

Thema: PHH Rechtsanwältl:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

AUSBILDUNG + KARRIERE



Thema: PHH Rechtsanwältl:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

AUSBILDUNG + KARRIERE

Guten Start!



Was packt man Absolventinnen und Absolventen in ihr Starter Pack für den Berufseinstieg? Eine enge Betreuung oder möglichst viel Eigenverantwortung? Ein hohes Gehalt oder eine vertretbare Arbeitsbelastung? Viel zu oft gehen hier die Vorstellungen des juristischen Nachwuchses mit denen ihrer Ausbilder auseinander. Wir stellen vor, was Konzipientinnen und Konzipienten sich wünschen – und was Kanzleien bieten.

von Annette Kamps



**JUVE-Bewerberumfrage
2025/2026**

Hier können Sie online teilnehmen

Illustration: Britta Siebert

Thema: PHH Rechtsanwält:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

AUSBILDUNG + KARRIERE

Erwartungen

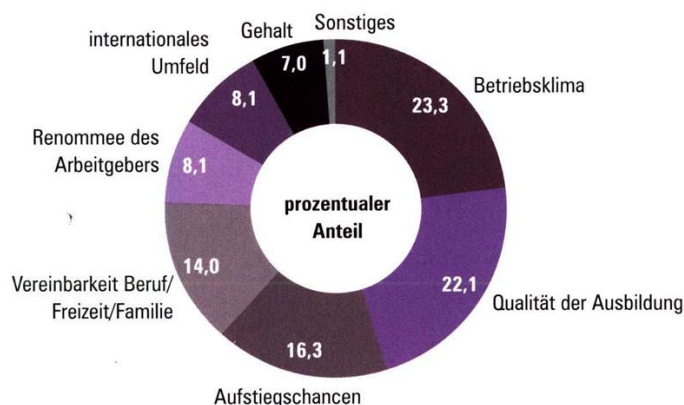
Seit Jahren kritisieren Konzipientinnen und Konzipienten in der JUVE-Umfrage unzeitgemäße Arbeitsbedingungen. Zugleich klagen Partner und HR-Verantwortliche über die mangelnde Leistungsbereitschaft der Generation Z und dass es immer schwieriger wird, den Nachwuchs für eine Kanzleikarriere zu begeistern.

Dass Studierende heute eine andere Vorstellung von ihrem Berufsleben haben, als dies vor 20 oder 30 Jahren der Fall war, zeigen die Ergebnisse des aktuellen „Student*innen-Report“ des Markt- und Meinungsforschungsinstituts Marketagent. So glauben nur 54 Prozent der Befragten, „dass sich Leistung in der heutigen Arbeitswelt bezahlt macht“. Bei der Berufswahl zählen vor allem Betriebsklima, Gehalt, und Work-Life-Balance. Auch wenn Juristinnen und Juristen der Ruf voraussetzt, engagierter und karrierebewusster zu sein als viele ihrer Kommilitonen, zeigt sich in der JUVE-Bewerberumfrage 2025 zunächst ein ähnliches Bild. So ist das entscheidende Kriterium bei der Arbeitgeberwahl für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Betriebsklima (*Das perfekte Starter Pack*).

Doch neben der guten Stimmung zählen für die angehenden Juristen vor allem die Qualität der Ausbildung und die Aufstiegschancen. Der Vorwurf, in erster Linie auf einen lauen Job bei gutem Gehalt aus zu sein, trifft sie also zu

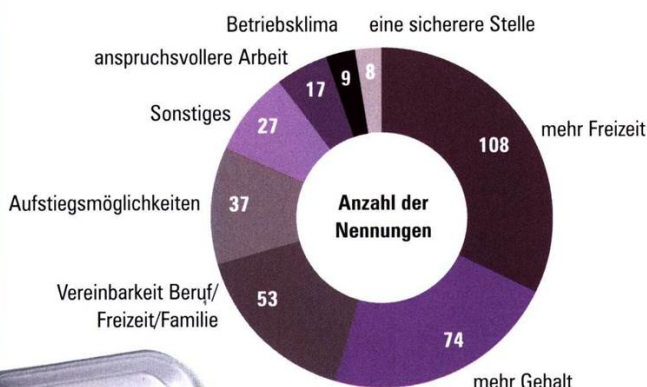
Das perfekte Starter Pack

Das ist Bewerberinnen und Bewerbern bei der Wahl ihres Arbeitgebers am wichtigsten:



Wechselgründe

Dafür würden Anwält:innen ihren jetzigen Job aufgeben:



Quelle: JUVE-Bewerberumfrage 2024/25; JUVE-Konzipientenumfrage 2025

Thema: PHH Rechtsanwältl:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

AUSBILDUNG + KARRIERE

Unrecht. Auch ist nur für 14 Prozent der befragten Studentinnen und Studenten die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheidend, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden. Die Höhe des Gehalts spielt mit 7 Prozent eine geradezu untergeordnete Rolle.

Befragt man die Konzipientinnen und Konzipienten, die bereits erste Erfahrung mit der tatsächlichen Arbeitsbelastung und der dafür gezahlten

nerationen. Ein Statement: „Obwohl einige Aspekte gut funktionieren, fehlt es nahezu vollständig an der Kommunikation von Seiten der Partnerschaft.“ Ein weiterer Kritikpunkt, der nicht ins Jahr 2025 passt, sind abendliche Anwesenheitspflichten, obwohl es nichts mehr zu tun gibt. Einer schreibt über seinen Arbeitgeber, die Kanzlei sei: „grundsätzlich fair (wenn man bereit ist, sein Privatleben fast gänzlich hinter sich zu lassen).“

„Einiges funktioniert inzwischen gut. Die Kommunikation leider nicht.“

Vergütung gemacht haben, wünscht sich schon so mancher ein höheres Gehalt. Die größte Unzufriedenheit äußern die Teilnehmenden in der JUVE-Umfrage jedoch an den unzeitgemäßen Arbeitsbedingungen und Hierarchien. Auch wenn die Branchenschelte in den vergangenen Jahren schon schlimmer ausfiel, finden sich in diesem Jahr dennoch Aussagen, die zu denken geben sollten: „Großkanzleien und Anwälte sind furchtbare Führungskräfte“, „als Konzi ist man Mensch zweiter Klasse“ oder „Anwärter sind Verschleißware und so wird man großteils auch behandelt“. Auch dass es in vielen Kanzleien immer noch von der jeweiligen Führungskraft abhängt, ob und wie viel Homeoffice möglich ist, ist vielen Anwärterinnen und Anwärtern nur schwer begreiflich. Insgesamt hapert es in vielen Einheiten nach wie vor an der Kommunikation zwischen den Ge-

nerationen. Doch tatsächlich gibt es auch zahlreiche positive Rückmeldungen, die zeigen, dass Kanzleien mittlerweile gelernt haben – oder auch lernen mussten –, mehr auf die Bedürfnisse ihrer Nachwuchskräfte einzugehen.

Keine Angst vor KI. Insgesamt handelt es sich um eine selbstbewusste Nachwuchsgeneration, die sich gerade aufmacht, die Kanzleiwelt zu einer moderneren zu machen. Laut ‚Student*innen-Report‘ schätzen knapp drei Viertel der befragten Jus-Studierenden ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut bzw. sehr gut ein. In Zeiten rückläufiger Absolventenzahlen wissen sie schließlich, dass ihnen das Verhältnis von Angebot und Nachfrage in die Hände spielt.

So bereitet ihnen auch die künstliche Intelligenz und deren Möglichkeiten, mehr Effizienz in die Arbeitswelt zu bringen, keine allzu großen Sorgen.

Nur ein Viertel der befragten Nachwuchsjuristinnen und -juristen sieht KI als Bedrohung an. Tatsächlich haben sich die Einstellungschancen für Anwärterinnen und Anwärter in den vergangenen Jahren nicht verschlechtert. Nach Einschätzung eines Großkanzlei-Partners wird sich das in naher Zukunft auch nicht ändern: „Ich glaube, die künstliche Intelligenz wird nicht so schnell große Auswirkungen auf die Personalplanung haben. Eher mittelfristig. Wir haben in Österreich einen Rückgang von Absolventen, insbesondere von denen, die in die Anwaltschaft wollen. Andererseits wird sich durch KI die Zahl der Juristen nicht so vermehren, wie das in früheren Jahren der Fall war. Vielleicht gleicht sich das einfach aus.“

Tatsächlich zeigt die Anzahl der geplanten Neueinstellungen (*Geplante Neueinstellungen für das Jahr 2026*, Seite 18) wenig Veränderung im Vergleich zum Vorjahr. Zwar planen große Einheiten wie Schönherr, Cerha Hempel oder E+H für 2026 etwas zurückhaltender. Bei Dorda oder Freshfields, die ebenfalls pro Jahr zwischen 15 und 20 Konzipientinnen einstellen, stiegen die Zahlen hingegen leicht. Solche Schwankungen sind jedoch üblich.



Thema: PHH Rechtsanwältl:innen GmbH

Autor: k.A.



AUSBILDUNG + KARRIERE

Erwartungen

Geplante Neueinstellungen für das Jahr 2026

Diese Kanzleien suchen die meisten Anwärt:innen und Anwärt:innen.

Kanzlei	geplante Neueinstellungen Konzipient(inn)en	Anzahl Juristen in der Gesamtkanzlei	gesuchte Rechtsgebiete
Schönherr	20 bis 25	180	Bedarf in allen Rechtsgebieten
Dorda	19	102	IP/IT, Gesellschaftsrecht/M&A, Bank- und Kapitalmarktrecht, Immobilienrecht, Finanzierungen, Lifesciences, Schiedsrecht, Litigation, Steuerrecht, Insolvenzrecht, Kartellrecht
bpv Hügel	16	41	Gesellschaftsrecht/M&A, Kapitalmarktrecht, Insolvenzrecht, Öffentliches Recht, Steuerrecht, Kartellrecht, Prozessführung, Immobilienrecht
E + H Rechtsanwälte	15 bis 17	77	Kartellrecht, Öffentliches Recht, IP/IT/Datenschutz, Gesellschaftsrecht/M&A, Arbeitsrecht, Litigation, Finanzrecht, Restrukturierung
Cerha Hempel	15	95	Kartellrecht, Bank- und Finanzrecht, Gesellschaftsrecht/M&A, IT/Datenschutz, Steuerrecht, Konfliktlösung, Immobilienrecht, Öffentliches Recht, Wirtschaftsstrafrecht
Freshfields	14 bis 18	82	IP, Bank- und Finanzrecht, Kartellrecht, Öffentliches Recht, Gesellschaftsrecht/M&A, Immobilienrecht, Arbeitsrecht, Konfliktlösung, Steuerrecht
Saxinger	12	80	Gesellschaftsrecht/M&A, Immobilienrecht, Konfliktlösung, Öffentliches Recht, Wettbewerbsrecht, Bank- und Finanzrecht
DLA Piper Weiss-Tessbach	11	69	Bank- und Finanzrecht, Immobilienrecht, Konfliktlösung, Steuerrecht, Gesellschaftsrecht
Binder Grösswang	10 bis 12	93	M&A, Bank- und Finanzrecht, Wettbewerbsrecht, Arbeitsrecht
CMS Reich-Rohrwig Hainz	10	73	Gesellschaftsrecht/M&A, Bank- und Finanzrecht, Öffentliches Recht, Immobilienrecht, Steuerrecht, Prozessführung, IP, IT/Datenschutzrecht
Fellner Wratzfeld & Partner	10	70	Insolvenz & Restrukturierung, Gesellschaftsrecht/M&A, Prozessführung, Öffentliches Recht, Bank- und Finanzrecht, Immobilienrecht
EY Law – Pelzmann Gall Größ	9 bis 14	49	Bank- und Finanzrecht, Gesellschaftsrecht/M&A, Immobilienrecht, IP/IT
Wolf Theiss	8	141	Wettbewerbsrecht, Bank- und Finanzrecht, Steuerrecht, Konfliktlösung, Gesellschaftsrecht/M&A
KWR Karasek Wietrzyk	7 bis 10	57	Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, IP/IT, Prozessführung, Immobilien- und Baurecht
Baker McKenzie	6 bis 10	60	Gesellschaftsrecht/M&A, IP/IT/Datenschutz, Konfliktlösung, Arbeitsrecht
Haslinger Nagele	7	57	Bank- und Finanzrecht, Zivilrecht, M&A, Kartellrecht, Öffentliches Recht, IT/IP
Schindler	7	17	Steuerrecht, Gesellschaftsrecht/M&A, Immobilienrecht, Prozessführung, Wettbewerbsrecht
Deloitte Legal – Jank Weiler Operenyi	6	36	Arbeitsrecht, Bank- und Finanzrecht, Gesellschaftsrecht/M&A, IP/IT/Datenschutz, Gesundheitswesen, Immobilienrecht, Prozessführung
Taylor Wessing	5	41	Gesellschaftsrecht/M&A, Bank- und Finanzrecht, Arbeitsrecht, IT/IP, Wettbewerbsrecht, Compliance
Brandl Talos	4 bis 7	35	Glücksspielrecht, Prozessführung, Gesellschaftsrecht/M&A
Barnert Egermann Illigasch	4	12	Gesellschaftsrecht/M&A, Immobilienrecht, Bank- und Finanzrecht, Konfliktlösung
FSM Rechtsanwälte	4	27	Vergaberecht, IP/Datenschutz, Compliance, Gesellschaftsrecht/M&A
PHH Rechtsanwältl:innen	4	16	Arbeitsrecht, Öffentliches Recht, Immobilienrecht, Gesellschaftsrecht/M&A, Prozessführung
RPKK	2 bis 5	5	Gesellschaftsrecht/M&A, Venture Capital, Finanzrecht, Prozessführung

Auswahl: Die 24 Kanzleien mit den meisten Neueinstellungen | Quelle: Kanzleiangaben

Thema: PHH Rechtsanwält:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

AUSBILDUNG + KARRIERE

Ranking

Die 25 Top-Arbeitgeber punkten mit unterschiedlichen Stärken – vom Gehalt bis zur passenden Spezialisierung.

Mit Freshfields, Schönherr, Dorda und E+H machen die Großkanzleien die Spitzengruppe der Top-Arbeitgeber für Konzipientinnen und Konzipienten unter sich aus. Sie alle punkten mit ansehnlichem Einstiegsgehalt, landesweiter Bekanntheit und zufriedenen Konzipienten. Zu den attraktivsten Arbeitgebern zählen sie jedoch auch, weil sie aufgrund ihrer Größe mehr Konzipienten einstellen als die meisten anderen Kanzleien hierzulande.

Die Attraktivität einer Kanzlei zeigt sich nicht nur in Gehalt und Planstellen, sondern vor allem daran, was sie ihrem Nachwuchs darüber hinaus bieten kann: eine fundierte Ausbildung, transparente Karrierewege, eine akzeptable Work-Life-Balance und nicht zuletzt: ein gutes Miteinander. All diese Faktoren spiegeln sich in der Konzipientenzufriedenheit wider, bei der vor allem kleinere Kanzleien in der JUVE-Umfrage sehr gut abgeschnitten haben. So punktet beispielsweise Grama Schwaighofer Vondrak mit besonders glücklichen Anwärt:innen und Anwärt:ern.

Dass der Nachwuchs jedoch auch die Marktentwicklungen im Blick hat, zeigen folgende Aussagen zu Kinstellar: „Ist gerade im Aufbau begriffen und daher interessant. Dorthin wechseln gerade einige gute Leute und das hat wohl seine Gründe.“ So könnte das 2025 in Wien eröffnete Büro mittelfristig ebenfalls zu den Top-Arbeitgebern in Österreich zählen.

JUVE-Top-25-Arbeitgeber

Hier finden Konzipientinnen und Konzipienten die attraktivsten Angebote.

Kanzlei	Standorte
★★★★★	
Dorda	Graz, Klagenfurt, Wien
E+H Rechtsanwälte	Graz, Wien
Freshfields	Wien
Schönherr	Linz, Wien
★★★★	
Baker McKenzie	Wien
Binder Grösswang	Innsbruck, Wien
bpv Hügel	Baden, Wien
Cerha Hempel	Wien
CMS Reich-Rohrwig Hainz	Wien
DLA Piper Weiss-Tessbach	Wien
Wolf Theiss	Wien
★★★	
EY Law – Pelzmann Gall Größ	Salzburg, Wien
Herbst Kinsky	Wien
KWR Karasek Wietrzyk	Wien
Saxinger	Graz, Linz, Salzburg, Wels, Wien
★★	
Deloitte Legal – Jank Weiler Operenyi	Wien
DSC Doralt Seist Csoklich	Wien
Fellner Wratzfeld & Partner	Wien
FSM Rechtsanwälte	Klagenfurt, Wien
Graf Isola	Graz, Wien
Haslinger Nagele	Linz, Wien
PHH Rechtsanwält:innen	Wien
★	
CHG Czernich Haidlen Gast & Partner	Innsbruck, Wien, St. Johann in Tirol
Grama Schwaighofer Vondrak	Wien
Taylor Wessing	Wien

Quelle: JUVE-Bewerber- und JUVE-Konzipientenumfrage sowie Angaben der Kanzleien und eigene Recherche. Hinweise zur Methodik auf Seite 68.



Thema: PHH Rechtsanwalt:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

AUSBILDUNG + KARRIERE

Auch weil es immer schwieriger wird, guten Nachwuchs zu rekrutieren, haben viele Kanzleien die Gehälter erhöht. Doch neben dem Grundgehalt zählen auch andere Faktoren.

Nach ihrer Vergütung gefragt, erhält man von Konzipientinnen und Konzipienten regelmäßig eine Antwort wie diese aus der aktuellen JUVE-Umfrage: „Das niedrige Gehalt für Rechtsanwaltsanwärter:innen und die lange Ausbildungszeit ist meines Erachtens österreichweit ein riesiges Problem.“ Vor dem Hintergrund der meist langen Arbeitszeiten und hohen Arbeitsbelastung lässt sich die Unzufriedenheit durchaus nachvollziehen. Und da der Kampf um die besten Köpfe umso härter wird, je weniger Jus-Absolventen die Hochschulen verlassen, haben zuletzt wieder einige Kanzleien ihre Einstiegsgehälter erhöht. Darunter Freshfields und Schind-



ler, die bereits im vergangenen Jahr den Gehaltsvergleich in Österreich anführten, sowie Fellner Wratzfeld, die 2025 wieder zur Gruppe der Top-Zahler aufgestiegen sind. Nur knapp dahinter positioniert sich in diesem Jahr Dorda. Die Kanzlei hat die Konzipientengehälter um sage und schreibe 800 Euro erhöht und katapultierte sich so um rund 15 Platzierungen weiter nach oben. Wie zufrieden Anwärt:innen und Anwärt:innen mit ihrem Verdienst sind, hängt jedoch nicht nur von der Höhe des Bruttogehalts ab. Entscheidend ist etwa, wie lange sie jeweils dafür arbeiten müssen. Sind es knapp 59 Wochenstunden, die Freshfields ihrem Nachwuchs laut JUVE-Konzipientenumfrage abverlangt? Oder gibt man sich für rund 48 Wochenstunden, die man bei KWR Karasak Wietrzyk hackeln muss, dann nicht lieber mit einer deutlich geringeren Vergütung zufrieden? Zudem können Boni für einen Zusatzverdienst sorgen,



der von vielen, aber nicht allen Umfrageteilnehmenden als fair angesehen wird. So findet ein Konzipient das Gehaltsmodell seines Arbeitgebers in dieser Hinsicht nicht ausgewogen: „Es gibt keinen leistungsbezogenen Boni, was die Arbeitsmoral drückt, da die Auslastung in den einzelnen Praxisgruppen sehr unterschiedlich ist.“ Ein weiterer Aspekt, den Konzipientinnen und Konzipienten beim Gehaltsvergleich unbedingt berücksichtigen sollten, ist die Frage, ob ihr Arbeitgeber die Beträge für die Versorgungseinrichtung übernimmt. Denn tatsächlich machen diese Beiträge für Mitglieder der Wiener Rechtsanwaltskammer knapp 300 Euro aus, für Anwärt:innen aus Tirol sind es gar 558 Euro, die jeden Monat vom Nettogehalt runtergehen (*Teure Pensionszahlungen*). Daher haben wir sowohl die Bonuszahlungen als auch die Beiträge zur Altersversorgung in unserer Gehaltsübersicht gesondert aufgeführt (*Viele Kanzleien haben zuletzt ihre Einstiegsgehälter erhöht, Seite 22*).

Teure Pensionszahlungen

Insbesondere in Tirol können sich Konzipienten glücklich schätzen, wenn die Kanzlei ihre Versorgungsbeiträge übernimmt.

	Tirol	Steiermark	Salzburg	Kärnten	Ober- österreich	Nieder- österreich	Wien	Vorarlberg	Burgenland
Versorgungseinrichtung (Teil A)	558,33	415,00	442,33	391,67	374,60	312,00	297,75	298,33	240,00
Kammerbeitrag	16,67	12,00	3,33	4,17	18,33	20,00	25,00	20,83	15,83
Kollektive Unfallversicherung	–	3,67	–	–	4,58	–	–	–	–
Notfallfonds	–	12,50	–	–	–	–	–	–	–
Summe (in Euro monatlich)	575,00	443,17	445,66	395,84	397,51	332,00	322,75	319,16	255,83

Quelle: Beitrags- und Umlagenordnungen der Rechtsanwaltskammern der Bundesländer; Stand: 09.10.2025

Thema: PHH Rechtsanwält:innen GmbH

Autor: k.A.



AUSBILDUNG + KARRIERE

Viele Kanzleien haben zuletzt ihre Einstiegsgehälter erhöht

Beim Gehaltsvergleich gilt es auch darauf zu achten, welche Beiträge eine Kanzlei übernimmt.

Jahresgehalt (in Euro)	Kanzlei	Standorte	Monatsgehalt* (in Euro)	Versorgungseinrichtung (Teil A) und Kammerbeitrag	Bonus im 1. Berufsjahr
mehr als 61.000	Freshfields	Wien	4.590	zahlt die Kanzlei nicht	kein etabliertes Bonussystem
	Schindler	Wien	4.542	zahlt die Kanzlei nicht	zwischen 5 % und 10 % des Jahresbruttogehaltes
	Fellner Wratzfeld & Partner	Wien	4.375	zahlt die Kanzlei	bis zu 10.000 Euro
58.001 bis 61.000	Dorda	Graz, Klagenfurt, Wien	4.333	zahlt die Kanzlei nicht	je nach Leistung zwischen 2.500 und 6.000 Euro
	Schönherr	Linz, Wien	4.267	zahlt die Kanzlei nicht	ab 4. Jahr nach individueller Leistung
	EY Law – Pelzmann Gall Größ	Salzburg, Wien	4.200	zahlt Kammerbeitrag, nicht Versorgungseinrichtung	Bonus ab 1.800 abrechenbaren Stunden
55.001 bis 58.000	RPKK	Wien	4.133	zahlt die Kanzlei nicht	bis zu 1 Monatsgehalt
	Binder Grösswang	Innsbruck, Wien	4.092	zahlt die Kanzlei nicht	k.A.
	DLA Piper Weiss-Tessbach	Wien	4.038	zahlt die Kanzlei nicht	bis zu 3,5 Monatsgehälter
	Barnert Egermann Illigasch	Wien	4.000	zahlt die Kanzlei	Fallbezogen und in unterschiedlicher Höhe für außerordentliche individuelle Leistung und Engagement
	Cerha Hempel	Wien	4.000	zahlt die Kanzlei	kein etabliertes Bonussystem
	E + H Rechtsanwälte	Graz, Wien	4.000	zahlt die Kanzlei	Bonushöhe in Abhängigkeit vom Gehalt
	Saxinger	Graz, Linz, Salz- burg, Wels, Wien	4.000	zahlt Kammerbeitrag, nicht Versorgungseinrichtung	nein
	bpv Hügel	Baden, Wien	3.950	zahlt die Kanzlei	wird individuell festgelegt
52.001 bis 55.000	CMS Reich-Rohrwig Hainz	Wien	3.850	zahlt die Kanzlei nicht	leistungsabhängiger Bonus
	Grama Schwaighofer Vondrak	Wien	3.850	zahlt Kammerbeitrag, nicht Versorgungseinrichtung	ab 2. Berufsjahr zwischen 2.400 und 3.450 Euro
	Wolf Theiss	Wien	3.833	zahlt Kammerbeitrag; zahlt Versorgungseinrichtung nicht	nein
	DSC Doralt Seist Csoklich	Wien	3.800	zahlt die Kanzlei	ab 2. Berufsjahr: 1 bis 2 Monatsgehälter
	rk partners	Wien	3.800	zahlt die Kanzlei	bis zu 5.800 Euro
	Baker McKenzie	Wien	3.750	zahlt die Kanzlei	bis zu 6.000 Euro
	Brandl Talos	Wien	3.750	zahlt die Kanzlei nicht	k.A.
	Herbst Kinsky	Wien	3.750	zahlt die Kanzlei	bis zu 1 Monatsgehalt
	PHH Rechtsanwält:innen	Wien	3.750	zahlt die Kanzlei nicht	bis zu 5.893 Euro
	Graf Isola	Graz, Wien	3.725	zahlt Kammerbeitrag; zahlt Ver- sorgungseinrichtung zur Hälfte	individuelle Sondervereinbarung nach Leistung möglich
49.001 bis 52.000	Haslinger Nagele	Linz, Wien	3.579	zahlt die Kanzlei	keine leistungsbezogenen Boni; zuletzt Inflationsausgleichsprämie für alle
	Deloitte Legal – Jank Weiler Operenyi	Wien	3.567	zahlt die Kanzlei nicht	Bonus individuell möglich, rund 1.000 Euro an kleineren Benefits
	KWR Karasek Wietrzyk	Wien	3.542	zahlt die Kanzlei nicht	kein etabliertes Bonussystem
	Weber Harrer	Wien	3.517	zahlt die Kanzlei	Bonus nur in Ausnahmefällen, z.B. bei Eigenakquise
	Strasser Haindl Meyer	Wien	3.500	zahlt die Kanzlei	von 3.500 bis 7.000 Euro
	Taylor Wessing	Wien	3.500	zahlt die Kanzlei	abhängig von der individuellen Leistung und/oder Kanzleierfolg

*Die Angaben entsprechen dem Mittelwert des Gehalts (brutto, 14 Zahlungen im Jahr) für Berufseinsteiger mit und ohne Zusatzqualifikationen wie Promotion, LL.M. oder Universitätsassistentz.

Quelle: JUVE-Recherche; Angaben der Kanzleien zum Stichtag 31. Juli 2025

Thema: PHH Rechtsanwält:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

Ausbildung

Mentoring, Praxis, Soft Skills: Wie Kanzleien ihre Konzipientinnen und Konzipienten auf die RAP vorbereiten – und warum die Kanzleiwelt an Beliebtheit verliert.

Laut aktuellem ‚Student*innen-Report‘ von Marketagent fühlen sich nur knapp 48 Prozent der befragten Jus-Studierenden durch ihr Studium gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Tatsächlich spielen Kanzleien nach dem Studium eine maßgebliche Rolle in der Ausbildung von Juristinnen und Juristen. Wie die JUVE-Konzipienten-umfrage belegt, sind die meisten Anwält:innen und Anwält eher zufrieden bis zufrieden damit, wie ihre Kanzlei sie auf die Rechtsanwaltsprüfung (RAP) vorbereitet.

Aktuell schneidet PHH Rechtsanwält:innen am besten ab. Sie erreicht als einzige Kanzlei die Höchstpunktzahl (*Gute Vorbereitung auf die RAP*), dicht gefolgt von Brauneis und der Grazer Einheit hba. Das Erfolgsgeheimnis dieser Kanzleien liegt in der engen Betreuung. So bieten CHG und PHH ihrem Nachwuchs ein Mentoringprogramm durch erfahrene Anwält:innen und Anwält oder Partner:innen und Partner. Neben den internen und externen Bildungsangeboten, die mittlerweile die meisten Kanzleien im Programm haben, kommt es Konzipienten auf die Praxis und die frühe Einbindung in die Mandatsarbeit an. So lobt einer das Vorgehen bei PHH, das auch Soft Skills in der Praxis fördert: „Man bespricht Themen und reflektiert sie im Team gemeinsam. Das ist meiner Meinung nach besonders für junge Juristen enorm wichtig. Man lernt so, seine Rechtsmeinung auch vor Vorgesetz-

ten und anderen im Team zu vertreten und bildet ein gewisses Selbstvertrauen, das unerlässlich ist für diesen Beruf.“

Zur Prüfungsvorbereitung gehört es auch, nicht nur in einem Rechtsgebiet fit zu sein. Dies fördern Kanzleien durch praxisübergreifende Treffen, in denen – verbunden mit einem Frühstück oder Mittagessen – Anwält aus anderen Praxisgruppen ihr Wissen teilen. So lobt ein Teilnehmer seine Aus-



AUSBILDUNG + KARRIERE

bildung bei hba: „Es wird darauf geachtet, dass junge Konzipienten Verhandlungspraxis sammeln und in diversen Fachrichtungen eingesetzt werden.“

Größe ist nebensächlich. Das Nebeneinander von Einheiten wie PHH mit knapp 20 Juristinnen und Juristen, einer mittelgroßen Kanzlei wie hba oder einer Großkanzlei wie Dorda mit mehr als 100 Juristen zeigt, dass die Kanzleigröße bei der Qualität der Ausbil-

Gute Vorbereitung für die RAP

Auch kleine und mittelgroße Einheiten bieten ihren Konzipientinnen und Konzipienten eine gute Vorbereitung auf die Prüfung.

Kanzlei	Zufriedenheit mit Ausbildung hin zur Rechtsanwaltsprüfung*
PHH Rechtsanwält:innen	6,00
Brauneis	5,80
hba Rechtsanwält	5,71
CHG Czernich Haidlen Gast & Partner	5,50
Metzler & Partner	5,50
Herbst Kinsky	5,17
DLA Piper Weiss-Tessbach	5,00
Dorda	5,00
Müller Partner	5,00
FSM Rechtsanwält	4,86
KWR Karasek Wietrzyk	4,79
Grama Schwaighofer Vondrak	4,71
Niederhuber & Partner	4,70
Wolf Theiss	4,69
DSC Doralt Seist Csoklich	4,67
Starlinger Mayer	4,67
CMS Reich-Rohrwig Hainz	4,63
Haslinger Nagele	4,60
KPMG Law – Buchberger Ettmayer	4,60
Freshfields	4,59
Deloitte Legal – Jank Weiler Operenyi	4,50
EY Law – Pelzmann Gall Größ	4,50

1 = ganz und gar nicht zufrieden, 2 = nicht zufrieden, 3 = eher nicht zufrieden, 4 = eher zufrieden, 5 = zufrieden, 6 = voll und ganz zufrieden

* Durchschnittsnote aus der JUVE-Konzipientenumfrage 2025 (447 Teilnehmer). Es sind alle Kanzleien berücksichtigt, zu denen mindestens 4 Konzipientenbewertungen vorlagen und die länger als ein Jahr bestanden.

Thema: PHH Rechtsanwalt:innen GmbH

Autor: k.A.

PHH
RECHTSANWÄLTE

Ausbildung



AUSBILDUNG + KARRIERE



ding keine Rolle spielt. Zwar können Großkanzleien häufiger mit kanzlei-eigenen Akademien oder – wie Freshfields oder Schönherr – internationa-len Secondments punkten. Dafür ist die Qualität der Ausbildung oft nicht einheitlich, sondern unterscheidet sich je nach Teamzugehörigkeit. So kritisiert ein Konzipient einer Groß-kanzlei: „Es gibt einige Teams, in denen man sehr gut vorbereitet wird. In meinem Team findet sich aber weder ein Partner mit Führungs- noch mit Ausbilderqualität. Man muss alle Auf-gaben anhand von vorgefertigten Vor-lagen lösen und setzt sich anschlie-ßend oft nicht mal zusammen, um Fehler zu besprechen.“

Traumziel Justiz. Fragt man Jus-Studie-rende sowie Anwärt:innen und An-wärter nach ihren Wunscharbeitge-bern, fällt die Wahl häufig nicht auf eine Kanzlei. Zwar starten viele ihre Karriere zunächst in der Anwaltei, dies bedeutet jedoch nicht, dass sie auch ihre berufliche Zukunft in der Kanzlei-welt sehen. So zieht es die meisten in die Gerichte oder die Staatsanwalt-schaft (*Justiz bleibt beliebteste Arbeit-geberin*). Wie schon in den Vorjahren sichert sich Freshfields den zweiten Platz. Und als Drittplatzierte überholt mit Schönherr eine weitere Kanzlei Red Bull als beliebteste Arbeitgeberin. Neu in die Top-25-Wunscharbeitgeber hat es die in Wien noch recht junge Kanzlei Kinstellar geschafft. Daneben finden sich mit OMV, Siemens oder der ÖBB zahlreiche Unternehmen in der Liste.

Dass eine Stelle als Inhouse-Jurist zunehmend attraktiv für den Nach-wuchs ist, untermauern zudem Aus-sagen wie diese aus der JUVE-Konzi-pientenumfrage: „Die österreichische Anwaltei muss sich langfristig etwas

einfallen lassen, um den Nach-wuchs an Konzipient:innen nach-haltig zu sichern, da nur wenige langfristig in der Anwaltschaft bleiben. Andere Berufssparten und Stellen als Legal Counsel in österreichischen Unternehmen bieten bessere Gehälter und attraktivere ‚Ges-ampakete‘ als die österreichischen

Großkanzleien.“ Welche Kanzleien die besten Pakete für Konzi-pient:innen und Konzipienten ge-schnürt haben, lesen Sie auf den fol-genden Seiten. ■

Justiz bleibt beliebteste Arbeitgeberin

Nach wie vor können sich die meisten Jus-Absolvent:innen und -Absolventen vorstellen, in der Justiz zu arbeiten. Doch die Kanzleien holen auf: Der Abstand zur Spitzenreiterin ist geringer geworden und Schönherr löst das Unternehmen Red Bull auf Rang 3 ab.

Arbeitgeber	Anzahl der Nennungen
Justiz (Gericht/Staatsanwaltschaft)	110
Freshfields	79
Schönherr	63
Red Bull	49
E+H Rechtsanwälte	45
Dorda	43
OMV	38
Erste Group Bank	37
Siemens	36
Wolf Theiss	35
ÖBB	35
Raiffeisen Bank International	33
Binder Grösswang	32
Baker McKenzie	28
Herbst Kinsky	28
Wien Energie	27
CMS Reich-Rohrwig Hainz	23
Finanzprokuratur	23
Voestalpine	22
ORF	19
FSM Rechtsanwälte	18
Spar	18
Kinstellar	17
Boston Consulting	16
Strabag	16

Quelle: JUVE-Bewerber- und Konzipientenumfrage 2024/25; Mehrfachnennungen möglich