

Leserfragen V:

# Selbst ist der Anwalt!

© Verlag C.H. Beck oHG 1995-2010

[www.lawyer-coaching.de](http://www.lawyer-coaching.de)  
Falk Schornstheimer

## Selbst ist der Anwalt!

Leserin Birgit fragt, ob „die Bezugnahme auf eine Stellenanzeige in der Bewerbung mehr Eigeninitiative zeigt als der Gang zur Personalagentur“. Natürlich ist die Frage rhetorisch gemeint und spricht in Aussageform manchem Partner in den Kanzleien aus dem Herzen. Personalvermittler haben ihren Sinn und ihre Berechtigung.

Wenn es bei einem beabsichtigten Jobwechsel auf Diskretion ankommt und zunächst einmal von Fachleuten die eigenen Chancen im Markt neutral beurteilt werden sollen, sind diese Dienstleister unverzichtbar. Ob sie schon bei der allerersten Jobsuche eingeschaltet werden müssen, ist eine andere Frage.

---

## Gejagter oder Jäger

Denn Headhunter oder Executive Searches werden, wie der Name des Letzteren andeutet, klassischerweise von Unternehmen eingesetzt, um dem Wettbewerber Führungspersonal für das eigene Unternehmen abzufragen. Die Hunter garantieren die Diskretion und den Service eines Maklers und gestatten dennoch eine offensive Ansprache: Ganz klar vereinigen sie damit das Beste aus zwei Welten. Auch Anwaltskanzleien haben gelernt, sich solcher Dienste zu versichern.

Seit geraumer Zeit ist die professionell gestützte Suche nach Quereinsteigern auf Partnerlevel – sei es, um ein neues Büro in xy zu eröffnen, sei es, um eine ausbaufähige Praxis zu verstärken – kein Tabu mehr. Da aber die Partnersuche ein aufwändiges und volatiles Geschäft ist, begannen Recruiting-Agenturen irgendwann, auch Associates, ja sogar Berufseinsteiger und vereinzelt sogar Referendare zu vermitteln. Sie folgten damit durchaus dem Wunsch so mancher Kanzlei. Nach dem Motto „Häuptlinge haben wir genug, aber ein paar Indianer könnten wir noch gebrauchen“, boten und bieten sie in Zeiten akuter Personalnot den Kanzleien damit eine attraktive Dienstleistung an. Jedoch nicht alle Kanzleien sind glücklich mit diesem Angebot, denn es kostet Geld.

Was sich als Ausgabe bei der Experten-Heuer noch rechtfertigen lässt, stößt auf der Ebene der Berufsanfänger so manchem Hiring-Partner bitter auf. „Warum um alles in der Welt sollen wir“, so klagen sie, „für einen frisch gebackenen Berufseinsteiger vorab 25.000 Euro hinblättern?“, soviel kostet bei den heutigen Gehältern in Großkanzleien nämlich die anteilige Vermittlungsgebühr. „Wenn eine junge Anwältin, ein angehender Anwalt nicht in einmal in der Lage ist, sich

persönlich zu bewerben, hat sie/er den Beruf gründlich verfehlt“, so häufig das Resümee.

Auch wenn ich es persönlich etwas entspannter sehe und die Personalvermittlung auf jeder Ebene als typische Dienstleistung betrachte, die in London und New York bei 90 % aller freien Stellen zum Zuge kommt, kann ich den Einwand verstehen. Als Advokat anzutreten und am ersten Tag schon ein Vierteljahresgehalt auf der Kostenstelle zu haben, ist nicht sooo brillant. Andererseits höre ich von zahlreichen Bewerbern, dass ihnen die Orientierung wirklich schwerfällt (siehe dazu meinen früheren Beitrag).

Sie bekommen, teilweise ohne selbst aktiv zu werden, die Dienste der Recruiter angeboten. Über die Kosten, die im Vermittlungsfall entstehen, machen sich in diesem Stadium die Wenigsten Gedanken. Sie werden an die Hand genommen und durch das Branchendickicht geführt. Hinzu kommen eine bequeme Vorauswahl und der Terminvereinbarungs-Service, den die Agentur übernimmt. Schwer, da zu widerstehen.

Aber vielleicht versetzen Sie sich als Berufseinsteiger in die andere Seite hinein: Selber das Heft des Handelns in die Hand zu nehmen und sich auf eine Stellenanzeige oder sogar initiativ bei Ihren Wunschkanzleien zu bewerben, zeugt von proaktivem Handeln, das man später auch als Anwalt von Ihnen sehen will. Und Indiskretionen, dass Sie auf dem Markt sind, brauchen Sie als Berufseinsteiger wahrlich nicht zu fürchten.

Ihr Falk Schornstheimer