

# Der aktuelle Markt für Juristen/Kanzleien

Nachwuchs – Quereinsteiger – Immobilienrecht / Öffentliches Baurecht



Klaus Christians  
CMR Corporate  
Management  
Recruiting GmbH  
10.04.2018

# Der aktuelle Markt für Juristen/Kanzleien

in ausgewählten Fachbereichen Klaus Christians

## Immobilienrecht / öffentliches Bau- und Bauplanungsrecht

Nach der Finanzkrise in 2008/2009 lag der Bereich schwer darnieder. Die Kanzleien hatten nur wenige Mandate. In der Folge wurden nur Ersatzrekrutierungen vorgenommen, wenn entscheidende Aufgabenbereiche nicht mehr besetzt waren. Erst ab 2011 / 2012 änderte sich die Mandats-Situation nachhaltig und dies führte zu Neueinstellungen auf der Nachwuchsebene. Insbesondere im öffentlichen Bau- und Bauplanungsrecht wurden verstärkt Anfänger rekrutiert.

Nach wie vor ist Deutschland ein interessanter Standort für ausländische Investoren.

Im Immobilientransaktionsfeld haben sich die Kanzleien zum Teil neu organisiert. Kollegen aus dem angestammten Transaktionsbereich Gesellschaftsrecht, im Team mit Immobilienrechtlern, übernahmen zunehmend die Transaktionen.

Intern suchen die Kanzleien die Kollegen zu fokussieren, also weg vom Gemischtwarenladen Immobilienrecht und öffentliches Bau- und Bauplanungsrecht, hin zu einer klaren Trennung. Dies wird eingespielt über den Nachwuchs und die Generierung des jeweiligen Business Planes. Seniore Kollegen verteidigen zäh ihr angestammtes Revier und sehen keine Veranlassung ertragreiche Mandate und Mandanten abzugeben. Steht dem doch der drohende persönliche Performance-Verlust entgegen und der Zwang nochmal Aufbauarbeit zu leisten. Manch einer zieht die Konsequenzen und geht unter ein neues Dach.

Immobilienrecht,  
Öffentliches Bau-  
und  
Bauplanungsrecht

Der Markt brummt und  
die Nachfrage nach  
qualifizierten Kollegen  
steigt.

## Der aktuelle Markt für Juristen/Kanzleien

in ausgewählten Fachbereichen Klaus Christians

Das gestiegene Mandatsaufkommen brachte wieder alte Probleme zum Vorschein. Das öffentliche Recht ist nicht das Wunschbetätigungsfeld der Junganwälte. Wenn dann noch entsprechende Qualifikationsanforderungen von den Kanzleien hinzukommen, wird es eng. Gleichzeitig ist der lokale Bezug zu den Mandanten und Behörden nach wie vor entscheidend.

Ein anderes Thema sind die Stundensätze bei Quereinsteigern. Kleinere Kanzleien und Boutiquen im Bau- und Bauplanungsrecht operieren sehr erfolgreich mit geringeren Stundensätzen am Markt. Insbesondere bei öffentlich-rechtlichen Mandanten ist das immer noch ein entscheidendes Kriterium. Für Spezialthemen wird schon mal von diesen Mandanten ein höherer Stundensatz akzeptiert, aber das bleibt die Ausnahme.

Viele Quereinsteiger haben die Sorge, bei einem Wechsel in eine größere Kanzlei mit höheren Stundensätzen, einen großen Teil ihrer Mandanten zu verlieren und damit ihren Business Case. Aber auch die Großkanzleien haben gelernt flexibel zu sein, ohne dass dies nach außen getragen wird. Zuverlässige Dauermandate will niemand verlieren. Der Rest wird über die Stundenzahl geregelt. Kosmetik ist eben angesagt.

### Nachwuchs – Steter Wettbewerb mit veränderten Spielern

Kein neues Thema. Eher ein Dauerthema. Die Kanzleiwelt hat Konkurrenz durch Industrie und Unternehmen bekommen. Vor dem Hintergrund „Work-Life-Balance“ entscheiden sich immer mehr qualifizierte Hochschulabgänger für den Weg in die Rechtsabteilungen der Unternehmen. Zwar sind die Verdienstaussichten nicht vergleichbar mit den Kanzleien, aber die Aussicht auf überschaubare Arbeitszeiten und Raum für ein Familienleben zählen genauso hoch. Der Pool aus qualifizierten

Quereinsteiger und die Sorge um den Business Case

Der Aufstieg von der kleinen Boutique in die große Kanzleiwelt zeigt Stolpersteine.

Nachwuchs, woher nehmen?

Die kleinen Kanzleien geraten ins Hintertreffen.

# Der aktuelle Markt für Juristen/Kanzleien

in ausgewählten Fachbereichen Klaus Christians

Hochschulabgängern, aus dem sich die großen Kanzleien bedienen, wird dadurch kleiner.

Große und mittlere Kanzleien bemühen sich seit langem intensiv um entsprechenden Nachwuchs. Es wird versucht frühzeitig die Studierenden an die Kanzlei zu binden, durch Praktika, Seminare, Nebentätigkeiten etc.. Ziel ist die passenden Persönlichkeiten früh zu erkennen und sie für die Kanzlei zu motivieren. Im Vorteil sind all jene Kanzleien, die ein wohl organisiertes und strukturiertes Personalmarketing einerseits und eine gut organisierte Personalentwicklung andererseits aufweisen, bis hin zu eigenen Seminarprogrammen.

Kleine Kanzleien dagegen haben es derzeit schwer geeigneten Nachwuchs zu finden. Es fehlt ihnen an Ressourcen sich mit dem Nachwuchs zu befassen. Wenn der Partner für die eigene Rekrutierung und Ausbildung zuständig ist, findet er in der Regel nicht ausreichend Zeit sich mit der übernächsten Generation zu befassen. Die Workload am Schreibtisch steht dazwischen.

Fazit: Die kleinen Kanzleien geraten ins Hintertreffen und tun sich aktuell sehr schwer geeigneten Nachwuchs mit guten Qualifikationen zu finden.

## Nachwuchs – Heldenklau im eigenen Stall

Der Kampf um gute junge Kollegen wird längst nicht mehr nur zwischen den Kanzleien und den Unternehmen geführt. Manch ein Kollege findet es einfacher intern bei anderen Partnerkollegen oder gar Fachbereichen sich umzutun und zu „wildern“. Man kennt sich schließlich. Kann die Qualität der Arbeit einschätzen und das Zwischenmenschliche passt auch. Offiziell zählt die gesamte Kanzlei, inoffiziell das eigene Team und damit die Performance und das betriebswirtschaftliche Ergebnis.

Selbstbedienung  
im eigenen Haus

Die Lösung ist so nah.

# Der aktuelle Markt für Juristen/Kanzleien

in ausgewählten Fachbereichen Klaus Christians

Der Nachwuchs findet die Situation meist sehr komfortabel, wird umworben. Es stärkt sein Ego. Leider beginnt damit bei manchen jungen Kollegen auch die Selbstüberschätzung und der Grundstein für Fehlentwicklungen wird gelegt.

Der eigene Blick gilt schließlich dem eigenen Weiterkommen!

Generations-  
wechsel

Die Kultur verändert  
sich.