



**GUTE  
AUSSICHT**

*Rechtsanwalt  
Andreas Walter  
kümmert sich als  
Partner bei Schalast  
um Personalfragen. Bei  
Sarah Scherer konnte die  
Kanzlei mit ihren zahlreichen  
Angeboten punkten. So machte  
die Juristin in diesem Jahr neben-  
beruflich ihren Master in Financial Law*

## TIPP 5: ZEIGEN SIE KARRIEREWEGE AUF

*Die Kanzlei Schalast beschäftigt rund 150 Angestellte an fünf Standorten. Ohne strukturierte Personalentwicklung sei es kaum möglich, qualifizierten Nachwuchs zu bekommen, berichtet der geschäftsführende Partner, Rechtsanwalt Andreas Walter. Die Kanzlei bietet Juristen daher verschiedene Karrierewege.*

Gegründet wurde die Kanzlei Schalast vor 25 Jahren als Ein-Mann-Kanzlei in Frankfurt am Main – heute beraten 85 Rechtsanwälte

vor allem mittelständische Unternehmen, aber auch Banken und Start-ups. „Wir haben eine Größe erreicht, bei der wir mit internationalen Großkanzleien im Wettbewerb stehen – um Mandanten, aber auch um Absolventen“, sagt Rechtsanwalt Andreas Walter, einer der beiden geschäftsführenden Partner.

Die Kanzlei Schalast bringt das in eine schwierige Lage: „Als mittelständische, nationale Kanzlei müssen wir überlegen, wie wir da mithalten können“, sagt Walter. Ein gutes Gehalt sei natürlich die Basis. Doch mit den riesigen Einstiegsgehältern internationaler „law firms“, die Berufseinsteigern mittlerweile bis zu 175 000 Euro im Jahr zahlen, können die Frankfurter nicht konkurrieren. Stattdessen versuchen sie mit Flexibilität und individuellen Karrierewegen zu punkten. >

100  
Jahre R+V

Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken

PARTNERSCHAFT FÜR DEN ERFOLG:

## Gemeinsam Wertvolles unternehmen.

Als einer der größten deutschen Firmenversicherer stehen wir seit 100 Jahren an der Seite von Unternehmen und wissen: Erfolg braucht Verlässlichkeit. Ein persönliches Miteinander, das trägt. Leistungsstarke Komplettlösungen, die Unternehmen, Mitarbeiter, private Belange und Kunden gleichermaßen einbeziehen. Und; schnelle Hilfe, wenn's drauf ankommt. Wir sind für Sie da – gestern, heute und in Zukunft.

Erleben Sie Partnerschaft für den Erfolg:

[www.ruv.de/firmenkunden](http://www.ruv.de/firmenkunden)

Du bist nicht allein.

R+V



# DIE FRAGE WAR: WIE KÖNNEN WIR BEWERBER VON UNS ÜBERZEUGEN?

ANDREAS WALTER *geschäftsführender Partner bei Schalast Law Tax*

„Bewerbungen zu bekommen war nie das Problem“, sagt Walter. „Die Frage war: Wie können wir unsere Wunschbewerber von uns überzeugen?“ Neuen Kollegen bietet die Kanzlei deshalb ein ganzes Paket an Optionen: Wer will, kann sich zum Notar weiterbilden, Auslandserfahrung in einer internationalen Kanzlei sammeln oder den Master-Studiengang einer renommierten Uni absolvieren – Schalast ermöglicht es und übernimmt die Kosten.

So flexibel die einzelnen Bausteine kombiniert werden können, die Personalentwicklung folgt doch einem festen Ablauf. Im ersten Jahr bei Schalast bekommt jeder neue Anwalt einen Mentor, mit dem er sich regelmäßig bespricht. Was läuft gut? Wo hakt es noch? Und welche Fähigkeiten sollte sich der Neue noch aneignen? Der Mentor ist meist ein junger Kollege, der selbst vor einigen Jahren noch Berufsanfänger war. Er kann auf diese Weise gleich erste Führungserfahrung sammeln.

„Man wird schon im ersten Gespräch nach der Probezeit gefragt: Wo willst du hin?“, berichtet Sarah Scherer, die seit 2019 als Anwältin bei Schalast arbeitet. Im zweiten Jahr gehen die Mentees dann die selbst gesteckten Ziele an, zum Beispiel das aufbauende Masterstudium. Scherer entschied sich für einen Master in Financial Law. Dafür investierten beide Seiten: Schalast zahlte weiter das Gehalt und stellte sie für Studium und Prüfungen

frei. Doch auch Scherer steckte freie Zeit und Urlaub in das Studium.

Das dritte Jahr dient wiederum der Orientierung. Wer bereits Erfahrung als Anwalt gesammelt hat, kann diese im Anschluss durch eine Station bei einem Mandanten oder bei einer Partnerkanzlei vertiefen – bislang etwa in den USA, Frankreich, Polen und Thailand. „Das ist meist nach drei bis vier Jahren Berufserfahrung sinnvoll“, sagt Walter. Scherer plant eine Station bei einer New Yorker Kanzlei.

## *Freie Wahl zwischen mehr Gehalt und mehr Work-Life-Balance*

Nach fünf Jahren stellt sich dann die Frage: Wird der Anwalt oder die Anwältin Partner der Kanzlei? Im ersten Schritt dahin übernimmt die Nachwuchskraft die Leitung eines kleinen Teams von mindestens zwei Kollegen. Doch Walter sagt auch: „Anwälte studieren Jura, kein Personalwesen – Führen kann nicht jeder und will auch nicht jeder.“ Schalast bietet deshalb noch einen zweiten Karriereweg: Wer will, kann daher auch angestellter Anwalt bleiben – ohne Führungsaufgaben.

Auch beim Gehalt haben Anwälte bei Schalast die Wahl zwischen höherem Verdienst oder mehr Work-Life-Balance. Das Basisgehalt erfordert 1300 Stunden direkte Mandatsarbeit im Jahr, weil nur diese auch in Rechnung gestellt werden kann. Eine deutlich höhere Vergütung erhält, wer sich zu 1800 abrechenbaren Stunden verpflichtet. „Man kann je Lebensphase zwischen beiden Modellen wechseln“, so Walter. Beim Recruiting habe das schon oft den Ausschlag gegeben.

## **DAS SAGT GORAN BARIĆ, GESCHÄFTSFÜHRER DER PERSONALBERATUNG PAGEGROUP:**

„In Zeiten des Fachkräftemangels ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen wichtig, dass sie ihre Mitarbeitenden fördern und fordern: Weiterbildungsmöglichkeiten stärken die Loyalität zum Arbeitgeber. Außerdem bringen geförderte Teammitglieder neue Erkenntnisse, Impulse und wertvolle Erfahrungen mit ins Unternehmen – es lohnt sich also für beide Seiten. Die Anwaltskanzlei Schalast geht hier mit sehr gutem Beispiel voran. Genauso funktioniert Mitarbeiterbindung“ ➔



### **WAS MOTIVIERT?**

Wer das Team begeistern will, muss jeden bei seinen Motiven packen. Wie das geht, lesen Sie in der **Titelgeschichte „Yeah!“** in der **impulse-Ausgabe 06/2019** oder in der **impulse-App**. Wie Sie die App nutzen können, erfahren Sie hier: **impulse.de/app**