

NJW-Stellenmarkt

Die Jobbörse für Juristen – www.beck-stellenmarkt.de

Aktuelle Entwicklungen am juristischen Arbeitsmarkt

von Stefanie Schauer, Legal People

Entwicklungsmöglichkeiten, Gehaltsentwicklung, Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie – das sind die Themen, die Juristen auch im Frühjahr dieses Jahres umtreiben.

Wie entwickelt sich der Markt und wo stehe ich? Hierauf soll im Folgenden eine Antwort gegeben werden.

1. Krise? Welche Krise?

Ein Partner einer bekannten deutschen Wirtschaftskanzlei verstieg sich vor kurzem zu der Aussage, dass die allgemeine Wirtschaftskrise Anwaltskanzleien, aber auch Rechtsabteilungen von Unternehmen, nicht erreicht hätte. Allenfalls transaktionsgetriebene Kanzleien seien von der Wirtschaftskrise in Mitleidenschaft gezogen worden. Und was für anglo-amerikanische Kanzleien und Unternehmen gelte, so dieser Partner weiter, sei nicht ohne Weiteres auf deutsche Kanzleien übertragbar; im Gegenteil, diese hätten von der gewachsenen Streitlust ihrer Mandanten in nahezu allen Praxisbereichen profitiert. Ob dieser Partner Recht hat oder nicht, wird man erst sagen können, wenn die endgültigen Zahlen der Kanzleien für 2009 – soweit sie denn veröffentlicht werden – vorliegen.

Fakt ist jedenfalls, dass der juristische Arbeitsmarkt, und zwar sowohl für Anwälte wie für Syndici, seit September letzten Jahres wieder langsam anzieht, und dies mittlerweile kontinuierlich. Es wird also wieder eingestellt. Fakt ist auch, dass derzeit nicht nur die im letzten Jahr besonders fragten Arbeits- und Insolvenzrechtler von dieser Entwicklung profitieren, sondern auch Juristen aus anderen Rechtsbereichen: Ist bei Unternehmen nach wie vor eher der Generalist gefragt, so geht bei den Kanzleien der Trend zur Verstärkung mit möglichst berufserfahrenen Spezialisten, sei es im „grünen“ Bereich, sei es im Bank- und Kapitalmarktrecht oder im Bereich des Bau- und Vergaberechts. Aber auch von den größeren Kanzleien gern etwas vernachlässigte Spezialbereiche wie etwa das Lebensmittelrecht, das Familien- und Erbrecht (z. B. bei Unternehmensnachfolgen) oder etwa das Steuer- und Strafrecht legen weiter zu. Hier können sog. Boutiquekanzleien ihre Expertise unter Beweis stellen, und dies zu Stundensätzen, die wesentlich günstiger als die größerer Kanzleien sind.

Bei Unternehmen zeigt sich zum einen, dass die Rechtsabteilungen wieder mehr juristische Arbeit „inhouse“ verrichten, also weniger Aufträge an externe Kanzleien erteilen – ein vor kurzem erfolgter Fall mit der Rechnungsstellung von zehn Partnerstunden für einen Kostenfestsetzungsbeschluss mag diese Tendenz verstärken; zum anderen, dass die Aufgaben der Rechtsabteilungen vielfältiger und komplexer geworden sind, was wiederum mit der fortschreitenden Internationalisierung auch kleinerer, mittelständischer Unternehmen und mit neu hinzugekommenen Aufgaben wie etwa der Compliance, die gerne bei Rechtsabteilungen angesiedelt wird, zusammenhängt.

2. Einstiegsgehälter

Die eben skizzierten Entwicklungen spiegeln sich auch in den Gehältern wider. Betrachtet man zunächst die Kanzleien, so sind die Gehaltsunterschiede riesig: Steigt ein frischgebackener Anwalt heute bei kleineren Kanzleien oft mit einem Jahresbruttogehalt von € 38.000 bis 45.000 ein, so sind es in den TOP 20-Kanzleien in der Regel € 85.000 bis 110.000, inkl. Bonus. Es versteht sich von selbst, dass in diesen letztgenannten Kanzleien zwei vollbefriedigende Examina, ein Dokortitel und/oder im Ausland erworbener LL.M. samt entsprechender Fremdsprachenkenntnisse *conditio sine qua non* für eine Einstellung sind. Generell gilt: Je besser die Noten, desto besser das (Einstiegs-)Gehalt. Und: Die anglo-amerikanischen Kanzleien stehen hier bei den Gehältern an der Spitze. Bei den Boutiquen liegen die Einstiegsgehälter in der Regel zwischen € 60.000

und 70.000, meist ohne irgendwelche Boni, wobei es hier je nach Stadt und Region Unterschiede gibt. Insgesamt liegen die Einstiegsgehälter derzeit 10–15 % unter den in den Boomjahren 2005–2008 gezahlten Gehältern.

In Unternehmen hängt das Einstiegsgehalt entscheidend von der Größe ab: DAX-Unternehmen mit größeren Rechtsabteilungen wie Siemens oder BMW zahlen derzeit je nach Zusatzqualifikation € 80.000 bis 85.000 – zweimal „vb“, Dr. iur. bzw. LL.M. sind auch hier fast obligatorisch. Bei Mittelständlern, wo die Rechtsabteilung nur aus ein bis drei Juristen besteht, muss sich der angehende Jurist mit € 48.000 bis 60.000 zufrieden geben. Man darf dabei aber nicht vergessen, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern oft zusätzlich zahlreiche Sozialleistungen offerieren, welche neben einer 40-Wochenstunden-Regelarbeitszeit für manchen Bewerber den Ausschlag für einen Einstieg geben.

3. Gehaltsentwicklungen

Noch viel spannender ist aber die Frage, wie sich die Gehälter im Laufe der Jahre entwickeln. Bei Kanzleien geht damit die Frage der Chancen auf eine spätere Partnerschaft einher. Hier hat sich nicht viel geändert: Während die Gehälter in den TOP 20-Kanzleien im 2. bis 6. Berufsjahr in der Regel stufenweise steigen, gibt es in Boutiquen oder kleineren Kanzleien solche Entwicklungen meist nicht. Gleiches gilt übrigens auch für die Rechtsabteilungen von Unternehmen, bei denen im Laufe der Jahre neben einem „Inflationsausgleich“ eine Bonuskomponente zum Gehalt hinzukommt. Dafür ist die Chance, in den Boutiquen und kleineren Einheiten einmal (Junior-)Partner zu werden, viel höher. Spätestens nach sechs oder sieben Jahren stellt sich aber auch in den größeren Kanzleien die Frage nach dem Schritt Richtung Partnerschaft. Die Gehälter dieser „Senior“, „Principal“ oder „Managing“ Associates liegen dann oft schon bei € 140.000 bis € 200.000, was in der Regel einen Bonus oder eine Umsatzbeteiligung beinhaltet. Danach gilt: Ob Junior-, Salary- oder Lockstep- oder Equitypartner, es zählen allein Umsatz, Umsatz, Umsatz. Und wer die Umsatzvorgaben verfehlt, fliegt eben auch mal wieder raus, wird sogar „de-equitised“, wie im vergangenen Jahr auch in Deutschland geschehen. Leiter von Rechtsabteilungen erreichen dagegen irgendwann eine Gehaltsobergrenze, die sie nur noch dann durchstoßen können, wenn sie ins Management oder in den Vorstand wechseln. Der variable Gehaltsbestandteil liegt dann oft bei über 50 %; Aktienoptionen stellen bei börsennotierten Unternehmen eine zusätzliche Gehaltskomponente dar.

4. Work-Life-Balance

Die Arbeitsbelastung bei den Kanzleien ist bekanntlich nach wie vor hoch; die in den Rechtsabteilungen vieler Unternehmen aber nicht minder. 40-Stunden-Wochen sind auch hier mittlerweile eher die Ausnahme. Gerade deshalb fördern einige Unternehmen mittlerweile außerbetriebliche Aktivitäten ihrer Mitarbeiter, z. B. mittels einer Jahreskarte für das Fitnessstudio. Kanzleien versuchen zunehmend durch sog. *Social Activities* wie das gemeinsame Skiwochenende in Kitzbühel nicht nur den Zusammenhalt der „Truppe“, sondern auch die sportlichen Ambitionen ihrer Mitarbeiter zu befriedigen. Viel wichtiger sind aber ein eigener Betriebshort oder -kindergarten, wo berufstätige Eltern ihre Kinder in Obhut geben können. Flexible Arbeitszeitmodelle, z. B. Teilzeit- und Heimarbeitstätigkeiten, sind derzeit sehr gefragt, insbesondere bei Kanzleien, auch wenn sie hier in der Praxis nur schwer umsetzbar sind. Für manchen Juristen zählen solche Parameter bei der Arbeitsplatzwahl mittlerweile mehr als das Gehalt.