
NJW-Stellenmarkt

Die Jobbörse für Juristen – www.beck-stellenmarkt.de

Wechselbereitschaft bei Juristen – Wunsch oder Wirklichkeit?

von Marco Hoedt, Legal People

Ob Rechtsabteilungs- oder Personalleiter, ob Recruiting Partner einer Kanzlei oder Verbandspräsident – alle scheinen sich darüber einig zu sein, dass die aktuelle Wirtschaftskrise ihnen exzellente Juristen, um die sie sich in den letzten Jahren oft vergeblich bemüht hatten, wie von selbst in die Arme treibt. Nicht nur namhafte Kolleginnen und Kollegen, die in Boomzeiten von sich reden machten, scheinen wechselbereit zu sein, nein, auch hoch qualifizierte Berufsanfänger, die von Großkanzleien in der Vergangenheit schon vor dem Examen angeworben wurden, erscheinen nunmehr endlich auf dem Markt. Ein „Schlaraffenland für Arbeitgeber von Juristen“ – könnte man meinen. Eine Zusammenarbeit mit juristischen Headhuntern scheint derzeit nicht mehr von Nöten zu sein. Wie aber sieht die Wirklichkeit aus?

Bezüglich der Wechselbereitschaft gibt es drei verschiedene Kandidatentypen:

Die erste Gruppe besteht aus Kandidaten, die händeringend nach einem neuen Job suchen. Diese sind entweder in ihrem bestehenden Angestelltenverhältnis/ihrer Partnerschaft unglücklich oder aber Berufsanfänger, arbeitslos bzw. kurz vor der Arbeitslosigkeit. Diese Kandidatengruppe gab es schon immer, auch vor der Krise, wenn auch in geringerem Umfang. Sie lesen jede Stellenanzeige unmittelbar nach Erscheinen, kontaktieren Personalvermittler bzw. Headhunter und verschicken Ihre Lebensläufe auch direkt an Kanzleien oder Unternehmen.

Diese erste Gruppe mag für manchen Arbeitgeber, nicht aber für juristische Headhunter von Interesse sein, da es sich hier oft nicht um die besten Kandidaten für eine bestimmte Position oder Aufgabe handelt. Selbstverständlich können auch Kandidaten, die sich bei Headhuntern bewerben, genau auf die Suchaufträge passen, die dort gerade bearbeitet werden. Dies kommt jedoch relativ selten vor. Jede Suche enthält so viele spezielle Anforderungen an einen Kandidaten, dass eine solche Passgenauigkeit einem Glücksgriff gleichkäme. Dem Anspruch des Headhunters, seinem Auftraggeber den am besten passenden am Markt verfügbaren Kandidaten zu präsentieren, kann man in dieser Gruppe nur in den seltensten Fällen gerecht werden.

Die zweite Gruppe ist so zufrieden mit Ihrer derzeitigen Position, dass ein Wechsel komplett ausgeschlossen ist. Kandidaten aus dieser Gruppe sind auch in der derzeitigen Situation nicht am Markt verfügbar.

Die dritte Gruppe ist prinzipiell wechselbereit, würde aber von sich aus auch in der derzeitigen Situation keinen Schritt in Richtung Wechsel gehen, sei es aus Zeitmangel, aus bis dato zu geringem Leidensdruck oder mangels Interesse, ihre Wechselbereitschaft Dritten kundzutun. Reaktionen auf Stellenanzeigen sind selten, Initiativbewerbungen noch viel seltener. Kandidaten aus dieser dritten, für Arbeitgeber hochinteressanten Gruppe von Partnern und *High Potentials* sind also auch derzeit nicht am Markt. Diese Kandidatengruppe kann nur durch Direktansprache erreicht werden. Hier liegt der Mehrwert eines juristischen Headhunters, indem er diese Kandidatengruppe ausfindig macht und erreicht.

Hierfür gibt es einige neue Gründe.

Erstens: Viele Kandidaten scheuen in der derzeitigen wirtschaftlichen Situation den Wechsel in ein Unternehmen bzw. eine Kanzlei, über deren Zahlen und weiteres Schicksal Unklarheit herrscht. Unternehmen, die vor einigen Monaten noch als hervorragende Arbeitgeber galten, sind bereits insolvent oder stehen kurz davor. Kanzleien haben sich innerhalb weniger Monate komplett verändert. Oft genug müssen Partner und Associates komplett fachfremde Mandate erledigen oder werden im Wege sogenannter *Secondments* („Abordnungen“) in die Unternehmen der Mandanten geschickt. Ein Kandidat kennt sein Unternehmen und seine Zahlen immer am Besten. Es bedarf einer transparenten Aufklärung des Kandidaten über Situation und Perspektive des neuen Auftraggebers; eine Aufgabe, die ein spezialisierter Headhunter bestens erledigen könnte.

Zweitens: Es gibt die Angst, nach dem Wechsel und noch in der Probezeit wieder gehen zu müssen. Teilweise ist diese Angst wahrscheinlich unberechtigt, aber dennoch sind konkrete Fälle von Anwälten bekannt, welche in eine Organisation gewechselt haben, bei der anschließend eine Reorganisation stattfand. Diese Fachleute mussten sich also, wegen des bekannten „Last in, first out“-Prinzips, schnell wieder nach einer neuen Stelle umsehen. Interessanter Gesichtspunkt ist dabei auch die Frage der Abfindung. Ein über Jahre erarbeiteter Abfindungsanspruch wird bei freiwilligem Wechsel innerhalb von Sekunden verschenkt und ist nie wieder abrufbar. Genau betrachtet sind diese über Jahre hinweg aufgebauten Rechte eine Sicherheit, die man nur in Zeiten der wirtschaftlichen Blüte zu riskieren wagt. Gleiches gilt für Mandate und Mandanten: Auch hier gibt es heute keine Gewähr mehr dafür, dass diese zum neuen Arbeitgeber in irgendeiner Form mitgenommen werden können.

Schließlich gilt: Auch in der Krisenzeit wachsen Mobilität und Flexibilität von Juristen nicht. Wer gerade ein Eigenheim erworben oder eine Familie gegründet hat oder wessen Partner einer Teilzeit-Tätigkeit nachgeht, tut sich nach wie vor schwer mit einem Wechsel, zumal wenn dieser einen Ortswechsel bedeutet. Auch bei Juristen gilt: Die Work-Life-Balance ist mittlerweile oft wichtiger als ein Spitzenarbeitgeber oder ein Spitzengehalt. An vorderster Stelle bei Kandidaten steht nach wie vor die Frage nach den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten bzw. -perspektiven. Arbeitgeber, die diese Frage nicht klar beantworten können, haben auch in Krisenzeiten schlechte Karten.

Gerade in schweren Zeiten ist es nicht einfach, Top-Kandidaten zu Veränderungen zu bewegen. Wer Partner mit sehr gutem Umsatz, Associates mit überdurchschnittlich guten Perspektiven oder sehr gute Kandidaten in den aktuell gefragten Fachbereichen Arbeitsrecht oder Restrukturierung sucht, kommt um die Beauftragung eines juristischen Headhunters eigentlich nicht herum, sofern man wirklich den besten Kandidaten sucht.

📍 [beck-stellenmarkt.de/Arbeitsmarkt & Karriere](http://beck-stellenmarkt.de/Arbeitsmarkt&Karriere)