

Recruiting

Was funktioniert,
was muss sich
ändern?



RECHT & GESETZ

Arbeitszeitrecht fordert
Kanzleien heraus

SEITE 232



KANZLEI & PRAXIS

Mehr Videoverhandlungen
vor den Zivilgerichten

SEITE 246

Start

- 197 KOMMENTAR**
Es geht nicht nur um Recruiting!
RA Martin Schafhausen

Schwerpunkt

- 202 EMPIRISCHE HINTERGRÜNDE**
Recruitment in Zeiten sinkender Anwaltszahlen
Prof. Dr. Matthias Kilian
- 204 JUNGANWÄLT:INNEN**
Jenseits des Geldes – was beim Recruitment sonst noch wichtig ist
Prof. Dr. Matthias Kilian
- 206 INTERNATIONALE WETTBEWERBER**
Der deutsche Rechtsmarkt und sein Nachwuchsproblem
Marcus Jung, Journalist, FAZ
- 208 DAS PERFEKTE KANZLEI-TEAM**
Der Blick der Fachangestellten
Ronja Tietje
- 209 DAS PERFEKTE KANZLEI-TEAM**
Der Blick des Rechtsanwalts
RA Chan-jo Jun
- 210 RECRUITING IM NETZ**
Wandel des Recruitments in der digitalen Ära
Ass. jur. Nora Zunker
- 212 WAS FUNKTIONIERT?**
Erfolgreiche Nachwuchsgewinnung
RA Dr. Rainer Eckert
- 216 NEUE ANWALTSWELT**
Miteinander statt übereinander reden
Ass. jur. Selina Adelberger, DAV, Berlin
- 218 PERSPEKTIVE ANWALTSCHAFT**
Wie schauen Studierende auf den Anwaltsberuf?
- 220 JURISTENAUSBILDUNG**
Fachkräftemangel vorprogrammiert
Sophie Dahmen, Lars Nielsen, Jasmin Stolzenburg
- 222 STÖRGEFÜHLE**
Der Weg zum Anwaltsberuf
Judith Schlegel, Quint Aly

Recht & Gesetz

- 228 BERICHT AUS BERLIN**
Das Versprechen des Völkerrechts mit Leben füllen
Dr. Helene Bubrowski, Stv. Chefredakteurin Table.Briefings
- 229 GASTKOMMENTAR**
Richterwahl BVerfG: Auch Zwei-Drittel-Quorum absichern!
Dr. Wolfgang Janisch, Journalist, Süddeutsche Zeitung
- 230 BERICHT AUS KARLSRUHE**
Klares Bekenntnis zur Rechtsstaatlichkeit
Hendrik Kafsack, Journalist, FAZ
- 235 RECHTSPOLITISCHE ERFOLGE DES DAV**

Kanzlei & Praxis

- 248 VIDEOVERHANDLUNGEN**
Eine Plattform schafft Transparenz
Prof. Dr. Simon J. Heetkamp, Dr. Christian Schlicht, Mathias Schuh
- 250 SINGULARZULASSUNG BEIM BGH**
Pro & Contra
RA Dr. Philipp Heinrichs, Prof. Dr. Christian Wolf
- 251 VOLLMACHTEN, FRISTEN UND CO.**
beA und Formfragen im Arbeitsrecht
RAin Dr. Kathrin Schulze Zumkley
- 252 PERSÖNLICHKEITSRECHTE**
Beschlagnahme und Auswertung von Handys, Laptops & Co.
RA Prof. Dr. Christoph Knauer und RAin Dr. Anja Schmorl
- 255 HAFTPFLICHTFRAGEN**
Testamente vollstrecken ohne Schrecken
Syndikus-RAin Sabrina Schardt, Allianz Versicherungs-AG
- 259 ANWÄLTE FRAGEN NACH ETHIK**
Der Klassiker: Die Umgehung
RA und Notar Christian Brunssen

Markt & Chancen

- 262 74. DEUTSCHER JURISTENTAG**
Effektive Zivilrechtsdurchsetzung
RA Dr. Luidger Röckrath, LL.M.
- 268 HELLO DIGITAL WORLD!**
Festvortrag auf dem DAT 2024
Prof. Dr. Marie Herberger, LL.M.
- 270 SOLDAN INSTITUT**
Was darf man von Assessoren erwarten?
Prof. Dr. Matthias Kilian


Netzwerk & Verein

- 274 DEUTSCHER ANWALTSTAG 2024**
Foto-Impressionen
- 276 RECHTSSTAAT IM FOKUS**
Tätigkeitsbericht 2023/2024
RAin Dr. Sylvia Ruge, HGF DAV, Berlin
- 277 20 JAHRE AG ANWÄLTINNEN**
Viel erreicht, viel zu tun
RAin und Notarin Silvia C. Groppler
- 278 GLEICHBERECHTIGUNG**
DAV-Genderbericht
RAin Tanja Brexl, DAV Berlin
- 278 MENTORING**
Ein Wegweiser für junge Jurist:innen
RA Dr. Rainer Eckert
- 193 EDITORIAL**
- 236 RECHT LITERARISCH**
- 237 RECHTSPRECHUNG**
- 280 PRESSESCHAU**
- 282 NACHRUF**
- 282 IMPRESSUM**
- 283 STELLENMARKT**
- 286 SEMINARKALENDER**
- 288 ANWALTSBLA**



Das Heft mit allen Online-Aufsätzen gibt es in der Anwaltsblatt-App (im App-Store, bei Google-Play und unter www.anwaltsblatt.de/de/apps)

**Gemeinsam.
Einzigartig.
Sicher.**

 Rechtsanwälte → Vermögensschaden-Haftpflicht

Eine starke Kooperation: In enger Partnerschaft engagiert sich HDI gemeinsam mit dem DAV für die Anwaltschaft. Dafür haben wir gemeinsam für Sie ein spezielles Versicherungskonzept entwickelt.

Lesen Sie mehr auf Seite 196!



Recruitment in Zeiten sinkender Anwaltszahlen

Zwischen 2017 und 2024 hat die Anwaltschaft 15.000 und damit zehn Prozent ihrer in Kanzlei tätigen Berufsträger verloren. Recruitment ist für viele unternehmerisch tätige Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ein großes Problem geworden, das auf den wirtschaftlichen Erfolg und die Perspektiven ihres anwaltlichen Unternehmens ausstrahlt. Woher rühren diese Probleme?

TEXT PROF. DR. MATTHIAS KILIAN

I. Anstellung – Standardweg in die Anwaltschaft

Anders als noch vor 20 oder 30 Jahren führt der Weg junger Rechtsassessoren in die Anwaltschaft heutzutage in neun von zehn Fällen über eine angestellte Tätigkeit. Der angestellte Rechtsanwalt, dessen abhängige Beschäftigung lange Zeit als unvereinbar mit dem Wesen des Freiberuflers angesehen wurde, ist unter Junganwälten mittlerweile die Regel, nicht mehr die Ausnahme. Der Rechtsdienstleistungsmarkt hat sich gewandelt. Echte Kanzlei-neugründungen gibt es kaum noch, die Zahl der am Markt tätigen Anwaltsunternehmen ist mittlerweile rückläufig. Mandatsgeschäft konzentriert sich in weniger, dafür in größeren Kanzleien: Nicht nur die Zahl niedergelassener Anwälte, auch die Zahl umsatzsteuerpflichtiger Rechtsanwaltskanzleien nimmt ab – sie ist im Zehnjahreszeitraum bis 2022 um rund 12 Prozent zurückgegangen.¹ In vielen Kanzleien beruht das Geschäftsmodell mittlerweile in starkem Maße auf der Beschäftigung angestellter Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Dies ist keineswegs ein Phänomen nur des „Big Law“: 40 Prozent der angestellten Junganwälte arbeiten in Kanzleien einer Größe von maximal zehn Berufsträgern.²

II. Geringeres Interesse am Unternehmertum

Den Absolventen der juristischen Ausbildung kommt diese Entwicklung durchaus entgegen: Die Bereitschaft (oder auch Notwendigkeit), unmittelbar mit Berufseinstieg eine eigene Kanzlei zu gründen, die es in der Vergangenheit durchaus noch gab, ist nahezu vollständig verschwunden. Von den jungen Rechtsanwältin-



Prof. Dr. Matthias Kilian,
Direktor des Soldan Instituts
sowie des Instituts für Anwaltsrecht
der Universität zu Köln

nen und Rechtsanwälten der Zulassungsjahrgänge 2015-2021 waren im Jahr 2024 gerade einmal zehn Prozent unternehmerisch tätig, das heißt Kanzleigründer oder Partner einer vor ihrem Berufseinstieg bereits bestehenden Kanzlei.³ Die Neigung, zumindest nach einigen Jahren des Sammelns von Berufserfahrung in Anstellung in das Unternehmertum zu wechseln, „Partner“ zu werden oder eine eigene Kanzlei zu gründen, ist in Zeiten geänderter Prioritäten von Angehörigen der Generationen Y und Z deutlich schwächer ausgeprägt als in früheren Anwaltsgenerationen. Befragt nach ihren beruflichen Plänen, geben nur 43 Prozent der angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte mit einer Berufserfahrung von zwei bis neun Jahren an, den Anwaltsberuf perspektivisch in unternehmerischer Verantwortung ausüben zu wollen.⁴ Die

Mehrheit der jungen Anwaltschaft will ihr Geld abhängig beschäftigt verdienen – sei es in einer Kanzlei, in einem Unternehmen, bei einem Verband oder außerhalb der Anwaltschaft im Staatsdienst. Dieses Bild unterscheidet sich grundlegend von den Befunden, die vergleichbare Studien mit jungen Anwälten zutage gefördert haben, die in den 1980er, 1990er, ja auch noch in den 2000er Jahren durchgeführt worden sind.⁵

III. Schrumpfender Absolventenpool

Man könnte also meinen, dass in einer Welt, in der die Anstellung für viele Absolventen das Ideal ist, die Ausgangsvoraussetzungen für ein erfolgreiches Recruitment an sich günstig sind. Gleichwohl: Wer mit Personalverantwortlichen in Kanzleien spricht, wird immer wieder hören, wie schwierig es ist, Absolventen und Junganwälte zu rekrutieren. Überraschend ist dies bei einem Blick auf die relevanten Statistiken nicht: Die Zahl der Absolventen der volljuristischen Ausbildung ist seit der Jahrtausendwende stark rückläufig. Während zu Beginn der sogenannten „Nullerjahre“ dem Markt pro Jahr noch annähernd 10.000 neue Assessorin-

1 Kilian/Lieb, Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2023/24, Baden-Baden 2024, Tab. 4.1.1.

2 Ergebnisse der Befragung von 2.800 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten der Zulassungsjahrgänge 2015 bis 2021 zum Jahreswechsel 2023/24 durch das Soldan Institut („Soldan-Studie Junge Anwälte“).

3 Soldan-Studie Junge Anwälte.

4 Soldan-Studie Junge Anwälte.

5 Hommerich, Anwaltschaft unter Expansionsdruck, 1988; ders., Der Einstieg in den Anwaltsberuf, 2001, ders./Kilian, Die Berufssituation junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, 2006; Kilian, Die junge Anwaltschaft, 2012.

nen und Assessoren zur Verfügung standen, waren es in den letzten zehn Jahren nur noch zwischen 6.300 und 6.900.⁶ Der zugleich stark gestiegene Ersatzbedarf – bis 2015 lag die Zahl der jährlich im Alter ab 60 Jahren aus der Anwaltschaft ausscheidenden Berufsträger bei unter 1.000, im Jahr 2023 waren es bereits 2.575⁷ – hat den Kampf der Arbeitgeber um den Nachwuchs deutlich angefacht. Mittlerweile weisen Anwaltsjahrgänge der unter Vierzigjährigen nur noch eine Stärke von maximal 2.500 Berufsträgern auf – die Jahrgänge der 50- bis 60-jährigen Rechtsanwältinnen sind mit über 4.000 merklich stärker besetzt (auch wenn in dieser Zahl zu einem geringen Anteil noch sogenannte Alt-Syndizi ohne niedergelassene Berufsausübung enthalten sind). Es gibt also weniger Absolventen, die man als Arbeitgeber für sich gewinnen kann.

IV. Verschärfter Arbeitgeberwettbewerb

Es gibt aber nicht nur weniger Absolventen – es kommen von diesen anteilig auch weniger in der Anwaltschaft an. Wer vor 20 oder 30 Jahren die Ausbildung durchlaufen hat, dem werden noch Weisheiten erinnerlich sein wie jene, dass 75 bis 80 Prozent aller Assessoren Rechtsanwalt werden. Bei über 6.000 Absolventen einerseits und Anwaltsjahrgängen einer Stärke von unter 3.000 andererseits bedarf es keiner fortgeschrittenen Mathematikfähigkeiten, um zu erkennen, dass diese Zeiten (wenn es sie jemals gab) lange der Vergangenheit angehören. Tatsächlich sind von 100 Absolventen eines Assessorjahrgangs in den letzten Jahren nur noch rund 60 Rechtsanwalt geworden. Die geringere Zahl der Absolventen eröffnet alternative Karriereoptionen, die zu Zeiten der vielzitierten Juristenschwemme verschlossen waren: Um weiterhin ausreichend Assessoren für Justiz und öffentliche Verwaltung zu gewinnen, hat der Staat als Arbeitgeber die Notenanforderungen zum Teil massiv abgesenkt. Im Verbund mit dem seit längerem im Durchschnitt besser werdenden Noten in der Ersten Juristischen Prüfung und im Zweiten Staatsexamen⁸ bedeutet dies, dass in der Gegenwart deutlich mehr als die Hälfte aller Assessoren über die „Staatsnote“ verfügt und in den Staatsdienst gehen könnte – so wächst denn auch die Zahl der Richter und Staatsanwälte weiterhin. Im Wettbewerb mit konkurrierenden Arbeitgebern kann die Anwaltschaft nur eingeschränkt mit höheren Gehältern locken – wenn gleich medienwirksam in regelmäßigen Abständen über immer neue Spitzenwerte bei den Einstiegsgehältern von Junganwälten berichtet wird, ist die Realität eine

6.500

Assessoren stehen dem Markt jährlich nur noch zur Verfügung.

2.500

Zahl der 2023 ab 60 Jahren ausgeschiedenen Berufsträger

60%

eines Assessorjahrgangs kommen in der Anwaltschaft an

>50%

der Assessoren verfügen über die „Staatsnote“

1.500

Anwältinnen unter 40 Jahren geben jährlich ihre Zulassung zurück

60%

Frauenanteil bei Zulassungsverzichten junger Berufsträger

andere: Das durchschnittliche Einstiegsgehalt eines angestellten Rechtsanwalts lag zwischen 2015 und 2021 bei knapp über 60.000 EUR⁹.

V. Massiver „brain drain“ in Kanzleien

Eine Anwaltsquote von rund 60 Prozent bei über 6.000 Absolventen und gleichwohl Anwaltsjahrgänge von nur 2.500 niedergelassenen Berufsträgern – wie passt das zusammen? Hinter diesen Zahlen verbergen sich zwei Probleme für die Anwaltschaft, die bei nüchterner Betrachtung noch schwerer wiegen als die rückläufigen Absolventenzahlen. Kanzleien verlieren binnen weniger Jahre eine große Zahl Anwältinnen, die sich beim Berufseinstieg für die niedergelassene Anwaltschaft begeistert haben, ihr aber rasch wieder den Rücken kehren. Der erste Grund: 4.000 bis 4.800 neu zugelassene Anwältinnen unter 40 Jahren standen in den letzten Jahren stets 1.400 bis 1.600 Rechtsanwältinnen dieser Alterskohorte gegenüber, die ihre Zulassung zurückgaben.¹⁰ Wohin sie gehen, weiß man nicht – häufig wird ihr Ziel aber der öffentliche Dienst sein, denn unter den Junganwälten, die die Anwaltschaft verlassen, haben Frauen einen Anteil von fast 60 Prozent. Der zweite Grund: Eine ausgeprägte Binnenwanderung von Rechtsanwältinnen Mitte 30 bis Mitte 40 aus der niedergelassenen Rechtsanwaltschaft in die Syndikusanwaltschaft. Ein Streiflicht, das dies belegt: In der Kammer mit dem höchsten Anteil an Syndikusrechtsanwältinnen unter den anwaltlichen Mitgliedern (22 Prozent) sind nicht weniger als 50 Prozent der 40-jährigen Kammermitglieder Syndikusrechtsanwältinnen. Die niedergelassene Anwaltschaft verliert also massiv junge angestellte Rechtsanwältinnen an öffentliche Arbeitgeber, die Wirtschaft und an Verbände. Fast noch wichtiger als Recruitment ist für Kanzleien daher effektives Retentionsmanagement – wer mühsam gewonnene Mitarbeiter hält, kann aufwändiges und kostspieliges Recruitment minimieren.¹¹

Feedback an anwaltsblatt@anwaltverein.de

⁶ Der Blick in die Ausbildungsstatistiken des BMJ (dokumentiert bei *Kilian/Lieb*, aaO, Tab. 6.2.3) kann hier in die Irre führen: Diese weisen nicht Absolventen, sondern bestandene Prüfungen aus. Rund 20 Prozent der bestandenen Prüfungen im 2. Staatsexamen sind (anders als noch vor 20 oder 25 Jahren) solche von Notenverbessernern.

⁷ *Kilian/Lieb*, aaO, Tab. 1.6.2.

⁸ Vgl. *Kilian/Lieb*, aaO, Tab. 6.1.17 und 6.2.4.

⁹ Soldan-Studie Junge Anwältinnen.

¹⁰ *Kilian/Lieb*, aaO, Tab. 1.5.3 und 1.6.2.

¹¹ Hierzu bereits ausführlicher *Kilian*, AnwBl 2024, 76f.

Jenseits des Geldes – was beim Recruitment sonst noch wichtig ist

Auch wenn viel über Geld gesprochen wird – für Junganwälte als Arbeitnehmer sind beim Berufseinstieg neben der Gehaltsfrage zahlreiche weitere Kriterien von Bedeutung – manche etwas mehr, andere weniger. Das Soldan Institut berichtet aus seiner Forschung zu diesem Thema.

TEXT PROF. DR. MATTHIAS KILIAN

I. Einstiegsgehälter – ein problematisches Thema

„Money makes the world go round“ – diesen Eindruck könnte der gewinnen, der in den letzten Jahren die Berichterstattung über den juristischen Arbeitsmarkt verfolgt hat. Kaum ein Monat vergeht, in dem nicht Meldungen über neue Spitzengehälter Schlagzeilen machen, die in Zeiten rückläufiger Absolventenzahlen große Anwaltskanzleien für Junganwälte ausloben. Ebenso häufig ist Wehklagen aus der Justiz zu hören, dass die im öffentlichen Dienst gezahlten Einstiegsgehälter für Richter und Staatsanwälte nicht hinreichend wettbewerbsfähig seien, um gut qualifizierte Assessoren zu gewinnen.

Vieles in dieser Berichterstattung ist allzu plakativ: Sechsstellige Einstiegsgehälter in Anwaltskanzleien sind natürlich nicht die Regel, sondern eine eher seltene Ausnahme – in einer aktuellen Befragung des Soldan Instituts von 2.800 jungen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die in den Jahren 2015–2021 in den Anwaltsberuf eingestiegen sind, berichteten von den 2021 bei Berufsstart als Kanzleiangestellte tätigen Befragungsteilnehmern lediglich sieben Prozent, dass sie mit einem derart üppigen Gehalt in das anwaltliche Berufsleben gestartet sind – und dies, obwohl annähernd dreimal so viele von ihnen über ein sogenanntes Doppelprädikat verfügten und damit zu den, um ein viel strapaziertes Wort zu bemühen, „Topjuristen“ zählten, nach denen sich alle Arbeitgeber sprichwörtlich die Finger lecken. Und wenn über Richtergehälter diskutiert wird, geraten bisweilen statusbedingte



Prof. Dr. Matthias Kilian,
Direktor des Soldan Instituts
sowie des Instituts für Anwaltsrecht
der Universität zu Köln

Vorteile wie Altersversorgung und Beihilfe in Vergessenheit, die zu einem effektiven Einstiegsgehalt von rund 80.000 Euro führen – deutlich mehr als das durchschnittliche Einstiegsgehalt in der befragten Kohorte von angestellten Junganwälten, das bei knapp über 60.000 Euro und damit durchaus im Bereich anderer akademischer Berufe lag.

Es zeigt sich insofern wieder einmal, dass die Wahrnehmung der Gehaltssituation von Juristen traditionell dadurch verzerrt ist, dass es keinen anderen akademischen Beruf gibt, bei dem die Spannweite der Einstiegsgehälter derart gespreizt ist – durchaus eine Herausforderung für Arbeitgeber, weil durch Berichterstattung über Spitzengehälter beim juristischen

Nachwuchs unrealistische Erwartungen über die durchschnittlich erzielte Vergütung beim Berufseinstieg befeuert werden.

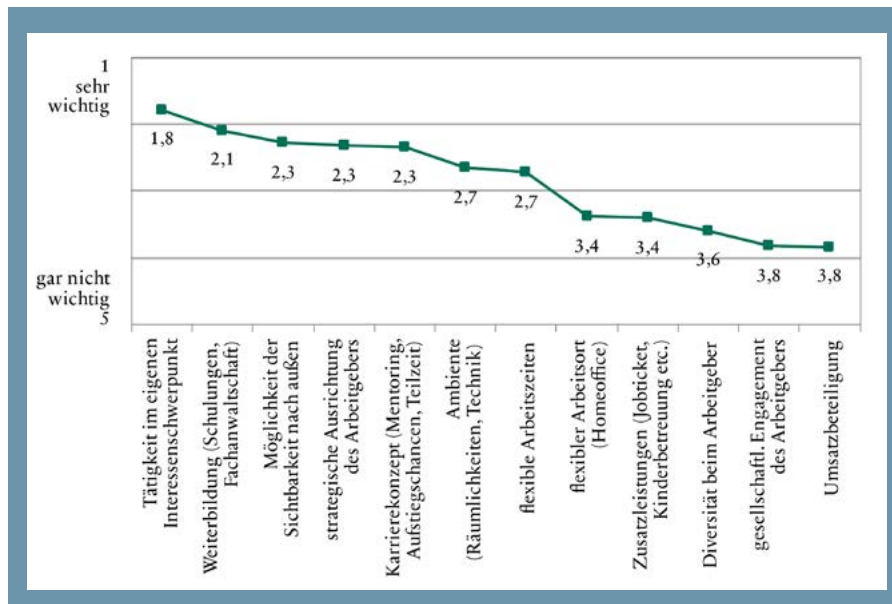
II. Neben dem Gehalt – was macht Arbeitgeber attraktiv für Nachwuchsanwälte?

Doch worauf kommt es Absolventen der juristischen Ausbildung jenseits der naturgemäß jeden Arbeitnehmer interessierenden Gehaltsfrage eigentlich an – worauf achten Bewerberinnen und Bewerber heutzutage, wenn sie sich auf die Suche nach einem Arbeitgeber machen? Hierüber berichtet dieser Beitrag auf der Basis der Erkenntnisse der erwähnten aktuellen „Junge Anwälte-Studie“ des Soldan Instituts.¹

1. Das Gesamtbild

Bedeutendstes nicht monetäres Kriterium für Assessoren bei der Suche nach einem anwaltlichen Arbeitgeber ist die Möglichkeit einer Tätigkeit in ihrem fachlichen Interessenschwerpunkt: Auf einer Skala von „1 = sehr wichtig“ bis „5 = gar nicht wichtig“ erzielte dieses Kriterium mit 1,8 den höchsten Wert von zwölf zur Auswahl stehenden Kriterien. Mit einem Ska-

¹ Die nachfolgenden Angaben stützen sich auf die Antworten von 1.946 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten der Zulassungsjahrgänge 2015 bis 2021, die beim Berufsstart Angestellte in einer Anwaltskanzlei waren. Sie wurden Ende 2023/Anfang 2024 im Rahmen der in den 1980er Jahren etablierten Langzeitforschung zur jungen Anwaltschaft vom Soldan Institut nach Einladung auf einer zugangsgeschützten Befragungsplattform befragt (die Gesamtstudie wird Ende 2024 als Forschungsbericht 28 des Soldan Instituts im Nomos-Verlag publiziert).



Kriterien von Junganwälten bei der Wahl der ersten Arbeitsstelle
Quelle: Soldan Institut 2024

lenwert von 2,1 ebenfalls sehr bedeutsam ist für Bewerber das Weiterbildungsangebot Ihres potenziellen Arbeitgebers, also etwa die Möglichkeit des Erwerbs eines Fachanwaltstitels oder das Angebot interner Schulungen. In der Wichtigkeit gleichrangig folgen drei Aspekte mit einem Wert von jeweils 2,3: Die Möglichkeit der Sichtbarkeit nach außen, das heißt ob sich ein Junganwalt nach außen zeigen darf und dies kanzleiseitig gefördert wird, die strategische Ausrichtung des Arbeitgebers und das Vorhandensein arbeitgeberseitiger Karrierekonzepte in Form von Mentoringprogrammen, Teilzeitmodellen oder klar definierten Aufstiegschancen. Im Mittelfeld finden sich Themen wie das Arbeitsplatzumfeld – dessen Bewertung sich bei Absolventen an Dingen wie den Büroräumlichkeiten, Technik, Verpflegung oder auch Dress-Codes festmacht – und flexible Arbeitszeitmodelle (jeweils Skalenwert 2,7). Wohl etwas überraschend spielt das Thema flexibler Arbeitsort/Homeoffice – jedenfalls im Gesamtbild – eine eher nachrangige Rolle und hat für Junganwälte mit einem Skalenwert von 3,4 dieselbe Wichtigkeit wie arbeitgeberseitige Zusatzleistungen (etwa in Form eines Dienstwagens, Jobtickets, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Sportangebote – nach Obstkörben wurde nicht gefragt ...). Für manche Beobachter unerwartet dürfte sein, dass in Zeiten, in denen Schlagworte wie Corporate Social Responsibility und Diversity in aller Munde sind, für Absolventen der juristischen Ausbildung das gesellschaftliche Engagement des Arbeitgebers und Diversität in der künftigen Kanzlei mit die geringste Bedeutung bei der Arbeitsplatzsuche haben (Skalenwert 3,8 bzw. 3,6). Hier dürfte gelten, dass es zwar eine kleine Gruppe – meist bereits in der Uni-

versität – sehr engagierter Nachwuchsjuristen in diesen Themen gibt, die Mehrheit der Junganwälte diesen Fragestellungen aber eher gleichgültig gegenübersteht oder sie zumindest nicht zum Maßstab der eigenen Karriereplanung macht. Geringere Bedeutung bei der Arbeitgebersuche hat lediglich die Möglichkeit von Umsatzbeteiligungen als variablen Bestandteil der Vergütung. Dies dürfte unterstreichen, dass in der Gegenwart nur wenigen Nachwuchsanwälten daran gelegen ist, unter Hintanstellung anderer Aspekte bei der Arbeitgebersuche die Einkommensmöglichkeiten zu maximieren.

2. Einfluss von Geschlecht, Kanzleigröße, Zeit

Auffällig ist, dass Frauen acht der zwölf abgefragten Kriterien für wichtiger erachten als Männer, nämlich Flexibilität der Arbeitszeit und Arbeitsort, Diversität beim und soziales Engagement des Arbeitgebers, das Ambiente des Arbeitsplatzes, vom Arbeitgeber angebotene Zusatzleistungen, überzeugende Karrierekonzepte und interne Weiterbildungsangebote. Dies spricht dafür, dass Assessorinnen – deren Anteil unter den Absolventen kontinuierlich steigt – in geringerem Maße über monetäre Anreize gewonnen werden können als Assessoren. Diese scheinen hinsichtlich dieser „weichen“ Kriterien häufiger bereit zu sein, sich diese durch finanzielle Anreize „abkaufen“ zu lassen. Interessante Unterschiede ergeben sich auch bei einer Betrachtung der Kanzleigröße von Arbeitgebern: So ist Berufseinsteigern, die in kleineren Kanzleien tätig sind, Flexibilität bei den Arbeitszeiten wichtiger, während für Kolleginnen aus größeren Kanzleien Flexibilität beim Arbeitsort (Homeoffice) höher gewichtet wird. Mit zunehmender Kanzleigröße

gewinnen das Arbeitsplatzumfeld (Räumlichkeiten, Technik, Verpflegung, Kleidung), Zusatzleistungen und erkennbare Karrierekonzepte an Bedeutung, während für Berufseinsteiger in kleineren Kanzleien Weiterbildungsangebote (z.B. Erwerb eines Fachanwaltstitels) bedeutsamer sind.

Bemerkenswert ist schließlich auch, dass bei einer Betrachtung der unterschiedlichen Zulassungsjahrgänge Unterschiede erkennbar werden. Rechtsanwälte der Zulassungsjahrgänge 2015 bis 2021 sind zwar insgesamt in einer bewerberfreundlichen Zeit Anwalt geworden. Allerdings hat sich die Nachwuchskrise zuletzt deutlich verschärft, so dass sich die jüngeren im Rahmen der Studie befragten Jahrgänge in einem für sie als Bewerber noch einmal günstigeren Marktumfeld auf den Arbeitsmarkt begeben haben als die älteren untersuchten Jahrgänge. Auffällig ist insofern, dass die Bedeutung von sieben der zwölf untersuchten „weichen“ Auswahlkriterien bei Berufseinsteigern des Jahres 2021 zum Teil deutlich höher gewichtet wurden als bei Berufseinsteigern des Jahres 2015. In besonderem Maße gilt dies für die Flexibilität von Arbeitszeiten und Arbeitsort, recht ausgeprägt auch bei der Gewichtung von Zusatzleistungen und Karrierekonzepten. Messbar, wenngleich nicht ähnlich stark ausgeprägt, ist sie auch bei Aspekten wie Diversity, Weiterbildungsangeboten und der Möglichkeit der fachlichen Selbstverwirklichung.

III. Fazit

Arbeitgeber müssen davon ausgehen, dass in dem Maße, wie sich der juristische Arbeitsmarkt von einem „buyer's market“ in einen „seller's market“ wandelt, „weiche“ Kriterien für Assessoren bei der Wahl ihres Arbeitgebers zunehmend an Bedeutung gewinnen. Eine Verschiebung des Fokus stärker hin zu solchen Faktoren lässt sich bereits innerhalb eines begrenzten Vergleichszeitraums von sieben Jahren feststellen. Frauen, die mittlerweile fast zwei Drittel der Studierenden in den Rechtswissenschaften ausmachen, legen auf nicht-monetäre Aspekte ihrer Berufstätigkeit größeren Wert als Männer, so dass diese bereits aufgrund des geschlechtsbedingten Wandels der Anwaltschaft beim Recruitment anwaltlichen Nachwuchses zwangsläufig an Bedeutung gewinnen werden – und die Bereitschaft von Arbeitgebern, diese Erwartungen jenseits der Gehaltsfrage zu bedienen, ein zentrales Kriterium sein wird, wie gut oder schlecht eine Kanzlei die Nachwuchskrise meistert.

Feedback an anwaltsblatt@anwaltverein.de

Was darf man von Assessoren erwarten?

Dieser Beitrag berichtet, mit welchen Qualifikationen rund 2.800 Junganwälte der Zulassungsjahrgänge 2015 bis 2021 in den Beruf gegangen sind.

TEXT PROF. DR. MATTHIAS KILIAN

I. Formalqualifikation Prüfungsnoten

Harte Währung für Juristen sind traditionell die erzielten Noten in Referendar¹- und Assessorexamen – trotz der Erkenntnis, dass ein prächtig examinierter Absolvent zwar häufig, aber nicht zwingend auch einer guter juristischer Berufspraktiker ist: Sie werden von potenziellen Arbeitgebern in der Regel als erster Vorfilter bei der Bewerberauswahl eingesetzt. In den wenigsten Stellenausschreibungen fehlt ein Hinweis auf die erwarteten Noten, die ein Bewerber mitbringen sollte – und zumeist wird hier recht weit oben in das Regal der Notenskala der Juristenausbildung gegriffen. Wie realistisch sind Notenerwartungen, die tagtäglich in juristischen Stellenanzeigen zu lesen sind?

Ausgangspunkt einer Einschätzung müssen die Ergebnisse der Ersten Juristischen Prüfungen in einem für einen Vergleich sinnvollen Zeitraum (2012 bis 2018) sein. Sie zeigen eine über die Jahre stabile, nur gering schwankende Notenverteilung²: Von den 60.689 in diesem Zeitraum examinieren Kandidaten, die die Prüfung bestanden, erzielten 0,3 Prozent ein „sehr gut“, 5,9 Prozent ein „gut“, 26,7 Prozent ein „vollbefriedigend“, 46,4 Prozent ein „befriedigend“ und 20,7 Prozent ein „ausreichend“. In der Zweiten Juristischen Staatsprüfung war die Notenverteilung im Vergleichszeitraum (hier deckungsgleich mit den befragten Zulassungsjahrgängen 2015 bis 2021) aufgrund der geringeren Prädikatsquote etwas anders gelagert: Von 54.581 erfolgreich Examinieren erzielten weniger als 0,1 Prozent ein „sehr gut“, 2,3 Prozent ein „gut“, 20,0 Prozent ein „vollbefriedigend“, 46,8 Prozent ein „befriedigend“ und 30,8 Prozent ein „ausreichend“.



Prof. Dr. Matthias Kilian,
Direktor des Soldan Instituts
sowie des Instituts für Anwaltsrecht der
Universität zu Köln

Wo steht im Vergleich hierzu die Teilgruppe der Absolventen, die in die Anwaltschaft geht? Ein Vergleich der Noten von Junganwälten mit den alle Assessoren erfassenden Prüfungsstatistiken ist zwar nicht unmittelbar möglich, weil in den Prüfungsstatistiken der Prüfungsämter sämtliche Prüfungsergebnisse einschließlich „Streichresultaten“ enthalten sind, die Absolventen nach einem erfolgreichen Verbesserungsversuch in Bewerbungen nicht verwenden. Gleichwohl zeigt sich, dass die Noten der von 2015 bis 2021 zur Rechtsanwaltschaft neu zugelassenen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte weitestgehend der allgemeinen Notenverteilung in der Ersten und Zweiten Juristischen Prüfung entsprechen: 0,2 Prozent der jungen Rechtsanwälte erreichten in der Ersten Juristischen Prüfung die Note „sehr gut“, 5,3 Prozent die Note „gut“ und 31,1 Prozent erzielten ein „vollbefriedigend“. Die Note „befriedigend“ wurde mit 45,5 Prozent am häufigsten vergeben, 17,8 Pro-

zent der Rechtsanwälte erreichten „ausreichend“. Dies entspricht, bereinigt um eine relativ geringe Zahl erfolgreicher Notenverbesserer, weitgehend der Notenverteilung aller Absolventen. In der Zweiten Juristischen Prüfung ergibt sich ein ähnliches Bild: 0,1 Prozent der Rechtsanwälte erreichten die Note „sehr gut“, 2,3 Prozent ein „gut“ und 21,1 Prozent ein „vollbefriedigend“. 51,4 Prozent der jungen Rechtsanwälte wurden mit „befriedigend“ benotet, 25,1 Prozent mit „ausreichend“. Die seit Jahrzehnten liebevoll gepflegte Urban Legend, dass die Anwaltschaft das Sammelbecken der unterdurchschnittlich qualifizierten Assessoren ist, kann damit – wieder einmal³ – widerlegt werden. Im Vergleich zur Vorgängerstudie mit den Zulassungsjahrgängen 2004 bis 2010 hat sich der Anteil der „Prädikatsanwälte“ sogar erhöht: In der Ersten Juristischen Prüfung von 23,8 Prozent auf 36,6 Prozent, in der Zweiten Juristischen Staatsprüfung von 20,5 Prozent auf 23,5 Prozent.⁴ Ein sogenanntes Doppelprädikat erzielten 19 Prozent der Junganwälte, was sogar etwas über dem – nur näherungsweise bestimmbar – Anteil an Doppelprädikatsjuristen unter allen Assessoren liegen dürfte. Ein „Qualitätssprung“ lässt sich daraus freilich nicht

1 Entgegen verbreiteter Behauptungen sind nach einer Befragung des Soldan Instituts im Rahmen des Berufsrechtsbarometers 2017 für Personalverantwortliche bei der Bewerberauswahl die Ergebnisse der staatlichen Pflichtfachprüfung nicht relevanter als die Ergebnisse der Ersten Juristischen Prüfung.

2 Dokumentiert bei Kilian/Lieb (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2023/24, Baden-Baden 2024, Tab. 6.1.15.

3 Hierzu bereits Kilian, AnwBl. 2015, 398 ff.

4 Vgl. Kilian, Die junge Anwaltschaft: Ausbildung, Berufseinstieg und Berufskarrieren, Bonn 2012, S. 98.

ableiten, da in den sogenannten „Nulljahren“ noch viele Absolventen die frühere Erste Juristische Staatsprüfung (das heißt keine universitäre Schwerpunktbereichsprüfung) ablegten und die wenigsten Bundesländer damals einen Notenverbesserungsversuch in der Zweiten Juristischen Staatsprüfung erlaubten.⁵

II. Zusatzqualifikationen

Der Erwerb von Zusatzqualifikationen ist beim Recruitment ein zusätzlicher Indikator für die Kenntnisse und Leistungsfähigkeit von künftigen Rechtsanwältinnen. Zu solchen Qualifikationen gehören neben einer Promotion zum Beispiel Sprachkenntnisse, Auslandsaufenthalte während des Studiums, Abschlüsse eines Aufbaustudiengangs oder Zweitstudiums (zum Beispiel LL.M., M.B.L.) oder eine vor Aufnahme des juristischen Studiums absolvierte Berufsausbildung.

49 Prozent der Anwälte der Zulassungsjahrgänge 2015 bis 2021 verfügten im Zeitpunkt des Berufseinstiegs über mindestens eine solche Zusatzqualifikation, 51 Prozent konnten keine zusätzlichen Qualifikationen neben den juristischen Prüfungen vorweisen. Die häufigste Zusatzqualifikation war ein Auslandsaufenthalt zu Studienzwecken (25 Prozent), gefolgt von einer rechtswissenschaftlichen Promotion mit 8,3 Prozent. 7,2 Prozent der Junganwälte hatten einen Mastertitel im Ausland erworben, 4,3 Prozent im Inland. Jeweils 4,6 Prozent brachten eine abgeschlossene Lehre, 4,5 Prozent einen abgeschlossenen Fachanwaltslehrgang mit in den Anwaltsberuf. 4,2 Prozent hatten bereits ein anderes Studium abgeschlossen. Zehn Prozent benannten einen bunten Strauß verschiedenster weiterer Zusatzqualifikationen.

Während die Häufigkeit der Zusatzqualifikationen im Gesamtbild exakt der Verteilung der Vorgängerstudie, die mit den Zulassungsjahrgängen 2004 bis 2010 durchgeführt worden war, entspricht, zeigen sich bei den einzelnen Zusatzqualifikationen interessante Verschiebungen⁶: Um rund ein Drittel deutlich zugenommen haben Auslandsaufenthalte während des Studiums, mittlerweile hat mit 25 Prozent jeder vierte Assessor einen solchen in seinem Lebenslauf vorzuweisen (Vorgängerstudie: 17 Prozent). Deutlich rückläufig sind hingegen abgeschlossene Fachanwaltslehrgänge oder Berufsausbildungen: Während von den Angehörigen der Zulassungsjahrgänge 2004 bis 2010 noch jeder zehnte Befragte über eine solche Zusatzqualifikation verfügte, hat sich ihr Anteil in der aktuellen Studie auf jeweils unter fünf Prozent mehr als halbiert. Die Beliebtheit von Mastertiteln

19%

der befragten Anwälte verfügten über ein Doppelprädikat

49%

der befragten Anwälte verfügen über mindestens eine Zusatzqualifikation

25%

davon über einen Auslandsaufenthalt zu Studienzwecken

8,3%

davon über eine Promotion

11,5

davon über einen Mastertitel (Ausland 7,2%, Inland 4,3%)

4,5%

davon über einen abgeschlossenen Fachanwaltslehrgang

hat sich erhöht, wenngleich bei Auslandsmastern (+1,9 Prozentpunkte) mehr als bei Inlandsmastern (+0,7 Prozentpunkte). Die wachsende Bedeutung von Mastertiteln dürfte unmittelbar auch zu Lasten juristischer Promotionen gegangen sein: Während der Anteil der bereits promovierten Berufseinsteiger mit rund 8 Prozent stabil geblieben ist, hat der Anteil der Junganwälte mit einem nach dem Berufseinstieg abgeschlossenen oder noch laufenden Promotionsprojekt abgenommen (von in Summe 15 Prozent auf 11 Prozent). Die Beliebtheit des traditionellen als besonders schmückend eingeschätzten Dokortitels hat also an Beliebtheit verloren. Sie liegt wieder auf dem Niveau der 1990er Jahre, für die in einer Studie mit den Zulassungsjahrgängen 1990 bis 1996 vergleichbare Werte gemessen wurden.⁷ Dies spiegelt sich auch in der absoluten Zahl der jährlichen juristischen Promotionen in Deutschland wider, die sich in den letzten 20 Jahren fast halbiert hat.⁸ Arbeitgeber können also, soweit sie hierauf Wert legen, nicht mehr in dem Maße auf promovierte Nachwuchsanwälte setzen wie dies in früheren Anwaltsgenerationen noch der Fall war.⁹

III. Fazit

Personalverantwortliche können davon ausgehen, dass Absolventen, die Anwalt werden, keine schlechteren Examensnoten mitbringen als Assessoren, die in andere volljuristische Berufe gehen. Qualifikationen mit Bezug zum Ausland (Auslandsstudium, Master) haben im letzten Jahrzehnt weiter an Bedeutung gewonnen, während früher häufiger anzutreffende Zusatzqualifikationen wie eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachanwaltslehrgang oder eine juristische Promotion an Relevanz verloren haben. Da entsprechende Zusatzqualifikationen regelmäßig mit besonderen Mühen und Kosten verbunden sind, dürfte der deutlich bewerberfreundlichere juristische Arbeitsmarkt mehr Absolventen als in der Vergangenheit den Verzicht auf den Berufseinstieg verzögernde Qualifizierungen – soweit diese keine Auslandskomponente aufweisen – erleichtert haben.

Feedback an anwaltsblatt@anwaltverein.de

⁵ Ausführlich zu den Unterschieden Kilian, Juristenausbildung, Bonn 2015, S. 127 ff.; 207 ff.

⁶ Vgl. Kilian, aaO (Fn. 4), S. 103 f.

⁷ Vgl. Kilian, aaO (Fn. 4), S. 106 f.

⁸ Daten bei Kilian/Lieb (Hrsg.), aaO (Fn. 2), Tab. 6.3.

⁹ Die Gründe für einen Verzicht auf eine Promotion wurde im Rahmen der aktuellen Studie ermittelt; hierüber wird an anderer Stelle berichtet werden.