

Karriere in der Krise

Betriebswirtschaftliches Verständnis und Soft Skills werden für Juristinnen und Juristen immer wichtiger. Die „Top-Talente“ sind weiterhin schwer umkämpft. Das jus-alumni Magazin hat sich für Sie unter HR-Verantwortlichen umgehört.

Was brachte uns die Wirtschaftskrise? In Großbritannien, Deutschland und den USA bauten viele große Anwaltskanzleien massiv Personal ab. Plötzlich standen in den großen Wirtschaftszentren Hunderte Juristinnen und Juristen auf der Straße, die zuvor noch hoch dotierte Jobs hatten. Die Rede ist von einer jährlichen Personalreduktion in der Höhe von mindestens zehn Prozent.

Zurück aus New York von einer der regelmäßig stattfindenden Job Fairs, hat Mag. Georg Schlotter von Wolf Theiss Rechtsanwälte einen guten Einblick in den aktuellen US-Jobmarkt: „Erstmals gibt es das Phänomen ‚Arbeitslosigkeit‘ auch für Absolventen der amerikanischen Top-Unis wie Harvard. Ganze Jahrgänge werden auf das Folgejahr ‚verrösetet‘, die Universitäten richten Arbeitslosen-Fonds ein“, so Schlotter. „Ausländern ist es momentan nahezu unmöglich, einen Platz in einer New Yorker Kanzlei zu bekommen. In der Krise zählen Netzwerke mehr denn je, lokal verankerte Bewerber bekommen den Vorzug. Dieser Trend ist auch in Wien zu beobachten“, führt er weiter aus.

In zentral- und osteuropäischen Ländern, allen voran Ungarn, Rumänien oder die Ukraine, schlug die Krise wesentlich stärker ein. Auch hier mussten Anwaltskanzleien massiven Personalabbau vornehmen. Auch österreichische Anwaltskanzleien, die dort Büros unterhalten, waren zu Kostenmaßnahmen gezwungen. Sie konnten den Mitarbeiterstand, den sie in den Boomjahren 2006 bis Anfang 2008 aufgebaut hatten, nicht weiter auslasten.

Dieses Phänomen gab es in Österreich ganz generell nicht. Die Krise kam in Österreich erst im zweiten Halbjahr 2008 sichtbar an und brachte einen hohen juristischen Beratungsbedarf hervor. Die Top-Anwaltskanzleien hielten Personal, so der Tenor. Es gab – so scheint es – wenig Veränderung zur Situation vor der Krise. Der Aufschwung wird noch mehrere Jahre in Anspruch nehmen.

Die gute Nachricht: gleichbleibende Nachfrage bei Großkanzleien

Dr. Andreas Hable, LL.M., Partner bei Binder Grösswang Rechtsanwälte: „Wir bei Binder-Grösswang haben keine eigenen Büros im Ausland, daher waren wir von den schwierigen Entwicklungen im Ausland völlig frei. Für das Jahr 2010 erwarten wir einen leichten Aufschwung in für uns wichtigen Märkten.“

Im vergangenen Jahr beobachtete Andreas Hable bedeutende Bewegungen am österreichischen Markt: „Deutliche Rückgänge waren im Transaktionsgeschäft zu verzeichnen. Gleichzeitig gab es eine wesentlich stärkere Nachfrage bei streitrelevanten Themen und in den Bereichen Arbeitsrecht, Insolvenzrecht, Restrukturierungen und Sanierungsarbeit für Mandanten, die Teile ihrer Unternehmen neu geordnet oder stillgelegt haben.“

Unternehmen waren vor völlig neue Aufgaben gestellt, die sie möglicherweise zuvor noch nie hatten und daher teils verunsichert. Sie mussten sehr oft auf juristische Beratung zugreifen. „In Österreich waren die Anwaltskanzleien daher in der Regel gut beschäftigt“, meint Andreas Hable. „2009 wurden bereits wieder neue Formen der Finanzierung getätigt, mit einem sehr starken Trend zu Anleihenemissionen. Auf der anderen Seite gab es viele Schnäppchenjäger, die strategisch wichtige Unternehmen wegen der gesunkenen Aktienkurse günstig kaufen konnten. Auch Investoren, zum Großteil aus dem Mittleren und Fernen Osten, erwarben Anteile an europäischen oder nordamerikanischen Unternehmen und mussten juristisch betreut werden“, ergänzt Hable.

Work-Life-Balance gefragt

Binder Grösswang Rechtsanwälte verzeichnete 2008 eine sehr starke personelle Expansionskurve. Diese flachte 2009 zwar etwas ab, die Kanzlei erreichte Ende 2009 dennoch den historisch höchsten Personalstand.

Die meisten Neueinstellungen verzeichnete die Kanzlei in den Bereichen Dispute Resolution, Arbeitsrecht und öffentliches Wirtschaftsrecht. Derzeit wird in den zentralen Bereichen M&A, Corporate und Finance, gesucht. Der gesamte Rekrutierungsbedarf

für 2010 liegt bei etwa 15 Juristinnen oder Juristen. Die Kanzlei arbeitet mit selbst entwickelten Recruiting Tools. Menschen, die den Beruf bedingungslos über alle anderen Werte im Leben stellen, zählen nicht zwangsläufig zu den Favoriten, denn Work-Life-Balance ist bei Binder Grösswang ein wichtiges Stichwort. „Grundsätzlich lernt man das fachspezifische Geschäft bei uns. Allerdings muss eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vom ersten Tag weg gut auf Englisch arbeiten können“, verrät Andreas Hable.



Dr. Andreas Hable, LL.M. (Wien), Partner bei Binder Grösswang Rechtsanwälte

Nischenbereiche bieten Wachstum

„Das Geschäft der Kanzleien ist zwar nicht in allen Bereichen dasselbe wie vorher, aber durch Flexibilität im Dienstleistungsbereich ist noch immer Vollbeschäftigung an der Tagesordnung. Mittlerweile haben sich Nischenbereiche aufgetan, die Wachstum bieten, wie Insolvenzrecht, Arbeitsrecht, etc.“, meint Dr. Karin Medved, Head of Human Resources bei Schönherr Rechtsanwälte.

Bisher auch nicht negativ aufgenommen, sondern eher willkommen geheißen in der „Stunden überhitzten“ Rechtsbranche ist eine klare Tempoveränderung, was sich in einer phasenweise geringeren Arbeitsbelastung ausdrückt. „Die gewonnene Zeit wird jedoch gut genutzt und in Weiterbildung investiert“, so Medved.

Das langsamere Tempo drückt sich auch in einer Verlangsamung der möglichen Karriere-schritte aus, und das ist die andere Seite der Medaille. „Der Weg zur Partnerschaft ist in Zeiten mit einer deutlichen Wachstumsverlangsamung der Branche sicher schwieriger geworden. Der Karriereprozess ist insgesamt selektiver geworden“, beschreibt Karin Medved die Situation. Kompromisskandidatinnen und -kandidaten, die in Zeiten massiver Expansion dennoch mit Freude aufgenommen wurden, kommen auf der Karriereleiter nicht mehr so schnell voran. Jetzt setzen sich die wirklich guten Juristinnen und Juristen durch. Insbesondere die krisenbedingt rechtlich noch anspruchsvoller gewordene

Tätigkeit bei gleichzeitiger Reduktion von „standardisierten“ Aufgaben, gibt „Vollblutjuristen“ die Chance, sich mehr denn je zu beweisen und damit in ihrer Karriere voranzukommen.



Dr. Karin Medved,
Head of Human Resources bei Schönherr Rechtsanwälte

Unternehmerisches Denken wichtig

Nach Einschätzung von Mag. Susanne Hochwarter, Gründerin und Geschäftsführerin der Personalberatung Lawyers & More, sind engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer gefragt. In Zeiten der Krise mehr denn je, da bei jeder Neueinstellung noch mehr der „Kosten-Nutzen-Effekt“ berücksichtigt wird. Dies trifft auch auf Juristinnen und Juristen zu. Alle Arbeitgeber, ob Anwaltskanzlei oder Industrieunternehmen, evaluieren genau, welchen Benefit jede zusätzlich aufgenommene Arbeitskraft bringt. „In den Anwaltskanzleien werden junge Anwältinnen und Anwälte nicht mehr ausschließlich an ihrer fachlichen Expertise gemessen, sondern immer mehr an ihrem Akquisitionspotenzial“, meint Susanne Hochwarter. Auch unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliches Know-How werden für Juristinnen und Juristen immer wichtiger: „Anwälte und Inhouse-Counsels müssen die Umsetzbarkeit ihrer Beratung gewährleisten, nur so ist ihre Tätigkeit für Mandanten oder Vorgesetzte unverzichtbar.“

„Wir sind daher ständig auf der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten, die diesen veränderten Marktansprüchen gerecht werden. Das Angebot an offenen Juristenpositionen ist insgesamt stabil bis leicht steigend, krisenbedingte Einbrüche können wir in keinem von uns betreuten Segment feststellen. Einzig die Nachfrage bestimmter fachlicher Ausrichtungen hat sich deutlich verlagert, Prozessführung, Wirtschaftsstrafrecht, Insolvenz- und Arbeitsrecht sowie einige spezielle Gebiete des öffentlichen Rechts boomen“, erläutert Hochwarter.



Mag. Susanne Hochwarter,
Geschäftsführerin Lawyers & More Executive Search & Consulting

Projektmanagement-Skills begehrt

Dr. Georg Zellhofer, Partner bei Schramm Öhler Rechtsanwälte, kann sich über einen beständigen Aufwärtstrend freuen: „Unsere Schwerpunkte öffentliches Wirtschaftsrecht und Vergaberecht haben sich als besonders krisenfest erwiesen. Wir blicken auf 2009 als unser bisher erfolgreichstes Jahr zurück und gehen davon aus, dass wir unser organisches Wachstum in den kommenden Jahren fortsetzen können.“

Bei Schramm Öhler Rechtsanwälte hat sich das Bewerberprofil auch durch die Krise nicht geändert. „Wir legen weiterhin viel Wert auf gute Zivilrechtskenntnisse und betriebswirtschaftliches Verständnis, weil ein wesentlicher Teil der Arbeit in der Konzeption und Verhandlung von Verträgen liegt. Selbstständigkeit und Eigeninitiative sind gerade bei der Begleitung und Steuerung von Großprojekten unverzichtbar. LL.M. oder Auslandsaufenthalt sind als Horizonterweiterung sinnvoll, aber bei uns kein Muss, da wir stark in Österreich tätig sind“, so Georg Zellhofer. „Die Projekte unserer Kanzlei bieten ein abwechslungsreiches Betätigungsfeld, sei es die Beschaffung von Hochgeschwindigkeitszügen oder die Errichtung von Fachhochschulen und Universitäten bis hin zum Bau und der Finanzierung von Autobahnen und Bahnhöfen“, beschreibt Georg Zellhofer ein mannigfaltiges Gebiet.



Dr. Georg Zellhofer,
Partner bei Schramm Öhler Rechtsanwälte

Rechtsanwaltsberuf krisensicher

Dr. Stephan Polster, M.A., ist Recruitmentpartner bei Dorda Brugger Jordis Rechtsanwälte. „Der Anwaltsberuf ist krisensicher. Vor allem in großen Anwaltskanzleien funktioniert die Risikosteuerung gut, weil wir Unternehmen in einem breiten Spektrum wirtschaftsrechtlicher Fragen beraten. In der aktuellen Wirtschaftslage haben sich lediglich die Schwerpunkte der Beratungstätigkeit verlagert. Unsere Kanzlei konnte ihren Mitarbeiterstand sogar leicht ausbauen“, so Stephan Polster.

„Um unsere Mitarbeiter optimal einzusetzen, haben wir ein System der halboffenen Teamstruktur. Konzipienten sind zwar einem bestimmten Team zugeteilt, arbeiten aber bei Bedarf auch in anderen Teams mit. Sie

bekommen so nicht nur eine fundierte Ausbildung, sondern lernen auch, flexibel und schnell auf neue Situationen zu reagieren. Alles Voraussetzungen, um auch in einer Krise zu bestehen. Ein guter Rechtsanwalt richtet sich immer nach den Anforderungen des Marktes“, sagt Stephan Polster.

Talent ist immer gefragt

Was ist notwendig, um auch in einer Wirtschaftskrise seinen persönlichen Erfolg voranzutreiben? „Eine fundierte Ausbildung, Einsatzbereitschaft, Flexibilität, Neugier und Talent. Talent ist immer gefragt – nicht nur in der Krise“, meint Stephan Polster.



Dr. Stephan Polster,
M.A., Recruitment-Partner bei Dorda Brugger Jordis Rechtsanwälte

Vertrauen und Job-Sicherheit

Mag. Georg Schlotter, Head of Human Resources der international agierenden Sozietät Wolf Theiss Rechtsanwälte, erkennt in Österreich einige allgemeine Trends. So sinkt die Wechselbereitschaft der Bewerberinnen und Bewerber. Job-Sicherheit spielt vermehrt eine Rolle, daher wird „Vertrauen“ zum Thema. Die „Top-Talente“ sind weiterhin schwer umkämpft.

Der Wirtschaftsraum SEE/CEE zählt für Georg Schlotter global zu den wenigen Wachstumsmärkten im Jahr 2010: „Durch unsere Positionierung als führende Rechtsanwaltskanzlei in der Region bleibt Recruiting eines der Top-Themen im HR-Bereich für 2010. Nach zweistelligen Wachstumsraten über die letzten 15 Jahre haben wir 2009 das sicherlich verlangsamte Wachstum genutzt, um Juristinnen und Juristen in den Bereichen Leadership und Customer Relationship Management zu entwickeln. Dies geschah in gemeinsamen Trainings für alle Büros in der Region, damit wir auch den interkulturellen Aspekt unserer täglichen Arbeit fördern. Eine deutliche Mehrheit unserer Causen ist international – d.h. es werden mindestens 2 der insgesamt 12 Büros in der Region eingebunden.“

Auch bei Wolf Theiss ist die Anforderung an erfolgreiche Juristinnen und Juristen, nicht nur exzellente juristische Arbeit zu erbringen, sondern auch die betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Mandanten zu verstehen und so entsprechend darauf reagieren

zu können. Georg Schlotters Top-Themen für 2010: Interne und externe Transparenz über die vielfältigen Karrierewege bei Wolf Theiss schaffen und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere ermöglichen.



Mag. Georg Schlottner, Head of Human Resources bei Wolf Theiss Rechtsanwälte

Branche Wirtschaftstreuhand als Karriereoption

PwC Österreich ist auf Wachstumskurs und daher laufend auf der Suche nach Absolventinnen und Absolventen für die Bereiche Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Unternehmensberatung. Dazu meint Andrea Trutschnig, Human Capital Manager bei PricewaterhouseCoopers: „Wir rekrutieren bereits jetzt Berufsanwärter und -anwärterinnen für Fixeinstellungen ab Herbst 2010

und das Jahr 2011. Auch Praktikumsplätze sind möglich, um auch nur mal in das Berufsbild Wirtschaftstreuhand hineinzuschnuppern.“

„Gerade die jüngsten konjunkturellen Entwicklungen haben den Beruf des Wirtschaftstreuhanders immer wieder in den Mittelpunkt gestellt. Als stabile Karriereoption im Finanz- und Beratungssektor bietet er vor allem auch Juristinnen und Juristen spannende Möglichkeiten“, ist Andrea Trutschnig überzeugt.

Eine Spezialisierung während des Jusstudiums in den Bereichen Steuerrecht, Gesellschaftsrecht, Finanzrecht oder Unternehmensrecht ist für den Einstieg bei PwC auf jeden Fall von Nutzen. „Jusabsolventinnen und -absolventen, die glauben, bei Eintritt in unsere Branche einen fachlichen Nachteil gegenüber Betriebswirtinnen oder Betriebswirten zu haben, sollten keine Scheu zeigen und sich trotzdem bei uns bewerben. Unser

individuell abgestimmtes Weiterbildungsprogramm unterstützt Juristinnen und Juristen, rasch fachlich an Absolventinnen und Absolventen der WU anzuschließen“, so Trutschnig.

Neben der fachlichen Eignung kommt es auch bei PwC vor allem auf die persönlichen Kompetenzen an. Es zählt das Gesamtbild, und dazu gehören neben den Studieninhalten auch die Haltung, die Persönlichkeit, berufliche Erfahrungen, sprachliche und technische Fähigkeiten, sowie das außeruniversitäre Engagement. „Wir machen keinen Unterschied zwischen Absolventinnen und Absolventen von WU, Uni Wien oder FH“, erläutert Trutschnig.



Andrea Trutschnig, Human Capital Manager bei PwC Pricewaterhouse Coopers Österreich