

# Ausbildung >

Zu den attraktivsten Arbeitgebern für Juristen zählen seit Jahren die Spitzenkanzleien Freshfields Bruckhaus Deringer und Schönherr (*JUVE Top 20 Arbeitgeber*, Seite 24). Diese beiden sind es auch, die die Liste der meistgenannten Wunscharbeitgeber von Bewerbern und Konzipienten anführen. Danach reihen sich neben anderen internationalen Großkanzleien wie Wolf Theiss und Baker & McKenzie Diwok Hermann Petsche auch namhafte Unternehmen wie Red Bull oder die OMV (*Die 20 meistgenannten Wunscharbeitgeber*, Seite 11).

Allerdings sind Unternehmen bei der Ausbildung von Rechtsanwälten weitgehend außen vor. Sie verlassen sich darauf, dass die Konzipienten in den Kanzleien ausgebildet werden, was auch funktioniert. Denn zwar verlieren die Kanzleien dadurch oft wertvolle Mitarbeiter, doch der Ausbildungspakt hat auch zwei positive Effekte: Erstens können die meisten Kanzleien ohnehin nicht allen Konzipi-

enten eine zufriedenstellende Perspektive bieten, zweitens knüpfen sie so potenzielle Mandantenkontakte.

**Von allen Seiten beleuchtet.** Die Ausbildung von Rechtsanwälten liegt also zu einem wesentlichen Teil in den Händen von Kanzleien. Daher haben wir die nach unserer Recherche zehn besten Arbeitgeber unter ihnen genauer unter die Lupe genommen (*Top-Arbeitgeber 2019*, ab Seite 25). Die Ergebnisse beruhen auf den JUVE-Umfragen unter Bewerbern und Konzipienten sowie auf Kanzleiangaben und eigener Recherche durch die JUVE-Redaktion (*Methodik*, Seite 80). Bei diesem Ranking haben wir die Arbeitgeber im Ganzen bewertet und mehr Kriterien als nur die Ausbildung im Hinblick auf die Rechtsanwaltsprüfung (RAP) zugrunde gelegt. Betrachtet man ausschließlich die Zufriedenheit der Konzipienten mit der Ausbildung hin zur RAP, ergibt sich ein ganz anderes Bild (*Die besten Lehrerinnen*). Da dies ein wesentliches Kri-

terium für viele Konzipienten ist und die besten fünf dieser Kategorie nicht unter den JUVE Top 10 Arbeitgebern sind, betrachten wir sie hier genauer.

Besonders zufrieden sind die Konzipienten mit ihrer Ausbildung hin zur RAP bei Scherbaum Seebacher, Taylor Wessing und Czernich Haidlen Gast. Ferner gehören auch SCWP Schindhelm und bpv Hügel zu den besten fünf Ausbildern. Um zu ermitteln, was diese Kanzleien anders als andere machen, ist es zunächst nötig, die Standards ein Stück weit festzuhalten. Ein wesentlicher Bestandteil des Weges vom Universitätsabschluss bis zur RAP sind die Kurse der Anwaltsakademie (Awak), die Kosten dafür übernimmt in der Regel die arbeitgebende Kanzlei. Außerdem müssen Konzipienten für die verpflichtenden Seminare für die RAP in den meisten Fällen keinen Urlaub nehmen. Zur Prüfungsvorbereitung gewähren die Kanzleien im Normalfall über den gesetzlichen Urlaub hinaus etwa einen Monat bezahlten Urlaub, einige auch deutlich



mehr: So etwa Taylor Wessing, die ihren Anwärtern acht bis zehn Wochen mehr Zeit zum Lernen einräumt, ohne dass diese dabei auf ihr Gehalt verzichten müssen.

Auch darüber hinaus bietet die Kanzlei ihren Konzipienten einige Vorzüge, die sie zu schätzen wissen. Ein Anwärter bei Taylor Wessing lobt etwa in der JUVE-Konzipientenumfrage neben dem sehr guten Betriebsklima die gute Ausbildung für Jungjuristen und insbesondere die Vorbereitung auf die Anwaltsprüfung. Konkret berichtet einer: „Von Tag 1 wurde ich auf Awak-Seminare aufmerksam gemacht, deren Besuch sehr erwünscht wird.“ Ein anderer freut sich über die „genügend lange Vorbereitungszeit für die Prüfung“. Die internen Weiterbildungsmaßnahmen, die Taylor Wessing sowohl national als auch international anbietet, finden ebenfalls Anklang. Auch über die Kostenübernahme für die Awak-Seminare hinaus zeigt sich die Kanzlei großzügig, so berichtet ein Teilnehmer der JUVE-Konzipientenum-

### Die besten Lehrherren

Bei Scherbaum Seebacher und Taylor Wessing zeigten sich die Rechtsanwaltsanwärter mit ihrer Ausbildung besonders zufrieden.

Kanzlei	Zufriedenheit mit Ausbildung hin zur Rechtsanwaltsprüfung*
Scherbaum Seebacher	4,00
Taylor Wessing	3,90
Czernich Haidlen Gast	3,83
SCWP Schindhelm	3,75
bpv Hügel	3,67
Schönherr	3,60
Wolf Theiss	3,50
KWR Karasek Wietrzyk	3,43
Haslinger Nagele	3,36
CMS Reich-Rohrwig Hainz	3,33
Gramma Schwaighofer Vondrak	3,33
Eisenberger & Herzog	3,30
Herbst Kinsky	3,29
Freshfields Bruckhaus Deringer	3,26
Dorda	3,24
Cerha Hempel	3,20
Binder Grösswang	3,08
DLA Piper Weiss-Tessbach	2,86
Fellner Wratzfeld & Partner	2,86
Schindler	2,40
Niederhuber & Partner	2,00

\*Durchschnittswerte aus der JUVE-Konzipientenumfrage (342 Teilnehmer). Es sind alle Kanzleien berücksichtigt, zu denen mindestens vier Konzipientenbewertungen vorlagen.

1 = ganz und gar nicht zufrieden, 2 = eher nicht zufrieden, 3 = eher zufrieden, 4 = voll und ganz zufrieden



bilder von ihren Konzipienten hervorragend bewertet wurden, in der Gesamtbewertung nicht vorne mitspielen.

Dennoch fällt auf, wie gut die Regionalkanzleien bei ihren Anwärtern im Hinblick auf die Unterstützung bei der Ausbildung hin zur RAP abschneiden.

Die „Bezahlung sämtlicher anfallender Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung“ erwähnen gleich mehrere Umfrageteilnehmer. Zudem schätzen sie die ausgeprägte Feedbackkultur und den persönlichen Kontakt: „Ausbildungsanwälte nehmen sich Zeit zu erklären.“

„umfassende juristische Ausbildung mit Blick über den Tellerrand – an jedem Arbeitstag“. Mehrere Anwärter heben auch die Late Night Briefings hervor: Abendveranstaltungen zu aktuellen rechtlichen Themen für Konzipienten, Rechtsanwälte und Partner. Außerdem gibt es seit 2018 ein „Late Night Briefing Spezial“. Dabei handelt es sich um Workshops externer Experten zu Themen, die für die berufliche Entwicklung beziehungsweise Beratungstätigkeit in einer Wirtschaftskanzlei relevant sind – wie etwa Unternehmensbewertung, Präsentationstechnik/Rhetorik oder dem Umgang mit Journalisten.

In der täglichen Praxis arbeiten die jungen Juristen an Projekten mit, übernehmen die (begleitete) Klientenbetreuung im Rahmen von Besprechungen oder Telefonkonferenzen und nehmen Gerichtsverhandlungen wahr. Inhaltlich begleiten die ausbildenden Partner beziehungsweise Rechtsanwälte die Konzipienten und stehen ihnen bei ihren Aufgaben für Erklärungen zur Verfügung.

Eine Besonderheit bei bpv ist die doppelt qualifizierende Ausbildung im

## Sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung werden bezahlt.

So auch SCWP Schindhelm: „Die Kings in Oberösterreich“, wie sie ein bekannter Wiener Anwalt nennt, haben ihren Konzipienten einiges zu bieten. Der Nachwuchs freut sich über eigene interne Seminare und Workshops sowie Seminare in Zusammenarbeit mit anderen Kanzleien oder Steuerberatern, das Begleiten von universitären Moot Courts und dass Ausbildungsseminare zuzüglich Fahrtkosten von der Kanzlei bezahlt werden.

Als „sehr gute Ausbildungskanzlei“ erhält auch bpv Hügler viel Lob von den eigenen Konzipienten, etwa für die „breiten Ausbildungsmöglichkeiten“, die „Finanzierung der Fortbildungsseminare“, die „Möglichkeit, Gerichtspraxis zu sammeln trotz Ausrichtung als internationale Wirtschaftskanzlei“ und die „umfassende Ausbildung in verschiedenen Praxisgruppen“. Bemerkenswert ist zudem die von einem Teilnehmer erwähnte

Foto: stock.adobe.com