

ReFa Report 2023

Ein Produkt von



Schwertfels Consulting
PERSONALBERATUNG & RECRUITMENT



Inhalt

Vorwort

Der ReFa-Markt im Wandel 1

Entwicklung der Ausbildungszahlen

Übersicht 3

Detailansicht – 1998 bis 2003 4

Detailansicht – 2004 bis 2009 5

Detailansicht – 2010 bis 2015 6

Detailansicht – 2016 bis 2021 7

Vergleich – 1998 / 2022 8

Time-to-hire

Übersicht 10

Ohne externe Unterstützung 11

Mit externer Unterstützung 12

Ohne / mit externer Unterstützung 13

Benefits

Übersicht 15

Berufsgruppen 16

Auswahlmöglichkeiten Benefits 17

Auswertung Gruppe A (0–2 Jahre Berufserfahrung) 18

Auswertung Gruppe B (3–5 Jahre Berufserfahrung) 19

Auswertung Gruppe C (6–9 Jahre Berufserfahrung) 20

Auswertung Gruppe D (10+ Jahre Berufserfahrung) 21

Vergleich der Gruppen 22

Vergleich der Gruppen – Flexible Arbeitszeiten 23

Vergleich der Gruppen – Home Office 24

Vergleich der Gruppen – Weiterentwicklungsmöglichkeiten 25

Vergleich der Gruppen – Monetär 26

Vergleich der Gruppen – Diverses 27

Benefitstrukturen der Kanzleien 28

Übersicht 29

Auswahl der Benefits 30

Benefitstrukturen kleine Kanzleien 31

Benefitstrukturen Großkanzleien 32

Benefitstrukturen mittlere Kanzleien 33

Benefitstrukturen – Vergleich der Kanzleien 34

Inhalt

Bewerbung, Absage und Kündigung

Interviews pro Jobwechsel nach Berufserfahrung	36
Erfolgsquote Verhältnis Interview-Anfrage bis Erstgespräch	37
Zusagequote nach Anzahl der Gespräche	38
Vergangene Zeit zw. letztem Gespräch und Vertragsangebot	39
Kennenlernen des Teams / Zusage	40
Verhältnis Bewerbungseingang zu Einladung	41
Auswirkungen der Prozessdauer	42
Die häufigsten Absagegründe	43
Die häufigsten Kündigungsgründe	44
Im Detail – Zwischenmenschlich	45
Im Detail – Monetär	46
Im Detail – Home Office	47
Im Detail – Arbeitszeiten	48
Im Detail – Aufgabengebiete	49
Im Detail – Fahrtweg	50

Der Gehaltsreport

Übersicht	51
	52

Gehaltsdurchschnitt bundesweit	53
Gehaltsstrukturen – München	54
Vergleich München / Bundesdurchschnitt	55
Gehaltsstrukturen – Berlin	56
Vergleich Berlin / Bundesdurchschnitt	57
Gehaltsstrukturen – Frankfurt	58
Vergleich Frankfurt / Bundesdurchschnitt	59
Gehaltsstrukturen – Hamburg	60
Vergleich Hamburg / Bundesdurchschnitt	61
Gehaltsstrukturen – Köln	62
Vergleich Köln / Bundesdurchschnitt	63
Gehaltsstrukturen – Düsseldorf	64
Vergleich Düsseldorf / Bundesdurchschnitt	65
Städtevergleich – 0 bis 10+ Jahre Berufserfahrung	66

Organisatorisches

Über uns	67
Publikations- & Nutzungsbedingungen	68
Haftungsausschluss	69

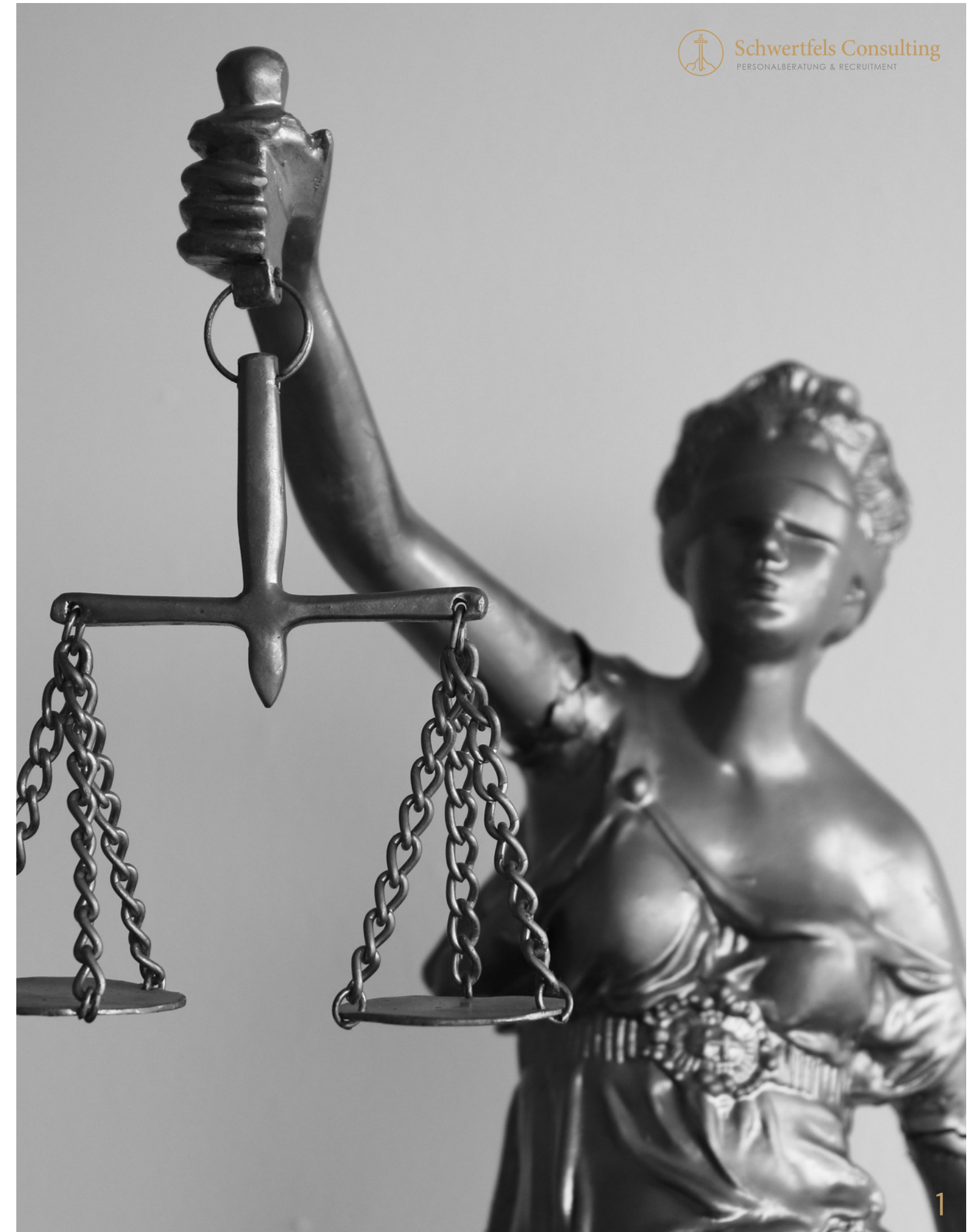
Der ReFa-Markt im Wandel

Die starke Veränderung des Arbeitsmarktes hat auch im Kanzleiumfeld deutliche Spuren hinterlassen. Während die **Zahl der Auszubildenden in den letzten 20 Jahren stetig abnahm**, stiegen zugleich die **Anforderungen von Arbeitnehmenden** an den Arbeitsplatz.

Home Office, flexible Arbeitszeitmodelle wie Remote Work sowie **an die aktuellen Marktverhältnisse angepasste Gehaltsstrukturen** sind nun auch im Kanzleiumfeld angekommen und fordern ihren Tribut.

Durch diesen **Report** erhalten Sie entscheidende **Informationen** zu allen für die **Personalakquise relevanten Themengebiete** und dadurch die Gelegenheit, **Ihre Zielgruppe besser verstehen zu können**.

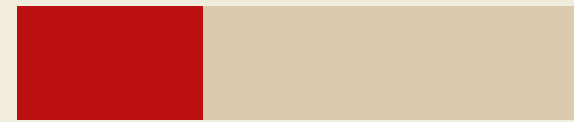
Der Report bietet Ihnen die **Grundlage**, mögliche **personalakquiserelevante Probleme zu identifizieren** und diese im Anschluss durch zielgerichtete Maßnahmen zu optimieren.



Die häufigsten Kündigungsgründe

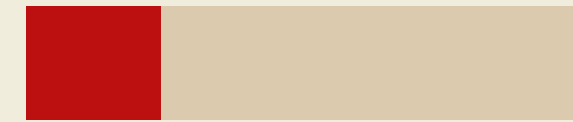
Um herauszufinden, welche ausschlaggebenden Gründe es seitens der Rechtsanwaltsfachangestellten für eine Kündigung gab, haben wir 1.058 ReFas nach dem Grund für den letzten Wechsel gefragt. Dabei durften die Teilnehmenden **nur einen Grund** ankreuzen.

Zwischenmenschlich



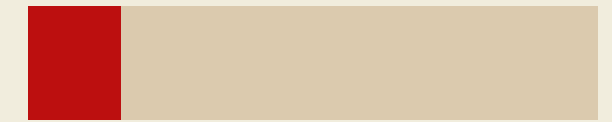
32,5 % der Befragten gaben an, das Arbeitsverhältnis aufgrund der **fehlenden Chemie** gekündigt zu haben.

Monetär



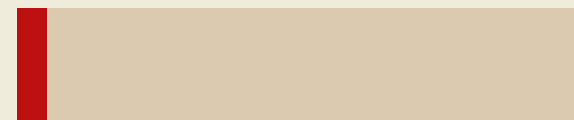
23,6 % der Befragten gaben an, das Arbeitsverhältnis aufgrund der **Gehaltsstrukturen** gekündigt zu haben.

Home Office



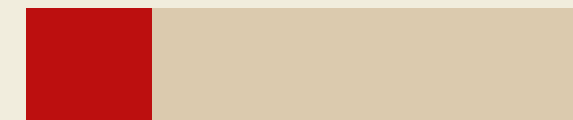
16,2 % der Befragten gaben an, das Arbeitsverhältnis aufgrund des **fehlenden Home Office** Angebotes gekündigt zu haben.

Aufgabengebiete



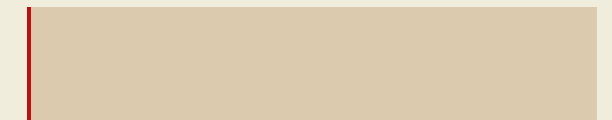
5,1 % der Befragten gaben an, das Arbeitsverhältnis aufgrund der **Aufgabengebiete** gekündigt zu haben.

Arbeitszeiten



22,1 % der Befragten gaben an, das Arbeitsverhältnis aufgrund der **Arbeitszeiten** gekündigt zu haben.

Fahrtweg



0,5 % der Befragten gaben an, das Arbeitsverhältnis aufgrund des **Fahrtwegs** gekündigt zu haben.



Im Detail – Zwischenmenschlich

Für Teilnehmende, die als Grund
"Zwischenmenschlich" angegeben hatten,
wurden zur Präzisierung **vier weitere
Auswahlmöglichkeiten** angeboten
(maximal ein Kreuz pro Person).

Antwort A



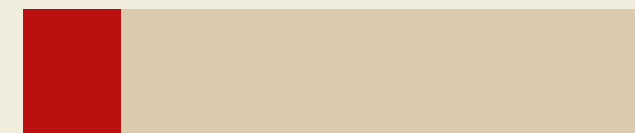
13,4 % der Befragten gaben
an, dass das Arbeits-
verhältnis aufgrund **eines
spezifischen Vorfalls mit
einer Führungskraft**
beendet wurde.

Antwort B



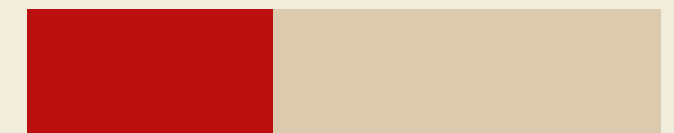
32,5 % der Befragten
gaben an, dass das
Arbeitsverhältnis aufgrund
**mehrerer Vorfälle mit
einer Führungskraft**
beendet wurde.

Antwort C



15,4 % der Befragten gaben
an, dass das Arbeits-
verhältnis aufgrund **eines
spezifischen Vorfalls mit
einer positionstechnisch
gleichgestellten Person**
beendet wurde.

Antwort D



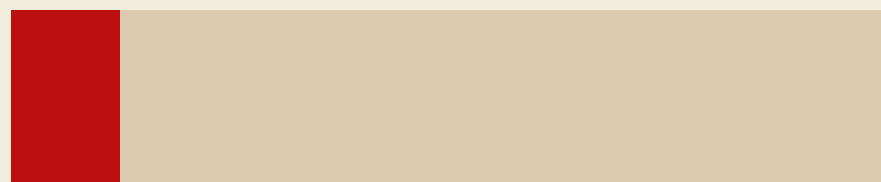
38,7 % der Befragten
gaben an, dass das
Arbeitsverhältnis aufgrund
**mehrerer Vorfälle mit
einer positionstechnisch
gleichgestellten Person**
beendet wurde.

Im Detail – Monetär

Für Teilnehmende, die als Grund "Monetär" angegeben hatten, gab es zur Präzisierung **drei weitere Auswahlmöglichkeiten** (maximal ein Kreuz pro Person).



Antwort A



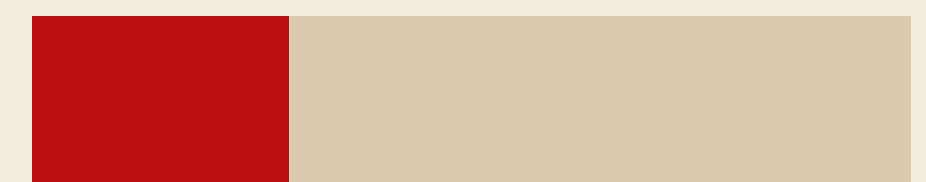
12,4 % der Befragten erfuhren eine **Gehaltserhöhung** von **unter 2.000 Euro** zum vorherigen Jahresgehalt nach einem Jobwechsel.

Antwort B



58,4 % der Befragten erfuhren eine **Gehaltserhöhung von 2.000 bis 5.000 Euro** zum vorherigen Jahresgehalt nach einem Jobwechsel.

Antwort C



29,2 % der Befragten erfuhren eine **Gehaltserhöhung von über 5.000 Euro** zum vorherigen Jahresgehalt nach einem Jobwechsel.



Im Detail – Home Office

Für Teilnehmende, die als Kündigungsgrund den Mangel an Home Office angegeben hatten, gab es zur Präzisierung **vier weitere Auswahlmöglichkeiten** (maximal ein Kreuz pro Person).

Antwort A



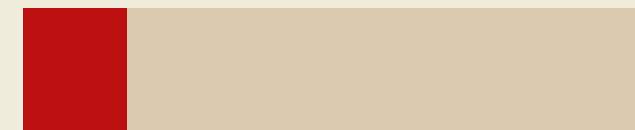
38,6 % der Befragten wurde der **Anspruch auf einen Tag Home Office** pro Woche **verwehrt**, weshalb eine Kündigung ausgesprochen wurde.

Antwort B



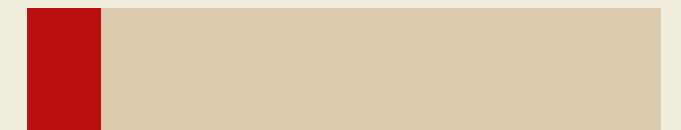
33,3 % der Befragten wurde der **Anspruch auf zwei Tage Home Office** pro Woche **verwehrt**, weshalb eine Kündigung ausgesprochen wurde.

Antwort C



16,4 % der Befragten wurde der **Anspruch auf drei Tage Home Office** pro Woche **verwehrt**, weshalb eine Kündigung ausgesprochen wurde.

Antwort D



11,7 % der Befragten wurde der **Anspruch auf mehr als drei Tage Home Office** pro Woche **verwehrt**, weshalb eine Kündigung ausgesprochen wurde.

Im Detail – Arbeitszeiten

Für Teilnehmende, die als Grund "Arbeitszeiten" angegeben hatten, gab es zur Präzisierung **zwei weitere Auswahlmöglichkeiten** (maximal ein Kreuz pro Person).

Antwort A



41,9 % der Befragten gaben an, dass die **Kündigung** aufgrund von **Überstunden** ausgesprochen wurde.

Antwort B



58,1 % der Befragten gaben an, dass die **Kündigung** aufgrund **unflexibler Arbeitszeitmodelle** ausgesprochen wurde.



Im Detail – Aufgabengebiete

Für Teilnehmende, die als Grund "Aufgabengebiete" angegeben hatten, gab es zur Präzisierung **zwei weitere Auswahlmöglichkeiten** (maximal ein Kreuz pro Person).

Antwort A



57,4 % der Befragten gaben die **Veränderung der Aufgabengebiete** als Ursache für die Kündigung an.

Antwort B



42,6 % der Befragten gaben die **fehlende Perspektive** als Ursache für die Kündigung an.

Im Detail – Fahrtweg

Für Teilnehmende, die als Grund "Fahrtweg" angegeben hatten, gab es zur Präzisierung **zwei weitere Auswahlmöglichkeiten** (maximal ein Kreuz pro Person).

Antwort A

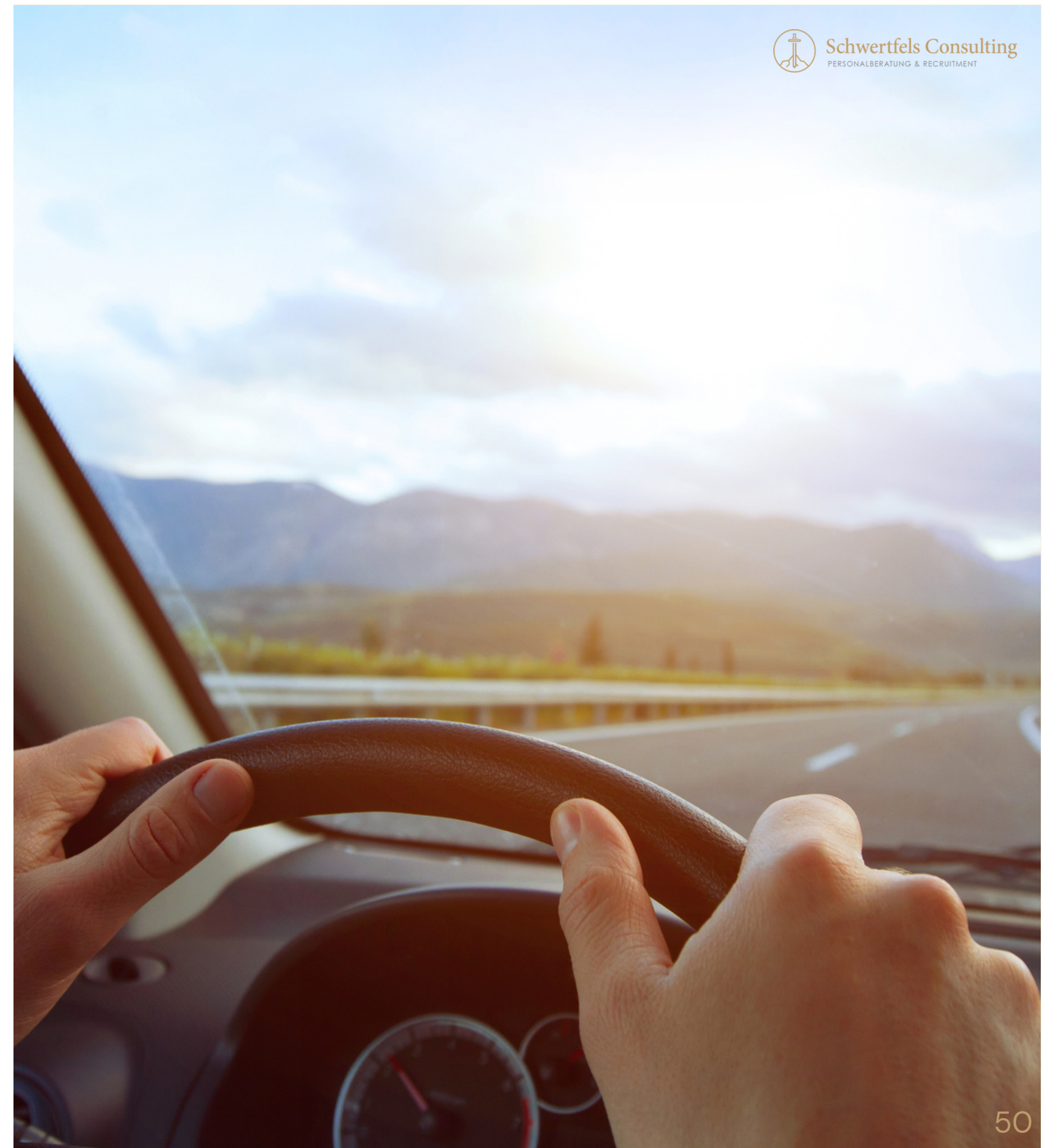


20,0 % der Befragten gaben eine **Fahrzeit von 30 bis 45 Minuten** als Grund für die Kündigung an.

Antwort B



80,0 % der Befragten gaben eine **Fahrzeit von mindestens 45 Minuten** als **Kündigungsgrund** an.



Der ReFa Report 2023

Optimieren Sie Ihre Prozesse mit der größten Studie im ReFa-Bereich.



- ✓ Die häufigsten Absage- und Kündigungsgründe
- ✓ Die beliebtesten Benefits
- ✓ Gehaltsreport & Prozessrelevante Statistiken
u.v.m.

Zum Produkt

Über uns

Angaben gemäß § 5 TMG

Schwertfels Consulting GmbH
Lindwurmstr. 25
80337 München
Handelsregister: HR B 252740
Registergericht: München
Vertreten durch:
Ertug Kilickaya

Kontakt

Telefon: 089 / 21 70 49 020
Telefax: 089 / 21 70 49 021
E-Mail: info@schwertfels.de

Impressum

Unser Impressum finden Sie unter folgender Webseite:
<https://www.schwertfels.de/impressum>

Datenschutz

Unsere Datenschutzbestimmungen finden Sie unter folgender Webseite:
<https://www.schwertfels.de/datenschutz>

Publikations- & Nutzungsbedingungen

Publikationsbedingungen

Der von Schwertfels Consulting GmbH erstellte Report (in diesem Fall: ReFa-Report 2023) darf ohne vorangegangene schriftliche Genehmigung seitens Schwertfels Consulting GmbH nicht veröffentlicht werden.

Hierzu zählen:

- Online (alle Social-Media-Kanäle, Publikationen auf Websites oder Blogbeiträgen etc.)
- Offline (Flyer und Nutzung der Daten jeglicher Art)

Nutzungsbedingungen

Die Nutzung der in dem Report bereitgestellten Informationen ist nur für den eigenen Gebrauch gedacht und darf nicht an Dritte weitergegeben werden.

Es kann eine erweiterte Lizenz für die Weitergabe an Dritte (beispielsweise für die Weitergabe der Informationen über Social-Media-Kanäle, Blogbeiträge oder sonstige Publikationen) erworben werden.

Haftungsausschluss

Die Inhalte dieses Reports werden mit der bestmöglichen Sorgfalt erstellt. Wir übernehmen jedoch keinerlei Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der zur Verfügung gestellten Inhalte.

Die Nutzung der Inhalte erfolgt auf eigene Gefahr des Nutzers / des Unternehmens.