

Optimales Bewerbungsmanagement für Berufseinsteiger

von Simon Schmitt, LL.M. · hemmer.consulting

Die Möglichkeiten für Nachwuchsjuristen mit überdurchschnittlichen Examensergebnissen, sich über ihre Karrierechancen umfassend zu informieren, haben sich in den letzten fünf bis zehn Jahren völlig verändert. Wo es früher kaum zugängliche Informationen über Stellen, Gehälter und Perspektiven gab, läuft heute die Marketing und PR Maschine der Kanzleien auf Hochtouren, um geeigneten Nachwuchs zu finden.

Plattformen wie die JURAcon gehören zum festen Bestandteil dieser Information und bieten die Möglichkeit, einen persönlichen Einblick gerade über die großen internationalen Häuser zu erhalten, Bewerbungen zu platzieren und wichtige Kontakte zu knüpfen. Diese Entwicklung geht weiter. Fast alle internationalen Wirtschaftskanzleien aber auch viele kleine mittelständische Kanzleien und Unternehmen in der Wirtschaft ziehen heute neben Messen und Anzeigen externe Personalberater hinzu, um zielgerichtet Nachwuchs zu gewinnen. Bei Gehältern von über 100.000 € ist das Risiko einer Fehlentscheidung für beide Seiten immens gestiegen.

Neben Information und Plattform treten für die Kanzlei und den Bewerber das optimierte Management und die individuelle Beratung im Bewerbungsprozess in den Vordergrund und ergänzen und ersetzen die klassische schriftliche Bewerbung.

Die Auswahl der passenden Kanzlei nach verschiedenen Kriterien

Wenn man sich heute als hochqualifizierter Jurist überlegt, den Einstieg bei einer großen, international ausgerichteten Wirtschaftskanzlei zu suchen, wird man am Anfang des Bewerbungsprozesses auf die Image- und Stellenanzeigen dieser Kanzleien stoßen und ein sehr homogenes Bild vorfinden. Dies fängt mit dem geforderten Qualifikationsprofil an und endet mit oft ähnlichen Layouts der Anzeigen. Berufseinsteigern fällt es regelmäßig schwer mit diesen Informationen eine Abgrenzung und eine damit verbundene Priorisierung vorzunehmen. Ergebnis ist eine gewisse Orientierungslosigkeit der Bewerber.

Gerade bei jungen Juristen vor dem Berufseinstieg spielen die klassischen Auswahlkriterien für einen Job, wie der schnellstmögliche Einstieg oder das höchstmögliche Gehalt eine untergeordnete Rolle. Punkte wie der Einsatz im bevorzugten Rechtsgebiet, die frühe Übertragung von Verantwortung oder ein angenehmes Arbeitsumfeld mit Perspektiven stehen im Vordergrund. Das Informationsbedürfnis über diese Themen wird aber in den relevanten Publikationen nicht ausreichend abgedeckt. Ein Messebesuch oder ein Recruiting-event schaffen hier eher einen persönlicheren Eindruck. Bewerber sollten aber beachten, dass sie auch hier ohne Vorbereitung und Hintergrundwissen nie ein objektives und unabhängiges Bild einer Kanzlei vermittelt bekommen, selbst aber Gefahr laufen, einen falschen Eindruck zu vermitteln. Denn ein Risiko, das ein Messe- oder Eventbesuch in sich birgt, wird regelmäßig unterschätzt: die mangelnde eigene Vorbereitung. Zwar erwecken Events und Messen gern den Eindruck eines unverbindlichen Kennenlernens, sie bilden

letztlich jedoch immer eine konkrete Bewerbungssituation. Der erste Eindruck zählt eben auch hier und eine zweite Chance bekommt man nur selten.

Notwendige Qualifikationen für den Einstieg in einer internationalen Wirtschaftskanzlei

Nach wie vor spielen die Noten der Staatsexamina die ausschlaggebende Rolle bei der Auswahl der Bewerber. Es ist aber zu erkennen, dass einige Kanzleien von dieser strikten Regelung abrücken. Diese Entwicklung ist positiv zu bewerten, da die Kanzleien die Erkenntnis gewonnen haben, das „Gesamtpaket“ eines Bewerbers zu beurteilen und sich nicht nur starr an den Punkten der Staatsexamina zu orientieren. In diesem Zusammenhang haben sich verschiedene Beurteilungssysteme entwickelt. Die Anwendung eines Ausgleichsystems ist eine sehr intelligente neue Variante, um die Basis für Kanzleien zu erweitern. Hier werden die Kernqualifikationen Staatsexamina, Promotion und LL.M. gleichwertig behandelt. Vorausgesetzt wird, dass man ein „Doppel-VB“ mitbringt. Wenn dies nicht der Fall ist, kann ein fehlendes „Vollbefriedigend“ durch eine Promotion oder einen LL.M. im Rahmen einer Gewichtung ausgeglichen werden. Gerade bei der Anwendung eines solchen Systems spielt eine Promotion oder ein LL.M. eine ausschlaggebende Rolle, da diese Qualifikationen ein wirkliches Entscheidungskriterium darstellen. Die Beratungsleistung eines externen Beraters innerhalb dieses Themenkomplexes liegt darin, dem Bewerber eine Marktübersicht zu verschaffen und aufzuklären, welche Kanzlei welches Prinzip hinsichtlich der Nachwuchsrekrutierung verfolgt. Im Anschluss kann ein Kontakt zu den potenziellen Arbeitgebern aufgebaut werden, zu dem das Profil des Bewerbers am besten passen könnte.

Auslandserfahrung und die damit verbundenen Sprachkenntnisse sind weitere sehr wichtige Punkte im Anforderungsprofil der internationalen Großkanzleien. Durch einen im englischsprachigen Ausland erworbenen LL.M. können diese Anforderungen sehr gut nachgewiesen werden.

Die Wahl des bevorzugten Rechtsgebietes

Auch über die Wahl des bevorzugten Rechtsgebiets sollte sich der Berufseinsteiger frühzeitig und ausreichend Gedanken machen. Man kann in der Praxis feststellen, dass eine frühzeitige Spezialisierung zusammen mit praktischer Erfahrung im Studium und Referendariat die Suche nach dem passenden Berufseinstieg um ein vielfaches erleichtert. Wichtig ist es im Bewerbungsprozess vermitteln zu können, warum man gerade in das ausgewählte Gebiet einsteigen möchte und dass man sich mit dem Thema zumindest in der Theorie schon beschäftigt hat. Der Generalist sollte sich an den Gebieten orientieren, die einen höheren Bedarf an Berufseinsteigern benötigen.

Karriereaussichten und Gehalt als Entscheidungskriterien

Die Karriereentwicklungsaussichten sind gerade für Berufseinsteiger ein relevanter Punkt. Diese Aussichten können im Rahmen des Berufseinstiegs nicht

GERADE BEI JUNGEN JURISTEN VOR DEM BERUFSEINSTIEG SPIELEN DIE KLASSISCHEN AUSWAHLKRITERIEN FÜR EINEN JOB, WIE DER SCHNELLSTMÖGLICHE EINSTIEG ODER DAS HÖCHSTMÖGLICHE GEHALT EINE UNTERGEORDNETE ROLLE.

VIELE BEWERBER WOLLEN DEN DIREKTEN EINSTEIG IN EINEM UNTERNEHMEN. DIES IST GRUNDSÄTZLICH MÖGLICH, ABER SCHWIERIG, DA FÜR HOCHQUALIFIZIERTE BERUFSEINSTEIGER NICHT VIELE ADÄQUATE STELLEN ZUR VERFÜGUNG STEHEN.

im Vordergrund stehen, da gerade im Bereich der Großkanzleien die Partnerchancen allgemein gesprochen relativ gering geworden sind. Berufseinsteiger sollten daher hinsichtlich ihrer Karriereziele in Perioden von 2-3 Jahren rechnen. Einer zu langfristigen Karriereplanung stehen meistens unerwartete Ereignisse gegenüber, die im Vorfeld nicht eingeplant werden können. Gerade bei der Vielzahl von Karrieremodellen, die die Kanzleien verfolgen, ist es kaum möglich, als Berufseinsteiger ohne Unterstützung ein umfassendes Bild zu bekommen.

Neben die Karriere tritt die Lebensplanung. Gerade Frauen, die Kinder und Karriere verbinden möchten sollten schon beim Berufsstart berücksichtigen, dass damit regelmäßig zusätzliche Herausforderungen verknüpft sind und diese Vorstellungen in der Organisation von Wirtschaftskanzleien oft immer noch unzureichend berücksichtigt sind.

Die Einstiegsgehälter waren im letzten Jahr ein sehr dominantes Thema für Berufseinsteiger. Neben den Gehältern stieg aber auch die Erwartung der Kanzleien sowohl in die Qualität der Arbeit, als auch in die Quantität bezüglich des Arbeitsaufwands. Bei aller Euphorie hinsichtlich der hohen Gehälter sollten bei dieser Entwicklung auch die Problemstellungen aufgezeigt werden. Ihnen stehen z.B. deutlich geringere Aufstiegschancen gegenüber. Gerade wenn die nächste Stufe auf der Karriereleiter dann nicht mehr erreicht werden sollte, muss bei einem Einstieg in eine kleinere Einheit oder in ein Unternehmen mit erheblichen Gehaltseinbußen gerechnet werden. Dies gilt es im Karrieremanagement zu berücksichtigen.

Berufseinstieg bei Unternehmen, WP-Gesellschaften oder kleinen/mittelständischen Kanzleien

Wenn ein Einstieg im Inhouse-Bereich, bei einer WP-Gesellschaft oder in einer kleinen/mittelständischen Kanzlei gewünscht wird, verfügen Personalberater auch hier über sehr gute Kontakte und können Berufseinsteigern zur Seite stehen.

Viele Bewerber wollen den direkten Einstieg in einem Unternehmen. Dies ist grundsätzlich möglich, aber schwierig, da für hochqualifizierte Berufseinsteiger nicht viele adäquate Stellen zur Verfügung stehen. Wenn man als Syndikus-Anwalt arbeiten möchte, sollte man die nötige Berufserfahrung mitbringen. Gerade Rechtsabteilungen von größeren Unternehmungen sind recht übersichtlich strukturiert, da sehr viele Aufgaben an spezialisierte Rechtsberater vergeben werden. Wenn man diesen Weg unbedingt gehen möchte, kann der Umweg über eine Kanzlei zum Ziel führen. Mit 3-4 Jahren relevanter Berufserfahrung im Kanzleibereich ist der Sprung ins Unternehmen oft leichter.

Viele Berufseinsteiger überlegen sich, in einer kleinen oder mittelständischen Kanzlei zu arbeiten. Dort locken moderate Arbeitszeiten und teilweise bessere Partnerperspektiven. Fakt ist jedoch, dass nach mehreren Jahren in einer kleineren Einheit der Schritt in ein Unternehmen oder eine Großkanzlei sehr schwierig sein wird. Dem sehr selbstständigen Arbeiten mit häufigem Mandantenkontakt in kleineren Kanzleien stehen kaum Internationalität, geringere Verdienstmöglichkeiten und ein zum Teil völlig anders gelagertes Entwicklungspotenzial gegenüber.

Soziale Kompetenzen und der Umgang mit Defiziten in diesem Bereich

Ein sehr grundsätzliches Thema, welches sehr oft unterschätzt wird, ist die optimale Nutzung der eigenen Persönlichkeit insbesondere im Vorfeld des Berufseinstiegs. Wenn der Einstieg erstmal gefunden wurde, wenden die Kanzleien im Rahmen ihrer Schulungsprogramme sehr große Ressourcen auf, diese Fähigkeiten auszubauen. Bestehen jedoch im Vorfeld Defizite im Bereich der sozialen Kompetenzen, kann sich der Berufseinstieg trotz sehr guter juristischer Qualifikationen als schwierig gestalten. Oft reichen hier schon einfache Tipps und Ratschläge aus, um den Kandidaten auf den richtigen Weg zu bringen. In schwierigen Fällen kann die Palette erweitert werden. In einem persönlichen Coaching können Problembereiche herausgearbeitet und durch spezielle Übungen beispielsweise durch Simulationen korrigiert werden. Auf Wunsch des Kandidaten können auch standardisierte Persönlichkeitstests angewendet werden. Diese wissenschaftlich akzeptierten Tests zeigen auf, wo die Stärken des Bewerbers liegen, aber auch, wo Defizite vorhanden sind. Die Ergebnisse dienen dann als Basis für das Coaching-Programm.

Spezielle Beratungsangebote für Berufseinsteiger - eine „Win-Win“-Situation für alle Beteiligten

Wenn hier von Beratung und ersten Schritten im Karrieremanagement die Rede war, wurde immer eines vorausgesetzt: spezielle Kompetenz für juristische Topabsolventen und weitestgehende Unabhängigkeit des Beraters. Personalberater handeln regelmäßig im Auftrag der Arbeitgeber, die sie mit der Suche nach geeigneten Bewerbern beauftragen. Das macht die Leistung zwar für den Bewerber kostenlos, hat aber auch einen Haken. Um wirklich unabhängig agieren zu können, braucht ein Beratungsunternehmen eine starke Stellung und darf nicht von einigen wenigen Arbeitgebern abhängig sein. Nur so gewährleistet der Berater durch eine größtmögliche Bandbreite zudem auch einen unkomplizierten Zugang zu den richtigen Stellen. Daneben sollte er eine langjährige Erfahrung gerade mit der speziellen Situation von Berufseinsteigern mitbringen. Darauf sollte man als Bewerber daher achten. Ein nach diesen Kriterien ausgewähltes Beratungsprogramm, das den Schwerpunkt auf die langfristig orientierte Zusammenarbeit zwischen Bewerber und Berater legt, optimiert und vervielfacht die Chancen, insbesondere wenn man den Kontakt bereits spätestens in der zweiten Hälfte des Referendariats sucht.

Simon Schmitt ist Berater bei hemmer.consulting und zuständig für das Legal High Potentials Programme (LHPP). Das LHPP bietet Topabsolventen aktive Unterstützung bei der Karriereplanung und beim Berufseinstieg.

Nähere Informationen zum Legal High Potentials Programme finden Sie unter: www.legal-highpotentials.de