

JURISTEN IM BERUFLICHEN ALLTAG (1/2)

Eine Analyse von Holger Rother

Einstiegsgehälter für Juristen

Es gibt wohl nur wenige Branchen, in denen die Einstiegsgehälter so auseinander klaffen wie bei den Rechtsanwälten. Zugegebenermaßen gibt es auch während der Ausbildung viele zusätzlichen Möglichkeiten, sich für den Einstieg zu rüsten. Neben guten Examennoten, die die Verdienstmöglichkeiten maßgeblich mit beeinflussen – und oftmals fast ein ganzes Berufsleben – sind internationale Erfahrungen, Praktika oder Referendariatsstationen genauso wichtig wie Zusatzqualifikationen in Form von Promotion, ein im Ausland erworbener LL.M. oder Fachanwaltskurse. Es versteht sich fast von selbst, dass in den großen Kanzleien auch sehr gute Englischkenntnisse erforderlich sind. In dieser Weise gerüstet stehen den jungen Rechtsanwälten Einstiegsmöglichkeiten in Unternehmen und Kanzleien offen. Die Einstiegsgehälter von frisch gekürten Juristen (Firstyears) in Kanzleien steigen mit jeder wirtschaftlichen Welle immer weiter nach oben und haben für verschiedene Kanzleien schon lange die 100.000 Euro-Marke überschritten. Dabei gilt zu beachten, dass erstens nur ein kleiner Bruchteil von unter 10 % aller jährlich auf den Markt drängender Rechtsanwälte in dieser Oberliga (der 2 x vb-Examina) mitspielen und zweitens diese Rechtsanwälte nicht selten mit 80 und mehr Wochenstunden nach Hause gehen und das Wort Work-Life-Balance bei ihnen eine besondere Bedeutung hat. Des einen Freud ist des anderen Leid. Unter dieser Entwick-



lung leiden alle Kanzleien, die diese Einkommensschraube nicht mitgestalten (und für Juristen eher übliche 60.000 bis 85.000 Euro Einstiegsgehälter zahlen), Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften sowie die gesamte Wirtschaft, die junge, qualifizierte Rechtsanwälte suchen und oftmals nur 35.000 bis 50.000 Euro zahlen. Wohl den Juristen, die sich nicht zu schnell von diesen Gehältern verleiten lassen.

Stellung der Rechtsanwälte im Unternehmen – Ein Berufsweig im Wandel

Galten früher noch die Juristen der Rechtsabteilung als ewige Bedenkenräger oder Bremsen jeglicher neuer Ideen, so haben sich diese Abteilung oder deren treibenden Kräfte in der Vergangenheit stark geändert. Es kommen viele Entwicklungen zusammen. Zum Einen wollen viele Unternehmen den stetig wachsenden Honorarsätzen der Großkanzleien eigenständig arbeitende Abteilungen gegenüber stellen, zum Anderen haben sich viele Inhouse-Lawyer zu selbstbewussten Entscheidern entwickelt, die Prozesse nicht nur an Externe delegieren sondern eigenverantwortlich voran treiben wollen. Diese Entwicklung erfordert zunehmend exzellent ausgebildete, international arbeitende Juristen, die kreative Lösungen anstreben. Und nur diese gerüsteten Rechtsabteilungen werden zukünftig Bestand haben und für ausgezeichnete Rechtsanwälte der großen Kanzleien eine echte Alternative bilden.

Fortsetzung in der nächsten Ausgabe von PERSONALintern.info

Der Autor ist Gründer und Inhaber des Beratungsunternehmens HR Executive Search (Frankfurt am Main).

JURISTEN IM BERUFLICHEN ALLTAG (2/2)

Eine Analyse von Holger Rother

Wechsel von Juristen in Unternehmen

In unzähligen Interviews kann ich feststellen, dass es bei den Juristen in Kanzleien nach ca. 3 – 6 Jahren eine Phase der Ernüchterung gibt. Unterschiedliche Rechtsbereiche, besonders die Transaktions-/M&A-Einheiten sind sehr hohen zeitlichen Spitzenbelastungen von 80 Stunden pro Woche und mehr ausgesetzt. Daneben beschweren sich viele Rechtsanwältinnen über die vorherrschende Kultur und beanstanden eine mangelnde Wertschätzung. Viele Rechtsanwältinnen träumen deshalb von einem vermeintlich ruhigeren Job als Inhouse-Lawyer. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwältinnen drücken auf den Markt der Syndicusanwältinnen, kommen mit sehr guten Vorbildungen, zumeist guten Englischkenntnissen aber auch mit sehr hohen Gehaltserwartungen. Damit diese Schere nicht zu weit auseinander klafft, sollte der Wechsel aus einer Kanzlei in die Rechtsabteilung eines Unternehmens nicht zu weit nach hinten geschoben werden. Sicherlich wird Mann und Frau aber Einschnitte im Jahresgehalt hinnehmen müssen. Die Personalleiter der aufnehmenden Unternehmen sind also gut beraten, wenn sie das ausgeglichene Privatleben ebenso betonen wie die selbständige Arbeit der Rechtsabteilung. Rechtsabteilungen, die nur Mittler zwischen der Unternehmensführung und den externen Rechtsanwälten sind, bieten keine dauerhafte Alternative für den selbstbewussten Rechtsanwalt in der Kanzlei.

Bei dem Wechsel aus den Unternehmen in die Kanzlei ist bei den aufnehmenden Kanzleien eine zunehmende Vorsicht festzustellen. Hat der Rechtsanwalt erst mal die 40 Jahr

überschritten konkurriert er zwangsläufig mit den gestandenen Equity Partnern, die schon einen eigenen Business-Case haben und zumeist ein Team auslasten können. „Das Risiko sollte“ so ein Partner einer aufnehmenden Kanzlei bei den Vertragsverhandlungen „im zweiten Jahr gegen Null gehen“, soll heißen: bis dahin sollten sich die Quereinsteiger selber tragen.

Besonderheiten bei der Rekrutierung von Juristen für Kanzleien oder Unternehmen

Unternehmen wie Kanzleien buhlen um die Gunst der guten, möglichst international erfahrenen Rechtsanwälte. Und dennoch gibt es einen großen Unterschied in den unterschiedlichen Charakteren der jungen Juristen, die mit sehr stark variierenden Ansprüchen starten wollen. Neben den Gehältern spielen verschiedene Faktoren für Juristen ein entscheidendes Auswahlkriterium. Jungjuristen, die in Kanzleien starten, achten zunehmend auf die Wcrk-Life-Balance, in Form von konkreten Wcchenarbeitszeiten oder, wie bei Mayer Brown, mit besonderen Urlaubsmodellen (mit bis zu 50 Tagen Urlaub). Erst anschließend steht die Frage nach der Perspektive im Raum, die freilich, mit einem Vorlauf von nicht selten 7-10 Jahren, nur schwerlich und nie mit hoher Wahrscheinlichkeit getroffen werden kann. Im Umfeld von Inhouse-Juristen spielen eher die Marke, der Brand, des Unternehmens eine starke Rolle, gemeinsam mit den Freiheits- und Gestaltungsräumen der Rechtsabteilungen. Werden nur Aufgaben delegiert oder kann die Abteilung schon

im Vorfeld mitgestalten.

Teil 1 dieses Beitrages siehe PERSONALintern, Ausgabe 08/2013.

Der Autor ist Gründer und Inhaber des Beratungsunternehmens HR Executive Search (Frankfurt am Main).

