



hemmerconsulting



Berufseinstieg 2013 – Blick in die Zukunft

von Simon Schmitt (LL.M.) · hemmer.consulting

Legal High Potential Programme (LHPP) und Associate Career Service (ACS)
Frankfurt am Main

Die gute Nachricht zuerst: Trotz weltweiter Finanzkrise, die auch den Arbeitsmarkt für junge Juristen insbesondere im Jahr 2009 erfasste, sind die Aussichten für 2010 wieder sehr gut. Dies hat sich schon nach der „Sommerpause 09“ angekündigt, als der Markt merklich anzog und es sich zeigte, dass sehr gute Berufseinsteiger wieder ein knappes Gut sind.

Aber auch in der Hochphase der Krise hatten gut qualifizierte Kandidaten die Möglichkeit, den Berufseinstieg zu finden. Einige vorausschauende Großkanzleien haben in dieser Periode ihre Chance an dem entstandenen Überangebot an sehr guten Absolventen genutzt, um sich als zuverlässiger Arbeitgeber zu präsentieren, und sich so mit den besten Köpfen verstärkt. Wie sich jetzt zeigt, war dies eine sehr kluge Entscheidung und eine Lehre für diejenigen, die Anfang 2009 eher kurzfristig agierten und durch die Freisetzung von Mitarbeitern in die Schlagzeilen gerieten. Denn eins hat schon die Vergangenheit gezeigt: Kurzfristiges Handeln im Bereich der Anwaltsrekrutierung zahlt sich bei einer Berufsgruppe, die grundsätzlich knapp ist, nicht aus. Diese Erkenntnis ist eine gute Nachricht für die nachfolgenden Generationen von Juristen, da diese auf eine langfristige Rekrutierungsstrategie der potenziellen Arbeitgeber hoffen dürfen.

2009: schwieriges Jahr für Berufsanfänger

Insgesamt muss aber auch erwähnt werden, dass 2009 eher ein schwieriges Jahr für Berufsanfänger war. Der Markt für Nachwuchsjuristen war geprägt durch eine starke Zurückhaltung der potenziellen Arbeitgeber – insbesondere in der ersten Jahreshälfte. Gerade die nationalen und internationalen Großkanzleien hatten die Einstiegsvoraussetzungen für Berufsanfänger wieder stark angehoben oder häufig die Rekrutierungsaktivitäten komplett eingestellt. Dies galt nicht nur für den klassischen Berufseinstieg, sondern auch für den Bereich der Teilzeittätigkeiten oder der wissenschaftlichen Mitarbeit. Kanzleien wollten zuerst eine starke interne Auslastung herstellen, bevor extern rekrutiert wurde. Ergebnis dieser Situation war, dass eine recht große Gruppe an sehr gut qualifizierten Berufsanfängern am Markt verfügbar war, die nicht sofort den passenden Einstieg finden konnte. Zur Überbrückung dieser Situation haben sich viele für eine Promotion oder ein LL.M.-Programm im Ausland entschieden. Auch häufiger als in wirtschaftlich guten Zeiten wählten Top-Absolventen den Weg in den vermeintlich sicheren Staatsdienst. Vorteil dieser Entwicklung wird sein, dass in den nächsten Monaten weitere Kandidaten dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die neben überdurchschnittlichen Examina mit interessanten Zusatzqualifikationen aufwarten können.

Der Rückblick in die Vergangenheit sollte aber auch dazu genutzt werden, die Weichen für die Zukunft zu stellen und Fehlentwicklungen zu korrigieren. Dies gilt sowohl für nachfolgende Generationen von Juristen, die sich vorstellen können, in international agierenden Kanzleien und Unternehmen zu arbeiten, als auch für potenzielle Arbeitgeber, die einen regelmäßigen Bedarf an Top-Juristen haben.

Bessere Karrieremöglichkeiten für Juristen

Fakt ist: Wer heute Jura studiert, dem können sich in Zukunft noch bessere Karrieremöglichkeiten eröffnen. Der Grund ist einfach: Immer weniger junge Menschen studieren Rechtswissenschaften mit dem Ziel, als Volljurist ausgebildet zu werden. Bei den Vordenkern im juristischen Arbeitsmarkt, insbesondere den Human-Resource-Abteilungen der führenden Anwaltskanzleien und Unternehmen mit Bedarf an hochqualifizierten Volljuristen, macht sich heute bereits eine große Sorge breit: Fachkräftemangel im juristischen Sektor. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Zwar verzeichnen die Hochschulen insgesamt eine steigende Studierendenquote, die Jura-Absolventen an den Universitäten mit Abschluss Staatsexamen gingen in den vergangenen Jahren aber um 17 Prozent zurück. Andere Studiengänge wie Germanistik oder Elektrotechnik ziehen beispielsweise im Bundesland Hessen hinsichtlich der Studienanfängerzahlen am Fach Jura vorbei. Daneben steigen immer mehr Studienanfänger auf den Fachhochschulstudiengang Wirtschaftsrecht um und vermeiden dadurch die Belastung, die Risiken und die lange Dauer zweier Staatsexamina.

Auch wenn Kanzleien und Unternehmen teilweise die Problematik erkannt haben und verstärkt auf alternative Berufsgruppen wie den Wirtschaftsjuristen der Fachhochschulen zurückgreifen, so wird dies nicht ausreichen, um eine erneut erwartete Mangelsituation ab 2012 auszugleichen. Zu diesem Zeitpunkt wird nämlich auch prognostiziert, dass man auf einem neuen konjunkturellen Höhepunkt angelangt ist – die Wirtschaft wird sich wieder stabilisiert haben. Der Bedarf an Top-Juristen wird hierdurch gleichzeitig steigen. Erste Arbeitgeber beginnen bereits mit strategischen Gedankenspielen: Anwerbung ausländischer Juristen, Schaffung weiterer Einsatzfelder für Wirtschaftsjuristen, Vergabe von Teilbereichen an juristische Subunternehmer und neue Wege in Bezug auf flexiblere Arbeitszeiten, um vor allem Juristinnen – mittlerweile 57 Prozent der Studienanfänger in Jura – nicht an „Heim und Herd“ zu verlieren. Gerade im Bereich der Top-Juristinnen müssen potenzielle Arbeitgeber, insbesondere Kanzleien, noch weitere Lösungsansätze präsentieren, um dieses wertvolle Humankapital nicht regelmäßig zu verlieren. Fraglich bleibt dann trotzdem, wie die erwartete „Spagatsituation“ von den Kanzleien und Unternehmen gelöst wird, da die oben erwähnten Gedankenspiele nicht kurz- bis mittelfristig greifen werden. Gibt es überhaupt einen Lösungsansatz dafür, wie dieser Problemstellung begegnet werden kann? Klar ist: Potenzielle Arbeitgeber müssen auf die oben ausgeführten Fakten reagieren und alternative Strategien entwickeln.

Das Gesamtprofil ist entscheidend

Für Absolventen gilt in dieser Situation weiterhin: Gute Noten am Ende der Ausbildung werden immer das wichtigste Beurteilungskriterium bleiben, sie werden aber nicht mehr automatisch ein Garant für einen erfolgreichen Berufseinstieg sein. Jurastudenten und Referendare müssen schon während ihrer Ausbildung verstärkt auf weitere Schlüsselemente achten, sodass am Ende der Ausbildung ein für den potenziellen Arbeitgeber interessantes Gesamtprofil vorhanden ist.

- *Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Zwar verzeichnen die Hochschulen insgesamt eine steigende Studierendenquote, die Jura-Absolventen an den Universitäten mit Abschluss Staatsexamen gingen in den vergangenen Jahren aber um 17 Prozent zurück.*

Neben der Bemühung, in den beiden Staatsexamina die bestmögliche Note zu erreichen, ist es auch äußerst wichtig, weitere Kompetenzen aufzubauen. Dazu gehören gute Englischkenntnisse, die mit einem relevanten Auslandsaufenthalt unterlegt sein sollten. Wichtig ist ebenfalls, sowohl während des Studiums als auch während des Referendariats praktische Erfahrungen in Großkanzleien und Unternehmen zu sammeln. Zusatzqualifikationen wie eine Promotion oder ein LL.M. – am besten im Ausland erworben – können ebenfalls von Vorteil sein und wirken häufig ausgleichend, wenn die Noten der Staatsexamina etwas schwächer ausfallen. Auch der Bereich der Soft-Skills bzw. soziale Kompetenzen werden in Zukunft immer wichtiger werden. Die Fertigkeit der sozialen Interaktion ist für den Juristen der Zukunft ein absolutes Muss.

Um bei der Planung der Karriere eine Orientierungshilfe zu haben, kann es für Juristen in der Ausbildung eine Alternative darstellen, zusätzlich ein externes, kostenloses Beratungsangebot hinzuzuziehen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass der Berater langjährige Erfahrung mit der speziellen Situation von Berufseinsteigern im juristischen Umfeld mitbringt. Ein nach diesem Kriterium ausgewähltes Beratungsprogramm bringt häufig die entscheidende Klarheit während der Karriereplanung, da durch die externen Informationen eine Verbreiterung der eigenen Wissensbasis entsteht und Entscheidungen leichter getroffen werden können.

- *Um bei der Planung der Karriere eine Orientierungshilfe zu haben, kann es für Juristen in der Ausbildung eine Alternative darstellen, zusätzlich ein externes, kostenloses Beratungsangebot hinzuzuziehen.*

Herausforderung für Kanzleien und Unternehmen

Vor einer sehr viel schwierigeren Aufgabe stehen jedoch Kanzleien und Unternehmen, die in Zukunft die besten Köpfe eines Jahrgangs für sich gewinnen möchten. Grundsätzlich ist es wichtig, dass Kanzleien schon frühzeitig zukünftige Mitarbeiter an sich binden. Ein Bindungseffekt und eine damit verbundene Identifikation mit der Kanzlei muss schon während der Ausbildung erzeugt werden. Es muss ein spürbarer Mehrwert für den Auszubildenden geschaffen werden. Hierzu eignen sich Praktika und Stationen während des Referendariats. Dieser Mehrwert kann beispielsweise während der Station im wichtigen Bereich der Prüfungsvorbereitung zum 2. Staatsexamen liegen. Bietet man einem Referendar während der Stage eine greifbare Hilfe an, die letztendlich dazu führt, dass dieser ein besseres Ergebnis im 2. Staatsexamen erzielt, so wird man loyales Verhalten des Kandidaten als Gegenleistung erwarten können. Hierdurch wird der spätere Rekrutierungsprozess enorm vereinfacht.

Des Weiteren wird es in Zukunft immer wichtiger werden, dass die Gesamtleistung eines potenziellen Bewerbers eine stärkere Würdigung findet. Zur Gesamtleistung gehören Punkte wie relevante Praktika, Zusatzqualifikationen (auch im Bereich der „Soft-Skills“) oder Auslandserfahrung und damit erworbene Fremdsprachenkenntnisse. Wenn ein Kandidat hier ein gutes Gesamtpaket präsentieren kann, dann müssen Kanzleien und Unternehmen dies viel stärker in die Gesamtbeurteilung des Kandidaten mit einfließen lassen als bisher. Es kann Sinn machen, dass man schwächere Noten in den Examina akzeptiert, wenn andere Qualifikationen vorhanden sind, die im Arbeitsalltag eines Rechtsberaters, neben den technisch-juristischen Fähigkeiten, ebenfalls eine wichtige Rolle spielen.

Da eine stark notenorientierte Rekrutierungsstrategie in Zukunft immer schwieriger werden wird, muss auch eine differenziertere Beurteilung der Examensnote stattfinden. Bei sinkenden Absolventenzahlen sinkt auch die absolute Anzahl der Kandidaten, die im Notenbereich „voll befriedigend“ und besser liegen. Aus diesem Grund muss bei der Notenbewertung zum einen das Bundesland berücksichtigt werden, in dem das Staatsexamen abgelegt wurde – denn hier gibt es große Unterschiede hinsichtlich der Prüfungsanforderungen –, zum anderen muss auch das Einzelergebnis im Kontext zum Gesamtjahrgangsergebnis (Platzziffer) betrachtet werden. Auch sollten die Einzelergebnisse der Examensklausuren nicht unbeachtet bleiben. Schwache Ergebnisse in einzelnen Feldern, die dazu führen, dass das Gesamtergebnis abrutscht, sagen nichts über die Stärken im persönlichen Schwerpunktbereich aus.

Werben um die besten Absolventen

Neben einer alternativen Beurteilung von Kandidaten sollte die Nutzung klassischer Rekrutierungsinstrumente wie Jobmessen, Inhouse-Events oder Anzeigenschaltung auch in Zukunft ein wichtiges Element in der Nachwuchsrekrutierung bleiben. Für Kanzleien und Unternehmen wird es aber auch immer wichtiger werden, gezielt externe Berater bei der Suche nach juristischem Spitzenpersonal mit einzubinden. Vorteile liegen in der Zielgenauigkeit und den geringen Streuverlusten bei den Suchergebnissen, insbesondere im Vergleich zu anderen gängigen Suchvarianten. Langfristig betrachtet sind bei dieser Suchmethode die anfallenden Kosten niedriger und planbarer, da die Zahlung von Vermittlungsgebühren in der Regel an konkrete Erfolge gebunden ist.

Die statistische Entwicklung ist keine natürliche Garantie für einen sicheren Arbeitsplatz in der Zukunft. Für Absolventen wird nach wie vor die fachliche Qualifikation an erster Stelle stehen müssen. Je besser diese ist, desto größer die Möglichkeiten, einen passenden Job zu finden. Gleichzeitig müssen aber auch die Kanzleien und Unternehmen dafür sorgen, dass ein attraktives Arbeitsumfeld für Top-Juristen geschaffen wird, sodass man die relevante Gruppe an Kandidaten für sich gewinnen und an sich binden kann. Gerade weil sich der juristische Arbeitsmarkt noch stärker zu einem Nachfragermarkt entwickeln wird, sollten potenzielle Arbeitgeber noch stärker als bisher einen individuellen, auf ihre Situation angepassten Mix an Personalmarketingmaßnahmen umsetzen. Nur wenn dies geschieht, ist die Chance auch in Zukunft groß, dass der regelmäßige Bedarf an hochqualifizierten Juristen gedeckt werden kann.

Nähere Informationen zu den Programmen von hemmer.consulting finden Sie unter: www.hemmer-consulting.de

- *Die Kanzleien und Unternehmen müssen dafür sorgen, dass ein attraktives Arbeitsumfeld für Top-Juristen geschaffen wird, so dass man die relevante Gruppe an Kandidaten für sich gewinnen und an sich binden kann.*