



Life & LAW

DIE ANWALTSSTATION IN EINER GROSSKANZLEI -
CHANCE ODER RISIKO FÜR DAS 2. EXAMEN?

RA Jörg Steinleitners JURISTEN-KNIGGE*

JULI 2009

EDITORIAL

1 WER SICH NACH DEM 1. STAATSEXAMEN NICHT VOLL WEITER AUF DAS 2. EXAMEN KONZENTRIERT, KANN LEICHT SCHIFFBRUCH ERLEIDEN WAS DANN DIE NOTE ANBELANGT, DAS ZEIGEN DIE LANGJÄHRIGEN ERFAHRUNGEN UND DATEN IM LEGAL HIGH POTENTIALS PROGRAMME. NACH DEM ERFOLGREICHEN 1. EXAMEN BEGINNT OFT DAS VERGESSEN INSBESONDERE IM MATERIELLEN RECHT. WER DANN DIE KNAPPE ZEIT IM REFERENDARIAT NICHT NUTZT AUCH HIER AUF DEM LAUFENDEN ZU BLEIBEN BEGIBT SICH IN EIN RISIKO. WIE ABER DIE ANFORDERUNG AM ZUKÜNFTIGEN ARBEITSMARKT DRAN ZU BLEIBEN UND INSBESONDERE DIE ANWALTSSTATION AKTIV GESTALTEN OHNE DAS 2. EXAMEN ZU VERNACHLÄSSIGEN?
SIMON SCHMITT BERATER VON HEMMER CONSULTING GIBT HIERZU INFOS UND TIPPS.

von Simon Schmitt (LL.M.) · hemmer.consulting · Legal High Potential Programme (LHPP) und Associate Career Service (ACS) · Frankfurt am Main

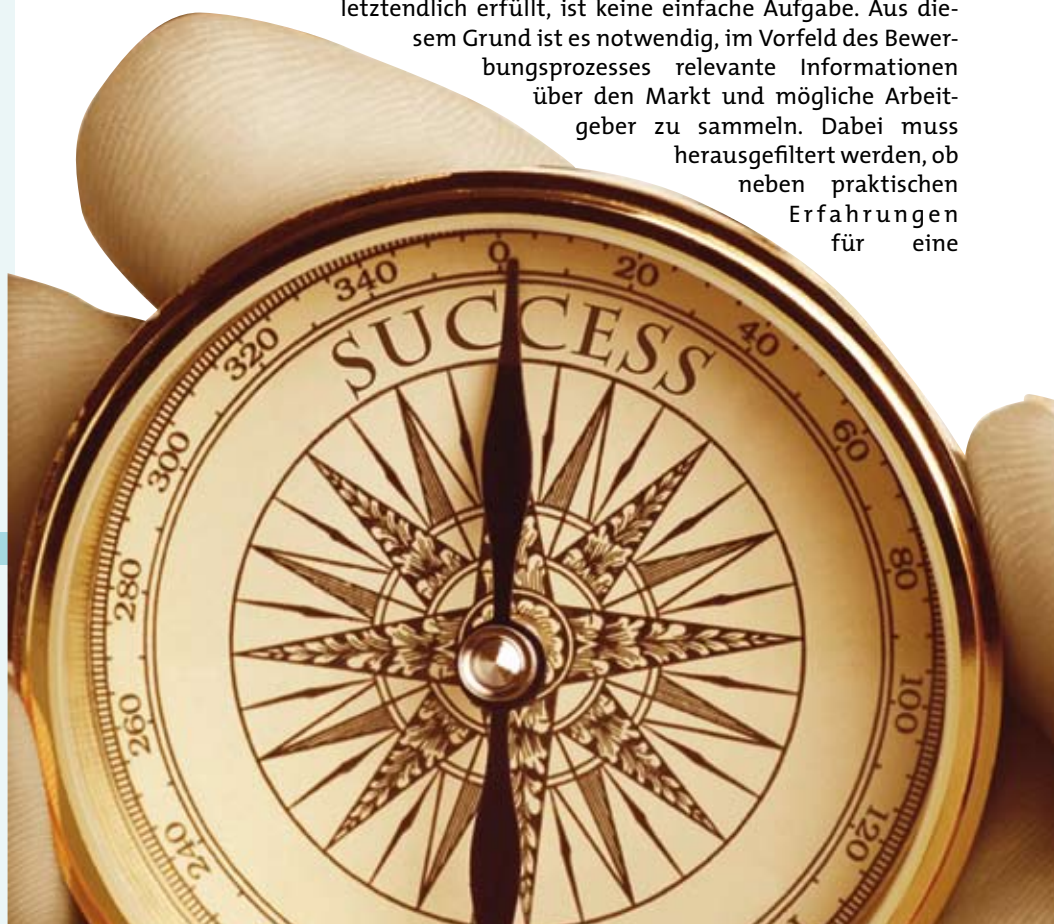
Die Anwaltsstation in einer Großkanzlei – Chance oder Risiko für das 2. Examen?

Wer sich heute im Referendariat für eine berufliche Zukunft in einer Wirtschaftskanzlei interessiert, zu den besten 15 Prozent seines Jahrgangs im 1. Staatsexamen gehört und das dortige Arbeitsumfeld durch Station oder Nebentätigkeit live kennenlernen möchte, wird auf eine starken Nachfrage bei den Stellenanbietern treffen. Allerdings wirkt dieser Arbeitsmarkt, oberflächlich betrachtet, sehr intransparent.

Wo die grundsätzlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Kanzleien liegen, ist häufig nicht erkennbar. Insbesondere in einer nicht unerheblichen Frage: Was bedeutet eine Station oder Nebentätigkeit in einer internationalen Wirtschaftskanzlei für die Examensvorbereitung? Was am Ende für alle Arbeitgeber zählt, ist die Note im 2. Examen. Prüfungsrelevante Inhalte und Aufgaben haben diese Kanzleien aber in der Regel nicht zu bieten. Es droht die Gefahr, dass die spannenden und anspruchsvollen, aber eben auch zeitintensive Arbeit in diesem Umfeld, zum Punktekiller im Examen wird. Deshalb sollte man diesen Aspekt bei der Auswahl der Stationskanzlei nicht unberücksichtigt lassen.

Schwieriger Auswahlprozess

Herauszufinden, welche Kriterien für die Wahl seiner Ausbildungskanzlei im Rahmen der Anwaltsstation ausschlaggebend sind und welche Kanzlei diese Punkte letztendlich erfüllt, ist keine einfache Aufgabe. Aus diesem Grund ist es notwendig, im Vorfeld des Bewerbungsprozesses relevante Informationen über den Markt und mögliche Arbeitgeber zu sammeln. Dabei muss herausgefiltert werden, ob neben praktischen Erfahrungen für eine



INHALT

Die Anwaltsstation in einer Großkanzlei - Chance oder Risiko für das 2. Examen?	3
RA Jörg Steinleitners JURISTEN-KNIGGE*	8

spätere anwaltliche Laufbahn auch die Möglichkeit besteht, prüfungsrelevantes Wissen aufzunehmen, oder ob zumindest ausreichend Zeit während der Station dafür zur Verfügung steht.

Wie sieht dieser Auswahlprozess in der Praxis tatsächlich aus?

In der Regel haben die Kanzleien in diesem Marktumfeld mehr offene Ausbildungspositionen als passende Bewerber zur Verfügung. Dieser Fakt ist relativ konjunkturunabhängig und stellt natürlich einen Vorteil für die Gruppe der relevanten Bewerber dar. Nachteilig ist jedoch, dass der einzelne Bewerber auf den ersten Blick eine stark homogene Kanzleilandschaft vorfindet. Die Anforderungen an die Bewerber sind häufig ähnlich und das Angebot an verfügbaren Rechtsgebieten ebenso. Daher sollte sich der Referendar im Vorfeld konkrete Gedanken machen, was er von seiner Ausbildungskanzlei erwartet. Neben überdurchschnittlicher Zusatzvergütung, der Chance, eine Ausbildung in einem internationalen Umfeld zu absolvieren und der Möglichkeit, einen Teil der Station zu verkürzen, um sich auf die Prüfungen des 2. Staatsexamen vorzubereiten, sollten auch weniger bekannte Varianten in Betracht gezogen werden. Beispielsweise von vornherein die Anwaltsstation mit der Wahlstation bei derselben Kanzlei zu verknüpfen. Gerade bei fehlender Auslandserfahrung kann dies zielführend sein, da man so häufig die Möglichkeit erhält, die Wahlstation im Ausland zu verbringen. Viele internationale Kanzleien bieten dies nur nach erfolgreich absolvierter Anwaltsstation im eigenen Hause an. Inzwischen offerieren aber einige Kanzleien schon im Rahmen des Bewerbungsprozesses zur Anwaltsstation Paketlösungen aus Anwaltsstation in Deutschland und Wahlstation im Ausland, um interessante Bewerber frühzeitig an sich zu binden.

Vorgezogene Probezeit

Ein weiteres, weniger bekanntes Auswahlkriterium, das der Referendar bei der Suche nach der richtigen Anwaltsstation berücksichtigen sollte, ist das Angebot eines strukturierten Ausbildungsprogramms mit einem Schwerpunkt in den Bereichen der Examensvorbereitung und der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung. Neben der Chance auf ein besseres Examensergebnis und der Möglichkeit, fachliche und persönliche Fortschritte zu erzielen, wird auch eine qualifizierte, vorgezogene Probezeit geschaffen. Diese kann eine Fehlentscheidung bei einer späteren Anstellung als Anwalt minimieren und die Einarbeitungszeit zum Teil drastisch verkürzen. Eingebunden in ein solches Programm, werden dem Referendar greifbare, berufliche Zukunftsperspektiven aufgezeigt. Die Ausbildungskanzlei wird hierdurch zu einer wirklichen Option für den späteren Berufseinstieg. Bisher haben aber nur wenige Kanzleien diesen relevanten Punkt erkannt und die Weiterentwicklung und Institutionalisierung solcher Programme als Rekrutierungselement im Rahmen des Referendariats vorangetrieben -obwohl die Qualifikationen des Nachwuchses durch das Referendariat im fachlichen und persönlichen Bereich den Anforderungen einer international

tätigen Wirtschaftskanzlei nicht genügen, so dass Teile der ersten Berufsjahre auch zur Ausbildung genutzt werden müssen.

Als interessierter Referendar muss man in diesem Zusammenhang auch die Ziele und die aktuelle Situation der Kanzleien verstehen: Als Arbeitgeber wollen diese die besten Mitarbeiter für sich gewinnen, denn an den Mitarbeitern hängt der Kanzleierfolg. Die meisten Kanzleien nutzen zwar das Referendariat um potenzielle spätere Mitarbeiter frühzeitig kennen zu lernen, aber leider wird in der Anwaltsstation häufig an den Bedürfnissen der Referendare und schließlich auch an dem eigenen Wunsch, Mitarbeiter mit guten Noten zu gewinnen, vorbei ausgebildet. Zwar bietet man den Referendaren sehr interessante und vielseitige Stationen an, aber relevante Inhalte, wie beispielsweise eine effektive Examensvorbereitung, gehören oft nicht dazu.

Mehrwert schaffen

Um aber einen Bindungseffekt und eine höhere Identifikation mit der Ausbildungskanzlei zu erzeugen, muss ein spürbarer Mehrwert für den Auszubildenden geschaffen werden. Dieser Mehrwert kann zu diesem Zeitpunkt der Ausbildung unter anderem im wichtigen Bereich der Prüfungsvorbereitung zum 2. Staatsexamen liegen. Ausbildung und Examenshilfe sind attraktive Leistungen, die die zuvor angesprochene Bindungswirkung erzeugen und damit einen starken Anreiz für die Kanzleiwahl beim Berufseinstieg für die Bewerber darstellen können. Diese Anreizschaffung ist gerade für die Kanzleien wichtig, da die Anwerbung von hochqualifizierten Nachwuchsanwälten neben der Mandanten-Akquise eine ihrer zentralen Aufgaben ist. Insbesondere, da sich die Gesamtanzahl der verfügbaren Volljuristen und Berufseinsteiger mit den entsprechenden Qualifikationen in den kommenden Jahren eher verringern wird. Auf der Basis von Schätzungen und Erfahrungswerten bewegt sich das Verhältnis der potenziellen Kandidaten, die die grundsätzlichen Anforderungen der führenden Kanzleien in Note, Zusatzqualifikation und Persönlichkeit erfüllen, bei 1:4 zu deren offenen Positionen.

Dazu kommt, dass sich neben Wettbewerbskanzleien und Firmen auch die Justiz und die Verwaltung um diese Top-Nachwuchsjuristen bemühen, so dass der Bedarf durch die steigende Nachfrage am Markt für hochqualifizierte Berufseinsteiger derzeit kaum zu decken ist. Allgemeine Veränderungen, insbesondere die Verfestigung der Einstiegsgehälter auf hohem Niveau, höhere Wechselbereitschaft von Associates sowie strategische Vorgaben für eigene Märkte und Wachstum, kommen erschwerend hinzu, so dass mehr denn je eine verlässliche und gleichzeitig flexible Ressourcenplanung auf Kanzleiseite benötigt wird. Daher wird das Referendariat als Ausbildungs- und Rekrutierungsinstrument in Zukunft immer bedeutender werden, da frühzeitig Zusatzalternativen geschaffen werden können, um qualifizierte Bewerber zu gewinnen.

Referendare sorgfältig auswählen

Eine kanzleiinterne, examensnahe und zielgenaue Nachwuchsausbildung als Rekrutierungsinstrument bringt verlässliche Planungszahlen und Erfahrungswerte hervor und hat somit Vorteile im Vergleich zu einer eher kurzfristigen, bedarfsorientierten Nachwuchsbeschaffung über den freien Markt. Dies führt auch dazu, dass der Auswahl von Stationsreferendaren und freien Mitarbeitern ein höherer Stellenwert zukommt, als bisher. Sie sind mit derselben Sorgfalt auszuwählen wie Berufseinsteiger oder Anwälte mit Berufserfahrung. Fach-, Sprach- und Persönlichkeitstests, anhand derer man die Entwicklung der Referendare objektiv fördern, motivieren und messen kann, können hierbei hinzugezogen werden. Inhaltlich sollte sich ein solches Programm als Ergänzung zur praktischen Ausbildung und zur Förderung des Einzelnen ausrichten und folgende Elemente beinhalten:

1. Hilfe bei der Examensvorbereitung. Ein gutes Abschneiden ist sowohl im Interesse des Nachwuchsjuristen, als auch im Interesse der Kanzlei. Durch das Hinzuziehen externer Repeitoren und das kontinuierliche Schreiben von Probeklausuren lässt sich das Potenzial des Nachwuchsjuristen frühzeitig evaluieren. Dieser erhält zudem wertvolle Hinweise auf mögliche Fehlentwicklungen, zum Beispiel wenn zugunsten der Kanzleitätigkeit die Examensvorbereitung vernachlässigt wird.

2. eine spezifisch-fachliche Komponente, die den Nachwuchsjuristen früh in ein Team integriert. Das gibt der Kanzlei Gelegenheit, Stärken und Schwächen zu erkennen, und schafft im Idealfall die Voraussetzung für eine unverzügliche Einsetzbarkeit als Angestellter vom ersten Tag an. Der Referendar bekommt Einblick in den praktischen Bereich seines bevorzugten Fachgebiets und kann überprüfen, ob eine Tätigkeit als Anwalt im jeweiligen Bereich eine Perspektive für ihn darstellt.

3. Fremdsprachen und soft skills: Neben der Stärkung der englischen Sprachkenntnisse ergeben sich hier Möglichkeiten, gezielt Fähigkeiten wie Rhetorik, Zeitmanagement oder Führungskompetenz und Motivation zu verbessern. Eine Verbindung mit der Wahlstation, insbesondere hinsichtlich der von den Kanzleien erwarteten Sprachkenntnisse, ist denkbar.

Informationen über die Möglichkeiten im Rahmen der Anwaltsstation erhält man grundsätzlich über diverse Publikationen, Kanzleiveranstaltungen und Jobmessen. Als Referendar erhält man durch diese Quellen einen ersten Überblick und eine gewisse Orientierung.

Externe Beratungsangebote

Um bei der Auswahl der Anwaltsstation einen kompetenten Ansprechpartner zu haben, kann es für den Referendar hilfreich sein, ein externes Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen. Dabei sollte man auf eine spezielle Ausrichtung auf den juristischen Arbeitsmarkt und eine weitestgehende Unabhängigkeit des Personalberaters achten. Das Ausmaß an Unabhängigkeit eines Beratungsunternehmens spiegelt sich in einer starken Marktstellung wieder. Merkmale hierfür sind ein breites Portfolio an Kanzleien und Unternehmen, mit dem das Beratungsunternehmen zusammenarbeitet sowie ein unkomplizierter Zugang zu den richtigen Positionen. Daneben sollte der Berater langjährige Erfahrung mit der speziellen Situation von Referendaren mitbringen. Ein nach diesen Kriterien ausgewähltes Beratungsprogramm, das den Schwerpunkt auf die langfristig orientierte Zusammenarbeit zwischen Bewerber und Berater legt, optimiert und vervielfacht die Chancen, die passende Station zu finden.

Eine unabhängige Beratung ist eine kostenlose Möglichkeit, die jeder Referendar nutzen kann, um seine Informationsbasis zu verbreitern und einen detaillierten Marktüberblick zu erhalten. Die Informationsgewinnung ist der Schlüssel zum Erfolg im Rahmen des Bewerbungsprozesses. Durch die Hintergrundinformationen des Beraters kann die Entscheidungsfindung hinsichtlich der Stationsauswahl erleichtert und der gesamte Bewerbungsprozess effizient gestaltet werden -im Idealfall werden sogar neue Perspektiven eröffnet.

Nähere Informationen zu den Programmen von hemmer.consulting finden sie unter:

www.legal-highpotentials.de



Simon Schmitt (LL.M.) · hemmer.consulting
· Legal High Potential Programme (LHPP) und
Associate Career Service (ACS) · Frankfurt am Main