
NJW-Stellenmarkt

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

Wann sollte ein Arbeitsplatzwechsel erwogen werden?

von *Alexander Vaupel*, Senior Consultant, Neumann Legal

Vielen angestellten Juristen stellt sich irgendwann die Frage nach dem richtigen Zeitpunkt für einen Wechsel des Arbeitgebers. Es kann unterschiedliche Anlässe für derartige Gedankenspiele geben: eine entgangene Beförderung, die Ansprache durch einen Personalberater oder aber die Einsicht, dass beim aktuellen Arbeitgeber die eigene Entwicklung stagniert.

Dieser Beitrag soll die Entscheidungsfindung in derartigen Fällen etwas erleichtern, indem Hinweise gegeben werden, wann dem Impuls „sich mal umzuschauen“ nachgegeben werden sollte und wann nicht.

Zeitablauf

Etliche Arbeitnehmer denken, sie würden sich ihren Lebenslauf „verderben“, wenn sie bei einer ihrer Stationen nicht lange genug verweilen. Diese Furcht vor möglichen zukünftigen Nachteilen führt dazu, dass manchmal unnötig lange an eigentlich nicht hundertprozentig passenden Arbeitsverhältnissen festgehalten wird. Es ist zu bedenken, dass in einem Job, in dem man nicht glücklich ist und mit dem keine hinreichende Identifikation vorhanden ist, auch die Motivation und mitunter die Leistung leiden.

Im Zweifel gereicht solches sogar bei zukünftigen potentiellen Arbeitgebern als Nachteil, da dies eine Scheu davor vermuten lässt, bei Bedarf konsequent zu handeln und sich nicht mit einem suboptimalen Status Quo abzufinden. Wichtig ist jedoch, dass sich zu kurze Stationen im Lebenslauf nicht häufen, damit nicht der Eindruck entsteht, man sei ein „Job-Hopper“, der bei erstbestem Gelegenheit seinen Arbeitgebern den Rücken kehrt. Als kurz kann dabei zu Berufsbeginn eine Station unter zwei Jahren angesehen werden, während bei Juristen, die schon über Berufserfahrung verfügen, drei Jahre als eher kurz gelten können.

Persönliche Lernkurve/fachliche Entwicklung

Es gibt Positionen, die eine nur begrenzte (Weiter-) Entwicklung in fachlicher Hinsicht ermöglichen. Ist man an dem Punkt angelangt, dass die persönliche Lernkurve merklich abflacht, sollte man u.U. eine Veränderung in Erwägung ziehen, wenn nicht von einer dauerhaften Zufriedenheit mit der derzeitigen Rolle bzw. dem Tätigkeitsfeld ausgegangen werden kann.

Dieser Punkt ist natürlich eher für jüngere Juristen von Relevanz, die sich in den ersten Berufsjahren noch in einer Lernphase im Sinne eines „learning by doing“ befinden. Es ist unerlässlich, dass in dieser Zeit ein ständiger Lernprozess gewährleistet ist. Es muss – je nach Berufsfeld und Ausrichtung – entweder eine Möglichkeit zur vertiefenden und vertieften Spezialisierung gegeben sein oder aber Gelegenheit zur Bearbeitung möglichst vieler Rechtsfragen aus unterschiedlichen Rechtsgebieten zur Erlangung breiterer (praktischer) Rechtskenntnisse. Die „standardisierte“ Abarbeitung immer gleicher Rechtsfragen ohne neue Herausforderungen über einen längeren Zeitraum sollte nach Möglichkeit vermieden werden.

Anstehende/entgangene Beförderung

Ist – aus welchen Gründen auch immer – absehbar, dass ein Karriereschritt nicht binnen adäquater Zeit zu erwarten ist, sollte bei entsprechenden Ambitionen über einen Wechsel nachgedacht werden. Diesbezüglich ist natürlich die konkrete Struktur des Arbeitgebers zu berücksichtigen. So stellt sich die Situation bei einer flachen Hierarchie deutlich anders dar als wenn zahlreiche Stufen zu erklimmen sind. In der Rechtsabteilung eines Mittelstandsunternehmens etwa finden sich regelmäßig neben dem Leiter Recht und ggf. dessen

Stellvertreter noch ein kleineres Team von Syndici, die i.d.R. auf derselben Hierarchieebene stehen. Nicht jeder dieser Mitarbeiter spekuliert auf den Posten des Leiters; viele konzentrieren sich rein auf die fachliche Arbeit.

Wessen Ziel es aber ist, die Karriereleiter zu erklimmen, sollte einen gewissen Zeitplan im Auge behalten, der nach (ereignislosem) Verstreichen eines bestimmten Zeitraumes ein Aktivwerden erforderlich macht.

In Kanzleien mit „Up or Out-Prinzip“ sollte dieser Punkt besondere Beachtung finden, da es für Kandidaten, die (aus welchen Gründen auch immer) für die Partnerschaft für nicht tauglich befunden werden, u.U. recht eng werden kann. Ausnehmend schwierig wird die Situation dann, wenn ein solcher Kandidat keine nachhaltigen Mandatsbeziehungen aufbauen konnte, die ihm bei einem Wechsel in eine andere Kanzlei folgen würden. Ab einer Berufserfahrung von 6–7 Jahren sprengen Kandidaten ohne Geschäft die Struktur fast jeder (größeren) Kanzlei, so dass sich die Möglichkeiten im Grunde auf einen Wechsel in eine Rechtsabteilung oder die Selbstständigkeit beschränken. Eine solche Situation sollte vermieden werden, indem man sich rechtzeitig darum bemüht, einen eigenen Mandantenstamm aufzubauen. Sollte dies in der derzeitigen Kanzlei nicht möglich sein, sollte ernsthaft ein Wechsel erwogen werden.

Eindeutiges Signal des Arbeitgebers

Man muss nicht den Begriff Mobbing bemühen, um über derartige Signale zu sprechen. Am eindeutigsten ist natürlich ein direktes, klärendes Gespräch – üblicherweise im Rahmen des Jahresgespräches –, in welchem dem Mitarbeiter nahegelegt wird, „sich umzuorientieren“. Weniger deutlich sind etwa Maßnahmen wie unterbleibende Unterstützung hinsichtlich Akquisitionsbemühungen, Beschneidung von Zuständigkeiten und Kompetenzen, u.ä. Wer sich deutlich „ausgebremst“ fühlt, sollte sich seine Gedanken machen. Wer unbedingt bei diesem Arbeitgeber bleiben möchte, sollte die offene Kommunikation suchen, um gegebenenfalls entgegensteuern zu können – oder aber ein Missverständnis aufzuklären.

Brain Drain (verstärkte Abwanderung von Kollegen)/Krisenzeiten

Die Frage, wie auf verstärkte Abwanderungsbewegungen reagiert werden sollte, lässt sich nicht pauschal beantworten. Ein *Brain-Drain* kann ein Zeichen für Auflösungserscheinungen sein, die eine schlechte Prognose für die zukünftige Entwicklung des Arbeitgebers erwarten lässt. Ist die Situation erkennbar ernst, sollte rechtzeitig reagiert werden.

Es kann aber (bei einer nicht ganz so düsteren) Prognose gerade angezeigt sein, dem Unternehmen die Treue zu halten, da solch loyalen Mitarbeitern oftmals in der Folgezeit Schlüsselpositionen zukommen und manchmal Karriereschritte vorgezogen werden. Man kann solche Krisensituationen also durchaus nutzen, um sich für die Zukunft geschickt zu positionieren.

Grundsätzliche Offenheit

Unabhängig davon, wie zufrieden man mit seiner derzeitigen Arbeitsstelle sein mag, sollte man sich eine grundsätzliche Offenheit für Alternativen bewahren. Manchmal ergeben sich passende Gelegenheiten, die eine u.U. deutliche Verbesserung des Status Quo darstellen würden. Eine gesunde Aufgeschlossenheit kann nicht schaden.