

TALENT ROCKET

NEW WORK REPORT



Whitepaper

Stand 23.04.2024



New Work Report

Vorwort

Die Art und Weise, wie wir arbeiten, unterliegt heute einem ständigen Wandel und der Begriff „New Work“ ist heute mehr als nur ein Buzzword. Auch wenn die Rechtsbranche traditionell eher als konservativ und reglementiert gilt, spüren auch Jurist:innen die Auswirkungen des Konzepts. Benefits, Home Office und die steigende Relevanz der Work-Life-Balance sind Themen, die bei Kanzleien und juristischen Arbeitgebern immer mehr in den Vordergrund gerückt sind und einen Einfluss auf Karriere und Lebensqualität nehmen.

Wirft man einen Blick auf die Umsetzung eben genannter Maßnahmen, gibt es jedoch deutliche Unterschiede: Während sich einige Arbeitgeber für die Verbesserung der Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden einsetzen und flexiblen Arbeitsmodellen eine Chance geben, fokussieren sich viele Weitere auf herkömmliche, „etablierte“ Modelle und kehren selbst dem Home Office, welches in der Pandemie fast flächendeckend genutzt wurde, den Rücken zu.

Für unser Whitepaper haben wir uns die neue Arbeitswelt der juristischen Arbeitgeber deshalb genauer angesehen. Wir beleuchten nicht nur aktuelle gesellschaftliche Trends (Kapitel 1) und wie es um die Work-Life-Balance in der Rechtsbranche tatsächlich steht (Kapitel 2), sondern legen auch ein besonderes Augenmerk auf einen Faktor, der die Work-Life-Balance maßgeblich beeinflusst: das Home Office (Kapitel 3). Zudem wagen wir einen Ausblick, wie Arbeitgeber und Talente künftig eine gesunde Work-Life-Balance erreichen können.



01

| | |
|----------------|-----------|
| Vorwort | 02 |
|----------------|-----------|

02

Work-Life-Balance in Zeiten von New Work

| | |
|---|-----------|
| 1.1 Gesellschaftliche Entwicklungen | 05 |
| 1.2 Flexibilität und Freiheit als Motivatoren bei der Jobsuche | 07 |

Work-Life-Balance in der Rechtsbranche

| | |
|--|-----------|
| 2.1 Wochenendarbeit | 10 |
| Wochenendarbeit nach Arbeitgebertyp | 10 |
| Wochenendarbeit nach Altersgruppen | 11 |
| 2.2 Überstunden | 12 |
| Überstunden nach Arbeitgebertyp | 12 |
| Überstunden nach Altersgruppen | 13 |
| 2.3 Ausgleich von Überstunden | 15 |
| Überstundenausgleich nach Arbeitgebertyp | 15 |
| Überstundenausgleich nach Altersgruppe | 16 |
| 2.4 Zufriedenheit mit Work-Life-Balance | 17 |
| Zufriedenheit nach Arbeitgebertypen | 17 |
| Zufriedenheit nach Altersgruppen | 18 |
| 2.5 Maßnahmen der Arbeitgeber | 19 |

03

Home Office in der Rechtsbranche

| | |
|---|-----------|
| 3.1 Nutzung des Home Office unter Jurist:innen | 21 |
| 3.2 Intensität der Home Office Nutzung | 22 |
| Home Office Tage nach Arbeitgebertyp | 22 |
| Home Office Tage nach Alter | 23 |
| Flexibilität der Home-Office-Regelungen | 24 |
| 3.3 Zufriedenheit mit Home Office Angebot | 25 |
| Zufriedenheit nach Arbeitgebertypen | 25 |
| Zufriedenheit nach Altersgruppen | 26 |
| Home Office & Wechselbereitschaft | 27 |

04

| | |
|---------------------------|-----------|
| Fazit und Ausblick | 30 |
|---------------------------|-----------|

01

**WORK-LIFE-BALANCE
IN ZEITEN VON
NEW WORK**



1.1

Gesellschaftliche Entwicklungen

Der Begriff „New Work“ ist seit einigen Jahren in aller Munde. Kurz gesagt verstehen wir darunter vor allem einen Wandel unserer Arbeitswelt, der durch agilere Unternehmenskulturen, mehr Flexibilität sowie steigende Selbstbestimmung von Mitarbeitenden geprägt ist. New Work Ansätze haben zum Ziel, erfüllende und flexible Arbeitszeiten zu schaffen und damit unter anderem die Work-Life-Balance von Mitarbeiter:innen zu verbessern.

Denn auch letztere ist heute mehr als nur eine Modeerscheinung und lässt sich zunehmend bemessen: Immer mehr Angestellte sind erschöpft vom Arbeitsalltag und die Zahl der Burnout Diagnosen steigt. Seit Jahren nehmen die Krankheitstage aufgrund arbeitsbezogener psychischer Belastungen zu¹ und gleichzeitig legt vor allem die jüngere Generation Wert auf einen gesunden Ausgleich zwischen Job und Privatleben. Viele gehen sogar so weit, gar keinen Job anzunehmen, der nicht mit einer ausreichenden Work-Life-Balance kombinierbar ist. Auch Robert Michels, Europe People Partner bei Dentons bestätigt dies im New Lawyers Podcast²: *„Diese Generation lässt sich halt nicht mehr verbrennen. Also es gibt natürlich noch Menschen, die alles geben, um Karriere zu machen. Aber es ist nicht mehr so, wie ich früher angefangen habe. Das ist bei den Talenten so ein wichtiger Aspekt und da müssen Kanzleien Antworten [und Modelle] finden.“*

Bereits im Jahr 2005 (!) untersuchte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die volkswirtschaftlichen Effekte betrieblicher Work-Life-Balance Maßnahmen (wie beispielsweise individuelle Arbeitszeitmodelle, flexibles Arbeiten durch Home Office etc.). Das Ergebnis: Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist nicht nur gut für Mitarbeitende, auch Unternehmen sowie die Gesamtgesellschaft profitieren davon³. Neuere Forschungen kommen zu ähnlichen Ergebnissen: Eine gesunde Work-Life-Balance geht mit einer höheren Arbeitsmotivation und damit einer besseren Arbeitsleistung der Mitarbeiter:innen einher, welche wiederum den Unternehmenserfolg positiv beeinflussen. Zudem können Zusammenhänge zwischen der Work Life Balance und der psychischen sowie physischen Gesundheit festgestellt werden⁴.

1) u.a. AOK Fehlzeiten Report 2023 // 2) New Lawyers Podcast – #84 Robert Michels: Was machen Kanzleien bei Diversity & Mental Health falsch? // 3) [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen & Jugend 2005](#) // 4) [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016](#)



Allen Erkenntnissen und Trends zum Trotz schwimmt die Rechtsbranche selbst heute noch gegen den Strom: Die Relevanz einer ausgewogenen Work-Life-Balance, so scheint es, ist längst nicht bei allen Arbeitgebern der Branche angekommen und das typische Image des Rechtsberufes – lange Arbeitszeiten, strenge Billable Hours und hohe Belastungen – existiert heute wie gestern. Dass Arbeitgeber, die an diesem Zustand nichts ändern, im Zuge des Fachkräftemangels noch vor große Herausforderungen gestellt werden, zeigte nicht zuletzt unsere Analyse hinsichtlich Benefits⁵: Ein gutes Gehalt alleine ist heute nicht mehr ausreichend, um sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden, Zusatzleistungen und weitere attraktive Rahmenbedingungen rücken bei der Jobsuche weiter in den Vordergrund.

⁵) [Talent Rocket Benefit Report 2023](#)



1.2 Flexibilität und Freiheit als Motivatoren bei der Jobsuche

Ergebnisse des Benefit Reports

Die Liste an (vermeintlichen) Benefits, mit denen sich Arbeitgeber heute präsentieren, wird immer länger. Egal ob Obstkorb, Fitnessstudio oder Teamevents – viele Arbeitgeber haben bereits erkannt, dass alleine ein gutes Gehalt nicht der einzige Faktor ist, der die Jobsuche beeinflusst. In unserem Talent Rocket Benefits Report⁶ haben wir das Thema „Benefits“ genau analysiert und herausgefunden, mit welchen Zusatzleistungen sich Arbeitgeber präsentieren – und welche auch von Mitarbeitenden wahrgenommen werden. Darüber hinaus haben wir uns jedoch auch mit der Frage beschäftigt, welche Benefits sich Jurist:innen tatsächlich in ihrem Arbeitsleben wünschen. Hierfür haben wir 20 geläufige Benefits von Talenten bewerten lassen⁷. Das Ergebnis wird in diesem Top 10 Ranking der beliebtesten Benefits unter Jurist:innen ersichtlich:

| Ranking | Benefit |
|---------|---|
| 1 | Flexible Arbeitszeiten |
| 2 | Home Office |
| 3 | Zusätzliche Urlaubstage |
| 4 | Remote Work |
| 5 | Individuelle Weiterbildungen |
| 6 | Betriebliche Altersvorsorge |
| 7 | Bahncard/Jobticket |
| 8 | Lunch Gutscheine/Kantine |
| 9 | Sportangebote (Inhouse, Fitnessstudio, Rückenschule etc.) |
| 10 | Übernahme Mitgliedsbeiträge |

6) [Talent Rocket Benefit Report 2023](#) // 7) Ergebnisse der anonymen Onlineumfrage im Oktober 2023. Talente wurden dazu aufgefordert, Benefits nach der persönlichen Relevanz zu ordnen. Die zur Auswahl stehenden Benefits wurden aus den Arbeitgeberprofilen unserer Plattform Talent Rocket herausgefiltert und mit weiteren Benefits ergänzt, die im Zuge verschiedener Recherchen ausgemacht werden konnten. Weitere Infos zur Stichprobe im Talent Rocket Benefits Report.



Flexible Arbeitszeiten, Home Office, zusätzliche Urlaubstage und Remote Work liegen auf den ersten Plätzen des Rankings und stellen die beliebtesten Benefits dar.

Sieht man sich diese vier Benefits genauer an, erkennt man schnell Gemeinsamkeiten: Alle Benefits, die das Ranking anführen, wirken sich vermeintlich positiv auf die Work-Life-Balance aus. Jurist:innen legen heute einen immer größeren Wert auf ein flexibles Arbeitsumfeld sowie veränderte Arbeitsbedingungen und stellen dafür andere Zusatzleistungen hinten an.

02 WORK-LIFE-BALANCE IN DER RECHTSBRANCHE

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, welcher Stellenwert der Work-Life-Balance – gesamtgesellschaftlich, aber auch zunehmend in der Rechtsbranche – zukommt. In einer Befragung haben wir den Status Quo der Work-Life-Balance im juristischen Umfeld deshalb genauer beleuchtet: Wie steht es eigentlich um die Work-Life-Balance unter Jurist:innen? Was tun Arbeitgeber, um diese zu verbessern? Und was wünschen sich Jurist:innen diesbezüglich tatsächlich?

INFOS ZU STICHPROBE & VORGEHEN

Im Februar 2024 wurde eine anonyme Online Umfrage mit 119 Talenten durchgeführt (Geschlechterverteilung: 44 % weiblich, 56 % männlich, 0 % divers; Verteilung auf Arbeitgebertypen: 26 % Großkanzlei, 20 % Unternehmen, 16 % Boutique Kanzlei, 22 % Mittelständische Kanzlei, 13 % Öffentlicher Dienst, 3 % Andere). In Form von offenen und Single Choice Fragen wurden die durchschnittlichen Wochenstunden und die dazugehörigen Faktoren wie Wochenendarbeit und Optionen auf Überstundenabbau ermittelt. Darüber hinaus hatten die befragten Talente die Möglichkeit, den für sie wichtigsten Faktor für eine gute Work-Life-Balance auszuwählen (Single Choice) und darzulegen, was darüber hinaus für sie dazugehört (offene Frage). Zuletzt konnten uns die Talente mitteilen, welche Maßnahmen ihr Arbeitgeber für die Work-Life-Balance umsetzt (offene Frage). Weitere Fragen, die im Rahmen der anonymen Online-Umfrage gestellt wurden, können im dazugehörigen [Artikel](#) eingesehen werden.



2.1 Wochenendarbeit

Unter Jurist:innen gehört es zur Normalität – zumindest wenn man dem weit verbreiteten Image Glauben schenkt – die Arbeitsstunden teils bis spät in den Abend zu ziehen. Das Privatleben muss unter der Woche häufig auf Sparflamme laufen und das Wochenende ist der Punkt, an dem Jurist:innen Zeit für Hobbies und Familie finden – die Zeit, in der der „Life“ Aspekt der Work-Life-Balance im Vordergrund steht. Dennoch gibt es einige Rechtsanwält:innen, die auch am Wochenende noch ein paar Arbeitsstunden einschieben, um den Anforderungen ihres Berufs gerecht zu werden. Wie hoch dieser Anteil tatsächlich ist, haben wir in unserer Umfrage erfragt.

Wochenendarbeit nach Arbeitgebertyp

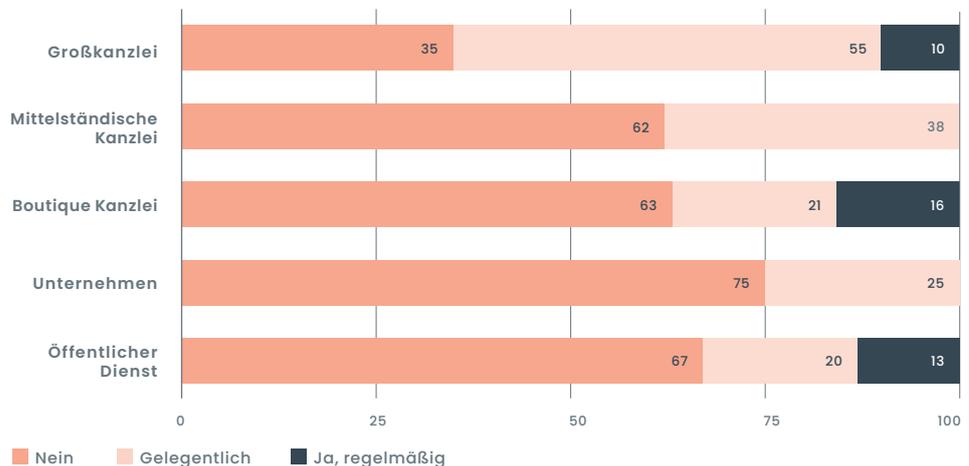
Ihrem Namen werden Großkanzleien in vielerlei Hinsicht gerecht: Mandate mit hohem Volumen, große Mitarbeiterzahlen, hohe Gehälter – und leider auch viel Wochenendarbeit. Denn sehen wir uns die Ergebnisse hinsichtlich der verschiedenen Arbeitgebertypen an, so wird deutlich, dass der Anteil der Jurist:innen, die auch am Wochenende arbeiten, in Großkanzleien am höchsten ist:

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ In Großkanzleien arbeiten 65 % der Befragten mindestens gelegentlich am Wochenende
- ▲ In Unternehmen hingegen arbeiten gerade einmal 25 % der Jurist:innen am Wochenende – und das nur gelegentlich
- ▲ Regelmäßige Wochenendarbeit ist jedoch in den Boutiquen mit 16 % zu verzeichnen – der öffentliche Dienst liegt mit 13 % nur knapp dahinter

Wochenendarbeit nach Arbeitgebertyp

in % *



* Abweichungen von 100% sind auf die Rundung von Werten zurückzuführen und haben keinen Einfluss auf die Interpretation der Daten.



Und obwohl die Großkanzleien hier hervorstechen, zeigen die Zahlen eindeutig: Wochenendarbeit gibt es nicht nur in Großkanzleien. Im Gegenteil: Was die Regelmäßigkeit angeht, liegen die Boutique Kanzleien sogar vor den Großkanzleien.

Wochenendarbeit nach Altersgruppen

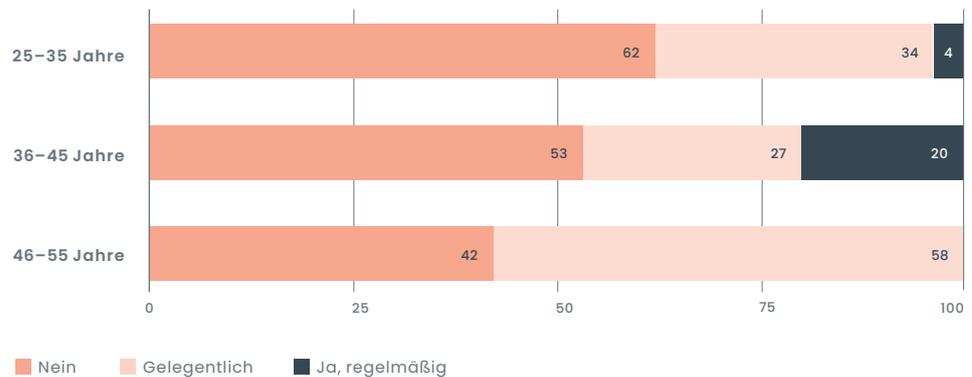
Auch bei Betrachtung der Altersgruppen zeichnen sich hinsichtlich der Wochenendarbeitszeit Unterschiede ab, denen Beachtung geschenkt werden sollte:

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Die älteste Altersgruppe (46–55 Jahre) arbeitet mit 58 % am häufigsten gelegentlich am Wochenende
- ▲ Regelmäßige Wochenendarbeit gibt es am häufigsten zwischen 36 und 45 Jahren (20 %)
- ▲ Am wichtigsten ist das freie Wochenende für die Befragten zwischen 25 und 35 Jahren: Hier wird am wenigsten am Wochenende gearbeitet

Wochenendarbeit nach Altersgruppen

in % *



* Abweichungen von 100% sind auf die Rundung von Werten zurückzuführen und haben keinen Einfluss auf die Interpretation der Daten.

In der Grafik wird vor allem der Unterschied zwischen Jung und Alt deutlich: Die Wochenendarbeitszeit steigt mit dem Alter. Zurückzuführen ist dies wohl insbesondere auf die gesellschaftliche Entwicklung, die bereits in Kapitel 1 angesprochen wurde: New Work und die damit zusammenhängende Work-Life-Balance werden, vor allem unter den jüngeren Generationen, immer wichtiger und ernster genommen.



2.2 Überstunden

Es ist kein Geheimnis, dass in der Rechtsbranche nur selten exakt die Stunden gearbeitet werden, die auch im Arbeitsvertrag stehen: Vor allem in Kanzleien, die mit hohen Gehältern um Talente werben, gehören Überstunden quasi zum guten Ton. Wie stark dieser Faktor wirklich ins Gewicht fällt, haben wir in unserer Umfrage analysiert. Wir haben die Teilnehmer:innen gefragt, wie viele Stunden sie laut Vertrag und wie viele Stunden sie tatsächlich arbeiten.

Überstunden nach Arbeitgebertyp

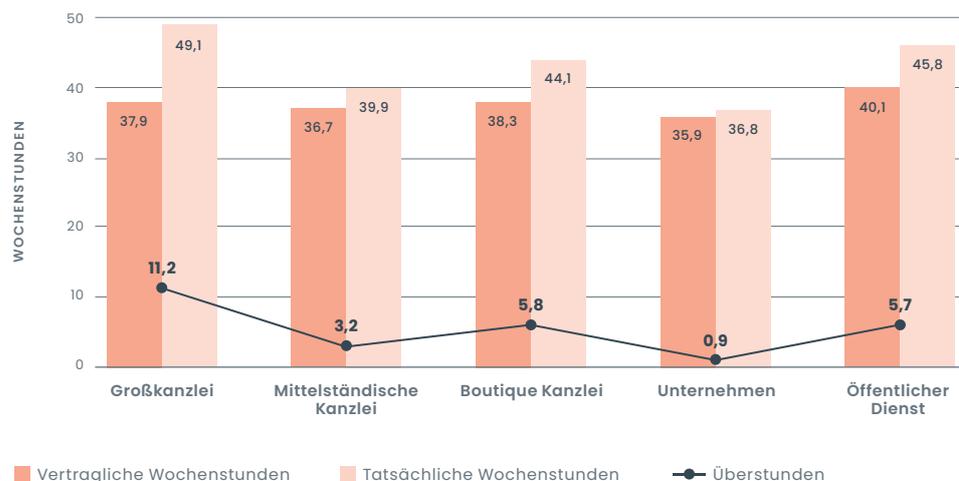
Die Auswertung der geleisteten Überstunden nach Arbeitgebertypen bringt ähnliche Ergebnisse wie im letzten Abschnitt mit sich: Wie bei der Wochenendarbeit, belegen auch hier die Großkanzleien den „ersten Platz“.

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ In Großkanzleien machen Jurist:innen 11,2 Überstunden pro Woche
- ▲ Mit 5,8 Überstunden pro Woche liegen die Boutique Kanzleien auf dem zweiten Platz – dicht gefolgt vom öffentlichen Dienst, der mit 5,7 Überstunden auf Platz drei liegt
- ▲ In Unternehmen wird jede Woche im Schnitt nur eine Überstunde gemacht

Überstunden nach Arbeitgebertyp

in %





Im Hinblick auf die vertraglichen Wochenstunden der Boutique Kanzleien, welche höher ausfallen als bei den Großkanzleien, ist die Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlich geleisteter Stunden im Vergleich deutlich geringer.

Die Unternehmen schneiden auch hier wieder gut ab. Neben den geringen Überstunden kann sich auch die wöchentliche Arbeitszeit sehen lassen: Mit 35,9 Stunden pro Woche werden hier am wenigsten Wochenstunden erwartet. Eine Überraschung hält der öffentliche Dienst bereit: Die Befragten arbeiten mit 45,8 tatsächlichen Stunden mehr als Befragte in mittelständischen und Boutique Kanzleien.

Überstunden nach Altersgruppen

Sieht man sich die wöchentlichen Arbeitsstunden verteilt auf Altersgruppen an, wird deutlich, dass die älteste Gruppe am wenigsten Überstunden leistet. Auch die vertraglichen Wochenstunden sind hier am niedrigsten, was für viele Teilzeit-Tätigkeiten spricht:

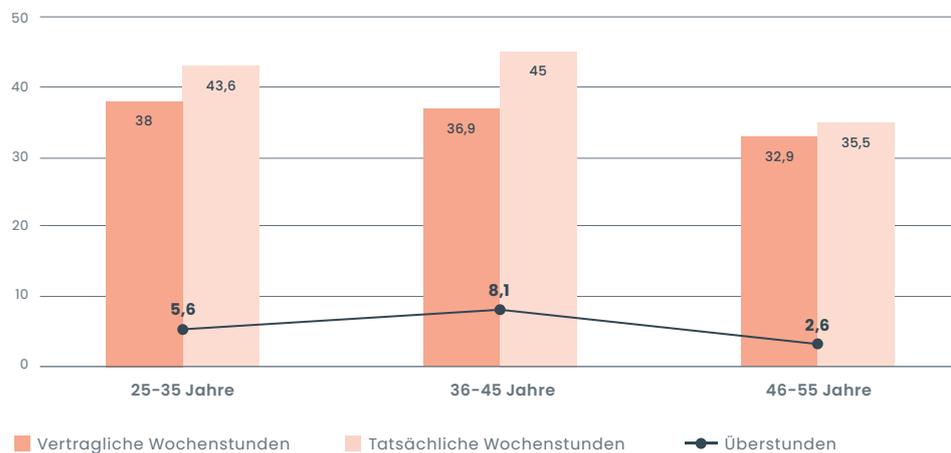
DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ In der Altersgruppe zwischen 36 und 45 Jahren werden die meisten Überstunden (und damit auch Wochenarbeitsstunden) gemacht: durchschnittlich 8,1 Stunden pro Woche werden zusätzlich gearbeitet
- ▲ Die Befragten zwischen 25 und 35 Jahren kommen im Schnitt auf 5,6 Überstunden pro Woche
- ▲ Am wenigsten Überstunden (2,6) machen die Befragten zwischen 46 und 55 Jahren



Überstunden nach Altersgruppe

in %



Spannend zu beobachten ist, dass die Altersgruppe zwischen 46 und 55 Jahren zwar am häufigsten (gelegentlich) am Wochenende arbeitet (Kapitel 2.1), dennoch aber die kleinste Zahl an durchschnittlichen Überstunden pro Woche erzielt. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich diese Altersgruppe zwar an ihre regulären Wochenstunden hält, am Wochenende jedoch auch mal nach dem Rechten sehen muss. Genauere Untersuchungen für diese Abweichung wurden im Rahmen der Umfrage jedoch nicht angestellt.

Die hohe Arbeitslast der Altersgruppe zwischen 36 und 45 Jahren zeigt sich hier neben der regelmäßigen Arbeit am Wochenende (Kapitel 2.1) erneut.



2.3 Ausgleich von Überstunden

Dass ab und an Überstunden anfallen, passiert natürlich nicht nur in der Rechtsbranche. Auch in vielen anderen Tätigkeits- und Arbeitsfeldern werden die im Vertrag definierten Stunden überschritten. Dabei entscheidet jedoch eine Frage darüber, ob dies die Work-Life-Balance schädigt oder nicht: Können die Überstunden ausgeglichen werden?

Überstundenausgleich nach Arbeitgebertyp

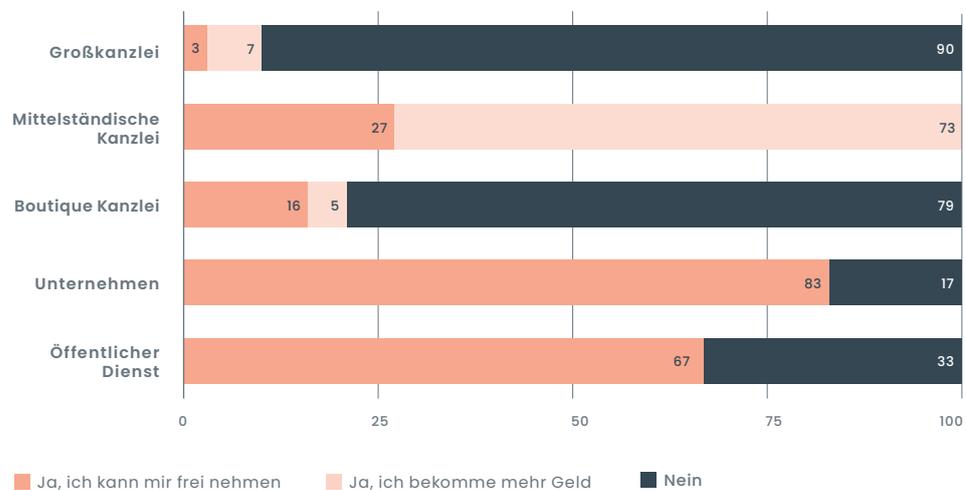
Was die Kompensation von Überstunden betrifft, so haben Jurist:innen in Kanzleien oft schlechte Karten: Bei vielen Arbeitgebern findet schlicht kein Ausgleich statt. Insbesondere bei Großkanzleien scheinen Überstunden schon mit den hohen Gehältern abgegolten zu sein.

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ 90 % der Befragten in Großkanzleien sowie 73 % der mittelständischen und 79 % der Boutique Kanzleien können ihre Überstunden nicht ausgleichen
- ▲ 83 % der Jurist:innen in Unternehmen können ihre Überstunden mit Freizeit ausgleichen
- ▲ Auch 67 % der Befragten, die im öffentlichen Dienst arbeiten, können ihre Überstunden abfeiern

Überstundenausgleich nach Arbeitgebertyp

in % *



* Abweichungen von 100% sind auf die Rundung von Werten zurückzuführen und haben keinen Einfluss auf die Interpretation der Daten.



Der Ausgleich von Überstunden findet in Unternehmen und im öffentlichen Sektor insbesondere durch die Inanspruchnahme von Gleitzeit Tagen statt. Bei nur wenigen Arbeitgebern werden Überstunden finanziell entlohnt: nur 6 % der Befragten in Großkanzleien und 5% der Befragten in Boutique Kanzleien gaben diese Möglichkeit an.

Überstundenausgleich nach Altersgruppe

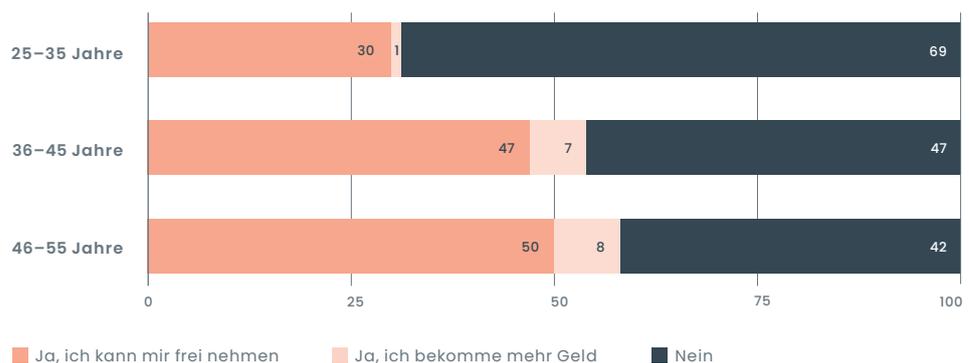
Betrachten wir die gleiche Frage nach Altersgruppen, so wird deutlich, dass ältere Jurist:innen eher die Möglichkeit haben, ihre Überstunden auszugleichen als die der jüngsten Altersgruppe.

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Rund 69 % der Befragten von 25 bis 35 Jahren können ihre Überstunden nicht mit Freizeit oder Geld ausgleichen – nur 30 % können sich frei nehmen
- ▲ Fast die Hälfte der Befragten zwischen 36 und 45 Jahren (47 %) können ihre Überstunden durch Freizeit abbauen
- ▲ Mit 8 % liegt die älteste Altersgruppe in Sachen Überstundenausgleich in Form von Geld vorne

Überstundenausgleich nach Altersgruppen

in % *



* Abweichungen von 100% sind auf die Rundung von Werten zurückzuführen und haben keinen Einfluss auf die Interpretation der Daten.

Dass eher ältere Jurist:innen die Möglichkeit haben, Überstunden auszugleichen, könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese häufiger schon Senior- oder Partner Positionen besetzen und ihnen dadurch unter Umständen mehr Freiheiten und Verhandlungsspielräume hinsichtlich entsprechender vertraglicher Vereinbarungen eingeräumt werden.



2.4 Zufriedenheit mit Work-Life-Balance

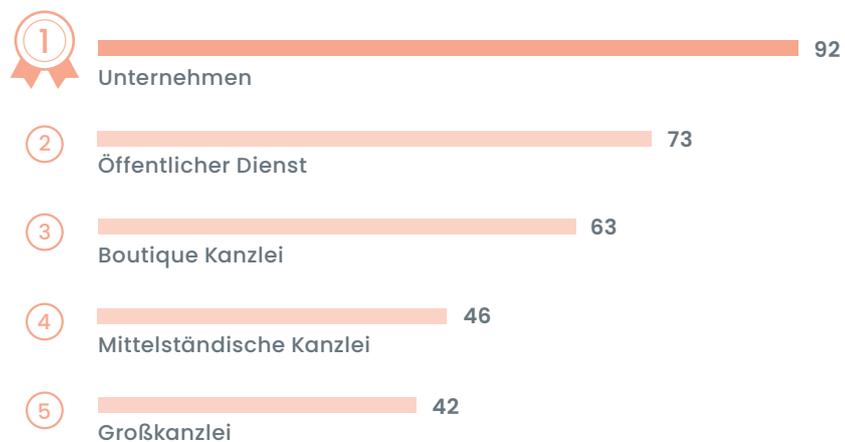
Die meisten Jurist:innen wissen auch schon vor dem Karriereeinstieg um den Anspruch ihres zukünftigen Jobs – dessen Arbeitsintensität nach dem Studium nicht sinkt. Doch können höhere Gehälter die fehlende Freizeit ausgleichen und somit trotzdem zu einer guten Work-Life-Balance führen? Wir haben die Talente nach ihrer Zufriedenheit gefragt und herausgefunden, wo die Work-Life-Balance am besten ist.

Zufriedenheit nach Arbeitgebertypen

Sehen wir uns die Ergebnisse für die Zufriedenheitsfrage zunächst auf Basis der Arbeitgebertypen an. Bei welchen Arbeitgebern sind Talente am zufriedensten?

Bist du zufrieden mit deiner Work-Life-Balance?

in %



Unsere Umfrage liefert ein eindeutiges Ergebnis: Talente, die in Unternehmen arbeiten, sind mit ihrer Work-Life-Balance am zufriedensten. Auf dem zweiten Platz folgt der öffentliche Dienst, die Bronzemedaille können die Boutique Kanzleien für sich beanspruchen. Dieses Ergebnis zeigt deutlich, dass Geld heute nicht mehr alles ist: Obwohl sich Talente in Großkanzleien über hohe Gehälter freuen dürfen, ist über die Hälfte der Befragten dort unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.



Zufriedenheit nach Altersgruppen

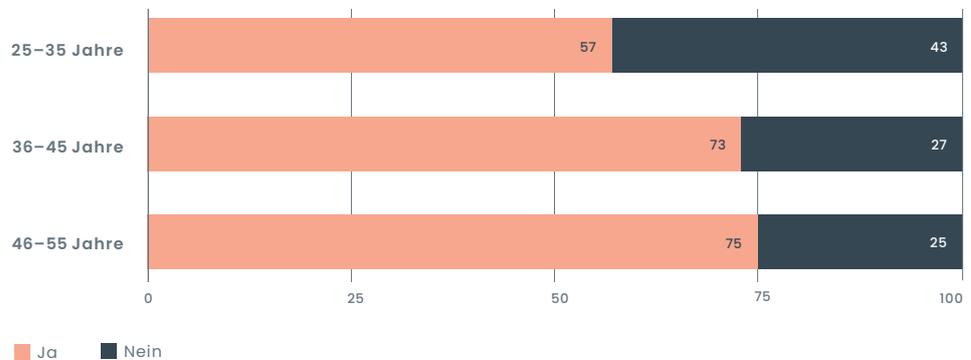
Um herauszufinden, ob sich die Zufriedenheit in verschiedenen Altersstufen maßgeblich unterscheidet, haben wir die selbe Frage noch einmal mit Blick auf die definierten Altersgruppen analysiert – mit interessanten Ergebnissen:

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Obwohl die Altersgruppe zwischen 36-45 Jahren am meisten arbeitet (siehe Kapitel 2.2), ist sie dennoch recht zufrieden mit der Work-Life-Balance: Ganze 73 % würden dieser Aussage zustimmen
- ▲ Die Zufriedenheit in der jüngsten Altersgruppe (25-35 Jahre) ist dagegen am geringsten – nur 57 % bezeichnen sich als zufrieden
- ▲ Befragte in der Altersgruppe zwischen 46 und 55 Jahren sind am zufriedensten mit ihrer Work-Life-Balance (75 %)

Zufriedenheit nach Altersgruppen

in %



Die festgestellte Unzufriedenheit in der jüngsten untersuchten Altersgruppe könnte insbesondere auf das veränderte Werteset der jüngeren Generation zurückzuführen sein, in dem ein Fokus auf einem gesunden Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben liegt. Die Ergebnisse decken sich auch mit den Insights aus Kapitel 2.1, welche zeigen, dass diese Altersgruppe die Arbeit am Wochenende größtenteils meidet.



2.5 Maßnahmen der Arbeitgeber

In den vergangenen Kapiteln konnten wir deutlich sehen, dass bei der Work-Life-Balance unter Jurist:innen noch Luft nach oben ist – insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels ein deutliches Zeichen für Arbeitgeber, erhöhte Bemühungen in den Bereich zu stecken. Um dies zu tun, wagen wir zunächst eine Bestandsaufnahme: Was unternehmen Arbeitgeber:innen aktuell, um die Work-Life-Balance zu fördern?

Was macht dein Arbeitgeber, um die Work-Life-Balance der Mitarbeiter:innen zu fördern?

in %



Die am häufigsten genannte Work-Life-Balance-Maßnahme seitens der Arbeitgeber ist das Home Office. Erstaunlich ist an dieser Stelle jedoch, dass dieses nur von 29 % genannt wird. In der Auswertung unseres Benefit Reports dagegen haben über 90 % der befragten Talente angegeben, dass ihr Arbeitgeber ihnen die Option auf Home Office bietet⁸. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass Talente zwar durchaus der Meinung sind, dass das Home Office zur Work-Life-Balance beiträgt, dies aber nicht als ein explizites Work-Life-Balance Angebot ansehen. Auf Platz 3 hat es das größte „Problem“ geschafft: Ganze 16 % der Befragten geben an, dass ihre Arbeitgeber nichts für die Work-Life-Balance unternehmen.

Aufgrund der Diskrepanz zwischen dem Angebot und der Wahrnehmung des Home Office-Angebots, möchten wir diesen Faktor im zweiten Teil des Whitepapers nochmal genauer unter die Lupe nehmen.

8) [Talent Rocket Benefit Report 2023](#)

03

HOME OFFICE IN DER RECHTSBRANCHE

In den vergangenen Jahren haben tiefgreifende Veränderungen in der gesamten Arbeitswelt stattgefunden: Durch den Auslöser der Pandemie wurde die Anpassung an neue, flexiblere Arbeitsmodelle auch für juristische Arbeitgeber zur Notwendigkeit und insbesondere das Thema Home Office ist in den Mittelpunkt gerückt. Heute ist es zu einem enorm wichtigen Bestandteil des Berufslebens geworden. Eine gute Gelegenheit, einen genaueren Blick auf dieses Thema zu werfen. Wie wichtig ist das Home Office für Jurist:innen tatsächlich? Wie intensiv nutzen Jurist:innen ihre Home Office Möglichkeiten, wie zufrieden sind sie mit dem Angebot und welche Rolle spielt das Home Office bei der Arbeitgeberwahl?

INFOS ZU STICHPROBE & VORGEHEN

Im Dezember 2023 wurde eine anonyme Online Umfrage mit 236 Talenten durchgeführt (Geschlechterverteilung: 53 % weiblich, 47 % männlich, <1 % divers; Verteilung auf Arbeitgebertypen: 32 % Großkanzlei, 23 % Unternehmen, 15 % Boutique Kanzlei, 15 % Mittelständische Kanzlei, 12 % Öffentlicher Dienst, 3 % Andere). In Form von Single Choice und offenen Fragen wurden die Talente zum Thema Home Office zu der Häufigkeit, selbstständigen Nutzung, Zufriedenheit, Umsetzungsschwierigkeiten im Berufsalltag und dem Zusammenhang mit der Work-Life-Balance befragt.



3.1 Nutzung des Home Office unter Jurist:innen

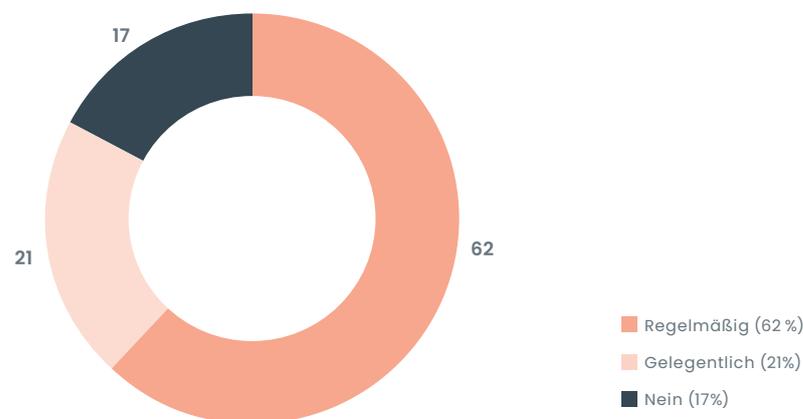
Selbst in der Rechtsbranche, der häufig ein etwas verstaubter Ruf voraussetzt, ist die Option (teilweise) im Home Office zu arbeiten, heute weit verbreitet: In unserem Benefit Report konnten wir herausfinden, dass ganze 92 % der Kanzleien ihre Mitarbeiter:innen (auch) im Home Office arbeiten lassen⁹. Allerdings ist mittlerweile auch ein Gegentrend erkennbar und Arbeitgeber verschiedenster Branchen möchten ihre Mitarbeiter:innen wieder im Büro antreffen. Wie stark sind diese Tendenzen in der Rechtsbranche?

Wir haben den aktuellen Stand des Home Office Angebots untersucht: Das Home Office gehört auch nach der Pandemie für die meisten Arbeitnehmer:innen zum normalen Arbeitsalltag. Und: 94 % der Befragten sind der Meinung, dass dies zur Verbesserung der Work-Life-Balance beiträgt¹⁰.

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Mehr als die Hälfte der Befragten (62 %) haben in den letzten Monaten regelmäßig im Home Office gearbeitet
- ▲ Mehr als drei Viertel der Befragten (83 %) haben in den letzten Monaten mindestens gelegentlich im Home Office gearbeitet.
- ▲ Nur 17 % der Befragten haben in den letzten Monaten nicht im Home Office gearbeitet

Regelmäßigkeit der Inanspruchnahme von Home Office in %



Die Auswertung zeigt: Mindestens gelegentlich wird das Home Office von den meisten Jurist:innen in Anspruch genommen.

9) [Talent Rocket Benefit Report 2023](#) // 10) Ergebnis der Antwort auf die Frage: „Verbessert die Möglichkeit auf Home Office deine Work-Life-Balance?“



3.2 Intensität der Home Office Nutzung

Dass das Home Office mittlerweile fest in den Arbeitsalltag von Jurist:innen integriert ist, wurde im vorherigen Abschnitt bereits deutlich – doch wie verteilt sich die Nutzung in unterschiedlichen Arbeitgebertypen und Altersgruppen?

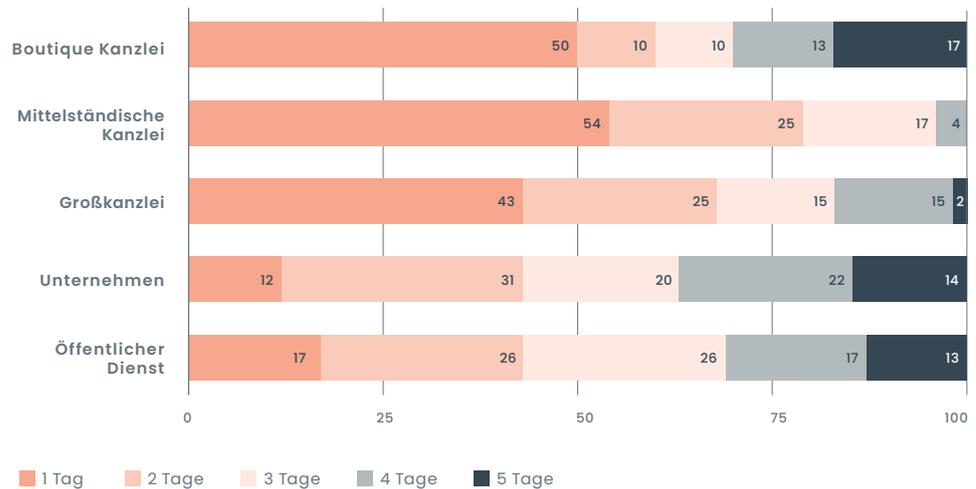
Home Office Tage nach Arbeitgebertyp

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Fast 80 % der Befragten aus mittelständischen Kanzleien arbeiten pro Woche nur 1-2 Tage im Home Office
- ▲ Sowohl in Unternehmen als auch im öffentlichen Dienst arbeiten die Befragten durchschnittlich mehr im Home Office als in den klassischen Kanzleitypen
- ▲ Der Anteil der Befragten, die ganze 4 oder sogar 5 Tage im Home Office arbeiten, ist in Unternehmen am höchsten (36 %)

Intensität der Home Office-Nutzung nach Arbeitgebertyp

in % *



* Abweichungen von 100% sind auf die Rundung von Werten zurückzuführen und haben keinen Einfluss auf die Interpretation der Daten.



Neben der Intensität der Nutzung des Home Office Angebots, haben wir in unserer Umfrage zudem analysiert, inwiefern die Befragten selbständig entscheiden können, wann und wie oft sie im Home Office arbeiten dürfen: Während 69 % aller Befragten angeben, dass sie selbständig über die Zeit und Häufigkeit ihrer Home Office Nutzung entscheiden dürfen, haben die anderen 31 % feste Vorgaben, denen sie hinsichtlich des Home Office-Angebots folgen müssen. Wie macht sich die Eigenständigkeit bezüglich Home Office bei den unterschiedlichen Arbeitgebertypen bemerkbar?

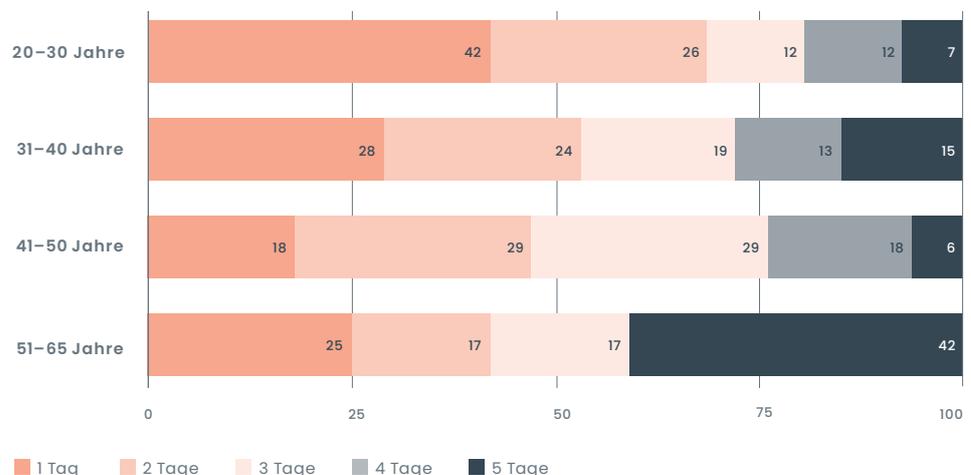
Home Office Tage nach Alter

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ 42 % der Befragten zwischen 20 und 30 Jahren arbeiten einen Tag pro Woche im Home Office, 24 % der Altersgruppe sogar 3-4 Tage pro Woche
- ▲ Auch in der Altersgruppe zwischen 31-40 Jahren arbeiten die meisten Befragten (28 %) nur einmal in der Woche im Home Office
- ▲ In den beiden älteren Gruppen wird mehr Home Office in Anspruch genommen: 42 % der Befragten zwischen 51 und 65 bleiben vier mal pro Woche im Home Office, bei den 41-50 Jährigen sind es im Schnitt 2,7 Tage pro Woche
- ▲ Komplett zuhause arbeiten am häufigsten Befragte zwischen 31 und 40 Jahren (15 %)

Intensität der Home Office-Nutzung nach Alter

in % *



* Abweichungen von 100% sind auf die Rundung von Werten zurückzuführen und haben keinen Einfluss auf die Interpretation der Daten.



Die Auswertung macht deutlich, dass das Home Office sowohl in den jüngeren als auch in den älteren Altersgruppen gern genutzt wird, was die enorme Relevanz des Home Office für die Work-Life-Balance erneut unterstreicht.

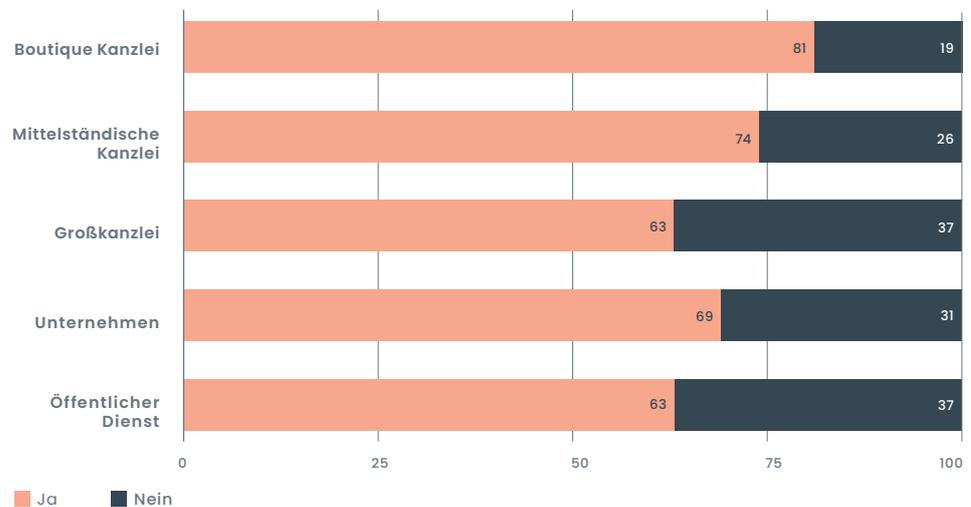
Flexibilität der Home-Office-Regelungen

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Vor allem in Großkanzleien und im öffentlichen Dienst können die Befragten nicht selbständig entscheiden, wann und wie oft sie im Home Office arbeiten (37 %)
- ▲ Die höchste Flexibilität bei der Einteilung der Home Office Tage haben die Befragten in Boutique Kanzleien (81 %)

Flexibilität der Home Office-Nutzung (nach Arbeitgebertyp)

in %



Die Auswertung zeigt deutlich: Lange nicht alle Befragten können frei darüber entscheiden, in welcher Frequenz und Intensität sie die Option auf Home Office in Anspruch nehmen. Hat dies Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Befragten? Das nächste Kapitel gibt einen Einblick.



3.3 Zufriedenheit mit Home Office Angebot

Während wir in den letzten Abschnitten mit den Insights der Umfrage darstellen konnten, wie intensiv das Home Office Angebot bei verschiedenen Arbeitgebern von Mitarbeiter:innen in Anspruch genommen wird, wurde bisher eine Frage außer Acht gelassen: Sind die Befragten mit den Optionen, die Arbeitgeber ihnen bieten, überhaupt zufrieden?

Wir kommen zu folgendem Ergebnis: Ganze 44 % haben den Wunsch, (noch) mehr im Home Office arbeiten zu können. Gleichzeitig sind knapp über die Hälfte (56 %) der Befragten mit ihrer aktuellen Situation zufrieden und möchten nichts ändern. Wie spiegelt sich dieses Ergebnis bei den jeweiligen Arbeitgebertypen wider?

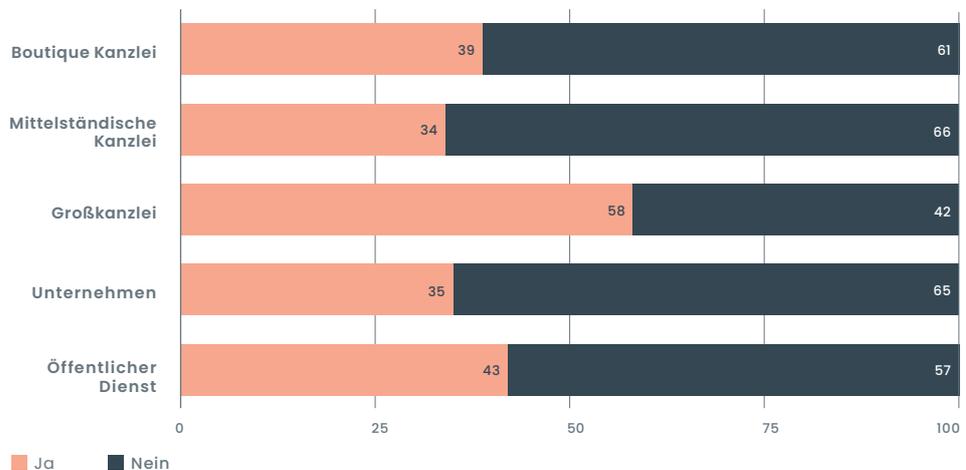
Zufriedenheit nach Arbeitgebertypen

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Mit 58 % möchten vor allem Befragte, die in Großkanzleien arbeiten, ihre Arbeit im Home Office erhöhen
- ▲ Etwas mehr als ein Drittel der Befragten aus Boutique Kanzleien und Mittelständischen Kanzleien würden gerne mehr von zu Hause arbeiten
- ▲ Im Gegensatz dazu wollen 65 % der Befragten in Unternehmen ihre Home Office Tage nicht ausweiten

Wunsch nach mehr Home Office (nach Arbeitgebertypen)

in %



Bei allen Arbeitgebertypen gibt es Mitarbeiter:innen, die ihr Home Office Pensum weiter ausbauen möchten – vor allem in Großkanzleien.



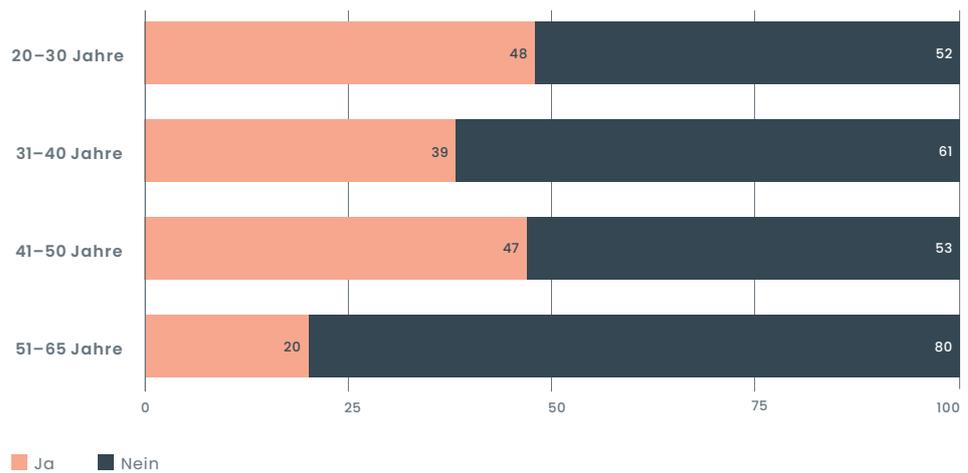
Zufriedenheit nach Altersgruppen

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Fast die Hälfte der Befragten zwischen 20 und 30 Jahren wollen (noch) mehr im Home Office arbeiten als bisher – was darauf hinweist, dass es hier eine Unzufriedenheit mit dem Angebot des Arbeitgebers geben könnte (oder andere Gründe sie daran hindern)
- ▲ Die Altersgruppe zwischen 51 und 65 Jahren dagegen ist vermeintlich deutlich zufriedener mit dem Status Quo – rund 80 % wollen nicht mehr im Home Office arbeiten als bisher

Wunsch nach mehr Home Office (nach Alter)

in %

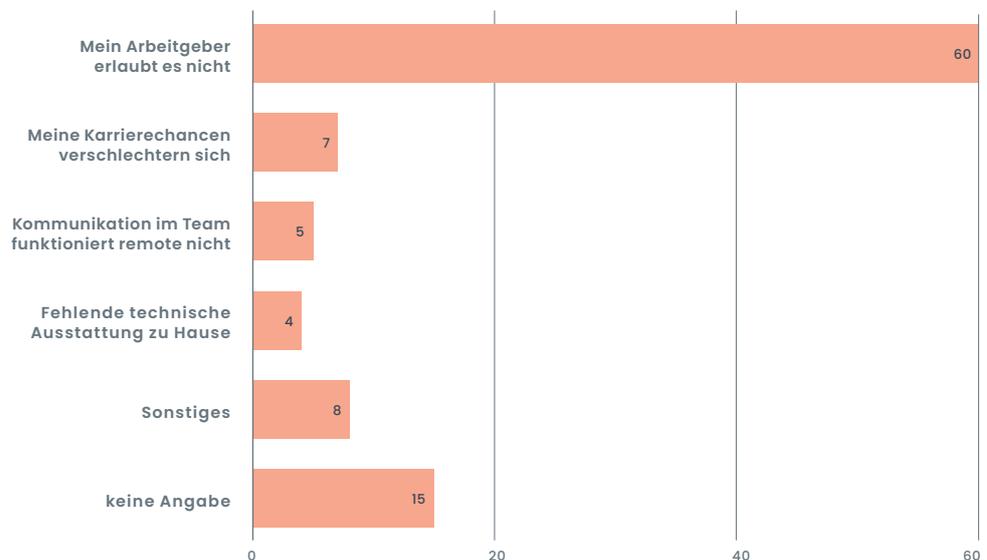




Durch die Ergebnisse wird deutlich, dass vor allem jüngere Altersgruppen die Home Office Option stark nutzen möchten und weiter ausbauen wollen. Doch was sind die Gründe dafür, dass Mitarbeitende, die mehr im Home Office arbeiten möchten, es nicht tun? An dieser Stelle haben wir nachgehakt:

Was hindert Mitarbeitende an mehr Home Office Tagen?

in %



Das Ergebnis ist eindeutig: Rund 60 % aller Befragten geben an, dass ihr Arbeitgeber mehr Home Office schlichtweg nicht erlaubt. Gründe wie eine nicht funktionierende Kommunikation oder schlechtere Karrierechancen sind eher unterrepräsentiert.

Home Office & Wechselbereitschaft

Viele Jurist:innen würden gerne mehr im Home Office arbeiten – doch der Arbeitgeber untersagt es ihnen. Sicherlich ist das ein Faktor, der zu Unzufriedenheit unter Mitarbeiter:innen führen kann. Doch wie stark beeinflusst eine strenge Home Office Policy die Zufriedenheit von Mitarbeiter:innen tatsächlich? Kann eine unflexible Regelung sogar einen Arbeitgeberwechsel auslösen? Das Ergebnis ist überraschend: Mehr als zwei Drittel der Befragten (68 %) würden für flexiblere Home Office Regelungen ihren Arbeitgeber wechseln.



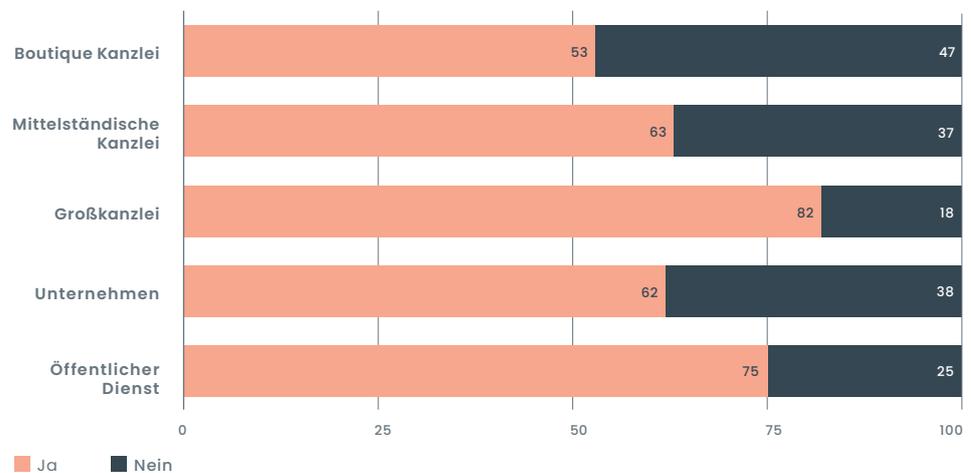
Betrachten wir die einzelnen Altersgruppen, wird auch an dieser Stelle der enorme Stellenwert des Home Office insbesondere in den Großkanzleien deutlich:

DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Ganze 82 % der Befragten, die in Großkanzleien arbeiten, würden ihren Arbeitgeber für flexiblere Home Office-Regelungen verlassen
- ▲ Im öffentlichen Dienst zeigt sich ein ähnliches Bild: 75 % der Arbeitnehmer:innen sind dazu bereit, ihren Arbeitgeber für mehr Flexibilität zu wechseln
- ▲ Fast die Hälfte der Arbeitnehmer:innen in Boutique Kanzleien (47 %) würden ihren derzeitigen Arbeitgeber für flexiblere Home Office-Regelungen nicht verlassen

Arbeitgeberwechsel für mehr Home Office (nach Arbeitgebertyp)

in %



An dieser Stelle ist es interessant zu erwähnen, dass die Befragten, die in Großkanzleien und im öffentlichen Dienst arbeiten, mit 32 Jahren durchschnittlich am jüngsten sind¹¹. Somit wird auch hier die erhöhte Relevanz des Home Office für die jüngere Generation deutlich. Um dies genauer zu betrachten, werfen wir nun einen Blick auf die Wechselbereitschaft innerhalb der verschiedenen Altersgruppen.

¹¹) Durchschnittsalter nach Arbeitgebertypen: Großkanzleien: 31,8 Jahre, Mittelständische Kanzleien: 33,6 Jahre, Boutique Kanzleien: 34,5 Jahre, Öffentlicher Dienst: 32,2 Jahre, Unternehmen: 37,8 Jahre

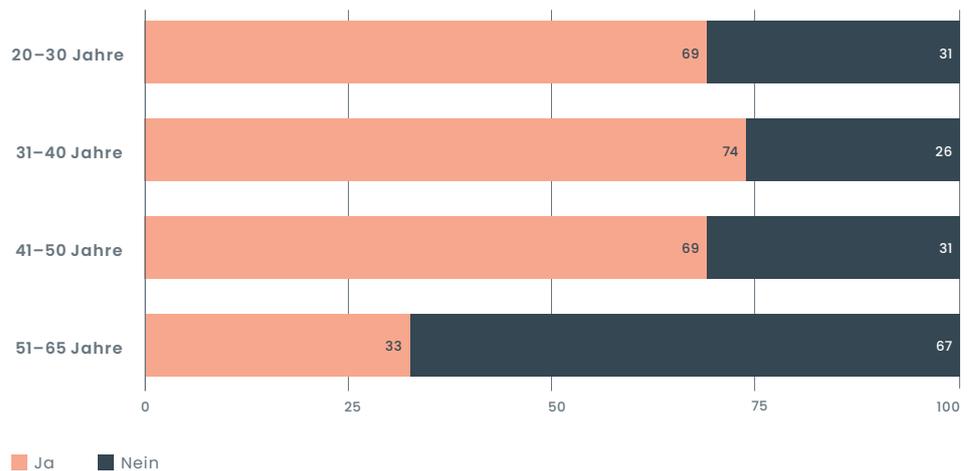


DIE INSIGHTS IM ÜBERBLICK

- ▲ Ganze 74 % der 31 bis 40-Jährigen sind für flexiblere Home Office Regelungen bereit, den Arbeitgeber zu wechseln
- ▲ Mit jeweils 69 % in den Altersgruppen 20–30 Jahre und 41–50 Jahre sind auch hier mehr als die Hälfte dazu bereit, ihren aktuellen Arbeitgeber für mehr Flexibilität zu verlassen
- ▲ Nur 33 % der Befragten zwischen 51 und 65 Jahren würden ihren derzeitigen Arbeitgeber für die Option auf mehr Home Office verlassen

Arbeitgeberwechsel für mehr Home Office (nach Alter)

in %



Die Ergebnisse sind eindeutig: Während die Befragten unter 50 Jahren ihren Arbeitgebern für mehr Flexibilität im Bereich Home Office den Rücken kehren würden, bleibt die Altersgruppe über 50 Jahren ihrem Arbeitgeber eher treu – was mit Sicherheit auch daran liegt, dass sie mit der aktuellen Situation zufriedener sind (80 %, siehe Beginn des Kapitels).

Unsere Umfrage zeigt deutlich: Im Zweifel kann eine Home Office Regelung der Grund sein, bei einem Arbeitgeber zu bleiben – oder ihn zu verlassen. Während ältere Generationen mit den aktuellen Angeboten ihres Arbeitgebers zufriedener zu sein scheinen, wird das Home Office insbesondere für jüngere Mitarbeitende ein enorm wichtiger Faktor bei der Arbeitgeberwahl.

04 FAZIT UND AUSBLICK

Work-Life-Balance: Potentiale in der Rechtsbranche

Vor dem Hintergrund des Begriffs „New Work“ haben wir uns in unserem Report intensiv mit der Work-Life-Balance im juristischen Umfeld befasst und in diesem Zusammenhang ein besonderes Augenmerk auf das Home Office gerichtet.

Fakt ist: Auch in der Rechtsbranche wird heute ein gesunder Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben immer relevanter und insbesondere für die jüngeren Generationen zu einem wichtigen Faktor bei der Arbeitgeberwahl. Unsere Auswertungen kommen zu dem Ergebnis, dass viele Jurist:innen mit ihrer aktuellen Work-Life-Balance nicht zufrieden sind – auch wenn die Unzufriedenheit je nach Arbeitgeber und Altersklasse unterschiedlich ausgeprägt sein mag. Sich dieser Situation als Arbeitgeber bewusst zu werden, kann zum entscheidenden Vorteil im sog. „War of Talents“ werden.

Wertewandel der jüngeren Generationen

Unsere Analysen machen deutlich, dass es insbesondere in der jüngeren Zielgruppe an Zufriedenheit mangelt – obwohl sie vermutlich vergleichbare Angebote und Benefits wie ihre älteren Kolleg:innen genießen. Zurückzuführen ist dies auf die veränderten Ansprüche der jüngeren Generation: Ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben rückt immer weiter in den Vordergrund und die Karriereleiter zu erklimmen, ist für viele nicht mehr das einzige Ziel im Leben.

Die altersbedingte Unzufriedenheit wird insbesondere durch das in diesem Report intensiv untersuchte Home Office deutlich. Während ältere Generationen mit den aktuellen Home Office Optionen ihrer Arbeitgeber recht zufrieden sind, legen insbesondere die jüngeren Altersgruppen erhöhten Wert darauf, ortsunabhängig arbeiten zu können.

Arbeitgeber müssen gesellschaftliche Trends und Entwicklungen ernst nehmen

Um sich zukunftsicher aufzustellen, müssen Arbeitgeber dem Ruf nach einer besseren Work-Life-Balance nachkommen, sich aktiv dafür engagieren und entsprechende Angebote schaffen. Das eben schon thematisierte Home Office zu ermöglichen, sollte für Kanzleien eine Selbstverständlichkeit sein – denn eine (flexible) Home Office Regelung kann der Grund sein, bei einem Arbeitgeber zu bleiben – oder ihn zu verlassen.

In einer sich verändernden Arbeitswelt müssen sich Arbeitgeber an die neuen Anforderungen anpassen und ihr Recruiting darauf ausrichten – auch hier gilt „Survival of the Fittest“. Um die Mitarbeiter:innenbindung sowie -zufriedenheit zu stärken, sollten Arbeitgeber Mitarbeitenden das Vertrauen und die Freiheit entgegenbringen, ihrer Tätigkeit (auch) im Home Office nachgehen zu können – unabhängig davon, auf welcher Stufe der Hierarchieleiter sie sich befinden.

Insbesondere für Großkanzleien gibt es im Umgang mit Home Office noch Verbesserungspotential. Der Anteil der Talente, der für flexiblere Home Office Regelungen den Arbeitgeber wechseln würde, ist hier am höchsten. Bei ausbleibenden Veränderungen droht hier eine Abwanderungswelle – denn selbst die hohen Gehälter können das Defizit einer fehlenden Work-Life-Balance nicht ausgleichen.

Doch auch über das Home Office hinaus gibt es Stellschrauben, an denen gedreht werden kann. Flexible Arbeitszeiten, die Einhaltung der vorgegebenen Wochenstunden und ein gutes Arbeitsklima¹² sind für viele Arbeitnehmer:innen weitere Faktoren, mit denen Arbeitgeber im Bereich Work-Life-Balance punkten können – und das ohne viel Geld in die Hand nehmen zu müssen. Hier können auch Arbeitgeber, die Gehälter abseits der Großkanzleien bieten, glänzen. Talente nennen in diesem Zusammenhang zudem, dass sie an freien Tagen nicht erreichbar sein möchten und weniger Stunden bzw. Tage arbeiten möchten.

Nun zu den guten Nachrichten: auch in der Rechtsbranche gibt es Arbeitgeber, die diese Wünsche bereits sehr ernst nehmen und als Vorbild fungieren. Die Kanzlei Härting beispielsweise führt nach einem Testlauf die 4-Tage-Woche im April 2024 fest ein und berichtet im Interview mit Talent Rocket, wie es dazu kam: *„[B]ei unseren Mitarbeitenden [entstand] der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance. Uns war klar, eine Kanzlei kann nur mit motivierten und erhaltenen Mitarbeitenden funktionieren. Wir wollten hin zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, stressfreierer Planbarkeit von Arztbesuchen, Ehrenämtern und Freizeitaktivitäten.“* Mit ihrer Einstellung treffen Sie den Zahn der Zeit: *„Wir können mit dem teilweise noch sehr angestaubten, konservativen Image des Anwaltsberufs nicht viel anfangen und versuchen durch unterschiedliche Arbeitsmodelle [...] auch Berufseinsteiger:innen für den Beruf zu begeistern“¹³.*

¹²⁾ Antworten auf die Frage „Was trägt für dich darüber hinaus zu einer guten Work-Life-Balance bei?“ im Rahmen der Work-Life-Balance Umfrage // ¹³⁾ Die 4 Tage-Woche in Kanzleien: Kann das funktionieren?

Allerdings gibt es auch Stimmen, die für die Vereinbarkeit von einem hohen Workload und einer guten Work-Life-Balance sprechen. Mirjam Hauser, frühere Rechtsanwältin und Business Trainerin, ist „der festen Überzeugung, dass es keinen Nine-to-Five-Job [...] und eine 40 oder 35-Stunden-Woche [braucht], um ein gesundes Arbeitsleben zu führen und dass es durchaus in anspruchsvollen Umfeldern möglich ist, gesund zu sein – psychisch und körperlich¹⁵.“ Nicht jeder und jede hat die gleiche Auffassung von einer guten Work-Life-Balance.: „Arbeitgeber [müssen] verstehen, dass es [...] keine schablonenartige Lösung für alle Mitarbeitenden geben kann, sondern dass die konkrete Ausgestaltung flexibel sein muss“, so Anamaria Scheunemann, Rechtsanwältin bei FROMMER LEGAL¹⁶. Der richtige Weg zu einer funktionierenden Work-Life-Balance ist somit sicherlich individuell und von den jeweiligen Arbeitnehmer:innen abhängig – eine entsprechende Grundlage sollte jedoch von jedem Arbeitgeber aktiv geschaffen werden.

Communication is Key

Die Auswertungen in diesem Whitepaper haben außerdem einen weiteren essentiellen Punkt gezeigt: Die Relevanz der Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen sollte nicht unterschätzt werden. Die Tatsache, dass rund 16 % der Arbeitgeber „nichts“ für die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden unternehmen, kann auch das Ergebnis fehlender Kommunikation sein. Unter Umständen ist vielen Talenten gar nicht bekannt, welche Angebote genutzt werden können und Optionen wie Home Office werden aufgrund fehlender Kommunikation nicht wahrgenommen. Als Arbeitgeber ist es also wichtig, auf eine authentische und vor allem ehrliche Kommunikation zu setzen – denn im schlimmsten Fall lässt die nächste Kündigung nicht lang auf sich warten.

Für Talente gilt in diesem Fall das Gleiche: Wir empfehlen euch, euren Wunsch nach Home Office und/oder anderen Modellen zu kommunizieren und aktiv nachzufragen – durch den anhaltenden Fachkräftemangel befindet ihr euch in einer guten Ausgangsposition. Transparenz und Austausch sind in der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in von großer Bedeutung und können für mehr Zufriedenheit auf beiden Seiten sorgen.

Bist du als Talent auf der Suche nach einem neuen Arbeitgeber und legst Wert auf eine gute Balance zwischen deinem Job und deiner Freizeit, kann es sich lohnen, dir davor ein genaues Bild von potenziellen Arbeitgebern zu verschaffen. Bewertungen anderer Talente, Interviews und Erfahrungsberichte von Mitarbeitenden und aus deinem Netzwerk, können dir einen guten Einblick geben. Einen guten Überblick über alle Rahmenbedingungen von Arbeitgebern sowie Informationen zu Gehalt, Work-Life-Balance und Benefits bekommst du außerdem in den Talent Rocket Arbeitgeberprofilen.

¹⁵) New Lawyers Podcast #83 Mirjam Hauser: Wie wichtig ist Stressmanagement für Jurist:innen?

¹⁶) [New Work Special: Flexible Arbeitsmodelle in der Kanzlei](#)

TALENT ROCKET



TalentRocket GmbH
Stollbergstr. 11
80539 München

+49 89 41414 37 30
info@talentrocket.de