

## 10 SCWP Schindhelm

Umsatz pro Jurist im Aufwind

Bei der stark in Oberösterreich verwurzelten Kanzlei schnellte der Umsatz pro Jurist um knapp 14 Prozent nach oben, da die Zahl der Anwältinnen und Anwälte leicht zurückging. Damit übersprang die Kennzahl erstmals 400.000 Euro, nachdem sie sich über mehrere Jahre zwischen 350.000 und 380.000 Euro bewegt hatte.

Der Umsatz legte um mehr als 10 Prozent zu. Das Plus stützt sich auf eine gute Entwicklung in mehreren Beratungsfeldern, darunter M&A- und Immobilientransaktionen, Konfliktlösung und Öffentliches Recht. Ein Beispiel für einen wichtigen Mandanten mit einem breiten Spektrum an Causen ist die Energie AG. Im Geschäftsjahr 2020/21 wirkten sich auch coronabedingt verschobene Projekte steigend aus.



Dr. Immanuel Gerstner  
(Managing-Partner)



Dr. Birgit Leb  
(Managing-Partnerin)

### Umsatzentwicklung in Mio. Euro\*



### Umsatz pro Jurist\*



\*Geschäftsjahresende jeweils zum 30.09. Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2021/22 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Anzeige

## Transformation am juristischen Arbeitsmarkt

Der juristische Arbeitsmarkt ist in Bewegung. Einerseits kommt nach den Millennials vermehrt die „Generation Z“ aus der Ausbildung, während die späteren Boomer gerade den Ruhestand antreten.

Andererseits orientieren sich viele bewährte Kräfte hin zu neuen Herausforderungen. Die Zahl der qualifizierten offenen Stellen nimmt zu, gleichzeitig dauern Suchprozesse länger und die Suchprofile werden spezialisierter und komplexer. Diese Situation betrifft alle, sie ist gegenwärtig in der Privatwirtschaft allerdings um einiges brisanter als etwa im öffentlichen oder gemeinnützigen Sektor.

### Chancen und Herausforderungen

Wir sehen hier eine Reihe von Chancen und Herausforderungen – dies gilt gleichermaßen für Kanzleien wie für Rechtsabteilungen:

- Know-how in der Organisation dokumentieren und bewahren,
- Überdenken von Prozessen und Kompetenzen in der Organisation,



Bernhard Breunlich | Geschäftsführender Gesellschafter von lawyers & more

- neue, flexible Arbeits(zeit)modelle entwickeln und einführen,
- gezielte Programme zur Förderung junger Talente schaffen, die ideal schon während des Studiums wirken. Insbesondere junge Kräfte brauchen und suchen heute Erfahrung zur Orientierung neben der akademischen Ausbildung, da Angebote zur Berufsorientierung an den Universitäten rar sind.

- Toleranz gegenüber häufigeren Personalwechsellern entwickeln und sie als Chance für die Weiterentwicklung der Organisation verstehen,
- integriert und aktiv an der Marke als Arbeitgeber arbeiten – gegenüber künftigen, aktiven und ehemaligen Beschäftigten – und, natürlich
- professionelle Begleitung in Such-, Auswahl- und Weiterentwicklungsprozessen.

Einzelmaßnahmen sind meist Strohfeuer, die bald ausgehen. Erst die Kombination macht den Unterschied. Diese Transformation begleiten wir seit 2005 und denken das Zusammenwirken von Mensch(en) und Arbeit neu.



<https://lawyersandmore.at/>