
NJW-Stellenmarkt

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

Welchen Mehrwert haben Rechts- und Personalabteilungen von Unternehmen bei der Einschaltung eines juristischen Personalberaters?

von Dr. Mark Schulte, Rechtsanwalt und Associate, Shilton Sharpe Quarry

Durch nationale und internationale Regulierung, technologischen Fortschritt und Globalisierung nehmen die Komplexität und der Umfang der rechtlichen Fragestellungen, denen ein Unternehmen im Geschäftsverkehr begegnet, stetig zu.

Für diese Herausforderungen des Wettbewerbs sind diejenigen Unternehmen am besten gewappnet, die über eine exakt auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmte Rechtsabteilung verfügen, in der hoch qualifizierte Juristen frühzeitig in alle erfolgskritischen und zukunftsweisenden Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Eine gute Rechtsabteilung schafft Mehrwert durch die Gestaltung und Verhandlung von präzise auf das Business abgestimmten Verträgen und Transaktionen, rationalisiert sämtliche rechtlichen Themen im Unternehmen, übernimmt die Verantwortung für alle regulatorischen Fragestellungen, überwacht alle potentiellen rechtlichen Anforderungen und Probleme und entwickelt, implementiert und überprüft die erforderlichen Konzepte.

In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, bei der Besetzung von Positionen in Rechtsabteilungen aus der Vielzahl möglicher Kandidaten diejenigen Kandidaten (m/w) zu finden, der persönlich und fachlich am besten zu den Anforderungen und Bedürfnissen des Unternehmens passt.

Unternehmen stehen dabei nicht nur mit anderen Firmen im Wettbewerb um die besten Talente, sondern auch in unmittelbarer Konkurrenz zu größeren nationalen und internationalen Kanzleien. Die Zusammenarbeit mit einer spezialisierten juristischen Personalberatung bei der Kandidatensuche hat dabei für das Unternehmen folgende Vorteile:

Der juristische Personalberater ist im Idealfall selbst Rechtsanwalt in einer Kanzlei oder Jurist in einem Unternehmen gewesen und versteht daher die Bedürfnisse seiner Kunden und Kandidaten sowie die Besonderheiten des juristischen Marktes. Führende juristische Personalberater sind dabei nicht nur auf ihre eigene Jurisdiktion beschränkt, sondern bieten internationale Rekrutierungslösungen an.

Der juristische Personalberater wird je nach den Besonderheiten des Einzelfalles und den Wünschen des Kundenunternehmens alternativ oder kumulativ drei Methoden einsetzen, um den Kunden bei der Rekrutierung zu unterstützen und zu entlasten:

- Bei einer *datenbankgestützten Suche* sieht der juristische Personalberater seine Datenbank nach geeigneten Kandidaten durch, die über einen Wechsel nachdenken und sich deshalb zuvor mit ihm in Verbindung gesetzt haben.
- Durch eine *Suche mittels Anzeigenkampagne* (print oder online) erhält der Berater – und damit auch der Kunde – einen breiteren Überblick über den Markt möglicher Kandidaten als

dies mit einer rein datenbankgestützten Suche der Fall ist. Der Berater übernimmt dabei vollumfänglich die im Rahmen einer solchen Anzeigenschaltung anfallenden Aufgaben für das Unternehmen (Entwurf der Anzeige, Sichten der Bewerbungen, Führen der ersten Vorstellungsgespräche). Je nach Fallgestaltung bieten sich dabei sowohl die Schaltung anonymer Anzeigen wie auch Anzeigen unter Nennung des Unternehmens an.

- Demgegenüber spricht der Berater beim *Headhunting* gezielt fachlich geeignete Kandidaten für offene Positionen an – auch solche, die normalerweise nicht auf eine Anzeige reagieren. Dabei erstellt er zunächst eine umfassende Marktanalyse und identifiziert potentiell geeignete Kandidaten im Detail. Im Anschluss werden die dann ermittelten und mit dem Kunden abgestimmten Kandidaten per Telefon direkt angesprochen.

Der Berater übernimmt sodann die Steuerung des gesamten Rekrutierungsprozesses für das Unternehmen. Kandidaten, die das Unternehmen zu einem Gespräch einladen möchte, hat der Berater zuvor entweder bei einem persönlichen Gespräch kennengelernt oder – in Fällen, in denen ein Treffen nicht möglich war – ausführlich am Telefon gesprochen. Er bereitet Kandidaten ausführlich auf diese Gespräche vor. Nach den Interviews holt er das entsprechende Feedback ein, das er mit seinem Kunden diskutiert. Er begleitet das Verfahren dann weiterhin, bis es zum Vertragsabschluss mit einem Kandidaten kommt.

Von entscheidender Bedeutung erweist sich hier immer wieder, dass der Personalberater in intensivem und regelmäßigem Austausch mit dem Kandidaten steht, ihn über den Fortgang des Verfahrens unterrichtet und währenddessen engen Kontakt zu ihm und auch zum Unternehmen hält – hierdurch wird vermieden, dass sich der Kandidat in der Zwischenzeit anderweitig orientiert, nur weil er sich nicht, nicht ausreichend oder nicht rechtzeitig informiert und betreut fühlt und dadurch den Eindruck erhalten hat, dass das Unternehmen an seiner Bewerbung kein besonders starkes Interesse hat.

Während des gesamten Rekrutierungsprozesses steht der juristische Personalberater mithin beiden Seiten laufend als konstruktiver und verlässlicher Partner zur Verfügung, der hilft, Missverständnisse zu überwinden oder gar nicht erst entstehen zu lassen und bei heiklen Punkten in den Vertragsverhandlungen unterstützt.

Zusammenfassend lässt sich daher sagen, dass der juristische Personalberater Mehrwert für das Unternehmen durch sein spezifisches Know-How (Marktkenntnis und auf den Einzelfall abgestimmte Vorgehensweise), die Steuerung des Rekrutierungsprozesses (und damit erhebliche Entlastung der Kapazitäten von Rechts- und Personalabteilung des Unternehmens) und die laufende konstruktive Betreuung beider Seiten im Prozess schafft.