



Was der Business-Coach erfolgreichen Juristen empfiehlt



Christine Reik

Der Arbeitsmarkt für Juristen in Deutschland boomt, und Sie wollen Ihrer Karriere im neuen Jahr neue Impulse geben. Sie wissen: es gibt dafür offizielle Spielregeln, aber viel wichtiger sind die inoffiziellen Regeln und verdeckten Mechanismen, die langfristig über das Gelingen einer Karriere entscheiden. Business-Coach und Karriereberaterin Christine Reik verrät, worauf es ankommt:

1. Karriere langfristig und strategisch planen

Nur wer das Ziel kennt, kann treffen – dies gilt ganz besonders für die Karriere als Jurist. Spätestens bis zum 2. Staatsexamen sollte man sich klar sein, ob der Berufsweg langfristig in eine Karriere als Anwalt, Unternehmensjurist oder andere Tätigkeitsfelder führen soll. Je eher man sich darüber klar ist, desto konsequenter kann die gesamte Karriere auf das langfristige Ziel ausgerichtet werden, Zwischenschritte und Weiterbildungsmaßnahmen dorthin können sinnvoll geplant werden. Und auch die fachliche Spezialisierung sollte spätestens zu diesem Zeitpunkt erfolgen. Es ist daher wichtig, frühzeitig ein realistisches Bild von den eigenen Fähigkeiten und den konkreten Anforderungen des beabsichtigten Berufswegs zu haben, um spätere unfreiwillige Kurskorrekturen zu vermeiden. Und spätestens nach den ersten drei Berufsjahren sollte sich Jeder eine innere Auszeit nehmen und kritisch auf den eigenen Weg schauen. Spurwechsel sind jetzt noch möglich, später werden sie zunehmend schwieriger.

2. Mit Veränderungen nicht zu lange warten

Auch wenn die aktuelle Position als perspektivlos und unbefriedigend empfunden wird, warten viele Juristen

Dieser Aktionismus verkennt die Bedeutung von Netzwerken grundlegend: Netzwerken heißt sich austauschen, geben, in Vorleistung gehen und Kontakte langfristig und unverbindlich pflegen. Besonders wichtig ist für Juristen, nicht nur in juristischen Kreisen und Organisationen aktiv zu sein sondern auch dort, wo sich Menschen mit unterschiedlichstem beruflichen Hintergrund treffen.

Wer ein funktionierendes persönliches Netzwerk hat, wird oft auf diesem Weg auf freie Positionen angesprochen, bevor diese überhaupt auf den offiziellen Markt kommen. Und wenn ganze Anwaltsteams die Kanzlei wechseln, dann geschieht das oft auf diesem Weg. Persönliche Weiterempfehlung ist der Königsweg – der viele Spielregeln des offiziellen Arbeitsmarkts außer Kraft setzt.

6. Gefunden werden

Wer sich verändern möchte, muss gefunden werden. Viele Unternehmen und Kanzleien betreiben heute Active Sourcing, d.h. spezialisierte Mitarbeiter der Personalabteilung machen sich aktiv auf die Suche nach interessanten Kandidaten und sprechen diese direkt an. Auch Headhunter suchen im Netz nach geeigneten Kandidaten. Ein professionelles Profil auf den Business-Netzwerken XING und LinkedIn ist daher ein Muss für alle, die sich verändern möchten. Wie kann man noch gefunden werden? Wer sich immer wieder durch Publikationen oder Vorträge einen Namen macht, fällt positiv auf. Wichtig ist dabei natürlich dass Spuren dieser Aktivitäten dauerhaft im Netz zu finden sind.

viel zu lange, bevor sie Konsequenzen ziehen. Zum einen, weil im Tagesgeschäft zu wenig Zeit ist, um sich daneben noch mit der eigenen Karriere auseinander zu setzen. Zum anderen, weil oft die Zeit unterschätzt wird, die es tatsächlich braucht, um die passende neue Herausforderung zu finden. Grundsätzlich gilt die Faustformel: je spezialisierter die heutige Position, desto länger dauert es, eine adäquate neue Aufgabe zu finden. In den ersten Berufsjahren gelingt es in der Regel relativ schnell, eine Veränderung herbeizuführen, mit wachsender Berufserfahrung und zunehmendem Lebensalter wird es immer langwieriger. Und auch konkrete Bewerbungsprozesse dauern oft wesentlich länger als Bewerber das erwarten. Gerade in Unternehmen sind häufig eine Vielzahl von Entscheidern einzubinden und die Auswahlprozesse können sich über mehrere Monate erstrecken.

3. Zum richtigen Zeitpunkt wechseln

Früher galten relativ starre Grundsätze, nach wie vielen Berufsjahren Wechsel frühestens oder spätestens zu erfolgen hatten. Generell ist der Arbeitsmarkt in diesem Punkt in den letzten Jahren wesentlich flexibler geworden, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Branchen gibt. In der juristischen Arbeitswelt gelten tendenziell noch traditionelle Spielregeln. Der Berufseinstieg gelingt noch immer am leichtesten in einer Kanzlei, Unternehmen suchen eher Juristen mit einigen Jahren Berufserfahrung. Der ideale Zeitpunkt für einen Wechsel von der Kanzlei in ein Unternehmen liegt nach ca. 3 – 5 Berufsjahren. Auch wer eine Karriere als Partner in einer Kanzlei anstrebt, sollte zu diesem Zeitpunkt kritisch prüfen, ob sein Ziel beim aktuellen Arbeitgeber realistisch erreichbar erscheint. Spätestens ab dem 40. Lebensjahr wird es zunehmend mühsamer für jeden Wechsel, erst recht, wenn damit gleichzeitig eine Änderung der Tätigkeit angestrebt wird. Und ab dem 50. Geburtstag sollte jeder seine berufliche Heimat gefunden haben. Auf dem offiziellen Arbeitsmarkt ist es entgegen aller AGG-konformen Äußerungen in der Realität dann sehr schwierig, eine neue Aufgabe zu finden.

4. Kontakte zu Personalberatern langfristig aufbauen

Und noch ein weiterer Aspekt ist wichtig: „das Netz vergisst nicht“. Es ist inzwischen Standard, dass in jedem Bewerbungsprozess die Kandidaten „gegoogelt“ werden. Dies wurde schon so manchem Bewerber trotz brillanter Examina und perfektem Lebenslauf zum Verhängnis.

7. Perfekte Bewerbungsunterlagen

Auch wenn heute für manche Positionen qualifizierte Bewerber Mangelware sind, gilt immer noch der Grundsatz, dass Bewerbungsunterlagen die persönliche Visitenkarte sind. Die Erwartungen, wie Bewerbungsunterlagen aussehen sollten, entwickeln sich ständig fort. Insbesondere beim Online-Recruiting sind viele do's and don'ts zu berücksichtigen, um nicht gleich im ersten Durchgang durch das maschinelle Raster zu fallen. Wer sich schon mehrere Jahre nicht mehr beworben hat, sollte sicherstellen, dass er hier noch auf der Höhe der Zeit ist und sich gegebenenfalls entsprechend Rat holen. Die Erstellung qualifizierter Unterlagen braucht Zeit, zumal Lebenslauf und Anschreiben für jeden Bewerbungsprozess individuell angepasst werden müssen. Jeder Personalprofi sieht den Unterlagen auf den ersten Blick die Mühe und den Aufwand an, die darin stecken. Häufig entscheidet es sich in wenigen Sekunden, ob ein Bewerber als interessant wahrgenommen wird oder eine dünne Absage erhält. Der erste Eindruck entscheidet!

8. Der „Cultural fit“ muss stimmen

Bevor man sich als Bewerber für einen neuen Job entscheidet, sollte man nicht nur kritisch prüfen ob die Aufgabe und die Vertragskonditionen passen. Mindestens genauso wichtig ist der „cultural fit“, also die Frage ob man als Persönlichkeit in die Kultur des neuen Unternehmens oder der Kanzlei passt. Gerade dieser Punkt wird im Bewerbungsprozess von Juristen häufig nicht ausreichend berücksichtigt und kann später zu beiderseits großer Enttäuschung führen. Insbesondere gilt dies natürlich für die Frage, ob die Chemie zwischen dem künftigen Vorgesetzten, dem Team und dem neuen Bewerber stimmt. Gibt es schon im Bewerbungsgespräch konkrete Anzeichen dafür, dass es mit dem künftigen Chef schwierig werden könnte, sollte man als Bewerber absagen, auch wenn der Job noch so reizvoll er-

Wer sich perspektivisch verändern möchte, sollte frühzeitig mit mehreren Personalberatern Kontakt aufnehmen. Primär ist jeder Personalberater damit beschäftigt, die Vakanzen, die ihm aktuell vorliegen adäquat zu besetzen. Grundsätzlich besteht aber immer Interesse, qualifizierte, wechselwillige Kandidaten kennen zu lernen. Gleichzeitig ist jedes Gespräch mit einem Headhunter für einen Bewerber wertvoll, um eine realistische Einschätzung seines Marktwerts und der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Ganz besonders wichtig ist es, bestehende Kontakte zu Personalberatern regelmäßig zu pflegen – unaufdringlich und entspannt. Es gibt eine ganze Reihe von etablierten Personalberatern, die sich ausschließlich auf juristische Positionen spezialisiert haben. Interessante Industriepositionen werden aber auch häufig über Headhunter besetzt, die als Generalisten in verschiedenen Fachgebieten und Branchen aktiv sind.

5. Systematisch Netzwerken

Ein funktionierendes berufliches Netzwerk ist in vielen Situationen überaus hilfreich und wertvoll. Viele Juristen werden sich der Bedeutung persönlicher Netzwerke erst dann bewusst, wenn Sie akut auf der Suche nach einer neuen Position sind. Sie fangen dann hektisch an, nach einschlägigen neuen Kontakten zu suchen.

scheint.

Und last but not least: Karriere ist ein Stück weit planbar und steuerbar, häufig aber auch von Zufällen und äußeren Rahmenbedingungen abhängig. Das Leben ist voller Überraschungen und nicht immer führt der gerade Weg ans Ziel. Bleiben Sie offen und flexibel und scheuen sich nicht vor Kurskorrekturen.



Über Christine Reik

Christine Reik ist Gründerin und Geschäftsführerin der Unternehmensberatung PREMIUM HR GmbH. Als Business-Coach und Karriereberaterin berät und begleitet sie Top-Juristen in ihren aktuellen beruflichen Herausforderungen und Veränderungsprozessen. Zuvor hat sie über 20 Jahre als Führungskraft Personalarbeit in der Industrie verantwortlich gestaltet, zuletzt mehr als 10 Jahre als Mitglied des oberen Führungskreises in einem DAX-Konzern. Daneben ist sie als Rechtsanwältin zugelassen.

Kontakt: www.premiumhr.de

Dieser Beitrag ist erschienen im Newsletter 'Karriere-Jura', den Sie [hier abonnieren können](#).

*Copyright:
Karriere-Jura GmbH
Karriere-Jura.de®*

© fotodo - Fotolia.com