



18 Prozent der Kanzleien betrachten die KI-Einführung als große Herausforderung. Quelle: SWI Human Resources

Andreas Schulte Köln

Projektarbeit im Ausland, überdurchschnittlich viele Urlaubstage, die Möglichkeit eines Sabbaticals: Mit einer ganzen Reihe von Benefits lockt Forvis Mazars Bewerberinnen und Bewerber und stärkt zudem die Bindung der bestehenden Belegschaft. Insgesamt beschäftigt die internationale Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Deutschland rund 2700 Menschen. Darunter sind mehr als 100 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte – die Rechtsberatung wird als ein Geschäftsfeld ausgewiesen. Laut den Marktforschern von Lünendonk liegt das Unternehmen mit einem Umsatz von 334 Millionen Euro im vergangenen Jahr bei den hiesigen Wirtschaftsprüfern auf Rang acht. „Wir sind dementsprechend bekannt“, sagt Lorenz Rogall, Personalleiter bei Forvis Mazars. „Bewerber wissen unsere Marke besser einzuordnen als noch vor wenigen Jahren.“ Die Zahl der Bewerbungen habe sich binnen fünf Jahren verzehnfacht. Auf außenwirksame Zusatzleistungen allein will man sich bei Forvis Mazars allerdings nicht verlassen. „Karriereschancen und Unternehmenskultur sind entscheidender als Benefits“, sagt Rogall. „Wir müssen uns stetig verbessern, um für Beschäftigte und Kandidaten an Attraktivität zuzulegen.“ Forvis Mazars verzichtet auf starre Vorgaben, welcher Anteil der Arbeit im Homeoffice geleistet wird und wann Überstunden abgefeiert werden. „Wir gewähren unseren Teams möglichst weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten“, sagt Rogall.

Wichtig sei zudem, die private Situation eines jeden Beschäftigten zu respektieren und im Arbeitsalltag zu berücksichtigen. „Zwischen Partnern und Mitarbeitern herrscht ein vertrauensvoller Umgang“, erläutert Rogall. „Ist eine private Situation ernst, wissen Partner daher darüber in der Regel Bescheid und finden gemeinsam mit dem Mitarbeiter eine Lösung, um Privates und Arbeit miteinander in Einklang zu bringen.“

Führungskultur im Blick

Der hohe Einsatz für die Beschäftigten zahlt sich aus. Forvis Mazars gehört in Deutschland zu den Top-Arbeitgebern für Rechtsanwälte – das zeigt eine Untersuchung von SWI Human Resources in Hamburg. Mehr als 300 Kanzleien und Gesellschaften haben die Marktforscher zu ihrer Arbeitsplatzkultur befragt – beispielsweise mit Blick auf die Führungskultur, die Familienfreundlichkeit oder auch auf die Zusatzleistungen für die Beschäftigten.

Die Erhebung zeigt, dass sich viele Unternehmen bei den Benefits gut aufgestellt sehen. Mit 57 Prozent wollen nur etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer hier noch zulegen. „Die Kanzleien haben oft bereits ein breiteres Spektrum an Benefits für ihre Zielgruppe und sehen eine Erweiterung daher wahrscheinlich als weniger notwendig an“, erklärt Johannes Higle, Studienleiter bei SWI Human Resources.

65 Unternehmen wurden von SWI Human Resources ausgezeichnet. Forvis Mazars erreichte mit 95,3 von maximal 100 Punkten eine Spitzenpositi-

Studie
Ein Preis für die Firmenkultur
Großzügige Benefits, kollegiales Miteinander und viel Freiraum bei der Gestaltung der Arbeitszeit: Eine Befragung zeigt, welche Rechtsanwaltskanzleien als Arbeitgeber besonders beliebt sind.



on. Dieselbe Punktzahl erzielte die Kanzlei Winheller in Frankfurt am Main, die damit ebenfalls ganz vorn liegt. Auf Platz drei hat es die internationale Kanzlei Watson Farley & Williams mit 92,9 Punkten geschafft. Für eine Auszeichnung als „Bester Arbeitgeber“ waren mindestens 70 Punkte nötig.

Die steigende Zahl an Bewerbern bei Forvis Mazars ist ein Indiz dafür, dass Rechtsanwaltskanzleien weniger Probleme bei der Personalsuche haben als Arbeitgeber in vielen anderen Branchen. „Im Vergleich scheinen die Auswirkungen des Fachkräftemangel bei Rechtsanwaltskanzleien etwas weniger dramatisch eingeschätzt zu werden“, sagt Higle. 57 Prozent der von seinem Institut befragten Kanzleien glauben, dass sich der Fachkräftemangel nicht negativ auf die Entwicklung der eigenen Kanzlei auswirkt. Nur 17 Prozent sind vom Gegenteil überzeugt. Zudem hilft Technik dabei, personelle Lücken zu schließen. „Viele Kanzleien scheinen davon auszugehen, dass der Fachkräftemangel teilweise auch durch Künstliche Intelligenz auszugleichen ist“, erläutert SWI-Experte Higle. Laut Umfrage schätzen 69 Prozent der Befragten die Bedeutung von KI für die eigene Zukunftsfähigkeit als hoch ein.

Mit Künstlicher Intelligenz wappnen sich die Kanzleien auch gegen mögliche künftige Personalengpässe. „KI kann womöglich Arbeiten von vielen übernehmen, die mit den geburtenstarken Jahrgängen demnächst in Rente gehen“, erklärt Forvis-Mazars-Personalleiter Rogall. „Aber darüber hinaus müssen wir eine Kultur im Unternehmen schaffen, die eine Bereit-

schaft für den dauerhaften Umgang mit KI fördert. Wir müssen verstehen, dass sich Jobs grundlegend ändern werden, und Mitarbeitende dementsprechend weiterentwickeln.“ In Workshops werden zunächst Führungskräfte fit gemacht für den Umgang mit der Technologie. „Lernkonzepte für alle werden folgen“, sagt Rogall. Dabei geht es nicht um die einfache Anwendung, beispielsweise das automatisierte Zusammenfassen von Texten. Stattdessen werden umfassende Arbeitsfelder definiert, in denen KI die Branche verändern könnte.

Laut der Studie von SWI Human Resources kommen Rechtsanwaltskanzleien generell beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz gut voran. Nur 18 Prozent der Befragten sehen sich bei der Einführung vor große Herausforderungen gestellt. „Dies deutet darauf hin, dass Kanzleien bei der Integration von KI bereits weiter sind als andere Branchen“, sagt Higle. Ein Antrieb ist offenbar der Wettbewerbsdruck. „Praktisch jedes Unternehmen sucht nach Anwendungsbereichen und will nicht abgehängt werden.“

Früh in die Verantwortung

Barcelona, Budapest und Istanbul – einmal im Jahr lädt die im Ranking auf einem Spitzenplatz positionierte Kanzlei Winheller alle Beschäftigten für einige Tage gemeinsam zu einer Auslandsreise in ein Fünf-Sterne-Hotel ein. Für die Qualität des Arbeitsplatzes seien solche Benefits allein allerdings nicht ausschlaggebend, sagt Partnerin Irina Winheller. Das Miteinander zähle: „Bei uns gibt es keine El-

lenbogenmentalität“, erläutert sie. Damit dies so bleibt, setzt die Kanzlei auf flache Hierarchien. „Mitarbeitende können sich ab dem ersten Tag aktiv einbringen, haben direkten Mandantenkontakt und übernehmen echte Verantwortung. Das schafft Motivation und fördert die persönliche Entwicklung.“

Frauen profitieren

Die Arbeitsorganisation beruht laut Winheller auf gegenseitigem Vertrauen: „Wer morgens die Kinder zur Schule bringt, mittags mit dem Hund durch den Park läuft oder bei gutem Wetter spontan mit den Kindern ins Schwimmbad geht oder Workation im Ausland macht, muss sich bei uns nicht rechtfertigen.“ Ob die Beschäftigten zu Hause, unterwegs oder im Büro arbeiten, bleibt ihnen selbst überlassen. Von den 75 Beschäftigten kämen rund 25 regelmäßig ins Büro, sagt Winheller.

Großen Wert legt die Kanzlei auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Wir setzen auf flexible Arbeitsmodelle und mobiles Arbeiten“, erläutert Winheller. „Daher ist es kein Zufall, dass wir mehr Frauen als Männer beschäftigen.“ Laut Bundesrechtsanwaltskammer liegt der Anteil von Frauen in der Anwaltschaft in Deutschland bei 37 Prozent. Bei Winheller beträgt er dagegen mehr als 50 Prozent.

Die Arbeitsbedingungen gezielt für Mitarbeiterinnen zu verbessern, um sich auf dem Arbeitsmarkt attraktiver zu positionieren – dieser Schritt wird selten gemacht. Nur jede siebte Kanzlei nennt die Förderung von Gleichberechtigung und Diversität als ein Mittel, um mehr Fachkräfte anzulocken. Dabei gibt es erheblichen Nachholbedarf bei der Fairness. Laut Bundesrechtsanwaltskammer beträgt die Lohnlücke zwischen Vollzeit arbeitenden angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten rund 23 Prozent. Angestellte Anwältinnen arbeiteten damit faktisch rund 85 Tage umsonst, rechnet die Kammer vor.

Methodik

Studiendesign An der Umfrage beteiligten sich mehr als 300 von rund 9000 eingeladenen Rechts- und Patentanwaltskanzleien in Deutschland. Sie beantworteten Fragen zur allgemeinen Marktentwicklung und zu fünf Bereichen im eigenen Unternehmen: Arbeitsumfeld/Digitalisierung, Karriereförderung, Remote Work, Familienfreundlichkeit sowie Unternehmens- und Führungskultur. Im Bereich Arbeitsumfeld wurden sie beispielsweise zum Umgang mit Überstunden befragt oder zu Angeboten im Gesundheitsmanagement. Zur Ermittlung der Familienfreundlichkeit beantworteten Kanzleien Fragen zu Arbeitszeiten und zu weiteren Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die Bewertung der Führungskultur wurde zudem beispielsweise die Schulung von Managern abgefragt.

Auszeichnung Nur die Antworten zum eigenen Unternehmen flossen in die Wertung ein. Ausgezeichnet wurden Kanzleien, die mindestens 70 der möglichen 100 Punkte erreichten. Insgesamt gelang dies 65 von ihnen.

Getty Images

Ausgezeichnete Arbeitgeber

Die Rechts- und Patentanwalts-Kanzleien mit den besten Arbeitsbedingungen in Deutschland

Kanzlei	Sitz	Ergebnis • Max. 100 Punkte erreichbar
Winheller	Frankfurt am Main	95,3
Forvis Mazars	Berlin	95,3
Watson Farley & Williams	Hamburg	92,9
Glade Michel Wirtz	Düsseldorf	92,6
Dr. Deneke - Family Office	Büren	92,6
Prof. Englert und Partner	Schrobenhausen	92,1
Advant Beiten	München	92,0
Brock Müller Ziegenbein	Kiel	90,9
Tallen	Meppen	90,6
Segger	Köln	89,6
Piltz	Berlin	89,6
Orbit Fund Boutique	Berlin	89,4
Von Bredow Valentin Herz	Berlin	89,1
KSP Kanzlei Dr. Seegers, Dr. Frankenheim	Hamburg	88,9
Borchert & Partner	Hamburg	88,9
BFP Beckmann Fehrenbach	Berlin	88,8
Prüfer & Partner	München	88,4
Bulex	Augsburg	88,2
Korte & Partner	Recklinghausen	87,5
Gibson, Dunn & Crutcher	Frankfurt am Main/München	87,4
Dreyenberg	Frankfurt am Main	86,9
Flick Gocke Schaumburg	Bonn	86,6
Rightmart	Bremen	86,4
Wohlleben und Partner	Zell/Mosel	86,3
Stein	Köln	85,8
Knauthe	Berlin	85,8
Themis	München	85,6
Zirngibl	München	85,5
MBT Brunner Danisch	München	85,5
Seidler & Kollegen	Weil am Rhein	85,2
Menold Bezler	Stuttgart	85,0
Avocado	Köln	85,0
VCvF Vogt Calderón von Fragstein	Düsseldorf	84,6
Louven	Detmold	84,6
WSW-Kanzlei Wäldele, Schwerdle, Wiedmann	Offenburg	84,4
CBH	Köln	84,0
Blaum Dettmers Rabstein	Bremen	83,5
Herbert Smith Freehills Kramer	Frankfurt am Main/Düsseldorf	82,9
Koch	Düsseldorf	82,8
Park	Hamburg	82,7
Even	Hamburg	82,5
Creydt Law	München	81,9
UP	Augsburg	81,7
Raue	Berlin	81,2
Kümmerlein, Simon & Partner	Essen	81,1
Orka	Berlin	79,3
Dr. Schmitt & Kollegen	Nürnberg	79,3
Loeschner	Hamburg	78,5
Hüttl & Kollegen	Gunzenhausen	78,4
Corelegal Barth+Järkel	München	78,3
Planaris	Fulda	78,2
Baier Depner	Karlsruhe	78,1
Little Germany	Düsseldorf	78,0
Wuthold & Braun	Recklinghausen	78,0
TSP Theißen Stollhoff & Partner	Berlin	77,2
Eisenbeis	Saarbrücken	76,8
Dr. Heinze & Partner	Hamburg	75,6
VSZ Schabbeck & Partner	Ludwigshafen	75,6
Eins	Köln	75,4
Kapellmann und Partner	Düsseldorf	74,4
Dalhoff	Erkrath	74,1
Werwigk Henne	Stuttgart	72,7
Wollmann & Kollegen	Templin	72,4
Comp-lex	München	70,9
Seebacher Fleischmann Müller	München	70,6

Die Auswertung umfasst die fünf Bereiche „Arbeitsumfeld/Digitalisierung“, „Karriereförderung“, „Remote Work“, „Familienfreundlichkeit“ und „Unternehmens-/Führungskultur“. HANDELSBLATT • Ausgezeichnet werden Kanzleien, die mindestens 70 Punkte erreicht haben. Dies gelang 65 der mehr als 300 teilnehmenden Kanzleien. Quelle: SWI