

PERSONALTHEMA

JURISTEN IM BERUFLICHEN ALLTAG (2/2)

Eine Analyse von Holger Rother

Wechsel von Juristen in Unternehmen

In unzähligen Interviews kann ich feststellen, dass es bei den Juristen in Kanzleien nach ca. 3 – 6 Jahren eine Phase der Ernüchterung gibt. Unterschiedliche Rechtsbereiche, besonders die Transaktions-/M&A-Einheiten sind sehr hohen zeitlichen Spitzenbelastungen von 80 Stunden pro Woche und mehr ausgesetzt. Daneben beschweren sich viele Rechtsanwälte über die vorherrschende Kultur und beanstanden eine mangelnde Wertschätzung. Viele Rechtsanwälte träumen deshalb von einem vermeintlich ruhigeren Job als Inhouse-Lawyer. Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen drücken auf den Markt der Syndicusanwälte, kommen mit sehr guten Vorbildungen, zumeist guten Englischkenntnissen aber auch mit sehr hohen Gehaltserwartungen. Damit diese Schere nicht zu weit auseinander klafft, sollte der Wechsel aus einer Kanzlei in die Rechtsabteilung eines Unternehmens nicht zu weit nach hinten geschoben werden. Sicherlich wird Mann und Frau aber Einschnitte im Jahresgehalt hinnehmen müssen. Die Personalleiter der aufnehmenden Unternehmen sind also gut beraten, wenn sie das ausgeglichene Privatleben ebenso betonen wie die selbständige Arbeit der Rechtsabteilung. Rechtsabteilungen, die nur Mittler zwischen der Unternehmensführung und den externen Rechtsanwälten sind, bieten keine dauerhafte Alternative für den selbstbewussten Rechtsanwalt in der Kanzlei.

Bei dem Wechsel aus den Unternehmen in die Kanzlei ist bei den aufnehmenden Kanzleien eine zunehmende Vorsicht festzustellen. Hat der Rechtsanwalt erst mal die 40 Jahr

überschritten konkurriert er zwangsläufig mit den gestandenen Equity Partnern, die schon einen eigenen Business-Case haben und zumeist ein Team auslasten können. „Das Risiko sollte“ so ein Partner einer aufnehmenden Kanzlei bei den Vertragsverhandlungen „im zweiten Jahr gegen Null gehen“, soll heißen: bis dahin sollten sich die Quereinsteiger selber tragen.

Besonderheiten bei der Rekrutierung von Juristen für Kanzleien oder Unternehmen

Unternehmen wie Kanzleien buhlen um die Gunst der guten, möglichst international erfahrenen Rechtsanwälte. Und dennoch gibt es einen großen Unterschied in den unterschiedlichen Charakteren der jungen Juristen, die mit sehr stark variierenden Ansprüchen starten wollen. Neben den Gehältern spielen verschiedene Faktoren für Juristen ein entscheidendes Auswahlkriterium. Jungjuristen, die in Kanzleien starten, achten zunehmend auf die Work-Life-Balance, in Form von konkreten Wochenarbeitszeiten oder, wie bei Mayer Brown, mit besonderen Urlaubsmodellen (mit bis zu 50 Tagen Urlaub). Erst anschließend steht die Frage nach der Perspektive im Raum, die freilich, mit einem Vorlauf von nicht selten 7-10 Jahren, nur schwerlich und nie mit hoher Wahrscheinlichkeit getroffen werden kann. Im Umfeld von Inhouse-Juristen spielen eher die Marke, der Brand, des Unternehmens eine starke Rolle, gemeinsam mit den Freiheits- und Gestaltungsräumen der Rechtsabteilungen. Werden nur Aufgaben delegiert oder kann die Abteilung schon im Vorfeld mitgestalten.

Teil 1 dieses Beitrages siehe PERSONALintern, Ausgabe 08/2013.

Der Autor ist Gründer und Inhaber des Beratungsunternehmens HR Executive Search (Frankfurt am Main).



Anzeigen

Günstige Onlinekombis buchen
z.B. Ingenieure (m/w)

oder individuelle
Onlinekombi anfragen unter
0201-17676211

www.stellen-kombi.de

- Stepstone.de (30 Tage)
 - Monster.de (30 Tage)
 - Ingenieurkarriere.de (4 Wochen)
 - Ingenieurweb.de (30 Tage)
- Paket-Preis: **1.499,00 €** zzgl. MwSt.



Herausforderungen im Personalwesen.



- >> Senior Researcher und Globaler Automotive Knowledge Manager (Frankfurt/Main)
- >> Personalreferent (München)
- >> Spezialist Compensation & Benefits (Krefeld)
- >> Leiter Personalabteilung (Wuppertal)
- >> Personalentwickler (Bad Oeynhausen)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

Aus stilistischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellenangebote richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.

RP

Mit uns wird die Personalsuche nicht zum Drahtseilakt
Informationen: 0211 505-2863 | stellenmarkt@rheinische-post.de
Rheinische Post · Neuß-Grevenbroicher Zeitung · Bergische Morgenpost · Solinger Morgenpost · RP Online

Bequem, online, einfach von Ihrem Rechner aus!
WebConference „Recruiting 2013“
12. März 2013, 9:00-17:00 Uhr

OCARO *H & K* Conferences Human Resources & Data Experts Human Resources personalmanagement DATAMONITEX SCHEELEN WBS TRAINING AG MHM

HR-szene SPECIAL

HR SOCIAL MEDIA – JETZT ODER NIE? –

WO STEHT IHR UNTERNEHMEN IN 2020?

Social Media verändert nachhaltig die HR-Welt. Die Frage ist nicht mehr ob „ja“ oder „nein“, sondern nur „wann“ und „wie“. Die sogenannten „Digital Natives“ wachsen mit einer hohen Selbstverständlichkeit im Web 2.0 auf. Rund 99 % aller Auszubildenden sind in sozialen Netzwerken fast täglich aktiv und viele von ihnen sind unlängst im Berufsleben und Führungspositionen angekommen.

Hierauf und auf die weiteren Entwicklungen der neuen Kommunikationswege müssen sich die Personalverantwortlichen einstellen. Doch genau diese Entwicklung können sie als Chance verstehen, um mit den (zukünftigen) Mitarbeitern in einen permanenten Dialog einzutreten. Dadurch erfahren Sie, was sie bewegt und was sie sich vom Unternehmen wünschen. Dieses Wissen kann vor allem für das Recruiting und in der Personalentwicklung genutzt werden.

Welche 10 HR Social Media Trends sollten Sie unbedingt auf dem Schirm haben?

1. **Festigung einer HR Social Media Strategie** – Planlos = Erfolglos
2. **Facebook, twitter und google+** etc. werden ernstzunehmende Recruitingkanäle
3. **Unternehmensvideo** – aber bitte authentisch
4. **Jobinare und Unternehmens-Webcast** – Unternehmen bewerben sich
5. **Datamining** – intelligente Zusammenführung und Auswertung relevanter Daten
6. **Social Media Monitoring** – den Markt fest im Blick haben
7. **HR Social Media Policies** – Leitplanken definieren
8. **Enterprise 2.0** – Wenn Sie wüßten, was Ihre Firma weiß
9. **Gamification** – spielerisch die jüngeren Zielgruppen abholen
10. **Neue Recruiter braucht das Land** – auch hier muß der Wandel vollzogen werden

Diese Themen werde ich für Sie in den kommenden Monaten aufgreifen und weiter ausführen.

Kurzfristig möchte ich Ihnen die **WebConference Recruiting 2013** am 12. März empfehlen. Mehr Infos hier: <http://de.amiando.com/webconference>



Tjalf Nienaber ist Mitbegründer der ICARO HR 2.0 und verantwortet das Business Development. Davor war er in verschiedenen leitenden Positionen im Human Resources, Social Media und Vertrieb unter anderem bei der Deutschen Bank, Scout24 und Management Circle tätig. Eine Namen hat sich Tjalf Nienaber im Besonderen mit der Gründung und Geschäftsführung der network Holding GmbH gemacht, aus dem diverse soziale B2B-Netzwerke hervorgingen, wie z.B. das Personaler-Netzwerk Hrnetwork. Durch seine nunmehr über 20-jährige Berufserfahrung im Human Resources, Vertrieb und Social Media versteht er es wie kaum ein anderer, diese Bereiche für das Personalmarketing und Recruiting gewinnbringend und schlagkräftig umzusetzen. Hierbei steht für ihn immer die Strategie des Unternehmens im Fokus; aber er scheut sich auch nicht, die operative Umsetzung selbst zu gestalten.

ICARO

PERSONALintern wird an dieser Stelle künftig regelmäßig über Social-Media-Themen informieren.