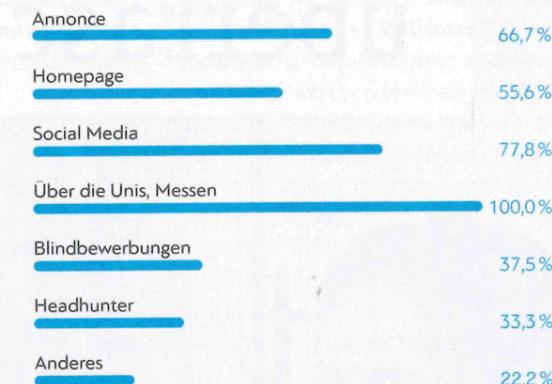
Bei der Suche nach dem besten Nachwuchs für die Kanzlei bleibt kein Kanal ungenutzt. Am häufigsten setzt man unter Anwälten aber auf Messen wie die kürzlich stattgefunden habende Jus Success und auf gute Kontakte zu den Universitäten. Auch Mundpropaganda ist bei vielen ein wichtiges Instrument zur Konzipientensuche. Alle befragten Kanzleien geben an, wenn einmal ein Konzipient gefunden sei, dann bleibe dieser jedenfalls länger als eineinhalb Jahre dabei.

Um dem befürchteten Schwund an jungen Rechtsanwältinnen entgegenzutreten, dürfen Kanzleien jedenfalls nicht untätig sein und sollten wie DLA auch Werbung für den Berufsstand machen: „Der Beruf bietet unglaublich spannende Spezialisierungen und Entwicklungsmöglichkeiten in jede Richtung und die Möglichkeit der Tätigkeit in verschiedensten Settings: Beratung im Rahmen der Ausübung der Tätigkeit in einer größeren Struktur, Selbstständigkeit mit einer eigenen Kanzlei, Möglichkeit der Tätigkeit in einem internationalen Kontext, sodass das Interesse an der Ausübung sicherlich hoch bleiben wird.“ ■

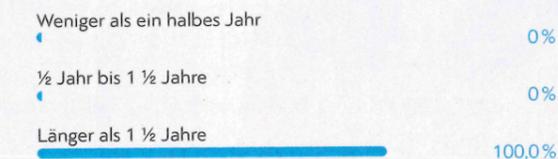
UMFRAGE

Suche nach Konzipienten

Wie finden Sie hauptsächlich Ihre Konzipienten? (Mehrfachnennungen)



Wie lange bleiben Konzipienten im Schnitt bei Ihrer Kanzlei



Machen Sie sich Sorgen, dass die Zahl der Rechtsanwälte in den nächsten Jahren zurückgehen könnte?



QUELLE: BÖRSIANER