

TALENT ROCKET

KARRIERE REPORT 2026



Wechselbewegungen und Zukunftsperspektiven im Überblick

Was lange als linearer oder „klassischer“ Karriereweg galt – Prädikats-examen, Großkanzlei, Partnerschaft oder Staatsdienst – wird zunehmend durch vielfältige, dynamische und individuell geprägte Laufbahnen ersetzt. Dabei prägen Flexibilität, Spezialisierung und strategische Neuausrichtung die Realität vieler juristischer Karrieren. Nach außen zeigt sich dies in einer hohen Wechselquote unter Jurist:innen – und das besonders innerhalb der ersten Jahre nach dem Berufseinstieg. Diese Entwicklung wird durch den demografischen Wandel und Generationswechsel noch verstärkt: Arbeitnehmer:innen entscheiden sich heute deutlich schneller und häufiger für einen Arbeitsplatzwechsel. Neben dem Gehalt spielt inzwischen vor allem eine ausgewogene Work-Life-Balance eine ausschlaggebende Rolle – genauso wie attraktive Entwicklungsperspektiven, die eine berufliche Neuorientierung lohnenswert machen. Für Arbeitgeber:innen wirft dies neue Fragen der Mitarbeiterbindung auf, die zusätzlich durch die bevorstehende Pensionierungswelle und den daraus resultierenden Fachkräftemangel verschärft werden. Diese Entwicklung betrifft grundsätzlich alle Branchen, trifft die Justiz jedoch besonders stark. Experten, darunter Sven Rebehn, Bundesgeschäftsführer des Deutschen Richterbundes, warnen bereits, dass chronisch unterbesetzte Staatsanwaltschaften und Gerichte das Vertrauen der Bevölkerung in den Rechtsstaat gefährden könnten.¹

In diesem Report möchten wir diese Entwicklungen einordnen und dir zeigen, welche Perspektiven sich daraus für deine persönliche Karriere ergeben. Du erhältst datenbasierte Einblicke, wie moderne Karrierepfade tatsächlich verlaufen, welche Arbeitgeber:innen den Nachwuchs am längsten binden und was Talente zu einem Wechsel antreibt (Kapitel 1). Wir analysieren, in welchen Fachbereichen durch Nachwuchsmangel besonders gute Spezialisierungschancen entstehen (Kapitel 2) und untersuchen die tatsächliche langfristige Bedeutung der Examensnoten für den Karriereerfolg (Kapitel 3). Zudem beleuchten wir die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Karriereverlauf (Kapitel 4).

Abschließend leiten wir strategische Handlungsfelder ab: Wir zeigen auf, wie Talente Nischen für sich nutzen können und wie es Arbeitgeber:innen gelingt, eine nachhaltige Mitarbeiterbindung zu etablieren (Kapitel 5).

¹⁾ [Justiz Report \(2026\)](#), [Benefit Report \(2023\)](#)

INFOS ZU STICHPROBE UND REPORT

Unser Karrierewege Report basiert sowohl auf einer quantitativen Online-Befragung als auch auf der Analyse anonymisierter Plattformdaten von Talent Rocket. Die Datenerhebung für die Online-Umfrage erfolgte sowohl im dritten als auch im vierten Quartal 2025 und umfasst die Angaben von 109 Befragten (Geschlechterverteilung: 47 % männlich, 53 % weiblich). Ziel der Umfrage war es, Arbeitgeberwechsel im juristischen Umfeld, die damit verbundenen Motive und Herausforderungen sowie die Wechselbereitschaft und Absichten juristischer Talente systematisch zu erfassen. Zur Vertiefung der Analyse des Wechselverhaltens und der Karriereverläufe juristischer Talente wurden ergänzend plattforminterne Daten herangezogen. Die Auswertung basiert auf dem Datenstand Januar 2026 und berücksichtigt insgesamt 20.638 registrierte Talente, die bei 4.126 Arbeitgeber:innen tätig sind/waren. Neben demografischen Merkmalen wie Geschlecht und Alter wurden auch Angaben zu Jobtyp, Arbeitgebertyp, Dauer einzelner beruflicher Stationen, Fachbereich sowie zu den Examensnoten des ersten und zweiten Staatsexamens (StEx) in die Auswertung einbezogen. Auf Basis dieser Variablen lassen sich typische Karriereverläufe und Wechselmuster nachvollziehen, zugleich konnten zentrale Einflussfaktoren auf den juristischen Berufsweg identifiziert werden.

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.

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

02

KARRIEREVERLÄUFE UND WECHSELVERHALTEN IM ÜBERBLICK

- 1.1 Der Status Quo: Marktstruktur und Verteilung der Talente 09
 - 1.2 Verweildauer & Karrierepfade 12
 - 1.3 Wechselbereitschaft und Beweggründe 15
-

03

FACHBEREICHE UND SPEZIALISIERUNG

- 2.1 Verteilung nach Fachbereichen 24
 - 2.2 Diese Spezialisierungen gewinnen an Bedeutung 27
 - 2.3 Wechseldynamik und Kombinationen der Fachbereiche 30
-

04

EXAMENSNOTEN UND KARRIERECHANCEN

- 3.1 Einstiegsnoten nach Arbeitgeber-Typ 33
 - 3.2 Der Notentrend: Generationen im statistischen Vergleich 36
 - 3.3 Welche Rolle spielen Examensnoten langfristig für Karriere und Wechsel? 41
-

05

EINFLUSS VON GESCHLECHT AUF KARRIEREENTWICKLUNG

- 4.1 Geschlechterverteilung in Karrierestufen 44
 - 4.2 Welche Unterschiede gibt es zwischen Männern und Frauen im Karriereverlauf? 45
-

STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER UND POTENZIALE

- 5.1 Mitarbeiterbindung: Das 19-Monats-Fenster nutzen 48
 - 5.2 Der-9-Punkte-Mythos 50
 - 5.3 Spezialisierung als Karrierehebel 51
-

EXECUTIVE SUMMARY

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Der Karrierestart ist von hoher Flexibilität geprägt: Über 85 % der juristischen Talente stehen neuen beruflichen Herausforderungen grundsätzlich offen gegenüber. Im Schnitt durchlaufen Talente 3,5 Arbeitgeberstationen, wobei der erste Wechsel oft bereits nach 1,6 Jahren erfolgt. Arbeitgeber:innen bleibt somit ein kurzes Zeitfenster von rund 19 Monaten zur Mitarbeiterbindung. Dabei zeigen sich starke Kontraste: Während Großkanzleien (2,5 Jahre Verweildauer) häufig als anfängliche Ausbildungsstationen genutzt werden, binden Boutiquen (3,8 Jahre) und der Mittelstand (3,3 Jahre) Talente deutlich langfristiger.
- ▲ Steigende Einstiegshürden in Großkanzleien: Wo in den vergangenen Jahren noch ein Arbeitnehmermarkt herrschte und Großkanzleien bei der Notenauswahl vergleichsweise kompromissbereiter agierten, zeigen unsere Daten einen neuen Trend: Die Notenanforderungen steigen wieder spürbar an. Talente bewerben sich im Schnitt mit einer Note von 9,27 Punkten im ersten StEx und übertrafen damit erstmals seit Jahren wieder deutlich die Prädikatsgrenze – zuvor betrug der Durchschnitt rund 8,7 Punkte. Auch beim zweiten StEx zeigt sich eine ähnliche Entwicklung: Während 2021 die durchschnittliche Note 7,73 Punkte betrug, liegen die Werte seit 2024 über 8,1 Punkten.
- ▲ Examensnoten im Wandel: Die Prädikats-Inflation: Unsere Plattform-Daten belegen eine massive historische Notenverschiebung im Rechtsmarkt: Während in der Generation der über 50-Jährigen nicht einmal 5 % ein Prädikatsexamen erreichten, sind es bei den heutigen Berufseinsteiger:innen knapp 30 %. Gleichzeitig reduzierte sich der Anteil derer, die mit „Ausreichend“ abschließen, auf etwa ein Drittel des ursprünglichen Wertes (rund 15 %). Diese „Prädikats-Inflation“ führt zu einer interessanten Marktdynamik: Weil das 9-Punkte-Examen bei jungen Talenten seine Exklusivität verliert, schrauben Top-Kanzleien ihre Einstiegshürden aktuell weiter nach oben.
- ▲ Geschlechterspezifische Karrierehürden und Wechselmotive: Besonders in höheren Positionen werden geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar. Während auf Associate-Ebene mit 48 % Frauenanteil nahezu Geschlechterparität herrscht, verschiebt sich dieses Bild auf den folgenden Positionen deutlich. So stellt die Counsel-Position mit 56 % Frauenanteil zwar die Mehrheit, erweist sich jedoch häufig als Warteschleife vor dem finalen Sprung in die Partnerschaft, in der mit 62 % Männer überwiegen und den Wechsel somit schneller und häufiger vollziehen. Auch die Wechselmotive unterscheiden sich stark: Männliche Juristen agieren tendenziell eher karriere- und gehaltsorientierter (18 % vs. 10 % bei Frauen), während bei Juristinnen flexible Arbeitszeiten und eine wertschätzende Führungskultur in den Vordergrund rücken.

- ▲ Tech-Kompetenz und Mut zur Nische als Karriere-Booster: Fast 45 % der Talente identifizieren KI, Legal Tech und Datenschutz als die dominierenden Wachstumsfelder der kommenden Jahre. Neben der technologischen Transformation zählt sich auch eine mutige fachliche Spezialisierung massiv aus. In Nischen wie dem Privatisierungs- oder Vertriebsrecht herrscht ein drastischer Nachwuchsmangel – hier kommen teilweise bis zu 16 erfahrene Jurist:innen auf nur eine Nachwuchskraft.

01 KARRIEREVERLÄUFE UND WECHSELVVERHALTEN IM ÜBERBLICK

1.1

Der Status Quo: Marktstruktur und Verteilung der Talente

Wer an den Karrierestart von Jurist:innen denkt, hat häufig das Bild der großen Tower und Glasfassaden internationaler Wirtschaftskanzleien vor Augen. Doch wie weit deckt sich diese Wahrnehmung mit der tatsächlichen Marktstruktur? Ein Blick auf die Daten zeigt, dass der Berufseinstieg heute weitaus vielfältiger ist und sich nicht von einem einzigen Akteur dominieren lässt.

Betrachtet man die Arbeitgeber:innen, bei denen Talente am häufigsten ihren Berufseinstieg wagen, lassen sich vier zentrale Akteure hervorheben, die den Markt unter sich aufteilen und gemeinsam über 70 % der Jurist:innen binden. Um ein realistisches Marktbild zu erhalten, wurden reine Ausbildungsstationen (wie Referendariat, Praktika und Tätigkeiten als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in) aus der Analyse herausgerechnet.



PLATZ

Mittelständische Kanzlei

Unsere Analyse zeigt, nicht die Großkanzlei, sondern der Mittelstand ist mit **27 %** der unangefochtene Spitzenreiter beim Berufseinstieg. Damit startet jede:r vierte Jurist:in ihre/ seine berufliche Laufbahn in einer mittelständischen Kanzlei.



PLATZ

Großkanzlei

Mit einem Anteil von lediglich **16 %** nehmen die Großkanzleien den zweiten Platz ein. Sie bleiben damit eine attraktive Option für entsprechend qualifizierte Absolvent:innen, prägen den Markt jedoch weniger stark als oft angenommen.



PLATZ

Öffentlichen Sektor

Der öffentliche Sektor erreicht **15 %** und positioniert sich damit unmittelbar hinter den Großkanzleien.



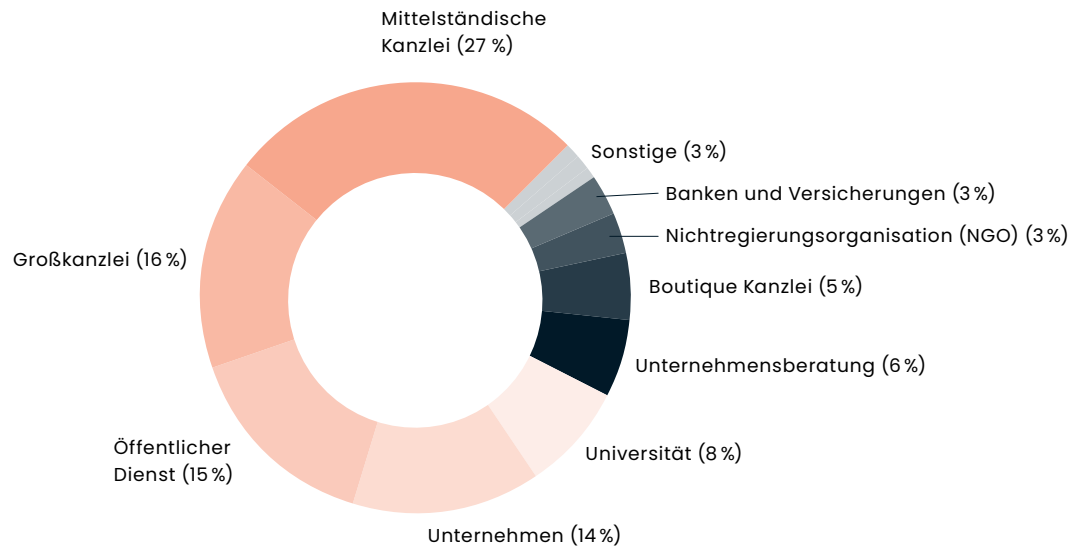
PLATZ

Unternehmen

Rund **14 %** der Jurist:innen steigen direkt nach dem Examen in Rechtsabteilungen der freien Wirtschaft ein. Offenbar entscheiden sich immer mehr Jurist:innen gegen eine klassische Kanzleilaufbahn – zumindest zu Beginn ihrer Karriere. Die Zahlen lassen ebenso vermuten, dass Faktoren wie Arbeitskultur, Planbarkeit und langfristige Entwicklungsperspektiven gegenüber dem traditionellen Kanzleimodell stärker ins Gewicht fallen.

Auch abseits dieser „Big Four“ des Arbeitsmarktes lassen sich Tendenzen beobachten. Immerhin **8 %** der Jurist:innen verbleiben zunächst an der Universität, während **6 %** in der Unternehmensberatung und **5 %** in spezialisierten Boutique-Kanzleien starten. Bereiche wie Banken und Versicherungen (**3 %**) oder Start-ups (**1 %**) spielen beim unmittelbaren Karrierestart hingegen noch eine klar untergeordnete Rolle.

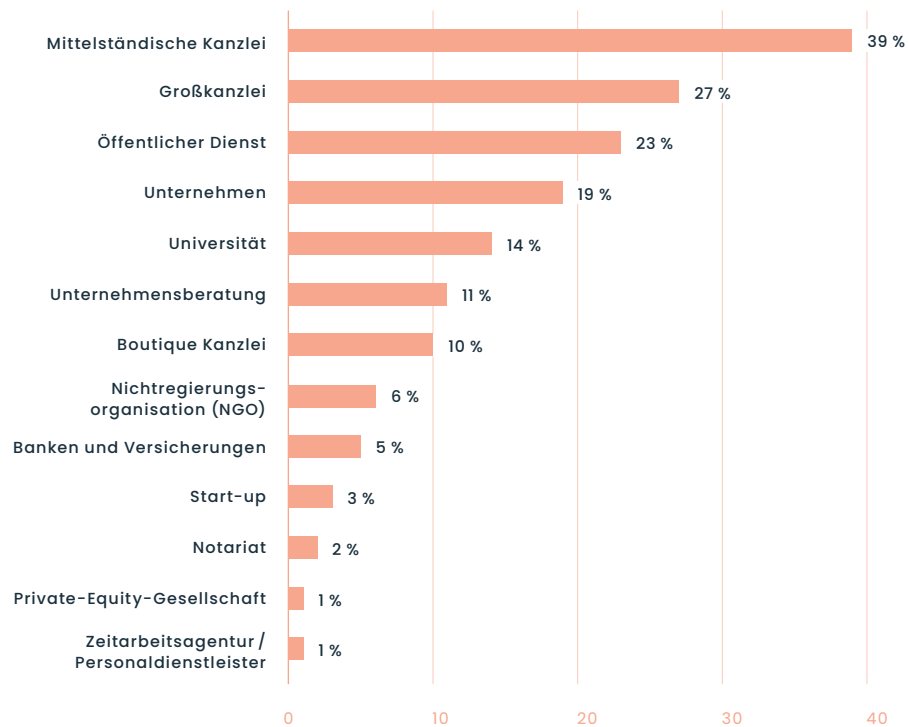
Marktanteil der Arbeitgeber beim Berufseinstieg



Doch wie verändert sich diese Verteilung im Laufe der Karriere? Ein Blick auf den gesamten beruflichen Werdegang der Talente zeichnet ein differenziertes Bild. Zur Einordnung der Marktstruktur wurde untersucht, in welchen Sektoren Jurist:innen im Laufe ihrer Karriere mindestens einmal tätig waren. Dabei zeigt sich, dass fast 40 % der Jurist:innen im Laufe ihres Berufslebens in einer mittelständischen Kanzlei angestellt waren. Damit liegt der Mittelstand deutlich vor den Großkanzleien (27 %) und dem öffentlichen Sektor (23 %).

Wie die Analyse der ersten beruflichen Stationen nach dem Examen gezeigt hat, beginnen rund 16 % der Jurist:innen ihre Karriere in einer Großkanzlei. Dass dennoch 27 % im Laufe ihres Berufslebens dort Erfahrungen sammeln, lässt sich durch zwei Faktoren erklären. Einerseits wechseln viele Jurist:innen erst in späteren Karrierestufen in Großkanzleien, etwa aus Boutique-Kanzleien. Andererseits weist dieser Sektor eine vergleichsweise hohe Mitarbeiterfluktuation auf, die mit zahlreichen Ein- und Austritten innerhalb kurzer Zeit einhergeht (s. Kapitel 1.2). Dies führt dazu, dass viele Jurist:innen im Laufe ihres Werdegangs in Großkanzleien tätig sind, auch wenn ihre einzelnen Stationen häufig nur von kurzer Dauer sind. Mit fortschreitender Karriere gewinnen zudem Unternehmen an Relevanz: Während bereits 14 % der Jurist:innen direkt in einem Unternehmen starten, steigt dieser Anteil im weiteren Karriereverlauf auf 19 %. Inhouse-Positionen bauen im Lebenslauf stetig an strategischer Bedeutung aus. Die prozentual stärksten Gewinner sind jedoch die spezialisierten Boutique-Kanzleien. Während beim Berufseinstieg lediglich 5 % der Absolvent:innen diesen Weg wählen, sammeln im weiteren Karriereverlauf 14 % hier Erfahrung. Die Relevanz der Boutiques verdreifacht sich damit nahezu, was zeigt, dass dieser Arbeitgebertyp primär auf ausgebildete Spezialist:innen setzt, die beispielsweise zuvor in Groß- oder mittelständischen Kanzleien ihre fachliche Expertise aufgebaut haben.

Verteilung der juristischen Talente nach Arbeitgebertyp



1.2 Verweildauer & Karrierepfade

Diese strukturellen Veränderungen am Markt sind das Ergebnis hoher Mobilität in den Lebensläufen. Betrachtet man den gesamten beruflichen Werdegang juristischer Talente, wird sichtbar, dass diese mehrere Stationen durchlaufen: Im Durchschnitt arbeitet ein Talent bei 3,5 verschiedenen Arbeitgeber:innen. Dabei werden im Schnitt 4 unterschiedliche Positionen bekleidet – das zeigt, dass neben externen Wechseln auch interne Aufstiege bzw. Positionswechsel stattfinden. Diese Zahlen entsprechen der in Kapitel 1.3 beschriebenen hohen Wechselbereitschaft. Ein Vergleichswert verdeutlicht jedoch, wie stark die Ausbildungsphase den Lebenslauf prägt: Zählt man die obligatorischen Wechsel im Referendariat hinzu, steigt die durchschnittliche Anzahl der Arbeitgeber:innen im Lebenslauf sprunghaft auf 5,7 an.

So lange verbleiben Jurist:innen bei verschiedenen Arbeitgeber:innen

Nachdem wir gesehen haben, dass juristische Talente häufig wechseln, betrachten wir nun, wie schnell das in der Praxis der Fall ist. Für diese Auswertung wurden reine Ausbildungsstationen ebenfalls ausgeschlossen. Anhand der so bereinigten Beschäftigungsdauer lassen sich erhebliche Unterschiede in der Bindungskraft der Arbeitgebertypen erkennen.

Spitzenreiter bei der Verweildauer sind die Boutique-Kanzleien. Hier verbleiben Talente durchschnittlich 3,8 Jahre – der Höchstwert im gesamten Markt. Offenbar tragen die fachliche Fokussierung, die oft kleineren Teams sowie die frühen Verantwortungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu einer besonders hohen Loyalität bei. Dicht darauf folgen die Unternehmen und Banken. Mit einer durchschnittlichen Verweildauer von jeweils 3,4 Jahren bestätigen diese ihren Ruf als langfristige Karriereoptionen, die oft mehr Beständigkeit bieten als die klassische Anwaltslaufbahn. Auch der Mittelstand erweist sich mit 3,3 Jahren Verweildauer als stabiles Umfeld.

Damit bindet diese Kanzleiform Jurist:innen fast genauso langfristig wie die Rechtsabteilungen der Unternehmen. Im Kontrast dazu ist die Verweildauer in Großkanzleien mit 2,5 Jahren deutlich kürzer. Dies bestätigt die These, dass Großkanzleien häufiger als „Ausbildungsstation“ nach dem Examen genutzt werden oder durch das sogenannte „Up-or-Out“-Prinzip – wonach Mitarbeitende entweder befördert werden oder das Unternehmen verlassen müssen – eine höhere natürliche Fluktuation erzeugen. Noch kurzlebiger sind die Stationen im öffentlichen Sektor mit nur 2,0 Jahren. Da Beamtenverhältnisse eigentlich auf Lebenszeit angelegt sind, deutet dieser niedrige Wert auf eine hohe interne Rotationsdynamik hin (z.B. Wechsel zwischen Gerichten, Abordnungen an Ministerien), die im Lebenslauf als Stationswechsel sichtbar wird.

Ein besonders kritischer Moment für die Mitarbeiterbindung ist der erste Jobwechsel. Die vorliegenden Daten belegen, dass Berufseinsteiger:innen nur selten lange in ihrer ersten Position verbleiben: Im Durchschnitt erfolgt der erste Arbeitgeberwechsel bereits nach 1,6 Jahren. Für Arbeitgeber:innen ergibt sich daraus ein Zeitfenster von rund 19 Monaten, in dem es gilt, Talente zu überzeugen und nachhaltig zu binden, bevor sie sich statistisch betrachtet neu orientieren.

Wohin gehen die Talente?

Nachdem die durchschnittliche Verweildauer betrachtet wurde, richtet sich der Fokus nun auf die anschließenden Wechselbewegungen und damit auf die Frage, wo Talente ihre Karriere fortsetzen. Zunächst betrachten wir den ersten Wechsel im Karriereverlauf eines Talents.

Die stärkste Loyalität weisen dabei Jurist:innen in Unternehmen auf. 48 % von ihnen entscheiden sich bei einem Arbeitgeberwechsel dafür, wieder für ein Unternehmen zu arbeiten. Das bedeutet: Etwa jede:r Zweite bleibt der Arbeit in Rechtsabteilungen treu. Dicht darauf folgt der öffentliche Dienst: 42 % der dort Beschäftigten entscheiden sich auch beim nächsten Karriereschritt erneut für diesen Arbeitgebertyp. Im Mittelstand liegt der Anteil ebenso bei 42 %. Demgegenüber steht die Großkanzlei, deren interne Haltequote mit 41 % den niedrigsten Wert aufweist.

Verlassen Jurist:innen die Großkanzlei, ist das häufigste Ziel nicht etwa die Wirtschaft, sondern der Mittelstand: 17 % der wechselnden Talente entscheiden sich für diese:n Arbeitgeber:in. Offenbar suchen viele Jurist:innen nach der „Hard School“ der Großkanzlei ein Umfeld mit anderen Strukturen. Der Wechsel in den öffentlichen Dienst folgt mit 11 % an zweiter Stelle, gleichauf mit dem Wechsel in Unternehmen, bei dem es ebenfalls 11 % gibt. Der direkte Wechsel in Boutique-Kanzleien ist mit 6 % eher selten. Auch für mittelständische Kanzleien lassen sich ähnliche Wechselbewegungen feststellen. Wer diesen Bereich verlässt, entscheidet sich am häufigsten für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst (14 %). Der Wechsel in Unternehmen liegt mit 10 % auf einem ähnlichen Niveau wie bei Großkanzleien. Interessanterweise wagen aber auch 11 % den Sprung in eine Großkanzlei. Signifikante Ströme in diese Richtung sind jedoch nicht nur vom Mittelstand zu beobachten. Auch aus Boutique-Kanzleien entscheiden sich 15 % der Jurist:innen für einen Wechsel in eine Großkanzlei. Die hohe Spezialisierung in Boutique-Kanzleien qualifiziert Talente offenbar besonders gut für den Einstieg in ein größeres, internationales Umfeld. Blickt man auf den öffentlichen Sektor, führt der nächste Karriereschritt überraschend häufig in die Anwaltschaft zurück. Rund 20 % wechseln in mittelständische Kanzleien und 12 % sogar in Großkanzleien. Dies betrifft häufig Fälle, in denen Jurist:innen nach befristeten Verträgen im Staatsdienst oder nach richterlichen Probestellen in die Privatwirtschaft wechseln.

Wechselbewegungen nach Arbeitbertyp

VON / NACH	Banken und Versicherungen	Großkanzlei	Unternehmen	Mittelständische Kanzlei	Öffentlicher Dienst	Boutique Kanzlei	Universität
Banken und Versicherungen	LOYALITÄT 174	48	75	56	58	17	13
Großkanzlei	57	LOYALITÄT 781	205	320	216	119	105
Unternehmen	59	168	LOYALITÄT 964	273	155	95	76
Mittelständische Kanzlei	93	455	405	LOYALITÄT 1710	561	243	201
Öffentlicher Dienst	39	267	153	465	LOYALITÄT 969	78	190
Boutique Kanzlei	16	108	106	174	80	LOYALITÄT 118	43
Universität	15	279	51	217	232	67	LOYALITÄT 422

Häufiger Wechsel Seltener Wechsel

1.3

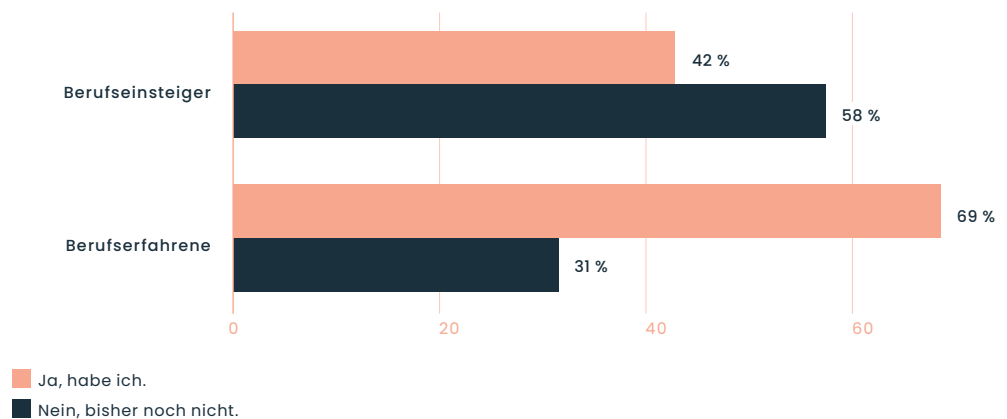
Wechselbereitschaft und Beweggründe

Die hohe Mobilität der Jurist:innen in unseren Daten entspricht einer veränderten Einstellung der Talente. Die Vorstellung, langfristig an ein und dieselben Arbeitgeber:innen gebunden zu sein, entspricht längst nicht mehr der Realität. Veränderte Erwartungen an Arbeitgeber:innen sowie neue Karriereoptionen prägen die beruflichen Entscheidungen von Jurist:innen – und rücken einen Jobwechsel zunehmend in den Fokus. Doch wie hoch ist die Wechselbereitschaft im juristischen Arbeitsmarkt wirklich? Ein Blick auf unsere Umfragedaten legt nahe, dass tatsächliches Wechselverhalten, aktuelle Zufriedenheit und zukünftige Wechselabsichten nicht zwangsläufig im Einklang stehen.

Zunächst wird deutlich, dass ein Arbeitgeberwechsel im juristischen Markt eher die Regel als die Ausnahme ist. Schon unter den Berufseinsteiger:innen² geben 42 % an, ihre:n Arbeitgeber:in bereits mindestens einmal gewechselt zu haben. Mit zunehmender Berufserfahrung verfestigt sich dieser Trend: Knapp 70 % der seniorigen Talente blicken bereits auf einen Arbeitgeberwechsel zurück.

Hast du schon einmal den Arbeitgeber gewechselt?

n= 109

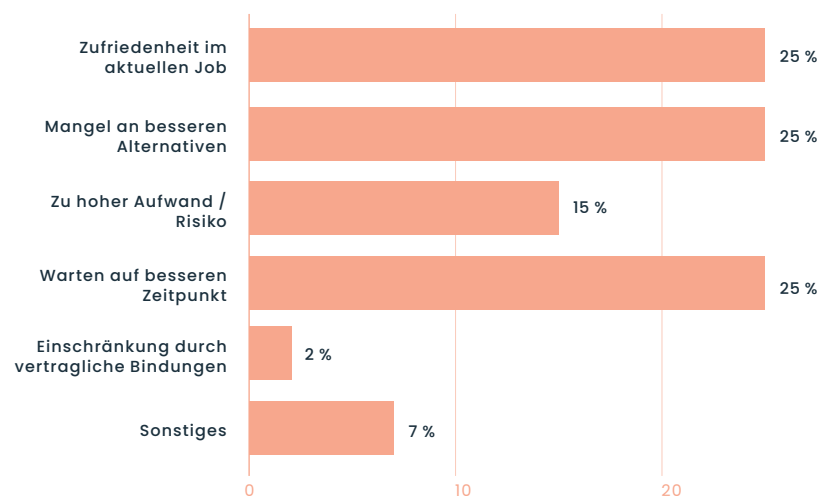


²) Als Berufseinsteiger:innen gelten in dieser Analyse Jurist:innen mit bis zu zwei Jahren Berufserfahrung.

Die Gründe für ein Verbleiben beim aktuellen Arbeitgeber sind dabei vielfältig. Auf die Frage, warum sie ihre:n Arbeitgeber:in bisher nicht gewechselt haben, nannten die Talente am häufigsten – jeweils rund 25 % – die Zufriedenheit im aktuellen Job, das Warten auf einen günstigeren Zeitpunkt und das Fehlen attraktiver Alternativen. Diese Ergebnisse lassen schlussfolgern, dass ein ausbleibender Wechsel nicht zwingend mit fehlender Wechselbereitschaft gleichzusetzen ist. Vielmehr scheinen strategische Überlegungen und Marktbedingungen eine ausschlaggebende Rolle zu spielen, die den Entscheidungsprozess beeinflussen. Aspekte, wie ein zu hoher wahrgenommener Aufwand oder das Risiko eines Wechsels (15 %) werden ebenfalls genannt, während Einschränkungen durch vertragliche Bindungen (2 %) nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Warum hast du deinen Arbeitgeber bisher nicht gewechselt?

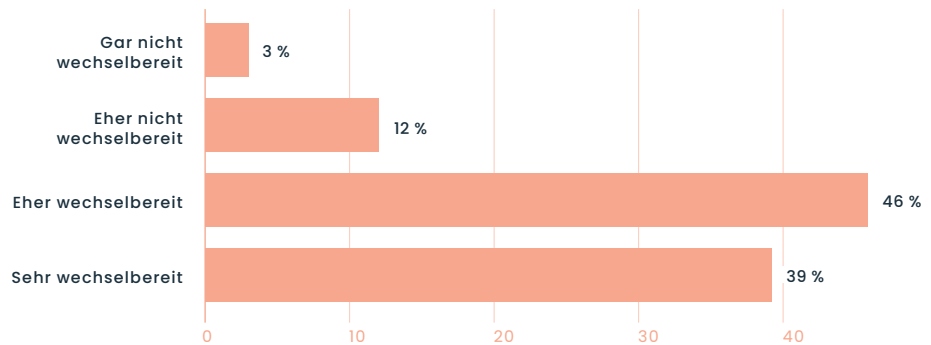
n= 59



Noch deutlicher wird dieses Bild bei der allgemeinen Einschätzung der eigenen Wechselbereitschaft. Mehr als 80 % der Befragten beschreiben sich als wechselbereit, wobei sogar über 40% eine sehr hohe Offenheit für einen Arbeitgeberwechsel angeben. Demgegenüber steht ein Anteil von 15 %, der sich als gar nicht oder nur sehr wenig wechselbereit einschätzt.

Wie wechselbereit bist du generell?

n= 109

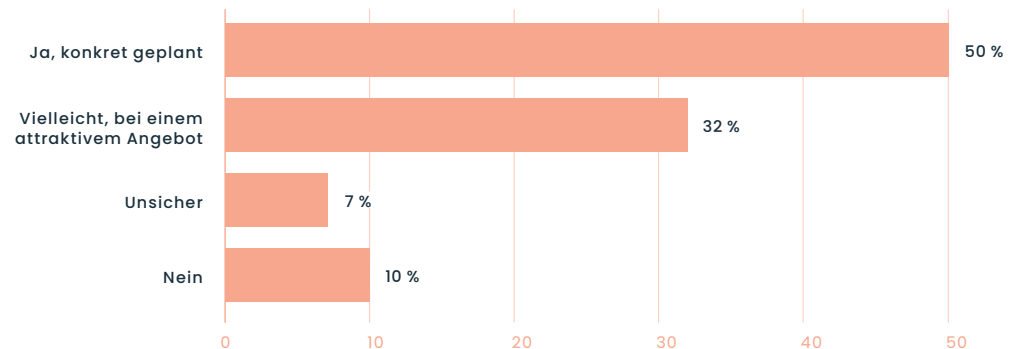


Diese Offenheit spiegelt sich zudem in den konkreten Wechselplänen wider. Auf die Frage hin, ob ein Arbeitgeberwechsel innerhalb der nächsten 12 Monate geplant ist, antworteten **die Hälfte (!)** aller Jurist:innen mit „Ja, konkret geplant“. Weitere 32 % können sich einen Wechsel zumindest bei einem attraktiven Angebot vorstellen. Lediglich etwa 10 % schließen einen Wechsel aktuell klar aus.

Ein ausbleibender Arbeitgeberwechsel unter Jurist:innen ist damit nicht unbedingt mit hoher Zufriedenheit gleichzusetzen, sondern häufig das Resultat angespannter Marktbedingungen. Auch wenn ein erheblicher Anteil (58 % der Berufseinsteiger:innen und 31 % der Berufserfahrenen) bislang keinen Wechsel vollzogen hat, zeigen die Daten eine hohe Offenheit gegenüber neuen beruflichen Optionen (82 %). Demnach sind selbst eine hohe aktuelle Zufriedenheit der Arbeitnehmer:innen sowie vergangene Loyalität keine absoluten Garanten mehr für eine zukünftige Mitarbeiterbindung.

Planst du einen Arbeitgeberwechsel innerhalb der nächsten 12 Monate?

n= 109



Welche Gründe stehen konkret hinter diesen Ambitionen?

Auf die Frage, welche Gründe beim letzten Jobwechsel eine Rolle gespielt haben, werden an erster Stelle Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten genannt – viele Jurist:innen sehen ihren Arbeitgeberwechsel somit primär als strategischen Schritt zur beruflichen Weiterentwicklung. Der Wunsch nach interessanten und herausfordernden Aufgaben (Platz 2) bestätigt diese Beobachtung. Ebenfalls einen Platz auf dem Siegertreppchen nimmt wenig überraschend ein höheres Gehalt ein. Nicht zuletzt wurde in unseren vergangenen Talent Rocket Justiz- und Benefit-Reports gezeigt, dass für Jurist:innen das Gehalt nach wie vor einer der wichtigsten Faktoren ist, wenn es um einen Job-/Arbeitgeber:innenwechsel geht.³ Neben diesen Motiven spielen auch organisationale Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle. Insbesondere eine als unzureichend empfundene Führungskultur (Platz 4) sowie ein überschaubares Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen (Platz 5) können die Wechselbereitschaft maßgeblich erhöhen. Demgegenüber scheinen andere Faktoren wie ein harmonisches Team, ein angenehmeres Arbeitsklima (Platz 6), das Image des Arbeitgebers (Platz 7) oder Aspekte der Work-Life-Balance (Platz 8) zwar relevant zu sein, werden jedoch seltener als primäre Auslöser für einen Arbeitgeberwechsel genannt. Auch externe Einflussgrößen wie ein günstigerer Standort oder kürzere Arbeitswege scheinen im Vergleich weniger entscheidend zu sein und nehmen den letzten Platz im Ranking ein.

³) [Justiz Report \(2026\)](#), [Benefit Report \(2023\)](#)

Ranking Wechselgründe

1	Karrierechancen / Entwicklungsmöglichkeiten
2	Interessantere / herausfordernde Aufgaben
3	Höheres Gehalt
4	Unzufriedenheit mit der Führungskultur
5	Arbeitszeiten / Arbeitszeitmodelle
6	Besseres Team / Arbeitsklima
7	Image des Arbeitgebers (z. B. Ruf, Werte)
8	Work-Life-Balance
9	Günstigerer Standort / Arbeitsweg

Wie unterscheiden sich die Wechselgründe nach Geschlecht und Berufserfahrung?

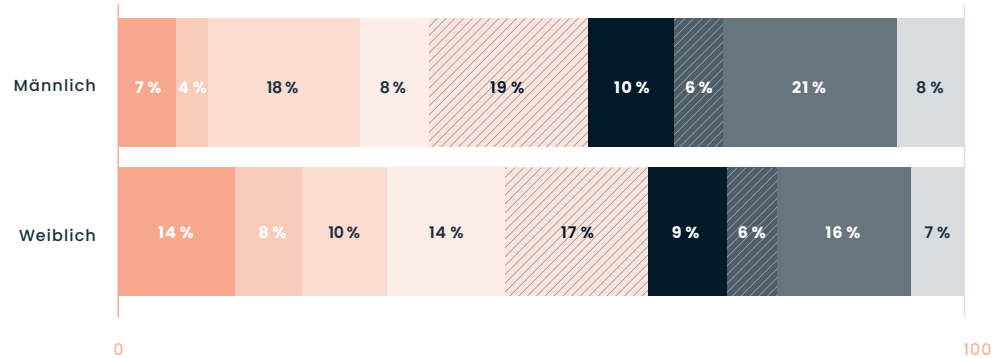
Betrachtet man die Ergebnisse nach Geschlecht, zeigen sich interessante Unterschiede in den Beweggründen für einen Jobwechsel. Bei männlichen Befragten stehen nach wie vor Einflussgrößen wie Karrierechancen, interessantere Aufgabenbereiche und das Gehalt an oberster Stelle. Diese drei Faktoren dominieren das Ranking und verdeutlichen, dass Männer tendenziell stärker karriere- und einkommensorientiert agieren. Frauen zeigen hingegen ein etwas anderes Muster: Die inhaltliche Gestaltung der Aufgaben und Karrierechancen sind ihnen ebenfalls wichtig, jedoch nimmt das Gehalt nur den vierten Platz ein (10 % vs. 18 % bei Männern). Besonders auffällig ist, dass bei Frauen die Führungskultur, flexible Arbeitszeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etwa doppelt so häufig genannt werden wie bei Männern. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede spiegeln sich auch in den Ergebnissen unserer Umfrage zum Thema Elternzeit und Kinderbetreuung wider.⁴ Dabei wird deutlich, dass sich die Karriereentscheidungen von Jurist:innen weiterhin stark an traditionellen Rollenverteilungen orientieren. Während Frauen im Durchschnitt deutlich längere Elternzeiten in Anspruch nehmen (14,6 Monate) und auch danach einen größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen, kehren Männer meist nach kurzer Zeit in eine Vollzeittätigkeit zurück (3,6 Monate). Finanzielle Erwägungen werden dabei von Männern häufig als zentraler Grund gegen eine längere Elternzeit genannt. Für Juristinnen hingegen ist die Inanspruchnahme der Elternzeit nahezu selbstverständlich, was ihre stärkere Sensibilität für Faktoren wie Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben plausibel erklärt.

4) [Talent Rocket \(2023\)](#)



Welche Gründe haben bei deinem letzten Jobwechsel eine Rolle gespielt?

n = 187



Neben geschlechtsspezifischen Unterschieden erfolgt die Auswertung der Umfrageergebnisse auch nach der Berufserfahrung der teilnehmenden Jurist:innen.

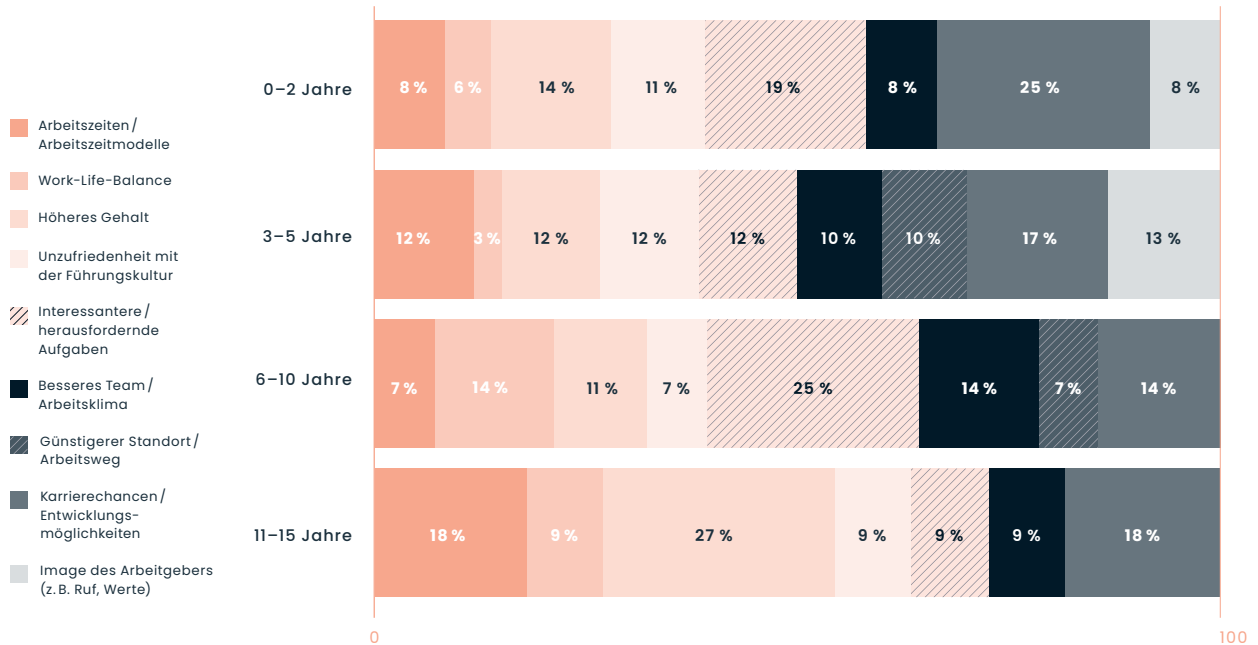
Bei Berufseinsteiger:innen (0–2 Jahre) liegen die Prioritäten vor allem auf fachlicher Weiterentwicklung und inhaltlicher Abwechslung im Arbeitsalltag, während das Gehalt eine etwas geringere Rolle spielt.

Mitarbeitende mit 3–5 Jahren Berufserfahrung behalten die Karrieremotivation bei, achten jedoch verstärkt auf ein ausgewogenes Team- und Arbeitsklima sowie einen günstigeren Standort. In dieser Phase spielt zudem das Image des Arbeitgebers eine größere Rolle bei der Entscheidungsfindung. Insgesamt gewinnt damit das direkte Arbeitsumfeld an Bedeutung, da Berufstätige zunehmend persönliche Präferenzen und Lebensumstände in ihre Wechselentscheidungen einbeziehen.

Seniorige Jurist:innen mit 6–10 Jahren Berufserfahrung richten ihre Entscheidungen stärker an einer ausgewogenen Work-Life-Balance aus und wägen ihre berufliche Entwicklung zunehmend mit ihrer persönlichen Lebensgestaltung und ihrer Arbeitszufriedenheit ab. In der späteren Karrierephase (11–15 Jahre) rücken finanzielle Anreize und flexible Arbeitszeiten stärker in den Vordergrund – mit einem Anteil von 27 % hat diese Altersgruppe die Entscheidungsfaktoren sogar am höchsten bewertet. Mit zunehmendem Alter sind Mitarbeitende häufig stärker in familiäre oder private Verpflichtungen eingebunden, weshalb stabile Einkünfte und verlässliche Rahmenbedingungen angesichts von Unsicherheiten am Arbeitsmarkt womöglich besonders geschätzt werden.

Welche Gründe haben bei deinem letzten Jobwechsel eine Rolle gespielt?

n= 187

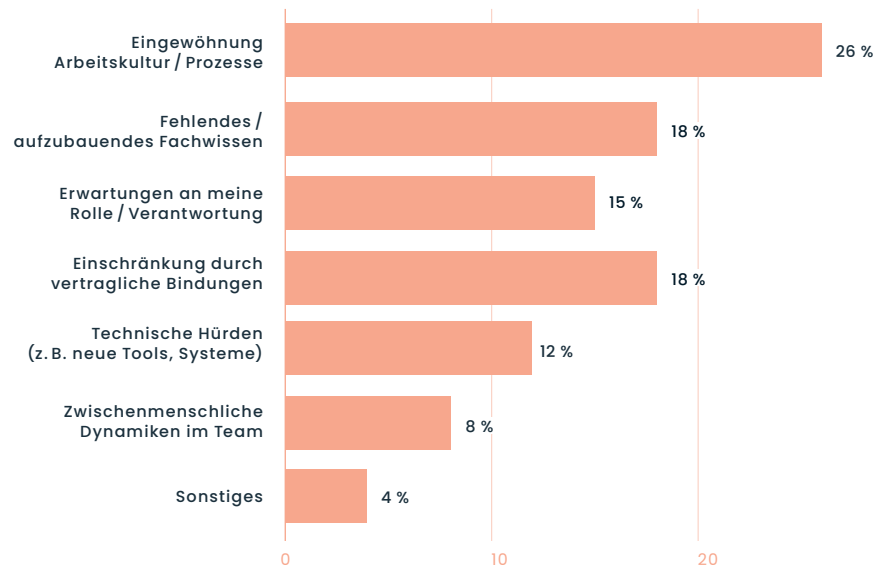


Welche Hürden begegnen Jurist:innen bei einem / einer neuen Arbeitgeber:in?

Wer sich letztlich für einen Arbeitgeberwechsel entscheidet, sieht sich mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Wir haben unsere Talente befragt – und dabei mehrere Aspekte identifiziert. An erster Stelle wird die Eingewöhnung in eine neue Arbeitskultur sowie in bestehende interne Prozesse genannt. Gerade im juristischen Arbeitsumfeld, das von klaren Zuständigkeiten, hoher Präzision und etablierten Routinen geprägt ist, kann die Orientierung in neuen Strukturen besonders zeit- und ressourcenintensiv sein. Auf dem zweiten Platz stehen der Aufbau von neuem Fachwissen sowie die Sorge vor einer unzureichenden Einarbeitung oder fehlender Unterstützung. Eng damit verbunden ist die Erwartungshaltung an die eigene Rolle und Verantwortung, die den dritten Rang einnimmt. Nicht zuletzt werden technische Hürden (neue Tools oder IT-Systeme) und zwischenmenschliche Dynamiken im neuen Team als Hemmnis für einen Wechsel wahrgenommen, beide nehmen jedoch im Vergleich eine geringere Bedeutung ein.

Welche Aspekte waren für dich beim Wechsel des Arbeitgebers besonders herausfordernd?

n= 112



02

FACHBEREICHE UND SPEZIALISIERUNG

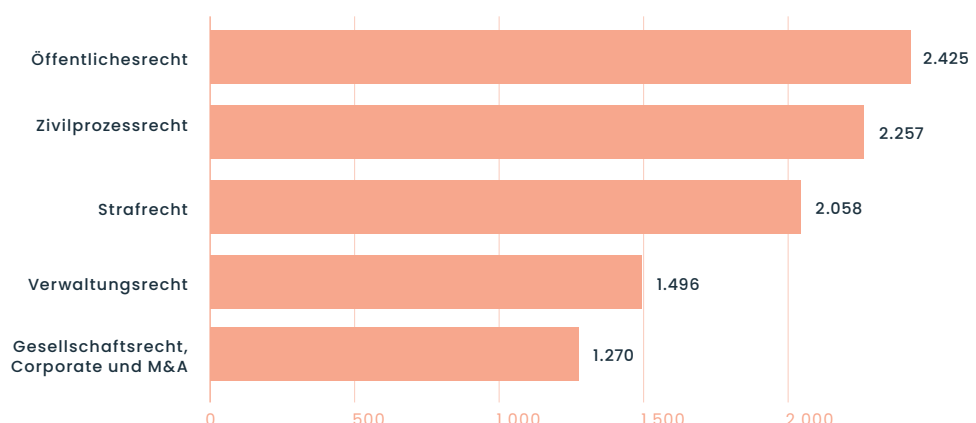
2.1 Verteilung nach Fachbereichen

Die Wahl des Fachbereichs ist weit mehr als eine reine Interessenfrage – sie stellt nicht nur einen zentralen strategischen Hebel für den gesamten weiteren Karriereweg dar, sondern geht unter Umständen auch mit einem höheren Gehalt einher. Die deutsche Juristenausbildung ist traditionell eher generalistisch ausgerichtet, gleichwohl kann ein Blick auf mögliche fachliche Spezialisierungen durchaus lohnenswert sein. Dieses Kapitel beleuchtet, welche klassischen Rechtsgebiete den Berufseinstieg prägen, welche versteckten Fachbereiche derzeit enorme Karrierechancen eröffnen und welche Zukunftsthemen den Rechtsmarkt in den kommenden Jahren maßgeblich gestalten werden.

Welche Fachbereiche dominieren den Karrierestart?

Die inhaltliche Ausrichtung, die Jurist:innen unmittelbar nach dem zweiten Staatsexamen einschlagen, ist nach wie vor stark von der generalistischen Prägung der juristischen Ausbildung in Deutschland gezeichnet. Da das Studium kaum Raum für eine tiefgreifende praktische Spezialisierung bietet, beginnen viele Berufsanfänger:innen mangels spezifischer Praxiserfahrung zunächst in den klassischen Rechtsmaterien, in denen sie die höchste fachliche Sicherheit mitbringen. Das zeigt sich auch deutlich in den Einstiegszahlen: Das Öffentliche Recht liegt mit 2.425 Personen vorn, gefolgt vom Zivilrecht mit 2.257 und dem Strafrecht mit 2.058 Einsteiger:innen. Hochspezialisierte wirtschaftsrechtliche Disziplinen wie das Gesellschaftsrecht spielen zum Karrierestart quantitativ noch eine untergeordnete Rolle. Die echte Spezialisierung in einer Nische erfolgt in der Regel erst zeitversetzt durch die tägliche Arbeit in der Kanzlei, sobald die fachlichen Grundlagen für die weitere Karriere gelegt wurden.

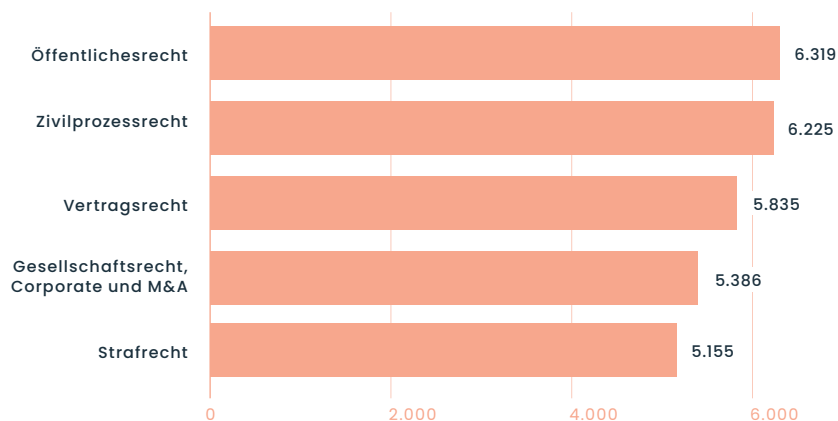
Top 5 Fachbereiche Berufseinsteiger:innen



Die Fokusverschiebung bei erfahrenen Jurist:innen

Mit dem Übergang in die Phase der Berufserfahrenen verändert sich das Bild deutlich. Zwar bleiben das öffentliche Recht und das Zivilprozessrecht auch quantitativ stark vertreten, doch rücken wirtschaftsberatende Disziplinen in die absolute Spitzengruppe vor. Besonders auffällig ist das Vertragsrecht mit über 5.800 Nennungen sowie der Bereich Corporate/M&A, der mit fast 5.400 Nennungen das Strafrecht im Ranking überholt.

Top 5 Fachbereiche Berufserfahrene



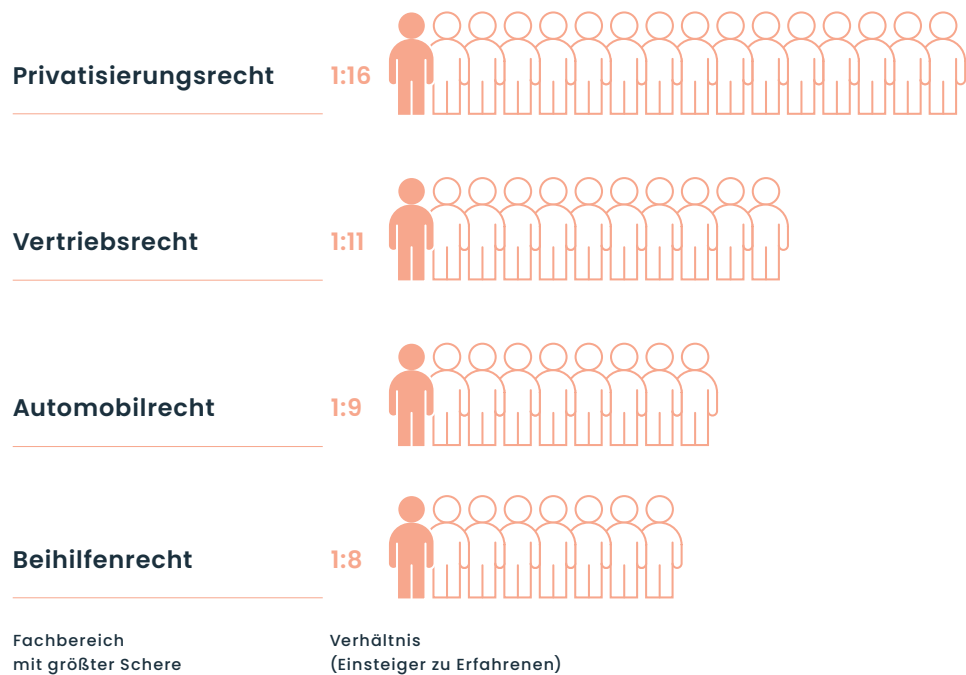
Besonders im Gesellschaftsrecht zeigt sich eine massive Verschiebung im Karriereverlauf: Die Anzahl der Spezialist:innen in diesem Bereich ist bei den erfahrenen Jurist:innen mehr als viermal so hoch wie bei den Berufseinsteiger:innen. Diese Entwicklung lässt auf eine bewusste Abkehr von der klassischen Streitbeilegung hin zur gestaltenden Rechtsberatung schließen. Erfahrene Jurist:innen erkennen, dass die wirtschaftliche Relevanz und die damit verbundenen Vergütungschancen in der Transaktionsberatung oft deutlich über denen der klassischen forensischen Tätigkeit liegen.

Senior-Junior-Verhältnis: Analyse der Fachkräfteschere

Das Verhältnis zwischen Berufseinsteiger:innen und Erfahrenen gibt Aufschluss über die Exklusivität und die Einstiegshürden bestimmter Nischen. Fachbereiche mit einer besonders großen Schere deuten auf eine sehr späte Spezialisierung oder auf hohe Einstiegsbarrieren für Nachwuchskräfte hin. Im Privatisierungsrecht ist die Schere am größten. Auf einen Junior kommen 16 seniorige Talente (1:16). Ähnliche Muster zeigen das Vertriebsrecht (1:11) und das Automobilrecht (1:9). In diesen Bereichen scheint der Einstieg für einen Junior nicht so geeignet, sodass sich hier viele seniorige Talente finden lassen.

Im Gegensatz dazu weisen Bereiche wie das Strafrecht (1:3), das öffentliche Recht (1:3) oder das Notariat (1:3) ein weitaus ausgeglicheneres Verhältnis auf. Diese Felder weisen eine organische Durchmischung auf.

Verhältnistabelle ausgewählter Fachbereiche:



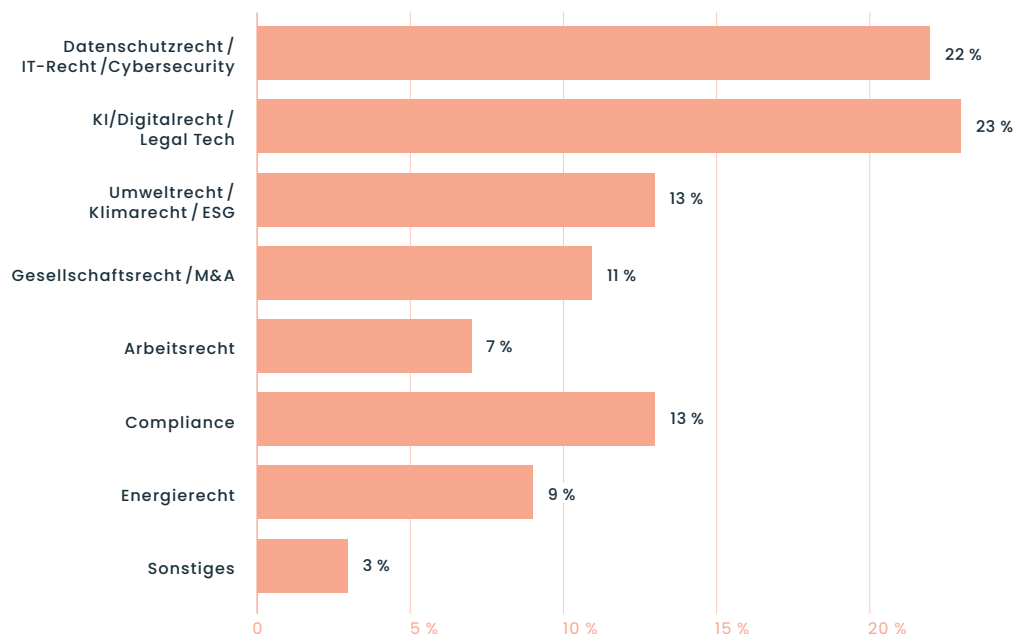
2.2

Diese Spezialisierungen gewinnen an Bedeutung

Eine frühzeitige Spezialisierung auf Zukunftsthemen kann langfristige Sicherheit schaffen – vorausgesetzt, man hat das richtige Gespür für das Zukünftige. Um die langfristigen Trends im Rechtsmarkt zu identifizieren, haben wir unsere Talente um eine Einschätzung gebeten: Welche dieser sieben Fachbereiche verfügen aus ihrer Sicht über das größte Zukunftspotenzial?

Welche juristischen Fachbereiche hältst du aktuell für besonders zukunftssträftig?

n= 254



Fokus auf Digitalisierung: Die Rechtsgebiete von morgen

Die Ergebnisse zeichnen ein eindeutiges Bild: Die juristische Zukunft ist digital. Mit 23 % der Stimmen wird der Bereich KI, Digitalrecht und Legal Tech als das zukunftssträftigste Feld bewertet. Unmittelbar dahinter folgt das Datenschutzrecht inklusive IT-Recht und Cybersecurity (22 %). Dass diese beiden Gebiete zusammen fast die Hälfte der Nennungen ausmachen, unterstreicht die Erwartung der Talente, dass technologische Fragestellungen das künftige Mandatsaufkommen dominieren werden. Im Kontrast dazu steht das Arbeitsrecht, das mit lediglich 7 % die geringste Einschätzung als „Zukunftsfeld“ erhielt – ein Indiz dafür, dass Talente hier eher eine Marktsättigung oder ein geringeres Innovationspotenzial vermuten.

Geschlechterspezifische Diskrepanzen: ESG vs. M&A

Während die digitalen Spitzenreiter über alle Geschlechter hinweg konsistent bleiben, offenbaren sich bei der Bewertung klassischer und ökologischer Felder interessante Divergenzen. Besonders deutlich wird dies im Vergleich zwischen dem Umweltrecht (ESG) und dem Gesellschaftsrecht/M&A. Während männliche Juristen das Gesellschaftsrecht mit 17 % auf den dritten Platz wählen, zeigt sich auf weiblicher Seite eine deutlich skeptischere Haltung: Nur 5 % der Frauen bewerten M&A als besonders zukunftssträchtig. Umgekehrt verhält es sich beim Thema Nachhaltigkeit: 15 % der Frauen sehen im Umwelt- und Klimarecht ein zentrales Wachstumsfeld, während dieser Bereich bei den Männern mit 10 % vergleichsweise weniger präsent auf der Agenda steht.

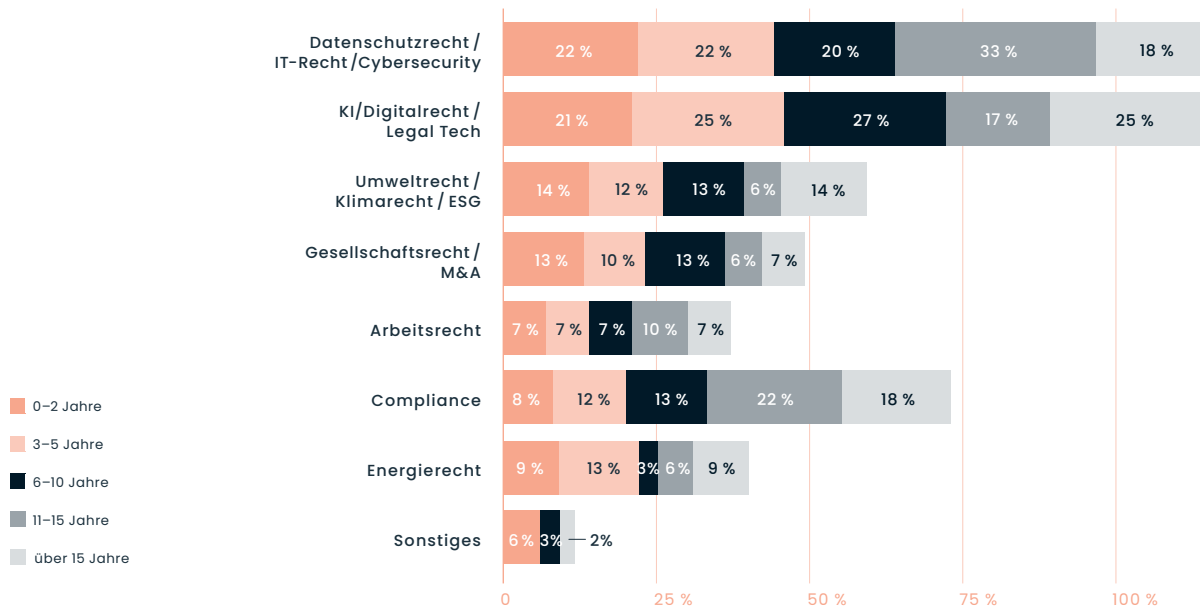
Erfahrung schärft den Blick für Compliance

Die Einschätzung der Zukunftsfähigkeit bleibt über verschiedene Karriere-stufen hinweg weitgehend stabil – mit einer markanten Ausnahme: im Bereich Compliance. Hier zeigt sich eine direkte Korrelation zwischen zunehmender Berufserfahrung und der wahrgenommenen Relevanz. Während bei den Berufseinsteiger:innen (0–2 Jahre Erfahrung) lediglich 8 % Compliance als wesentliches Zukunftsfeld markieren, steigt dieser Wert auf 12 % (3–5 Jahre) und auf 13 % (6–10 Jahre) kontinuierlich an.

Als am zukunftssträchtigsten halten Talente mit 11–15 Jahren Berufserfahrung das Rechtsgebiet. Auch in der Gruppe der Jurist:innen mit über 15 Jahren Berufserfahrung, wird Compliance als zukunftsicheres Rechtsgebiet angesehen (18 %). Diese Entwicklung lässt darauf schließen, dass die Bedeutung präventiver Rechtsberatung und interner Kontrollsysteme oft erst mit der praktischen Tiefe und der Übernahme von Verantwortung in komplexen Mandatsstrukturen vollumfänglich erkannt wird.

Welche juristischen Fachbereiche hältst du aktuell für besonders zukunftssträftig?

n= 254



Branchen-Insights: Die fachspezifische Perspektive

Ein Blick in die Fachabteilungen zeigt, dass die eigene Spezialisierung die abgegebene Zukunftsprognose massiv beeinflusst – Talente neigen dazu, die Relevanz des Rechtsgebiets, in dem sie arbeiten, hoch zu bewerten. So sehen 36 % der Arbeitsrechtler ihr eigenes Fachgebiet als zukunftssträftig an, obwohl es im Gesamtschnitt abfällt. Ähnliches gilt für das Erbrecht (33 %) und das Handels- und Gesellschaftsrecht (24 %).

Die Jurist:innen aus den anderen drei Rechtsgebieten beurteilen das anders:

- ▲ Jurist:innen im öffentlichen Recht identifizieren das Umweltrecht/ESG (26 %) als den wesentlichen Treiber der kommenden Jahre.
- ▲ Jurist:innen im Bau- und Architektenrecht setzen klare Prioritäten bei Compliance (25 %) und Energierrecht (25 %), was die aktuelle Transformation im Immobiliensektor widerspiegelt.
- ▲ Jurist:innen im Steuerrecht messen ökologischen und energetischen Themen (je 13 %) mittlerweile dieselbe Relevanz bei wie digitalen Transformationsthemen.

Die Ergebnisse zeigen: Während die digitale Transformation als Basisthema überall präsent ist, entscheiden das aktuelle Fachgebiet und die konkreten Marktanforderungen darüber, in welcher Nische sich Jurist:innen tatsächlich spezialisieren. Wer seine Karriere zukunftsicher aufstellen möchte, sollte daher die Schnittstellen zwischen der eigenen Kernexpertise und diesen Wachstumstreibern (KI, ESG, Compliance) gezielt besetzen.

2.3 Wechseldynamik und Kombinationen der Fachbereiche

Klammert man das Referendariat aus, wechselten die Talente auf der Plattform von Talent Rocket im Schnitt 2,3-mal im Laufe ihrer bisherigen Karriere den Fachbereich. Als Fachbereichswechsel wird auch gewertet, wenn sich ein Talent zusätzlich zu einem bereits ausgeübten Fachbereich in einem weiteren Fachbereich spezialisiert.

Wechselbewegungen innerhalb der Fachbereiche

Wir haben die Wechselbewegungen zwischen den Fachbereichen untersucht, dabei jedoch ausschließlich den ersten Fachbereichswechsel betrachtet. Daraus ergibt sich folgendes Ergebnis:

Die Karrierewege von Jurist:innen sind stark von einer fachlichen Pfad-abhängigkeit geprägt. Ein signifikanter Anteil der Wechsel findet innerhalb desselben Fachbereichs statt, was auf eine ausgeprägte fachliche Spezialisierung hindeutet. So zeigt sich beispielsweise im Strafrecht & Wirtschaftsstrafrecht eine bemerkenswerte Kontinuität: 111 der betrachteten Jurist:innen wechselten zwar den oder die Arbeitgeber:in, blieben dabei jedoch ihrem angestammten Fachbereich treu. Ähnliche Tendenzen lassen sich im Bank- und Kapitalmarktrecht beobachten, wo 42 Jurist:innen nach ihrem Wechsel weiterhin in ihrem ursprünglichen Rechtsgebiet tätig waren. Dies legt nahe, dass die nach der ersten Station erworbene Spezialisierung eine hohe Hürde für einen Wechsel in fachfremde Gebiete darstellt, da die investierte Lernkurve als zu wertvoll angesehen wird, um sie aufzugeben.

Gleichzeitig fungiert der Bereich Litigation & Dispute Resolution als bedeutender Ankerpunkt für Wechsel aus anderen Bereichen. Insbesondere aus dem Vertragsrecht (42 Wechsel) sowie aus dem Strafrecht und dem Wirtschaftsstrafrecht (69 Wechsel) wechseln zahlreiche Juristen in die Litigation & Dispute Resolution. Dies lässt den Schluss zu, dass prozessuale Expertise als essenzielle und fachübergreifend geschätzte Zusatzqualifikation wahrgenommen wird, die nach einer ersten Orientierungsphase einen attraktiven weiteren Karriereweg darstellen kann.

Darüber hinaus erweist sich der Bereich Gesellschaftsrecht & M&A als besonders durchlässig und attraktiv. Als zentraler Knotenpunkt zieht dieser Fachbereich Jurist:innen aus verschiedensten Ursprungsrichtungen an – so wechselten beispielsweise 45 Talente aus dem Vertragsrecht direkt in diesen Fachbereich. Insgesamt zeigt sich, dass der erste Wechsel bei Jurist:innen weniger einen radikalen Bruch mit der bisherigen Tätigkeit darstellt, sondern vielmehr eine Konsolidierung oder eine gezielte Erweiterung des Profils. Für Arbeitgeber:innen bedeutet dies, dass bei der Rekrutierung der Blick insbesondere auf „Nachbarfachbereiche“ gerichtet sein sollte, da die fachliche Identität bereits nach der ersten Station so gefestigt ist, dass ein kompletter Richtungswechsel die statistische Ausnahme bleibt.

Welche Fachbereiche werden häufig kombiniert?

Unsere Daten zeigen, dass kaum eine juristische Karriere in einer völlig isolierten Nische stattfindet. Erfolgreiche Jurist:innen kombinieren ihre Fachbereiche strategisch. Dabei fällt auf: Das Zivilprozessrecht wird in fast jedem Profil genannt. Das ist logisch, denn wer im Zivilrecht berät, muss auch wissen, wie man Ansprüche vor Gericht durchsetzt.

Ein starkes Muster sehen wir im Öffentlichen Recht. Spezialist:innen für Verwaltungsrecht verfügen fast immer auch über umfassende Kenntnisse im allgemeinen Öffentlichen Recht – das eine geht ohne das andere nicht. Auffällig oft wird dieses Feld mit dem Strafrecht kombiniert, vermutlich weil die Schnittmenge bei Ordnungswidrigkeiten oder im Wirtschaftsstrafrecht immer größer wird. Wer den Staat als Gegner oder Partner hat, muss beide Seiten der Medaille kennen.

Im Bereich Bank- und Finanzrecht ist die Kombination mit dem Gesellschaftsrecht und dem Vertragsrecht der absolute Standard. Finanzierungen lassen sich nicht ohne gesellschaftsrechtliches Know-how strukturieren. Ähnliches gilt für das Steuerrecht. Wer hier glänzen will, braucht fundierte Kenntnisse im Gesellschafts- und Vertragsrecht, um etwa Firmenumwandlungen rechtssicher zu gestalten. Auch das Strafrecht spielt hier eine Rolle – Stichwort Steuerstrafrecht.

Im Bereich Litigation und Arbitration (Streitbeilegung) dreht sich fast alles um Vertrags- und Gesellschaftsrecht. Die meisten großen Verfahren entstehen aus vertraglichen Unstimmigkeiten oder nach Firmenverkäufen. Auch im Erb- und Familienrecht wird interdisziplinär gearbeitet. Hier sehen wir häufig die Kombination mit Steuerrecht (für die Nachfolgeplanung), Vertragsrecht (für Eheverträge) und sogar dem Strafrecht.

03

EXAMENSNOTEN UND KARRIERECHANCEN

Es ist allseits bekannt, dass die Examensnote, insbesondere die des zweiten StEx, die Karrierechancen maßgeblich beeinflusst. Obwohl das Examen mit 4 Punkten als bestanden gilt, malen sich Absolvent:innen mit dieser Punktzahl wenig Chancen auf dem Jobmarkt aus – zumindest, wenn es um den Einstieg bei den besonders begehrten Top-Arbeitgebern geht. Doch wie sieht die Realität in den Kanzleien und bei anderen juristischen Arbeitgeber:innen wirklich aus? Stimmt es, dass in Großkanzleien heute wieder ausnahmslos 9 Punkte verlangt werden? Und welche Arbeitgeber:innen stellen weiterhin Talente unterhalb des Prädikats ein? Diesen Fragen widmet sich das folgende Kapitel.

3.1 Einstiegsnoten nach Arbeitgeber-Typ

Die Notenanforderungen für Jurist:innen können je nach Arbeitgeber:in stark variieren. Während viele Arbeitgeber:innen in den vergangenen Jahren angesichts des akuten Fachkräftemangels bei der Auswahl nach Noten teils kompromissbereiter waren, zeichnet sich aktuell wieder ein Trend zu strengeren Anforderungen ab.

Für unsere Analyse der Einstiegsnoten haben wir folgende Arbeitgebertypen betrachtet:

- ▲ Banken und Versicherungen
- ▲ Großkanzleien
- ▲ Unternehmen (allgemein)
- ▲ Start-ups / Gründerfirmen⁵
- ▲ Mittelständische Kanzleien
- ▲ Öffentlicher Sektor
- ▲ Boutique-Kanzlei
- ▲ Universitäten

Welche Examensnoten dominieren den juristischen Arbeitsmarkt?

Die Analyse der Examensnoten (erstes und zweites Staatsexamen als Gesamtnote) zeichnet ein klares Bild der deutschen Anwaltschaft. Überraschenderweise war das Erreichen eines Prädikats keineswegs die zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere in namhaften Institutionen. Der Großteil der Jurist:innen über alle Arbeitgebertypen hinweg hat ein Examen mit der Note Befriedigend (6,50 – 8,99 Punkte) geschrieben.

Spitzennoten bleiben vor allem im wissenschaftlichen und internationalen Großkanzlei-Umfeld ein prägendes Merkmal. Universitäten führen das Ranking an: Rund 34 % der dort tätigen Jurist:innen schlossen mit einem „Vollbefriedigend“ ab, insgesamt verfügen 44 % über 9 Punkte oder mehr. Viele, die ein überdurchschnittliches Examen absolvieren, bleiben für einen Doktorandengrad an der Universität.

Dicht darauf folgen Großkanzleien. Hier können 36 % der befragten Talente ein Prädikatsexamen vorweisen. Auch der öffentliche Sektor sichert sich mit 30 % eine starke Position im Wettbewerb um die akademische Spitze. Diese Daten bestätigen, dass klassische Arbeitgeber weiterhin stark auf formale Qualifikationen setzen, um komplexe regulatorische und wissenschaftliche Fragestellungen zu lösen.

5) Um spezifische Arbeitsfelder im Rechtsmarkt besser abzubilden, werden Start-ups/ Gründerfirmen sowie Unternehmen in dieser Auswertung separat betrachtet. „Unternehmen (allgemein)“ bezieht sich hier auf klassische, etablierte Firmen der freien Wirtschaft.

Welche Möglichkeiten haben Jurist:innen mit unterschiedlichen Notenprofilen?

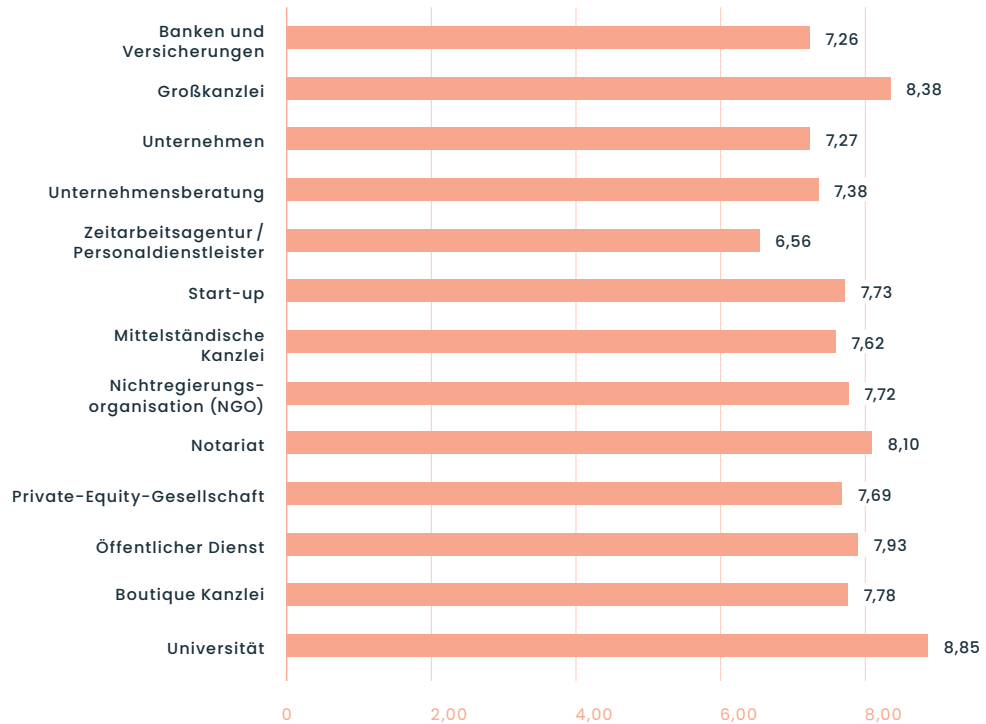
Unsere Untersuchung räumt mit dem Vorurteil auf, dass bestimmte Karrierewege ohne Prädikat komplett verschlossen bleiben. Zwar sind die Notenbarrieren in den Großkanzleien aktuell wieder gestiegen, doch die restlichen Arbeitgeber:innen agieren (noch) deutlich flexibler: Jurist:innen mit einem soliden, praxisnahen Notenprofil finden in insbesondere in Unternehmen hochattraktive Positionen.

Besonders Banken und Versicherungen stechen hier hervor. 81 % der analysierten Jurist:innen, die bei Banken und Versicherungen arbeiten, verfügen über ein Notenprofil unterhalb der 9-Punkte-Marke (davon fallen fast 40 % auf die Note „Ausreichend“); bei Unternehmen sind es 80 %. Die Ergebnisse unterstreichen, dass der Markt praktische Expertise und Marktkennntnis oft höher bewertet als die bloße Punktzahl in den Staatsexamina.

Dass 74 % der im Mittelstand tätigen Jurist:innen über ein „befriedigendes“ oder „ausreichendes“ Staatsexamen verfügen, belegt die Funktion dieses Sektors als breit aufgestellter Praxis-Hub, der stärker auf Vielseitigkeit als auf Prädikatsexamina setzt.

Die Auswertung der Durchschnittsnoten untermauert dieses Bild der Einstellungskriterien. Während Jurist:innen an Universitäten mit einem Mittelwert von 8,85 Punkten und Jurist:innen in Großkanzleien mit 8,38 Punkten die besten Abschlüsse vorweisen können, fallen die Niveaus in der restlichen Anwaltschaft moderater aus. In Boutique-Kanzleien erreicht der Durchschnitt 7,78 Punkte, während der Wert in mittelständischen Kanzleien mit 7,62 Punkten und in Unternehmen mit 7,27 Punkten nochmals darunter liegt. Viele Arbeitgeber machen die individuellen Fähigkeiten der Talente zum Ausschlaggebenden Argument – nicht allein die Examensnote.

Durchschnittliche Examensnoten im juristischen Arbeitsmarkt nach Arbeitgebertyp



Ist ein Einstieg mit 4 bis 6 Punkten überall möglich?

Der aktuelle Report widerlegt das weitverbreitete Gerücht, dass ein „Ausreichend“ (4,0 – 6,49 Punkte) die beruflichen Möglichkeiten von Volljurist:innen massiv einschränkt. In der Finanz- und Versicherungswirtschaft ist die Einstellung von Talenten mit diesem Notenprofil mit einem Anteil von 31 % sogar gängige Praxis. Überraschend ist zudem die Situation in Großkanzleien: Trotz ihrer traditionell sehr selektiven Auswahlprozesse haben dort rund 13 % der Jurist:innen mit Examina zwischen 4 und 6 Punkten ihren Platz gefunden.

Hierbei gilt es jedoch, einen wichtigen statistischen Effekt zu beachten: Wie wir in Kapitel 3.2 detailliert aufzeigen werden, rekrutiert sich ein erheblicher Teil dieser 13 % aus älteren Jahrgängen (Senior Associates, Counsel, Partner:innen), in denen ein „Ausreichend“ noch der statistische Standard war. Für junge Berufseinsteiger:innen gelingt der Einstieg in diese Liga mit 4 bis 6 Punkten heute fast ausschließlich durch gezielte Zusatzqualifikationen oder tiefgehende spezialisierte Expertise.

3.2 Der Notentrend: Generationen im statistischen Vergleich

Die Auswertung unserer Talent Rocket Datenbank hat ein weiteres interessantes Ergebnis zutage gebracht: Die juristische Notenlandschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Wer heute die Examensnoten von Berufseinsteiger:innen mit denen von Senior Partner:innen vergleicht, vergleicht sprichwörtlich Äpfel mit Birnen.

So ergab unsere Untersuchung, dass in der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen knapp 30 % ein „Vollbefriedigend“ aufweisen. Bei der Gruppe der über 50-Jährigen lag dieser Wert in unserer Stichprobe hingegen bei unter 5 %. Spiegelbildlich verhielt es sich mit der Note „Ausreichend“, die bei den Älteren noch knapp die Hälfte aller Abschlüsse ausmachte und sich bei der jüngeren Generation gedrittelt hat. Da die Kohorte der über 50-Jährigen auf unserer Plattform naturgemäß kleiner ist⁶, stellte sich für uns im Zuge der Auswertung die Frage: Ist diese massive Notenverschiebung ein plattformspezifisches Phänomen oder ein struktureller Marktumbruch?

Um unsere internen Untersuchungsergebnisse zu verifizieren, haben wir diese einem weiteren Faktencheck unterzogen und mit den offiziellen Ausbildungsstatistiken⁷ des Bundesamts für Justiz (BfJ) abgeglichen. Das Ergebnis ist eindeutig: Die Daten des BfJ stützen unsere internen Erkenntnisse und bestätigen, dass die Noten immer besser werden. Der Vergleich der Bundesdaten illustriert den strukturellen Wandel der Juristenausbildung: Im Jahr 2005 lag der Anteil der Prädikatsexamina (Vollbefriedigend, Gut, Sehr gut) im ersten Staatsexamen bundesweit bei 22 %.⁸ Die Note „Ausreichend“ war mit 41 % am häufigsten vertreten. Dies spiegelt exakt das Muster unserer ältesten Talent-Kohorte wider. Im zweiten Staatsexamen ergab sich ein ähnliches Bild: 20 % schlossen mit Prädikat ab und 32 % mit der Note „Ausreichend“.

Springen wir in das Jahr 2023, hat sich dieses Bild deutlich verändert: Die offizielle Prädikatsquote im ersten Examen liegt nun bei 38 % (+ 16 %). Die Note „Ausreichend“ ist nun noch mit 16% (- 25 %) vertreten. Im zweiten Examen erreichten 26 % (+ 6 %) ein Prädikat, und 24 % (- 8 %) ein „Ausreichend“.

Dass junge Talente heute statistisch signifikant häufiger ein Prädikat aufweisen, lässt sich auf mehrere Faktoren zurückführen: die enorme Professionalisierung der Examensvorbereitung (Repetitorien, Klausurenkurse), die intensive und taktische Nutzung des Notenverbesserungsversuchs („Freischuss“) sowie die in der Regel exzellente Notenvergabe im universitären Schwerpunktbereich.

6) 113 Profile

7) [Bundesjustizamt](#)

8) Prozentual von allen 9.015 Kandidaten, die das Examen bestanden haben.

Exkurs: Der Faktor Bundesland – Wo werden die Prädikate vergeben?

Ein tieferer Blick in die BfJ-Daten offenbart eine weitere statistische Auffälligkeit: Die Noteninflation verteilt sich keineswegs gleichmäßig über die Republik. Es macht statistisch gesehen einen enormen Unterschied, in welchem Bundesland das Examen abgelegt wird. Der bundesweite Trend zu besseren Noten wird massiv von regionalen Ausreißern getrieben.

AUF EINEN BLICK: DIE PRÄDIKATS-SCHERE IN DEUTSCHLAND (2023) IM ERSTEN EXAMEN⁹

Die 4 Spitzenreiter:

Höchste Quote für „Vollbefriedigend“¹⁰

PLATZ	
1	Sachsen-Anhalt (51,8 %)
2	Niedersachsen (49 %)
3	Berlin (47 %)
4	Hamburg (45 %)

Die 4 härtesten Examen:

Niedrigste Quote für „Vollbefriedigend“

PLATZ	
1	Mecklenburg-Vorpommern (21 %)
2	Bremen (26 %)
3	Saarland (28 %)
4	Brandenburg (28 %)

AUF EINEN BLICK: DIE PRÄDIKATS-SCHERE IN DEUTSCHLAND (2023) IM ZWEITEN EXAMEN¹¹

Die 4 Spitzenreiter:

Höchste Quote für „Vollbefriedigend“

PLATZ	
1	Berlin (32,6 %)
2	Hamburg (32,5 %)
3	Niedersachsen (28,7 %)
4	Bayern (27,4 %)

Die 4 härtesten Examen:

Niedrigste Quote für „Vollbefriedigend“

PLATZ	
1	Mecklenburg-Vorpommern (14,3 %)
2	Brandenburg (16,1 %)
3	Sachsen (19,0 %)
4	Rheinland-Pfalz (21,2 %)

9) Ausbildungsstatistik 2023, Bundesamt für Justiz Referat III 3

10) Prozentual von allen Kandidaten, die in diesem Bundesland ihre Prüfung bestanden haben.

11) Ausbildungsstatistik 2023, Bundesamt für Justiz Referat III 3

▲ Die prozentualen Spitzenreiter im Detail: Wer sein zweites Examen in den Stadtstaaten ablegt, hat statistisch gesehen exzellente Karten für ein Prädikat. In Berlin (32,6 %) und Hamburg (32,5 %) erreicht mittlerweile fast ein Drittel der erfolgreichen Prüflinge eine der drei Top-Noten („Voll befriedigend“ oder besser). Damit weisen die beiden Metropolen im rein staatlichen Teil eine extrem hohe Prädikatsdichte auf und schwimmen bei den Top-Noten an der absoluten Spitze. Auch Niedersachsen (28,7 %) und Bayern (27,4 %) mischen bei den prozentualen Spitzenreitern ganz vorne mit und bieten einen sehr fruchtbaren Boden für Top-Examina.

▲ Die absoluten Talent-Hubs: Geht es um die reine Masse an rekrutierbaren Prädikatsjurist:innen, die den staatlichen Teil mit Prädikat abgeschlossen haben, dominieren auch hier die bevölkerungsreichen Flächenländer den Markt. Nordrhein-Westfalen (547 Abschlüsse mit Prädikat) und Bayern (531 Abschlüsse mit Prädikat) produzieren in absoluten Zahlen das mit Abstand größte Volumen an High Potentials für Justiz und Großkanzleien. Mit deutlichem Abstand, aber immerhin beachtlichen 303 Prädikatsabsolvent:innen, folgt Baden-Württemberg als drittgrößtes Reservoir für Top-Talente.

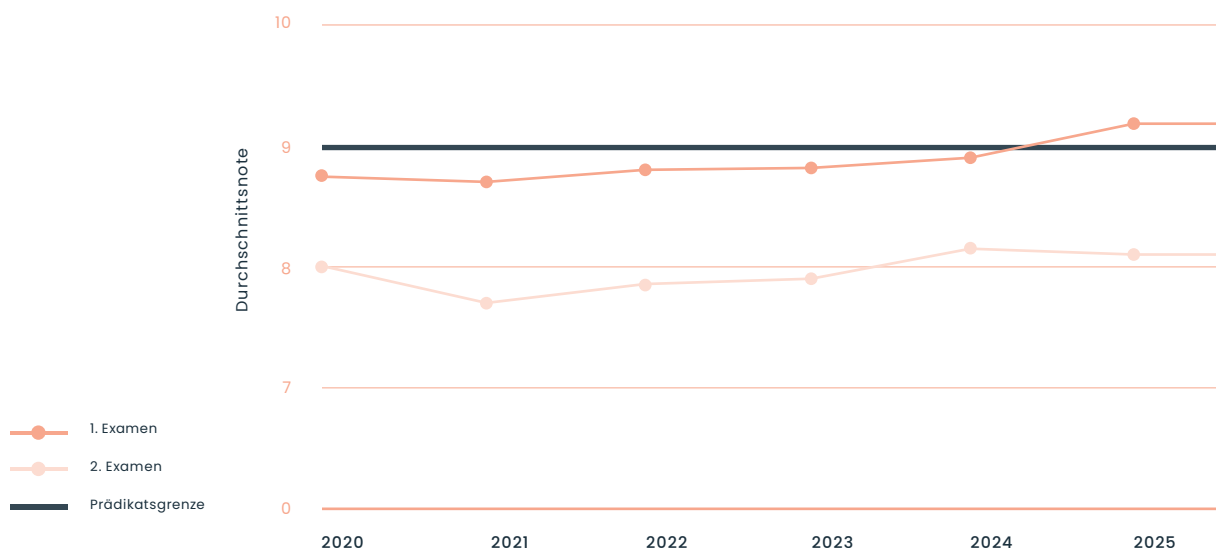
▲ Die strengsten Prüfer:innen: Das absolute Gegenbeispiel liefert der Osten der Republik, allen voran Mecklenburg-Vorpommern. Hier scheint das Justizprüfungsamt die Zügel im staatlichen Teil deutlich straffer zu halten: 2023 erreichten dort lediglich 14,3 % der erfolgreichen Absolvent:innen ein „Voll befriedigend“ oder besser. Auch in Brandenburg (16,1 %), Sachsen (19,0 %) und Rheinland-Pfalz (21,2 %) wehrt man sich statistisch spürbar gegen eine Noteninflation. Wer hier ein Prädikat im staatlichen Teil einführt, gehört zur absoluten Ausnahme und musste sich vermutlich gegen einen strengeren Korrekturmaßstab behaupten als die Kolleg:innen in den Stadtstaaten.

Warum Top-Kanzleien nun ihre Ansprüche erhöhen

Aus der von uns belegten und vom BfJ gestützten „Noteninflation“ ergibt sich eine hochspannende Marktdynamik. Auf den ersten Blick könnte man annehmen, dass der viel zitierte Fachkräftemangel Kanzleien dazu zwingt, ihre Notenanforderungen zu senken. War der juristische Arbeitsmarkt zwischen 2021 und 2023 tatsächlich noch von Kompromissbereitschaft seitens der Kanzleien geprägt, zeichnen die Auswertung der jüngsten Neueinstellungen in Großkanzleien sowie das direkte Feedback aus unserem Kanzlei-Netzwerk ein völlig anderes Bild: Der ohnehin hohe Anspruch der Top-Arbeitgeber verfestigt sich spürbar, die Notenhürden ziehen wieder an.

Lag der durchschnittliche Notenwert des ersten StEx bei Neueinstellungen in den Vorjahren noch bei rund 8,7 Punkten, erreicht er 2025 im Mittel 9,27 Punkte. Damit wird die Prädikatsgrenze erstmals seit mehreren Jahren wieder signifikant überschritten. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass auch das erste Examen eine wichtige Rolle spielt und womöglich wieder stärker als vorgelagerter Filter im Auswahlprozess fungiert – zumindest bei den Großkanzleien. Auch die Betrachtung des zweiten juristischen StEx bestätigt diese Entwicklung. Während im Einstellungsjahr 2021 noch Kandidat:innen mit 7,73 Punkten zu den erfolgreichen Neueinstellungen zählten, liegen die Durchschnittswerte seit 2024 stabil oberhalb von 8,1 Punkten. Das Kräfteverhältnis verschiebt sich damit zugunsten der Arbeitgeber:innen und der „War for Talent“ geht zumindest in der Top-Liga wieder in einen „War for Jobs“ über.

Entwicklung Durchschnittlicher Examensnoten in Großkanzleien



Besonders in Großkanzleien und Top-Boutiquen beobachten wir mit dieser Entwicklung eine strategische Gegenreaktion auf die aktuelle Notenlandschaft. Weil das klassische 9-Punkte-Examen heute bei fast 40 % eines Jahrgangs im Lebenslauf steht, verliert es seine Funktion als exklusives Nadelöhr zur Eliterekrutierung. Arbeitgeber:innen, die den Anspruch haben, nur das absolute „Top-Tier“-Segment einzustellen, sehen sich schlichtweg gezwungen, die Messlatte noch höher zu legen (z.B. durch Anforderungen ab 10 Punkten oder Doppelprädikate).

Umgekehrt verdeutlichen unsere Daten aber auch eine wichtige Botschaft an den Markt: Kanzleien, die bei der Besetzung von Senior-Positionen (Anwält:innen über 45 Jahre) stur auf ein Prädikat beharren, suchen nach einer statistischen Anomalie. Ein solides „Befriedigend“ oder gar ein „Ausreichend“ war in diesen Jahrgängen schlichtweg der unangefochtene Marktstandard.

Fazit für deine Karriere: Dein Marktwert besteht aus mehr als 9 Punkten

Die harte Realität des aktuellen Arbeitsmarktes lautet: Ein „Vollbefriedigend“ ist eine fantastische Eintrittskarte, aber schon lange kein garantierter VIP-Pass mehr für die Top-Gehälter. Da du dir dieses Prädikat heute mit fast 40 % deines Jahrgangs teilst, musst du Arbeitgeber:innen durch strategische Zusatzqualifikationen überzeugen (z.B. durch die in Kapitel 2.3 beschriebenen Fachbereichskombinationen oder Legal-Tech-Know-how).

Gehörst du hingegen zu der großen Gruppe mit einem „Befriedigend“ (die über alle Altersklassen hinweg relativ stabil bei rund 45–50 % liegt), gibt es keinen Grund, dich unter Wert zu verkaufen. Du befindest dich exakt im statistischen Zentrum des Marktes. Die Zeiten, in denen Türen ohne Prädikat pauschal verschlossen blieben, sind vorbei – sofern du dein Profil strategisch klug aufbaust.

3.3

Welche Rolle spielen Examensnoten langfristig für Karriere und Wechsel?

Examensnoten wirken oft wie ein Türöffner für den Berufseinstieg – doch wie lange bleibt ihr Einfluss tatsächlich spürbar? Dieses Kapitel widmet sich der Frage, welche Rolle Examensnoten über den Einstieg hinaus für Karriereentwicklung und Arbeitgeberwechsel spielen.

Die Partnerschafts-Hürde: Wie das relative Noten-Ranking den Aufstieg bestimmt

Der durchschnittliche Partner/die durchschnittliche Partnerin in unserer Auswertung hat eine Examensnote von 6,84 Punkten. Das entspricht einem soliden „Befriedigend“, ist aber weit entfernt vom zweistelligen Prädikatsbereich. Noch deutlicher wird dies bei der Notenverteilung innerhalb der Partnerschaft:

- ▲ 40,8 % der Partner haben ein „Ausreichend“
- ▲ 44,6 % weisen ein „Befriedigend“ auf
- ▲ Lediglich 12,2 % verfügen über ein „Vollbefriedigend“
- ▲ Die Spitzennote „Gut“ ist mit 0,3 % eine absolute Rarität

Der Blick auf diese durchschnittliche Examensnote von Kanzleipartner:innen (6,84 Punkte) könnte zu dem Trugschluss verleiten, dass Prädikate für den Aufstieg an die Kanzleispitze unwichtig seien. Diese Zahl muss jedoch zwingend im historischen Kontext der Noteninflation (siehe Kapitel 3.2) betrachtet werden: Da die heutige Partner:innen-Generation ihre Examina mehrheitlich vor über 15 bis 20 Jahren ablegte – zu einer Zeit, als knapp die Hälfte aller Absolvent:innen mit ‚Ausreichend‘ abschloss –, zählten 6,84 Punkte damals zu den überdurchschnittlichen Top-Ergebnissen. Für heutige Berufseinsteiger:innen lässt sich daraus nicht ableiten, dass ein unterdurchschnittliches Examen den Weg in die Partnerschaft ebnet.

Entscheidend für den Aufstieg in Führungspositionen bleiben die Noten bzw. Leistungen – es werden schlichtweg die Bewerber:innen gewählt, die zu den Besten ihres Jahrgangs gehören.

Unterschiedliche Anforderungen je nach Jobtitel

Vergleicht man Jurist:innen mit unterschiedlichen Jobtiteln, lassen sich leichte Unterschiede im Anforderungsprofil erkennen. Wie wir bereits in Kapitel 3.1 ausführlich für den Gesamtmarkt analysiert haben, unterscheiden sich die Hürden zwischen Kanzleien (Associates) und Unternehmen (Legal Counsel) enorm. Während in Großkanzleien absolute Top-Noten als dominierender Filter fungieren, ist das Prädikat auf Unternehmensseite statistisch gesehen kein zwingendes Einstellungskriterium. Unternehmensabteilungen zeigen sich weitaus pragmatischer und bewerten unternehmerisches Denken und Projektmanagement-Fähigkeiten oft höher als die reine Examensnote. Anhand dieses Beispiels wollen wir im Folgenden verdeutlichen, wie sich das Anspruchsniveau in beiden Bereichen unterscheidet.

Notenprofile im Vergleich: Associate vs. Legal Counsel

	Associate	Legal Counsel
Der Umgang mit Top-Noten (Prädikat)	In Kanzleien gibt es mehr Talente, die absolute Top-Noten haben. Rund 16 % der Associates verfügen über ein Prädikatsexamen (davon 14,7 % „Vollbefriedigend“ und 1,2% „Gut“).	In Unternehmen ist das Prädikat mit insgesamt nur gut 10,5 % seltener vertreten. Die Spitzen-Note ist hier offenbar kein zwingendes Einstellungskriterium.
Die Akzeptanz schwächerer Noten (Ausreichend)	Zwar haben auch hier 26,6 % der Anwälte ein „Ausreichend“, doch ist dieser Anteil signifikant geringer als in Unternehmen. Die Hürde zur Einstellung liegt statistisch höher.	Fast 40 % der Unternehmensjurist:innen haben die Note „Ausreichend“. Der Sektor zeigt sich sehr pragmatisch und bietet auch mit schwächeren Examina hervorragende Einstiegschancen.

04 EINFLUSS VON GESCHLECHT AUF KARRIEREENTWICKLUNG

Die Frage nach der Chancengleichheit ist ein entscheidender Indikator für die Zukunftsfähigkeit von Kanzleien. Um zu analysieren, ob das Geschlecht die juristische Laufbahn beeinflusst, haben wir die Verteilung in drei zentralen Stufen untersucht: Associate (Stufe 1), Counsel (Stufe 2) und Partner:in (Stufe 3).

4.1 Geschlechterverteilung in Karrierestufen

Zum Karrierestart auf der Associate-Ebene zeichnet sich ein homogenes Bild ab: Ein Frauenanteil von 48 % belegt, dass beim Berufseinstieg heute faktisch Geschlechterparität herrscht. Die Kanzleien rekrutieren Talente unabhängig vom Geschlecht auf Augenhöhe.

Besonders auffällig ist jedoch die Verschiebung auf der darauffolgenden Stufe. In der Counsel-Position bilden Frauen mit 56 % die deutliche Mehrheit. Während dies oberflächlich als starke Pipeline für die Partnerschaft interpretiert werden könnte, offenbart der Abgleich mit der nächsten Karrierestufe eine kritische Dynamik: Es drängt sich die Vermutung auf, dass weibliche Talente auf der Counsel-Ebene verweilen, während männliche Kollegen den finalen Sprung in die Partnerschaft schneller oder häufiger vollziehen. Die Counsel-Stufe fungiert für Frauen somit aktuell eher als „Warteschleife“ denn als dynamischer Durchlaufposten.

Die Partner-Ebene: Herausforderung und Marktvergleich

Die oberste Stufe – die Partnerschaft – zeigt das deutlichste Gefälle. Mit einem Männeranteil von 62 % in der Führungsebene ist das Ziel einer ausgewogenen Verteilung noch nicht erreicht. Dass der Übergang vom Counsel-Status (56 % Frauen) zur Partnerschaft (38 % Frauen) so abrupt abbricht, untermauert die These, dass Beförderungsmechanismen und Partner-Tracks weiterhin männlich geprägte Strukturen aufweisen.

Dennoch ist eine Einordnung im Gesamtkontext der Wirtschaft wichtig für die Standortbestimmung: Während über alle Berufsgruppen hinweg durchschnittlich rund 71 % der Führungspositionen männlich besetzt sind¹², zeigt sich die Rechtsbranche mit einem Männeranteil von 62 % bereits deutlich progressiver. Juristinnen sind in der Führungsebene somit signifikant besser repräsentiert als in vielen anderen Branchen, auch wenn das volle Potenzial der „Counsel-Pipeline“ noch nicht ausgeschöpft wird.

12) [Pressemitteilung Nr. 393 des Statistischen Bundesamtes \(2025\)](#): Juristinnen sind in der Führungsebene somit signifikant besser vertreten als in vielen anderen Branchen, auch wenn das volle Potenzial der „Counsel-Pipeline“ noch nicht ausgeschöpft ist.

4.2 Welche Unterschiede gibt es zwischen Männern und Frauen im Karriereverlauf?

Wie bereits im vorherigen Kapitel deutlich wurde, unterscheiden sich die Karrierewege von Juristinnen und Juristen insbesondere hinsichtlich der Aufstiegschancen und der Durchlässigkeit auf dem Weg in die Partnerschaft gravierend. Doch der Einfluss des Geschlechts auf den beruflichen Werdegang beschränkt sich nicht allein auf das Erreichen bestimmter Hierarchiestufen. Auch bei den Prioritäten im Berufsalltag, den Motiven für einen Arbeitgeberwechsel und sogar bei der Wahl der Rechtsgebiete zeigen sich signifikante Unterschiede, die nach wie vor eng mit traditionellen Rollenbildern, aber auch mit individuellen Lebensrealitäten verknüpft sind.

Ein zentraler Unterschied zeigte sich in den Faktoren, die Jurist:innen zu einem Jobwechsel bewegen (siehe Kapitel 1.3). Während männliche Juristen bei ihrer Karriereplanung tendenziell stärker einkommens- und statusorientiert agieren – für sie stehen der nächste Karriereschritt, spannende Aufgaben und das Gehalt an oberster Stelle –, setzen Frauen deutlich andere Prioritäten. Zwar sind auch ihnen inhaltliche Gestaltungsmöglichkeiten wichtig, das Gehalt spielt jedoch eine eher untergeordnete Rolle und belegt bei ihnen mit nur zehn Prozent (gegenüber 18 Prozent bei den Männern) lediglich den vierten Platz der Wechselmotive. Vielmehr rücken für Juristinnen die sogenannten weichen Faktoren stark in den Vordergrund: Eine gute Führungskultur, flexible Arbeitszeiten und die grundsätzliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden von ihnen etwa doppelt so häufig als entscheidende Kriterien genannt wie von ihren männlichen Kollegen.

Diese unterschiedliche Gewichtung lässt sich direkt auf die oftmals ungleiche Verteilung der familiären Care-Arbeit zurückführen. So nehmen Juristinnen im Durchschnitt 14,6 Monate Elternzeit¹³ in Anspruch und stemmen auch nach der Rückkehr in den Beruf häufig den Löwenanteil der Kinderbetreuung (siehe Kapitel 1.3). Männliche Kollegen kehren hingegen – nicht selten aus finanziellen Erwägungen – bereits nach durchschnittlich 3,6 Monaten in Vollzeit an den Schreibtisch zurück.¹⁴ Für weibliche Talente sind flexible Arbeitszeitmodelle und verständnisvolle Arbeitgeber:innen somit kein bloßes „Nice-to-have“, sondern ein absolut entscheidender Faktor für die langfristige Arbeitgeberbindung und den kontinuierlichen Verbleib im juristischen Beruf.

¹³) [Talent Rocket Umfrage \(2023\)](#)

¹⁴) siehe Fußnote 13

Neben den strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst das Geschlecht allerdings auch die inhaltliche Ausrichtung (siehe Kapitel 2.2). Selbst bei der Einschätzung zukunftssträchtiger Rechtsgebiete gehen die Meinungen auseinander: So sehen 15 Prozent der Frauen im Umwelt- und Klimarecht (ESG) ein zentrales Wachstumsfeld, in dem sie sich positionieren möchten, während dieses Thema bei Männern mit zehn Prozent etwas weniger im Fokus steht. Umgekehrt verhält es sich im traditionellen, transaktionsgetriebenen Wirtschaftsrecht. Männliche Juristen wählen das klassische Gesellschaftsrecht und M&A mit 17 Prozent auf den dritten Platz der zukunftssträchtesten Bereiche. Unter den Juristinnen zeigen sich hier deutlich größere Vorbehalte; lediglich fünf Prozent von ihnen schätzen den M&A-Bereich als für sich besonders zukunftssträchtig ein.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Geschlecht den juristischen Karriereverlauf weitreichend und nachhaltig formt. Es bestimmt maßgeblich mit, unter welchen Rahmenbedingungen Jurist:innen arbeiten möchten, welche Motive sie zu einem Wechsel antreiben und für welche fachlichen Spezialisierungen sie sich entscheiden. Kanzleien und Unternehmen, die Teams divers aufstellen und weibliche Talente langfristig halten möchten, müssen diese unterschiedlichen Lebensrealitäten anerkennen und gezielt auf Flexibilität und eine zeitgemäße Führungskultur setzen.

05

STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER UND POTENZIALE

Abschließend wollen wir dieses Kapitel nutzen, um ein Resümee der vorangegangenen Ergebnisse zu ziehen. Dabei hat die Analyse der Umfragedaten und Talentprofile eines ganz deutlich gezeigt: Der juristische Arbeitsmarkt befindet sich im strukturellen Umbruch, aus dem neue Handlungsspielräume für Talente und Arbeitgeber:innen entstehen. Die Zeiten linearer Karrieren und starrer Loyalitäten sind vorbei. Aus den Ergebnissen zu Wechseldynamiken, Notenrealitäten und Zukunftsthemen lassen sich drei zentrale strategische Handlungsfelder ableiten, die über den zukünftigen Erfolg von Arbeitgebern und die Karriereplanung von Talenten entscheiden werden.

5.1 Mitarbeiterbindung: Das 19-Monats-Fenster nutzen

Eine der spannendsten Erkenntnisse dieses Reports ist die kurze Verweildauer von Berufseinsteiger:innen. Mit einem durchschnittlichen ersten Wechsel nach nur 1,6 Jahren müssen Arbeitgeber:innen realisieren, dass das Zeitfenster zur fachlichen Bindung von Talenten extrem kurz ist – es bleiben effektiv nur rund 19 Monate. Diese Dringlichkeit wird durch die enorme Wechselbereitschaft im Markt nochmals verschärft: In unserer Umfrage gab jede:r zweite Befragte an, in den kommenden zwölf Monaten definitiv den/die Arbeitgeber:in wechseln zu wollen.

IMPLIKATIONEN FÜR ARBEITGEBER:INNEN:

- ▲ Chance für den Mittelstand und Boutiquen: Diese Arbeitgebertypen beweisen mit Verweildauern von 3,3 bis 3,8 Jahren eine deutlich höhere Bindungskraft. Der strategische Hebel liegt hier in der Kommunikation dieser Stabilität. Arbeitgeber:innen sollten aktiv mit der „Bleibe-Perspektive“ statt der „Up-or-Out“-Kultur werben, um wechselwillige Talente aus Großkanzleien (von denen immerhin 9 % in den Mittelstand wechseln) anzuziehen.
- ▲ Zielgruppenspezifische Kommunikation der Anreize: Eine „One-Size-Fits-All“-Strategie ist längst nicht mehr erfolgversprechend – vor allem für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Während Berufseinsteiger:innen primär fachliche Entwicklung suchen, schätzen Senior-Talente (6–10 Jahre Erfahrung) vermehrt Angebote zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Arbeitgeber:innen sollten diese Anreize daher gezielt und zielgruppengerecht kommunizieren. Ähnlich wichtig ist die geschlechtsspezifische Ansprache. Männer agieren bei einem Wechsel tendenziell gehalts- und statusorientierter (Gehalt ist für 18 % das Hauptmotiv), wohingegen bei Frauen monetäre Anreize eine untergeordnetere Rolle (10 %) spielen. Stattdessen sind es hier insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle sowie eine intakte Führungskultur, die sich als entscheidende Bleibefaktoren herauskristalisieren.
- ▲ Handlungsbedarf für Großkanzleien: Die Großkanzlei stellt für einen Großteil der Berufseinsteiger:innen keine langfristige Karriereoption dar, sondern wird primär als initiale Qualifikations- und Profilierungsphase genutzt. Wenn Anwält:innen ihre erste Anstellung in der Großkanzlei verlassen, kehren fast 80 % bei ihrer nächsten Arbeitgeberwahl dem Sektor den Rücken zu. Um diese massive Abwanderung zu reduzieren, reichen monetäre Anreize allein nicht aus, da Gehalt zwar für Männer ein Top-Faktor ist, für Frauen jedoch erst an vierter Stelle steht.

STRATEGIEN FÜR TALENTE:

- ▲ Karriere-Booster Großkanzlei: wWer am Anfang seiner Karriere steht, kann den Einstieg in eine Großkanzlei gezielt als Karriereschritt nutzen, um die eigene Marke zu entwickeln, Erfahrung auf höchstem Niveau zu sammeln und von überdurchschnittlichen Vergütungsmodellen zu profitieren. Damit schafft man die Grundlage, um anschließend mit hohem Marktwert in den Mittelstand oder in Unternehmen zu wechseln (9 % bzw. 6 % tun dies bereits).
- ▲ Frühe Verantwortung in Boutiquen suchen: Wer von Beginn an Wert auf eine steile Lernkurve, aber auch auf Stabilität legt, sollte spezialisierte Boutique-Kanzleien ins Auge fassen. Mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 3,8 Jahren beweisen sie die höchste Bindungskraft im Markt. Die Daten lassen vermuten, dass die Kombination aus fachlicher Tiefe und frühzeitiger Mandatsverantwortung hier zu einer überdurchschnittlich hohen Zufriedenheit führt.

5.2 Der-9-Punkte-Mythos

Wie die Ergebnisse in Kapitel 3 zeigen, verliert das klassische 9-Punkte-Prädikat durch die belegte Noteninflation seine Funktion als exklusiver Filter. Während Top-Kanzleien ihre Hürden deshalb noch weiter nach oben schrauben (z. B. auf 10 + Punkte oder Doppelprädikate), verhält es sich im restlichen Markt anders: Bei vielen anderen Arbeitgeber:innen eröffnen sich auch mit moderateren Examensnoten hervorragende Karrierechancen.

IMPLIKATIONEN FÜR ARBEITGEBER:INNEN:

- ▲ Realitätscheck bei den Anforderungen: Ein striktes Beharren auf dem „9-Punkte-Filter“ greift heute zu kurz – allerdings aus einem anderen Grund, als oft vermutet wird. Da heute fast 40 % der jungen Generation ein Prädikat vorweisen, taugt die Note allein nicht mehr als primäres Differenzierungsmerkmal für Spitzenpotenzial. Kanzleien müssen stärker auf interdisziplinäre Fähigkeiten und z.B. unternehmerisches Denken achten. Gleichzeitig müssen Kanzleien bei der Rekrutierung von Senior-Profilen (Lateral Hires) ihre Maßstäbe zwingend historisch einordnen. Wer heute von erfahrenen Anwält:innen der älteren Generation ein Prädikat fordert, sucht nach einer statistischen Anomalie und ignoriert, dass in dieser Altersklasse (in der auch die heutige Partnerschaft im Schnitt 6,84 Punkte erzielte) ein „Befriedigend“ oder gar ein „Ausreichend“ der absolute Marktstandard war.
- ▲ Das Bundesland ist entscheidend: Die blanke Note auf dem Lebenslauf ist ohne den regionalen Kontext nur die halbe Wahrheit. Wer heute als Arbeitgeber:in blind nach dem 9-Punkte-Schema filtert, ignoriert diese regionale Kluft. Ein starkes „Befriedigend“ aus Mecklenburg-Vorpommern oder dem Saarland kann statistisch betrachtet eine bessere Leistung sein als ein knappes Prädikat aus einem Bundesland, in dem ohnehin fast die Hälfte des Jahrgangs diese Note erreicht.

STRATEGIEN FÜR TALENTE:

- ▲ Das Prädikat ist kein Freifahrtschein mehr: Ein fehlendes Prädikat ist kein K.-o.-Kriterium, aber umgekehrt ist ein Prädikat heute auch kein garantierter Türöffner mehr für die Kanzleispitze. Da du dir dieses Ergebnis mit einem erheblichen Teil deines Jahrgangs teilst, lohnt es sich, gezielt Soft Skills und spezialisiertes Fachwissen (z. B. im Tech-Bereich oder in komplexen Fachbereichskombinationen) aufzubauen. Diese Faktoren schaffen langfristig den entscheidenden Vorteil für deine Karriere.
- ▲ Alternative Karrierewege im Zentrum des Marktes: Wer kein Prädikat hat, gehört mit einem soliden „Befriedigend“ exakt zum statistischen Durchschnitt des Marktes. In Rechtsabteilungen (Inhouse) und im Mittelstand (Schnitt ~7,3 bis 7,6 Punkte) findest du damit exzellente, hochbezahlte Karriereoptionen, die praktische Expertise oft höher bewerten als eine rein akademische Kennzahl auf dem Papier.

5.3 Spezialisierung als Karrierehebel

Die IT- und ESG-Transformation macht auch vor der Rechtsberatung nicht halt. Dass Talente im Schnitt 2,3 Mal den Fachbereich wechseln, unterstreicht die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und zeigt deutlich, wie wichtig Anpassungsfähigkeit für die berufliche Entwicklung ist.

IMPLIKATIONEN FÜR ARBEITGEBER:INNEN:

- ▲ Potenziale von Fachbereichs-Wechslern (Cross-Hiring) nutzen:
Der Markt für erfahrene M&A-Anwält:innen ist stark umkämpft. Anstatt Ressourcen aufzubringen, um wenige Spezialist:innen zu binden, sollten Arbeitgeber:innen den Blick auf Quereinsteiger:innen legen. Unsere Daten zeigen ein großes Potenzial an Jurist:innen im Öffentlichen Recht und der Prozessführung, die statistisch gesehen häufig in die Wirtschaft wechseln. Arbeitgeber:innen sollten gezielt in Umschulungsprogramme investieren, die das prozessuale Handwerk dieser Jurist:innen gezielt um wirtschaftsrechtliches Know-how ergänzen. Damit gelingt es, einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu erzielen.
- ▲ Strategisches Employer Branding: Wer mehr weibliche Talente gewinnen möchte, sollte seine ESG- und Umweltrechtspraxis sichtbar im Marketing platzieren (da 15 % der Frauen hier Wachstum sehen, aber nur 5 % in M&A). Wer hingegen seine M&A-Praxis stärkt, spricht statistisch eher männliche Bewerber an. Eine bewusste Positionierung der Fachbereiche steuert demnach den Gender-Mix.

STRATEGIEN FÜR TALENTE:

- ▲ Mut zur Nische: Die „Fachkräfteschere“ in Kapitel 2.1 – also das Verhältnis von erfahrenen Anwält:innen zu Nachwuchskräften – verrät dir genau, wo du als Nachwuchstalent aktuell besonders gefragt bist und echte Verhandlungsmacht besitzt. Statt dich im gesättigten Strafrecht (Verhältnis 1:3) zu tummeln, solltest du Nischen wie das Vertriebsrecht oder Privatisierungsrecht prüfen. Wer sich hier spezialisiert, wird aufgrund des massiven Mangels an erfahrenen Kolleg:innen (Verhältnis von bis zu 1:16) schnell unverzichtbar und kann höhere Gehälter durchsetzen.
- ▲ Tech-Kompetenz als entscheidender Wettbewerbsvorteil: Auch wenn Arbeitsrecht oder Erbrecht bei unseren Befragten als weniger zukunfts-trächtig gelten, kannst du dich in diesen klassischen Bereichen durch Zusatzqualifikationen in Legal Tech oder Datenschutz deutlich abheben. Da 45 % der Befragten KI, Legal Tech und Datenschutz als Zukunfts-themen sehen, wirst du als „Arbeitsrechtler:in mit IT-Verständnis“ deutlich gefragter sein als ein:e reine:r Generalist:in.
- ▲ Breite Expertise durch strategische Fachbereichswechsel: Mit durchschnittlich 2,3 Fachbereichswechseln im Lebenslauf zeigt sich, dass eine einmal getroffene Wahl keine Einbahnstraße ist. Nutze diese Dynamik strategisch: Die Kombination aus prozessualer Erfahrung (z.B. im Zivilprozessrecht) und späterem wirtschaftsrechtlichem Know-how (z.B. Vertragsrecht oder Compliance) macht dich zu einem äußerst vielseitigen Profil, das besonders für Inhouse-Positionen stark nachgefragt wird.

Wenn die Ergebnisse dieses Reports eines deutlich machen, dann ist es die Notwendigkeit zum strategischen Umdenken. Der juristische Arbeitsmarkt steht vor massiven demografischen und technologischen Verschiebungen. Die Tatsache, dass jede:r zweite Befragte aktuell einen Jobwechsel plant, während gleichzeitig eine beispiellose Pensionierungswelle anrollt, zwingt die Branche zum Handeln. Arbeitgeber:innen, die an starren Notenhürden festhalten und Mitarbeiterbindung erst dann betreiben, wenn das Kündigungsgespräch ansteht, werden im Wettbewerb um die besten Köpfe langfristig das Nachsehen haben. Gerade Kanzleien laufen dabei Gefahr, sich ihren Fachkräftemangel selbst zu verschärfen: Wer die ohnehin knappen seniorigen Talente (41 und älter) durch stetig steigende Notenanforderungen filtert, limitiert damit letztlich auch seinen eigenen Talentepool. Für Talente eröffnet genau diese Marktdynamik gleichzeitig ungeahnte Perspektiven. Wer den Mut zur Nische beweist, Technologie-wissen mit juristischem Handwerk verbindet und seinen Marktwert in Zeiten des Fachkräftemangels kennt, dem stehen heute branchenübergreifend viele Türen offen.

