



# PERCONEX STUDIE ZUM JURISTISCHEN BEWERBERMARKT UND ARBEITSUMFELD 2021



# Inhalt

Vorwort	_3
Studien-Insights im Überblick	_4
Über die Studie	_5
Demografische Merkmale:	_5
Geschlecht und aktuelle Beschäftigung	_5
Alter und Berufserfahrung	_6
Noten im Staatsexamen	_7
Gehälter	_8
Weitere Studienergebnisse:	
Wochenarbeitszeit und Wechselwilligkeit	_9
Entscheidungskriterien bei der Arbeitgeberwahl	_10
Arbeitgeberbewertungsportale	_12
Online-Jobportale	_13
Soziale Netzwerke und Kommunikationskanäle	_14
Gestaltung des Bewerbungsprozesses	_15
Akzeptable Reaktionszeit	_16
Aussagen der Teilnehmer zum juristischen Arbeitsumfeld	_17
Zusammenfassung und Ausblick	_22
Über PERCONEX	_23
Impressum	_23





## Andreas Mohr

Geschäftsführer PERCONEX

### Vorwort

Social Media Recruiting gilt weiterhin als das Wundermittel im Wettbewerb gegen den Fachkräftemangel. Definitiv kann man bei Juristen mit einer berufsspezifischen Arbeitslosenquote zwischen 2,0 % und 2,5 % weiterhin von einem Arbeitnehmermarkt sprechen. Umso wichtiger ist es, dass sich Arbeitgeber der Bedürfnisse der Juristen annehmen und die Art und Weise der Kommunikation mit und Ansprache von Bewerbern stets hinterfragen und aktualisieren. Denn Bewerber suchen sich heute ihren passenden Arbeitgeber anhand bestimmter Kriterien selbst aus.

Was bedeutet also die „fortschreitende Digitalisierung“ und der „Wertewandel durch die Generation Y“ für den Bewerbermarkt speziell für Juristen auf Jobsuche? Ist das Ergebnis, dass Kandidaten im eher konservativ geprägten Berufsstand der Juristen auch nur auf klassische juristische Medien zurückgreifen oder sich doch eher in den Mainstream-Kanälen bewegen?

PERCONEX hat im Rahmen einer Kandidatenbefragung rund 1.800 potenzielle Kandidaten aufgefordert, Fragen zu ihrem Bewerberverhalten und zu ihrer aktuellen

Arbeitssituation zu beantworten. 393 potenzielle Bewerber und damit mehr als 20 % haben uns Antworten rund um diese Thematik geliefert. Das Ergebnis wird in der nachfolgenden Studie ausgiebig beleuchtet.

Wir danken allen Teilnehmern für ihren Beitrag.

Die Ergebnisse der Studie legen nahe: Auch in der Juristerei ist ein Umdenken von Arbeitgebern bezugnehmend auf Arbeitsplatzsituationen und Bewerbermanagement erforderlich. Der Wunsch nach Flexibilität, Selbstbestimmung und Identifikation mit dem potenziellen Arbeitgeber war nie so hoch wie heute. Und Arbeitgeberbewertungen spielen eine immer größere Rolle.

Wir wünschen spannende Einblicke und hilfreiche Erkenntnisse!

*In den nachfolgenden Ausführungen wird textlich ausschließlich die männliche Form verwendet. Die textlichen Ausführungen und Ergebnisse gelten jedoch gleichermaßen für Frauen und Männer.*



Der **“typische“ Jurist** aus der Umfrage:

- ist 36 Jahre alt
- hat 7,42 Punkte im ersten und 6,80 Punkte im zweiten Staatsexamen
- arbeitet 43,2 Stunden/Woche
- ist seit ca. 6 Jahren im Beruf
- verdient € 65.000 p.a.

**Work-Life-Balance, attraktive Vergütung sowie Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten** sind die Hauptkriterien bei der Berufswahl.

Mit **77 %** ist **Stepstone** das meistgenutzte Jobportal unter Juristen.

**81 %** schauen sich **Arbeitgeberbewertungen** im Internet an.

**> 75 %** wünschen sich eine **Reaktion** auf ihre Bewerbung innerhalb von maximal **zwei Wochen**.

Privat nutzen **83 % WhatsApp**, **57 % LinkedIn** und **53 % Facebook**.

**27 %** glauben, dass die **Corona-Pandemie** langfristige **Folgen** für ihre Berufssituation haben wird.



## Über die Studie

Trends wie New Work, Social Recruiting oder der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) bei Berufsbildern sind nicht erst seit heute in aller Munde. Haben diese auch Einzug in die Arbeitswelt der Juristen erhalten? 2017 haben wir bei PERCONEX zum ersten Mal die Umfrage unter unseren Kandidaten und Mitarbeitern in Eigenregie durchgeführt und die Ergebnisse in einer Studie zusammengefasst. Drei Jahre später nehmen wir die Themen erneut unter die Lupe. Zudem wollen wir wissen, ob das New Normal aus der Sicht der Befragten anhält. Hierzu haben wir 393 Juristen mit unterschiedlichen Qualifikationen, im Schwerpunkt Volljuristen, aber auch Diplomjuristen, Dipl. Wirtschaftsjuristen, Wirtschaftsjuristen mit LL.B. und LL.M. sowie Juristen mit ausländischen Abschlüssen befragt. Davon sind 51 % Frauen und 47 % Männer, die zu dem Befragungszeitpunkt zu 38 % in Kanzleien, zu 48 % in Rechtsabteilungen von Unternehmen und zu 14 % im Staatsdienst beschäftigt waren.

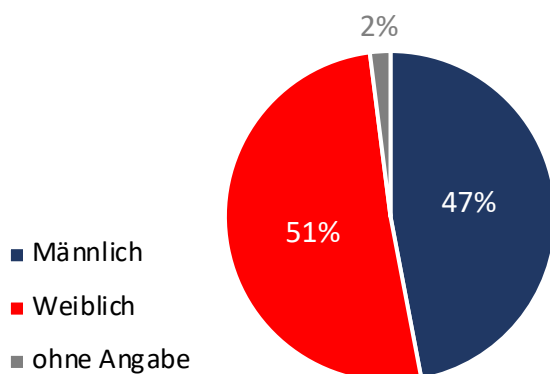
Mit dem Tool LamaPoll wurden anonyme Daten zu Demografie, Entscheidungskriterien bei der Arbeitgeberwahl, privater Nutzung von sozialen Netzwerken und Kommunikationskanälen, Nutzung von Online-Jobportalen gesammelt sowie Zustimmung bzw. Ablehnung zu Aussagen über den juristischen Arbeitsmarkt abgefragt.

## Demografische Merkmale

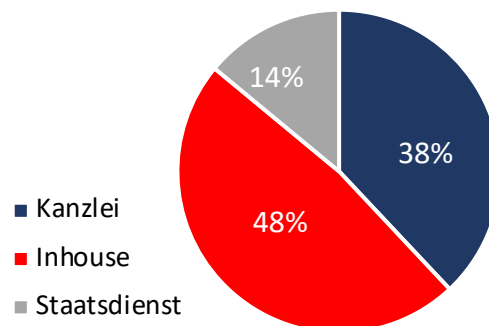
Im Rahmen der Befragung wurden folgende demografische Daten erhoben: Alter, Geschlecht, Anzahl der Jahren an Berufserfahrung und Gehaltsangaben. Bei Volljuristen wurde auch nach Noten in den beiden Staatsexamina gefragt.

Die anonyme Online-Befragung fand im November und Dezember 2020 statt. Das Geschlechterverhältnis der Befragten lag nahezu bei 50:50.

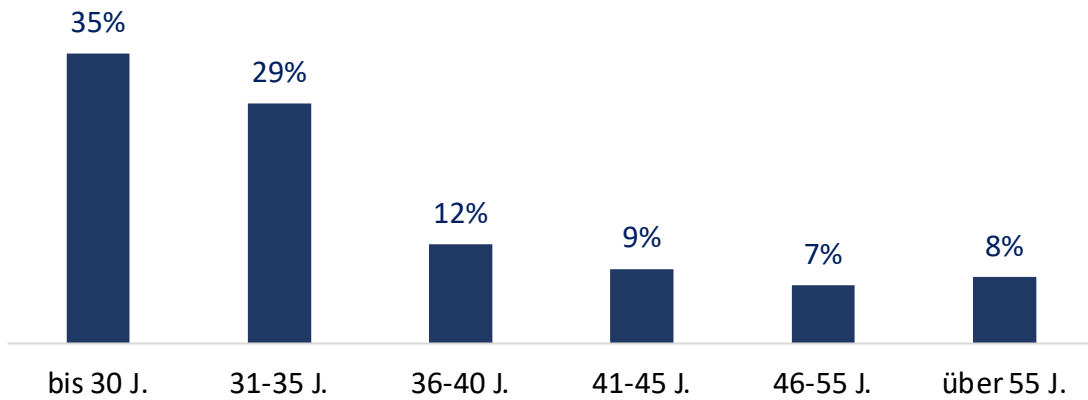
Geschlecht der Teilnehmer



Aktuelle Beschäftigung

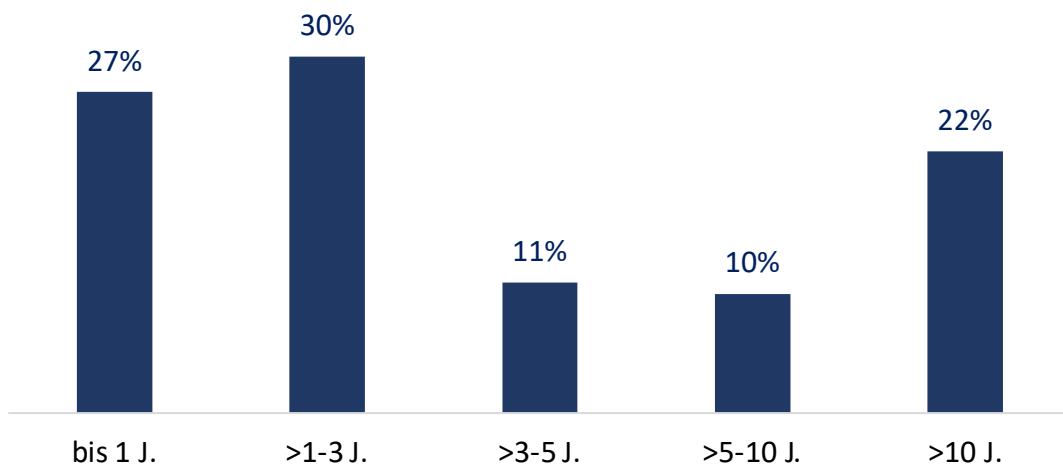


### Alter der Teilnehmer

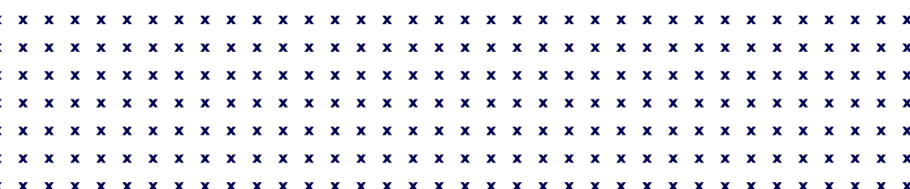


Das Durchschnittsalter (Mittelwert) der Befragten liegt bei 36,0 Jahren.

### Berufserfahrung der Teilnehmer, ohne Referendariat



Mehr als die Hälfte der Juristen aus der Umfrage haben ein bis drei Jahre Berufserfahrung (ohne Referendariat).



## Darstellung der Noten im ersten und zweiten Staatsexamen

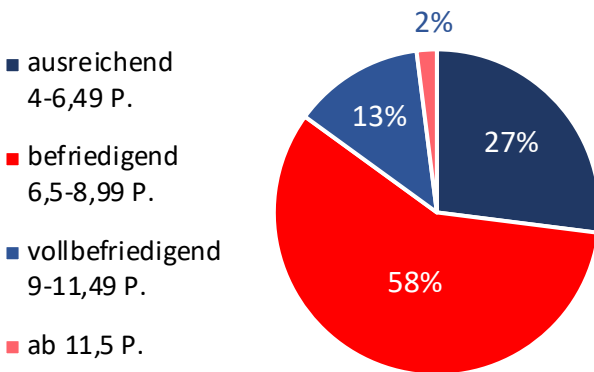
In kaum einem Berufszweig sind die Examensergebnisse so relevant für den späteren Werdegang wie bei den Rechtswissenschaften. Die Überschreitung der 9-Punkte-Schwelle gilt als Traumziel der meisten angehenden Juristen.

Lediglich 15,1 % haben das erste Staatsexamen mit einem **Prädikat**, also der Note vollbefriedigend, gut oder sehr gut, abgeschlossen. Die Noten „gut“ oder „sehr gut“ erhielten insgesamt 2,1 % und ein „vollbefriedigend“ wurde von 13,0 % erreicht.

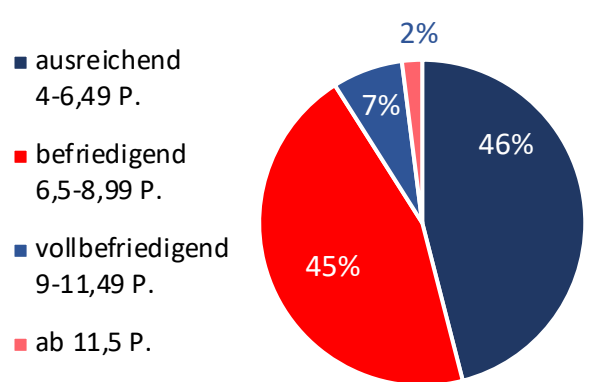
Im zweiten Staatsexamen wurde unter den Befragten in 9 % der Fälle ein Prädikatsexamen angegeben. 45 % haben die Examensnote „befriedigend“ erhalten und 46 % Examensteilnehmer wurden mit der Note „ausreichend“ bewertet.

Der Notenschnitt ist im Vergleich zu den Ergebnissen unserer Studie 2017 etwa gleich geblieben.

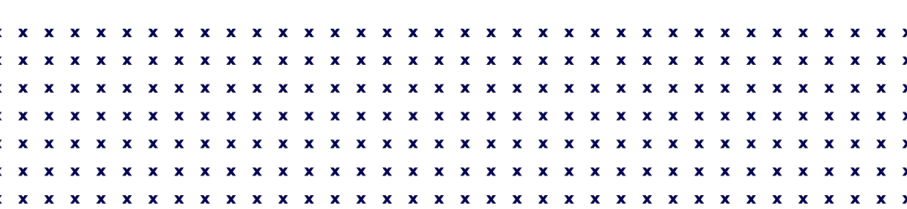
Noten im ersten Staatsexamen



Noten im zweiten Staatsexamen



Der Notenschnitt im **ersten Staatsexamen** liegt bei 7,42 Punkten. Im **zweiten Staatsexamen** fällt der Schnitt mit 6,80 Punkten etwas geringer aus.



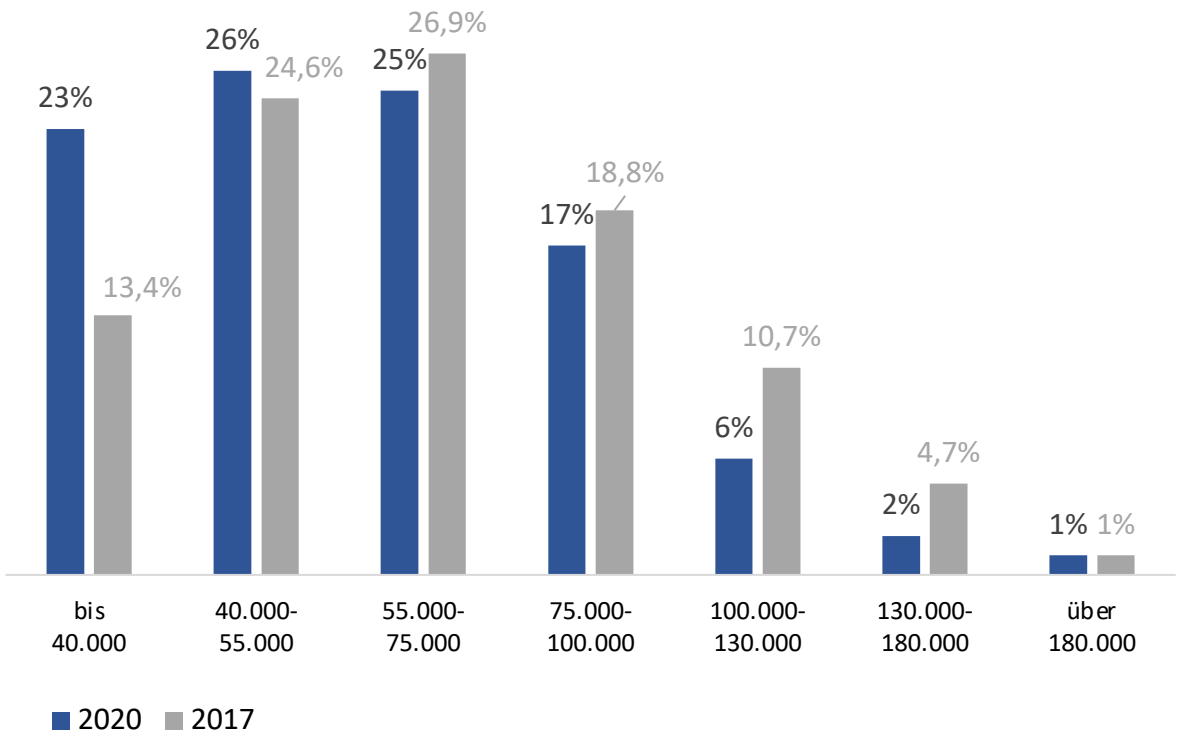
## Übersicht der Gehälter

95 % der Befragten waren bereit, die Frage nach dem Gehalt zu beantworten (375 Gehaltsangaben). Auch in 2020 verdienen knapp zwei Drittel im Bereich bis € 75.000 p.a. brutto. Der Durchschnitt ist nicht genau zu bestimmen, da Werte „von bis“ abgefragt wurden. Unserer Einschätzung nach liegt der Durchschnitt bei ca. € 65.000 p.a. Bei den Besserverdienern mit Jahresgehältern

ab € 100.000 gab es 2020 einen deutlichen Rückgang, und zwar von 16 % auf 9 % im Vergleich zu 2017.

Auf eine detaillierte Gehaltsanalyse unter Berücksichtigung bspw. demografischer Merkmale werden wir im Rahmen dieser Studie verzichten.

### Brutt Jahresgehalt der Teilnehmer inkl. variabler Anteile





## Interpretation der Arbeitszeiten und Bereitschaft zum Jobwechsel

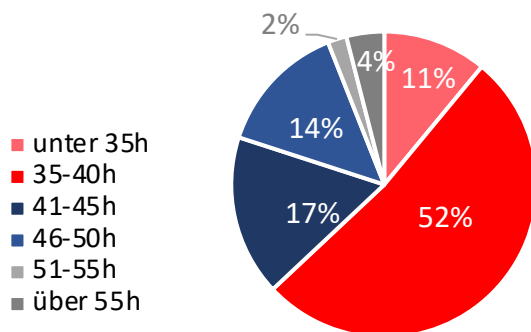
Im Jahr der Pandemie waren mehr Juristen (31 %) als noch vor drei Jahren (16 %) aktiv auf Jobsuche. Die Zahl der latent Wechselwilligen ist zwar um ca. zehn Prozentpunkte zurückgegangen, allerdings ergibt sich in Summe eine höhere Wechselwilligkeit als bei der letzten Studie.

Wenn man sich die tatsächliche (und nicht die vertraglich vereinbarte) Wochenarbeitszeit anschaut, so lässt sich sagen, dass Juristen im Jahr 2020 durchschnittlich 43,2 Stunden pro Woche arbeiteten. Hierzu wurden ausschließlich die Angaben mit

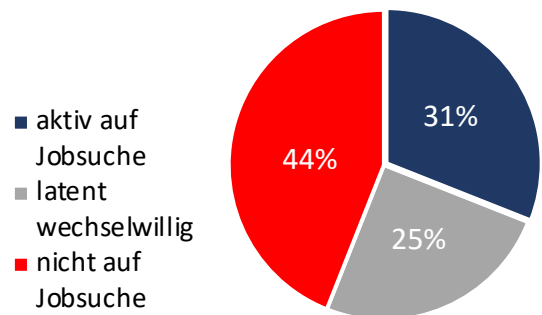
Werten ab 35 Wochenstunden, welche als eine Vollzeitstelle gelten, berücksichtigt und somit nur 331 Antworten. Die Arbeitswoche ist im Vergleich zu den Daten aus 2017 um knapp zwei Stunden kürzer geworden. Die Hälfte der Befragten hat eine geregelte Arbeitswoche mit 35 bis 40 Stunden. Es ist zu beachten, dass bei der diesjährigen Studie der Anteil der Inhouse-Mitarbeiter (inkl. Staatsdienst) verglichen mit Kanzleimitarbeitern höher lag, wobei im Inhouse-Bereich tendenziell weniger Wochen-Stunden anfallen.

Die Hälfte der Befragten hat eine „normale“ Arbeitswoche mit 35 bis 40 Stunden.

Tatsächliche Wochenarbeitszeit



Wunsch nach beruflicher Veränderung



Rund ein Drittel der Juristen suchten Ende 2020 **aktiv** nach einer neuen Stelle.



## Der „typische“ Jurist, basierend auf den Studienergebnissen:

- ist 36,0 Jahre alt
- hat 7,42 Punkte im ersten und 6,80 Punkte im zweiten Staatsexamen
- arbeitet 43,2 Stunden/Woche
- bringt ca. 6 Jahre an Berufserfahrung mit
- verdient ca. € 65.000 p.a. brutto.

### Entscheidungsfaktoren bei der Arbeitgeberwahl

Was wünschen sich Arbeitnehmer im Berufsleben und in welcher Ausprägung? Auf einer Skala zwischen „absolut unwichtig“ bis „sehr wichtig“ mit drei Abstufungen dazwischen haben die Teilnehmer ihre Präferenzen genannt. Die drei wichtigsten Kriterien der Juristen bei der Berufswahl sind: attraktive Vergütung, transparente und nachvollziehbare Karrierechancen sowie Work-Life-Balance, gefolgt von Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten und flexiblen Arbeitszeiten. Diese Kriterien waren auch 2017 an der Listenspitze.

Folgende Faktoren könnten im Zusammenhang mit den Corona-Entwicklungen des vergangenen Jahres wie (Selbst)-Isolierung, Reisebeschränkungen, Kurzarbeit, Kündigungen und Homeoffice-Regelung gebracht werden:

Leicht zurückgegangen im Vergleich zu 2017 ist der Wunsch nach einer Tätigkeit in einem internationalen Umfeld (33 % vs. 38 %)\* sowie nach Spezialisierung in Rechtsgebieten (45 % vs. 51 %)\*. Dagegen schätzen mehr Juristen die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten (46 % vs. 36 %)\* und legten mehr Wert auf gemeinsame Events mit Kollegen (36 % vs. 31 %)\*.

Gleich unbedeutend blieb die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Arbeitgeber (ca. 18 %\*). Und für nur 5 %\* der Teilnehmer spielt es eine Rolle, ihren Hund mit ins Büro bringen zu dürfen.

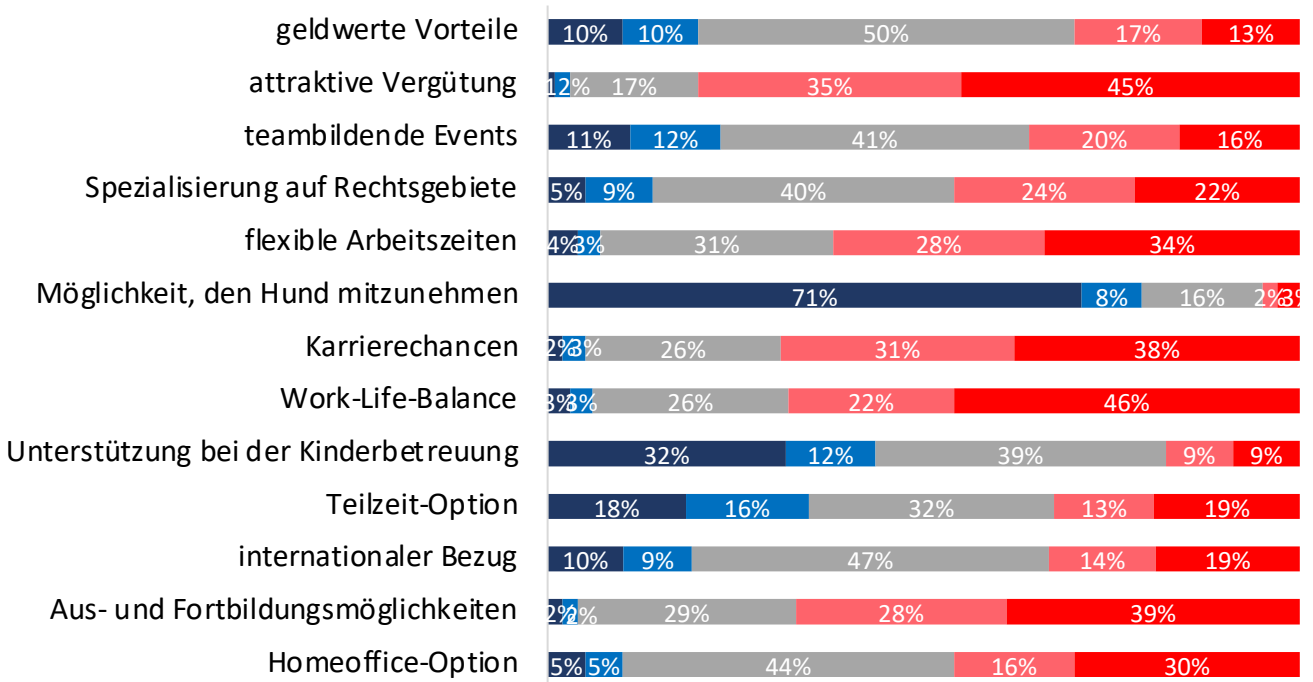
Die Ausprägungen der möglichen Antworten sind mit Hilfe der Likert-Skala dargestellt.

*\*Summe der Antworten „wichtig“ und „sehr wichtig“*



## Faktoren für die Jobentscheidung

■ absolut unwichtig ■ eher unwichtig ■ eher wichtig ■ wichtig ■ sehr wichtig



## Die drei wichtigsten Kriterien der Juristen bei der Berufswahl sind:

- attraktive Vergütung
- transparente und nachvollziehbare Karrierechancen
- Work-Life-Balance.



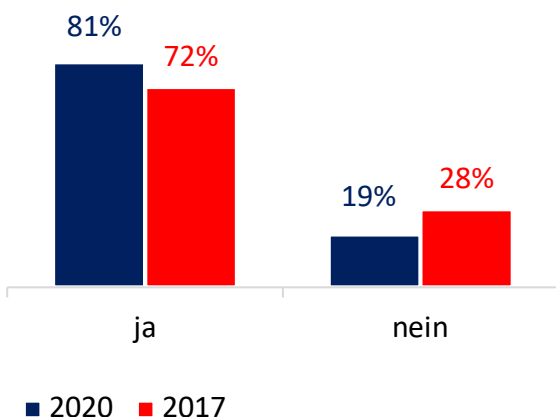
## Bedeutung von Arbeitgeberbewertungsportalen

Waren in diesem Bereich vor einigen Jahren nur *Kununu* und *Glassdoor* bekannt, so bieten heute auch viele große Jobportale wie *Stepstone*, *Indeed* oder *Google for Jobs* die Möglichkeit, Unternehmen zu bewerten. Demnach ist die Nutzung von Arbeitgeberbewertungsportalen gestiegen. 2017 schauten rund drei Viertel der Befragten nach Rezensionen von Mitarbeitern. 2020 sind es schon 81 % geworden. Auch die

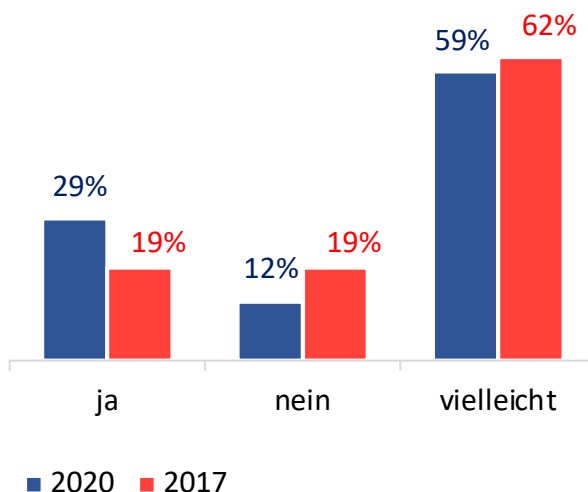
Glaubwürdigkeit solcher Plattformen ist, wie erwartet, gestiegen: knapp ein Drittel der Befragten macht die konkrete Entscheidung tatsächlich von der Arbeitgeberbewertung abhängig.

HR-Abteilungen stehen damit stärker denn je vor den Herausforderungen, aber auch Chancen des Employer Brandings.

Schauen Sie sich Arbeitgeberbewertungen online an?



Beeinflussen die Bewertungen Ihre Entscheidung?



Knapp ein Drittel der Befragten macht ihre Entscheidungen für oder gegen einen Arbeitgeber von den Bewertungen auf den entsprechenden Portalen abhängig.



## Relevanz von Online-Jobportalen

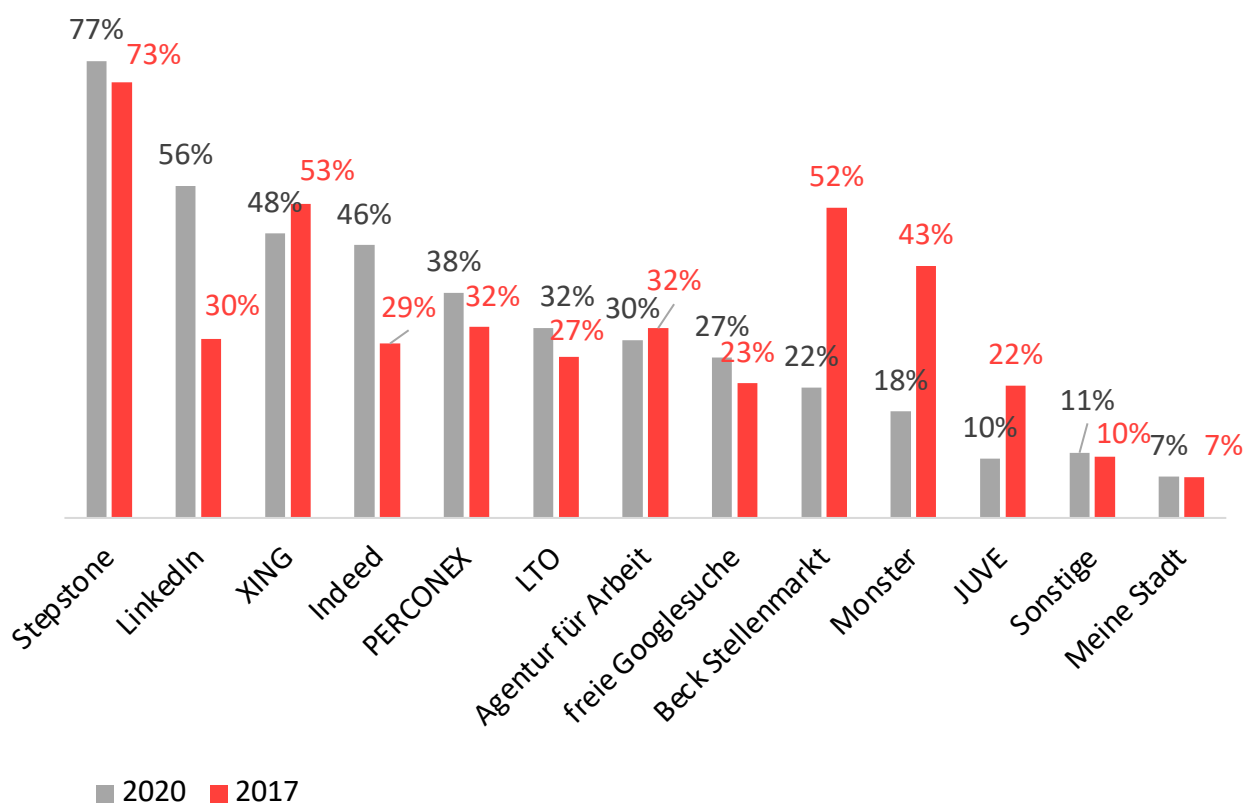
*Stepstone*, seit Jahren der Marktführer unter den Jobbörsen, hält 2020 auch bei Juristen den ersten Platz und hat um ein paar Prozentpunkte zugenommen. *LinkedIn* hat sich zuletzt sehr stark entwickelt und sogar *XING* überholt. Inzwischen ist *Indeed* um mehr als zehn Prozentpunkte gewachsen und folgt direkt hinter den beiden Business-Netzwerken. Mit einem Zuwachs um sechs Prozentpunkte belegt die Jobbörse von *PERCONEX* nach wie vor Platz fünf und hat einen Vorteil von acht Prozentpunkten gegenüber der *Agentur für Arbeit*. *LTO (Legal Tribune Online)* hat sein Angebot in den letzten zwei Jahren ausgeweitet und hat es an die Position hinter *PERCONEX* und vor der *Agentur für Arbeit* gebracht. Die Letztere hat einen minimalen Verlust in Höhe von zwei Prozentpunkten bei

der Beliebtheit gemacht. Mit der Einführung von *Google for Jobs* im Mai 2019 wurde der Markt für Jobsuchende kräftig aufgemischt. Als Folge hat auch die *Google Suche* nach Stellen im juristischen Bereich gleich um fünf Prozentpunkte zugelegt. Es bleibt abzuwarten, ob der Trend in den nächsten Jahren hält.

Klare Verlierer im Vergleich zum Jahr 2017 sind der *Beck Stellenmarkt* (minus 30 Prozentpunkte), *Monster* (minus 24 Prozentpunkte) und der *JUVE Stellenmarkt* (minus zwölf Prozentpunkte).

Es scheint, als gehen Juristen bei der Jobsuche immer weiter weg von den klassischen rein juristischen Angeboten.

### Nutzung der Jobportale (Mehrfachnennungen möglich)



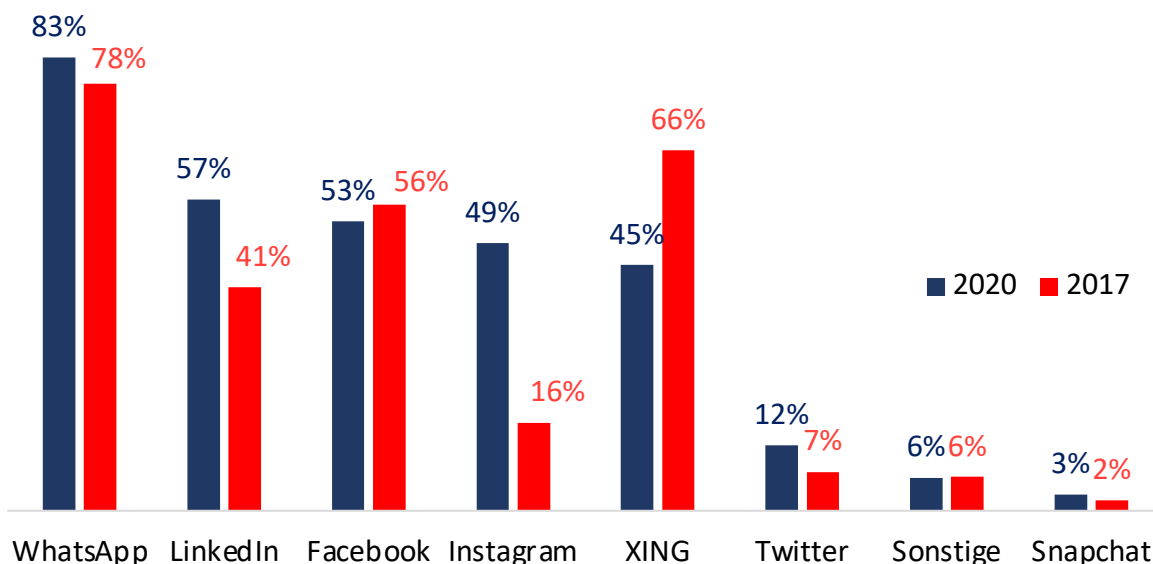
## Nutzung sozialer Netzwerke und digitaler Kommunikationskanäle

Noch belegt *WhatsApp* Platz eins, doch wegen seiner immer stärker für Aufsehen sorgenden Datenschutzrichtlinien dürfte die führende Position des Chat-Anbieters in Zukunft wackelig werden. Analog zu den Jobportalen der Business-Netzwerke *LinkedIn* und *XING* hat sich auch deren private Nutzung komplett geändert: *LinkedIn* wandert mit aktuell 57 % auf Platz zwei, während *XING* mit nur noch 45 % nun den fünften Platz belegt. Es folgen *Facebook* und *Instagram*, wobei der Letztere an Popularität, insbesondere in der jüngeren Zielgruppe (Generation Y) gewinnt und

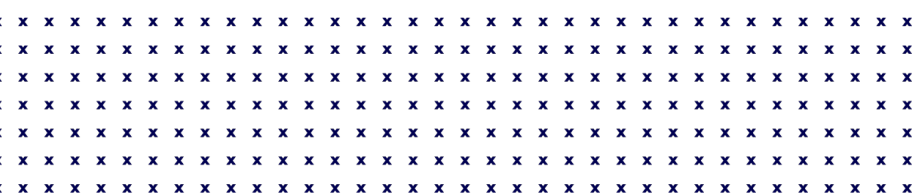
einige Nutzer *Facebook* abgenommen haben dürfte. So hat sich die Nutzerzahl der Plattform *Instagram* durch Juristen zwischen 2017 und 2020 verdreifacht.

Die Bedeutung von Twitter hat sich in den letzten drei Jahren beinahe verdoppelt. *TikTok* wurde zwar genannt, landet jedoch noch in der Kategorie „Sonstige“. Mit dem Start der *TikTok*-Marketing-Plattform für KMU soll auch die Aufmerksamkeit auf diesem Kanal gesteigert werden. Doch wie auch bei *WhatsApp* spielt hier die Datenschutzproblematik eine wesentliche Rolle.

### Regelmäßige private Nutzung der sozialen Netzwerke (Mehrfachnennungen möglich)



Die Anzahl der Juristen, die Instagram nutzen, hat sich zwischen 2017 und 2020 verdreifacht. Seit Ende 2018 hat PERCONEX einen Instagram Account: [perconexlegal](#).



## Gestaltung des Bewerbungsprozesses

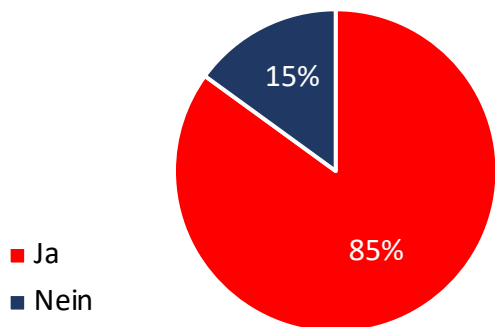
War for Talents (Kampf um Talente) ist längst auf dem deutschen Arbeitsmarkt angekommen. Vor allem im MINT- und Pflegesektor bemerkbar, hat sich mittlerweile auch der juristische Bewerbermarkt zum Arbeitnehmermarkt entwickelt. Die juristischen Arbeitgeber müssen sich heute stärker als zuvor um die Nachwuchskräfte bemühen. In der Studie von TalentRocket aus dem Jahr 2019 „Schöne neue Jurawelt: Juristenmangel in Deutschland und Handlungsstrategien im ‚War for Talents‘“ wird mitunter der Wertewandel der jüngeren Juristen als ein wichtiger Grund genannt.

So gaben 85 % der von uns Befragten an, sich nicht aktiv auf eine Stelle zu bewerben,

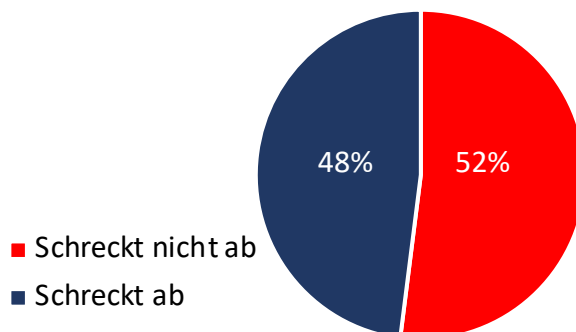
sondern sich vom Arbeitgeber finden lassen zu wollen (plus vier Prozentpunkte im vgl. zu 2017).

Die Bewerbungsprozesse werden den HR-Trends nach ständig optimiert und vereinfacht: So kann man bei vielen Arbeitgebern bereits mit wenigen Klicks das Interesse signalisieren und die Bewerbungsunterlagen später nachreichen. Dies und der Wunsch, sich finden zu lassen, können dafür verantwortlich sein, dass etwas mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer angegeben haben, Zeit in das Anlegen eines Bewerberkontos trotz vorgelagertem Registrierungsprozess investieren zu wollen. Hier ist keine Veränderung im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2017 festzustellen.

### Bereitschaft zur Registrierung auf einer Bewerberplattform



### Einfluss des vorgelagerten Registrierungsprozesses



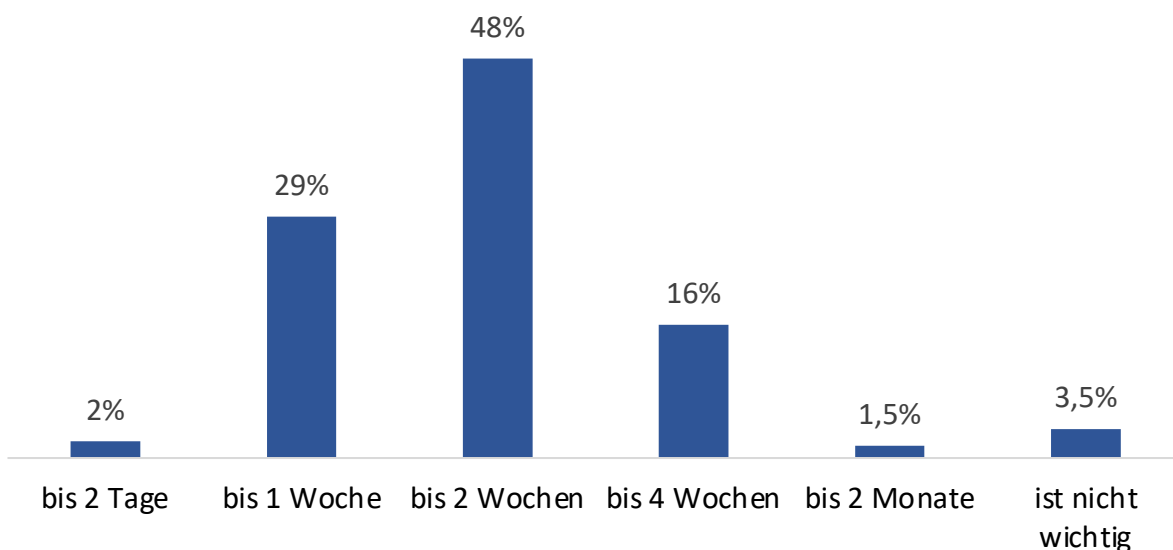
Potenzielle Kandidaten möchten sich auch (anonym) finden lassen. Die Notwendigkeit, ein Benutzerkonto anzulegen, schreckt aber immerhin jeden zweiten Befragten ab.



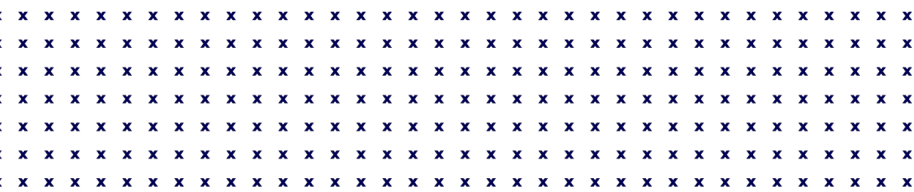
Laut der deutschen Jobbörse *Jobware* erhält der Bewerber innerhalb von drei bis sechs Wochen eine Rückmeldung. Insbesondere bei großen Kanzleien kann es schon mal länger dauern. Für mehr als drei Viertel der durch uns Befragten wären drei Wochen definitiv nicht schnell genug. Fast ein Drittel

wünscht sich eine Reaktion innerhalb von einer Woche, während etwa die Hälfte eine weitere Woche abzuwarten bereit wäre. Auch in diesem Punkt stimmen die Ergebnisse mit denen aus der letzten PERCONEX Studie überein.

## Akzeptable Reaktionszeit auf eine Bewerbung



Mehr als 75 % der Befragten halten **bis zu zwei Wochen** als Reaktionszeit auf eine Bewerbung noch als angemessen.





## Aussagen der Teilnehmer zum juristischen Arbeitsumfeld

Im letzten Teil der Umfrage wollten wir wissen, wie Teilnehmer zu den heiklen Themen in Bezug auf die gegenwärtige Situation auf dem juristischen Arbeitsmarkt wie Notengläubigkeit, Arbeitszeiten, Gehalt oder Karrierechancen stehen und ob sich seit 2017 viel getan hat. Die Ergebnisse sind ziemlich gleichdeckend ausgefallen.

Zudem hat uns interessiert, wie Juristen den Einfluss der Pandemie einschätzen.

Die Ausprägungen der möglichen Antworten sind mit Hilfe der Likert-Skala dargestellt:

■ trifft nicht zu ■ trifft weniger zu ■ teils teils ■ trifft eher zu ■ trifft voll zu

Der Zusammenhang zwischen Einstiegsgehalt und Noten-/ Titelgläubigkeit ist bei Juristen gerechtfertigt

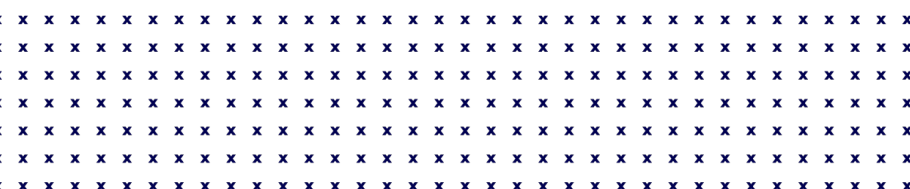


Die Hälfte der Befragten sehen die Abhängigkeit des (Einstiegs)gehalts von Noten und Titel als nicht gerechtfertigt.

Arbeitszeiten in Großkanzleien sind unmenschlich und ungesund



60 % der Befragten stehen den langen Arbeitszeiten in Großkanzleien kritisch oder sehr kritisch gegenüber.



## Das Gehalt ist am wichtigsten



Nur für 8 % der befragten Juristen ist Gehalt das Einzige, was zählt.

## Juristen mit Doppel-VB\* sind „bessere“ Juristen



\*Vollbefriedigend in beiden Staatsexamina

Mehr als die Hälfte ist der Meinung, dass nicht nur gute Noten einen guten Juristen ausmachen.

In keinem anderen Studienfach gibt es einen solch starken faktischen Zusammenhang zwischen den Abschlussnoten und der Bezahlung bzw. den sogenannten Karriere-chancen. Wie die Ergebnisse dieser Studie zeigen, ist es aber deutlich zu kurz gedacht, wenn man glaubt, lediglich über die Bezahlung erfolgreich im Recruiting sein zu können. Das Ergebnis zur Frage, ob das Gehalt am wichtigsten ist, zeigt dies ganz klar. Betrachtet man die Arbeitszeiten in Großkanzleien, so gilt häufig weiterhin, dass eine 40-Stunden-Woche als Teilzeitposition

angesehen wird. Wie viel einem die Freizeit (in Euro) wert ist, muss jeder selbst für sich beantworten. Die Umfrageergebnisse zeigen weiterhin, dass gerade das Thema flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance von sehr großer Bedeutung sind, was nur schwer mit einer 60-Stunden-Woche in Einklang zu bringen ist.

Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie auch in einem von PERCONEX verfassten [Artikel](#).



■ trifft nicht zu  
 ■ trifft weniger zu  
 ■ teils teils  
 ■ trifft eher zu  
 ■ trifft voll zu

Jurastudium und Referendariat bereiten einen ganz gut auf das Arbeitsleben vor



Knapp 60 % der Juristen gaben an, durch Studium und Referendariat nicht gut genug auf das spätere Berufsleben vorbereitet zu sein.

Karrierechancen von Männern und Frauen sind gleich



Mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer empfinden nicht, dass beide Geschlechter beruflich gleiche Chancen haben.

Die Einschätzung der Befragten zur Chancengleichheit von Frauen und Männern spiegelt leider auch die Realität wider, insbesondere in den renommierten Großkanzleien. Denn Partner werden immer noch viel zu selten Frauen. Die JUVE Azur nennt in einem Artikel aus 2018 eine Frauenquote von 10 % bei

Partnern und auch LTO beschreibt im März 2020 diesen Missstand mit „Es tut sich nichts“. Und dies alles vor dem Hintergrund, dass es mehr weibliche als männliche Jura-Absolventen gibt. Hier ist also noch viel Luft nach oben.



## Zukunftsbezogene Aussagen

■ trifft nicht zu ■ trifft weniger zu ■ teils teils ■ trifft eher zu ■ trifft voll zu

Legal Tech und KI werden in zehn Jahren Juristen ersetzen



Mehr als die Hälfte der Befragten betrachten ihren Job nicht von Legal Tech oder KI in Zukunft bedroht.

Langfristig werden Software-Lösungen in bestimmten Rechtsgebieten der Kanzleiarbeit durchaus Konkurrenz bieten können. Es geht darum, eine gute Mensch-Maschine-Kombination zu finden, die sich gegenseitig ergänzen. Kanzleien werden hier auf externe Hilfe angewiesen sein, denn die Rekrutierung fachspezifischen Personals, dürfte nicht allzu einfach sein. Der Rechtsmarkt wird sich auch dahingehend verändern, dass immer weniger kleine oder vergleichbar unkomplizierte Aufträge, gerade im Hinblick auf

Masseklageverfahren, von Kanzleien erledigt werden oder nur einen geringen Personaleinsatz erfordern. Diese zeitraubenden, aber lukrativen Tätigkeiten können durch eine Software deutlich kostengünstiger erledigt werden. Wenn es jedoch um vielschichtige, komplexe Sachverhalte geht, wird der Anwaltsberuf auch in Zukunft nicht ersetzbar sein.

Lesen Sie mehr darüber in unserem [Artikel](#).

Corona-Pandemie beeinflusst meine aktuelle Jobsituation



Über 50 % der Befragten spüren aktuell die Auswirkungen der Corona-Pandemie im Job.



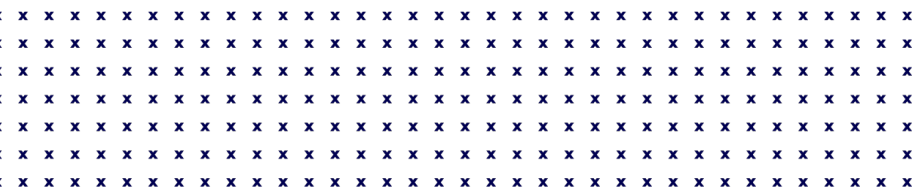
## Die Corona-Pandemie wird meine berufliche Situation dauerhaft beeinflussen



## Etwas mehr als ein Viertel glauben, dass die Auswirkungen der Pandemie dauerhaft bestehen werden.

Die Forscher vom Forschungsinstitut Prognos haben analysiert, welche Folgen bereits nach wenigen Monaten sichtbar sind und worauf wir uns für die Zukunft einstellen müssen. Aktuell haben es manche Akademiker, unter diesen auch die Fachrichtungen Rechts- und

Wirtschaftswissenschaften, schwerer in ihrer Profession einen Job zu finden. Doch mittel- bis langfristig wird die Corona-Krise vermutlich wenig ändern am zunehmenden Fachkräftemangel.



## Zusammenfassung und Ausblick

Auch die zweite PECONEX Studie zum juristischen Bewerbermarkt und Arbeitsumfeld hat hilfreiche Erkenntnisse geliefert und viele Ergebnisse haben sich in die zuvor erwartete Richtung entwickelt. Das Corona-Pandemie-Jahr 2020 hat einige Trends eher beschleunigt. Immerhin gaben 56 % der Befragten an, dass die Pandemie ihre aktuelle berufliche Situation deutlich beeinflusst, und rund ein Viertel gehen davon aus, dass es einen dauerhaften Einfluss geben wird.

Am auffälligsten ist wohl die Tatsache, dass sich die Juristen bei ihrer Jobsuche eher von den spezialisierten juristischen Anbietern, insbesondere vom *Beck Stellenmarkt*, abwenden und sich mehr auf den klassischen Jobportalen wie *Stepstone*, *LinkedIn* und *Indeed* bewegen. Die bereits in der letzten Studie erwartete Verschiebung von *XING* auf *LinkedIn* hat sich massiv vollzogen und wird von *XING* nur noch schwer wieder revidierbar sein. Es bleibt abzuwarten, ob *Monster* aus dem Tal der Aufmerksamkeit wieder zurückkehren kann.

Der juristische Arbeitsmarkt bleibt ein Arbeitnehmermarkt. Juristen wollen sich von ihren potenziellen Arbeitgebern finden lassen und eher nicht selbst aktiv suchen. Aus Arbeitgebersicht gilt es diese latent wechselwilligen Juristen zu identifizieren und auf sich aufmerksam zu machen. Und immerhin mehr als 50 % der Teilnehmer sind aktiv auf Jobsuche oder latent wechselwillig. Eine weiter steigende Bedeutung kommt hierbei dem Employer Branding zu, denn die Anzahl derer, die sich Online-Arbeitgeberbewertungen anschauen, ist um knapp zwölf Prozent gestiegen und fast jeder Dritte macht mittlerweile seine Entscheidung auch von dieser Bewertung abhängig.

Betrachtet man weitere Hauptentscheidungskriterien bei der Arbeitgeberwahl, so hat sich hier wenig geändert. Work-Life-Balance mit flexiblen Arbeitszeiten und das Gehalt rangieren ganz vorne, was sich auch in der leicht gesunkenen tatsächlichen Wochenarbeitszeit widerspiegelt. Work-Life-Balance ist also kein Buzzword oder Ausdruck mangelnder Motivation oder gar von Faulheit, sondern ein manifestiertes Bedürfnis der Bewerber.

Wir freuen uns schon jetzt auf die dann dritte Studie.



## Über PERCONEX

Wir bei PERCONEX glauben an eine neue, zeitgemäße Form des Arbeitens im juristischen Bereich. Dafür setzen wir uns mit unserer ganzen Kraft ein. Für temporäre Aufgaben in Kanzleien und Unternehmen suchen und finden wir die passenden Projektjuristen. Wir sind das Original. Inspiriert durch ähnliche Geschäftsmodelle in anderen Ländern, haben wir im Jahr 2005 als Erster das Projektjuristen-Konzept in Deutschland eingeführt und damit ein neues, strategisches Modell für den optimalen Einsatz personeller Ressourcen im Markt etabliert. Seitdem geben wir als Vordenker der Branche richtungsweisende Antworten auf den Strukturwandel der juristischen Arbeitswelt. Als Experten beraten wir von Jurist zu Jurist. Unsere Kunden profitieren von unserer umfassenden Erfahrung. Und einem gewachsenen, leistungsfähigen Netzwerk aus persönlichen Beziehungen. Von Frankfurt am Main aus arbeiten wir für den Erfolg unserer Kunden.

## Impressum

PERCONEX GmbH  
Eschersheimer Landstr. 14  
60322 Frankfurt a.M.  
T +49 (0) 69.928 84 98-0  
E [kontakt@perconex.de](mailto:kontakt@perconex.de)  
[www.perconex.de](http://www.perconex.de)

Geschäftsführer: Dr. Olaf H. Schmitt,  
Andreas Mohr  
Handelsregister: Amtsgericht Frankfurt am  
Main HRB 76081  
USt-IdNr.: DE246028353

