

LEGAL SUPPORT

EINE PLATTFORM VON TALENT ROCKET

MARKTSTUDIE ZUM NICHT- JURISTISCHEN PERSONAL

IN DEUTSCHLAND

Mit freundlicher
Unterstützung von:

||| **NOERR**

Whitepaper

Stand 28.07.2023





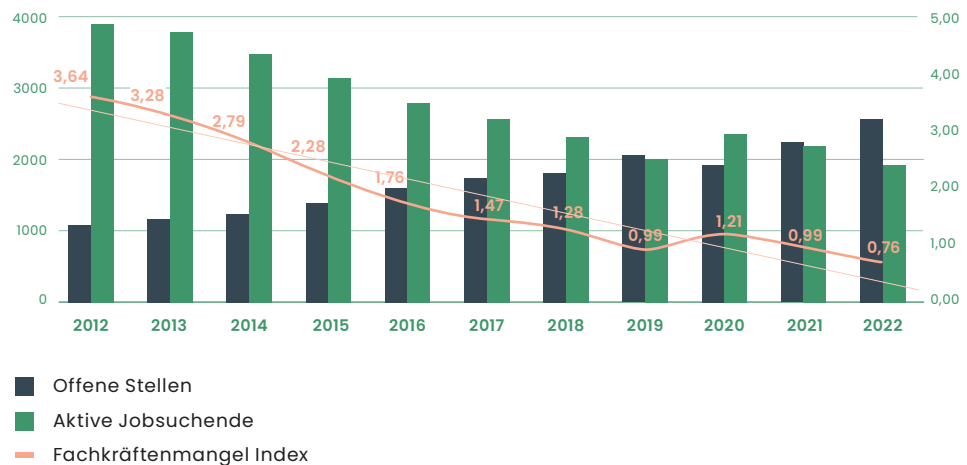
Einblicke in die Motivatoren sowie die aktuelle Marktlage des nicht-juristischen Fachpersonals in Deutschland

Der vorherrschende Fachkräftemangel in der Rechtsbranche hat sich in den letzten Jahren deutlich verschärft. Während im Jahr 2009 noch circa 4.300 ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte neu in den Arbeitsmarkt kamen, ist diese Zahl inzwischen auf etwa 2.600 pro Jahr gesunken. Diese sinkende Tendenz ist alarmierend und stellt Rechtsanwaltskanzleien vor enorme Herausforderungen bei der Suche nach hochqualifizierten Mitarbeiter:innen.

Die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt für Rechtsanwaltsfachangestellte und Assistent:innen ist äußerst wettbewerbsintensiv. Laut dem Labour Shortage Index (LSI) ist es in den letzten zehn Jahren viermal schwieriger geworden, geeignetes Personal zu finden, wie diese Abbildung verdeutlicht:

Labour Shortage Index

Rechtsanwaltsfachangestellte/r (Bundesagentur für Arbeit – Statistik)



1) Der LSI (LSI = Arbeitssuchende / Offene Stellen) gibt an, wie schwierig es ist, Talente zu rekrutieren. Je niedriger der Wert, desto schwieriger ist es, Talente zu rekrutieren. Die Werte für Arbeitssuchende und offene Stellen werden monatlich von der Arbeitsagentur für Arbeit veröffentlicht.



Interessanterweise ist es sogar herausfordernder, qualifizierte Rechtsanwaltsfachangestellte zu rekrutieren als Anwält:innen. Diese Entwicklung verdeutlicht die Dringlichkeit und Relevanz, innovative Ansätze und Maßnahmen zu ergreifen, um die Attraktivität von Rechtsanwaltskanzleien als Arbeitgeber zu steigern und hochqualifizierte Mitarbeiter:innen anzuziehen und zu halten.

Um ein tieferes Verständnis für die Motivation, Einstellungen und Erwartungen von Rechtsanwaltsfachangestellten und dem erweiterten Assistenzpersonal in Kanzleien zu gewinnen, hat Talent Rocket² mit Unterstützung von Noerr eine umfangreiche Studie durchgeführt. Diese Studie zielt darauf ab, präzise Einblicke in die Zielgruppe zu gewinnen und die Faktoren zu identifizieren, die eine Rolle bei der Entscheidung von Mitarbeiter:innen spielen, sich für eine bestimmte Kanzlei zu entscheiden und langfristig dort zu bleiben. Darüber hinaus wurden Experteninterviews mit Kanzleien durchgeführt, um auch die Perspektive der Arbeitgeberseite einzubeziehen und eine Vergleichsgrundlage zur Attraktivität des bestehenden Arbeitsumfeldes zu schaffen.

Dieses Whitepaper bietet nicht nur einen umfassenden Einblick in die Herausforderungen des Fachkräftemangels in der Rechtsbranche, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen und Strategien, um diesen zu bewältigen. Es liefert wertvolle Erkenntnisse für Führungskräfte und Personalverantwortliche in Rechtsanwaltskanzleien, die bestrebt sind, hochqualifizierte Mitarbeiter:innen zu gewinnen, zu fördern und langfristig zu binden. Durch proaktives Handeln können Kanzleien ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und erfolgreich in die Zukunft der Rechtsbranche navigieren.

2) Talent Rocket bietet mit der Plattform „Legal Support“ eine spezialisierte Karriereplattform für das Recruiting von nicht-juristischem Personal



INFOS ZUR STICHPROBE

Um dieses Thema ganzheitlich zu durchleuchten, wurden sowohl Arbeitgeber als auch nicht-juristisches Personal³, wie zum Beispiel Rechtsanwaltsfachangestellte, in Kanzleien befragt.

Der Fokus der Arbeitgeberbefragung lag darauf, ein Verständnis dafür zu gewinnen, welche Arbeitsbedingungen Kanzleien ihren Assistent:innen bieten und wie sie Mitarbeiter:innen für sich gewinnen. Hierzu wurden zwischen dem 04. April und 02. Juni 2023 qualitative Interviews mit HR-Verantwortlichen, Personalpartner:innen, sowie mit Managing Partner:innen in Kanzleien durchgeführt. Für die Gewinnung von Teilnehmenden für die Interviews wurden entsprechende Einladungen via Email an Talent Rocket Kund:innen versendet.

Das persönliche und professionelle Setting der Experteninterviews ermöglichte so transparente und detaillierte Gespräche zu den verschiedenen Themenblöcken der Arbeitgeberumfrage.

Der zweite Teil der Studie zur Motivation von Assistenzpersonal in Kanzleien wurde zwischen dem 12. April und 31. Mai 2023 durchgeführt. Das Hauptziel bestand darin, Einblicke in den Berufsalltag von Assistent:innen zu gewinnen, um die aktuellen Trends und Herausforderungen, mit denen nicht-juristisches Personal in Kanzleien konfrontiert ist, besser zu verstehen.

Die Studie wurde in Form einer Online-Umfrage mithilfe der Software Typeform realisiert. Um eine breite Basis von Teilnehmenden zu gewährleisten, wurde der Umfragelink über verschiedene Kanäle verbreitet. Neben der Legal Support-Website wurden eine E-Mail-Kampagne, Facebook-Ads und zielgruppenspezifische Facebook-Gruppen genutzt. Zudem durften dankenswerterweise die Verteiler der (Bundes-)Rechtsanwaltskammer(n) für die Verbreitung des Umfragelinks verwendet werden. Ein besonderer Beitrag zur Umfrage wurde von der Wirtschaftskanzlei Noerr geleistet, indem sie den Umfragelink intern mit ihrem nicht-juristischen Kanzleipersonal geteilt haben.

Durch die Zusammenführung von qualitativen Daten aus der Online-Umfrage bietet diese Datenanalyse einen fundierten Einblick in die Motivation von Rechtsanwaltsfachangestellten und Assistenzpersonal in Kanzleien. Die erhobenen Informationen ermöglichen es, die Bedürfnisse und Anliegen dieses wichtigen Akteurs innerhalb der Kanzleilandschaft besser zu verstehen und Lösungsansätze für die aktuellen Herausforderungen zu entwickeln.

3) Mit den Begriffen „nicht-juristisches Personal“, „Assistenzpersonal“, „Assistent:innen“ oder „Legal Support Staff“ sind Mitarbeiter:innen in Kanzleien und Rechtsabteilungen gemeint, welche sich nicht direkt in die Bereiche Marketing, Finanzen, IT oder HR zuordnen lassen und unterstützende Arbeiten für die juristischen Berufsträger:innen übernehmen.



Vorwort	2
----------------	----------

01

Peer Group Vergleich: Welche Arbeitsbedingungen bieten eigentlich Kanzleien?

1.1 Unternehmensmerkmale der befragten Kanzleien/Rechtsabteilungen	7
1.2 Rahmenbedingungen: Bedarf, Recruiting und Kontext	7
1.3 Art der Tätigkeit von Assistenzen	8
1.4 Ausbildung/Karriereweg des nicht-juristischen Fachpersonals	9
1.5 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	10
1.6 Team, Arbeitsklima und Wertschätzung	12
1.7 Work-Life-Balance und Arbeitszeitmodelle	13
1.8 Attraktivität als Arbeitgeber und Employer Branding	14
1.9 Fazit der Marktübersicht	15

02

Nicht-juristisches Personal: Wie ticken eigentlich Talente?

2.1 Demografische Merkmale der Umfrageteilnehmer:innen	17
2.2 Arbeitszufriedenheit	17
2.3 Wechselwilligkeit	18
2.4 Motivation und Wünsche	19
2.5 Demotivatoren	22
2.6 Zielgerichtete Ansprache	23
2.7 Mobilitätsbereitschaft	24
2.8 Fazit der Talentbefragung	25

03

Spannungsfelder zwischen Arbeitgebern und Talenten

26

04

Handlungsempfehlungen für Rechtsanwaltskanzleien

29

01

PEER GROUP VERGLEICH

Welche Arbeitsbedingungen bieten eigentlich Kanzleien?

Indem wir uns zunächst mit den Ergebnissen der Interviews von der Arbeitgeberseite auseinandersetzen, erhalten wir einen ersten Überblick über die aktuelle Marktsituation. In diesen Interviews wurden verschiedene Themenbereiche im Hinblick auf das aktuelle Arbeitsumfeld von Assistent:innen beleuchtet, um so Erkenntnisse zu aktuellen Trends und Herausforderungen zu erlangen.

Diese Themenbereiche umfassen den aktuellen Recruiting-Bedarf von nicht-juristischem Personal, die Art der Tätigkeiten von Assistent:innen, deren Ausbildungs- und Karriereweg sowie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bei den befragten Arbeitgebern. Darüber hinaus wurden bei den befragten Kanzleien auch Informationen zu den Themen Betriebsklima und Wertschätzung, Work-Life-Balance und Arbeitszeitmodelle und auch die Attraktivität der Arbeitgeber und ihr Employer Branding gesammelt.

So konnte ein solides Verständnis der Arbeitgeberseite aufgebaut werden, welches dann mit den Erkenntnissen der Arbeitnehmer:innenbefragung übereinander gelegt werden konnte.



1.1

Unternehmensmerkmale der befragten Kanzleien/Rechtsabteilungen

Insgesamt wurden 20 Kanzleien im Rahmen dieser Studie in Form von individuellen Interviews befragt. Darunter waren 9 Großkanzleien bzw. Rechtsabteilungen in Großunternehmen, 7 mittelständische Kanzleien und 4 Boutique Kanzleien. Bei Großkanzleien sind derzeit im Schnitt 90, bei mittelständischen 51 und bei Boutique Kanzleien 15 Assistent:innen angestellt. Unter den befragten Expert:innen der Kanzleien bzw. Rechtsabteilungen waren Personalleiter:innen, HR Assistent:innen, Office Manager:innen, Partner:innen sowie Assistent:innen.

1.2

Rahmenbedingungen Bedarf, Recruiting und Kontext

Um einen Einblick in die aktuelle Bedarfssituation im nicht-juristischen Recruitingmarkt von Kanzleien zu bekommen, ist es zunächst von Bedeutung zu verstehen, wie sich die aktuelle Personal- und Recruitingsituation bei den befragten Arbeitgebern darstellt. Aktuell stellen mehr als die Hälfte (11) der befragten Kanzleien bzw. Rechtsabteilungen einen akuten oder latenten Mangel an Assistent:innen in ihren Abteilungen fest. Diesen Mangel spüren besonders die mittelständischen Kanzleien und Großkanzleien.

Zudem sehen sich insgesamt die Hälfte der Kanzleien an mindestens einem ihrer deutschen Standorte mit einer erhöhten Fluktuation von circa 2 Jahren konfrontiert. Zwar bleiben in einigen Kanzleien Assistent:innen über mehrere Jahre oder Jahrzehnte beschäftigt, aber besonders bei jüngeren Mitarbeiter:innen sei diese hohe Wechselwilligkeit vermehrt zu spüren. Dementsprechend sind aktuell 12 der befragten Kanzleien aktiv auf Personalsuche und planen, innerhalb der nächsten 12 Monate im Schnitt 5 Stellen zu besetzen bzw. auszubauen. Bei Großkanzleien sind es im Schnitt 9 Stellen, bei mittelständischen 4 und bei den Boutique Kanzleien im Schnitt 1 offene Stelle.

Um offene Stellen für nicht-juristisches Fachpersonal zu finden, greifen die befragte Kanzleien zu durchschnittlich 3 verschiedenen Recruitingoptionen, um Assistent:innen zu finden. Die Top-3 Recruitingkanäle sind hier Headhunter bzw. Personalvermittler, diese werden von 18 der befragten Kanzleien genutzt, klassische Stellenanzeigen bzw. Onlinestellenanzeigen, wie z.B. über die Plattform Legal Support, welche bei 15 der befragten Kanzleien zum Einsatz kommen, sowie die Nutzung der eigenen Karrierewebsite bzw. Talent Pools, auf welche 6 der befragten Kanzleien zurückgreifen.

An dieser Stelle wird deutlich, dass die bereits skizzierten Herausforderungen im kompetitiven Arbeitnehmermarkt auch von den befragten Kanzleien bzw. Rechtsabteilungen klar wahrgenommen werden.



1.3

Art der Tätigkeit von Assistenzen

Generell lässt sich der Tätigkeitsbereich des nicht-juristischen Personals in den befragten Kanzleien unter organisatorischen und administrativen Aufgaben zusammenfassen, welche den reibungslosen Ablauf im Arbeitsalltag der Kanzleien sicherstellen sollen. Hier sind die am häufigsten genannten Aufgabenbereiche das Rechnungswesen (15), die Terminplanung (13), die Reiseplanung (12), das Dokumentenmanagement, die Fristenüberwachung (6), sowie die Mandanten- und Gerichtskorrespondenz (6). In 12 von 20 befragten Kanzleien werden einige Aufgaben oder Themenbereiche durch spezialisierte Pools abgedeckt, wie zum Beispiel das Fristenmanagement oder die Prüfung auf Geldwäsche. Zudem liegt die durchschnittliche Ratio von Assistent:innen zu Berufsträger:innen bei 1:3 – auf eine Assistenz kommen drei Berufsträger:innen.

Darüber hinaus wurde auch ein Blick auf die allgemeine Entwicklung des Tätigkeitsfeldes des juristischen Fachpersonals innerhalb der letzten 5 Jahre geworfen. Hier wurde klar, dass die Digitalisierung auch die Arbeitsabläufe in Kanzleien verändert bzw. vereinfacht hat. So haben 11 von 20 Kanzleien angegeben, dass händische Diktate beinahe vollständig durch technische Lösungen ersetzt wurden. Auch wurde z.B. die Archivierung bzw. das Management von Dokumenten bei 9 befragten Kanzleien erheblich vereinfacht. Zudem haben die Einführung von neuen Tools, wie zum Beispiel das besondere elektronische Anwaltspostfach (beA), bei 4 der befragten Kanzleien einige Arbeitsabläufe vereinfacht und dadurch den allgemeinen Buchhaltungsaufwand gemindert. Reisebuchungen werden in 4 der befragten Kanzleien immer weniger bis gar nicht mehr von Assistent:innen vorgenommen, da insbesondere jüngere Anwäl:innen diese Aufgaben meist selbst erledigen.

Durch diese Veränderungen sehen 7 der befragten Kanzleien, dass das Beherrschen von verschiedenen neuen Softwares immer mehr an Bedeutung für den Aufgabenbereich des nicht-juristischen Fachpersonals gewinnt. Außerdem haben 5 von 20 Kanzleien beobachtet, dass die Digitalisierung von Abläufen wertvolle Kapazitäten ihrer Assistent:innen freisetzen konnte, was wiederum zu mehr Abwechslung im Arbeitsalltag geführt hat, sodass z.B umfangreicheres Projektmanagement im Aufgabenbereich der Assistent:innen an Bedeutung gewinnt.



1.4

Ausbildung/Karriereweg des juristischen Fachpersonals

Aber über was für Ausbildungswege findet das nicht-juristische Personal seinen Weg in die Kanzleien? Die meisten Assistent:innen in den befragten Kanzleien verfügen über eine Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten (18), Fremdsprachenkorrespondent:in (11) bzw. haben eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen. Danach finden sich Notarfachangestellte (5) und auch Bachelorabsolvent:innen. In einigen Kanzleien werden zum Beispiel auch Assistent:innen mit einem Touristik- oder Hotelmanagement Hintergrund eingestellt, wenn der jeweilige Fachbereich dies zulässt. Um den Karriereweg der juristischen Assistent:innen in Kanzleien nachzuvollziehen, wurden auch die Weiterentwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten bei den befragten Kanzleien genauer beleuchtet.

Derzeit bieten 3 von 20 Kanzleien eine konkrete Abstufung der Assistent:innen im Hinblick auf ihre Fähigkeiten oder ihre Seniorität an. In diesen Fällen wird z.B. nach „Junior“ oder „Senior“ Legal Assistant unterschieden. In anderen Kanzleien spiegelt sich die wachsende Erfahrung der Assistent:innen zwar in der Regel im Gehalt wider, nur konkrete Beförderungsmöglichkeiten gibt es hier nicht. Gerade im Hinblick auf einen wertschätzenden Umgang mit Assistent:innen wäre es jedoch wichtig, zunehmende Erfahrung und Seniorität auch formell zu würdigen.

Alle befragten Kanzleien bieten ihren Mitarbeiter:innen zudem verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten an, welche in ihrem Angebot und Vielfalt zwischen den Kanzleien variieren.

Im Schnitt werden in Kanzleien 5 verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten angeboten. Dabei bieten 13 von 20 Kanzleien Trainings oder Seminare zu fachlich relevanten Themen, 8 von 20 auch die Möglichkeit für persönliche Weiterbildungen, wie z.B. Sprachkurse und 6 von 20 haben eine firmeninterne Plattform mit verschiedenen Schulungen. Darüber hinaus bieten 4 Kanzleien auch finanzielle Unterstützung bei der Aufnahme eines Studiums, beispielsweise zum/zur Rechtsfachwirt:in. Ansonsten werden auch Bildungsbudgets zur eigenen Verfügung (3) oder externe Schulungsplattformen (3) angeboten. Bei 2 der befragten Kanzleien wird auch auf die Eigeninitiative der Mitarbeitenden bei der Suche nach relevanten Weiterbildungen vertraut.



1.5

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Auch das Gehalt spielt bei der Wahl eines attraktiven Arbeitgebers eine nicht unerhebliche Rolle. Aus diesem Grund wurden auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Form des brutto Jahresgehalts der Assistent:innen in den interviewten Kanzleien erfragt⁴, welche in dieser Tabelle veranschaulicht wurden:

Gehaltsspanne der Assistent:innen

KANZLEIKATEGORIEN	NIEDRIGSTES GEHALT	HÖCHSTES GEHALT
Großkanzlei	48.000 €	70.000 €
	40.000 €	61.000 €
	30.000 €	60.000 €
	53.300 €	62.850 €
	38.000 €	70.000 €
	30.000 €	66.000 €
	43.000 €	68.000 €
Zusammenfassung Großkanzlei/ Rechtsabteilung	30.000 €	70.000 €
Mittelständische Kanzlei	26.400 €	57.600 €
	28.000 €	50.000 €
	36.000 €	62.000 €
	33.700 €	n/a
	36.000 €	60.000 €
	42.000 €	62.000 €
	30.000 €	48.000 €
Zusammenfassung Mittelständische Kanzlei	26.400 €	62.000 €
Boutique Kanzlei	40.000 €	70.000 €
	40.000 €	60.000 €
	40.000 €	60.000 €
	40.000 €	44.000 €
Zusammenfassung Boutique Kanzlei	40.000 €	70.000 €

⁴ Es handelt sich bei diesen Zahlen und Gehaltsangaben um eigene Angaben der Kanzleien. Die Information n/a bedeutet, dass diese Kanzlei keine Angaben machen konnte/wollte. Einige der befragten Arbeitgeber wollten zu diesem Punkt keine Angaben machen und sind nicht in der Tabelle mit aufgeführt.



Die Gehälter wurden auf die verschiedenen Kanzleiarten der Interviewteilnehmer:innen aufgeteilt und zeigen jeweils die angegebenen Gehaltsspannen von Assistent:innen in den befragten Kanzleien. Aus diesen Zahlen geht hervor, dass Großkanzleien bzw. Rechtsabteilungen in Großunternehmen Gehälter zwischen 30.000 € – 70.000 € brutto Jahresgehalt, mittelständische Kanzleien Gehälter zwischen 26.400 € – 62.000 € brutto Jahresgehalt und Boutique Kanzleien Gehälter zwischen 40.000 € – 70.000 € an ihr nicht-juristisches Personal zahlen.

Diese angegebenen Gehaltsspannen der Kanzleien zeigen, dass es keine einheitliche Gehaltsstruktur für das nicht-juristische Personal gibt. Zudem bieten die wenigsten Kanzleien ihren Assistent:innen auf ihrem Karriereweg konkrete Beförderungen, Titel oder Karrierestufen an, was zur Intransparenz des Marktes führt.

→ Hieraus ergibt sich die Empfehlung, die Gehälter des Legal Support Personals in ihrer Struktur und Transparenz an den kompetitiven Arbeitsmarkt anzupassen, um Assistent:innen nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu halten. Bei dem juristischen Personal, wie Anwäl:innen, orientiert sich das Gehalt bereits an Expertise und Erfahrungen. Diese Prozesse sollten für Assistent:innen entsprechend angepasst werden, um hier Transparenz und Fairness zu schaffen.

Über das Gehalt hinaus bieten die befragten Kanzleien ihren Mitarbeiter:innen im Schnitt 4 zusätzliche Benefits an. Die meist angebotenen Benefits sind Übernahme bzw. Bezuschussung von Fahrtkosten (19), Verpflegung im Büro mit z.B. Obstkörben (9), Sportangebote (7) und Essensgutscheine bzw. Mittagessenvergünstigungen (7). Diese Benefits stehen allen Mitarbeiter:innen der Kanzleien zur Verfügung und können entsprechend genutzt werden.

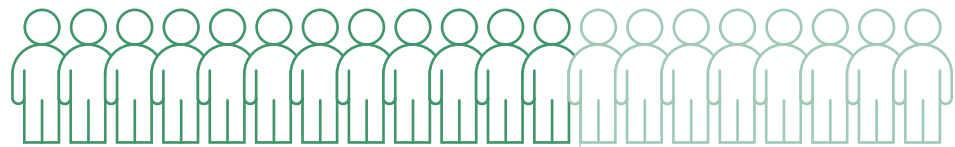


1.6

Team, Arbeitsklima und Wertschätzung

Ein wertschätzender Ton und ein freundlicher Umgang am Arbeitsplatz sind für viele Mitarbeiter:innen ein essenzieller Faktor, um sich bei der Arbeit wohlfühlen und zufrieden mit ihrem Job und ihrem Arbeitgeber zu sein. Bei den befragten Kanzleien haben 12 von 20 das Gefühl, dass das Legal Support Personal gut in ihr Teamgefüge integriert ist. Gleichermäßen sehen 8 von 20 hier aber ein klares Optimierungspotenzial beim wertschätzenden Umgang mit Assistent:innen.

Wie bewerten Arbeitgeber das Arbeitsklima für juristische Assistent:innen?



12

Eher gut ins Team eingebunden

8

Klarer Optimierungsbedarf

In manchen Kanzleien handele es sich hier um vereinzelte Ausnahmen, während in anderen klare Unterschiede im Umgang mit Teammitgliedern und starke Hierarchien zu spüren sind.

Allerdings haben nur 3 der befragten Kanzleien feste Feedbackgespräche in ihren Arbeitsalltag integriert, um eventuelle Unzufriedenheiten aufzudecken oder zu diskutieren. Ansonsten wird die Teameinbindung eher durch Firmenevents, wie z.B. Sommerfeste, Coffee Chats oder Afterwork Drinks angegangen.

→ *Während informelle, teambildende Aktivitäten durchaus wichtig für die Gestaltung des Arbeitsalltags sein können, sollten auch feste Foren und Formate geschaffen werden, um sich proaktiv mit dem Betriebsklima und möglichen Verbesserungen auseinanderzusetzen. Gerade bei dem Bewusstsein des Optimierungsbedarf in den Kanzleien ist es wichtig, konkrete Initiativen zu ergreifen, um Konflikte oder Unzufriedenheiten aufzudecken und zu lösen.*



1.7

Work-Life-Balance und Arbeitszeitmodelle

Besonders durch den Anstieg von Homeoffice Regelungen in den letzten Jahren haben viele Arbeitgeber zu flexibleren Arbeitsmodellen gefunden. Auch von den befragten Kanzleien bieten 18 von 20 ihren Assistent:innen die Möglichkeit zur hybriden Arbeit an. Es werden im Schnitt zwei Tage Homeoffice angeboten, welche in Absprache mit dem Team genommen werden können.

Wie bewerten Arbeitgeber das Arbeitsklima für juristische Assistent:innen?



18

Bieten die Möglichkeit zum Homeoffice an

2

Bieten keine Möglichkeit zum Homeoffice an

Allerdings ist dies nicht immer selbstverständlich möglich und bedarf bei manchen Kanzleien (3) nochmal gesonderter Absprachen oder ist generell nicht gern gesehen. Es haben nur 2 von 20 Kanzleien angegeben, ihre Mitarbeiter:innen mit der nötigen IT und Technik für das Homeoffice auszustatten.

→ *Hier sollte nochmal überdacht werden, ob die Möglichkeit auf Homeoffice wirklich als fester Bestandteil in der Gestaltung der Arbeitswochen integriert ist und entsprechend von dem nicht-juristischen Personal genutzt werden kann. Durch flexible Absprachen und eine umfassende technische Ausstattung für zu Hause kann das Homeoffice viel effektiver genutzt werden und so die flexible Gestaltung der Arbeitswoche und die Autonomie der Assistent:innen verbessern.*

Zudem werden in allen befragten Kanzleien flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Teilzeitmodellen angeboten, die insbesondere von Mitarbeiter:innen mit Familien genutzt werden. Hier bieten die befragten Kanzleien generell viele verschiedene Optionen an, um auf die Bedürfnisse ihrer Assistent:innen und Teams entsprechend einzugehen.

**1.8****Attraktivität als Arbeitgeber und Employer Branding**

Bei einem kompetitiven Arbeitsmarkt ist ein starkes Employer Branding für Arbeitgeber besonders wichtig, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber in die entsprechende Zielgruppe zu kommunizieren. Wenn es um die Attraktivität der befragten Kanzleien als Arbeitgeber geht, stufen sich 16 von 20 als sehr attraktiv, 3 von 20 als attraktiv und 1 Kanzlei als mäßig attraktiv ein.

Als ihr Alleinstellungsmerkmal sehen die Arbeitgeber hier in erster Linie ihr positives Betriebsklima (16) und freundlichen Umgang in und mit den Teams als Stärke, um potenzielle Bewerber:innen von sich zu überzeugen. Obwohl die Arbeitgeber das positive Betriebsklima (16) und den freundlichen Umgang in und mit den Teams als ihr Alleinstellungsmerkmal betrachten, um potenzielle Bewerber:innen von sich zu überzeugen, ergab die Befragung – wie bereits beschrieben –, dass viele der Arbeitgeber Verbesserungsbedarf im wertschätzenden Umgang mit ihren Assistent:innen sehen. Dieser Widerspruch legt nahe, dass das positive Betriebsklima und der freundliche Umgang mit den Teams für nicht-juristisches Personal nicht in gleicher Weise vorhanden sind.

Außerdem sehen 4 der befragten Kanzleien besonders bei ihrer Bekanntheit, ihrem Employer Branding sowie dem angebotenen Gehalt noch Luft nach oben. Diese Punkte sollten besonders im Hinblick auf den kompetitiven Arbeitsmarkt in der nahen Zukunft proaktiv angegangen werden.

Im Schnitt nutzen die befragten Kanzleien 3 Kanäle, um ihre Employer Brand in die Zielgruppe des Legal Support Personals zu tragen. Die beliebtesten sind hier Onlineplattformen wie Legal Support, Social Media, Business Netzwerke sowie die eigene Website.



1.9

Fazit der Marktübersicht

Die geteilten Informationen der befragten Kanzleien konnten wertvolle Einblicke in die aktuelle Marktlage zu den Arbeitsbedingungen des nicht-juristischen Personals geben. Auf der einen Seite hat sich in den letzten Jahren viel getan und weiterentwickelt, sodass zum Beispiel die Digitalisierung viele positive Veränderungen in den Arbeitsalltag von Assistent:innen bringen konnte.

Allerdings gibt es auf der anderen Seite nach wie vor Optimierungsbedarf in der Arbeitsplatzgestaltung des Legal Support Personals in Kanzleien. Gerade die Bereiche Gehalt, Wertschätzung und Arbeitszeitmodelle bieten noch Spielraum, um hier durch neue Strukturen und Verbesserungen positive Veränderungen zu bewirken.

Insbesondere vor dem Hintergrund des herrschenden Arbeitnehmermarkts, sind Arbeitgeber dazu angehalten, sich nach den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter:innen und potenziellen Bewerber:innen proaktiv auszurichten.

02

NICHT-JURISTISCHES PERSONAL

Wie ticken eigentlich Talente?

Nachdem im ersten Teil des Whitepapers die Arbeitgeberseite beleuchtet wurde, konzentriert sich der zweite Teil darauf, detaillierte Einblicke in die aktuellen Trends und Herausforderungen des nicht-juristischen Personals in Rechtsanwaltskanzleien zu gewinnen. Durch die Analyse verschiedener Aspekte, wie demografische Merkmale, Arbeitszufriedenheit, Wechselwilligkeit, Motivatoren, zielgerichtete Ansprache in Stellenausschreibungen und Mobilitätsbereitschaft, wird angestrebt, fundierte Erkenntnisse zu generieren, die es Arbeitgebern ermöglichen, ihre Arbeitsumgebung und -bedingungen zu verbessern und somit hochqualifizierte Fachkräfte langfristig zu binden.



2.1

Demografische Merkmale der Umfrageteilnehmer:innen

Die Online-Umfrage wurde von insgesamt 406 Umfrageteilnehmer:innen ausgefüllt. Die Mehrheit der Talente verfügt über einen Ausbildungshintergrund als Rechtsanwaltsfachangestellte/r mit 42,9 %, gefolgt von Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten mit 17,5 % und Rechtsfachwirt:innen mit 16,5 %. Die demografischen Daten der Umfrageteilnehmer:innen zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Talente – 96,1 % – weiblich ist und ein durchschnittliches Alter von 42 Jahren aufweist. Hinsichtlich der Familiensituation ergab die Umfrage, dass 49,3 % der Talente Kinder haben, während 50,7 % der Talente keine Kinder haben.

In Bezug auf die Beschäftigungsart gaben 63,5 % der Talente an, in Vollzeit zu arbeiten, während 35,5 % in Teilzeit tätig sind⁵. Mit diesen Informationen über die demografischen Merkmale der Teilnehmer:innen erhalten wir einen Einblick in die Vielfalt und die Lebenssituationen der Talente in der Rechtsbranche.

In den folgenden Kapiteln werden wir uns mit den Erkenntnissen aus der Studie genauer befassen und herausfinden, welche Faktoren für die Motivation und Bindung dieser Talente besonders wichtig sind.

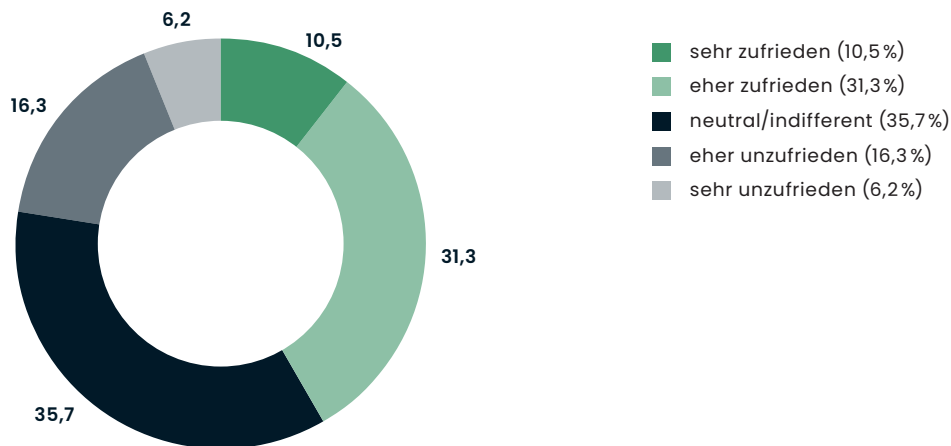
2.2

Arbeitszufriedenheit

Zufriedenheit am Arbeitsplatz spielt eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter:innen. Doch wie sieht es eigentlich unter den Befragten aus?

Wie zufrieden sind die Talente mit ihrem Job?

in %



5) 1% der Talente gibt alternative Arbeitsmodelle an: 520 €-Job, Elternzeit und Werksstudent:in.



Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit der Umfrageteilnehmer:innen insgesamt als indifferent einzustufen ist. Der größte Anteil, 35,7 % der Talente, stehen absolut gleichgültig zu ihrem Job. Nur eine vergleichsweise geringe Zahl von 10,5 % ist sehr zufrieden mit ihrer aktuellen beruflichen Situation.

→ *Ganz klar: Hier ist Luft nach oben! Unternehmen sollten die Gründe für die gleichgültigen und unzufriedenen Haltungen näher analysieren, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter:innen langfristig steigert. Eine höhere Arbeitszufriedenheit wirkt sich positiv auf die Motivation, Produktivität und Bindung der Talente an das Unternehmen aus.*

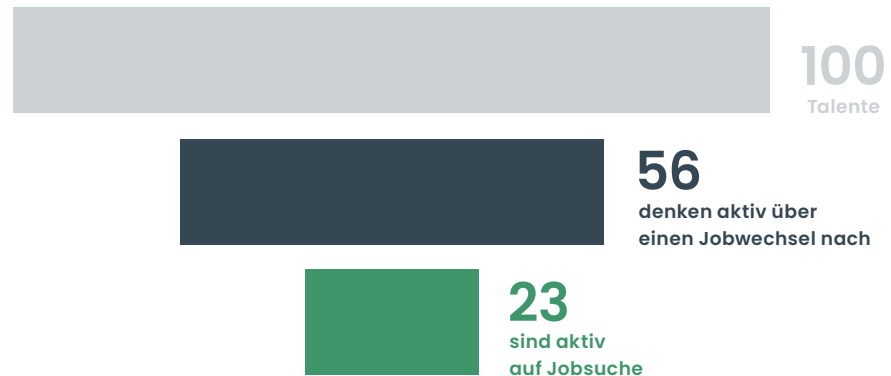
2.3

Wechselwilligkeit

Eine gleichgültige Einstellung zum Job führt oft zu einer niedrigen Bindung an die aktuelle Stelle und einer hohen Bereitschaft, den Job zu wechseln. Wie wir aus dem vorherigen Kapitel zur Arbeitszufriedenheit erfahren haben, teilen die meisten Umfrageteilnehmer:innen diese indifferenten Gefühle. Doch was bedeutet das für Arbeitgeber?

Wie geneigt sind die Talente ihren Job zu wechseln?

in %





→ Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: 56 % der Talente denken aktiv über einen Jobwechsel nach und 23 % sind sogar aktiv auf Jobsuche. Das heißt, dass fast jede:r zweite Teilnehmer:in ernsthaft über einen Wechsel nachdenkt und beinahe jede:r vierte bereits aktiv nach einer neuen Stelle sucht. Diese Zahlen verdeutlichen die hohe Wechselbereitschaft der Talente und zeigen die Notwendigkeit für Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit zu erhöhen.

Für Unternehmen besteht jedoch die Möglichkeit, Talente von der Attraktivität einer Anstellung in ihrer Kanzlei zu überzeugen. Im nächsten Abschnitt werden wir die Faktoren erläutern, die dabei helfen, dieses Ziel zu erreichen.

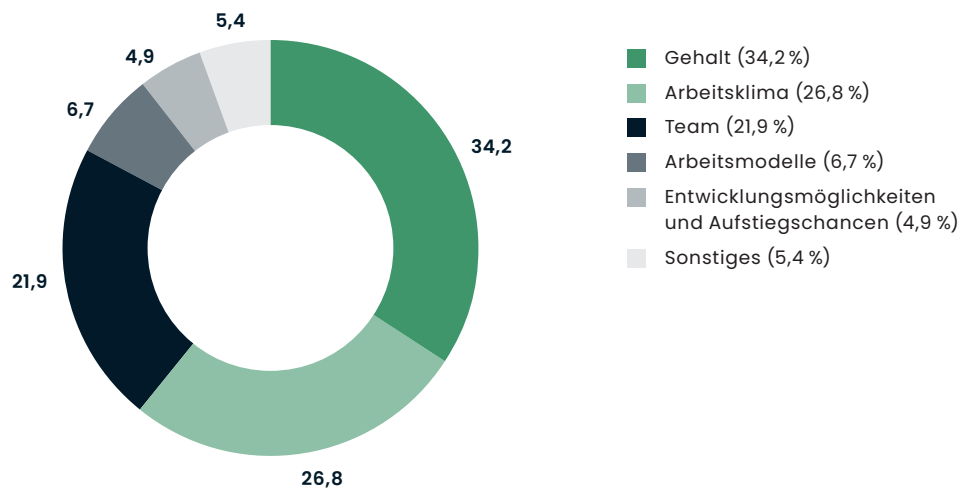
2.4

Motivation und Wünsche

Gehalt, Arbeitsklima, Entwicklungsmöglichkeiten – die Faktoren, die Menschen im Job motivieren, sind vielfältig. Doch worauf legen die Talente in ihrer Arbeit am meisten Wert? Welche Aspekte steigern ihre Zufriedenheit und Motivation im Arbeitsalltag? In diesem Kapitel werden wir uns genau mit diesen Fragen befassen und die wichtigsten Motivationsfaktoren, Wünsche und Demotivatoren der Teilnehmer:innen unserer Studie beleuchten.

Was ist den Talente am wichtigsten in ihrem Job?

in %





→ **Gehalt als Motivationsfaktor: Für 34,2 % der Talente sind Gehalt, Boni und Prämien der wichtigste Faktor. Interessanterweise zeigt sich, dass zwei Drittel derer, für die das Gehalt am wichtigsten ist, nicht nur bereit wären, den Job für ein höheres Gehalt zu wechseln, sondern auch aktiv über einen Jobwechsel nachzudenken.**

Die Tatsache, dass zwei Drittel der Talente, denen das Gehalt als wichtigsten ist, für höheres Gehalt den Job wechseln würden und aktiv über einen Jobwechsel nachdenken, deutet darauf hin, dass das aktuelle Gehaltsniveau nicht ihren Erwartungen und Bedürfnissen entspricht.

Das Gehalt ist demnach ein wesentlicher Motivationsfaktor, der die Entscheidungen und das Engagement der Talente beeinflusst. Das zeigt, dass Arbeitgeber, um hochqualifizierte Rechtsanwaltsfachangestellte langfristig zu binden, angemessene Vergütungsstrukturen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten sollten, um ihre finanziellen Bedürfnisse zu erfüllen und ihnen Anreize für eine langfristige Zusammenarbeit zu geben.

→ **Arbeitsklima als Motivationsfaktor: 26,8 % der Umfrageteilnehmer:innen legen besonderen Wert auf das Arbeitsklima. Sie betonen, dass ein positives Arbeitsklima direkte Auswirkungen auf ihre Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Motivation, Arbeitszeit und Lebensqualität hat.**

Basierend auf den Rückmeldungen der Teilnehmer:innen unserer Umfrage haben wir herausgearbeitet, wie das ideale Arbeitsklima aussehen sollte, damit sich die Talente wohlfühlen: Sie legen großen Wert darauf, dass ihre Arbeit und ihre Person wertgeschätzt werden, halten offenen Austausch von Informationen und eine transparente Kommunikation auf allen Ebenen für essentiell, sind Befürworter offener Fehlerkultur und schreiben freundlichem und respektvollem Umgang auf Augenhöhe zwischen Rechtsanwaltsfachangestellten, Anwält:innen und Vorgesetzten große Bedeutung zu. Die genannten Elemente zeigen, dass die Talente nach einer Kultur des Miteinanders suchen, in der eine offene und positive Kommunikations- und Feedbackkultur gefördert wird.

→ **Team als Motivationsfaktor: Für 21,9 % der Umfrageteilnehmer:innen ist das Team (Vorgesetzte und Kolleg:innen) von besonderer Bedeutung. Sie betonen, dass ein gutes Team und gute Zusammenarbeit ihre Arbeitsmotivation steigern.**



Und wie sollte das ideale Team aussehen, damit sich die Talente wohlfühlen? Hier werden neben einem angemessenen Umgangston, Hinarbeiten auf gemeinsame Ziele, Aufgabenteilung und gegenseitige Unterstützung aufgezählt, um Herausforderungen besser zu bewältigen. Ein gutes Team und eine positive Teamdynamik haben einen erheblichen Einfluss auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Talente. Arbeitgeber sollten daher Maßnahmen ergreifen, um ein starkes und kooperatives Teamumfeld zu fördern. Dies kann durch Schulungen zur Verbesserung der Kommunikation und zur Stärkung des Zusammenhalts erreicht werden.

→ **Arbeitsmodelle als Motivationsfaktor: Für 6,7 % der Umfrageteilnehmer:innen stehen die Flexibilität der Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum Homeoffice und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an erster Stelle.**

Die Talente von heute streben nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben sowie nach flexiblen Arbeitsmodellen, da sie Arbeitnehmern mehr Kontrolle und Unabhängigkeit in ihrem Alltag geben, Arbeitsweg und Wohnsituation positiv beeinflussen und nicht nur die Pflege von Kindern und familiäre Verpflichtungen ermöglichen, sondern auch eine gute Work-Life-Balance.

Besonders hervorzuheben ist die Bedeutung von Teilzeitmodellen und Homeoffice. Gerade Teilzeitmodelle spielen eine entscheidende Rolle für die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung: 85,4 % der Talente, die in Teilzeit arbeiten, haben Kinder. Einer der wichtigsten Motivationsstreiber ist jedoch Homeoffice, also die Möglichkeit zu haben, ein paar Tage pro Woche aus der eigenen Wohnung aus zu arbeiten, anstatt ausschließlich im Büro präsent zu sein. Dieser Faktor veranlasst die Talente, aktiv über einen Jobwechsel nachzudenken. Tatsächlich erwägen vier von fünf Personen, denen flexibles Arbeiten wichtig ist, einen Wechsel des Arbeitsplatzes, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen. Insbesondere bei Talenten mit Kindern steigt der Wunsch nach Homeoffice um 25 % im Vergleich zu Talenten ohne Kinder.

77,5 % der Talente mit Kindern möchten gerne aus dem Homeoffice arbeiten. Bei Talenten ohne Kinder bevorzugen 58,3 % diese Option. Dies verdeutlicht, dass das Homeoffice ein äußerst attraktives Arbeitsmodell ist, das sowohl bei Eltern als auch bei Mitarbeiter:innen ohne Kinder großen Anklang findet. Es bietet Flexibilität, Autonomie und die Chance, Berufs- und Privatleben effektiv miteinander zu vereinbaren.



→ **Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten als Motivationsfaktor: 4,9 % der Umfrageteilnehmer:innen priorisieren Weiterbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten und Aufstiegs- und Karrierechancen.**

Die Talente haben den Wunsch nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung und sehen in Fortbildungen die Chance, ihre finanziellen und beruflichen Aussichten zu verbessern. Übrigens völlig unabhängig vom Alter. Der Wunsch nach Weiterentwicklung ist für Mitarbeiter:innen aller Altersgruppen gleichermaßen relevant.

Unternehmen und Kanzleien sollten Programme und Fortbildungsmöglichkeiten bereitstellen, die den Talenten die Chance geben, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern und sich beruflich weiterzuentwickeln. Rechtsanwaltsfachangestellte, die sich fortbilden, können einen Mehrwert für die Kanzlei schaffen. Sie können zu einer effizienteren Arbeitsweise beitragen, innovative Lösungsansätze einbringen und einen Beitrag zur Entwicklung der Kanzlei leisten – im Idealfall sollte das mit finanzieller Anerkennung in Form einer Gehaltserhöhung einhergehen.

2.5

Demotivatoren

Die Umfrage ergab auch Faktoren, die die Talente stark demotivieren, wenn sie nicht vorhanden oder schlecht umgesetzt sind. 35,8 % der Umfrageteilnehmer finden es demotivierend, wenn finanzielle Wertschätzung und Anerkennung fehlen, ein schlechtes Arbeitsklima vorherrscht (19,3 %), wenn flexibles Arbeiten und Möglichkeiten für flexibles Arbeiten wie Homeoffice fehlen (11,1 %) und wenn Führungsstil und Vorgesetztenbeziehungen schlecht sind (8,9 %).

Der Fakt, dass finanzielle Wertschätzung auch in der Kategorie „Demotivatoren“ von der Mehrheit – einem Drittel der Umfrageteilnehmer – ausgewählt wurde, unterstreicht den erheblichen Einfluss des Faktors Gehalt auf die Motivation der Talente. Allein durch die finanzielle Anerkennung und Wertschätzung der Leistungen der Talente, können Unternehmen die Zufriedenheit der Talente schon steigern. Die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds, die Förderung von Teamarbeit und guten Kollegenbeziehungen sowie die Bereitstellung flexibler Arbeitsmöglichkeiten wie Homeoffice runden das Bild ab.



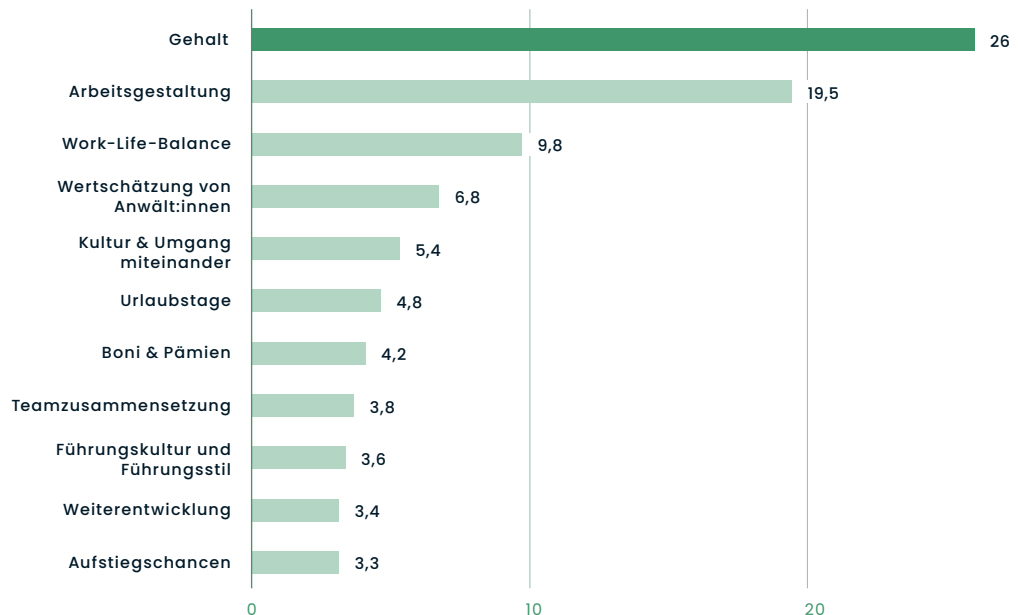
2.6

Zielgerichtete Ansprache

Stellenausschreibungen sind von entscheidender Bedeutung, um Talente anzusprechen und ihnen grundlegende Informationen über die Position, Anforderungen und Erwartungen des Arbeitgebers zu vermitteln. Eine gut gestaltete Stellenausschreibung kann dazu beitragen, die Aufmerksamkeit der richtigen Kandidat:innen zu gewinnen und sie zur Bewerbung zu motivieren.

Was interessiert die Talente in der Stellenausschreibung am meisten?

in %



→ *Bei der Erstellung von Stellenausschreibungen sollten drei bestimmte Aspekte besonders beachtet werden, um sie attraktiv zu gestalten. Dazu gehören eine klare Kommunikation des Gehalts, die Darstellung von Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung und die Work-Life-Balance.*

Eine klare Gehaltsangabe ist für ein Viertel der Talente ein entscheidender Faktor, der in der Stellenausschreibung hervorgehoben werden sollte. Talente möchten wissen, was sie finanziell erwarten können, um noch vor der Bewerbung eine fundierte Entscheidung treffen zu können.



Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, sind für 19,5 % der Talente von Interesse und die Work-Life-Balance steht mit 9,8 % der Umfragestimmen an dritter Stelle. Wertschätzung von Anwält:innen (6,8 %), Kultur und Umgang miteinander (5,4 %) und Urlaubstage (4,8 %) sollten in der Stellenausschreibung ebenfalls berücksichtigt werden.

Auf der anderen Seite zeigt die Umfrage, dass Informationen über spezifische Auszeichnungen der Kanzlei, Diversity, Sprachkenntnisse und Teamgröße für die Talente weniger wichtig sind. Diese Aspekte können daher in der Stellenausschreibung eine geringere Rolle spielen.

Interessanterweise lässt sich aus den Umfrageergebnissen ableiten, dass das Thema Diversity mit zunehmendem Alter für die Talente an Bedeutung verliert. Während es in der jüngeren Altersgruppe (20–29) noch von 23 % als wichtig erachtet wird, wird es in der älteren Altersgruppe (40–49) von nahezu der Hälfte der Befragten als nicht relevant angesehen. Diese Erkenntnis verdeutlicht, dass jüngere Talente mehr Interesse für die Förderung von Diversität und Inklusion aufbringen.

Indem Arbeitgeber relevante Aspekte hervorheben, können sie potenzielle Bewerber:innen besser ansprechen und die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sich qualifizierte Talente auf die Stelle bewerben.

2.7

Mobilitätsbereitschaft

Der Arbeitsweg spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für einen neuen Job. Doch wie steht es um die Mobilitätsbereitschaft der Talente? Die Mehrheit der Umfrageteilnehmer:innen (75,4 %) ist nicht bereit, für ihren Arbeitgeber umzuziehen, da sie starke Bindungen an ihren aktuellen Wohnort haben, sei es durch Familie, Freunde oder persönliche Verpflichtungen. Interessanterweise ergibt sich aus den Umfrageergebnissen, dass die Möglichkeit des Homeoffice Talente dazu motiviert, sich auch außerhalb ihres Wohnorts berufliche Chancen zu suchen.

→ *Tatsächlich können sich 89,9 % der Umfrageteilnehmer:innen, die keinen Wohnortwechsel in Betracht ziehen, vorstellen, aus dem Homeoffice zu arbeiten. Diese Erkenntnis legt nahe, dass die Flexibilität des Homeoffice für viele Talente eine attraktive Option darstellt, um persönliche Bindungen aufrechtzuerhalten und dennoch interessante berufliche Möglichkeiten zu nutzen.*



Arbeitgeber sollten daher die Bedeutung des Homeoffice als Instrument zur Gewinnung und Bindung von Talenten erkennen und entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, um den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen gerecht zu werden. Indem Arbeitgeber flexibles Arbeiten ermöglichen, können sie Talente gewinnen und binden, die ansonsten aufgrund von Wohnortbeschränkungen nicht erreichbar wären.

2.8

Fazit der Talentbefragung

Die Motivation von Rechtsanwaltsfachangestellten ist ein essenzieller Faktor für den Erfolg einer Kanzlei. Unsere Studie hat gezeigt, dass es Raum für Verbesserungen gibt, um die Zufriedenheit und Bindung dieser wichtigen Akteure zu steigern.

Es liegt in der Verantwortung der Kanzleien, den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter:innen genauer zuzuhören und mutige Schritte zu unternehmen, um die Arbeitsumgebung zu optimieren. Eine klare Kommunikation über (höheres) Gehalt, die Schaffung eines positiven Arbeitsklimas, eine wertschätzende Teamkultur und flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice und Teilzeit sind entscheidende Elemente, um die Motivation zu steigern. Es ist an der Zeit, herkömmliche Denkmuster zu hinterfragen und innovative Ansätze zu verfolgen, um Talente zu gewinnen und langfristig zu binden. Eine Kanzlei, die auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen eingeht und eine unterstützende, flexible und wertschätzende Arbeitsumgebung schafft, wird nicht nur von motivierten und engagierten Fachkräften profitieren, sondern auch ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken. Durch die Umsetzung der genannten Handlungsempfehlungen können Arbeitgeber die Arbeitszufriedenheit steigern, die Mitarbeiterbindung stärken und talentierte Fachkräfte für Ihre Kanzlei gewinnen.

03

SPANNUNGSFELDER ZWISCHEN ARBEIT- GEBERN UND TALENTEN

Im Laufe der Analyse dieses Whitepapers konnten viele spannende Einblicke gewonnen werden, sowohl von Seiten der Arbeitgeber als auch von Seiten der Talente. In diesem Abschnitt werden die Erkenntnisse aus den Experteninterviews mit den Aussagen der Talente übereinander gelegt und die sich daraus ergebenden Herausforderungen und Handlungsempfehlungen beleuchtet.

DIE DREI PRÄGNANTESTEN SPANNUNGSFELDER SIND

- ^ Gehaltsstrukturen
- ^ Betriebsklima und Wertschätzung
- ^ Flexible Arbeitsgestaltung



Die drei prägnantesten Spannungsfelder

Die vorliegende Studie liefert wertvolle Einblicke in die Spannungsfelder zwischen Talenten und Arbeitgebern. Es zeigt sich, dass es Bereiche gibt, in denen bereits positive Aspekte hervorstechen, aber auch Herausforderungen und Optimierungspotenziale bestehen.

Es ist klar, dass der Fachkräftemangel und „War for Talents“ auch in diesem Bereich des juristischen Arbeitsmarktes Einzug gehalten haben. Darum ist es besonders wichtig, dass Arbeitgeber ihr Arbeitsumfeld und Unternehmensstrukturen proaktiv auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen ausrichten, um nicht nur ihre derzeitigen Kolleg:innen zu halten, sondern auch um neues nicht-juristisches Fachpersonal zu gewinnen.

Gehaltsstrukturen

Hier spielen, wie auch die Ergebnisse der Arbeitnehmer:innenbefragung ergeben haben, das Gehalt und die Vergütung eine maßgebliche Rolle. Diese sind für die befragten Talente mit 34,2% der größte Motivationsfaktor. Aus den Angaben der befragten Arbeitgeber zeigt sich, dass die aktuellen Gehaltsspannen für juristische Mitarbeiter:innen teilweise weit auseinander liegen und es nicht unerhebliche Unterschiede zwischen den befragten Kanzleien gibt. Hieraus ergibt sich, dass es keine generell einheitlich aufgesetzten Gehaltsstrukturen zu geben scheint, bzw. diese nicht den kompetitiven Arbeitsmarkt widerspiegeln. Obwohl das Gehalt natürlich nicht alles ist, so ergibt sich doch die einschlägige Erkenntnis, dass Arbeitgeber bei der transparenten und fairen Strukturierung ihrer Vergütungsoptionen im Hinblick auf ihre Attraktivität im Arbeitsmarkt nur gewinnen können. Da von den befragten Kanzleien nur 3 klar benannte verschiedene Karrierestufen für nicht-juristisches Personal anbieten, könnte deren Implementierung ein erster Schritt sein, um eine transparente und greifbare Strukturierung der Gehälter des nicht-juristischen Personals aufzusetzen.

Flexible Arbeitsgestaltung

Neben dem Gehalt haben auch die Work-Life-Balance und Arbeitszeitgestaltung bei den befragten Talenten einen hohen Stellenwert. Dies wird unter den Talenten als wichtiger Faktor bei der Wahl des passenden Arbeitgebers gesehen, um so die Arbeitswoche flexibler und autonomer gestalten zu können. Hier ist es erfreulich zu sehen, dass ein Großteil der befragten Arbeitgeber ihren Mitarbeiter:innen bereits Homeofficeoptionen und flexible Arbeitszeitmodelle anbieten und einige ihre Mitarbeiter:innen auch mit einer kompletten technischen Ausstattung für zu Hause ausrüsten. Jedoch ist es wichtig, sowohl die Option auf flexiblere Arbeitszeitgestaltung als auch die mobile technische Ausstattung für das Homeoffice auch wirklich als festen Bestandteil des Kanzleialltags zu integrieren.



Betriebsklima und Wertschätzung

Ein weiterer wichtiger Punkt bei der Bewertung von Arbeitgebern sind aus Perspektive der Talente das herrschende Arbeitsklima und der wertschätzende Umgang mit Mitarbeiter:innen. Zwar haben hier ein Großteil der befragten Kanzleien angegeben, dass sie das Gefühl haben, dass ein grundsätzlich wertschätzendes Umfeld herrscht, allerdings sehen auch über die Hälfte der befragten Arbeitgeber immer wieder Ausnahmen dieser Wertschätzung in ihren Unternehmen bzw. klares Optimierungspotenzial im Umgang mit Assistent:innen. Es ist eine gute Erkenntnis, dass Arbeitgeber hier sehr reflektiert mit dem Thema umgehen und entsprechende Herausforderungen erkennen, nur ist es gerade in der aktuellen Marktsituation wichtig, konkrete Initiativen zu ergreifen, um den wertschätzenden Umgang aktiv zu fördern und Konflikte zu lösen. Hier können Arbeitgeber auch vom frischen Wind und neuen Perspektiven jüngerer Mitarbeiter:innen und Jurist:innen, sowie von seniorigen Kolleg:innen mit zukunftsgerichtetem Mindset profitieren, um eine Interaktion auf Augenhöhe mit dem gesamten Team sicherzustellen.

Fazit

Eine angemessene Vergütung, eine wertschätzende Unternehmenskultur, transparente Kommunikation und flexible Arbeitszeiten sind wichtige Bausteine, um eine attraktive Arbeitsumgebung zu gestalten und nicht-juristisches Personal langfristig zu binden. Durch proaktives Handeln können Kanzleien ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und erfolgreich in die Zukunft der Rechtsbranche navigieren.

04

HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN FÜR RECHTSANWALTS- KANZLEIEN

Basierend auf den Erkenntnissen der Interviews mit den Kanzleien und der Studie der Talente möchten wir Arbeitgebern einige Handlungsempfehlungen an die Hand geben, um ihren Recruiting-Erfolg zu steigern und die Motivation ihres nicht-juristischen Personals zu verbessern:

- ▲ Kommunizieren Sie das Gehalt klar und eindeutig.
- ▲ Sehen Sie die Erhöhung der Gehälter als Differenzierungsmerkmal.
- ▲ Fördern Sie das Arbeitsklima.
- ▲ Ermöglichen Sie flexibles Arbeiten.



→ **Kommunizieren Sie das Gehalt klar und eindeutig:**

Sorgen Sie für Transparenz und Offenheit in Bezug auf Gehälter, Boni und Prämien. Kommunizieren Sie klar, wie die Vergütung in Ihrer Kanzlei gestaltet ist und wie sich Leistungen auf das Gehalt auswirken können. Zeigen Sie Ihren Mitarbeiter:innen, dass Sie ihre Leistungen wertschätzen, indem Sie faire Vergütungsstrukturen etablieren.

→ **Sehen Sie die Erhöhung der Gehälter als Differenzierungsmerkmal:**

In einem zunehmend wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt kann eine großzügige und wettbewerbsfähige Vergütung ein entscheidender Faktor sein, um qualifizierte und motivierte Talente anzuziehen. Indem Sie attraktive Gehälter bieten, setzen Sie ein klares Zeichen für die Wertschätzung Ihrer Mitarbeiter:innen und signalisieren, dass Sie bereit sind, in ihr Können und ihre Leistung zu investieren. Die Erhöhung der Gehälter ist nicht nur ein finanzielles Anreizsystem, sondern auch ein strategischer Ansatz, um Ihre Kanzlei als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und im Wettbewerb um talentierte Fachkräfte erfolgreich zu sein. Dies können Sie zum Beispiel durch die Einführung von konkreten Karriere- und Aufstiegsstufen des nicht-juristischen Personals erreichen.

→ **Fördern Sie das Arbeitsklima:**

Schaffen Sie ein Arbeitsklima, in dem ein wertschätzender und respektvoller Umgang herrscht, eine positive Kommunikations- und Feedbackkultur gefördert und offene Fehlerkultur gelebt wird. Bieten Sie Ihren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihr Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Um dies erfolgreich umzusetzen, sollten daher konkrete Foren und Gesprächsmöglichkeiten angeboten werden, um Konflikte oder Unzufriedenheiten proaktiv zu erkennen, zu lösen und so das Arbeitsklima nachhaltig zu verbessern.

→ **Ermöglichen Sie flexibles Arbeiten:**

Bieten Sie Möglichkeiten für flexibles Arbeiten wie Teilzeitmodelle und erkennen Sie die Bedeutung des Homeoffice als Instrument zur Gewinnung und Bindung von Talenten. Insbesondere für Mitarbeiter:innen mit Kindern sind diese Optionen wichtig, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Schaffen Sie die notwendigen Rahmenbedingungen, um eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen. Hierunter fällt zum Beispiel eine tatsächliche Unterstützung von Mitarbeiter:innen, die im Homeoffice arbeiten möchten, wie zum Beispiel flexible Absprachen mit dem Team oder eine umfassende technische Ausstattung für das Arbeiten zu Hause.

LEGAL SUPPORT

EINE PLATTFORM VON TALENT ROCKET



TalentRocket GmbH
Stollbergstr. 11
80539 München

+49 89 41414 37 30
info@talentrocket.de