
NJW-Stellenmarkt

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

Headhunter für Juristen – wozu?

von *Patrizia Avato*, Legal People

Auf Vermittlung von Juristen spezialisierte Personalberater – auch gerne ungenau als Headhunter oder Legal Recruiter bezeichnet – gibt es in Deutschland erst seit gut zehn Jahren. Dieses Phänomen geht einher mit der ständigen Professionalisierung der Juristenrekrutierung sowohl in Unternehmen wie auch Kanzleien. Doch nur wenige können sich einen eigenen Recruiter für Juristen leisten. Vielen Rechtsabteilungen, aber auch Anwaltskanzleien, ist die Idee, die Personalfindung von Juristen an einen externen Dienstleister zu vergeben, nach wie vor fremd. Die Argumente, die von Unternehmens- und Kanzleiseite gegen eine solche Beauftragung vorgebracht werden, ähneln sich dabei häufig: Man finde die richtigen Leute schon selber und bekomme genug Bewerbungen; die Einschaltung eines Personalvermittlers sei schlicht zu teuer; auch habe man schon die Erfahrung gemacht, dass Personalvermittler keine passenden Kandidaten lieferten.

Die Frage ist daher, was ein solcher spezialisierter Personalvermittler im besten Falle leisten kann, woran man einen guten erkennt und was er kosten darf.

1. Die „Crème de la Crème“

In der gesamten Bundesrepublik gibt es derzeit über 200.000 Juristen, davon allein gut 150.000 Rechtsanwälte, jedoch nicht alle aktiv tätig. Man könnte also meinen, es wären genug Juristen am Markt, um die Personalbedürfnisse der Unternehmen und Kanzleien zu erfüllen. Gerade in Krisenzeiten wie jetzt müssten so viele Juristen auf Jobsuche sein oder mit einem Jobwechsel liebäugeln, dass sich der Markt auch ohne Hinzuziehung externer Dienstleister quasi von selbst reguliere. Dem ist aber nicht so. Kanzleien wie auch Rechtsabteilungen haben meist genaue Vorstellungen von Ihrem künftigen Mitarbeiter: Er soll möglichst über zwei vollbefriedigende Examina verfügen, Sprachkenntnisse – gerne gefestigt durch einen Auslandsaufenthalt oder LL.M. – mitbringen, einen Dokortitel besitzen und, *last but not least*, bereits einschlägige Berufserfahrung vorweisen können.

Von dieser „Crème de la Crème“ gibt es jedoch jedes Jahr nur etwa 1.000, die neu auf den Markt kommen. Zieht man die Zahl derer ab, die in die Bereiche Justiz, Verwaltung oder „Nur“-Notariat gehen, stehen den Rechtsabteilungen und Kanzleien jedes Jahr ca. 500 neue Topjuristen zur Verfügung, Tendenz fallend. Dies hängt damit zusammen, dass die Zahl der Jura-Studenten in den letzten zehn Jahren von ca. 112.000 auf 72.000 deutlich gesunken ist – und damit auch die Zahl der Absolventen (1. Staatsexamen derzeit ca. 9.000, 2. Staatsexamen derzeit ca. 8.500) bzw. die Zahl der Assessoren mit Doppelprädikat. Aber auch die Zahl der wechselbereiten Topjuristen mit mehrjähriger Berufserfahrung und einschlägiger Spezialisierung, die außerdem – für Kanzleien – die entsprechenden Mandatsumsätze im sechsstelligen Bereich mitbringen, ist sehr überschaubar.

Die Suche gerade nach solchen Top-Kandidaten ist sehr mühsam und zeitaufwändig, und umso mehr, wenn sie neben der normalen Tagesarbeit miterledigt werden soll. Gerne wird dann die ohnehin schon überlastete Sekretärin oder eine Personalsachbearbeiterin, die unternehmensweit die Bewerbungen sammelt, mit der Personalsuche beauftragt. Personalsuche ist aber nicht nur „Chefsache“, sondern auch – und das machen sich viele Abteilungsleiter und Kanzleimanager oft nicht klar – ein Fulltime-Job, den man nicht „mal eben so“ nebenbei erledigen kann.

2. Was kann ich von einem Headhunter erwarten?

An dieser Stelle können spezialisierte Personalvermittler aktiv werden. Diese Personalvermittler sind in der Regel selbst Juristen und kennen die Bedürfnisse von Rechtsabteilungen und Kanzleien oft aus eigener Er-

fahrung. Sinnvoll erscheint daher das Outsourcen der Dienstleistung „Personalfindung von Juristen“ in all denjenigen Fällen, in denen ein Kandidat mit einem speziellen Anforderungsprofil gesucht wird, eine strategische Erweiterung geplant ist oder aber eine – unter Umständen kurzfristige – substantielle Verstärkung benötigt wird. Personalvermittler werden eher weniger mit der Suche nach Berufsanfängern beauftragt, da hier der Bedarf über Personalmessen, Workshops und Anzeigenschaltungen zum großen Teil gedeckt wird.

3. Wie gehen die Vermittler bei einer solchen Personalsuche vor?

Mit dem Auftraggeber wird ein genaues Kandidatenprofil, ein Zeitplan und die Beauftragung samt ihres finanziellen Aspekts schriftlich niedergelegt. Üblicherweise lassen sich Personalvermittler für den Suchauftrag Exklusivität einräumen und dem Auftraggeber wird in der Regel für eine bestimmte Zeitspanne ein Abwerbschutz eingeräumt; weiter wird geregelt, was passiert, wenn der Kandidat innerhalb der Probezeit wieder kündigt.

Idealerweise wird der Personalvermittler für die Kandidatensuche zwei Mittel kombinieren: Einmal die Direktansprache (Headhunting) passender Kandidaten, die er vorher mittels Datenbank und einem „Marktscreening“, ggf. auch persönlicher Kontakte, selektiert hat, zum anderen dem Schalten einer anonymisierten Anzeige. Die Kombination dieser beiden Methoden allein garantiert, dass wirklich alle potentiellen Kandidaten – und das sind oft nicht so viele – angesprochen werden. Eine Anzeige hat den Vorteil, dass der Kandidat erst einmal diskret und unverbindlich mit einem neutralen Dritten über die Position und seine Eignung für die Stelle sprechen kann und eventuell bestehende Vorurteile gegenüber einem Unternehmen oder einer Kanzlei oder deren Unbekanntheit am Markt abgebaut bzw. beseitigt werden können.

Der Personalvermittler interviewt die so gefundenen Kandidaten ausführlich, lässt sich von ihnen unter Umständen auch Arbeitsproben vorlegen und prüft vor allem, ob der jeweilige Kandidat nicht nur fachlich, sondern auch menschlich zu dem Auftraggeber passt – ein schwieriges Unterfangen, für das es kein Patentrezept gibt. Den oder die besten Kandidaten präsentiert der Vermittler schließlich dem Auftraggeber und begleitet sowohl Auftraggeber als auch Kandidaten bis zur Einstellung. Letztlich entscheiden sowohl Marktkenntnis des Vermittlers, dessen Geschick, einen Kandidaten zum Wechsel zu bewegen sowie ein attraktives Angebot des künftigen Arbeitgebers über eine erfolgreiche Vermittlung.

4. Was kostet das Ganze?

Zwei Vergütungsmodelle sind derzeit üblich: Einmal eine rein erfolgsabhängige Provision (sog. *success fee*), bei welcher nur bei erfolgreicher Kandidatenvermittlung bezahlt wird. Der Personalberater muss hier über Wochen in Vorleistung treten, die Ungewissheit über den Erfolg seiner Bemühungen führt dazu, dass er mehrere Aufträge parallel bearbeiten muss. Das zweite Vergütungsmodell ist eine leistungsbezogene Provision, eine auf zwei oder drei Tranchen verteilte Vergütung, also etwa im Zeitpunkt der Auftragserteilung, der Vorstellung sowie der Einstellung des Kandidaten. Deren Höhe orientiert sich meist am Bruttojahresgehalt des vermittelten Kandidaten und liegt zwischen 25% und 40%, wobei auch hier Ausnahmen – z. B. bei der Partnersuche – die Regel bestätigen. Die Erfahrung lehrt: Ein guter Personalvermittler erspart viel Arbeit, Zeit, Mühe und Kosten, ein guter Kandidat amortisiert die für seine Suche aufgewendeten Kosten bereits nach etwa einem Jahr.