

Spieker & Jaeger

DIE KANZLEI AUF EINEN BLICK

Standorte in Deutschland: Dortmund und Münster

Umsatz in Deutschland 2007/08: azur liegen keine Informationen vor.

Internationale Präsenz: Mitglied im Netzwerk Interlegal, wo sich überwiegend europäische Sozietäten und einige kleinere US-Kanzleien zusammengeschlossen haben. Ihr Kerngeschäft hat Spieker & Jaeger jedoch klar in der Region, v.a. im Gesellschaftsrecht.

PERSONALKENNZAHLEN

Anwälte in Deutschland: 19 Partner, 2 of Counsel und 8 Associates

Diplom-Wirtschaftsjuristen in Deutschland: keine

Frauenanteil: 6,9% (2 Volljuristinnen / 29 Volljuristen insgesamt)

Einstellungsquote Volljuristen 2009:

0,07 (ca. 2 Neueinstellungen / 29 Anwälte)

Referendarplätze 2009: 10 bis 12 **Praktikumsplätze 2009:** 3

VERGÜTUNG

Referendare: 250 Euro pro Monat, bei Mehrarbeit höhere Vergütung

Associates

1. Jahr: 35.000 bis 50.000 Euro plus Bonus

2. Jahr: 40.000 bis 60.000 Euro plus Bonus

3. Jahr: 50.000 bis 75.000 Euro plus Bonus

In vier Jahren zum Partner? Diese Chance bietet Spieker & Jaeger akquisestarken Netzwerknern. Ein zusätzliches Karriereplus ist ihre Arbeit im Anwaltsnotariat

Spieker & Jaeger beherrscht das gesellschaftsrechtliche Hochreck. Das bewies sie beispielsweise mit der Umwandlung eines Maschinenbauers in eine Europäische Aktiengesellschaft – für Unternehmen mit Auslandsgeschäft wird diese Rechtsform immer wichtiger. Das Mandat überrascht, denn es passt eher zu Großkanzleien und weniger zu einer mittelgroßen Kanzlei aus dem Herzen des Ruhrgebiets.

Die Dauerberatung von Ruhrkonzernen ist seit jeher ein Kerngeschäft von Spieker & Jaeger. Doch ihre Gesellschaftsrechtler wollten mehr. Mittlerweile kommen mittelständische Unternehmen aus der gesamten Republik nach Dortmund, um sich Rechtsrat zu holen. Spieker & Jaeger verbreitert ihren Mandantenstamm, ohne ihre Wurzeln als Industriebetraterin zu vergessen.

Standortnachteil Ruhrpott? Dortmund kann anderen deutschen Großstädten bei der Lebensqualität nicht das Wasser reichen. Dafür treten sich talentierte Nachwuchsjuristen hier nicht gegenseitig auf die Füße.

Wer sich bei Spieker & Jaeger durchsetzt, kann es innerhalb von vier Jahren zum Partner bringen. Associates haben ab dem ersten Tag Mandantenkontakt und können sich damit früh einen Namen machen. Allerdings führt dieses Engagement zu spürbar mehr Zeit am Schreibtisch oder in Konferenzräumen. Ohne dass Spieker & Jaeger ihren Mitarbeitern Stundenvorgaben macht, erreichen diese ohne Probleme eine Wochenstundenzahl von bis zu 55 Stunden.

Im Kampf um Talente bietet die Sozietät mit bis zu 50.000 Euro gegenüber regionalen Wettbewerbern wie Auling oder Kümmerlein ein geringeres Einstiegsgehalt. Examennote und Zusatzqualifikationen bestimmen die Höhe der Vergütung, zudem gibt es immer einen Verhandlungsspielraum. Zusätzlich gibt es einen Bonus, der von der individuellen Leistung abhängt.

Mehr als ein Trostpflaster für das niedrige Einstiegsgehalt ist jedoch die Arbeit im Anwaltsnotariat. Weil dieser Bereich untrennbar mit der Arbeit der Gesellschaftsrechtler verknüpft ist, werden Associates im gleichen Umfang in die Tätigkeit des Notariats eingebunden: Das garantiert den praxisnahen Einstieg in den Beruf.

Jedem Associate ist ein Mentor-Partner zugeordnet. Seinen Ausbildungsauftrag kann dieser sehr individuell auslegen. Denn Spieker & Jaeger hat kein aufwendiges Fortbildungssystem aufgebaut. Dies kann hilfreich sein, um die Eigeninitiative der Mitarbeiter zu fördern. Darauf sollten sich Bewerber einstellen. Standardisiert ist dagegen die Rückmeldung: Für jedes bearbeitete Mandat gibt es ein Feedback.

DAS AZUR-URTEIL (Gesellschaftsrecht)

Referendarausbildung	☆☆
Associateausbildung	☆
Associatezufriedenheit	ohne Wertung
Gehalt	☆
Aufstiegschancen	☆☆☆
Familienfreundlichkeit	
Work-Life-Balance	
fachliches Renommee	☆☆
Internationalität	☆

Bemerkung: ****= herausragend; ***= sehr gut; **= gut; *= empfehlenswert, ohne Stern = im Marktvergleich normal. Das azur-Urteil ist eine Bewertung der azur-Redaktion. Generell ist es auch möglich, dass sie für eine bestimmte Kategorie keine Wertung vornimmt, wenn ihr nicht ausreichend Informationen vorlagen. Zur Auswahl und Bewertung der Arbeitgeber lesen Sie „Die Methodik“ auf Seite 8.