

Vergütungsanalyse

» Gehaltsentwicklung bei Juristen in der Privatwirtschaft und in Anwaltskanzleien



Deutscher Richterbund

Bund der
Richterinnen und Richter,
Staatsanwältinnen
und Staatsanwälte

Kronenstraße 73/74
10117 Berlin
Telefon 030 / 20 61 25-0
Telefax 030 / 20 61 25-25
Internet www.drdb.de

Tom Feldkamp
Kienbaum Management Consultants GmbH
Vergütungsberatung
Beethovenstraße 12-16
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069 963644-68
Fax: 069 963644-61
E-Mail: tom.feldkamp@kienbaum.de

Gummersbach, 3. Juli 2008



in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und Aufgabenstellung	4
2	Empirische Basis	5
3	Zur statistischen Darstellung der Marktwerte	8
4	Zeitlicher Bezugspunkt	9
5	Marktwerte in Unternehmen der Privatwirtschaft	10
5.1	Vergütungsniveau in 1992	11
5.2	Vergütungsniveau in 1997	13
5.3	Vergütungsniveau in 2002	15
5.4	Vergütungsniveau in 2007	17

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

6	Marktwerte in Anwaltskanzleien	19
6.1	Vergütungsniveau in 1992.....	20
6.2	Vergütungsniveau in 1997.....	22
6.3	Vergütungsniveau in 2002.....	24
6.4	Vergütungsniveau in 2007.....	26
7	Resümee	28
7.1	Gehälter in der Privatwirtschaft	28
7.2	Gehälter in Anwaltskanzleien	30

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

1 Ausgangslage und Aufgabenstellung

Der Deutsche Richterbund ist ein Spitzenverband des öffentlichen Dienstes (§ 94 des Bundesbeamtengesetzes). Mitgliedsvereine sind die 25 auf der Ebene der Bundesländer, der Bundesgerichte und der Fachgerichtsbarkeiten bestehenden Vereine der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Der Deutsche Richterbund bezweckt unter Ausschluss parteipolitischer Betätigungen die Förderung der Gesetzgebung, der Rechtspflege und der Rechtswissenschaft, die Wahrung der richterlichen Unabhängigkeit und der unparteiischen Rechtsprechung sowie die Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Richter und Staatsanwälte.

Entsprechend setzten sich der Deutsche Richterbund und seine Mitgliedsvereine gleichermaßen für die Sicherung und den Ausbau des freiheitlichen und sozialen Rechtsstaats wie für die unmittelbaren beruflichen und sozialen Probleme der Richter und Staatsanwälte ein. Hierzu gehört u. a. auch die Interessenwahrung bei der Entwicklung der Bezüge für die vom Deutschen Richterbund vertretenen Berufsgruppen. Im Rahmen dieser Aufgabenstellung hat der Deutsche Richterbund die Kienbaum Management Consultants beauftragt, die Gehaltsentwicklung von Juristen in der Privatwirtschaft und in Anwaltskanzleien zwischen 1992 und 2007 zu erheben. Die Erhebung soll sich sowohl auf die Höhe als auch auf die Struktur der monetären Bezüge erstrecken und auch die wesentlichen Zusatzleistungen umfassen.

Die Untersuchung soll dazu dienen gegenüber den zuständigen Gremien im Werben um eine adäquate Entwicklung der Bezüge von Richtern und Staatsanwälten eine fundierte Argumentationsgrundlage auf Basis der Gehaltsentwicklung von qualifizierten Juristen im nicht-öffentlich-rechtlichen Sektor zu erlangen.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

2 Empirische Basis

Der folgenden Marktanalyse liegen sorgfältige Recherchen zugrunde. Bezüglich der Marktdaten für **Juristen in der Privatwirtschaft** bilden die von der Kienbaum Vergütungsberatung auf neutraler Basis regelmäßig durchgeführten Vergütungsuntersuchungen für Fach- und Führungskräfte die Grundlage. Die Marktwerte für **Anwälte** wurden auf Grundlage einschlägiger Club-Benchmarks und individueller Vergütungsanalysen im Bereich von Anwaltskanzleien ermittelt. Die Ergebnisse dieser Vergütungsuntersuchungen wurden entsprechend der spezifischen Aufgabenstellung ausgewertet. Das so gewonnene Datenmaterial wurde jeweils ergänzt und aktualisiert durch

- » eigens für diesen Auftrag eingeholte vertrauliche Auskünfte aus Unternehmen und Kanzleien unterschiedlicher Größenordnung sowie
- » Informationen aus unserer laufenden Arbeit in der betrieblichen Vergütungs- und Personalberatung.

Insgesamt liegen der Analyse die Vergütungsdaten aus 328 Unternehmen bzw. Konzernen mit insgesamt 1 156 Positionsmeldungen (eine Positionsmeldung = Gehaltsdaten von jeweils einem Mitarbeiter) zugrunde bzw. aus 37 Anwaltskanzleien mit insgesamt 235 Positionsmeldungen. Die Verteilung nach den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen und Positionsgruppen stellt sich dabei wie folgt dar:

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

a) Unternehmen der Privatwirtschaft

		Mitarbeiterzahl				Lebensalter
		bis 500	500 – 2 500	über 2 500	Insgesamt	Ø
Unternehmen		157	134	37	328	
Funktionsgruppe	Führungskräfte 1. Ebene	62	111	68	241	49
	Führungskräfte 2. Ebene	30	57	129	216	45
	Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	135	242	322	699	38

Die dem Vergütungsreport zugrunde gelegten Unternehmen stammen aus unterschiedlichen Branchen – ein gewisser Schwerpunkt liegt im Bereich Banken und Versicherungen. Bei den erfassten Positionsinhabern handelt es sich um Volljuristen mit 1. und 2. Staatsexamen, deren jeweiliger Tätigkeitsschwerpunkt in den betreffenden Unternehmen im juristischen Bereich liegt (z. B. als Leiter der Rechtsabteilung, Team- oder Gruppenleiter einer juristischen Fachabteilung oder als juristische Fachkraft).

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

a) Anwaltskanzleien

		Mitarbeiterzahl*			Lebensalter
		bis 50	über 50	Insgesamt	Ø
Unternehmen		22	15	37	
Funktionsgruppe	Seniorpartner	18	26	44	47
	Juniorpartner	11	19	30	41
	Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	52	109	161	35

* der Gesamtdurchschnitt der hier erfassten Kanzleien liegt bei 47 Mitarbeitern (inkl. nicht-fachlicher Mitarbeiter, wie z. B. Anwaltsgehilfinnen, IT-Spezialisten etc.), bei den ausschließlich in Deutschland tätigen Kanzleien liegt der Schnitt bei 59 Mitarbeitern, bei den deutschen Niederlassungen international tätiger Sozietäten liegt der Durchschnitt bei 22 Mitarbeitern.

Bei den erfassten Anwaltskanzleien handelt es sich ausschließlich um überregional bzw. international agierende größere und Großkanzleien. Die in der Tabelle hinterlegten Mitarbeiterzahlen der Kanzleien beziehen sich – soweit diese international tätig sind – auf die in der jeweiligen deutschen Niederlassung beschäftigten Mitarbeiter. Die Aufgliederung nach der Mitarbeiteranzahl dient lediglich dem Zweck der statistischen Transparenz; anders als bei den Unternehmen der Privatwirtschaft findet sich die obige Unterteilung bei der Darstellung der Marktwerte in Kapitel 6 nicht wieder (zu den Gründen s. ebenda). Trotz der – im Vergleich zu Unternehmen der Privatwirtschaft – geringeren Anzahl an Positionsmeldungen, handelt es sich um eine statistisch repräsentative Menge.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

Dies gilt um so mehr, als die insoweit erfassten Mitarbeiter (Senior-/Juniorpartner, Anwälte) in aller Regel Top-Juristen mit Prädikatsexamina sind und insoweit mit der relevanten Zielgruppe der Richter und Staatsanwälte eine besondere Vergleichbarkeit gegeben ist (vgl. auch S. 32). Aus diesem Grunde wurde auf die Heranziehung von Vergütungsdaten aus kleineren bzw. ausschließlich regional tätigen Kanzleien verzichtet. Dort sind aber die Vergütungsstrukturen sehr heterogen, was u. a. damit zusammenhängt, dass sich hierunter auch eine Vielzahl von Einzelkanzleien befindet, in denen keine angestellten Anwälte tätig sind – mithin auch keine Vergütungsstrukturen gegeben sind, die eine Vergleichbarkeit erlauben würden. Sofern es sich wiederum um angestellte Anwälte handelt, haben diese häufig keine Prädikatsexamina – sind also von ihrer Qualifikation her nicht mit Richtern und Staatsanwälten vergleichbar. Die fachliche Qualifikation ist aber ein wesentliches Vergleichskriterium.

3 Zur statistischen Darstellung der Marktwerte

Die Schwankungen der monetären Vergütungen innerhalb einer Funktionsgruppe sind in der Praxis selbst zwischen Unternehmen vergleichbarer Größenordnung recht groß. Dies zeigt auch der vorliegende Vergütungsreport. Zur Kennzeichnung dieser Schwankungsbreite verwenden wir daher Streumaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert geben wir zusätzlich die Werte für das obere und untere Quartil an. Diese Quartilswerte verdeutlichen den "normalen" Schwankungsbereich, stellen aber keineswegs Extremwerte dar. Das untere Quartil erhält man, indem man die Gehaltsdaten ihrer Höhe nach ordnet und, von unten beginnend, ein Viertel der Gehälter abzählt; entsprechend verfährt man, von oben beginnend, bei der Ermittlung des oberen Quartils.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

Somit haben

- » 25 % der Positionsinhaber ein Gehalt, das niedriger ist als das genannte untere Quartil,
- » 25 % ein Gehalt zwischen dem unteren Quartil und dem Median (Zentralwert),
- » 25 % ein Gehalt zwischen dem Median und dem oberen Quartil und
- » 25 % ein höheres Gehalt als das angegebene obere Quartil.

Die durch das untere und obere Quartil begrenzte Bandbreite der Vergütung repräsentiert nach unseren Erfahrungen den "normalen" Markt-rahmen.

4 Zeitlicher Bezugspunkt

Die Darstellung der Marktsituation ist auf die Stichtage 1992, 1997, 2002 und 2007 abgestellt. Die Schwankungsbreite um die jeweiligen Stichtage beträgt jeweils +/- ein Jahr.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

5 Marktwerte in Unternehmen der Privatwirtschaft

In den Folgenden tabellarischen Übersichten sind sowohl das Grundgehalt (vor dem Querstrich), als auch das Gesamtgehalt (hinter dem Querstrich) ausgewiesen (also: Grundgehaltsbetrag / Gesamtvergütungsbetrag).

Der jeweilige Grundgehaltsbetrag setzt sich wie folgt zusammen:

» Monatsgehalt x Zahl der Gehaltszahlungen pro Jahr, inklusive Weihnachts- und Urlaubsgelder.

Im jeweiligen Gesamtgehaltsbetrag sind folgende Vergütungsbestandteile enthalten:

- » Grundgehalt (s. o.) sowie eventuelle variable Komponenten wie Tantiemen, Gratifikationen, Boni und sonstige Jahresabschlussvergütungen,
- » nicht jedoch geldwerte Vorteile für betriebliche Zusatzleistungen jeder Art.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Vergütungsdaten der Jahre 1992 und 1997 mit dem amtlichen Umrechnungskurs (1 € = 1,95583 DM) von DM in Euro umgerechnet.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

5.1 Vergütungsniveau in 1992

Funktion		Gesamtbezüge (in Tsd. €) in Unternehmen			
		bis 500 MA	500 – 2 500 MA	über 2 500 MA	Durchschnitt
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	Unteres Quartil	58 / 64	67 / 74	79 / 88	69 / 77
	Median	66 / 75	76 / 87	89 / 101	79 / 90
	Oberes Quartil	79 / 92	90 / 105	113 / 135	94 / 109
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	Unteres Quartil	– *	54 / 58	70 / 76	66 / 72
	Median	– *	62 / 68	77 / 85	70 / 77
	Oberes Quartil	– *	72 / 81	91 / 103	85 / 96
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	Unteres Quartil	33 / 34	34 / 36	40 / 42	35 / 37
	Median	34 / 36	40 / 41	47 / 49	41 / 43
	Oberes Quartil	39 / 41	45 / 47	58 / 61	49 / 52

* Keine hinreichend repräsentativen Daten

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge/Zusatzleistungen

Anders als bei der absoluten Höhe der Vergütung lässt sich beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der wesentlichen Zusatzleistungen (betriebliche Altersversorgung sowie Dienstwagen) keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede lassen sich insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion feststellen:

Funktion	Variable Vergütung		Zusatzleistungen	
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	bAV (Empfänger) *	Dienstwagen (Empfänger) **
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	71 %	14 %	81 %	56 %
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	54 %	10 %	78 %	37 %
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	31 %	7 %	64 %	./.

* Bei Führungskräften zumeist in Form einer Pensionszusage; bei Fachkräften überwiegend im Wege einer Direktversicherung oder Pensionskasse

** Dienstwagen auch zur privaten Nutzung (gegen Versteuerung des geldwerten Vorteils)

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

5.2 Vergütungsniveau in 1997

Funktion		Gesamtbezüge (in Tsd. €) in Unternehmen			
		bis 500 MA	500 – 2 500 MA	über 2 500 MA	Durchschnitt
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	Unteres Quartil	63 / 70	76 / 84	87 / 96	77 / 87
	Median	77 / 86	86 / 99	110 / 128	92 / 106
	Oberes Quartil	82 / 96	100 / 118	121 / 147	107 / 124
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	Unteres Quartil	– *	62 / 67	79 / 86	72 / 78
	Median	– *	69 / 76	84 / 94	78 / 87
	Oberes Quartil	– *	81 / 91	102 / 114	90 / 104
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	Unteres Quartil	36 / 37	38 / 39	44 / 46	39 / 41
	Median	38 / 40	44 / 47	51 / 55	46 / 49
	Oberes Quartil	44 / 46	49 / 52	60 / 65	52 / 56

* Keine hinreichend repräsentativen Daten

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge/Zusatzleistungen

Anders als bei der absoluten Höhe der Vergütung ist lässt sich beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der wesentlichen Zusatzleistungen (betriebliche Altersversorgung sowie Dienstwagen) keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede lassen sich insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion feststellen:

Funktion	Variable Vergütung		Zusatzleistungen	
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	bAV (Empfänger) *	Dienstwagen (Empfänger) **
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	78 %	16 %	78 %	65 %
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	67 %	12 %	77 %	34 %
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	35 %	7 %	61 %	./.

* Bei Führungskräften zumeist in Form einer Pensionszusage; bei Fachkräften überwiegend im Wege einer Direktversicherung oder Pensionskasse

** Dienstwagen auch zur privaten Nutzung (gegen Versteuerung des geldwerten Vorteils)

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

5.3 Vergütungsniveau in 2002

Funktion		Gesamtbezüge (in Tsd. €) in Unternehmen			
		bis 500 MA	500 – 2 500 MA	über 2 500 MA	Durchschnitt
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	Unteres Quartil	72 / 81	88 / 98	112 / 124	92 / 104
	Median	83 / 95	103 / 117	124 / 141	105 / 119
	Oberes Quartil	102 / 119	117 / 139	140 / 172	124 / 147
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	Unteres Quartil	53 / 57	69 / 75	80 / 89	73 / 80
	Median	63 / 68	78 / 85	89 / 100	82 / 91
	Oberes Quartil	74 / 81	89 / 99	114 / 130	95 / 108
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	Unteres Quartil	40 / 42	41 / 44	50 / 54	45 / 48
	Median	44 / 47	51 / 55	57 / 62	54 / 57
	Oberes Quartil	47 / 51	54 / 59	68 / 73	59 / 63

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge/Zusatzleistungen

Anders als bei der absoluten Höhe der Vergütung ist lässt sich beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der wesentlichen Zusatzleistungen (betriebliche Altersversorgung sowie Dienstwagen) keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede lassen sich insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion feststellen:

Funktion	Variable Vergütung		Zusatzleistungen	
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	bAV (Empfänger) *	Dienstwagen (Empfänger) **
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	82 %	17 %	76 %	71 %
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	72 %	9 %	73 %	38 %
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	42 %	6 %	59 %	. /.

* Bei Führungskräften zumeist in Form einer Pensionszusage; bei Fachkräften überwiegend im Wege einer Direktversicherung oder Pensionskasse

** Dienstwagen auch zur privaten Nutzung (gegen Versteuerung des geldwerten Vorteils)

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

5.4 Vergütungsniveau in 2007

Funktion		Gesamtbezüge (in Tsd. €) in Unternehmen			
		bis 500 MA	500 – 2 500 MA	über 2 500 MA	Durchschnitt
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	Unteres Quartil	76 / 87	100 / 112	119 / 137	102 / 116
	Median	93 / 107	112 / 128	122 / 141	113 / 130
	Oberes Quartil	107 / 126	120 / 144	171 / 209	131 / 158
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	Unteres Quartil	57 / 62	76 / 83	84 / 91	76 / 84
	Median	67 / 73	85 / 93	96 / 110	91 / 101
	Oberes Quartil	78 / 86	96 / 107	121 / 136	104 / 114
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	Unteres Quartil	43 / 46	43 / 47	54 / 59	48 / 51
	Median	48 / 52	56 / 61	61 / 67	57 / 62
	Oberes Quartil	51 / 56	63 / 68	70 / 79	64 / 69

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge/Zusatzleistungen

Anders als bei der absoluten Höhe der Vergütung ist lässt sich beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der wesentlichen Zusatzleistungen (betriebliche Altersversorgung sowie Dienstwagen) keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede lassen sich insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion feststellen:

Funktion	Variable Vergütung		Zusatzleistungen	
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	bAV (Empfänger) *	Dienstwagen (Empfänger) **
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	88 %	19 %	77 %	78 %
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	76 %	11 %	75 %	39 %
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	53 %	8 %	62 %	. /.

* Bei Führungskräften zumeist in Form einer Pensionszusage; bei Fachkräften überwiegend als Direktversicherung oder Unterstützungskasse

** Dienstwagen auch zur privaten Nutzung (gegen Versteuerung des geldwerten Vorteils)

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

6 Marktwerte in Anwaltskanzleien

Innerhalb des Untersuchungskreises ist die Sozietätsgröße keine solch eindeutige Determinante für die Vergütungshöhe wie in Unternehmen der Privatwirtschaft (vgl. Kapitel 5). Ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der (in Deutschland) beschäftigten Mitarbeiter und der Vergütungshöhe ist zum Einen deswegen nicht evident, weil spezialisierte Kanzleien mit einem eher kleinen Mitarbeiterstamm häufig höhere Gehälter zahlen, als mittelständische Kanzleien ohne einen bestimmten Fach- oder Branchenfokus. Zum anderen vergüten angelsächsische Großkanzleien, die oftmals in Deutschland noch vergleichsweise wenige Mitarbeiter beschäftigen, ihre Mitarbeiter vielfach besser, als „alteingesessene“ deutsche Kanzleien. Auf eine Unterscheidung der Kanzleigrößen wurde daher vorliegend verzichtet.

In den Folgenden tabellarischen Übersichten sind sowohl das Grundgehalt (vor dem Querstrich), als auch das Gesamtgehalt (hinter dem Querstrich) ausgewiesen (also: Grundgehaltsbetrag/Gesamtvergütungsbetrag).

Der jeweilige Grundgehaltsbetrag setzt sich wie folgt zusammen:

- » Monatsgehalt x Zahl der Gehaltszahlungen pro Jahr, inklusive evtl. Weihnachts- und Urlaubsgelder).

Im jeweiligen Gesamtgehaltsbetrag sind folgende Vergütungsbestandteile enthalten:

- » Grundgehalt (s. o.) sowie eventuelle variable Komponenten wie Tantiemen, Gratifikationen, Boni und sonstige Jahresabschlussvergütungen,
- » nicht jedoch geldwerte Vorteile für betriebliche Zusatzleistungen jeder Art.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Vergütungsdaten der Jahre 1992 und 1997 mit dem amtlichen Umrechnungskurs (1 € = 1,95583 DM) von DM in Euro umgerechnet.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

6.1 Vergütungsniveau in 1992

Funktion		Bezüge (in Tsd. €)
Seniorpartner	Unteres Quartil	– *
	Median	– *
	Oberes Quartil	– *
Juniorpartner	Unteres Quartil	67 / 74
	Median	93 / 101
	Oberes Quartil	102 / 114
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	Unteres Quartil	37 / 39
	Median	57 / 60
	Oberes Quartil	68 / 73

* Keine hinreichend repräsentativen Daten

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge/betriebliche Altersversorgung (bAV)

Auch beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der bAV lässt sich keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede bestehen insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion.

Funktion	Variable Vergütung		Betriebliche Altersversorgung (Empfänger) **
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	
Seniorpartner	– *	– *	49 %
Juniorpartner	72 %	9 %	33 %
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	61 %	6 %	15 %

* Keine hinreichend repräsentativen Daten

** Zu weiteren Zusatzleistungen wie Dienstwagen etc. liegen keine hinreichend repräsentativen Daten vor.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

6.2 Vergütungsniveau in 1997

Funktion		Bezüge (in Tsd. €)
Seniorpartner	Unteres Quartil	146 *
	Median	184 *
	Oberes Quartil	229 *
Juniorpartner	Unteres Quartil	75 / 82
	Median	96 / 106
	Oberes Quartil	106 / 121
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	Unteres Quartil	43 / 46
	Median	62 / 67
	Oberes Quartil	75 / 82

* Zur Höhe bzw. zum Anteil des Bonus an den Gesamtbezügen liegen keine hinreichend repräsentativen Daten vor.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge

Auch beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der bAV lässt sich keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede bestehen insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion.

Funktion	Variable Vergütung		Betriebliche Altersversorgung (Empfänger) **
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	
Seniorpartner	91 %	– *	52 %
Juniorpartner	78 %	10 %	37 %
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	65 %	8 %	20 %

* Keine hinreichend repräsentativen Daten

** Zu weiteren Zusatzleistungen wie Dienstwagen etc. liegen keine hinreichend repräsentativen Daten vor.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

6.3 Vergütungsniveau in 2002

Funktion		Bezüge (in Tsd. €)
Seniorpartner	Unteres Quartil	154 *
	Median	195 *
	Oberes Quartil	251 *
Juniorpartner	Unteres Quartil	84 / 92
	Median	103 / 115
	Oberes Quartil	121 / 138
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	Unteres Quartil	51 / 54
	Median	73 / 78
	Oberes Quartil	86 / 94

* Zur Höhe bzw. zum Anteil des Bonus an den Gesamtbezügen liegen keine hinreichend repräsentativen Daten vor.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge

Auch beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der bAV lässt sich keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede bestehen insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion.

Funktion	Variable Vergütung		Betriebliche Altersversorgung (Empfänger) **
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	
Seniorpartner	95 %	– *	52 %
Juniorpartner	86 %	9 %	38 %
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	73 %	7 %	22 %

* Keine hinreichend repräsentativen Daten

** Zu weiteren Zusatzleistungen wie Dienstwagen etc. liegen keine hinreichend repräsentativen Daten vor.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

6.4 Vergütungsniveau in 2007

Funktion		Bezüge (in Tsd. €)
Seniorpartner	Unteres Quartil	164 *
	Median	211 *
	Oberes Quartil	287 *
Juniorpartner	Unteres Quartil	94 / 103
	Median	109 / 122
	Oberes Quartil	129 / 150
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	Unteres Quartil	55 / 59
	Median	79 / 85
	Oberes Quartil	93 / 101

* Zu weiteren Zusatzleistungen wie Dienstwagen etc. liegen keine hinreichend repräsentativen Daten vor.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

» Zusammensetzung der monetären Bezüge

Auch beim Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtbezügen sowie bei der Verbreitung der bAV lässt sich keine signifikante Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen. Unterschiede bestehen insoweit allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion.

Funktion	Variable Vergütung		Betriebliche Altersversorgung (Empfänger) **
	Empfänger	Ø Anteil an Gesamtvergütung	
Seniorpartner	96 %	– *	56 %
Juniorpartner	89 %	11 %	40 %
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	71 %	7 %	27 %

* Keine hinreichend repräsentativen Daten

** Zu weiteren Zusatzleistungen wie Dienstwagen etc. liegen keine hinreichend repräsentativen Daten vor.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

7 Resümee

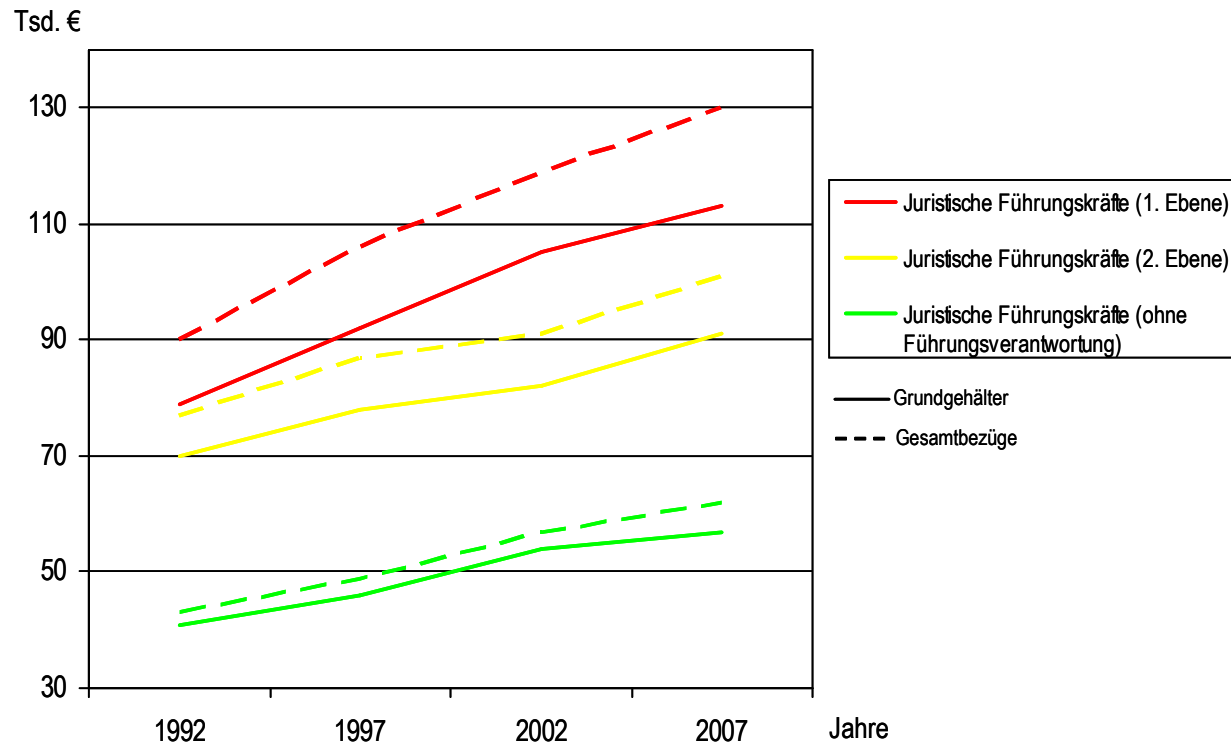
7.1 Gehälter in der Privatwirtschaft

Bezogen auf den durchschnittlichen Medianwert des jeweiligen Erhebungsjahres haben sich die monetären Bezüge für die untersuchten Funktionen im Betrachtungszeitraum wie folgt entwickelt:

Funktion	Grundgehaltssteigerung		Gesamtgehaltssteigerung	
	1992 – 2007	Ø pro Jahr	1992 – 2007	Ø pro Jahr
Juristische Führungskräfte (1. Ebene)	43 %	2,9 %	44	2,9 %
Juristische Führungskräfte (2. Ebene)	30 %	2,0 %	31	2,1 %
Juristische Fachkräfte (ohne Führungsverantwortung)	39 %	2,6 %	44	2,9 %

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

Graphische Übersicht zur Gehaltsentwicklung



Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

7.2 Gehälter in Anwaltskanzleien

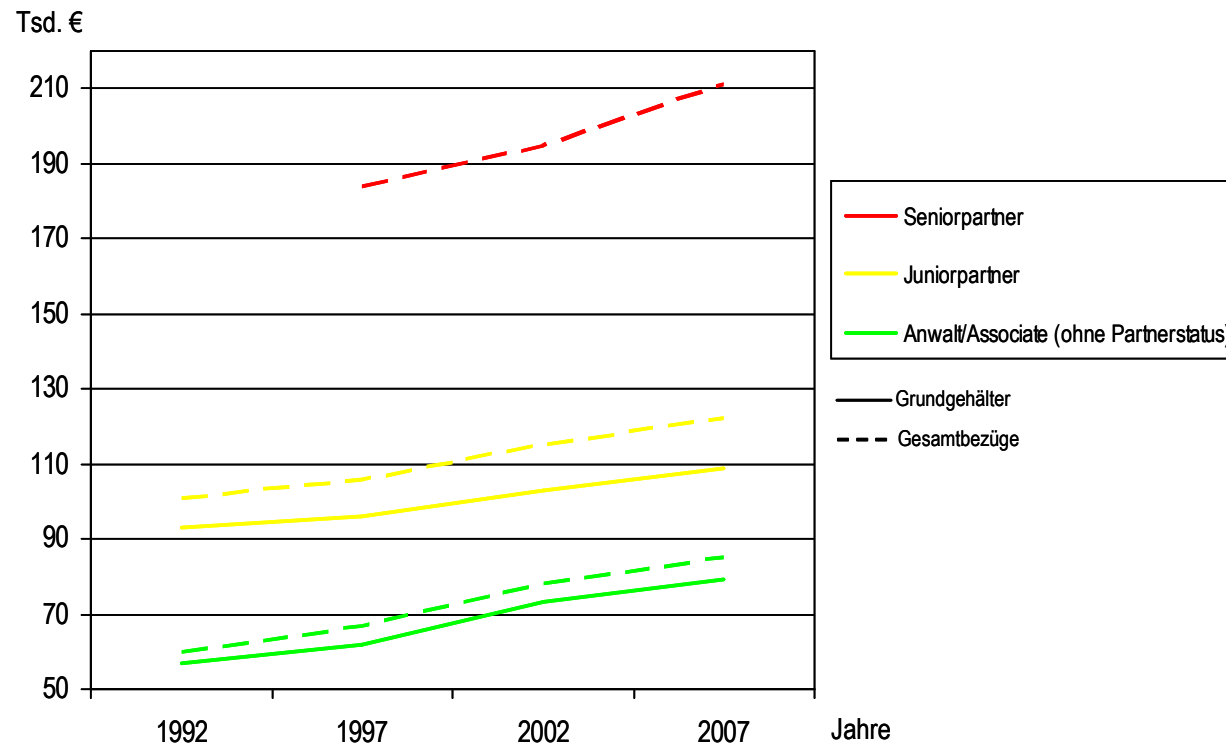
Bezogen auf den durchschnittlichen Medianwert des jeweiligen Erhebungsjahres haben sich die monetären Bezüge für die untersuchten Funktionen im Betrachtungszeitraum wie folgt entwickelt:

Funktion	Grundgehaltssteigerung		Gesamtgehaltssteigerung	
	1992 – 2007	Ø pro Jahr	1992 – 2007	Ø pro Jahr
Seniorpartner	– *	– *	51 %	3,4 %
Juniorpartner	17 %	1,1 %	20 %	1,3 %
Anwalt/Associate (ohne Partnerstatus)	39 %	2,6 %	42 %	2,8 %

* Keine hinreichend repräsentativen Daten für den betreffenden Zeitraum.

Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

Graphische Übersicht zur Gehaltsentwicklung



Vergütungsanalyse der Gehälter von Juristen in der Privatwirtschaft und Anwaltskanzleien

Bei der Bewertung der Gehaltsentwicklung in Anwaltskanzleien ist zu berücksichtigen, dass es sich insoweit um überwiegend hochqualifizierte Juristen handelt, mit entsprechend guten Examensnoten. Die ausgewiesenen Werte sind insoweit nicht repräsentativ für die gesamte Anwaltschaft. Da Richter und Staatsanwälte aber in aller Regel ebenfalls Prädikatsexamina vorweisen können, dürfte die hier abgebildete Peer-Group durchaus der zutreffende Anschauungsmaßstab sein.

KIENBAUM MANAGEMENT CONSULTANTS GMBH



Tom Feldkamp