

# Nachwuchs motivieren und Talente rekrutieren

Jurastudentin Simone Frank im Gespräch über die Motive, die junge Nachwuchsjuristen bewegen, sich für einen bestimmten Arbeitgeber zu entscheiden oder eben nicht.

**Frau Frank, was ist Ihnen für Ihren späteren Beruf wichtig?**

Für mich ist es bedeutend, dass ich Privatleben und Beruf unter einen Hut bringen kann. Ich möchte später für mich und meine Familie sorgen und uns absichern können. Und kontinuierliche Weiterbildung ist für mich eine große Motivation. Mindestens genauso entscheidend sind für mich Aufrichtigkeit und Verlässlichkeit unter Kollegen und Vorgesetzten. Ich persönlich schaffe Unstimmigkeiten gerne aus der Welt, bevor sie zu einem Problem werden. Ich hoffe, einmal in einem Team zu arbeiten, in dem ein solcher Geist herrscht. Und es spornt mich an, mir meinen Idealismus zu bewahren und Freude an der Arbeit zu haben.

**Was unternehmen Sie, um sich für den Berufseinstieg fit zu machen?**

Ich absolviere Praktika und besuche Seminare an der Uni, um Soft Skills zu trainieren. Dort übe ich, Gespräche mit Mandanten zu führen oder mein Zeitmanagement zu optimieren. Und ich bin als Werkstudentin bei einer großen Kanzlei in München tätig. Den Einstieg dort habe ich dank eines Recruiting-Events geschafft. Zu Beginn stellten die Partner das Büro und die Abteilungen vor, dann gab es Vorträge und der krönende Abschluss des Tages war ein Koch-Event. Wir Studierenden haben mit den Partnern zusammen Gemüse geschnippelt und Fleisch angebraten. Der Mix zwischen packenden fachlichen Inhalten und der Kochaktion mit dem gemeinsamen Essen hat wunderbar gepasst. Der Rahmen machte es allen leicht, sich ungezwungen zu unterhalten. Ich war begeistert und habe mich direkt beworben – und prompt Glück gehabt. Nun recherchiere ich seit einigen Monaten für die Anwälte und unterstütze im Büroalltag. So finanziere ich mir den Großteil meines Studiums inzwischen selbst und profitiere obendrein davon, ganz praxisnah Einblicke in spannende Fälle zu bekommen.

**Welche Kriterien müssen attraktive Arbeitgeber heute erfüllen?**

Arbeitgeber sind für mich attraktiv, wenn ich das, was mir persönlich wichtig ist, auch bei der Arbeit leben kann. Attraktive Unternehmen unterstützen mich dabei, mich weiter zu qualifizieren und bieten vielfältige Einsatzbereiche an. Sie sind familienfreundlich und ermöglichen eine gute Work-Life-Balance. Auch Internationalität zieht mich an. Ich kann mir – wie viele meiner Kommilitonen übrigens – gut vorstellen, in einer mittelständischen Kanzlei zu arbeiten. Großkanzleien sind nicht so sehr gefragt. Sie zahlen zwar gut, doch Associates, die Berufseinsteiger, müssen extrem viel arbeiten, sprich: sechzig bis achtzig Stunden pro Woche. Das muss man wollen.

**Was ist Ihre Botschaft an Kanzleien, die sich bekanntlich schwer tun, talentierten Nachwuchs zu rekrutieren?**

Lediglich fünfzehn Prozent der Absolventen schaffen in einem der beiden Examen ein Ergebnis im Prädikatsbereich. Zwar sind gute Abschlüsse wünschenswert, das ist klar. Doch wer Stellen besetzt, sollte auch Kriterien wie den Charakter der Bewerber und soziale Kompetenzen berücksichtigen.

Und die jungen Menschen sollten mit dem Unternehmen kompatibel sein. Viele Kanzleien sortieren Bewerber, die mit weniger als zehn oder neun Punkten abschneiden, von vornherein aus. Ich bin sicher, dass viele der Nachwuchskräfte, die in der Regel durchs Raster fallen, sehr gut für diese Stellen geeignet wären. Womöglich passt ein weniger guter Absolvent besser als ein anderer, der mit vierzehn Punkten im Durchschnitt abschneidet. Aus meiner Sicht ist die Zeit reif, dieses „Idealbewerber“-Denken hinter sich zu lassen.

**Wie treten beliebte Kanzleien erfolgreich in Kontakt mit jungen Bewerbern?**

Viele Kanzleien sagen Bewerbern nicht einmal ab. Das ist nicht nur demotivierend, sondern schadet auch deren gutem Ruf. Es kostet nicht viel, respektvoll zu erklären, warum es nicht klappt, und jungen Menschen für ihren weiteren Weg Mut zu machen. Bei Studierenden kommen Mentoren-Programme gut an. Genauso erweisen sich Job- und Unimesen als sehr beliebte und stark frequentierte Kontaktbörsen. So bietet die Uni Passau einmal im Jahr mit dem Format „Campus meets Company“ Kanzleien und Jobinteressenten eine Plattform. Auch Ausschreibungen an Unis in Zusammenarbeit mit den Fachschaften sind empfehlenswert. Und es lohnt sich, auch „schlechteren“ Studierenden Praktika zu ermöglichen. Viele entpuppen sich dann als fähige Kräfte, die eine Chance verdienen. Insgesamt ist es entscheidend, dass Arbeitgeber, die gute Leute einstellen wollen, selbst aktiv werden. Nur zu hoffen, dass sich Talente bewerben, genügt heute nicht mehr. Wer kreativ ist und mit mutigen Konzepten überrascht, hat gute Karten. Für mich sind Recruiting-Events dann gelungen, wenn sie Begegnungen von Mensch zu Mensch ermöglichen, emotional nachwirken und Beziehungen stärken. Und wenn sie uns darin bestärken, in einem aussichtsreichen beruflichen Umfeld gut aufgehoben zu sein.

**Vielen Dank für das Gespräch.**

[www.beck-stellenmarkt.de/ratgeber](http://www.beck-stellenmarkt.de/ratgeber)

### Über die Autorinnen:

#### Susanne Kleiner

ist freie PR-Beraterin, Texterin, Journalistin und Mediatorin in München und kooperiert mit Rechtsanwälten als Expertin für Litigation-PR. Als Trainerin (dvct) und Coach (dvct) vermittelt sie persönliche und mediale Kommunikationskompetenz. Einen Schwerpunkt legt sie dabei auf interne und externe Kommunikation in Krisen und Konflikten. Außerdem berät sie in allen Fragen rund um die Kanzlei-PR und Markenstrategie und entwickelt Image- und Werbetexte für Online- und Printmedien.

#### Simone Frank

studiert im achten Fachsemester Rechtswissenschaften in Passau. Wissenschaftlich und praktisch als Werkstudentin bereitet sie die 23-Jährige darauf vor, sich später beruflich im Wirtschafts- und Strafrecht zu engagieren.