



DR. BERNHARD LABUDEK

Dr. jur. Bernhard Labudek ist Gründer und Geschäftsführer der auf Juristen spezialisierten Personalberatung INTERNEXUS GmbH. Er verfügt über umfassende Erfahrung als Rechtsanwalt und Führungskraft großer Dienstleistungsunternehmen. Darüber hinaus war er viele Jahre Vorstand und Aufsichtsrat in international tätigen Organisationen.

 www.internexus.de

DER WIND WIRD SCHÄRFER –

KLEINE BIS MITTELGROßE KANZLEIEN WERDEN UM NACHWUCHS KÄMPFEN

1. DIE TATSACHEN

Mittlerweile schließen in Deutschland jährlich weniger als 7.500 junge Volljuristen ihre Ausbildung ab. Um die Jahrtausendwende waren es ca. dreitausend Personen mehr (Quelle: Absolventenzahlen des Bundesamts für Justiz). Der langfristige Trend ist eindeutig: Die Zahl ausgebildeter Volljuristen nimmt kontinuierlich ab. In den zehn Jahren zwischen 2006 und 2015 wurden durchschnittlich 20 Prozent weniger Juristen mit Zweitem Staatsexamen ausgebildet als in den zehn Jahren davor. Das verändert den juristischen Arbeitsmarkt. Die Suche der Kanzleien nach geeignetem Nachwuchs wird schwieriger. Das ist an zahlreichen Symptomen erkennbar:

Seit Jahren schrauben internationale Großkanzleien, vor allem aus dem anglo-amerikanischen Kulturraum, die Einstiegsgehälter für junge Anwälte immer weiter nach oben.

Mit großem Aufwand positionieren sich mittlerweile viele Großkanzleien auf dem

Bewerbermarkt als Marke. Das zeigt ein Blick auf die Anzeigenseiten der Fachzeitschriften oder die beeindruckende Präsenz bei verschiedenen Veranstaltungen für Berufsanfänger:

2. DAS PROBLEM

Diese Entwicklungen stellen kleine und mittlere Kanzleien vor wachsende Probleme. Nicht nur die Internationalität, die Gehälter und die klingenden Mandantennamen internationaler Großkanzleien wirken auf junge Bewerber attraktiv. Der kostspielige Aufwand um die besten Köpfe scheint für die kleinere Konkurrenz unmöglich. Verlieren also diese Kanzleien den Kampf um Talente mit fatalen strategischen Konsequenzen? Das muss nicht so sein.

3. WAS IST ZU TUN?

Kleine und mittlere Kanzleien können dem juristischen Nachwuchs durchaus überzeugende Vorteile bieten. Hier sind einige der wichtigsten:

Die größere fachliche Beweglichkeit

Kleinere und mittlere Kanzleien haben zwangsläufig ein breites, abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld, sowohl im Hinblick auf die fachlichen Inhalte als auch bei der Art der Mandanten. Die Spezialisierung der „practice groups“, die man in Großkanzleien vorfindet, wird nach einigen Jahren häufig als enges Korsett empfunden. Im schlimmsten Fall ist sie eine Karrierebremse.

Überschaubare Strukturen und kurze Entscheidungswege

Auch wenn in den Teams internationaler Großkanzleien eine positive Teamkultur herrscht, so wird doch häufig von Kandidaten beklagt, ihnen fehle der Einblick und Überblick über das große Ganze. Junge Berufsträger wollen lieber auf der Brücke stehen, sei es auch nur als Zuschauer, statt nur im Maschinenraum zu schuften.

Unternehmer sind gesucht

Von Kanzleien aller Größen ist zu hören, unter jungen Juristen sinke die Bereitschaft, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen, weshalb Partnerschaftspositionen immer schwerer zu besetzen seien. Die absolute Zahl der „Unternehmertypen“ unter dem Nachwuchs wird mit den schrumpfenden Absolventenzahlen ebenso geringer. Aber auch hier bietet sich für kleinere Kanzleien eine Chance, wenn sie sich entsprechend ausrichten. Gerade sie können glaubwürdig Partnerperspektiven anbieten. Dies macht sie attraktiv – wenn die Perspektiven ernst gemeint sind.

WEBINAR-TIPP

„Kanzleigründung leicht gemacht“

- ▶ Dienstag 16.10.2018, 10:00 – 11:00 Uhr
Referentin: Rechtsanwältin und Coach
Dr. Geertje Tutschka
- ▶ Jetzt buchen: www.anwaltswebinare.de

Freizeit und Gehälter – es zählt das Gesamtpaket

Das etwas abgegriffene Wort von der Work-Life-Balance hat nach wie vor einen relevanten Kern: Geld allein macht nicht glücklich. Junge Juristen sind sehr wohl leistungsorientiert. Aber die Leidenschaft hat Grenzen und es scheint, dass diese heutzutage schneller erreicht sind. Auch hier können kleine Kanzleien punkten. Immer wieder ist zu hören, es komme „auf das Gesamtpaket“ an. Mehr Autonomie bei Arbeitszeit und -inhalten, spürbare Mitwirkungsmöglichkeiten und verlässliche Perspektiven können ein geringeres Gehalt ausgleichen.

Es gilt, sich auf diese Stärken zu konzentrieren, sie glaubwürdig herauszuarbeiten und überzeugend darzustellen. Das Vertrauen potentieller Bewerber muss erobert werden. Dafür kann durchaus externe Unterstützung in Anspruch genommen werden. Niemand kann alles gleich gut.

FAZIT: BEWUSSTE POSITIONIERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Beim Auftritt auf dem Arbeitsmarkt um die besten juristischen Talente gilt für kleine und mittlere Kanzleien das Gleiche wie in jeder anderen Marktsituation oder bei der Mandantenakquise: Die eigenen, durchaus vorhandenen Stärken müssen erkannt werden. Sie sind zu entwickeln, permanent zu verbessern und professionell zu vermitteln.

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Bernhard Labudek