

**TALENT ROCKET**

# **BENEFIT REPORT 2023**



**Whitepaper**

Stand 13.12.2023



## Benefit Report 2023

# Welche Benefits brauchen juristische Arbeitgeber?

Nicht nur die Digitalisierung und ein Wertewandel speziell in der jüngeren Generation haben dazu beigetragen, dass Mitarbeitende heute immer größeren Wert auf ein flexibles Arbeitsumfeld und veränderte Arbeitsbedingungen legen. Corporate Benefits gehören für Talente zum New Normal und erlangen insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels auch für juristische Arbeitgeber eine erhöhte Relevanz. Ein gutes Gehalt alleine ist heute nicht mehr ausreichend, um sich für eine neue Stelle zu entscheiden – eine Entwicklung, die Arbeitgeber dazu zwingt, sich durch andere Zusatzleistungen und Vorzüge abzuheben und zu differenzieren.

Was ist es also, was Kanzleien, Unternehmen und der öffentliche Dienst Mitarbeiter:innen zusätzlich bieten, um im „War for Talents“ zu bestehen? Und sind diese Benefits tatsächlich das, was Talente sich wünschen?

Für unser Whitepaper haben wir das Thema „Benefits“ von allen Seiten beleuchtet. Wir verraten dir nicht nur, mit welchen Vorzügen sich juristische Arbeitgeber am liebsten schmücken, sondern zeigen dir auch, welche Benefits bei Mitarbeitenden tatsächlich ankommen und wahrgenommen werden (Kapitel 1). Nicht zuletzt stellen wir uns natürlich auch die Frage, ob Arbeitgeber damit noch die Wünsche und Anforderungen von Talenten und den Zahn der Zeit treffen. Das zweite Kapitel dreht sich deshalb um die alles entscheidende Frage: Welche Benefits wünschen sich Mitarbeitende eigentlich wirklich?



---

## VORWORT

Benefit Report 2023: Welche Benefits brauchen juristische Arbeitgeber?

---

# 01

## AUSSENDARSTELLUNG VS. WAHRNEHMUNG

<b>1.1 Kanzleitypen im Vergleich</b>	<b>06</b>
Außendarstellung der Arbeitgeber	06
Wahrnehmung der Arbeitgeber	07
<b>1.2 Boutique Kanzleien</b>	<b>10</b>
Außendarstellung der Boutique Kanzleien	10
Wahrnehmung der Boutique Kanzleien	11
<b>1.3 Mittelständische Kanzleien</b>	<b>14</b>
Außendarstellung der mittelständischen Kanzleien	14
Wahrnehmung der mittelständischen Kanzleien	16
<b>1.4 Großkanzleien</b>	<b>19</b>
Außendarstellung der Großkanzleien	19
Wahrnehmung der Großkanzleien	21

---

# 02

## WUNSCH

<b>2.1 Top Benefits der Jurist:innen</b>	<b>26</b>
<b>2.2 Home Office &amp; Flexible Arbeitszeiten: Basics oder Benefits?</b>	<b>27</b>
<b>2.3 Weitere Benefits und Motivatoren</b>	<b>31</b>

---

# 03

## FAZIT UND AUSBLICK

**33**

---

# 01

---

## AUSSENDARSTELLUNG VS. WAHRNEHMUNG

*Welche Benefits präsentieren Arbeitgeber – und welche werden tatsächlich wahrgenommen?*

Egal ob Großkanzlei, Mittelständler oder Boutique: Jede Art von Kanzlei bietet ihre eigenen Vorzüge. Während manche:r Jurist:in flache Hierarchien schätzt, ist für andere die Spitze der Karriereleiter das erklärte Ziel. Die Wahl für einen Arbeitgeber ist demnach stark von der Persönlichkeit abhängig. Doch ein Faktor macht das Berufsleben wohl für alle ein wenig angenehmer: Benefits und Zusatzleistungen. Wie sind die verschiedenen Kanzleien diesbezüglich aufgestellt?

Im ersten Kapitel des Reports sehen wir uns an, mit welchen Benefits sich Kanzleien nach außen präsentieren und welche Kanzleien ihren Mitarbeitenden die meisten Zusatzleistungen bieten. Dass eine Selbstdarstellung jedoch nicht immer mit der Fremdwahrnehmung übereinstimmt, haben wir sicher alle das ein oder andere Mal in unserem Leben erfahren. Wir werden deshalb auch untersuchen, ob sich die Bilder, die die Arbeitgeber nach außen tragen, mit der Realität decken: Welche Benefits nehmen Talente bei den juristischen Arbeitgebern in ihrem Alltag tatsächlich wahr?

---

## INFOS ZU STICHPROBE & VORGEHEN

Für den ersten Teil des Whitepapers wurden 254 Arbeitgeberbewertungen\* (Stand Oktober 2023) von insgesamt 75 Arbeitgebern (22 Boutique Kanzleien, 21 mittelständische Kanzleien und 32 Großkanzleien) auf der Plattform Talent Rocket ausgewertet. Die Bewertungen wurden von Jurist:innen erstellt, die bei den jeweiligen Arbeitgebern gearbeitet haben oder es noch tun (im Report auch als „Mitarbeitende“ bezeichnet). Im Review haben die Talente die Möglichkeit, aus 14 vordefinierten Benefits auszuwählen, um in der Bewertung zu hinterlegen, welche Vorzüge sie beim Arbeitgeber tatsächlich wahrnehmen\*. In der Auswertung wurden nur Kanzleien betrachtet, die mindestens 2 Reviews erhalten haben. Da die vorhandenen Bewertungen zu Unternehmen und Arbeitgebern im öffentlichen Dienst nicht im ausreichenden Maße vorhanden waren, wurde für diese Arbeitgeber aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit auf eine Auswertung verzichtet.

Um eine Vergleichbarkeit zwischen der Wahrnehmung der Arbeitnehmer:innen und der Außendarstellung der Kanzleien herzustellen, wurden außerdem die Arbeitgeberprofile (exklusive eingestellter Jobs & Events) von 75 Kanzleien mit mindestens zwei Reviews hinsichtlich ihrer angegebenen Benefits untersucht (Stand November 2023). Insgesamt wurden 18 Benefits herausgefiltert und quantitativ ausgewertet. Eine genaue Übereinstimmung und somit Vergleichbarkeit gibt es bei 11 der 14 Benefits, die auch in den Reviews genannt werden. Zudem wurden bei der Auswertung der Hubs 7 weitere häufig genannte Benefits eingeschlossen.\*\* Die Pflege der Arbeitgeberprofile und ihrer Inhalte liegt bei den jeweiligen Kanzleien.

\*Die Optionen sind: Betriebliche Altersvorsorge, Coaching, Jährlicher Bonus, Familienunterstützung, Firmenkreditkarte, Firmenwagen, Flexible Arbeitszeiten, Home Office, In-House Sportangebote, Jobticket, Mitarbeiterrabatte, Networking-Events, Übernahme Mitgliedsbeiträge, Unterstützung Fachanwaltstitel.

\*\*Folgende Benefits wurden für die Auswertung der Arbeitgeberprofile herausgefiltert: Betriebliche Altersvorsorge, Coaching, Jährlicher Bonus, Familienunterstützung, Firmenkreditkarte, flexible Arbeitszeiten, Home Office, Jobticket, Mitarbeiterrabatte, Networking-Events, Firmenwagen, Sabbatical, Büroausstattung (inkl. Equipment fürs Home Office), verschiedene Arbeitszeitmodelle, Auslandsmöglichkeiten, Workation, Sport- und Gesundheitsangebote, Karriereunterstützung. Direkt vergleichbar mit den Reviews sind die Benefits Betriebliche Altersvorsorge, Coaching, Jährlicher Bonus, Familienunterstützung, Firmenkreditkarte, flexible Arbeitszeiten, Home Office, Jobticket, Mitarbeiterrabatte, Networking-Events, Firmenwagen.

---



# 1.1

## Kanzleitypen im Vergleich

Um sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren zu können, bieten Kanzleien Mitarbeiter:innen heute die verschiedensten Benefits – vom Jobticket über Sportangebote hin zu Networking Events. In vielen Aspekten bieten Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden jedoch sehr ähnliche Rahmenbedingungen. Welche Benefits werden kanzleiübergreifend am häufigsten gewählt – und welche von Talenten wahrgenommen?

Mit welchen  
Benefits  
präsentieren sich  
Arbeitgeber?

### Außendarstellung der Arbeitgeber

Zu Beginn der Auswertung werfen wir einen Blick darauf, wie sich die verschiedenen Kanzleitypen nach außen hin präsentieren<sup>1</sup>. Welche Benefits sind unter den Arbeitgebern am weitesten verbreitet – und welche kaum vorhanden?

#### BENEFITS DER KANZLEIEN

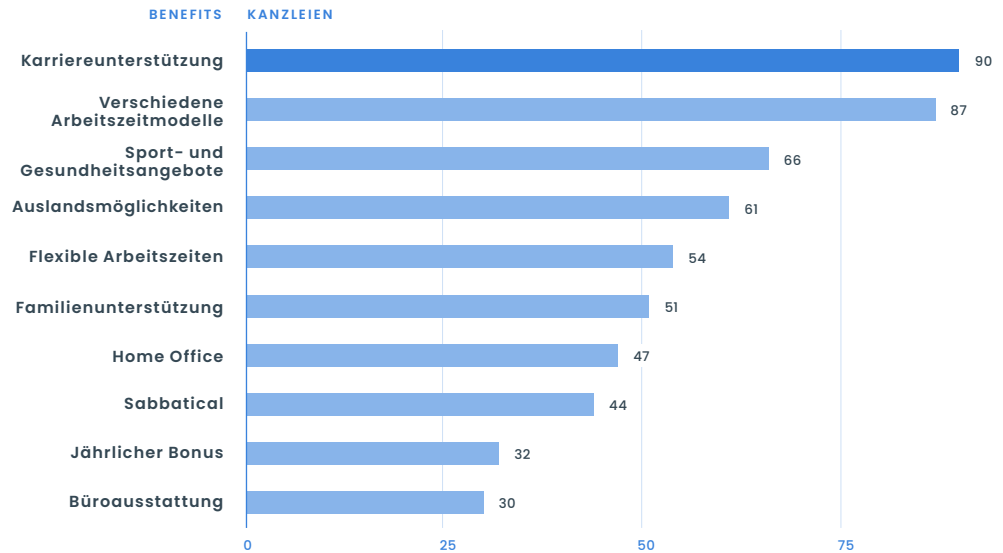
- ▲ In der Rechtsbranche wird viel Wert auf die Karriere und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen gelegt: Im Schnitt bieten 90% der untersuchten Kanzleien Unterstützung bei der Karriere
- ▲ An zweiter Stelle landen verschiedene Arbeitszeitmodelle: 87% der Kanzleien nennen dies einen ihrer Benefits
- ▲ Etwas abgeschlagen auf dem 3. Platz liegt mit 66% die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten – hier unterscheidet sich das Angebot jedoch stark nach Kanzleitypus: Großkanzleien liegen in Sachen Internationalität klar an der Spitze
- ▲ Mobilitätsbenefits sind unter allen Kanzleien kaum verbreitet: Firmenwagen werden von 3% der Kanzleien gestellt und auch das Jobticket gibt es durchschnittlich nur bei 6% der Kanzleien
- ▲ Nur 4% der Kanzleien nennen Workations in ihren Profilen

<sup>1</sup>) Nennung der Benefits im Arbeitgeberprofil, s. Infos zu Stichprobe & Vorgehen



## TOP 10 Benefits in Kanzleien – Außendarstellung

in % <sup>2</sup>



Welche Benefits nehmen  
Mitarbeiter:innen bei  
Arbeitgebern wahr?

### Wahrnehmung der Arbeitgeber

Zeit für einen Abgleich mit der Realität: Welche der Benefits, mit denen sich die Kanzleien präsentieren, werden auch von Mitarbeitenden in ihren Bewertungen bestätigt?

### DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

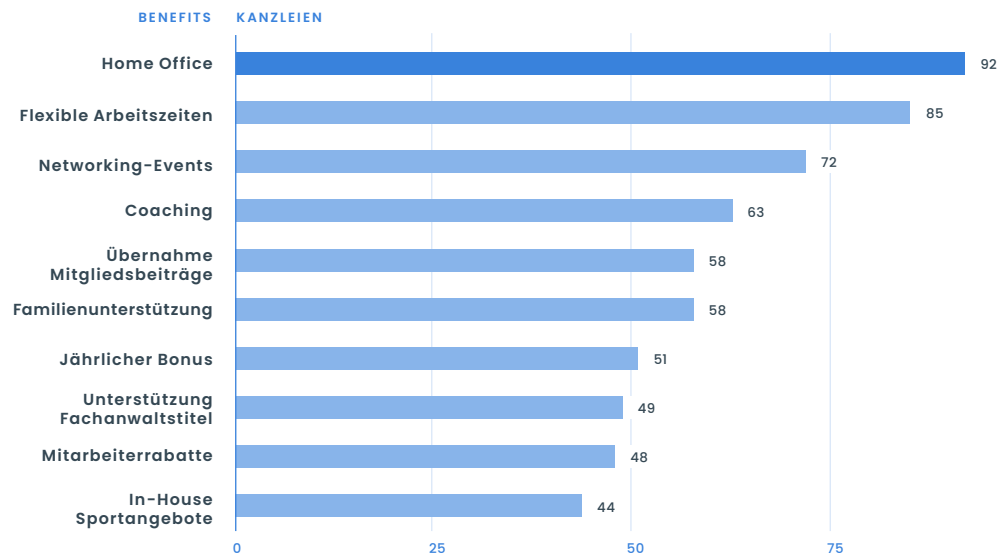
- ▲ Flexible Arbeitsbedingungen werden bei den meisten Arbeitgebern großgeschrieben: 92 % der Kanzleien lassen ihre Mitarbeiter:innen (auch) im Home Office arbeiten und 85 % bieten den Jurist:innen flexible Arbeitszeiten
- ▲ 72 % der Arbeitgeber organisieren Networking Events für ihre Mitarbeitenden
- ▲ Nur 8 % können mit einer Firmenkreditkarte punkten – der Firmenwagen landet mit 4 % auf dem letzten Platz und ist damit der am seltensten angebotene Benefit

2) Büroausstattung umfasst auch Home Office Equipment



## TOP 10 Benefits in Kanzleien – Wahrnehmung

in %



### ABGLEICH SELBSTDARSTELLUNG & FREMDWAHRNEHMUNG

- ▲ In den Reviews schreiben Talente den meisten Arbeitgebern (92 %) zu, die Möglichkeit auf Home Office zu bieten – jedoch kommunizieren nur 47 % der Arbeitgeber diesen Benefit
- ▲ Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den flexiblen Arbeitszeiten: In 85 % der Kanzleien wird dieses Angebot wahrgenommen, jedoch präsentieren nur 54 % der Kanzleien diesen Benefit im Profil
- ▲ Die größte Lücke gibt es zudem bei Networking Events: Lediglich 16 % der Arbeitgeber sprechen davon, während in 72 % der bewertenden Kanzleien diese Leistung wahrgenommen wird
- ▲ Selbst- und Fremdwahrnehmung passen bei den Benefits Familienunterstützung & Betriebliche Altersvorsorge am besten zusammen – auch wenn die Kanzleien von den Talenten jeweils etwas besser beurteilt werden
- ▲ Firmenkreditkarte und Firmenwagen werden von den wenigsten Kanzleien beworben – und auch kaum in den Kanzleien wahrgenommen





Den direkten Abgleich zwischen der Darstellung der Arbeitgeber und der Wahrnehmung der Mitarbeitenden siehst du in dieser Tabelle<sup>3)</sup>:

### Darstellung der Arbeitgeber und der Wahrnehmung der Mitarbeitenden

Benefits	Darstellung *	Wahrnehmung **
Flexible Arbeitszeiten	54 %	85 %
Home Office	47 %	92 %
Familienunterstützung	51 %	58 %
Jährlicher Bonus	32 %	51 %
Coaching	24 %	63 %
Betriebliche Altersvorsorge	17 %	19 %
Mitarbeitererratte	15 %	48 %
Networking-Events	16 %	72 %
Jobticket	16 %	27 %
Firmenkreditkarte	1 %	8 %
Firmenwagen	3 %	4 %

\* Darstellung: Anteil der Arbeitgeber, die den Benefit im Profil präsentieren

\*\* Wahrnehmung: Anteil der Mitarbeitenden, die den Benefit beim Arbeitgeber wahrnehmen

### RANKING KANZLEITYPEN



Sieht man sich an, bei welchem Kanzleityp Mitarbeitende die meisten Benefits wahrnehmen, liegen die Großkanzleien auf dem ersten Platz. Bei allen drei Kanzleitypen stimmt die Platzierung, die die Kanzleien in der Selbstdarstellung erlangen, mit der Platzierung durch die Wahrnehmung der Mitarbeitenden überein. Mittelständische Kanzleien landen auf Platz 2, während die Boutique Kanzleien in Sachen Benefits die Bronzemedaille erhalten.

3) Hervorgehobene Zeilen weisen auf eine ähnliche Wahrnehmung hin



## 1.2 Boutique Kanzleien

Boutique Kanzleien zeichnen sich durch einen hohen Spezialisierungsgrad ihrer Rechtsgebiete aus. Doch wie stehen sie im Gebiet der Benefits da? Wir verraten es im Folgenden.

Mit welchen Benefits präsentieren sich Boutique Kanzleien?

### Außendarstellung der Boutique Kanzleien

Sehen wir uns im ersten Schritt an, mit welchen Benefits sich die Boutique Kanzleien in ihren Profilen positionieren.

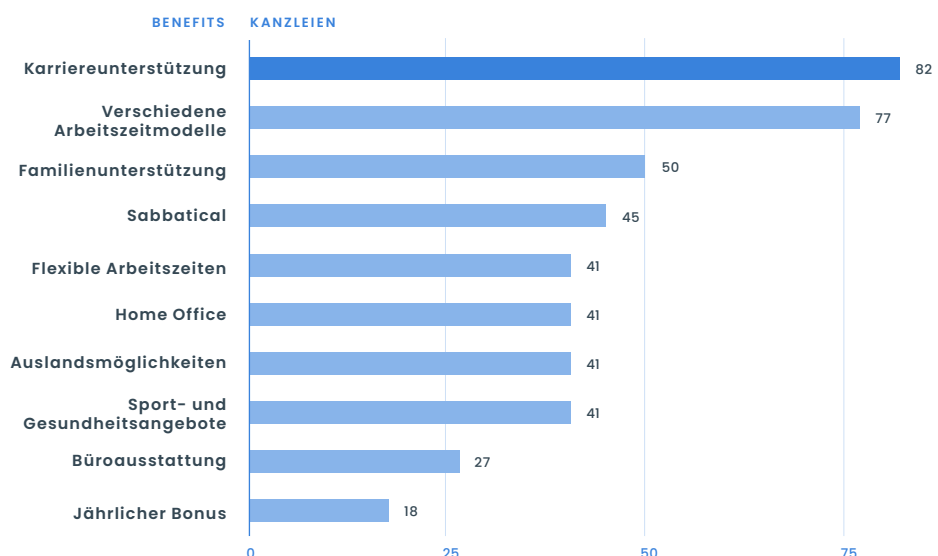
#### BENEFITS DER BOUTIQUE KANZLEIEN

- ▲ 82% der untersuchten Kanzleien unterstützen Mitarbeiter:innen bei ihrer Karriere, bspw. bei Weiterbildungen oder dem Fachanwaltstitel
- ▲ 77% der untersuchten Boutique Kanzleien bieten ihren Mitarbeiter:innen verschiedene Arbeitszeitmodelle
- ▲ 50% der Boutiquen legen Wert auf Unterstützung der Familien, bspw. durch eine Organisation der Kinderbetreuung, Elternzeit für alle Geschlechter oder zusätzliche Urlaubstage für Notfälle
- ▲ In Networking Events, Workations, Jobticket oder Firmenwagen sehen die Boutiquen keine große Relevanz – all diese Benefits gibt es bei weniger als 10% der analysierten Kanzleien

Die Top 10 Benefits der Profile der Boutique Kanzleien siehst du in folgender Abbildung:

#### TOP 10 Benefits in Boutique Kanzleien – Außendarstellung

in %





## Welche Boutique Kanzlei präsentiert die meisten Benefits?

Im nächsten Schritt möchten wir noch einen genaueren Blick auf die untersuchten Boutique Kanzleien werfen. Welche Kanzlei bietet<sup>4</sup> ihren Mitarbeitenden die meisten Zusatzleistungen? Welche Kanzleien belegen die ersten Plätze im Benefit Ranking?



- ▲ Den ersten Platz auf dem Siegereppchen belegt Momentum Rechtsanwälte: Die Kanzlei bietet 50 %, also 9 der definierten Benefits<sup>5</sup>
- ▲ Mit 44 % (8) der Benefits versammeln sich gleich 3 Kanzleien auf dem zweiten Platz: GLNS, Schmidt-Jorzig Petersen Penzlin und HSA Rechtsanwälte
- ▲ Auf Platz 3 versammelt sich eine ganze Reihe an Kanzleien: Immerhin 7 (39 %) der Benefits werden von den Kanzleien KNPZ, HOYNG ROKH MONEGIER, LSP Lindemann, Ogletree Deakins und Orbit geboten

Welche Benefits nehmen Mitarbeiter:innen bei Boutique Kanzleien wahr?

## Wahrnehmung der Boutique Kanzleien

Wie sich Boutique Kanzleien hinsichtlich ihrer gebotenen Zusatzleistungen präsentieren, haben wir uns eben angesehen. Zeit für den Reality Check: Welche Benefits kennen oder nutzen Mitarbeitende der Kanzleien im Alltag tatsächlich?

### DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

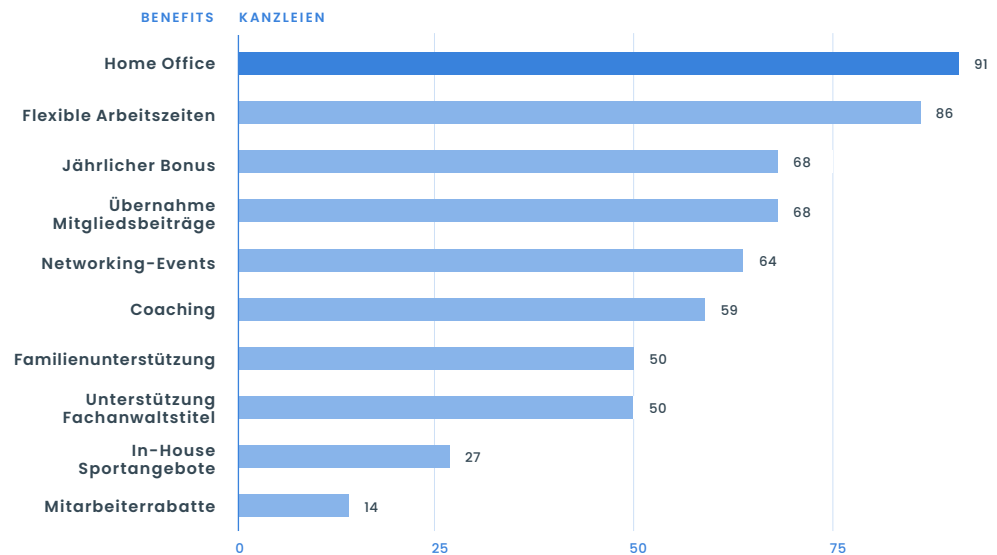
- ▲ Boutique Kanzleien punkten insbesondere mit Flexibilität: 91 % der untersuchten Kanzleien geben Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten und rund 86 % der Boutique Kanzleien bieten ihren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten
- ▲ Auf Platz 3 landet der Jährliche Bonus, der von 68 % der Boutique Kanzleien ausgezahlt wird
- ▲ Die  Hälfte  der bewerteten Kanzleien unterstützt Familien und die Erreichung des Fachanwaltstitels
- ▲ Die Nutzung eines Firmenwagens wird für keine der Kanzleien bestätigt, dafür wird die Bahnfahrt bei 9 % der Kanzleien gesponsert

4) Nennung der Benefits im Arbeitgeberprofil, s. Infos zu Stichprobe & Vorgehen // 5) s. Infos zu Stichprobe & Vorgehen



## TOP 10 Benefits in Boutique Kanzleien – Wahrnehmung

in %



### ABGLEICH SELBSTDARSTELLUNG & FREMDWAHRNEHMUNG

- ▲ Bei 86 % der bewerteten Kanzleien werden flexible Arbeitszeiten wahrgenommen – obwohl nur 41 % der Boutiquen diesen Benefit für sich beanspruchen<sup>6</sup>.
- ▲ Bei der Unterstützung der Familie durch den Arbeitgeber haben Talente und Boutique Kanzleien die gleiche Wahrnehmung: 50 % der Kanzleien agieren unterstützend
- ▲ Ein ganz anderes Empfinden ist bei Networking Events zu beobachten: Während nur 9 % der Boutiquen damit „werben“, nehmen die Bewertenden diesen Benefit bei 64 % der Kanzleien wahr
- ▲ Auch beim jährlichen Bonus sind die Kanzleien zurückhaltend: 18 % der Arbeitgeber versprechen ihn in ihrem Profil, doch bei 68 % wird er laut Aussagen der Mitarbeitenden tatsächlich ausgezahlt
- ▲ Ebenso das Coaching, ein wichtiger Faktor in der persönlichen Weiterentwicklung, wird nur von 14 % der Arbeitgeber angeboten – zumindest wenn man der Darstellung im Arbeitgeberprofil glaubt. Tatsächlich bestätigen den Benefit 64 % der bewertenden Talente.
- ▲ Einzig und allein beim Firmenwagen geben mehr Boutiquen an, ihn zur Verfügung zu stellen, als es Talente wahrnehmen (5 % vs. 0 %)

<sup>6</sup> 77 % der Boutique Kanzleien werben jedoch mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen. Da hier keine direkte Vergleichbarkeit gegeben ist, fließt dies nicht in die Bewertung ein.



Insgesamt wird deutlich, dass Mitarbeitende der Kanzleien deutlich mehr Benefits wahrnehmen, als die Arbeitgeber selbst nach außen kommunizieren.

### Darstellung der Arbeitgeber und der Wahrnehmung der Mitarbeitenden

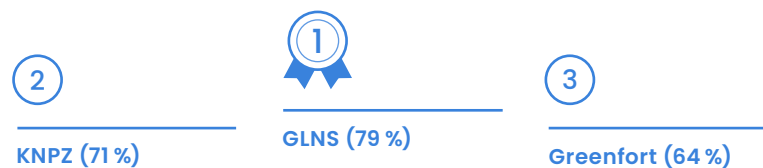
Benefits	Darstellung *	Wahrnehmung **
Flexible Arbeitszeiten	41 %	86 %
Home Office	41 %	91 %
Familienunterstützung	50 %	50 %
Jährlicher Bonus	18 %	68 %
Coaching	14 %	59 %
Betriebliche Altersvorsorge	9 %	9 %
Mitarbeitererrabatte	9 %	14 %
Networking-Events	9 %	64 %
Jobticket	5 %	9 %
Firmenkreditkarte	0 %	9 %
Firmenwagen	5 %	0 %

\* Darstellung: Anteil der Arbeitgeber, die den Benefit im Profil präsentieren

\*\* Wahrnehmung: Anteil der Mitarbeitenden, die den Benefit beim Arbeitgeber wahrnehmen

### TOP Boutique Kanzleien (nach Bewertungen)

Welche Kanzleien sich mit den meisten Benefits präsentieren, haben wir uns bereits im Kapitel der Außendarstellung angesehen. Doch welche Kanzleien halten auch dem Urteil der Talente stand? Welche Kanzleien schneiden in den Augen der Bewertenden am besten ab?<sup>7</sup>



Vergleicht man nun die Außendarstellung mit der Wahrnehmung der Arbeitnehmer:innen, scheint sich die Kanzlei GLNS besonders authentisch nach außen darzustellen: Im Ranking der Selbstdarstellung belegen sie zwar den ersten Platz, doch auch in den Augen der Bewertenden kann sich die Kanzlei immerhin die Silbermedaille sichern. Die Kanzlei bietet den analysierten Bewertungen zur Folge die meisten Benefits. KNPZ schrammt durch die eigene Darstellung knapp am Treppchen vorbei (Platz 4), landet in den Bewertungen jedoch auf Platz 2. Greenfort wirbt im Arbeitgeberprofil lediglich mit 4 Benefits, wird von Talenten aber deutlich besser eingestuft.

<sup>7</sup>) Berücksichtigt wird hier die Anzahl der angebotenen Benefits



## 1.3 Mittelständische Kanzleien

Mittelständische Kanzleien haben unter Jurist:innen häufig den Ruf, familienfreundlich(er) zu sein und gute Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. Verglichen mit Boutiquen und Großkanzleien kann man Mittelständische auch als "Allrounder" bezeichnen. Die Arbeit ist durch Mandate in vielen Rechtsbereichen geprägt und dafür weniger spezialisiert. Ist der Mittelstand auch in Sachen Benefits so breit aufgestellt? Sehen wir es uns an.

*Mit welchen Benefits präsentieren sich mittelständische Kanzleien?*

### **Außendarstellung der mittelständischen Kanzleien**

Im ersten Schritt widmen wir uns wieder der Selbstdarstellung der Kanzleien. Welche Benefits nutzen mittelständische Kanzleien, um Talente auf sich aufmerksam zu machen?

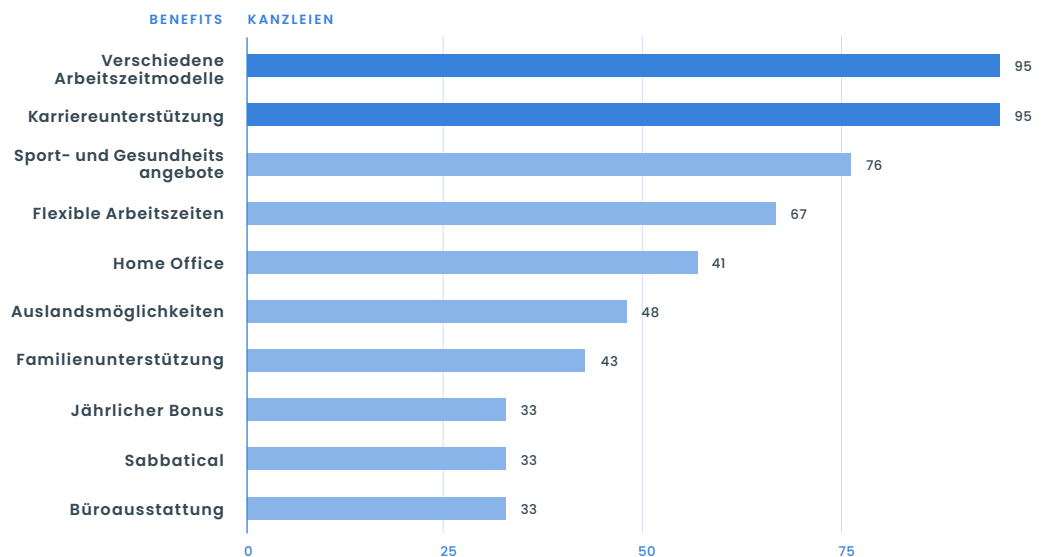
#### **BENEFITS DER MITTELSTÄNDISCHEN KANZLEIEN**

- ▲ 95 % der untersuchten mittelständischen Kanzleien bieten ihren Mitarbeitenden nach eigenen Aussagen verschiedene Arbeitszeitmodelle an – diese Darstellung passt zur guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die man dem Mittelstand nachsagt
- ▲ Auch ihrem Ruf nach guten Aufstiegschancen werden mittelständische Kanzleien gerecht: Ebenso 95 % unterstützen Mitarbeitende bei der Karriereentwicklung
- ▲ Für eine gesunde Work-Life-Balance werben 76 % der mittelständischen Kanzleien mit Sport- und Gesundheitsangeboten
- ▲ Den Prestige-Benefit Firmenwagen bietet keine der mittelständischen Kanzleien und auch die Möglichkeit auf Workations sind in den Kanzleien noch nicht angekommen



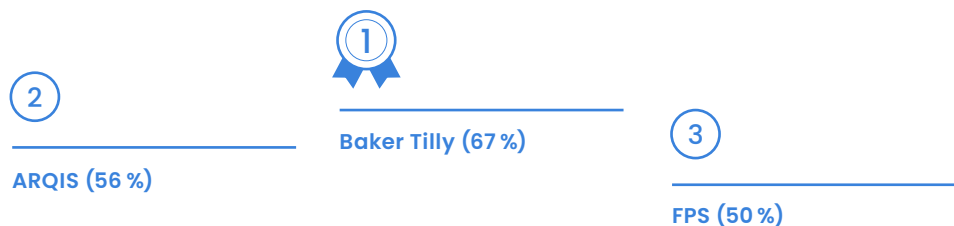
Die Top 10 Benefits der mittelständischen Kanzleien siehst du in folgender Abbildung:

### TOP 10 Benefits in mittelständischen Kanzleien – Außendarstellung in %



### Welche mittelständische Kanzlei präsentiert die meisten Benefits?

Sieht man sich nun die einzelnen Kanzleien genauer an, wird deutlich, welche Kanzleien ihren Mitarbeitenden „benefit-technisch“ am meisten bieten:



- ▲ Den ersten Platz in der Auswertung belegt Baker Tilly: Nicht nur unter den Mittelständischen Kanzleien, sondern auch in der gesamten Auswertung präsentiert Baker Tilly die meisten Benefits (12)
- ▲ Darauf folgt ARQIS, die mit 56 % (10) der Benefits im Repertoire punkten können
- ▲ Platz drei belegt FPS – sie präsentieren die Hälfte, also 9 der Benefits in ihrem Profil



Welche Benefits nehmen Mitarbeiter:innen bei mittelständischen Kanzleien wahr?

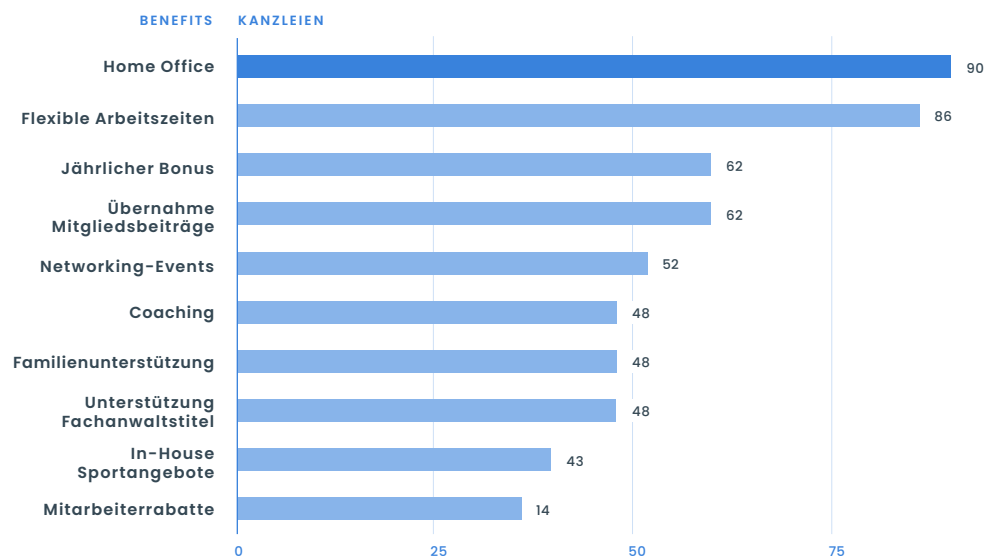
## Wahrnehmung der mittelständischen Kanzleien

In der vorherigen Auswertung haben wir gesehen, mit welchen Benefits mittelständische Kanzleien versuchen, um (neue) Mitarbeitende zu buhlen. Sehen wir uns nun an, wie Talente die Kanzleien hinsichtlich ihrer Benefits einordnen.

### DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Ein sehr großer Teil der mittelständischen Kanzleien bietet ein flexibles Arbeitsumfeld: Die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten ist bei 90 % der Mittelständler verbreitet und 86 % lassen ihre Mitarbeitenden die Arbeitszeiten frei gestalten
- ▲ Auf Platz 3 der Benefits landen die Familienunterstützung und Networking Events. Rund 62 % der mittelständischen Kanzleien bieten Unterstützung im Familienalltag an und organisieren Veranstaltungen für ihre Mitarbeitenden
- ▲ Gut die Hälfte der mittelständischen Kanzleien bietet Coachingangebote, übernimmt Mitgliedsbeiträge, beispielsweise für Fitnessangebote, und unterstützt beim Fachanwaltstitel (je 48 %)
- ▲ Kaum unter den Kanzleien vertreten sind Firmenkreditkarten (0 %) Firmenwagen (bei 5 % der Kanzleien) und das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge (14 %)

### TOP 10 Benefits in mittelständischen Kanzleien – Wahrnehmung in %







### ABGLEICH SELBSTDARSTELLUNG & FREMDWAHRNEHMUNG

- ▲ Bei der Flexibilität der Arbeitszeiten ist die Fremd- und Selbstwahrnehmung von Mitarbeitenden und Kanzleien recht ähnlich – auch wenn der Anteil, der Kanzleien, der diese bietet, in den Augen der Talenten höher ausfällt (86 % vs. 67 %)
- ▲ Auch beim jährlichen Bonus herrscht (fast) Einigkeit: 33 % der Kanzleien werben damit, bei 38 % der Kanzleien wird er ausgezahlt
- ▲ Während nur wenige (14 %) der mittelständischen Kanzleien von sich behaupten, Networking Events zu veranstalten, werden diese dennoch bei 62 % der Kanzleien wahrgenommen
- ▲ Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Coaching: Nur 29 % der Kanzleien werben damit, aber bei fast der Hälfte der untersuchten Arbeitgeber (48 %) gibt es ein solches Angebot
- ▲ Nur bei der betrieblichen Altersvorsorge stellen sich die Kanzleien besser dar, als sie wahrgenommen werden: 19 % der Kanzleien präsentieren diese im Profil, jedoch wird sie nur bei 14 % wahrgenommen

### Darstellung der Arbeitgeber und der Wahrnehmung der Mitarbeitenden

Benefits	Darstellung *	Wahrnehmung **
Flexible Arbeitszeiten	67 %	86 %
Home Office	57 %	90 %
Familienunterstützung	43 %	62 %
Jährlicher Bonus	33 %	38 %
Coaching	29 %	48 %
Betriebliche Altersvorsorge	19 %	14 %
Mitarbeiterrabatte	14 %	52 %
Networking-Events	14 %	62 %
Jobticket	5 %	29 %
Firmenkreditkarte	0 %	0 %
Firmenwagen	0 %	5 %

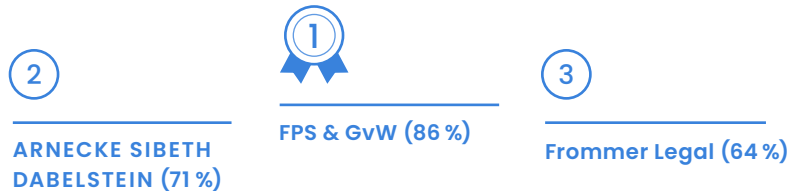
\* Darstellung: Anteil der Arbeitgeber, die den Benefit im Profil präsentieren

\*\* Wahrnehmung: Anteil der Mitarbeitenden, die den Benefit beim Arbeitgeber wahrnehmen

Wie bei den Boutique Kanzleien (Kapitel 1.2) wird auch hier deutlich, dass Mitarbeitende deutlich mehr Benefits wahrnehmen, als die Arbeitgeber präsentieren.



## TOP Mittelständische Kanzleien (nach Bewertungen)



Vergleicht man an dieser Stelle die Selbst- mit der Außenwahrnehmung, lässt sich feststellen, dass es nur eine einzige Überschneidung im Top 3 Ranking der Außendarstellung und dem der Wahrnehmung gibt. FPS, im vorherigen Ranking auf Platz 3, schafft es hier sogar auf den ersten Platz und teilt sich die Top Platzierung mit GvW. Ansonsten wird das Ranking einmal gemischt: ARQIS, zuvor auf Platz 2, landet immerhin auf dem vierten Platz, während Baker Tilly, zuvor erstplatziert, in den Augen der Mitarbeitenden weiter hinten landet. Die beiden zweitplatzierten dieses Rankings (ARNECKE SIBETH DABELSTEIN und Frommer Legal) sind in der Selbstdarstellung erst auf Platz 5 und 9 vertreten.



# 1.4 Großkanzleien

Ihrem Namen werden Großkanzleien in vielerlei Hinsicht gerecht: Komplexe Mandate mit hohem Volumen, große Mitarbeiterzahlen, viele internationale Standorte und vor allem hohe Gehälter prägen das Gesicht der großen Kanzleien. Spiegelt sich diese Mentalität auch in der Auswahl der Benefits wider?

Mit welchen Benefits präsentieren sich Großkanzleien?

## Ausendarstellung der Großkanzleien

Wie in den vorherigen Kapiteln werfen wir auch hier erst einen Blick auf die Selbstdarstellung der Kanzleien, bevor wir im nächsten Kapitel einen Abgleich mit der Fremdwahrnehmung wagen<sup>8</sup>. Welche Benefits werden von den Großkanzleien im Arbeitgeberprofil präsentiert?

### BENEFITS DER GROSSKANZLEIEN

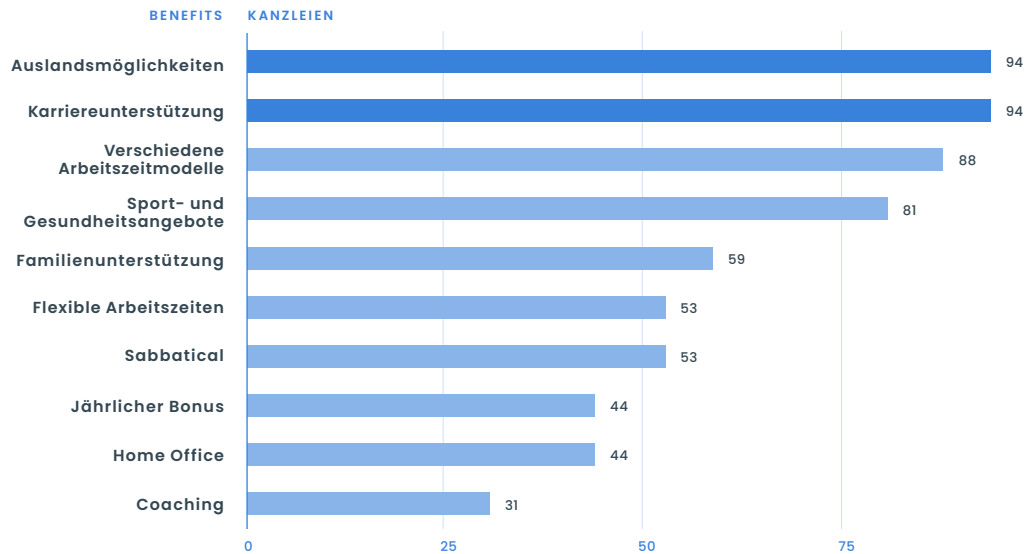
- ^ Ihrem internationalen Image werden Großkanzleien auch in ihren Benefits gerecht: 94 % der Kanzleien bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine Zeit im Ausland zu verbringen
- ^ Ebenso 94 % der Großkanzleien unterstützen ihre Mitarbeitenden bei ihrer Karriere
- ^ Verschiedene Arbeitszeitmodelle bieten 88 % der untersuchten Großkanzleien
- ^ Nur 3 % der Großkanzleien bieten laut eigenen Angaben Firmenwagen, eine Firmenkreditkarte oder Workations

8) s. Infos zu Stichprobe & Vorgehen



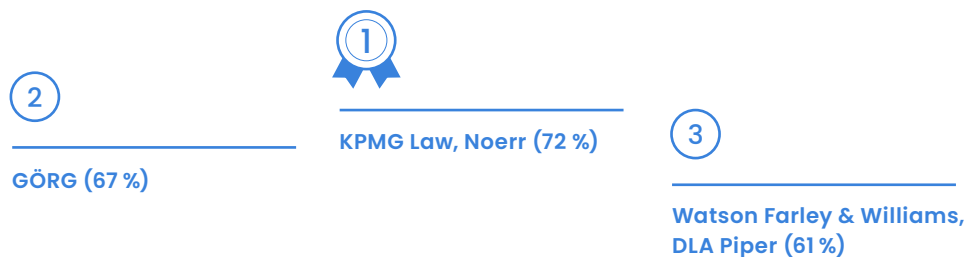
Die Top 10 Benefits der Großkanzleien siehst du in folgender Abbildung:

### TOP 10 Benefits in Großkanzleien – Außendarstellung in %



### Welche Großkanzlei bietet die meisten Benefits?

Werfen wir auch hier einen genaueren Blick auf die einzelnen Großkanzleien. Welche Kanzlei versucht das Berufsleben so angenehm wie möglich zu gestalten? Wer bietet die meisten Zusatzleistungen?



- ▲ Auf Platz 1 unter den Großkanzleien heben sich KPMG und Noerr ab: Die Kanzleien bieten ihren Mitarbeitenden 72 % (13) der Benefits. Auswertung präsentiert Baker Tilly die meisten Benefits (12)
- ▲ GÖRG landet durch die eigene Präsentation der Benefits auf Platz 2 – 67 % (12) der Benefits werden im Profil beworben
- ▲ Die Benefits-Bronzemedaille können Watson Farley & DLA Piper mit 11 Benefits für sich beanspruchen



Welche Benefits nehmen Mitarbeiter:innen bei Großkanzleien wahr?

## Wahrnehmung der Großkanzleien

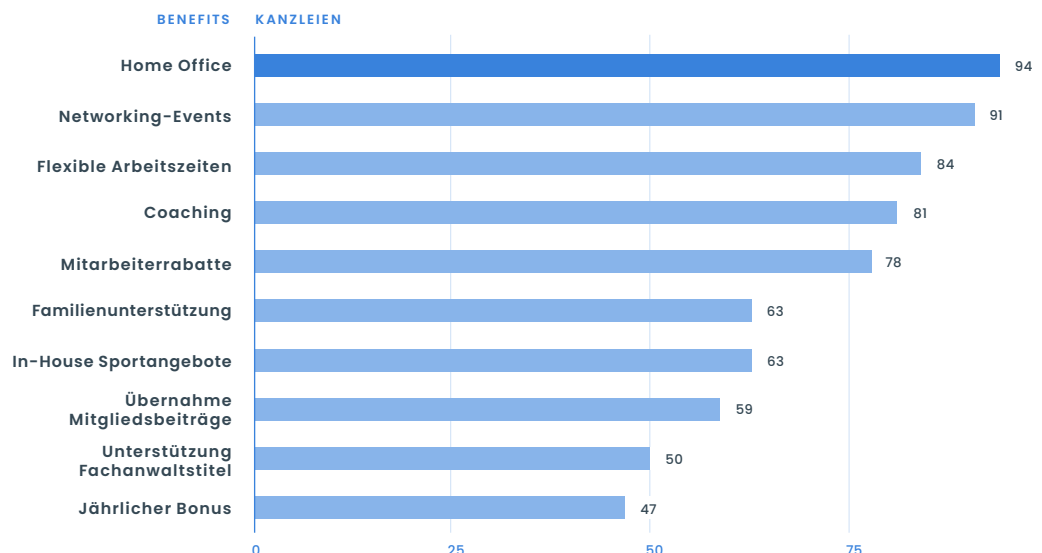
Im zweiten Teil dieses Kapitels widmen wir uns nun der Fremdwahrnehmung der Großkanzleien durch Mitarbeitende. Wie schneiden die Kanzleien hier ab?

### DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Die Möglichkeit auf Home Office wird auch unter den Großkanzleien von den meisten Talenten wahrgenommen. Bei ganzen 94 % der untersuchten Kanzleien bestätigen Talente die Verfügbarkeit dieses Angebots
- ▲ Was wäre die Rechtsbranche ohne Networking? 91 % der Kanzleien bieten Networking Events für ihre Mitarbeiter:innen
- ▲ 84 % der untersuchten Kanzleien bieten ihren Mitarbeiter:innen flexible Arbeitszeiten
- ▲ Firmenwagen gibt es zwar auch in den Großkanzleien nicht viele (bei 6 % der Kanzleien), dafür ein Jobticket bei fast der Hälfte der Kanzleien (44 %)

### TOP 10 Benefits in Großkanzleien – Wahrnehmung

in %





### ABGLEICH SELBSTDARSTELLUNG & FREMDWAHRNEHMUNG

- ▲ Man könnte meinen, Networking Events gehören bei Großkanzleien schon zum Standard: Obwohl kaum eine Kanzlei diese in ihren Hubs erwähnt, werden sie bei 94 % der Kanzleien wahrgenommen
- ▲ Ähnlich steht es um die Möglichkeit auf Home Office – diese erwähnen zwar 44 % der Kanzleien in ihren Profilen – tatsächlich ist der Benefit laut Bewertungen aber bei 94 % vorhanden
- ▲ Auch beim Angebot von Coaching Programmen üben sich die Großkanzleien in Bescheidenheit: 25 % präsentieren dies in ihrem Profil, 81 % können jedoch tatsächlich damit punkten

### Darstellung der Arbeitgeber und der Wahrnehmung der Mitarbeitenden

Benefits	Darstellung *	Wahrnehmung **
Flexible Arbeitszeiten	53 %	84 %
Home Office	44 %	94 %
Familienunterstützung	59 %	63 %
Jährlicher Bonus	44 %	47 %
Coaching	31 %	81 %
Betriebliche Altersvorsorge	22 %	34 %
Mitarbeiterrabatte	22 %	78 %
Networking-Events	25 %	91 %
Jobticket	9 %	44 %
Firmenkreditkarte	3 %	16 %
Firmenwagen	3 %	6 %

\* Darstellung: Anteil der Arbeitgeber, die den Benefit im Profil präsentieren

\*\* Wahrnehmung: Anteil der Mitarbeitenden, die den Benefit beim Arbeitgeber wahrnehmen



Auch bei den Großkanzleien lässt sich das gleiche Phänomen wie bei den anderen Kanzleitypen beobachten: Die Kanzleien geben in ihrer Präsentation nach außen deutlich weniger Benefits preis, als Talente tatsächlich wahrnehmen.



Auch hier möchten wir auf einen Vergleich der Selbstdarstellung mit der Wahrnehmung der Talente nicht verzichten. Ziemlich deckungsgleich sind die Auswertungen bei GÖRG und KPMG – in beiden Rankings haben sie zwar nicht die exakt gleichen Positionen, dennoch schaffen sie es in beiden Auswertungen auf das Siegertreppchen. KPMG auf Platz 1 ist damit auch die einzige Kanzlei, die alle bewerteten Benefits anbietet. Auch bei Skadden zeigt sich ein ähnliches Bild: Während die Kanzlei nach der Selbstdarstellung auf Platz 4 landet, klettert sie hier auf Platz 3. Watson Farley, die im vorherigen Ranking den dritten Platz für sich beanspruchen konnte, schafft es nach den Bewertungen nur auf Platz 5.

---

# 02

## WUNSCH

*Auf welche Benefits legen Talente wirklich Wert?  
Die Ergebnisse unserer Onlineumfrage*

Das vorherige Kapitel hat bereits gezeigt, welche Benefits verschiedene juristische Arbeitgeber anbieten und welche von Mitarbeitenden auch tatsächlich wahrgenommen werden. Doch wer sagt uns eigentlich, ob Kanzleien denn nun mit den richtigen Benefits werben? Welche Zusatzleistungen sind Jurist:innen wirklich wichtig? Dieser Fragestellung nähern wir uns im zweiten Teil dieses Whitepapers.





---

## INFOS ZU STICHPROBE & VORGEHEN

Für den zweiten Teil des Whitepapers wurde im Oktober 2023 eine anonyme Onlineumfrage durchgeführt, in der Talente zur persönlichen Relevanz von Benefits befragt wurden und diese nach Wichtigkeit ordnen sollten. Die zur Auswahl stehenden Benefits wurden aus den Arbeitgeberprofilen unserer Plattform Talent Rocket herausgefiltert und mit weiteren Benefits ergänzt, die im Zuge verschiedener Recherchen ausgemacht werden konnten\*. Insgesamt nahmen 423 Talente (46 % Frauen und 54 % Männer) an der Umfrage teil, die bei unterschiedlichen Arbeitgebern arbeiten (42 % arbeiten in einer Großkanzlei, 16 % in einer mittelständische Kanzlei, 12 % in einer Boutique Kanzlei, 14 % in Unternehmen und 16 % im öffentlichen Dienst).

\* Zur Auswahl standen die Benefits Bahncard/Jobticket, Betriebliche Altersvorsorge, Coaching, Firmenwagen, Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Individuelle Weiterbildungen, Jobrad/Swapfiets, Lunch Gutscheine/Kantine, Networking Events, Obstkorb, Prävention, Rabatte (Corporate Benefits), Remote Work, Sabbatical, Sportangebote (Inhouse, Fitnessstudio, Rückenschule etc.), Übernahme Mitgliedsbeiträge, Unterstützung bei Kinderbetreuung, Zeit für Ehrenamt, Zusätzliche Urlaubstage.

---



## 2.1 Top Benefits der Jurist:innen

Ob Fitnessstudio, Mitarbeiterrabatte oder Obstkorb – die Liste an (vermeintlichen) Benefits, mit denen sich Arbeitgeber präsentieren, ist lang. Einige davon haben wir bereits im ersten Teil unseres Reports kennengelernt. Doch welche davon sind Mitarbeitenden wirklich wichtig? In unserer Umfrage haben wir 20 geläufige Benefits<sup>9</sup> auf die harte Probe gestellt und dem Urteil der Befragten ausgesetzt. Das Ergebnis:

- ▲ Flexible Arbeitszeiten, Home Office sowie zusätzliche Urlaubstage sind die Top 3 Benefits der Jurist:innen
- ▲ Knapp am Treppchen vorbeigeschrammt ist der Benefit Remote Work, der den 4. Platz belegt.
- ▲ Am wenigsten Wert legen Talente auf den oft verschrienen Obstkorb

Folgende Grafik zeigt, wie die Teilnehmer:innen die Benefits nach Relevanz<sup>10</sup> sortiert haben:

Ranking	Benefit	Ranking	Benefit
1	Flexible Arbeitszeiten	11	Coaching
2	Home Office	12	Unterstützung bei Kinderbetreuung
3	Zusätzliche Urlaubstage	13	Sabbatical
4	Remote Work	14	Networking Events
5	Individuelle Weiterbildungen	15	Rabatte (Corporate Benefits)
6	Betriebliche Altersvorsorge	16	Firmenwagen
7	Bahncard/Jobticket	17	Zeit für Ehrenamt
8	Lunch Gutscheine/Kantine	18	Prävention
9	Sportangebote (Inhouse, Fitnessstudio, Rückenschule etc.)	19	Jobrad/Swapfiets
10	Übernahme Mitgliedsbeiträge	20	Obstkorb

Die Auswertung zeigt: Die berühmte Work-Life-Balance ist schon lange mehr als ein Buzzword. Jurist:innen legen viel Wert auf flexible Arbeitszeiten und -orte und lehnen ein starres Arbeitsumfeld ab. Dass der Obstkorb den letzten Platz im Ranking belegt, überrascht kaum – und zeigt einmal mehr, dass Kanzleien sich genau überlegen sollten, welche Benefits sie nach außen tragen möchten – und welche überhaupt auch als solche gelten können.

<sup>9</sup>) s. Infos zur Stichprobe & Vorgehen // <sup>10</sup>) Die Teilnehmer:innen wurden gebeten, die Plätze 1-20 nach absteigender Wichtigkeit an die Benefits zu vergeben.



## 2.2 Home Office & Flexible Arbeitszeiten: Basics oder Benefits?

Das Ergebnis des vorherigen Abschnitts hat eines eindeutig bewiesen: Flexible Arbeitszeiten und Home Office sind für Jurist:innen enorm wichtig. Insbesondere für Talente der jüngeren Generation werden flexible Arbeitszeiten und Home Office jedoch immer mehr zu einer Selbstverständlichkeit als einem Bonus – einigen liegt es sogar fern, einen Job anzunehmen, in dem die Möglichkeit, flexibel und im Home Office zu arbeiten, nicht gegeben ist. Wie sieht das Ganze in der Rechtsbranche aus? Halten die Talente flexible Arbeitszeiten und Home Office für Fake Benefits oder einen echten Vorzug?

**Zählt Home Office heute noch als Benefit?**

### Home Office

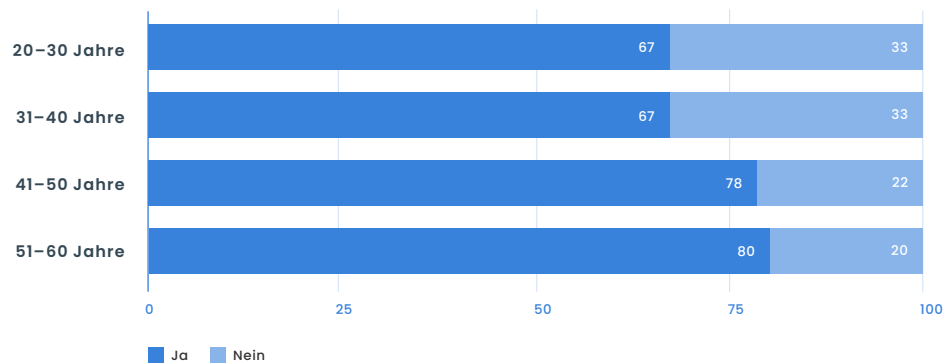
Die Ergebnisse unserer Umfrage bezüglich der Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, sind durchaus überraschend: 68 % der Teilnehmer:innen würden das Home Office immer noch als Benefit beschreiben (77 % der weiblichen Teilnehmerinnen, 62 % der männlichen Teilnehmer).

**Nach Altersgruppen**

Sehen wir uns die Ergebnisse pro Altersgruppe an, wird deutlich, dass das Home Office in der jüngeren Zielgruppe von weniger Befragten als Benefit betrachtet wird. In der Altersgruppe zwischen 20 und 40 Jahren sehen 33 % der Befragten die Möglichkeit zuhause zu arbeiten, als Selbstverständlichkeit an, in der Altersgruppe zwischen 51 und 60 Jahren sind es nur 20 %:

### Nach Altersgruppen: Würdest du die Möglichkeit auf Home Office als Benefit beschreiben?

in %



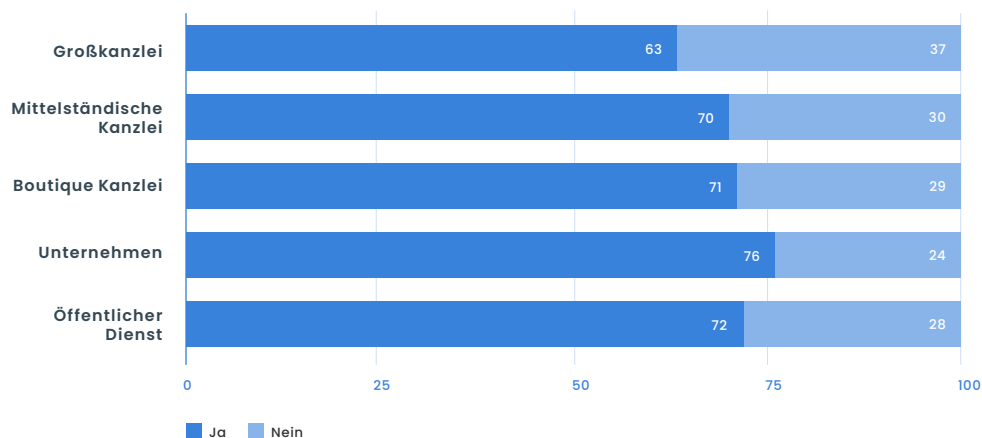


### Nach Arbeitgebertyp

Ein Blick auf die Ergebnisse nach Arbeitgebertypen liefert uns weitere Insights. Während von den Befragten, die in Unternehmen arbeiten, 76 % Home Office als Benefit wahrnehmen, sind es in der Großkanzlei nur 63 %. Es wird also deutlich, dass Jurist:innen, die in Großkanzleien arbeiten, die Arbeit im Home Office als etwas selbstverständlicher ansehen. Daraus lässt sich schließen, dass Großkanzleien in Sachen Home Office im Vergleich zu anderen Arbeitgebertypen etwas fortschrittlicher und offener sind. Dies deckt sich auch mit der Wahrnehmung der Talente, die wir im ersten Kapitel beleuchtet haben: 94 % der Großkanzleien bieten die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, in mittelständischen und Boutique Kanzleien ist der Anteil etwas geringer<sup>1)</sup>.

### Nach Arbeitgebertypen: Würdest du die Möglichkeit auf Home Office als Benefit beschreiben?

in %



Obwohl wir im ersten Kapitel unseres Reports nur die Groß-, mittelständischen und Boutique Kanzleien betrachtet haben, wird deutlich, dass juristische Arbeitgeber die Relevanz von Home Office erkennen und auch anbieten: Die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, ist der Benefit, der von den Mitarbeitenden in den verschiedenen Kanzleien am meisten wahrgenommen wird.

<sup>1)</sup> Der öffentliche Dienst und Unternehmen wurden im ersten Teil des Reports nicht berücksichtigt.



*Sind flexible  
Arbeitszeiten  
heute noch  
ein Benefit?*

### Flexible Arbeitszeiten

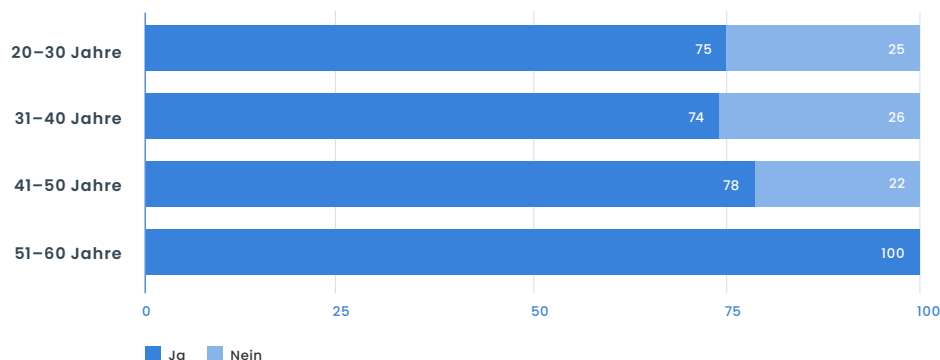
Die Ergebnisse hinsichtlich der Frage, ob flexible Arbeitszeiten noch als Benefit erachtet werden, sind sogar noch eindeutiger als beim Home Office: 75 % der Befragten betrachten die flexible Gestaltung der Arbeitszeit als Benefit (83 % der weiblichen Befragten, 69 % der männlichen Befragten).

*Nach  
Altersgruppen*

Die Meinungen der Befragten mit Blick auf die flexiblen Arbeitszeiten unterscheiden sich in den Altersgruppen nicht so stark: Etwa drei Viertel der Befragten zwischen 20 und 50 Jahren sehen flexible Arbeitszeiten als klaren Benefit, in der Zielgruppe zwischen 51 und 60 Jahren sind es sogar 100 %.

### Nach Altersgruppen: Würdest du flexible Arbeitszeiten als Benefit beschreiben?

in %



*Nach  
Arbeitgebertyp*

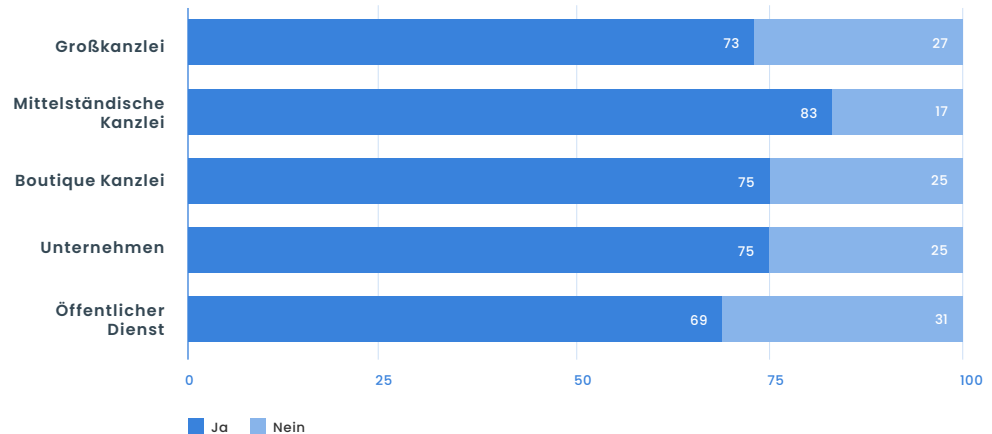
Sehen wir uns nun auch die Ergebnisse geclustert nach Arbeitgebertypen an: 83 % der Befragten, die in mittelständischen Kanzleien arbeiten, sehen flexible Arbeitszeiten als Benefit an, im öffentlichen Dienst sind es nur 69 %. Der Unterschied zwischen beiden Arbeitgebern deutet darauf hin, dass flexible Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst bereits etablierter sind als in mittelständischen Kanzleien – und somit eher als selbstverständlich statt als Benefit wahrgenommen werden. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit der Außendarstellung der Arbeitgeber: Vor allem die mittelständischen Kanzleien (67 %) werben mit flexiblen Arbeitszeiten als Benefit, während andere Kanzleitypen dies weniger tun<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Ein Vergleich zum Öffentlichen Dienst ist an dieser Stelle nicht möglich, da der öffentliche Dienst und Unternehmen im ersten Teil des Reports nicht berücksichtigt werden konnten (s. Infos zur Stichprobe)



## Nach Arbeitbertypen: Würdest du flexible Arbeitszeiten als Benefit beschreiben?

in %



Die Ergebnisse unserer Umfrage machen deutlich, dass das Home Office den meisten Talenten sehr wichtig ist (s. Kapitel 2.1). Ein Großteil der Jurist:innen setzt es jedoch noch nicht als Standard voraus und erachtet es immer noch als Benefit. Die Kanzleien beweisen hier den richtigen Riecher und reagieren auf das Bedürfnis der Talente: Der größte Teil der in Kapitel 1 untersuchten Kanzleien bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.

Auch die Relevanz flexibler Arbeitszeiten für Talente wird in unserer Auswertung deutlich. Da die Auffassung von flexiblen Arbeitszeiten sicherlich von Talent zu Talent und Arbeitgeber zu Arbeitgeber variieren kann, können wir an dieser Stelle nicht beurteilen, ob Talente die gebotenen Arbeitsmodelle als flexibel genug erachten oder ob die angebotenen Zeiten wirklich Freiraum bieten. Es wird jedoch deutlich, dass die Wichtigkeit dieses Themas nicht nur bei Talenten, sondern auch bei Arbeitgebern angekommen ist: Im Schnitt punkten 85 % der bewerteten Kanzleien aus dem ersten Kapitel mit flexiblen Arbeitszeiten.



## 2.3 Weitere Benefits und Motivatoren

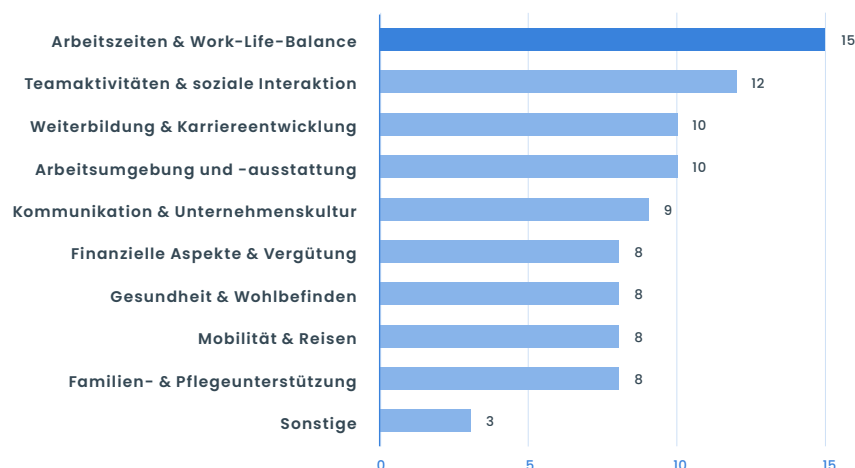
### Benefits

Um die Top Benefits unter Talenten herauszufinden (Kapitel 2.1), wurden den Befragten 20 Antwortmöglichkeiten gestellt, die sie nach Relevanz sortieren sollten<sup>13</sup>. Da wir mit dieser Auflistung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, haben wir in einer weiteren Frage evaluiert, welche Benefits den Talenten darüber hinaus wichtig sind. Dabei wurde deutlich, dass insbesondere die Work-Life-Balance, das Team und die Weiterbildung unter den Jurist:innen einen hohen Stellenwert einnimmt:

- ▲ 5 % der Talente nannten Arbeitszeiten und die Work-Life-Balance, bspw. in Form von Workations, Teilzeitarbeit und flexiblen Stundenanpassungen sowie geregelten und angemessenen Arbeitszeiten. Die große Resonanz zeigt, dass Überstunden und Nachtschichten wohl bei einigen juristischen Arbeitgebern noch immer auf der Tagesordnung stehen
- ▲ 12 % legen neben den analysierten Zusatzleistungen Wert auf Teamaktivitäten und soziale Interaktion, beispielsweise bei Teamevents, Festen oder Teambuilding Maßnahmen
- ▲ 10 % wünschen sich von ihrem Arbeitgeber Unterstützung bei der Weiterbildung und Karriereentwicklung. Dazu gehören zum Beispiel (Online) Weiterbildungen und deren Kostenübernahme, Unterstützung beim LL.M. oder der Promotion sowie Coaching und Mentoring Programme
- ▲ Weiteren 10 % ist die Arbeitsumgebung und -ausstattung eines Arbeitgebers wichtig. Darunter fallen unter anderem die technische Ausstattung, auch im Home Office sowie ein modernes Office

### Welche Benefits sind dir darüber hinaus wichtig?

in %



<sup>13</sup>) s. auch Infos zur Stichprobe & Vorgehen



## Motivatoren

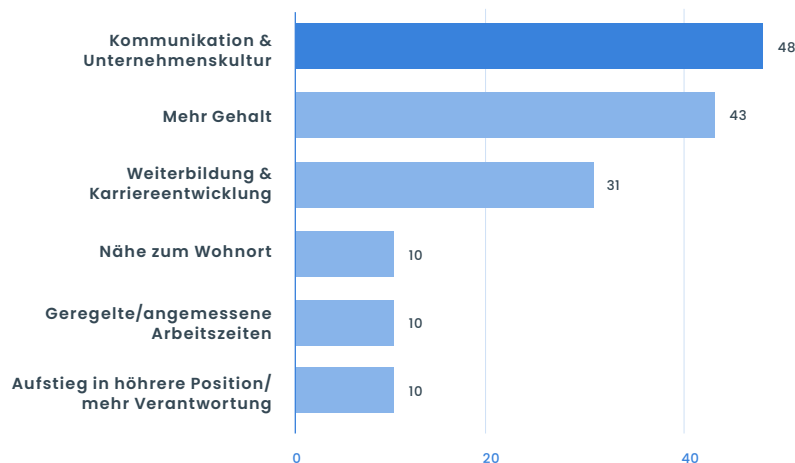
Benefits? Schön und gut. Doch sie alleine machen noch nicht unbedingt die Wahl für einen neuen Arbeitgeber aus. In unserer Umfrage haben wir herausgefunden, welche Motivatoren für Talente bei einem Jobwechsel (neben den weiteren Rahmenbedingungen) außerdem eine Rolle spielen. Die Ergebnisse dazu im Überblick:

- ▲ Für **48 %** der Talente haben Kommunikation & Unternehmenskultur einen großen Einfluss auf die Arbeitgeberwahl. In diesem Zusammenhang wurden beispielsweise eine offene Kommunikation, eine gute Teamstruktur, ein angenehmes Arbeitsklima sowie flache Hierarchien genannt
- ▲ **43 %** nannten als Motivator mehr Gehalt. Der finanzielle Aspekt ist und bleibt also ein wichtiger Treiber bei der Arbeitgeberwahl
- ▲ **31 %** nannten auch bei dieser Frage Weiterbildung und Karriereentwicklung. Dass die Antwort sowohl bei dieser Frage als auch der Frage nach weiteren Benefits häufig genannt wurde, zeigt, dass die Unterscheidung zwischen Motivator und Benefit nicht immer trennscharf ist.

---

### Motivatoren für einen Jobwechsel

in %





# 03

---

## FAZIT UND AUSBLICK



### **Großkanzleien bieten die meisten Benefits**

In unserem Report haben wir uns intensiv mit den Benefits verschiedener juristischer Arbeitgeber und insbesondere Kanzleien befasst. Hierbei wurde ersichtlich, dass jeder Arbeitgebertyp in einem anderen Bereich punkten kann. In der Summe bieten die Großkanzleien die meisten Benefits – diese sind den anderen Arbeitgebern also nicht nur bei den Gehältern, sondern auch bei den Zusatzleistungen etwas voraus. So ist der Anteil der Arbeitgeber, die Home Office, Networking Events, Coaching, Familienunterstützung, In-House Sportangebote, Mitarbeiterrabatte und ein Jobticket anbieten, unter den Großkanzleien am höchsten. Danach folgen die mittelständischen Kanzleien – sie sind zwar nicht bei einem speziellen Benefit Vorreiter, tummeln sich aber im soliden Benefit-Mittelfeld. Durchschnittlich am wenigsten Benefits bieten die Boutique Kanzleien – jedoch ist der Anteil der Kanzleien, die flexible Arbeitszeiten und einen jährlichen Bonus bieten, unter ihnen am höchsten.

### **Arbeitgeber schaffen flexiblere Arbeitsumfelder**

Im zweiten Teil unseres Whitepapers haben wir herausgefunden, welche Benefits sich Mitarbeitende wünschen. Sie alle stehen in enger Verbindung mit einer gesunden Work-Life-Balance: Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Zusätzliche Urlaubstage und Remote Work. Zumindest was flexible Arbeitszeiten und Home Office betrifft, wird dieser Wunsch schon jetzt von den meisten Kanzleien erfüllt – ein Zeichen dafür, dass juristische Arbeitgeber die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden erkennen und adressieren.

### **Kanzleien kommunizieren nicht alle Benefits**

Im ersten Teil unseres Whitepapers wurde zudem eines deutlich sichtbar: Die Mitarbeitenden nehmen bei den Arbeitgebern mehr Benefits wahr, als sie selbst darstellen. Den Vorwurf, Arbeitgeber würden sich mit nicht vorhandenen Benefits schmücken, können wir für die Rechtsbranche – zumindest im Gesamtbild – definitiv widerlegen. Vielmehr behalten viele juristische Arbeitgeber tolle Benefits für sich und kommunizieren sie nicht nach außen. Natürlich bestätigen auch hier Ausnahmen die Regel: Blickt man auf die einzelnen Arbeitgeber, schneiden einige Kanzleien in den Augen der bewertenden Mitarbeiter:innen schlechter ab als in ihrer eigenen Darstellung. Viele der angebotenen Benefits scheinen unter den Mitarbeitenden nicht bekannt zu sein.



In deinem nächsten Bewerbungsgespräch (oder selbst bei deinem aktuellen Arbeitgeber), kann es sich demnach durchaus lohnen, nach Zusatzleistungen zu fragen, die du derzeit vermisst – vielleicht gibt es diese bereits und sie werden nur selten beansprucht oder kommuniziert. Hierzu zählen insbesondere auch die Option auf Home Office sowie die flexible Gestaltung deiner Arbeitszeiten: Unsere Auswertungen beweisen, dass die meisten Kanzleien diesbezüglich sehr fortschrittlich aufgestellt sind und die Zusatzleistungen für sie schon fast zur Selbstverständlichkeit geworden sind.

### **Neben Benefits zählt auch das Arbeitsklima**

In unserem Report wurde jedoch noch eine weitere These bestätigt: Benefits alleine können noch keine Zufriedenheit im Job und mit dem Arbeitgeber garantieren. Es gibt viele weitere Motivatoren, die auf das Wohlbefinden von Talenten einzahlen. Dazu gehören insbesondere die interne Kommunikation und die Unternehmenskultur. Ein angenehmes Arbeitsklima und eine gute Teamstruktur sind maßgebliche Faktoren, die darauf einwirken.

Bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber kann es helfen, dir vorab ein umfassendes Bild des Unternehmens oder der Kanzlei zu verschaffen. Bewertungen des Arbeitgebers sowie Interviews mit Mitarbeitenden oder Erfahrungen aus deinem Netzwerk können dir einen guten Einblick geben.

### **Der richtige Umgang mit Benefits**

Für Arbeitgeber können wir durch unsere Analysen noch viel Potential in ihrem Employer Branding ausmachen. Um ein positives (und dennoch realistisches) Bild von sich als Arbeitgeber zu vermitteln, lohnt es sich, die eigenen Stärken und Benefits (natürlich nur solche, die auch wirklich existieren) auch nach außen hin zu präsentieren – getreu dem Motto „Tu Gutes und Sprich darüber“. Juristische Arbeitgeber sollten zudem sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über die Angebote informiert sind – denn auch Role Models, die die Benefits nutzen und leben, können dabei helfen, die Awareness für und in der Kanzlei zu stärken.

Um Talenten Einblicke in die Kanzleikultur, die ebenfalls einen großen Einfluss auf die Arbeitgeberwahl hat, zu geben, sollten Arbeitgeber im Rahmen ihres Employer Brandings ein möglichst authentisches Bild von sich vermitteln. Interviews mit Angestellten, Videos von Veranstaltungen oder Bilder vom Team und Events machen Kanzleien erlebbar. Doch Achtung: Zu viel kann schnell nach Whitewashing aussehen. Nicht immer muss es das Hochglanz-Imagevideo sein, auch lockere Formate können an dieser Stelle überzeugen.



### **Gehalt ist nicht alles – aber immer noch viel**

Zu guter Letzt wurde auch in diesem Report noch einmal deutlich, dass das Gehalt für Talente immer noch ausschlaggebend bei der Arbeitgeberwahl ist. Bist du auf der Suche nach einem neuen Job, ist es also mehr als legitim, auch früh im Prozess das konkrete Gehalt eines Arbeitgebers zu erfragen. Immerhin ist es ein wichtiger Teil des Gesamtkonstrukts und du kannst nur so abschätzen, ob die gegebenen Benefits ein niedrigeres Gehalt ausgleichen oder andersherum ein hohes Gehalt fehlende Benefits wett macht.

Für Arbeitgeber ist es umso wichtiger, das Gehalt zu jedem Zeitpunkt transparent zu kommunizieren. So manche Kanzlei, die nicht das Spitzengehalt der Big Player bieten kann, mag davor noch zurückschrecken – doch gerade für diese Arbeitgeber macht es Sinn, das Gehalt ehrlich zu präsentieren: Wissen Talente schon vor der Bewerbung um das Gehalt, gibt es keine bösen Überraschungen im Bewerbungsgespräch und potentielle Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, Gehalt, Benefits und Zusatzleistungen im Gesamtbild zu betrachten und ein Urteil zu fällen. Für viele sticht die Work-Life-Balance heute das Gehalt – und diese Work-Life-Balance kann durch die richtigen Benefits immens verbessert werden.

# TALENT ROCKET



**TalentRocket GmbH**  
Stollbergstr. 11  
80539 München

+49 89 41414 37 30  
[info@talentrocket.de](mailto:info@talentrocket.de)