

TALENT ROCKET

JUSTIZ REPORT 2026





Justiz Report 2026

Digitalisierung, Generationenwechsel, Fachkräftemangel – die Justiz befindet sich in einer Phase tiefgreifender Umbrüche. Während die Mehrheit der Wirtschaftskanzleien längst in digitale Infrastrukturen, Legal Tech und Künstliche Intelligenz (KI) investieren, steht die Justiz vor der Aufgabe, die Balance zwischen bewährter Rechtsstaatlichkeit und den Erwartungen einer digital geprägten Generation von Jurist:innen gerecht zu werden. Doch neben der Digitalisierung rückt eine weitere Entwicklung immer stärker in den Fokus. Die bestehenden Personallücken in der Justiz sind seit Jahren bekannt, und der Deutsche Richterbund warnt, dass sich die bereits heute angespannte Lage ohne eine „vorausschauende Personalpolitik“ in den kommenden Jahren noch deutlich verschärfen könnte. Bundesweit scheiden bis 2033 zahlreiche Jurist:innen aus dem Dienst aus. Besonders gravierend zeigt sich die Lage in den neuen Bundesländern: Nach einer aktuellen Studie des Richterbundes müssen dort rund 60 Prozent aller in Gerichten und Staatsanwaltschaften tätigen Jurist:innen ersetzt werden¹. Der Fachkräftemangel im juristischen Bereich verschärft den Wettbewerb um qualifizierte Talente zusätzlich. Jurist:innen, die erfolgreich ihr zweites Staatsexamen (StEx) abgeschlossen haben, sehen sich mit komplexen Bewerbungsprozessen, strengen Notenvorgaben und bürokratischen Hürden konfrontiert. Diese strukturellen Herausforderungen wirken sich nicht nur auf die Arbeitsrealität aus, sondern prägen auch das Bild der Justiz nach außen. In der öffentlichen Wahrnehmung gilt sie häufig als überlastet, schlechter bezahlt als die Privatwirtschaft und digital rückständig. All diese Faktoren können Hemmfaktoren darstellen und den Einstieg in die Justiz erschweren.

In diesem Report möchten wir die Position der Justiz im Wettbewerb um juristische Talente einordnen und dir zeigen, welche Perspektiven sich daraus für deine persönliche Karriere ergeben. Du erhältst exklusive Einblicke, wie andere Jurist:innen die Justiz als Arbeitgeber wahrnehmen, inwiefern der Einsatz von KI und digitalen Technologien die Arbeitsrealität und Attraktivität der Justiz verändern können und welche Aspekte Jurist:innen bei der Wahl ihres Arbeitgebers besonders wichtig sind (Kapitel 2). Abschließend leiten wir Handlungsempfehlungen ab, zeigen Verbesserungspotenziale auf und diskutieren, wie die Justiz ihre Position als Arbeitgeber stärken kann (Kapitel 3).

¹⁾ [Deutscher Richterbund \(Maj, 2025\)](#)

INFOS ZU STICHPROBE & DATENERHEBUNG

Die Grundlage des Reports bildet eine anonyme Online-Umfrage, die im Oktober 2025 durchgeführt wurde. Die Stichprobe umfasst die Antworten von insgesamt 858 Teilnehmenden (Geschlechterverteilung: 50,9 % männlich, 48,6 % weiblich, 0,5 % divers; Altersstruktur: 65 % 20 – 30 Jahre, 27 % 31 – 40 Jahre, 8 % über 40 Jahre). Ziel dieser Studie war es, einen umfassenden Einblick in die aktuelle Wahrnehmung der Justiz als Arbeitgeber zu gewinnen². Dafür wurden Single-Choice-Fragen und Skalen-Bewertungen eingesetzt, um die Einschätzung zentraler Aspekte zu erfassen. Im Fokus standen dabei die Attraktivität der Justiz als potenzieller Arbeitgeber, der Umgang mit KI-gestützten Tools sowie die wahrgenommene Komplexität des Bewerbungsprozesses im Vergleich zu anderen Arbeitgebern. Außerdem hatten die Befragten die Möglichkeit, die für sie wichtigsten Kriterien bei der Wahl eines Arbeitgebers in einer Rangfolge anzugeben (Single Choice) und darüber hinaus weitere Faktoren zu nennen, die ihre Entscheidung beeinflussen (offene Frage).

Hinweis zur Datendarstellung: Um die Lesbarkeit der Grafiken und Diagramme zu erhöhen, wurden die Prozentwerte im Report kaufmännisch auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann in Einzelfällen dazu führen, dass die Summe der dargestellten Anteile geringfügig von 100 % abweicht.

Hinweis zur Datenerhebung (Geschlecht): In unserer Erhebung wurde die Kategorie „divers“ explizit als Auswahlmöglichkeit angeboten, um die Realität des Marktes vollständig abzubilden. Da in der diesjährigen Stichprobe jedoch nur 4 Teilnehmende diese Angabe machten, sehen wir aufgrund der eingeschränkten statistischen Aussagekraft von einer separaten grafischen Darstellung ab. Die Daten fließen jedoch selbstverständlich in die Gesamtauswertungen ein.

2) Aufgrund der höheren Anzahl an Kanzleien als Arbeitgebern auf Talent Rocket, kann dies die gemessene Bewerbungshäufigkeit potenziell beeinflussen.



01

VORWORT

02

EXECUTIVE SUMMARY

05

DIE JUSTIZ IM WETTBEWERBSVERGLEICH

- | | | |
|-----|---|----|
| 2.1 | Justiz oder Kanzlei – Wofür entscheiden sich Jurist:innen? | 08 |
| 2.2 | Das digitale Duell: Justiz vs. Großkanzlei | 16 |
| 2.3 | Die Prioritäten der Talente:
Was zählt wirklich bei der Arbeitgeberwahl? | 20 |
| 2.4 | Wechselbarrieren durch Bewerbungsprozess | 23 |
-

03

STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER UND POTENZIALE

- | | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | Die Stärken und Lücken der Justiz | 33 |
| 3.2 | Strategische Empfehlungen – Perspektiven für Justiz und Talente | 35 |
| 3.3 | Ausblick: Die Justiz als moderner Motor der Rechtsstaatlichkeit? | 38 |
-

ANHANG

39

01

EXECUTIVE SUMMARY



DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Bewerberlage und Zugangsvoraussetzungen: Nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Jurist:innen (23 %) bewirbt sich in der Justiz. Die Mehrheit (66 %) konzentriert sich ausschließlich auf Kanzleien. Insbesondere die Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen entscheiden sich gegen eine Karriere in der Justiz. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, haben einige Bundesländer bereits die Notenschwellen gesenkt.
- ▲ Zielgruppe: Frauen und Arbeitnehmer:innen über 40 empfinden die Justiz im Vergleich als Arbeitgeber attraktiver. Die Justiz wurde von ihnen in vergangenen Bewerbungen vermehrt berücksichtigt. Bei zukünftigen Bewerbungen scheinen Frauen zugeneigter als Männer.
- ▲ Bewerbungsprozess wirkt abschreckend: Der Aufwand und die Komplexität des Bewerbungsverfahrens führen dazu, dass 26,5 % der Talente auf eine Bewerbung verzichten, wobei dieser Abschreckungseffekt bei den über 40-Jährigen (die eigentlich aufgeschlossener gegenüber der Justiz sind) am stärksten ist.
- ▲ Gehalt dominiert die Arbeitgeberwahl: Das Gehalt bleibt das wichtigste Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Die Justiz verliert im direkten Gehaltsvergleich und die Gehaltsschere zwischen Justiz und Kanzlei wird immer größer.³
- ▲ Digitaler Rückstand und KI als Attraktivitätshebel: Die Justiz schneidet in der Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich digitaler Kompetenz und Strategie deutlich schlechter ab als Kanzleien. Der gezielte Einsatz von KI zur Entlastung von Routineaufgaben würde die Attraktivität der Justiz allerdings signifikant steigern, insbesondere bei der Altersgruppe 20 – 30 Jahre.
- ▲ Wichtigste Handlungsfelder: Die Justiz hat starke Argumente, leidet aber unter einem Kommunikationsproblem. Sie muss ihre Stärken (Stabilität, Sinnhaftigkeit) durch gezieltes Employer Branding sichtbar machen und gleichzeitig die Zugangsbarrieren (Notenanforderungen, komplexer Prozess) vereinfachen.

³) Vergleiche: Talent Rocket [Gehaltsreport 2023](#) und [2025](#), [Deutscher Richterbund \(November, 2025\)](#)

02

DIE JUSTIZ IM WETTBEWERBS- VERGLEICH

Die Justiz – das Herzstück des Rechtsstaats – steht heute im akuten Wettbewerb mit dem Kanzleimarkt. Das öffentliche Interesse an Justizreform und Digitalisierung der Verwaltung ist enorm. Doch wie attraktiv ist dieser klassische Arbeitgeber, wenn es um die tatsächliche Bewerbung der Top-Talente geht? Wem werden die Kompetenzen im digitalen Bereich zugeschrieben? Worauf legen die Befragten bei einer Bewerbung Wert? Und: Ist der Bewerbungsprozess bei der Justiz ein Ausschlussgrund für diesen Arbeitgeber?



2.1 Justiz oder Kanzlei – Wofür entscheiden sich Jurist:innen?

Für unseren Report haben wir untersucht, welchen Arbeitgeber die teilnehmenden Talente präferieren. Erhoben wurde, wo sie sich in der Vergangenheit beworben haben und welchen Arbeitgeber sie künftig bevorzugen würden.

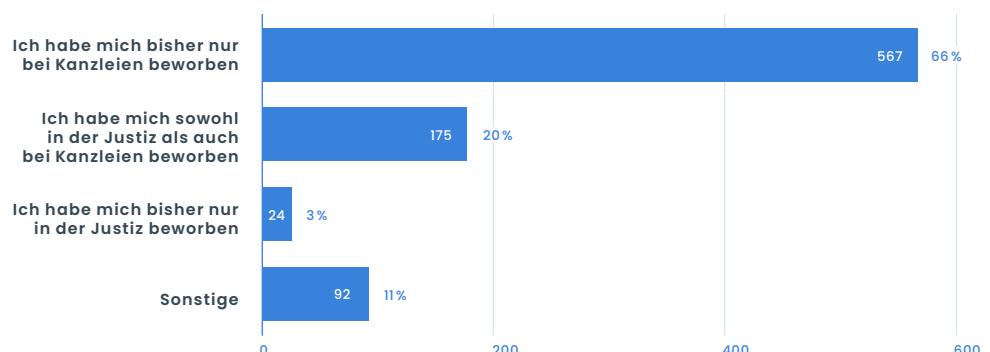
2.1.1 Bewerbungstrends

Wo haben sich die Talente in der Vergangenheit beworben?

Die Daten zeigen eine eindeutige Schieflage in der Arbeitgeberwahl: Nur 23,2% der befragten Jurist:innen haben sich in der Vergangenheit überhaupt bei der Justiz beworben. Angesichts des hohen Prestiges des Richter:innenberufs fällt dieser Wert überraschend niedrig aus. Für die Mehrheit war die Justiz jedoch keine Option: 66,08% der Talente konzentrierten sich ausschließlich auf Kanzleien. Lediglich 2,8% der Bewerber:innen entschieden sich exklusiv für eine Karriere in der Justiz. Die Justiz positioniert sich demnach bei der breiten Masse der Bewerber:innen nicht als erste Wahl, sondern fungiert – wenn überhaupt – als sekundäre Option.

Hast du dich in der Vergangenheit schon mal in der Justiz oder in einer Kanzlei beworben?

n= 858



Interessant ist, dass auch 38,76% derjenigen, die angaben, sich ausschließlich bei Kanzleien beworben zu haben, aktuell in der Justiz arbeiten. Darunter sind vor allem Referendar:innen, die Ihre Pflichtstation in der Justiz absolvieren. Der Nachwuchs zieht mehrheitlich die Kanzleien vor.

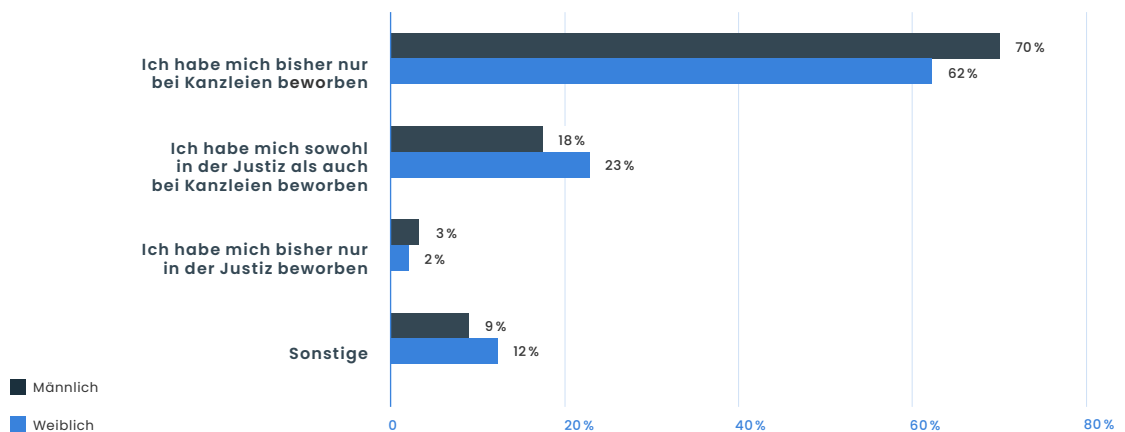


Wie unterscheidet sich die Präferenz nach Alter und Geschlecht?

Die Präferenz von Kanzleien ist zwar geschlechterübergreifend hoch (70,02 % der Männer vs. 62,35 % der Frauen fokussierten sich ausschließlich auf Kanzleien), doch Frauen zeigen eine größere Streuung im Bewerbungsverhalten. Sie sind offener für eine parallele Berücksichtigung von Justiz und Kanzleien (23,02 % vs. 17,62 % bei Männern) und ziehen dabei auch häufiger andere Arbeitgeber in Betracht (12,47 %). Dies kann ein wertvoller Anhaltspunkt sein, um die Justiz mit ihren spezifischen Vorzügen in Bezug auf Planbarkeit und Familienfreundlichkeit bei dieser Zielgruppe gezielter hervorzuheben.

Hast du dich in der Vergangenheit schon mal in der Justiz oder in einer Kanzlei beworben?

n= 858

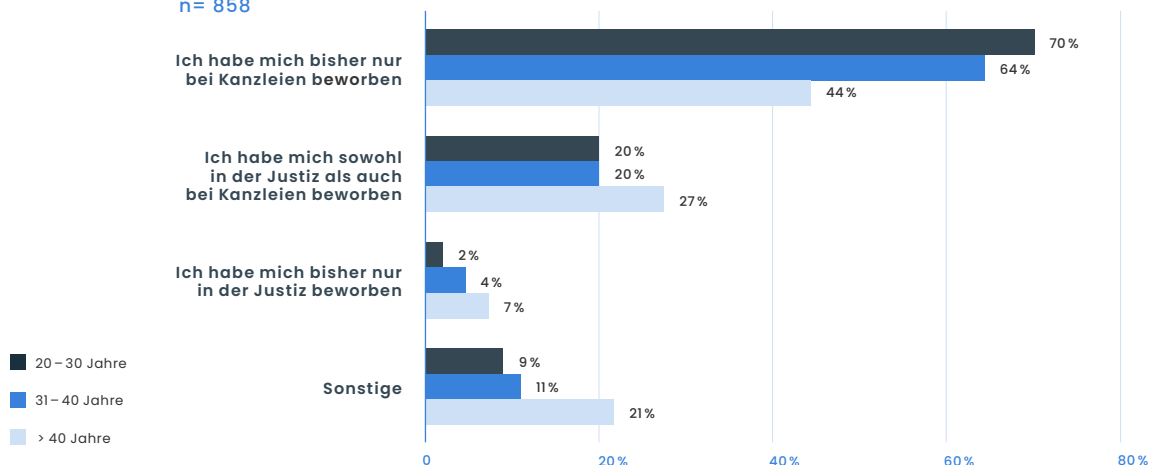




Die Analyse der Bewerbungshäufigkeit nach Altersgruppen zeigt eine Verschiebung der Präferenzen im Karriereverlauf. Während der Fokus auf Kanzleien bei den 20- bis 30-Jährigen eindeutig dominiert (fast 70 % bewarben sich ausschließlich dort und lediglich 1,6 % setzten exklusiv auf die Justiz), ändert sich dieses Bild in der Altersgruppe ab 40 Jahren: Die Quote der Jurist:innen, die sich ausschließlich bei Kanzleien beworben haben, sinkt auf 44,29 %. Im Gegenzug steigt die Attraktivität der Justiz: Der Anteil der Bewerber:innen, die sich ausschließlich bei der Justiz beworben haben, steigt auf 7,14 %, und die „Kombinationsbewerber:innen“ (Bewerbung bei Justiz und Kanzleien) erreichen 27,14 %. Diese steigende Quote bei den über 40-Jährigen muss jedoch im historischen Kontext interpretiert werden: Da wir die vergangenen Bewerbungen erfragten, zeigt dieses Ergebnis nur, dass mit steigendem Alter und längerer Berufslaufbahn auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich der oder die Befragte schon mal bei der Justiz beworben hat.

Hast du dich in der Vergangenheit schon mal in der Justiz oder in einer Kanzlei beworben?

n= 858



Wo würden sich unentschlossene Talente bewerben?

Die Talente, die sich in der Vergangenheit weder exklusiv für Kanzleien noch für die Justiz entschieden haben, zeigen auch bei der Frage nach der zukünftigen Priorisierung keine klare Tendenz. Eindeutig favorisiert wird die Option, beide Wege offenzuhalten (37,71 %). Die wenigsten (5,71 %) ziehen eine Karriere ausschließlich in einer Großkanzlei in Betracht.

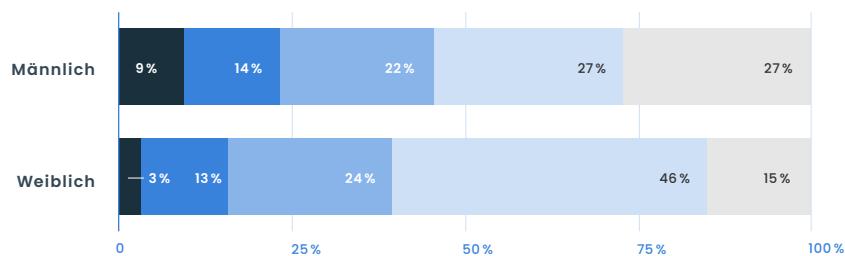
Besonders bei den teilnehmenden Frauen ist dieser Trend ausgeprägt: 45,83 % behandeln Justiz und Großkanzleien als gleichwertige Optionen. 13,96 % der befragten Frauen tendieren sogar dazu, die Justiz bei ihren Bewerbungen zu priorisieren. Eine ausschließliche Bewerbung in Großkanzleien kommt für sie hingegen kaum in Betracht (3,13 %).



- Ich ziehe ausschließlich eine Großkanzlei in Betracht.
- Ich ziehe ausschließlich die Justiz in Betracht.
- Die Justiz ist für mich das klare Ziel (Plan A). Eine Großkanzlei wäre nur eine Alternative (Plan B).
- Beide sind gleichwertige Optionen für mich. Ich würde mich parallel bei beiden bewerben.
- Die Großkanzlei ist für mich das klare Ziel (Plan A). Die Justiz wäre nur eine Alternative (Plan B).

Wenn du deine juristische Karriere planst, wie würdest du die Justiz und Großkanzleien in deiner Prioritätenliste einordnen?

n= 175

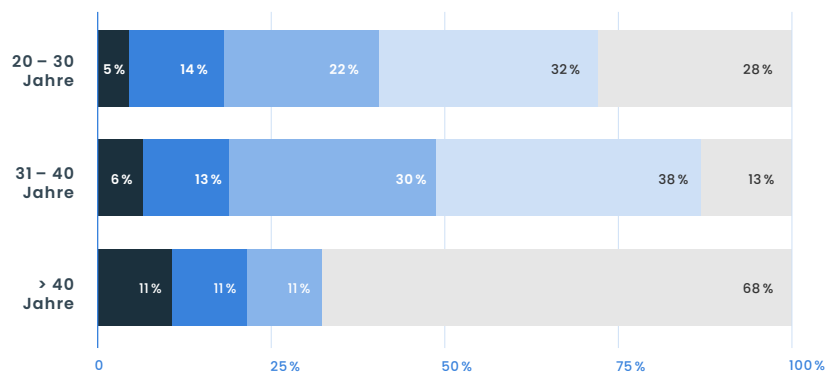


Mit steigendem Alter nimmt die Bereitschaft zu, beide Optionen in die engere Wahl zu ziehen (68,42 % der Altersgruppe ab 40 Jahren). Im Gegenzug nimmt das Interesse, vorwiegend Großkanzleien zu priorisieren, bei den Erfahrenen deutlich ab (von 27,52 % bei den 20- bis 30-Jährigen auf 12,77 % bei den 31- bis 40-Jährigen).

Wenn du deine juristische Karriere planst, wie würdest du die Justiz und Großkanzleien in deiner Prioritätenliste einordnen?

n= 175

- Ich ziehe ausschließlich eine Großkanzlei in Betracht.
- Ich ziehe ausschließlich die Justiz in Betracht.
- Die Justiz ist für mich das klare Ziel (Plan A). Eine Großkanzlei wäre nur eine Alternative (Plan B).
- Beide sind gleichwertige Optionen für mich. Ich würde mich parallel bei beiden bewerben.
- Die Großkanzlei ist für mich das klare Ziel (Plan A). Die Justiz wäre nur eine Alternative (Plan B).



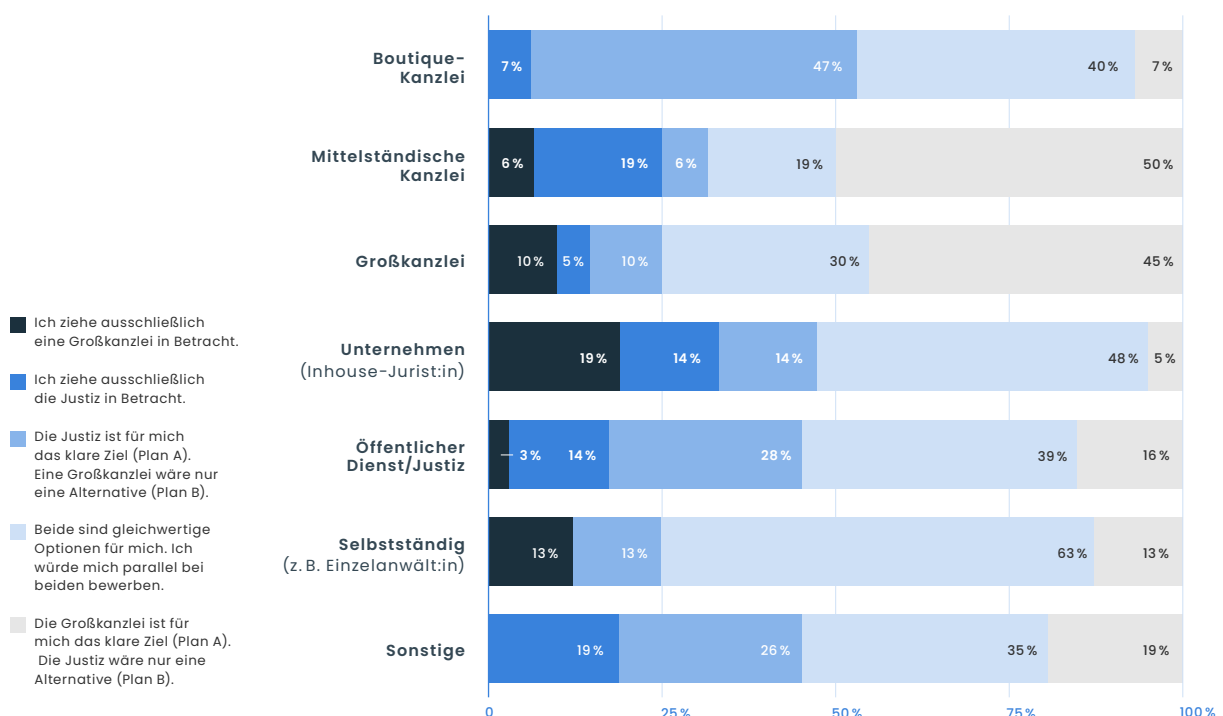


Betrachtet man die Priorisierung der Befragten nach ihrem aktuellen Arbeitgeber, zeigt sich, dass der Bindungseffekt innerhalb der Justiz moderat ausfällt: Von den Befragten, die heute in der Justiz arbeiten, würden 42,19 % die Justiz bei zukünftigen Bewerbungen priorisieren oder ausschließlich in Betracht ziehen. Einen Wechsel in die Großkanzlei priorisieren im direkten Vergleich nur 18,76 %. Immerhin 39,06 % ziehen beide Möglichkeiten als gleichwertig in Betracht. Bei den Kanzleien ergibt sich ein ähnliches, aber stärker ausgeprägtes Bild: Nur durchschnittlich 20 % der Arbeitnehmer:innen in Groß- und Mittelständischen Kanzleien würden die Justiz priorisieren (Plan A oder ausschließlich) und 55,62 % die Großkanzlei (Plan A oder ausschließlich).

Eine spannende Abweichung zeigt sich in den Boutique-Kanzleien: Für die dort angestellten Jurist:innen wird die Justiz mit 46,67 % überraschend klar zum Plan A für die nächsten Bewerbungsschritte. Dies könnte jedoch durch die Altersstruktur in dieser Gruppe beeinflusst sein: 63,16 % der Befragten, die in einer Boutique-Kanzlei tätig sind, befinden sich in der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen. Da diese Gruppe häufig Referendar:innen oder wissenschaftliche Mitarbeiter:innen umfasst, die sich für ihre nächste Pflicht- oder Wahlstation in der Justiz bewerben, könnte dies die hohe Priorisierung der Justiz in dieser Gruppe erklären.

Wenn du deine juristische Karriere planst, wie würdest du die Justiz und Großkanzleien in deiner Prioritätenliste einordnen?

n= 175





2.1.2 Attraktivitätscheck

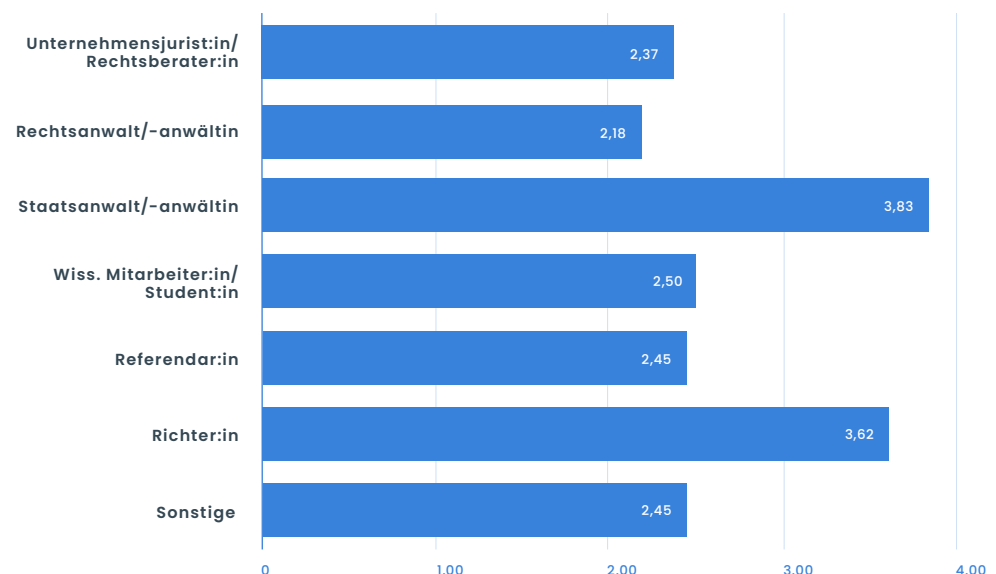
Aus den bereits ausgewerteten Ergebnissen der Historie und dem Fokus bei zukünftigen Bewerbungen lässt sich ableiten, dass es um die Priorisierung der Justiz im Vergleich zu anderen Arbeitgebern nicht besonders gut steht. Bewerber:innen berücksichtigen die Justiz zwar, tendenziell werden aber Kanzleien favorisiert. Wir wollten daher prüfen, ob diese geringe Priorisierung mit der wahrgenommenen Attraktivität der Justiz als Arbeitgeberin korreliert.

Wie attraktiv schätzen Jurist:innen die Justiz als Arbeitgeber ein?

Die Frage nach der Attraktivität der Justiz als Arbeitgeberin bestätigt die erwartete Positionierung: Die Justiz wird allgemein als weniger attraktiv eingestuft. Auf einer Attraktivitätsskala von 0 bis 5 (0 = sehr unattraktiv, 5 = sehr attraktiv, 2,5 = Mittelwert) erreicht die Justiz lediglich einen Durchschnittswert von 2,42. Auffällig ist, dass Frauen (2,61) und die Altersgruppe der über 40-Jährigen (2,67) etwas höhere Bewertungen vergeben. Wie bereits im Abschnitt 2.1.1 festgestellt, ist die Altersgruppe 40+ der Justiz eher zugeneigt. Die positivste Bewertung stammt jedoch von Richter:innen (3,62) und Staatsanwält:innen (3,83), die bereits in den Berufsalltag eingebunden sind.

Wie attraktiv empfindest du die Justiz (Richter:in, Staatsanwält:in) als potenziellen Arbeitgeber im Vergleich zu anderen Arbeitgebern?

n= 850



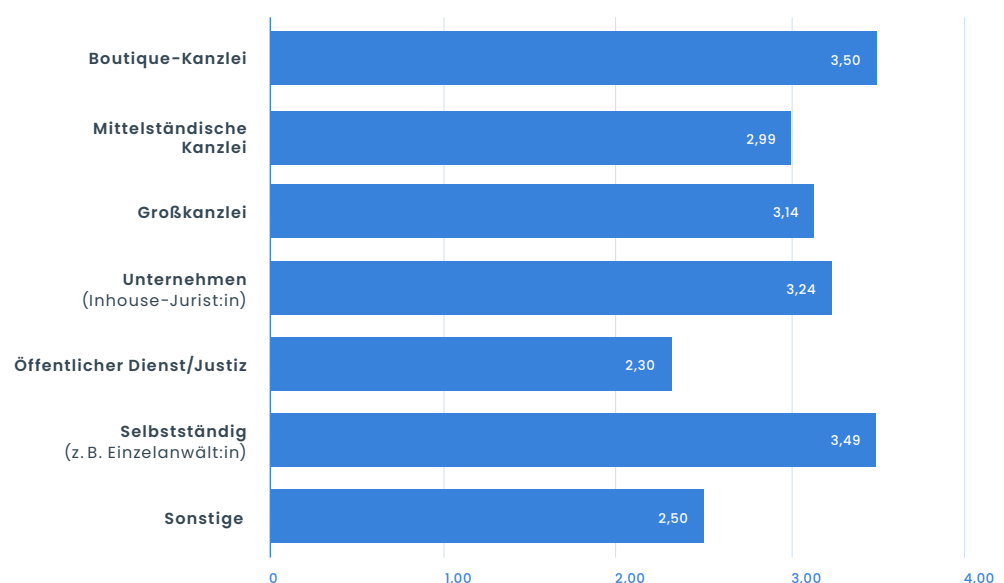


Wie digital sind die Arbeitgeber aufgestellt?

Die Befragten wurden zudem gebeten, ihren Arbeitgeber hinsichtlich seiner digitalen Strategie zu bewerten – etwa beim Einsatz von KI, digitalen Arbeitsprozessen und modernen Technologien im Arbeitsalltag. Die konkrete Frage lautete: „Hinsichtlich der digitalen Kompetenzen, die in Zukunft benötigt werden, verfolgt mein Arbeitgeber eine klare Strategie“. Auch hier gaben die Befragten ihre Einschätzung auf einer Skala von 0 bis 5 (0 = stimme gar nicht zu, 5 = stimme voll und ganz zu, 2,5 = Mittelwert). Betrachtet man die Ergebnisse nach den verschiedenen Arbeitgebertypen, schneidet die Justiz als Arbeitgeber eindeutig am schlechtesten ab (2,3) – wobei insbesondere Richter:innen eine schlechte Bewertung geben (1,85). Sie sehen bei ihrem Arbeitgeber kaum eine Strategie hinsichtlich der Erlangung digitaler Kompetenzen (z.B. im Einsatz von digitalen Tools). Am ehesten sehen die Angestellten in Boutique-Kanzleien (3,5) und Selbstständige (3,49) eine digitale Strategie bei Ihrem Arbeitgeber. Kanzleien – unabhängig von Typ und Größe – schneiden im Schnitt mit einem Skalenwert von 3,21 ab. Somit zeigt sich hier deutlich, dass die Justiz in den Augen ihrer Mitarbeitenden definitiv Aufholpotenzial bezüglich der digitalen Wende hat.

Bitte bewerte, wie stark die folgende Aussage auf deinen aktuellen Arbeitgeber zutrifft: „Hinsichtlich der digitalen Kompetenzen, die in Zukunft benötigt werden, verfolgt mein Arbeitgeber eine klare Strategie.“

n= 850





Doch wie verändert sich die wahrgenommene Attraktivität der Justiz aus Sicht der Befragten, wenn KI Routineaufgaben übernimmt? Unter dieser Annahme erhielt die Justiz in den Augen der Befragten die Bewertung 3,1 – eine Steigerung um fast 0,7 Skalenpunkten gegenüber der Bewertung ohne KI-Entlastung. Besonders die Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen sieht einen Vorteil durch KI (3,15), während die über 40-Jährigen nur geringe Veränderungen feststellen (2,94). Diese Altersgruppe bewertet die Justiz bereits ohne KI positiver als die jüngeren Befragten (siehe Kapitel 2.1.2) – eine potentielle Unterstützung durch KI steigert die Attraktivität für sie jedoch nicht. Auffällig ist, dass vor allem Arbeitnehmer:innen, die bereits in der Justiz tätig sind, einen Anstieg der Attraktivität durch KI-Entlastung sehen (3,44) – hervorzuheben sind hier insbesondere Richter:innen (4,46).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Bereich der Justiz noch erhebliches Optimierungspotenzial hinsichtlich der digitalen Wende besteht. Der Einsatz von KI würde nicht nur die juristische Arbeit signifikant erleichtern und von Routineaufgaben befreien, sondern auch dazu beitragen, dass die Justiz als Arbeitgeber für qualifizierte Talente eine höhere Attraktivität gewinnt.



2.2

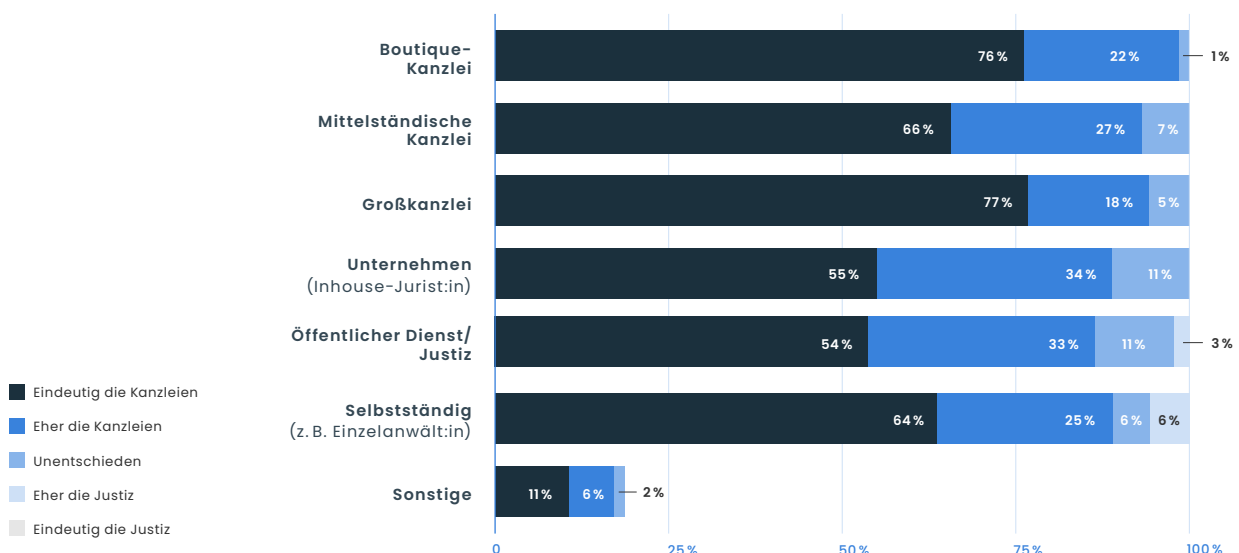
Das digitale Duell: Justiz vs. Großkanzlei

Wie relevant eine klare Strategie im Umgang mit digitalen Technologien und KI für die Attraktivität der Justiz ist, wurde im vorangegangenen Kapitel deutlich. Diese Erkenntnis bildet den Ausgangspunkt für das digitale Duell zwischen Justiz und Großkanzleien, das wir nun beleuchten. Obwohl die Justiz erste Fortschritte bei KI-gestützten Projekten erzielt, nehmen über 90 % der Befragten Großkanzleien als technologisch führend wahr. Dieses Kapitel untersucht daher, wie groß der digitale Abstand tatsächlich ist, welche Initiativen beide Seiten vorantreiben und inwiefern die Wahrnehmung digitaler Kompetenz – also etwa der Einsatz moderner Technologien und innovativer Tools – die Karriereentscheidung von Jurist:innen beeinflusst.

Wer überzeugt eher mit einem digitalen und KI-gestützten Arbeitsumfeld?

Angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung in der Rechtsbranche eröffnet KI die reale Möglichkeit, den gesamten juristischen Arbeitsalltag zu entlasten und die Effizienz rechtlicher Prozesse deutlich zu steigern. Während die Mehrheit der Wirtschaftskanzleien bereits intensiv in Legal Tech und digitale Arbeitsprozesse investiert, liegt die Justiz deutlich zurück – zumindest laut Wahrnehmung der Umfrageteilnehmenden: Während über 90 % der Befragten, die in Kanzleien oder Unternehmen tätig sind, angeben, dass ihr Arbeitgeber eher oder eindeutig mit einem modernen und digital unterstützten Arbeitsumfeld überzeugt, sind auch über 86 % der Befragten aus dem öffentlichen Dienst oder der Justiz der Meinung, dass Kanzleien diesbezüglich besser aufgestellt sind.

Wenn du die Justiz mit den Top-Wirtschaftskanzleien vergleichst: Wer überzeugt eher mit einem digitalen & KI-gestützten Arbeitsumfeld? n= 844





Auch wenn die vorherigen Abschnitte einen Optimierungsbedarf beim Einsatz von digitalen Tools und KI erkennen lassen, verzeichnet die Justiz in der Implementierung dieser Technologien erste Fortschritte. Unser [AI Report](#), der in Kooperation mit dem Legal Tech Verband veröffentlicht wurde, verdeutlicht, dass sich auch die Justiz zunehmend für den Einsatz generativer KI öffnet ⁴. Die nachfolgende Abbildung zeigt zentrale KI-Projekte in Kanzleien und Justiz im Überblick:

KI Projekte in Kanzleien und Justiz

Bereich	Kanzlei	Justiz
Anwendungsfelder	Vertragsgestaltung, Vertragsprüfung, Vertragsmanagement, Knowledge-Management, Datenanalyse und Kommunikation	Aktenanalyse, Zusammenfassung von Sachverhalten, Datenverarbeitung in Massenverfahren, Anonymisierung und Entscheidungsunterstützung
Beispielprojekte/ Tools	> „Freshfields Lab“: Entwicklung eigener KI-Anwendungen zur Datenstrukturierung und Identifikation von Rechtsrisiken > Taylor Wessing „digiANE“: KI-gestützte Anspruchsermittlung in Insolvenzverfahren > General-Purpose-AI (ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot): Einsatz für Recherche, Textarbeit und Präsentation > Legora: Plattform für Vertragsprüfung, Schriftsaterstellung und Fallzusammenfassungen; genutzt u. a. von Linklaters, Bird & Bird, Graf von Westphalen, Dentons und CMS ⁵ > Omnilex: Ein KI-gestützter Assistent für Jurist:innen, automatisiert juristische Recherchen, Dokumentenanalysen und Texterstellung, belegt dies immer mit verifizierbaren Rechtsquellen (Gesetzen, Urteilen). ⁶ > BRYTER: KI-gestützte Rechtsrecherche und Zusammenfassung, Erstellung sowie Prüfung von Dokumenten (Word-Plugin), strukturierte Datenextraktion und Integration in automatisierte Workflows. ⁷	> OLGA (Oberlandesgericht-Assistent, OLG Stuttgart): Unterstützung der richterlichen Arbeit durch Erkennen ähnlicher Fälle, Kategorisierung und gebündelte Bearbeitung > JANO (Justiz Anonymisierung, KI-Projekt der Länder Baden-Württemberg und Hessen): Automatische Erkennung personenbezogener Daten in Justizdokumenten und Vorschlag passender Pseudonyme > AKIRA (Allgemeine KI- Richterassistenz, Baden-Württemberg): Unterstützung bei der Strukturierung juristischer Zusammenhänge durch Zusammenfassungen und Vorstrukturierungen von Verfahren > MAKI (Massenverfahrens-Assistenz KI, entwickelt in Niedersachsen): Automatisches Erkennen gleichgelagerter Fälle nach individuellem Training, orientiert an früheren Entscheidungen > FRAUKE (Frankfurter Urteils-Konfigurator Elektronisch, Hessen und Brandenburg): Analyse von Schriftsätzen, Auslesen von Metadaten und Erstellung eines ersten Urteilsentwurfs mithilfe von Textbausteinen ⁸
Zielsetzung	Effizienzsteigerung, Entlastung bei Routinearbeiten, Standardisierung von Abläufen, schnellere Vertragsbearbeitung und internes Wissensmanagement	Entlastung der Gerichte, Beschleunigung von Massenverfahren, Verbesserung der Datenverarbeitung und Anonymisierung, Sicherung der Verfahrenseffizienz

4) [AI Report \(2025\)](#) // 5) [Handelsblatt \(2025\)](#) // 6) [Omnilex.ai](#) // 7) [bryter.com](#) // 8) [azurOnline \(2024\)](#)



Digitale Kompetenz als Schlüssel zur Arbeitgeberattraktivität

Unsere Daten legen nahe, dass die Wahrnehmung des digitalen Fortschritts eines Arbeitgebers direkt mit der Karrierepräferenz von Jurist:innen verknüpft ist. Bei denjenigen, die die Justiz als Plan A favorisieren, kann geschlussfolgert werden, dass sie den digitalen Rückstand der Justiz zwar wahrnehmen, jedoch andere Faktoren höher gewichten – etwa die Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben (siehe Kapitel 2.3), die berufliche Stabilität oder die Möglichkeit, früh Verantwortung zu übernehmen. Wer hingegen Kanzleien als bevorzugten Karriereweg (Plan A) nennt, verbindet damit meist ein modernes, technologisch fortschrittliches Arbeitsumfeld. Dieses Bild bestätigt sich in unserer Analyse, da ein Großteil der Befragten den digitalen Vorsprung klar auf Seiten der Kanzleien sieht. Innovationskraft und Digitalisierung könnten Treiber der Arbeitgeberattraktivität sein. Aber hierzu mehr im Kapitel 2.3.

So treiben die Länder die Modernisierung der Justiz voran

Laut Angaben des deutschen Richterbundes führt die chronische Unterbesetzung von Staatsanwaltschaften und Strafgerichten bundesweit dazu, dass rund eine Million Verfahren unbearbeitet bleiben, Ermittlungen eingestellt werden und die Verfahrensdauer seit Jahren ansteigt⁹. Nicht zuletzt verschärft die bevorstehende Pensionierungswelle den Handlungsdruck zusätzlich. Um dem entgegenzuwirken, reagieren die Bundesländer mit gezielten Maßnahmen. Einzelne agieren dabei bereits als Vorreiter in Sachen Digitalisierung und haben Digitalisierungstools, darunter OLGA, JANO oder FRAUKE (siehe obige Tabelle) eingeführt, deren Zweck es ist, die Effizienz der Justiz zu steigern und die Bearbeitung von Verfahren zu beschleunigen. Dieses Engagement zeigt sich auch in weiteren konkreten Initiativen: So hat beispielsweise der E-Justice-Rat unter dem Vorsitz von Nordrhein-Westfalen im April 2025 eine länderübergreifende Digitalstrategie zur Modernisierung der Justiz beschlossen. Ziel ist es, die Arbeitsabläufe der Justizbehörden „noch zugänglicher, transparenter und zukunftsfähiger“ zu machen¹⁰. Ergänzend soll eine weitere Maßnahme digitale Arbeitsprozesse vorantreiben: Die Einführung der elektronischen Akte (eAkte). Laut einer aktuellen Umfrage der Deutschen Richterzeitung planen 15 von 16 Bundesländern, diese bis Ende 2025 flächendeckend einzuführen¹¹. Bei der Implementierung dieser modernen Strukturen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Während die Mehrheit der Länder bereits recht weit fortgeschritten ist, bildet Sachsen-Anhalt „ein trauriges Schlusslicht“, so Andrea Titz, Co-Vorsitzende des Deutschen Richterbundes¹². Dort wurde die Einführung der eAkte vom 1. Januar 2026 auf den 1. Januar 2027 verschoben, da die notwendigen Voraussetzungen für eine vollständige Umsetzung bislang nicht geschaffen wurden. Insgesamt besteht demnach weiterhin erheblicher Aufholbedarf.

⁹) [Deutscher Richterbund \(November, 2025\)](#) // ¹⁰) [NRW-Justizportal online \(2025\)](#) // ¹¹) [Deutscher Richterbund \(Oktober, 2025\)](#)
¹²) [VDZ-Verwaltung der Zukunft \(2025\)](#)



Nicht alle Bundesländer geben auf ihrer Website eindeutig an, ob sie das gesetzliche Ziel für 2026 erreicht haben. Laut aktuellen Pressemitteilungen haben jedoch folgende Bundesländer die flächendeckende Einführung vollumfassend abgeschlossen:

[HIER GEHT ES ZU DEN WEBSITES](#)

[Baden-Württemberg](#)

[Bayern](#)

[Brandenburg](#)

[NRW](#)

[Sachsen](#)

[Hamburg](#)

[Hessen](#)

Obwohl die eAkte bis zum 01.01.2026 gesetzlich Pflicht war, erlaubt eine neue bundesweite Opt-Out-Klausel den Ländern, die Frist für schwierige Bereiche (wie Strafsachen oder Bußgelder) per Verordnung bis zum 1. Januar 2027 zu verlängern. Die Mehrheit der übrigen Bundesländer nutzt diesen Aufschub derzeit noch für einzelne Fachbereiche.



2.3 Die Prioritäten der Talente: Was zählt wirklich bei der Arbeitgeberwahl?

Nachdem die Einschätzung der Befragten zu den digitalen Strategien der Arbeitgeber ausgewertet wurde, soll nun ein detaillierter Blick auf die Aspekte der Arbeitgeberwahl geworfen werden. Auch wenn viele KI als Fortschritt betrachten und sich einen digitalen Wandel wünschen, muss das Technologieniveau nicht ausschlaggebend für einen Arbeitgeberwechsel sein. Wir wollten daher von den Befragten wissen, welche Kriterien ihnen bei der Wahl des Jobs am wichtigsten sind. Die durchschnittliche Reihenfolge, in der die Befragten diese Aspekte gewichtet haben, stellt sich dar wie folgt:

Ranking	Benefit
1	Gehalt (3,17)
2	Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben (3,66)
3	Flexible Arbeitsgestaltung (Zeit & Ort) (4,71)
4	Arbeitsklima & Kollegialität (4,87)
5	Sinn & Gesellschaftlicher Beitrag (5,06)
6	Sicherer Arbeitsplatz (5,23)
7	Karriere & Weiterentwicklung (5,32)
8	Eigenverantwortung & Gestaltungsspielraum (6,15)
9	Moderne Arbeitsausstattung & Digitalisierung (6,84)



Für die Befragten hat das Gehalt nach wie vor die höchste Priorität (Platz 1), dicht gefolgt von der Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben (Platz 2). Auf Platz 3 rangiert die flexible Arbeitsgestaltung in Bezug auf Zeit & Ort. Unsere Ergebnisse decken sich dabei mit den Erkenntnissen aus dem [Talent Rocket New-Work Report](#), der ebenfalls zeigt, dass flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Optionen zu den wichtigsten Faktoren für die Attraktivität eines Arbeitgebers für Jurist:innen zählen.¹³

In den verschiedenen Gruppen (nach Geschlecht, Alter, Arbeitgeber) gibt es kaum Unterschiede in der Gewichtung. Lediglich folgendes ist auffällig: Betrachtet man die Befragten nach Alter, gewinnt der Punkt „Sinn & Gesellschaftlicher Beitrag“ mit steigendem Alter an Bedeutung. Dafür verlieren die Aspekte Gehalt, Karriere & Weiterentwicklung, Arbeitsklima & Kollegialität sowie moderne Arbeitsausstattung & Digitalisierung an Wert. Männer und Frauen zeigen bei der Gewichtung im Durchschnitt keine signifikanten Unterschiede. Die „größten“ Unterschiede liegen in folgenden Punkten:

^ **Sicherer Arbeitsplatz**

(Bei Frauen auf Platz 5,0; bei Männern Platz 5,5)

^ **Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben**

(Bei Frauen auf Platz 3,4; bei Männern auf Platz 3,8)

^ **Flexible Arbeitsgestaltung**

(Bei Frauen auf Platz 4,4; bei Männern auf Platz 5,0)

^ **Karriere & Weiterentwicklung**

(Bei Frauen auf Platz 5,6; bei Männern auf Platz 5,1)

¹³) [New-Work Report \(2024\)](#)



Interessant ist allerdings auch, wie die Teilnehmenden die Freitextangabe, die für ergänzende Aspekte zur Verfügung gestellt wurde, genutzt haben. Einträge im Bereich Arbeitsbedingungen (z.B. Geringe Bürokratie, Entfernung zum Arbeitsort, Arbeitsklima) und Ausstattung (z.B. moderne ergonomische Möbel, vorhandene Technik, Kaffeemaschine) wurden am häufigsten genannt, dicht gefolgt vom Themenbereich Wertschätzung. Aber auch die Arbeitsinhalte waren für die Teilnehmer wichtig, darunter die Entscheidung selbst bestimmen zu können, in welchem Rechtsgebiet sie arbeiten können.

Im Vergleich zwischen den Arbeitgebern ist zu bemerken, dass die Kategorien leicht unterschiedlich ausfallen. So sind die Aspekte „Sinn & Gesellschaftlicher Beitrag“ und „Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben“ vor allem den Arbeitnehmer:innen in der Justiz wichtig. Moderne Arbeitsausstattung & Digitalisierung hingegen bilden in der Liste der entscheidenden Kriterien das Schlusslicht. Dies bedeutet jedoch nicht, dass den Befragten der Punkt unwichtig wäre – unsere Auswertungen im Punkt 2.1.2 zeigen, dass gerade Arbeitserleichterung durch KI einen hohen Stellenwert bei Arbeitnehmer:innen einnimmt.

Angestellte in den Kanzleien legen im Vergleich vermehrt Wert auf Gehalt, Karriere und Weiterentwicklung sowie Arbeitsklima und Kollegialität.

Diese Daten lassen eine leichte Tendenz erkennen: Die Justiz punktet offenbar bei der Work-Life-Balance und der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit. Diejenigen, die sich für einen Karriereweg in der Kanzlei entscheiden, suchen nach hohen Gehältern, Karrieremöglichkeiten und einem guten Arbeitsklima.



2.4 Wechselbarrieren durch Bewerbungsprozess

Entscheidet sich ein:e Jurist:in für den Weg in die Justiz, führt kein Weg am Bewerbungsprozess vorbei. Dieser legt nicht nur die formalen Anforderungen fest, sondern entscheidet auch darüber, wie zugänglich und attraktiv der Einstieg wahrgenommen wird. Wir haben unsere Talente befragt – und dabei das Bewerbungsverfahren als konkrete Hürde identifiziert, die dazu beiträgt, dass Bewerbungen in der Justiz häufig ausbleiben. Im Folgenden beleuchten wir, welche Gründe hinter der Zurückhaltung potenzieller Bewerber:innen stehen können und inwiefern die Wahrnehmung des Bewerbungsverfahrens selbst als Barriere wirkt.

Wie wird das Bewerbungsverfahren wahrgenommen?

Dass die Justiz von manchen Talenten als eher unattraktiv wahrgenommen wird, hängt nicht zuletzt auch mit der Gestaltung des Bewerbungsverfahrens zusammen. Die Befragten sollten auf einer Skala von 0 bis 5 angeben, wie komplex und aufwändig sie den Bewerbungsprozess empfinden (0 = sehr gering, 5 = sehr hoch, Mittelwert: 2,5).

Im Durchschnitt bewerten die Teilnehmenden den Bewerbungsprozess mit einem Wert von 3,19 und empfinden ihn damit insgesamt als eher aufwändig. Dabei werden deutliche Unterschiede zwischen Altersgruppen sichtbar. Während Befragte über 40 Jahre den Bewerbungsprozess insgesamt als komplexer und aufwendiger empfinden, fällt es jüngeren Bewerber:innen häufig leichter. Sie finden sich meist schneller im Verfahren zurecht.



Die Komplexität des Bewerbungsprozesses als Hürde

Besonders die formalen Anforderungen, die sich je nach Bundesland stark unterscheiden, tragen zur Wahrnehmung eines komplexen und aufwändigen Bewerbungsprozesses bei. Am komplexesten empfinden die Befragten den Prozess in Sachsen und Brandenburg, besser bewertet werden die Bundesländer Thüringen und Sachsen-Anhalt. Die Verfahren dieser Länder beleuchten wir deshalb im Folgenden genauer und werfen zunächst einen Blick auf die „Pain Points“ am Beispiel der Bewerbungsverfahren für eine Richterstelle:

Kriterium	Brandenburg ¹⁴	Sachsen ¹⁵
Einstellungs- voraussetzungen	Mindestens <u>8,0 Punkte</u> im 2. StEx, Höchstalter <u>46 Jahre</u> , Bereitschaft zu wechselnden Standorten	In der Regel mindestens <u>7,0 Punkte</u> im 2. StEx und <u>14,0 Punkte</u> gesamt, Höchstalter <u>42 Jahre</u>
Erforderliche Dokumente	unter anderem: <u>Reifezeugnis</u> , <u>Stations- und Arbeitsgemeinschaftszeugnisse</u> , ausgefüllter Fragebogen, zwei Einverständniserklärungen (auch für Richterwahlausschuss)	unter anderem: <u>Maschinengeschriebener und handschriftlicher Lebenslauf</u> , Abiturzeugnis, sämtliche Stations- und Arbeitsgemeinschaftszeugnisse, Bescheinigung Platzziffer
Bewerbungsverfahren	<u>Verzögerung durch Richterwahlausschuss</u> möglich. Auswahlgespräch (ca. 1 Stunde), Entscheidung durch Minister und Richterwahlausschuss	Keine genaueren Informationen auf der Website als: Auswahl erfolgt nach Einreichung umfangreicher Unterlagen.

¹⁴⁾ [Brandenburgisches Oberlandesgericht](#)

¹⁵⁾ [Sächsisches Staatsministerium der Justiz](#)



Die Gründe, warum die Bewerbungsverfahren in Sachsen und Brandenburg von den Befragten als besonders komplex eingestuft werden, liegen in der Kumulation von hohen formalen Anforderungen und bürokratischen Hürden:

1. Hoher bürokratischer Aufwand (Sachsen und Brandenburg):

Die als komplexer empfundenen Länder stellen hohe Anforderungen an die Dokumentation. Sachsen sticht mit der Forderung nach einem handschriftlichen Lebenslauf sowie dem Nachweis der Platzziffer¹⁶ und des Einzelnotenachweises der Zweiten Juristischen Staatsprüfung negativ heraus. Auch Brandenburg verlangt das Abitur- und Reifezeugnis sowie das vollständige Set aller Stations- und Arbeitsgemeinschaftszeugnisse. Dieser Aufwand wird von Bewerber:innen oft als unnötige und abschreckende bürokratische Hürde wahrgenommen

2. Verfahrensdauer und Intransparenz (Brandenburg):

Die Verfahrensdauer wird durch Gremien wie den Richterwahlausschuss beeinflusst. In Brandenburg hängt die Einstellung von der Entscheidung dieses Gremiums ab, was die Wartezeit unvorhersehbar verlängern kann und damit einen deutlichen Wettbewerbsnachteil gegenüber der Privatwirtschaft darstellt.

3. Notenanforderungen (Sachsen und Brandenburg):

In Sachsen mindestens 7,0 Punkte im 2. StEx und mindestens 14,0 Punkte in beiden zusammen. In Brandenburg mindestens 8,0 Punkte im 2. StEx.

¹⁶⁾ gibt die Platzierung unter allen Examenskandidat:innen an (z.B. Zehntbesten Prüfling)



Erfolgsfaktoren anderer Bundesländer (Thüringen und Sachsen-Anhalt):

Die Länder, deren Prozesse als weniger komplex wahrgenommen werden, begegnen den hohen formalen Anforderungen durch eine schlanke Verfahrensführung und klare Kommunikation¹⁷⁾:

^ **Höhere Geschwindigkeit:** Thüringen zeichnet sich durch die Möglichkeit sehr schneller Verfahrensabläufe aus, bei denen Bewerber:innen berichten teils innerhalb einer Woche nach Bewerbung¹⁸⁾ zu einem Gespräch eingeladen zu werden und unmittelbar eine Zusage erhalten zu haben. Sachsen-Anhalt geht noch weiter und garantiert einen „besonders zügigen Verfahrensablauf“ durch die direkte Einstellung durch das Ministerium.

^ **Flexibilität und Standardisierung der Unterlagen:** Im Gegensatz zu Sachsen halten sich Thüringen und Sachsen-Anhalt bei den Unterlagen eher an ein Standard-Set (bestehend aus Lebenslauf, Zeugniskopien, Anschreiben und eine Einverständniserklärung zur Einsichtnahme in die Referendariats- und gegebenenfalls weitere Personalakten unter Angabe der aktenführenden Stelle). Zudem bietet Sachsen-Anhalt die Flexibilität, im Einzelfall Berufserfahrung in gewissem Maße zur Kompensation der geforderten Gesamtpunktzahl zuzulassen.

^ **Notenanforderungen:** Die Notenanforderungen in Sachsen-Anhalt und Thüringen sind hoch, faktisch aber vergleichbar mit den Anforderungen in den Verfahren, die negativ empfunden wurden. In Sachsen-Anhalt ist eine Gesamtnote von mindestens „befriedigend“ (6,50 – 8,99 Punkte) erforderlich, zudem muss die Summe beider Prüfungen mindestens 16,0 Punkte betragen. In Thüringen müssen in der Summe beider Examina mindestens 14,0 Punkte, sowie in beiden Examina jeweils mindestens ein „befriedigend“ (7,0 – 9,0 Punkte) erreicht werden.

Die positiven Beispiele zeigen: Selbst bei hohen Notenanforderungen (siehe auch Anhang 4.2) lässt sich die wahrgenommene Komplexität und Attraktivität des Bewerbungsverfahrens durch prozessuale Schnelligkeit, Transparenz und einen Fokus auf die Persönlichkeit erheblich verbessern.

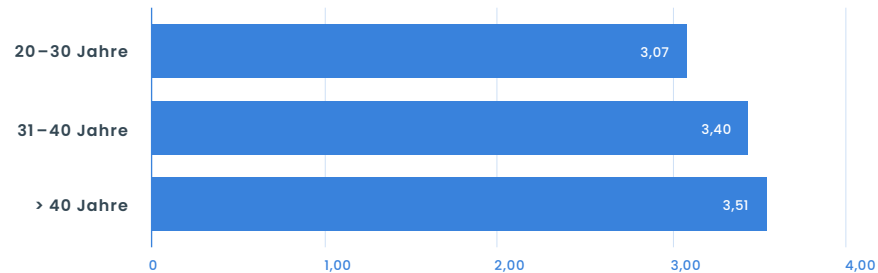
¹⁷⁾ Thüringer Ministerium für Justiz, Migration und Verbraucherschutz, Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt

¹⁸⁾ Thüringer Ministerium für Justiz, Migration und Verbraucherschutz



Wie hoch empfindest du den Aufwand und die Komplexität des Bewerbungsprozesses bei der Justiz?

n= 850

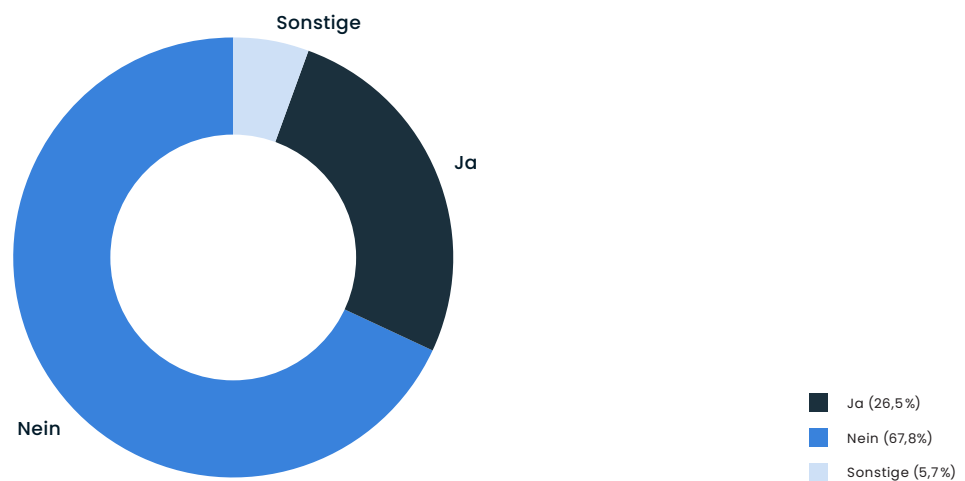


Schreckt das Bewerbungsverfahren potenzielle Bewerber:innen ab?

Angeichts der wahrgenommenen Komplexität und des hohen Aufwands ist es wenig überraschend, dass sich rund 26,5 % der Befragten gegen eine Bewerbung in der Justiz entschieden haben. Dabei zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Bei den Männern verzichteten knapp 23 % auf eine Bewerbung, wohingegen der Anteil bei den Frauen etwa 30 % beträgt. Zwar lässt sich die Mehrheit nicht vom Aufwand abschrecken, doch dass über ein Viertel der potenziellen Kandidat:innen konkret auf eine Bewerbung verzichtet, ist keinesfalls zu vernachlässigen und sollte von der Justiz als deutliches Warnsignal verstanden werden.

Hat diese Komplexität und der erwartete Aufwand dich schon mal von einer Bewerbung in der Justiz abgehalten?

n= 849



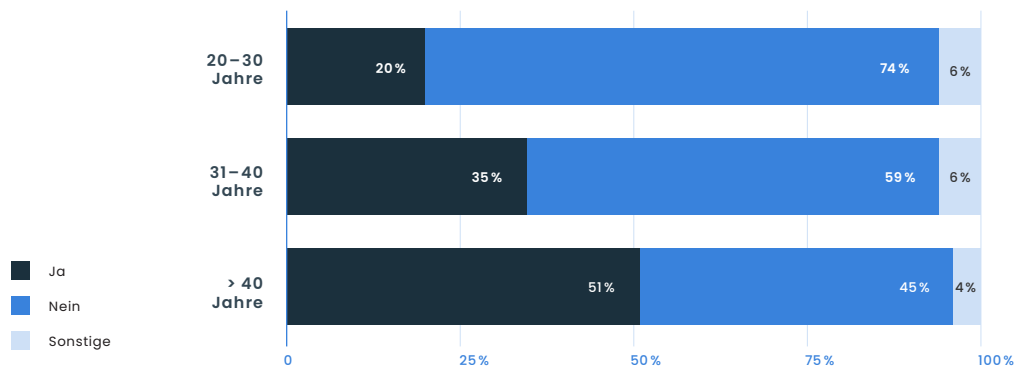


Präferenz nach Alter

Betrachtet man die Ergebnisse nach Altersgruppen, fällt auf, dass der Aufwand und die Komplexität insbesondere bei den über 40-Jährigen bei mehr als der Hälfte zum Verzicht auf eine Bewerbung geführt hat. Jüngere Bewerber:innen lassen sich hingegen weitgehend nicht abschrecken.

Hat diese Komplexität und der erwartete Aufwand dich schon mal von einer Bewerbung in der Justiz abgehalten?

n= 849



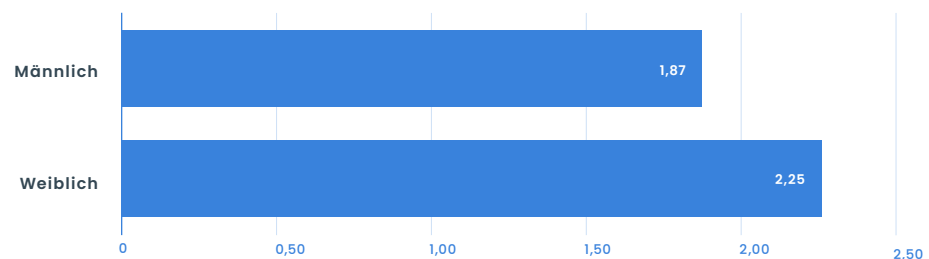


Wechsel zur Justiz: Wie groß ist die Bereitschaft wirklich?

Abschließend haben wir untersucht, inwieweit die Befragten eine Bewerbung bei der Justiz innerhalb den kommenden fünf Jahren in Betracht ziehen. Die Bewerbungsbereitschaft (erfasst auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch)) fällt insgesamt eher niedrig aus. Mit einem Durchschnittswert von 1,87 zeigen Männer hierbei die geringste Bewerbungsbereitschaft, wohingegen Frauen mit 2,25 eine etwas höhere Offenheit signalisieren. In Kapitel 3.1 wurde bereits festgestellt, dass männliche Bewerber die Attraktivität der Justiz tendenziell als geringer bewerten – dieses Ergebnis bestätigt somit die bisherigen Analysen.

Wie wahrscheinlich ist es, dass du dich in den nächsten 5 Jahren bei der Justiz bewerben wirst?

n= 845

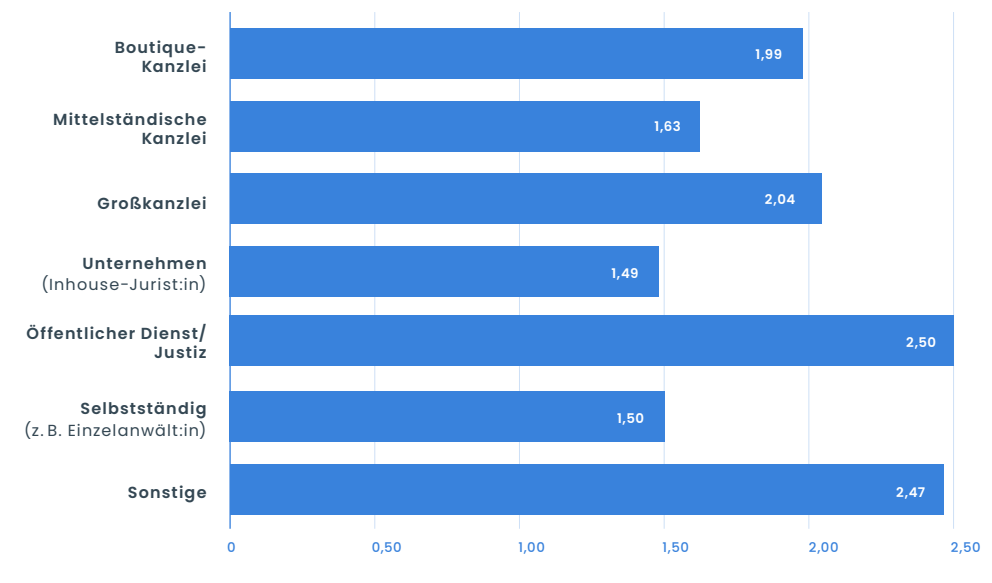




Die Auswertung nach Arbeitgebertypen offenbart ebenfalls interessante Einblicke. Lediglich Personen, die bereits im öffentlichen Dienst oder in der Justiz tätig sind, signalisieren eine neutrale bis positive Bereitschaft, sich (erneut) bei ihrem Arbeitgeber zu bewerben. Am kritischsten stehen hingegen Befragte aus Unternehmen, mittelständischen Kanzleien und Selbstständigen einer Bewerbung gegenüber. Folglich lässt sich festhalten: Wer in der freien Wirtschaft tätig ist, scheint sich einen Wechsel in die Justiz nur schwer vorstellen zu können. Dies deutet darauf hin, dass die Vorzüge der Justiz außerhalb des öffentlichen Dienstes offenbar nicht hinreichend bekannt sind.

Wie wahrscheinlich ist es, dass du dich in den nächsten 5 Jahren bei der Justiz bewerben wirst?

n= 845





Steigt die Attraktivität der Justiz mit zunehmendem Alter der Befragten?

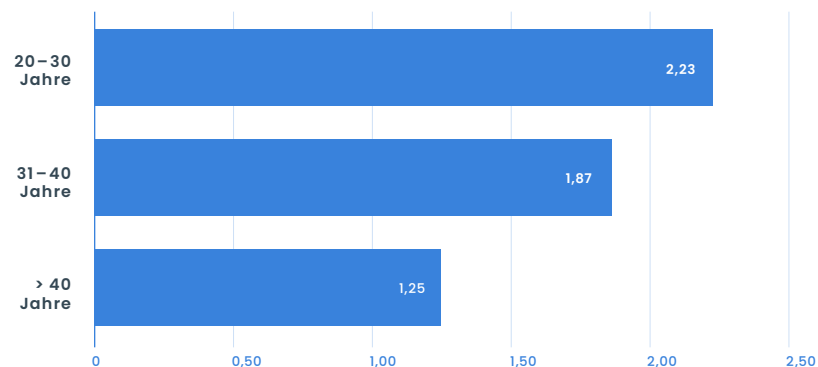
Obwohl in den Kapiteln 2.1.1 und 2.1.2 mit zunehmendem Alter generell eine steigende Offenheit gegenüber der Justiz beobachtet wurde, zeigt die aktuelle Analyse, dass die konkrete Bewerbungsbereitschaft in den nächsten fünf Jahren abnimmt.

Dieses Paradoxon lässt sich durch mehrere Faktoren erklären: Einerseits könnte dies am hohen Bewerbungsaufwand liegen, der insbesondere von älteren Befragten stärker als Hürde wahrgenommen wird. Für Jurist:innen, die bereits in Führungspositionen arbeiten, ist der Aufwand eines umfassenden Bewerbungsprozesses oft ein zu großer Schritt. Zudem haben wir festgestellt, dass ein Wechsel in die Justiz für viele, die bereits mehrere Jahre Berufserfahrung in Kanzleien gesammelt haben, nur schwer vorstellbar ist.

Dabei sollte man jedoch auch nicht außer Acht lassen, dass mit steigendem Alter die Arbeitnehmer:innen generell weniger geneigt sind, den Job zu wechseln, ganz gleich welche Hürden es mit sich bringt. Dieser altersbedingte Effekt der Wechselträgheit ist ein verbreitetes Muster auf dem Arbeitsmarkt¹⁹: Ab einem gewissen Alter und einer gefestigten Position steigen die Kosten eines Neuanfangs – die Opportunitätskosten – massiv an, da Jurist:innen viel aufgeben müssten (etabliertes Netzwerk, hohes Gehalt, bekannte Strukturen). Stattdessen überwiegt der Wunsch nach Stabilität und Beständigkeit im bereits geschaffenen Umfeld. Viele verbleiben bei ihrem Arbeitgeber, weil die Sicherheit des Bekannten attraktiver wird als die prinzipielle Chance des Neuen.

Wie wahrscheinlich ist es, dass du dich in den nächsten 5 Jahren bei der Justiz bewerben wirst?

n= 845



¹⁹) [forsa-Studie zur Wechselbereitschaft 2025](#)

03

STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER UND POTENZIALE



3.1 Die Stärken und Lücken der Justiz

Die vergleichsweise guten Bewertungen im Attraktivitäts-Check durch Richter:innen und Staatsanwält:innen zeigen, dass die Justiz bereits bedeutende Stärken besitzt. Um ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern, muss die Justiz jedoch auch die identifizierten Optimierungslücken schließen.

Handlungsbedarf: Die zentralen Lücken der Justiz

Der Fachkräftemangel in der Justiz ist ein bekanntes Problem, welches sich durch die bevorstehende Pensionierungswelle noch verschärfen wird. Die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs wird durch die Umfrageergebnisse untermauert:

▲ **Gehaltsdiskrepanz als größtes Manko:** Das Gehalt ist das wichtigste Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Hier kann die Justiz nicht mithalten. Während Berufseinsteiger:innen in Großkanzleien bis zu 180.000 € jährlich erwarten können, liegt das Einstiegsgehalt als Richter:in in der Justiz in den R 1-Stufen deutlich darunter (in der Regel zwischen 65.990 € und 83.950 €)²⁰. Die Gehaltsschere öffnet sich im Laufe der Karriere weiter.

▲ **Mangelndes Nachwuchsinteresse und fehlende Attraktivität:** Die Justiz erreicht in der allgemeinen Attraktivitätseinschätzung nur eine mittelmäßige Bewertung (Durchschnittswert 2,42 von 5,0). Dies korreliert mit dem niedrigen Interesse: Nur ein vergleichsweise geringer Anteil der befragten Jurist:innen (23,2 %) hat sich in der Vergangenheit überhaupt bei der Justiz beworben. Die Notwendigkeit des Handelns wird durch die Warnung des Deutschen Richterbundes untermauert: Schon heute fehlen bundesweit rund 2.000 Staatsanwält:innen und Strafrichter:innen²¹ – zweifellos verschärft dies die Belastungssituation.

▲ **Hohe Zugangsbarrieren und wahrgenommene Komplexität:** Die Wahrscheinlichkeit, sich in den nächsten fünf Jahren bei der Justiz zu bewerben, ist mit einem Durchschnittswert von 2,05 von 5,0 bei den Befragten eher gering. Dies liegt auch an den wahrgenommenen Hürden: Der Aufwand und die Komplexität des Bewerbungsverfahrens werden als hoch empfunden (Durchschnitt 3,19 von 5,0), was 26,5 % der Talente von einer Bewerbung abhält.

▲ **Wahrgenommener digitaler Rückstand und fehlende KI-Strategie:** Die Justiz wird hinsichtlich digitaler Kompetenz und Strategie deutlich schlechter bewertet als Kanzleien (Justiz: 2,3 von 5,0; Kanzleien: 3,21). Insbesondere die Richter:innen sehen kaum eine klare Strategie (Bewertung 1,85). Dabei würde der gezielte Einsatz von KI zur Entlastung von Routineaufgaben die Attraktivität der Justiz signifikant steigern (Durchschnittswert 3,1 von 5,0).

²⁰) [Talent Rocket \(2025\)](#)

²¹) [Deutscher Richterbund \(Mai, 2025\)](#)



^ **Eingeschränkte Wahlfreiheit des Rechtsgebiets:** Ein häufig genannter Wunsch in den Freitextangaben ist die freie Wahl des Rechtsgebiets. Obwohl die anfängliche Rotation (in der Regel in den ersten fünf Jahren als Richter:in auf Probe) eine breite Einarbeitung bietet, entscheidet die Justizverwaltung letztendlich nach Personalbedarf über die Spezialisierung zur Richter:in auf Lebenszeit. Im Gegensatz zur freien Wirtschaft bietet die Justiz hier eine geringere Gestaltungsfreiheit, was von einigen Bewerber:innen als Mangel empfunden wird.

Die Stärken der Justiz: Fundamentale Attraktivitätsfaktoren

Trotz dieser strukturellen Lücken verfügt die Justiz über klare Stärken, die in der Lage sind, eine Bindung zu den bereits gewonnenen Fachkräften aufzubauen und als überzeugende Argumente in der externen Kommunikation dienen können.

^ **Hohe Mitarbeiter:innenzufriedenheit:** Die Attraktivität der Justiz wird von den internen Beschäftigten deutlich positiver bewertet. Richter:innen (3,62) und Staatsanwält:innen (3,83) vergeben für Ihren Arbeitgeber eine gute Bewertung. Von der Zufriedenheit ausgenommen sind primär die Bereiche Digitalisierung und Bewerbungsprozesse.

^ **Sinnhaftigkeit und Gesellschaftlicher Beitrag:** Die Sinnhaftigkeit der Arbeit und der Gesellschaftliche Beitrag (Platz 5 der wichtigsten Kriterien allgemein, Platz 3 bei Arbeitnehmer:innen in der Justiz) sind für Beschäftigte in der Justiz ausschlaggebende Punkte. Die Justiz bietet einen unmittelbar spürbaren gesellschaftlichen Nutzen, indem sie Grundrechte schützt und für die Stabilität des Rechtsstaats sorgt – ein Wert, der von den Befragten hoch gewichtet wird.

^ **Work-Life-Balance und flexible Arbeitsgestaltung:** Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Platz 2) und die flexible Arbeitsgestaltung (Platz 3) gehören zu den Top 3 Kriterien bei der Arbeitgeberwahl. Hier kann die Justiz mit familienfreundlichen Rahmenbedingungen, festen Kernarbeitszeiten und flexiblen Teilzeitmodellen punkten.

^ **Stabilität und klare Karrierewege:** Wer Wert auf Planungssicherheit legt, findet in der Justiz erhebliche Vorteile. Die Besoldung ist in klar definierten Besoldungsgruppen (R-Gruppen) geregelt. Das Grundgehalt in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 steigt innerhalb dieser Gruppen nach einem festen Turnus (in der Regel alle zwei bis vier Jahre) automatisch mit der gesamten Erfahrungszeit an (Dienstalteraufstieg). Dies bietet eine maximale Planungs- und Gehaltssicherheit bis zur Endstufe. Auch nach der Probezeit erfolgt üblicherweise die Übernahme auf Lebenszeit, was ein Höchstmaß an Arbeitsplatzsicherheit darstellt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Justiz über intrinsische Qualitäten wie Sinnhaftigkeit, Stabilität und eine hohe Work-Life-Balance verfügt, die insbesondere von Jurist:innen geschätzt wird, die dort bereits tätig sind. Basierend auf unseren Erkenntnissen, leiten wir im nächsten Abschnitt konkrete strategische Empfehlungen ab, wie die Justiz ihre Position als Arbeitgeber stärken kann.



3.2 Strategische Empfehlungen – Perspektiven für Justiz und Talente

Unsere Analyse zeigt ein klares Bild: Die Justiz hat Stärken, die Talente durchaus schätzen. Das Problem: Sie kommuniziert diese nicht ausreichend, verliert im digitalen Vergleich gegen Kanzleien und erschwert Bewerbungen durch hohe Zugangsbarrieren und komplexe Verfahren. Wie also muss sich die Justiz strategisch positionieren, um juristische Top-Talente zu gewinnen? Und was bedeutet das für Talente?

Die Justiz hat ein Kommunikationsproblem, kein Attraktivitätsproblem

In unserem Report haben wir uns intensiv damit beschäftigt, wie attraktiv Jurist:innen die Justiz wahrnehmen. Die Ergebnisse in Kapitel 2.1 zeigen, dass viele Talente einen Karriereweg in Gerichten und Staatsanwaltschaften derzeit kaum in Betracht ziehen. Nicht einmal ein Drittel der befragten Jurist:innen zog eine Bewerbung in der Vergangenheit in Erwägung – dabei bringt die Justiz eine Reihe überzeugender Vorteile mit, die ihr im Vergleich zu Kanzleien und Unternehmen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Das Problem der Justiz ist, dass diese Stärken nach außen jedoch kaum sichtbar werden. Diese Tatsache erklärt auch die deutliche Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung, die wir in unserer Analyse feststellen konnten: Diejenigen, die bereits in der Justiz arbeiten und diese am besten kennen, schätzen ihren Arbeitgeber als besonders attraktiv ein – anders externe Beschäftigte. Ein klares Zeichen für Talente, dass sich ein genauerer Blick in jedem Fall lohnt. Die größte Chance zur Talentgewinnung für die Justiz liegt dabei in der Gruppe der Unentschlossenen. Das Segment der „Sowohl-als-auch“-Bewerber stellt mit 38 % das größte Potenzial dar und ist strategisch offen, da hier noch keine Präferenz dominiert. Interessanterweise zeigt sich, dass – wenn eine Präferenz vorliegt, – der Staatsdienst (23 % Plan A) sogar von mehr Talenten als die Großkanzlei (21 %) priorisiert wird. Da der größte Teil der potenziellen Bewerber:innen noch schwankt, entscheidet am Ende nicht das verallgemeinerte Image, sondern das konkrete Gesamtpaket und die Erfahrung im Bewerbungsprozess über die Karriereentscheidung. Die Justiz sollte diesen größten Hebel nutzen, um aktiv die entscheidende Gruppe der unentschlossenen Talente anzusprechen.

Dass Kanzleien häufig als vorteilhafter wahrgenommen werden, liegt in erster Linie daran, dass die Justiz ihre eigenen Vorteile nicht ausreichend nach außen hin kommuniziert. Um diese Wahrnehmung zu korrigieren, muss diese gezieltes Employer Branding betreiben und ihre Stärken aktiv in den Vordergrund stellen, sodass junge Talente dort abgeholt werden, wo ihre Prioritäten liegen. Dazu gehört, attraktive Arbeitsbedingungen und Benefits wie beispielsweise Work-Life-Balance und familienfreundliche Angebote auch nach außen zu spiegeln. Ergänzend sollte die Arbeitgebermarke modernisiert und über digitale Plattformen sichtbar gemacht werden.



Wie digitale Lösungen die Arbeitgeberattraktivität steigern

Im Kapitel 2.2 haben wir gezeigt, dass auch die Justiz zunehmend auf generative KI und digitale Lösungen setzt. Laufende KI Projekte wie MAKI, JANO und Co. versprechen beschleunigte Prozesse, eine deutliche Entlastung bei Routineaufgaben und effizientere Abläufe im gerichtlichen Alltag – auch wenn es bei der Implementierung dieser modernen Strukturen noch deutliche Unterschiede in den Bundesländern gibt. Da die Arbeit mit KI von Talenten zunehmend als wichtiger Vorteil wahrgenommen wird, sollte die Justiz diese Vorzüge gezielt in ihren Stellenbeschreibungen kommunizieren, sobald Legal Tech oder KI im Arbeitsalltag zum Einsatz kommt. Dies signalisiert Bewerber:innen direkt die Digitalisierungsbestrebungen des Arbeitgebers und kann ein entscheidendes Differenzierungsmerkmal sein. Im direkten Wettbewerb mit Kanzleien, die möglicherweise noch keine KI-Lösungen implementiert haben, verschafft sich die Justiz – wie beispielsweise das OLG Stuttgart mit OLGA – somit einen klaren Vorteil beim Kampf um digitale affine Talente.

Der hohe Stellenwert der Digitalisierung für juristische Fachkräfte sollte für die Justiz als klarer Handlungsauftrag gelten. Wenn die digitale Reife der Justiz als zentraler Treiber der Arbeitgeberattraktivität wahrgenommen wird, eröffnet dies einen wirkungsvollen Ansatzpunkt, um insbesondere jüngere Talente gezielt anzusprechen. Gerade die Gruppe der 20- bis 30-Jährigen legt großen Wert auf digitale Unterstützung im Arbeitsalltag. Jede Maßnahme, die Routineaufgaben reduziert, Abläufe beschleunigt oder den Verwaltungsaufwand minimiert, stärkt unmittelbar die Wahrnehmung der Justiz als modernen und attraktiven Arbeitgeber.



Ein Bewerbungsprozess voller Hürden?

Ein weiterer Grund, warum die Justiz im direkten Vergleich zur freien Wirtschaft weniger attraktiv erscheint, liegt im Bewerbungsprozess selbst. Strenge Notenanforderungen, ein hoher bürokratischer Aufwand und die starke Heterogenität und Intransparenz zwischen den Bundesländern prägen das Bewerbungsverfahren. Rund ein Viertel der Befragten hat sich bereits einmal aufgrund des wahrgenommenen Aufwands gegen eine Bewerbung entschieden. Besonders betroffen sind ältere Jurist:innen (über 40 Jahre), die im Vergleich zu jüngeren Talenten den Prozess besonders komplex, langwierig und weniger zugänglich empfinden. Hinzu kommt, dass sie eine Bewerbung bei der Justiz in Zukunft fast schon ausschließen (siehe Kapitel 2.4).

Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken, sollte die Justiz vor allem an der Zugänglichkeit arbeiten. Die Einstellungsvoraussetzungen, Notenanforderungen, der Bewerbungsprozess und die erforderlichen Dokumente können zwar theoretisch angepasst werden, allerdings muss hier der Gesetzgeber oder das Justizministerium der einzelnen Bundesländer tätig werden.

Dabei bieten sich mehrere Ansatzpunkte an:

- 01. Bewerbungsprozesse digitalisieren und standardisieren,**
um Abläufe zu vereinfachen, Transparenz zu schaffen und den Aufwand für Bewerber:innen zu reduzieren.
- 02. Bürokratie abbauen und Anforderungen transparent kommunizieren,**
etwa durch die Bereitstellung einer zentralen Übersicht der Vorgaben und Anforderungen aller Bundesländer.
- 03. Wartezeiten aktiv überbrücken und Talente frühzeitig binden,**
beispielsweise durch befristete Tätigkeiten während des Auswahlverfahrens, damit qualifizierte Kandidat:innen in der Zwischenzeit nicht abspringen. (Ein Beispiel hierfür ist das Bundesland Hessen mit der sogenannten „Assessor-Brücke“²²⁾).

²²⁾ [Hessisches Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat \(2024\)](#)



3.3

Ausblick: Die Justiz als moderner Motor der Rechtsstaatlichkeit?

Dieser Report hat gezeigt, dass die Justiz durchaus in der Lage sein kann, Mitarbeitende langfristig zu binden. Dies gelingt jedoch nur, wenn sie ihre bereits vorhandenen Stärken im Wettbewerb um Top-Talente sichtbar macht (siehe Kapitel 3.1). Gleichzeitig muss die Justiz in den zentralen Bereichen aufholen, in denen sie derzeit zurückliegt. Dazu zählen zum einen die Komplexität des Bewerbungsverfahrens, einschließlich der hohen Notenanforderungen. Inzwischen lassen sich jedoch erste Reformbestrebungen erkennen. Mehrere Bundesländer beginnen, die bislang sehr hohen Zugangsvoraussetzungen zu überdenken, um den wachsenden Personalengpässen im Staatsdienst entgegenzutreten und die Attraktivität der Justiz zu erhöhen.

Unser Report belegt mit aller Deutlichkeit, dass die Justiz mit ihren Vergütungsstrukturen im Vergleich zur Privatwirtschaft immer weniger konkurrenzfähig wird. Um den höheren Justizdienst langfristig attraktiver zu gestalten, fordert der Deutsche Richterbund des Landes Baden-Württemberg daher eine deutliche Besoldungsanhebung, die auch im europäischen Vergleich Bestand hat²³. Diese Änderung und auch die Änderungen im Bewerbungsprozess können allerdings nur durch den Landesgesetzgeber vorgenommen werden.

Schließlich zeigt sich, dass auch die Digitalisierung der Justiz dringend vorangetrieben werden muss, da in vielen Bereichen noch erheblicher Rückstand besteht. Zwar wurden bereits in den ersten Bundesländern moderne KI- gestützte Tools eingeführt, darunter KI-Anwendungen wie JANO, AKIRA oder FRAUKE, jedoch sollte langfristig eine flächendeckende Einführung angestrebt werden. Um die erforderlichen Investitionen und Schulungen zu realisieren, ist jedoch eine staatliche Förderung unerlässlich. Expert:innen betonen, dass digitale und KI-gestützte Lösungen ein enormes Hebelpotenzial bieten, das sowohl die Bearbeitung offener Verfahren beschleunigt als auch die Arbeitsbelastung der Beschäftigten nachhaltig reduziert²⁴.

23) [Deutscher Richterbund Landesverband Brandenburg \(2025\)](#)

24) [AI Report \(2025\)](#)

ANHANG



Karriere-Guide: Perspektiven und Gehalts-Check

Du möchtest wissen, welche Aufgaben dich im Berufsalltag bei einem Arbeitgeber wie der Justiz erwarten, und wie deine Chancen im Vergleich zur freien Wirtschaft stehen? In diesem Guide haben wir die wichtigsten Informationen kompakt zusammengestellt – von den Voraussetzungen über konkrete Aufgaben bis hin zu Gehaltsübersichten und weiterführenden Links.

Dein Einstieg in die Justiz als:



Richter:in

Voraussetzungen: zweijähriges Referendariat, deutsche Staatsbürgerschaft, persönliche Eignung (z.B. Sinn für Gerechtigkeit, gutes Urteilsvermögen), je nach Bundesland unterschiedliche Notengrenzen, Mindestnoten variieren zwischen 7,0 und 8,0 Punkten (siehe Übersicht Notenanforderungen im Anhang)

Einstieg: Richter:in auf Probe (meist 3-5 Jahre), danach Übernahme auf Lebenszeit

Gehalt: Verdienst nach Bundesbesoldungsgesetz (R1 bis R9) bzw. das jeweilige Landesbesoldungsgesetz, je nach Bundesland kann die Besoldung stark variieren, Einstiegsgehalt liegt zwischen 65.990 € – 83.950 €

Aufgaben: Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten, Gestaltung von Rechtsprechung, Leitung von Verhandlungen

MEHR INFORMATIONEN FINDEST DU [HIER](#)



Staatsanwält:in

Voraussetzungen: zweijähriges Referendariat, deutsche Staatsbürgerschaft, zwei Staatsexamina, besondere strafrechtliche Eignung, je nach Bundesland meist mindestens 8,0 – 9,0 Punkte im Zweiten Examen (siehe Übersicht Notenanforderungen im Anhang)

Einstieg: Staatsanwält:in auf Probe, mit zunehmender Berufserfahrung Übernahme auf Lebenszeit

Gehalt: Gehalt durch Besoldungsgruppen (R-Gruppen) der Länder geregelt, Einstiegsgehalt liegt zwischen 75.040 € – 103.300 €, Alle zwei Jahre erfolgt ein Stufenaufstieg

Aufgaben: Leitung von Ermittlungsverfahren, Anklageerhebung, Vertretung der Anklage vor Gericht

MEHR INFORMATIONEN FINDEST DU [HIER](#)



Notarassessor:in

Voraussetzungen: Anforderungen unterscheiden sich je nach Bundesland, meist mit mindestens vollbefriedigend in der zweite juristische Staatsprüfung; sehr gute schriftliche Ausdrucksfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein

Einstieg: Ausbildung als Notarassessor:in (ca. 3 – 7 Jahre), Aufnahme in den anwaltlichen oder staatlichen Notardienst nach erfolgreichen Abschluss der Ausbildung

Gehalt: Verdienst von den Notarkammern der jeweiligen Bundesländer festgelegt, Bruttomonatsgehalt ab dem ersten Lehrjahr zwischen 4.850 € und 5.340 €

Aufgaben: Vorbereitung und Beurkundung von Verträgen, Nachlass- und Gesellschaftsrecht, Beratung von Mandanten

MEHR INFORMATIONEN FINDEST DU [HIER](#)



Notenanforderungen für Richter:innen und Staatsanwält:innen nach Bundesland

Bundesland ²⁵	Richter:in	Staatsanwält:in (StA)
Baden-Württemberg	In der Regel mindestens <u>8,0 Punkte</u> im ersten und zweiten Examen	
Bayern	Mindestens <u>8,0 Punkte</u> im Endergebnis der Zweiten Juristischen Staatsprüfung	
Berlin	Mindestens <u>7,0 Punkte</u> im ersten StEx, mindestens <u>7,5 Punkte</u> im zweiten StEx und in beiden Staats-examina zusammen mindestens <u>15,0 Punkte</u>	Mindestens <u>6,5 Punkte</u> im zweiten StEx und in beiden Staatsexamina zusammen mindestens <u>14,0 Punkte</u>
Brandenburg	Mindestens 8,0 Punkte im 2. StEx	Vorzugsweise <u>Prädikatsexamen</u> (9,0 Punkte)
Bremen	Im zweiten Examen <u>8,0 Punkte</u> , im ersten mindestens <u>7,0 Punkte</u> und zusammen mindestens <u>16,0 Punkte</u>	Vorzugsweise mindestens <u>8,0 Punkte</u> im zweiten Examen
Hamburg	Mindestens <u>9,0 Punkte</u> in beiden Examina	Mindestnote „ <u>vollbefriedigend</u> “ (10,0 Punkte)
Hessen	Mindestens <u>7,5 Punkte</u> im zweiten Examen, mindestens <u>15 Punkte</u> in beiden zusammen	Mindestens <u>7,5 Punkte</u> im zweiten Examen, mindestens <u>15,0 Punkte</u> in beiden zusammen
Mecklenburg-Vorpommern	Einheitlicher Proberichterdienst, der beide Berufsgruppen umfasst: Mindestens <u>8,0 Punkte</u> im zweiten und mindestens <u>7,0 Punkte</u> im ersten Examen	
Niedersachsen	<u>8,0 Punkte</u> in der zweiten juristischen Staatsprüfung	
Nordrhein-Westfalen	Vorzugsweise – aber nicht zwin-gend – <u>Prädikatsexamen</u> in der zweiten juristischen Staatsprüfung, mindestens aber <u>7,76 Punkte</u>	Mindestens <u>9,0 Punkte</u> im zweiten Examen oder mindestens <u>7,76 Punkte</u> im zweiten Examen in Kombination mit besonderen persönlichen Eigenschaften
Saarland	Beide Examen wurden mit mindestens <u>7,5 Punkten</u> bestanden oder das zweite StEx zumindest mit <u>9,0 Punkten</u> bewertet	
Sachsen	Grundsätzlich mindestens <u>7,0 Punkte</u> im 2. StEx und mindestens <u>14,0 Punkte</u> in beiden zusammen	
Sachsen-Anhalt	Mindestens die Gesamtnote „ <u>befriedigend</u> “ erreicht und in der Summe über beide Prüfungen mindestens <u>16,0 Punkte</u>	Mindestens die Note „ <u>befriedigend</u> “ in bei-den StEx mit <u>insgesamt 16,0 Punkten</u> oder nachweislich besondere Qualifikationen.
Schleswig Holstein	Grundsätzlich zwei mit Prädikat (mindestens <u>9,0 Punkte</u>) abgeschlossene Staatsexamina sowie überdurchschnittliche Leistungen im Vorbereitungsdienst.	
Rheinland-Pfalz	Zweite Juristische Staatsprüfung mit mindestens <u>8,0 Punkten</u> abgeschlossen	
Thüringen	In der Summe beider Examina mindestens <u>14,0 Punkte</u> , sowie in beiden Examina jeweils mindestens ein „ <u>befriedigend</u> “ (7,0–9,0 Punkte) erreicht.	

²⁵⁾ Die Angaben basieren auf den offiziellen Einstellungsvoraussetzungen auf den Websites der jeweiligen Bundesländer

TALENT ROCKET



TalentRocket GmbH
Stollbergstr. 11
80539 München

+49 89 41414 37 30
info@talentrocket.de

© TALENT ROCKET, 10.02.2026