

März | April | 2014

# JUVE

MAGAZIN FÜR WIRTSCHAFTSJURISTEN IN ÖSTERREICH

## AUSBILDUNG UND KARRIERE

- Gehalt und Leistungen für Konzipienten
- Richtig bewerben

SPEZIAL

WERBUNG

BEWERBUNG

BE

**JUVE RANKING:**

Bank- und Finanzrecht  
Kapitalmarktrecht

**AKADEMISCHES ANSINNEN**

Viele Kanzleien betreiben eigene „Akademien“ und „Universitäten“ – mit großen Unterschieden im Detail

*Ausbildungshöhepunkte ausgewählter Kanzleien*

<b>Baker &amp; McKenzie Diwok Hermann Petsche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zweitägige Take-off Veranstaltung in Frankfurt am Main</li> <li>Inhouse University, u.a. Persönlichkeitsentwicklung, Konfliktmanagement, Beauty Contests, Rhetorik, Führungstraining. Hard Skills: z.B. Bilanzanalyse</li> <li>innerhalb der ersten zwölf Monate lernen Konzipienten und Associates aus den europäischen Baker-Büros einander und die Strategie der Kanzlei kennen</li> <li>Teilnahme an deutsch-österreichischen Praxisgruppentreffen</li> </ul>
<b>CHSH Cerha Hempel Spiegefeld Hlawati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CHSH-Academy juristische, wirtschaftliche, persönlichkeitsbildende Themen wie Bilanzlesen, Zeit- und Stressmanagement, Negotiation Techniques, Rechtsenglisch</li> <li>Mentoringprogramm zur Erleichterung des Kanzleieinstiegs</li> </ul>
<b>CMS Reich-Rohrwig Hainz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CMS Academy: 1-2 Fachthemen pro Monat, plus anwaltliche Skills, z.B. Rhetorik, Self Management, Legal Writing. Daneben gemeinsame Fach- und Soft-Skills-Trainings aller internationalen CMS-Associates</li> <li>Fachgruppenspezifischer Austausch, in CMS-weiten Practise Areas sowie in Praxisgruppen-Treffen innerhalb CMS RRH (Österreich und CEE)</li> </ul>
<b>DLA Piper Weiss-Tessbach</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>internationales Trainingsprogramm: Seminare außerhalb von Österreich zum Kennenlernen</li> <li>Veranstaltungen einzelner Praxisgruppen</li> </ul>
<b>Dorda Brugger Jordis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DBJ Akademie: Vorträge zu und zusammenfassende Darstellungen von wesentlichen Rechtsgebieten</li> <li>Englischkurse</li> <li>Incentive-Veranstaltungen, insbesondere im Bereich der Soft Skills</li> </ul>
<b>Fellner Wratzfeld &amp; Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Know-how-Lunch mit internen und externen Experten zwei Mal pro Monat</li> </ul>
<b>Freshfields Bruckhaus Deringer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Smart Balance: Mitarbeiterförderungsprogramm zum Kompetenzaufbau rund um Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Technical and Personal Skills: u.a. Client Relationship, People and Team, Project Management</li> <li>nationales und internationales Weiterbildungsangebot zur gezielten juristischen und nicht-juristischen Förderung von Associates</li> </ul>
<b>KWR Karasek Wietrzyk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>einmal wöchentlich gemeinsames Mittagessen mit allen Juristen zur Besprechung aktueller juristischer Fragen oder Fälle</li> <li>Förderung der Konzipienten bei Publikationen und Pressearbeit</li> <li>Vorträge zu juristischen Themen bei öffentlichen Kanzleiseminaren</li> <li>KWR Ausbildungsanwalt zur Betreuung während der gesamten Ausbildungszeit</li> </ul>
<b>Konrad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanzierung von Sprachkursen</li> <li>interne Coachings zu Geschäftsentwicklung, Social Skills, Advocacy</li> </ul>
<b>Kunz Schima Wallentin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KSW-Academy regelmäßig interne Fortbildungsveranstaltungen für Konzipienten und Junior-Partner</li> </ul>
<b>Schönherr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schönherr Academy: Holistisches „Lawyering“-Konzept mit bezahlten Pflichtseminaren und fachspezifischen Ausbildungstreffen</li> </ul>
<b>Taylor Wessing enwc</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associate Academies: fach- und nicht-fachspezifische Inhalte, z.B. Deal Management, Verhandlungstraining</li> <li>Academies regional (etwa zusammen mit Deutschland) oder auch international (z.B. in London)</li> </ul>
<b>Willheim Müller</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WM Law Academy: gezielte Vorbereitung auf die Anwaltsprüfung sowie Schulung advokatorischer Skills und technischer Tools für das Anwaltsdasein</li> <li>kontinuierliche Betreuung durch Mentoren</li> </ul>

Quelle: Selbstdarstellung der Kanzleien

gelt werden, die nur formal alle Anfänger sind. Etwa wenn ein frischer Juridicum-Absolvent einem Dr. ius mit Gerichtsjahr gegenübersteht. Mit den variablen Gehalts-schemata versuchen die Kanzleien, die Gehälter ihrer Rechtsanwaltsanwärter an deren Qualifikation oder an die Ertragskraft des Rechtsgebiets anzupassen, in dem sie beginnen.

„Das konkrete Einstiegsgehalt für einen First-Year-Associate hängt einerseits von der Vorqualifikation ab, also von Studienerfolg, Sprachen oder einschlägiger beziehungsweise anderer Berufserfahrung“, so der Managing-Partner von Schönherr, Dr. Christoph Lindinger. „Andererseits und vor allem ist aber die Bewertung im Rahmen eines oder mehrerer intensiver Bewerbungsgespräche wichtig. Wir sind davon überzeugt, dass die Papierform zwar einen guten Anhaltspunkt bietet, aber wirklich entscheidend sind der persönliche Eindruck, das Auftreten und bei späteren Karriereschritten natürlich auch die Frage, wie sich die Kollegin oder der Kollege bewährt.“

Nicht zuletzt muss die Gehaltseinstufung auch für die anderen Konzipienten verständlich und nachvollziehbar sein – kein leichtes Unterfangen, je stärker subjektiv die Sicht geprägt ist.

Doch auch Kanzleien wie Binder Grösswang, deren Konzipientengehälter geringere Unterschiede aufweisen, gelangen zu verschiedenen Gruppierungen. „Wir haben eine Bandbreite pro Berufsjahr, in die jeder eingestuft wird. Ein Kandidat mit gutem Studienerfolg und einem guten LL.M.-Programm an einer englischsprachigen Universität wird in der Regel ganz oben eingestuft“, erklärt Andreas Hable die Gepflogenheiten seiner Kanzlei. Ausreißer gebe es aber keine: „Das würde unser Gefüge sprengen und auch Diskussionen innerhalb der Mannschaft auslösen.“

Wenn akuter Bedarf besteht oder ein Bewerber sich sehr gut ins Team einfügt, „finden die Kanzleien allerdings oft Wege und Mittel, das Bruttogehalt nach oben zu schrauben“, so ein Marktkenner. Hier werde dann mit zum Teil versteckten Boni gearbeitet. Ganz offen zahlen nur 7 der 30 von JUVE im Rahmen der Umfrage befragten Kanzleien solche Zusatzprämien.

Mit dem Gehalt alleine lassen sich die wirklichen Talente ohnehin nicht mehr angeln. Immer noch fischen die Topkanzleien in einem kleinen Teich an vielversprechenden Jungjuristen. Zahlreiche Absolventen der Rechtswissenschaften entscheiden sich gegen den Weg als Wirtschaftsanwalt. Die heutige Generation um die 30 sei eben einfach nicht mehr so karrierefokussiert wie ihre Vorgänger, sagt auch Recruitingspezialistin Susanne Hochwarter – oder weniger leidenschaftlich.

**Ausbildungsprogramme hoch im Kurs.** Wenn aber finanzielle Anreize nicht mehr ausreichen, müssen die Kanzleien auf der Karriereleiter aufrüsten. Eigene hausinterne Ausbildungsprogramme werden angeboten (→ *Akademisches Ansinnen*), es winken Aufenthalte an den ausländischen Standorten oder bei befreundeten Kanzleien

**SAHNEHÄUBCHEN**

Auslandsaufenthalt? Intensive Prüfungsvorbereitung? Zusatzleistungen, auf die Bewerber achten sollten.

Viele Kanzleien\* ermöglichen ihren Konzipienten, einige Zeit in kanzleieigenen Büros oder Standorten befreundeter Kanzleien im Ausland zu verbringen. Doch auch hier sind die Unterschiede beträchtlich.

**Baker & McKenzie Diwok Hermann Petsche**  
Im Rahmen einer Mandatsbeziehung für kurze Zeit in einem ausländischen Büro möglich.

**Binder Grösswang**  
Auslandsaufenthalt als Postgraduate-Studium oder Secondment möglich.

**CMS Reich-Rohrwig Hainz**  
Auslandsaufenthalt möglich je nachdem, ob es den einzelnen Konzipienten fachlich weiterbringt. Häufige Ziele: London, Brüssel, Hamburg.

**Dorda Brugger Jordis**  
Auslandsstation üblicherweise gegen Ende der Ausbildungszeit vor der Eintragung als Anwalt, insbesondere dann, wenn die Übernahme erfolgen soll.

**DLA Piper Weiss-Tessbach**  
Secondments in eines der weltweiten DLA Piper-Büros oder Entsendungen zu international tätigen Mandanten möglich.

**Freshfields Bruckhaus Deringer**  
Um den Zeitpunkt der Eintragung Secondments von drei bis sechs Monaten an einen anderen Standort

weltweit oder bei einem Mandanten möglich. Voraussetzung ist der entsprechende Bedarf.

**Kunz Schima Wallentin**  
Auslandsaufenthalte in Partnerkanzleien des weltweiten ius laboris-Arbeitsrechtsnetzwerks möglich, dessen Mitglied KSW ist.

**Haslinger Nagole & Partner**  
Entsendungen zu befreundeten internationalen Kanzleien möglich.

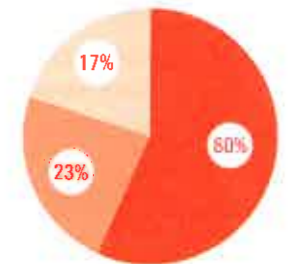
**Schönherr**  
Secondments im Schönherr-Netzwerk oder bei befreundeten Kanzleien, z.B. in London, möglich.

**Taylor Wessing enwc**  
Im Rahmen des Taylor Wessing-Secondmentprogramms kurzfristige Entsendungen (zwei bis vier Wochen) und längerfristige Aufenthalte möglich.

**Willheim Müller**  
Secondments im Rahmen der Zusammenarbeit mit internationalen Kanzleien wie Clifford Chance, White & Case oder Jones Day möglich.

\*Auswahl

Die bezahlte Freistellung zur Vorbereitung auf die Anwaltsprüfung ist nützlich. Dabei reicht die Spanne, die Kanzleien ihren Konzipienten gewähren, von 15 Tagen bis zu 6 Wochen.



● bezahlte Freistellung  
● keine gesonderte Freistellung  
● keine Angabe

An der Umfrage nahmen 30 Kanzleien teil.

(→ *Sahnehäubchen*). So kann beispielsweise Freshfields als internationale Spitzenkanzlei in puncto Förderung aus dem Vollen schöpfen – auch auf internationaler Ebene. Rund um die Eintragung als Rechtsanwalt arbeiten Konzipienten bei Bedarf in sogenannten Secondments drei bis sechs Monate an einem Standort weltweit oder bei einem Mandanten mit. Neben der Hilfe bei Karriereplänen bietet Freshfields auch Unterstützung und Netzwerke für einzelne Gruppen innerhalb der internationalen Kanzleiwelt an, etwa für lesbische, schwule und bisexuelle sowie transgender Anwältinnen. Taylor Wessing enwc schickt ihre Associates von Wien aus zu den internationalen Kanzleistandorten und achtet auf nicht-fachspezifische Inhalte wie Verhandlungstraining. Soft Skills werden auch bei Dorda Brugger Jordis vermittelt.

Doch auch mittelgroße Kanzleien haben ihre interne Ausbildung verbessert: Bei Kunz Schima Wallentin können die Konzipienten an externen, von der Kanzlei bezahlten Fortbildungen teilnehmen. Und bei KWR Karasek Wietrzyk nehmen wöchentlich alle Juristen am selben Mittagstisch zum kanzleiinternen Austausch Platz.

Diese Liste ist längst nicht vollständig. Sie zeigt aber, dass „systematisch investiert wird“, wie Binder Grösswang-Partner Andreas Hable sagt. Auch seine Kanzlei bietet ein umfangreiches Ausbildungsprogramm. Das Bild des Rechtsanwaltsanwärters hat sich vom augenberingten unermüdeten Arbeiter zur Zukunftsinvestition der Kanzleien gewandelt.

Doch jede Maßnahme ist nur so gut wie ihre tatsächliche Umsetzung. Immer wieder werden beim Be-

werbungsgespräch große Töne gespuckt, meint ein Branchenkenner. Versprechungen, welche die Kanzleien dann im Alltag nicht hielten, beziehungsweise Förderungen, die untergehen, kämen vor. Als Absicherung können Konzipienten im Vorfeld der Kanzleiauswahl aufmerksam den „Branchenfunk“ hören. Gute Ausbilder sind in den rechtswissenschaftlichen Kreisen des überschaubaren österreichischen Marktes bekannt.

Und ein Choleriker als Chef? Auch das spricht sich sofort unter den Konzipienten herum. Vorsicht ist zudem bei manch beeindruckendem Bruttojahresgehalt geboten. Es könnte bei genauerer Betrachtung deutlich schrumpfen, da nicht immer klar ist, welche finanziellen Pflichten die Kanzlei übernimmt: Kümmerst sie sich beispielsweise um den Kammerbeitrag der Konzipienten? Zahlt sie in die Pensionskasse ein? Gewährt die Kanzlei bezahlten Sonderurlaub vor der Rechtsanwaltsprüfung?

Insgesamt geht es aber in der Juristerei längst nicht nur um die nackten Zahlen. Die Konzipienten entscheiden eher nach angebotenen Fachbereich, der Möglichkeit, sich in mehreren Gebieten zu spezialisieren, nach Kanzleiklima und nach dem Team. Und mitunter nach Karriereziel.

Freshfields-Konzipientin Katharina Kubik jedenfalls erhofft sich von ihrer Erfahrung bei der Großkanzlei ein Qualitätsmerkmal im Lebenslauf. „Ich erwarte mir von meiner Erfahrung in dieser Kanzlei, dass sie mich ein bisschen pusht“, sagt sie, „sollte es mich irgendwann woanders hin verschlagen.“