IMR149: Bianca Städter

IMR149: How to Bewerbungsverfahren, Anschreiben, Lebenslauf, Vorstellungsgespräch

Episode 149 | Gäste: Bianca Städter | Arbeitgeber: A&O Shearman | Veröffentlicht: 9.1.2023

[07:18] Hausmitteilung:

Markier, frohes neues Jahr! Bevor es losgeht, ein kurzer Hinweis. Morgen am 10. Januar 2023 geht die nächste Folge Frag die Anwälte online, das Video-Format von irgendwas mit Recht, in dem Anwältinnen und Anwälte eure Fragen beantworten. Das Ganze findet ihr auf YouTube. Ich habe euch das auch nochmal in die Show Notes gepackt. Ansonsten freue ich mich, dass ihr auch dieses Jahr wieder mit dabei seid. Wenn euch der Podcast gefällt, lasst gerne eine Bewertung bei iTunes und oder Spotify. Vielen Dank und nun viel Spaß mit, mit diesen Bewerbungstipps.

[00:48] Marc Ohrendorf:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht und ein frohes neues Jahr 2023 euch. Dies ist die erste Folge in diesem von sehr, sehr vielen Podcasts und vielen weiteren lustigen Irgendwas mit Rechtsachen gespickten Jahr. Und zum Jahresbeginn würde ich euch ganz gerne ein paar Bewerbungstipps mit an die Hand geben. Denn der ein oder andere, die ein oder andere wird ja vielleicht unter dem Weihnachtsbaum gesessen haben und sich überlegt haben, dass zu den Neujahrsvorsätzen vielleicht auch ein beruflicher Wechsel gehört. Und wie ihr das Ganze möglichst gut macht, bringen wir euch in dieser Folge ein kleines, bisschen näher. Das mache ich aber natürlich nicht alleine. Zum einen, weil Podcasts alleine langweilig sind und zum anderen, weil ich ganz bestimmt nicht so viel Expertise in diesem Bereich habe, wie mein heutiger Gast. Und das ist Bianca Stetter. Hallo Bianca. Bianca, du bist bei Al & Overy in Frankfurt tätig. Was genau machst du hier?

[01:42] Bianca Städter:

Ich leite unter anderem das Recruitment bzw. die Recruitment-Abteilung bei Island OV. Das heißt, wir sind, oder ich und mein Team sind, verantwortlich für alle Einstellungen, bei ENO. Also angefangen vom Praktikanten über Referendare, Anwälte, aber tatsächlich auch alle Positionen, die nicht anwaltlich sind, rekrutieren wir auch. Ich bin von Hause aus Diplompsychologin, bin aber tatsächlich direkt nach dem Studium.

[02:04] Marc Ohrendorf:

Wie bist du in die Rolle gekommen? Was ist so dein Background? Okay, das heißt, du warst vorher woanders und A&O war sozusagen deine erste Kanzlei.

[02:12] Bianca Städter:

Schon im Human Resource ist eingestiegen, im Recruitment. 15 Jahre mache ich das jetzt schon und seit bald sieben Jahren dann tatsächlich in der Kanzlei-Welt. Meine erste Kanzlei ist auch immer noch meine einzige Kanzlei.

[02:29] Marc Ohrendorf:

Wie kam es dazu, dass du gesagt hast, jo, HR und darüber hinausgehende Themen finde. Ich spannend?

[02:36] Bianca Städter:

Eher durch das Ausschlussprinzip, dass ich am Anfang zumindest gesagt habe, ich möchte nicht in die therapeutische Richtung gehen. Und das ist klassisch im HR, die Karriere. Man fängt oft im Recruitment an und verändert sich dann. Ich bin tatsächlich im Recruitment im positiven Sinne hängen geblieben. Also es macht mir auch immer noch, natürlich jetzt in einer anderen Position als zu Beginn, aber macht mir immer noch Spaß. Ich führe sogar tatsächlich gerne auch immer noch mal Interviews, auch wenn es selten geworden ist. Tatsächlich Tausende.

[03:06] Marc Ohrendorf:

So spontan aus der Hüfte. Wie viele Interviews du schon geführt hast? Tausende.

[03:13] Bianca Städter:

Also jetzt nicht bei ENO, aber ich habe davor im, das nennt man dann High-Volume-Recruitment-Bereich gearbeitet, wo wir über 1000 Leute im Jahr rekrutiert haben und die mussten natürlich auch alle interviewt werden und da habe ich teilweise sehr drei, vier Interviews am Tag geführt.

[03:30] Marc Ohrendorf:

Was sind das für Bereiche, wo man so rekrutiert?

[03:33] Bianca Städter:

Professionalservices und Vertriebsbereich.

[03:36] Marc Ohrendorf:

Ah ja, okay. Wer in letzter Zeit über Social Media geswerft ist oder zumindest ähnliche Surf-Verhalten wie ich hat, der sieht gerade auch im Vertrieb sehr, sehr viele Anzeigen, die werden wir jetzt an der Stelle nicht weiter kommentieren. Okay, das heißt, du bist natürlich, sonst würdest du ja auch nicht hier sitzen, bestens geeignet, um uns und den Zuhörern ein paar Insights zu geben. Ich würde vor die Klammer ziehen, dass das natürlich aus deiner Warte für A und O gesprochen gilt, aber viele dieser Informationen sicherlich auch woanders so gelten werden. Wenn irgendwas total A und O spezifisch ist, dann sagt das vielleicht einfach dazu. Fangen wir ganz vorne an. Ich weiß, ich brauche eine Veränderung. Ich bin vielleicht gerade unglücklich in meinem aktuellen Job. Wie findet man überhaupt heraus, wo man sich bewerben will? Das ist ja irgendwie relativ schwer, weil man, wahrscheinlich online Informationen findet. Aber was würdest du du potenziellen Bewerberinnen mitgeben, wonach sollte man schauen, ob das Ganze entsprechend passt oder nicht.

[04:36] Bianca Städter:

Der Vorteil in der Rechtsbranche ist, dass man tatsächlich sehr viele Informationen, sehr transparent, auch teilweise gebündelt, in verschiedenen Publikationen online, aber eben tatsächlich auch noch in Print, über Arbeitgeber findet. Das ist schon mal gut. Das ist in anderen Branchen leider anders, da selbst wenn man die Informationen haben wollen würde über einen Arbeitgeber, man kriegt sie eigentlich nicht. Das heißt, Informationen sind auf jeden Fall da. Ich würde mir vorher auf jeden Fall darüber Gedanken machen, immer was will ich? Und auch da funktioniert das wahrscheinlich am besten über das Ausschlussprinzip, sondern eher das, was will ich nicht? Also aus der Erfahrung heraus, wo habe ich schon gearbeitet, in welchem Setup, was hat mir Spaß gemacht, was hat mir keinen Spaß gemacht? Sowohl inhaltlich als auch die Art der Arbeit. Habe ich schon mal in einem Team gearbeitet? Wie war das? Wie wichtig ist mir das gewesen? Bevorzuge ich ein Einzelbüro, kann ich mir vorstellen, auch in einem Großraumbüro zu arbeiten, brauche ich Kollegen täglich um mich rum oder bin ich eher der, der wirklich in der Stillarbeit tätig ist, und welche Aufgaben sind es, die mich tatsächlich auch nach sechs Monaten noch gereizt haben. Also in der ersten Woche würde ich immer sagen, es ist alles spannend, aber spätestens wenn man Dinge dann routinierter macht, dann werden manche Dinge langweilen an, und andere nicht. Und das nochmal zu analysieren aus den vergangenen Erfahrungen, das würde ich als Tipp mitgeben und. Ich würde mal sagen, fragt eure Freunde, fragt eure Familie, wie sie euch einschätzen, was würde gut zu euch passen. Da kommen manchmal überraschende, Ergebnisse. Barraus.

[06:18] Marc Ohrendorf:

Das ist so, ganz bestimmt die Erfahrung habe ich selber tatsächlich auch gemacht. Es gibt auch Menschen, die machen, wo wir gerade davon sprechen, bekannte Fragen, Freunde fragen, wenn ich jetzt auf der anderen Seite bin und mich fragt jemand, unter anderem ist dieser Podcast immer so entstanden, weil mich jemand gefragt hat, was soll ich eigentlich mit meinem Leben machen, und ich gesagt habe, wer sind die Kursanwalt. Dann sehe ich auch bei manchen Menschen, dass sie dieselben Fehler immer wieder machen, dass sie sozusagen von einem Unglück ins nächste stolpern und dann so zwei, drei Mal stolpern müssen und dann irgendwann meistens glücklich werden. Geht es sich ja meistens ganz gut aus. Hast du dahingehend Tipps, dass man vielleicht nicht wieder dieselben, das sind dann ja oft auch zwischenmenschliche Dynamiken. Probleme sucht, formuliere ich mal.

[06:58] Bianca Städter:

Ja, also ich weiß, was du meinst. Ich glaube, auch da ist es wichtig, wirklich tiefer zu analysieren, warum hat zum Beispiel etwas keinen Spaß gemacht. Und das kann auf der einen Seite natürlich die Aufgabe selbst sein. Es kann aber möglicherweise auch einfach das Umfeld gewesen sein, das Setup des Teams oder die Leute, mit denen ich zusammengearbeitet habe. Und eben dann, wenn ich das nicht wirklich analysiere, kann es sehr gut sein, dass ich den Fehler wiederhole und ins gleiche Setup gehe. Weil ich eine andere Annahme getroffen habe. Also wirklich Analyse, sich selber mal zu hinterfragen, auch kritisch zu hinterfragen oder eben Freunde zu bitten, mal kritisch mit jemandem zu sein. Ich glaube, das ist wichtig. Und dann im Bewerbungsprozess, also die Dinge, von denen ich weiß, dass sie mir wichtig sind. Ich würde jedem empfehlen, die dann auch wirklich anzusprechen und das zu hinterfragen, wie ist denn dann das Setup bei dem potenziellen neuen Arbeitgeber, und sich das wirklich zu trauen, dann kommt man eben auch nicht mehr so schnell vom Regen in die Traufe.

[08:04] Marc Ohrendorf:

Ich persönlich habe die Erfahrung gemacht, dass man auch ganz gut damit fährt, sowohl Erfolge als auch vielleicht den einen oder anderen Misserfolg für sich selber mal aufzuschreiben. Und nicht unbedingt tagebuchmäßig, aber doch hier und da so ein bisschen sich selber eine Reflektionsmöglichkeit zu geben. Würdest du das teilen?

[08:20] Bianca Städter:

Ja, auf jeden Fall. Also insbesondere auch, das sind so klassische Fragen, die man gelinglich auch im Interview gestellt bekommt. Was war der größte Erfolg? Was war der größte Misserfolg bisher? Und dann, das sind das die sogenannte situative Fragetechnik. Warum war man erfolgreich? Warum war man nicht erfolgreich? Würde man das aber wieder so tun? Was würde man anders machen? Und diese Fragen kann man sich selber natürlich auch stellen.

[08:47] Marc Ohrendorf:

Wenn du da reinspringst jetzt gerade ins Interview, dann die Folgefrage Hand aufs Herz. Was fragst du mit so ner was ab? Worauf schaust du bei der Antwort auf eine solche Frage?

[08:57] Bianca Städter:

Also jetzt weniger das, was die Person dann als Beispiel bringt, sondern interessant ist, ist jemand reflektiert. Also und das kann auch im Zweifel so sein, dass es erst in dem Moment passiert. Aber was ich von einem für uns geeigneten Bewerber zum Beispiel erwarten würde, ist, dass er in der Lage ist, das auch ein Stück weit dann auch in der Situation zu analysieren und zu sehen, ja wo habe ich denn da vielleicht den Fehler gemacht oder der anderen Seite, warum war ich denn wirklich erfolgreich, weil dann kann ich erwarten, dass derjenige das auch replizieren kann. Also den Erfolg oder bestenfalls beim Misserfolgsbeispiel den Fehler, die ich nochmal mache. Also die Reflexionsfähigkeit, die Analysefähigkeit.

[09:38] Marc Ohrendorf:

Gut, gehen wir noch mal ein kleines Stückchen zurück. Jetzt habe ich irgendwo auf einem Arbeitgeberprofil, auf LTO.de, sonst wo, egal, oder in einer Printzeitschrift, die es ja auch noch gibt, liebe Grüße nach München, habe ich einen Arbeitgeber gesehen, will mich da bewerben. Es gibt verschiedene Schulen, wie man das Ganze angeht. Ich frage mal offen, braucht man heutzutage aus deiner Sicht noch ein Bewerbungsschreiben?

[10:01] Bianca Städter:

Das Anschreiben, das Klassische. Also für mich zum Beispiel persönlich nein. Ich habe selber extrem ungern Anschreiben verfasst und ich selber bräuchte auch kein Anschreiben von Bewerbern. Aber es gibt immer noch in der Kanzlei, aber auch im Unternehmen eine, ganze Reihe von Personen, die zum Beispiel Bewerbungen bewerten und die sehr gerne noch Anschreiben lesen. Und weil man ja als Bewerber in der Regel nicht genau weiß, durch wie viele Hände geht meine Bewerbung, wer bekommt die alles auf den Tisch und was sind die Präferenzen, würde ich immer empfehlen, wenn man sich aktiv bewirbt und nicht angesprochen wird, ist er der andere Weg, tatsächlich ein Anschreiben zu verfassen. An sich nicht und auch in der Regel, was Leute, die einen anschreiben wollen, ist, sie wollen.

[10:41] Marc Ohrendorf:

Rein von der formellen Betrachtung müsste man ja auch das Anschreiben von einem Motivationsschreiben trennen. Ich sehe öfter auch bei Bewerbungen, die wir erhalten, dass da so ein bisschen das motivationsmäßige, nenne ich das mal salopp, mit drin steckt. Ist es üblich aus deiner Sicht?

[11:03] Bianca Städter:

Dann tatsächlich das klassische Anschreiben, nicht mehr zwingend das Motivationsschreiben oder diese übliche dritte Seite nannte man das ja früher. Deswegen würde ich sagen, wenn ich generell nicht der Fan davon bin und es auch nicht, gerne schreibe, ein ordentliches Anschreiben, ja Motivationsschreiben, nein, das kann ich, mir dann sparen. Wobei, also da vielleicht tatsächlich ein Tipp von mir, der überwiegende Teil der Bewerbungsunterlagen.

[11:21] Marc Ohrendorf:

Gut, dann haben wir das geklärt und wissen Bescheid. Schauen wir uns mal Lebensläufe an. Die sehen ja sehr, sehr unterschiedlich aus. Und das erste natürlich bei Juristinnen und Juristen. Rechtschreibfehler müssen wir nicht viel zu sagen. Okay, Grammatik, okay, abgehakt.

[11:46] Bianca Städter:

Die wir bekommen oder die ich auch in meinem Leben gesehen habe, enthalten Fehler. Das heißt, man kann sich mit einer sauberen Bewerbung wirklich positiv abheben und erstaunlich wenige Leute legen darauf Wert oder geben sich genug Mühe.

[12:00] Marc Ohrendorf:

Und ich glaube persönlich, das liegt unter anderem daran, bei Bewerbungen schreiben ja doch auch gewissermaßen ein unangenehmer Prozess ist. Und viele Menschen sind froh, wenn sie gerade fertig sind. Und dann lässt man es vielleicht nicht nochmal einen Tag liegen, weil morgen muss man dann dieses unangenehme Gefühl ja wieder auch da wieder reingehen. Und das ist wahrscheinlich ein Fehler, ja, glaube ich auch. Dass man da vielleicht, eine Stunde später, am besten aber einen Tag später und nochmal mit einem zweiten paar Augen wirklich drüber schauen lässt. Denn es sollte tatsächlich gerade in unserer Branche Rechtschreibfehler frei sein. Ich sehe das aber auch, dass das nicht alle Bewerbungen sind. Ja. Okay, und so ein Lebenslauf an sich, da gibt es ja heutzutage fancy Templates online. Es gibt auch Menschen, die haben dann da so kleine Anzeigen, so 80 Prozent gefüllt, so eine kleine, so eine Bar, wie skilled man ist. Und es gibt auch Menschen, die sagen, Tabelle in Word, let's go. Und da steht dann informativ gesehen dasselbe drin. Macht das für dich einen Unterschied, wie so ein Lebenslauf aussieht?

[13:06] Bianca Städter:

Also wenn er zu fancy ist und zu sehr abweicht, zum Beispiel von Lesegewohnheiten, dann ist es schwieriger, das zu lesen und das gefällt einem dann einfach nicht und dann projiziert man irgendwas Negatives in die Bewerbung hinein. Ich würde immer empfehlen, zum klassischen, übersichtlichen Format, nicht zu fancy, nicht zu modern, auch nicht zu bunt. Auch hier wieder, die Bewerbung geht durch verschiedenste Hände, die alle unterschiedliche Wünsche und Vorstellungen an die Kreativität oder nicht Kreativität einer Bewerbung haben. Und deswegen ist konservativer da die sichere Variante, weil man damit sowieso nie jemandem auf die Füße tritt. Und wenn es zu bunt ist, dann gefällt das vielleicht der einen Person, aber sagen wir mal dem Seniorpartner, Der findet das dann nicht so lustig und legt die Bewerbung dann auf den nicht so interessanten Stapel.

[13:59] Marc Ohrendorf:

Gehen wir ein bisschen aufs Inhaltliche eines Lebenslaufs ein. Man hört überall Mut zur Lücke, wenn denn Lücken sozusagen im Werdegang bestehen. Was sagst du dazu?

[14:11] Bianca Städter:

Also generell sagt man, zumindest in Deutschland, im Ausland ist es anders, da stehen wirklich nur die wesentlichen Dinge im Lebenslauf, und die unwesentlichen sind uninteressant und sollen weggelassen werden. aber in Deutschland ist es tatsächlich immer noch so, dass der Lebenslauf oder es erwartet wird, von sehr vielen, dass er lückenlos darstellt, was man getan hat. Ist da zum Beispiel eine, Lücke drin von zwei, drei Monaten zwischen einem Abschluss, also sei es dem Abitur oder dann dem Studium und dem Berufseinstieg, da würde ich jetzt nichts reinschreiben. Da geht. Man davon aus, dass die Person auf Jobsuche war oder noch mal reisen wollte und das ist auch völlig legitim. Längere Lücken, die aus anderen Gründen entstanden sind, die würde ich erklären oder versuchen zu erklären, schon im Lebenslauf, weil die Person ja in dem Moment, das erste, was der erste Eindruck ist, dieser Lebenslauf, da guckt ein Personaler dann meistens im ersten Schritt ein Personaler, kann aber vielleicht auch schon gleich die Fachabteilung sein drauf und sieht dann diese Lücke. Und wenn da nichts steht, dann ist da so viel Interpretationsspielraum dann da und dann steigt die Fantasie der Person, die es liest, ins Unermessliche. Was hätte da, was könnte da passiert sein? Und das kann negativ ausgehen, dass die Person sich sagt, nee, also da interpretiere ich irgendwas Negatives in diese, Lücke rein, die nicht erklärt ist und deswegen will ich die Bewerbung nicht. Und das kann aber natürlich ein ganz anderer Grund sein und ein nachvollziehbarer Grund. Deswegen würde ich empfehlen, wirklich was dazu zu schreiben. Das kann auch so etwas sein wie Auszeit oder Reisen oder, ja dann sagt man natürlich, interkulturelle Kompetenzbildung. Man hat vielleicht einen Sprachkurs gemacht oder auch tatsächlich, ich war auf Positionssuche. Das ist auch in Ordnung, wenn das da drin steht. Aber zumindest erklärt das überhaupt erstmal was.

[16:06] Marc Ohrendorf:

Dass man also so ein bisschen die Deutungshoheit über die Lücke behält. Hm? Wo wir gerade bei dem Lebenslauf sind. Nächste Frage, womit glaube ich viele ein kleines bisschen hadern, Bild ja oder nein, wenn ja, wie?

[16:21] Bianca Städter:

Ist nicht mehr Pflicht im deutschen Lebenslauf oder auf dem Deckblatt, gibt es ja manchmal auch noch. Ich persönlich mag gerne ein Bild haben, weil das eines der wenigen Möglichkeiten ist, einen Lebenslauf zu individualisieren, zu personalisieren und einen persönlichen Eindruck zu vermitteln. Weil ansonsten gerade bei Berufseinsteigen oder wenn man noch nicht so viel Berufserfahrung hat, sind die Lebensläufe natürlich sehr vergleichbar. Man hat studiert, man hat eine Nebentätigkeit gemacht, man hat Referendar-Jahrtsstationen, die man davor liegen hat oder Praktika, die ähneln sich aber. Und ein Bild ist dann eben was sehr Persönliches. Wenn man ein Bild mit reinmacht und wie gesagt, das ist keine Pflicht, aber ich kenne auch niemanden, der keine Bilder mag, habe ich noch nie gehört, dann soll das ein professionell, geschossenes Bewerbungsbild beim Fotografen sein. Es setzt sich nach und nach durch, dass es die Selfies gibt oder abgeschnittene Bilder von Examensfeiern bis hin zu Hochzeitsbildern, weil man hat ja einen Anzug an. Also sorgt das immer für Erheiterung in den Abteilungen. Auch da, es gibt Leute, die sehen das nicht so streng, aber es gibt eben die, die sagen, das ist unprofessionell. Und da wäre man dann raus mit so einem Bild. wenn man ein Bild macht, bitte professionell und auch da ein Tipp, sich vom Fotografen nicht den, neuesten Trend einreden lassen. Das wäre jetzt in. Also in dem Moment, wenn ein Fotograf das sagt, würde ich das nicht machen. Sondern wirklich ganz klassisch, auch in einem Business-Outfit, ob jetzt schwarz-weiß oder bunt, man kann ja beides sich anschauen, was sieht besser aus, ein gewisses freundliches Bild, also auch nicht zu streng gucken, aber würde ich empfehlen. Und, Und ich mag gerne Bilder sehen.

[18:12] Marc Ohrendorf:

Das ist doch mal ein handfester und konkreter Tipp im Namen der Zuhörenden. Dafür schon mal vielen Dank. Gut, jetzt müssen wir natürlich kurz über Staatsexaminer sprechen. Das ist was, was bei uns natürlich sicherlich auch mehr als in anderen Branchen eine große Rolle spielt. Nee, stopp. Wir müssen noch was dazwischenschieben. Absoluter Teaser, was die Noten jetzt angeht. Kommt gleich die Frage. Und zwar glaube ich, nämlich beim Bild muss man sich noch eine Zwischenfrage stellen. Wie lange schaust du oder wie lange schauen generell Menschen die Bewerbung sichten auf eine Bewerbung.

[18:44] Bianca Städter:

Also beim Pre-Screening oder beim Vor-Screening in der Personalabteilung, weil wir ja nicht die finale Entscheidung treffen, sondern wir treffen die Entscheidung, leiten wir die Unterlage weiter. Da kommen wir dann auch wieder zu den Noten. Das geht extrem schnell, weil relevant ist, was hat die Person aktuell schon gemacht, zu welcher Status, dann vielleicht noch ein paar Basics, welcher Standort, welcher Bereich, ab wann kann jemand. Und dann wird auf die Noten geschaut. Das dauert bei einem erfahrenen Recruiter zwei Minuten maximal.

[19:21] Marc Ohrendorf:

Das muss man sich vergegenwärtigen. Also sowohl was das Bild angeht, als auch die Gestaltung des Lebenslaufs, als auch Sprache. Zwei Minuten.

[19:29] Bianca Städter:

Maximal. Und der geschulte Recruiter schaut als allererstes, zumindest bei uns hier in der Großkanzlei, auf die Noten. Und wenn die Noten nicht unseren Anforderungen ersprechen, dann dauert das nicht mal 30, Sekunden für die Entscheidung, wir geben es nicht weiter. Wenn die Noten erstmal den Anforderungen entsprechen, dann wird sich möglicherweise die zwei Minuten Zeit genommen, die Bewerbung weiter anzuschauen. Da ist natürlich dann die Fachabteilung, also der Partner oder der Manager, der hat, der schaut sich die Bewerbung natürlich auch teilweise länger an, auch da, aber auch sehr Es gibt unterschiedliche Typen. Es gibt die, die eine Wissenschaft daraus machen, das Anschreiben zu analysieren. Oder die Zeugnisse einzeln durchzuschauen und jede Note zu interpretieren.

[20:09] Marc Ohrendorf:

Hm.

[20:14] Bianca Städter:

Die brauchen dann möglicherweise eine halbe Stunde pro Bewerbung. Es gibt aber auch die, die da auch sehr, sehr schnell sind und vielleicht sich fünf Minuten Zeit nehmen maximal.

[20:22] Marc Ohrendorf:

Okay, das sollte man natürlich berücksichtigen. Gegebenenfalls ist es ja auch mal eine gute Idee, wenn man so eine Bewerbung geschrieben hat, die, bevor man sie absendet, einfach mal jemandem in die Hand zu drücken und zu sagen, was fällt dir auf? Denn das ist dann eben auch der erste Eindruck, der vielleicht bei dem Recruiter zunächst entsteht. Gut, jetzt müssen wir dann aufs Thema Noten kommen. Kommt nicht drum herum. Jeder kann jetzt online nachschauen, wo ihr euch bewerbt, sei es beim Unternehmen, in der Justiz, jetzt gerade hatten wir auf LTO wieder ein Artikel, dass die Justiz ja auch Notenanforderungen senkt. Es ist von Kanzlei zu Kanzlei unterschiedlich. Es ist ein bisschen bei manchen, glaube ich, auch unterschiedlich, was man noch liest und wie es dann tatsächlich auch stattfindet. Ich, will gar nicht so sehr auf die Noten jetzt hier bei euch eingehen. Das bringt uns, glaube ich, recht wenig. Aber ich würde gerne von dir wissen, du hast es gerade schon angedeutet, das erste KO-Kriterium sind Noten schon, wahrscheinlich, wenn sie zu schlecht sind. Aber gibt es da in den letzten Jahren auch ein Trend zu sagen, naja gut, also sagen wir mal jetzt nur rein fiktiv, man will da die 9,0 plus und wenn da 8,9 steht, legt man die Bewerbung natürlich trotzdem nicht weg.

[21:30] Bianca Städter:

Auf jeden Fall. Das war aber sicherlich auch vor zehn Jahren schon so.

[21:31] Marc Ohrendorf:

Schon.

[21:35] Bianca Städter:

Es hängt sicherlich sehr stark davon ab, wie die Gesamtauswahl überhaupt ist, die man als Arbeitgeber hat. Habe ich für eine Position 50 Bewerbungen, dann kann ich natürlich bei der Note schonmal sehr, sehr streng sein. Bekomme ich keine einzige direkte Bewerbung für eine Position, dann muss ich mir natürlich auch über meine Kriteriengedanken machen. Und ob ich dann die 8,9 auch zulasse und mir dann eben andere Qualifikationen dazu anschaue. Und das ist dann die komplette Kriegsbemalung, ein LLM oder eben eine Promotion, die dann auch eine Rolle spielen können. Klar. Und ich würde das für 98 Prozent der juristischen Arbeitgeber so unterschreiben.

[22:22] Marc Ohrendorf:

Wo du gerade 50 Bewerbungen ansprichst, normalerweise hat man ja nur eine grobe Ahnung, ob man jetzt in einem kleineren oder größeren Pool ist. Wo wir das sehen können, wenn man mal von Bewerberseite sich das vorstellt, ist auf, LinkedIn. Da sieht man ja häufig Jobs zunehmend auch aus dem juristischen Umfeld. Und da sieht man dann ja schon mal, 122 Menschen haben sich auch beworben. Schau dir jetzt an, wie du da entsprechend aussiehst. Dazu kurzer Hinweis, gerade bei LinkedIn sind das oft diese Bewerbungen, wo man sagt, ja, finde ich interessant. Share my profile with the recruiter. Das sind dann natürlich keine in echten Bewerbungen. Nur das mal so nach am Rande gerade, weil wir das Thema neulich in einem anderen Zusammenhang hatten. Gut, jetzt habe ich mich beworben. Die Noten waren jedenfalls gut genug, um eingeladen zu werden. Wie sieht das weitere Verfahren dann aus?

[23:13] Bianca Städter:

Also dann klassisch kriegt man die Einladung zum Vorstellungsgespräch. Meine Empfehlung ist immer, sich darauf sehr gut vorzubereiten. Auch da findet man mittlerweile auf den oft sehr, sehr guten und gut gestalteten und ausführlichen Karriere-Seiten Informationen, wie zum Beispiel so ein Gespräch abläuft, wie viele Runden es zum Beispiel auch gibt oder wer zum Beispiel die Ansprechpartner dann sind, die ich kennenlernen werde. Habe ich diese Informationen nicht, dann würde ich in jedem Fall, wenn mir diese Position wichtig ist und ich zum Beispiel das Gespräch nicht nur für rumzuüben, was man auch machen kann, dann würde ich das anfragen. Also ich sollte zumindest wissen dürfen, mit wem führe ich das, Gespräch, wie lange wird es ungefähr dauern, was uns Bewerber auch oft fragen, wie kann ich mich vorbereiten und in der Regel bekomme ich darauf dann auch eine qualifizierte Antwort.

[24:05] Marc Ohrendorf:

Und das ist ja meistens nicht nochmal 23 Meinungsstreitigkeiten und die letzten Klausurprobleme zu lösen, sondern Vorbereitung auf anderen Ebenen. Und die werden?

[24:15] Bianca Städter:

Also tatsächlich, wenn es um Berufseinstieg oder zum Beispiel ein Referendariat oder einen Praktikumsplatz geht, da ist die Erwartungshaltung an das, was man fachlich schon können und, mitbringen muss oder auch in der Praxis natürlich sehr niedrig. Das heißt, an sich erfüllt man die fachlichen Voraussetzungen für die Position und im Gespräch geht es dann meistens oder also nicht, hundertprozentig, also ein Stück weit wird auch nochmal schon abgefragt, inwieweit die Fachlichkeit, passt zu dem, was man im Lebenslauf gesehen und erwartet hat. Aber primär geht es darum, passt man man ins Team. Passt das vom Mindset her? Passt die Kultur zum Bewerber, also die zwischenmenschliche Ebene?

[24:59] Marc Ohrendorf:

Und das ist ja auch gut für beide Seiten. Das muss man ja auch einmal sagen. Also wenn es irgendwo nicht passt, dann sollte man auch als Bewerber nachher vielleicht froh sein, dass man sagt, na gut, dann bin ich eben da nicht gelandet. Das kann ja auch mal vorkommen.

[25:11] Bianca Städter:

Völlig okay. Und das sind aus meiner Erfahrung auch sehr gute Gespräche, weil am Ende sind Gespräch. Also es ist kein One-Way und es ist auch kein Abprüfen, sondern es ist ein gemeinsames, Herausfinden. Passt das auf einer, also neben der fachlichen Ebene passt das auch auf einer menschlichen Ebene zusammen und wenn man dann feststellt, dass das nicht zusammenpasst, dann ist es ein gutes Ergebnis, dass man aus so einem Gespräch rausgeht und sagt, nee, das soll einfach nicht sein. Ja, es ist wie Dating.

[25:41] Marc Ohrendorf:

Ich muss gerade ein bisschen schmunzeln, weil das ist ein bisschen das, was viele Leute auch über Tinder sagen. It's be dating. Machen Initiativbewerbungen eigentlich dann Sinn?

[25:54] Bianca Städter:

Ja, kann ich jedem nur empfehlen. Man findet nicht immer alles ausgeschrieben und gerade in größeren Einheiten. Das gilt für Konzerne wie Fachabteilung, aber eben auch vor allen den Großkanzleien, das kann aber auch für eine Boutique gelten. Wenn ich keine ausgeschriebene Stelle finde, die passt, würde ich mich initiativ bewerben, wenn, ich dahin will. Das kann immer sein, dass kurzfristig Bedarf besteht oder irgendwo eine Position frei wird oder wenn wir jetzt eher im Junior-Bereich unterwegs sind, jemand abspringt, der eingeplant war und oder es kommt ein Mandat rein, für das man jetzt für die nächsten drei Monate dringend Support braucht. Also ich würde, man hat ja auch nichts zu verlieren. Also auch wenn ich, mich nicht bewerbe, fange ich da nicht an. Also insofern muss ich ein Stück weit natürlich, damit leben können, dass ich eine Absage bekommen kann, aber die habe ich theoretisch ja auch schon, wenn ich mich nicht bewerbe. Auf jeden Fall sehen wir zum Beispiel sehr, sehr gerne, und bearbeiten wir im Prinzip genauso wie eine Bewerbung auf eine Position.

[26:58] Marc Ohrendorf:

Jetzt haben wir ja auch den umgekehrten Fall, dass, naja, man kann das nicht Initiativbewerbung nennen, aber dass der Arbeitgeber den potenziellen Arbeitnehmer anspricht. Heutzutage gibt es verschiedenste Modelle, du machst dir Profile überall, wenn du das möchtest, kannst auch immer angesprochen werden durch den Arbeitgeber. Wie sollte man sich dann verhalten? Das mag ja erstmal vielleicht nicht sein, wo man so ganz bewusst dran denkt, aber wenn es dir passiert oder wenn du irgendwo, weiß ich nicht, bei einer Veranstaltung warst und jemand schreibt dich im Nachgang an. Was erwartest du dann als Vertreterin eines Arbeitgebers, in dem Fall einer Kanzlei?

[27:32] Bianca Städter:

Also ich sollte mir als Kandidat, der angesprochen wird, auf jeden Fall darüber, also ich sollte es mir zumindest erstmal anhören und wenn ich mir unsicher bin, ob das etwas für mich sein könnte, mehr Informationen einholen und geben lassen. Wenn es dann immer noch interessant genug klingt, würde ich auf jeden Fall dann den Prozess starten, Gespräche wahrnehmen und die dann aber genauso behandeln, als hätte ich mich selber beworben.

[27:59] Marc Ohrendorf:

Das ist ein wichtiger Punkt.

[28:01] Bianca Städter:

Was ich... ja, weil nur weil man angesprochen wurde, heißt das ja noch lange nicht, dass.

[28:01] Marc Ohrendorf:

Das ist ein wichtiger Punkt, weil da scheint so ein bisschen, wenn ich das richtig interpretiere, dann auch schon mal die Gefahr einer überheblichen Herangehensweise durch.

[28:15] Bianca Städter:

Man am Ende den Job in jedem Fall auch bekommt. Weil ich sehe zum Beispiel ein interessantes Profil auf einem Portal, das ist am Ende aber.

[28:17] Marc Ohrendorf:

Ja.

[28:24] Bianca Städter:

Auch nichts anderes als ein Lebenslauf, der interessant ist. und dann möchten wir die Person gerne näher kennenlernen. Aber das heißt noch lange nicht, dass es den Arbeitsvertrag dann schon gibt, nur für das Profil. Und deswegen sollte ich da, wenn ich Interesse habe, es behandeln wie ein normales Vorstandungsgespräch, habe ich kein wirkliches Interesse, dann sollte ich auch wirklich absagen. Und das gilt also dann auch keine Zeit für Beidesseinverschwenden. Ich würde aber immer empfehlen, gerade am Anfang eben ruhig solchen Arbeitgebern auch eine Chance zu geben, wenn ich angesprochen werde, also gerade wenn es Bereiche sind, die für mich erstmal nicht so in Frage kamen und wo ich mich nicht direkt beworben hätte, weil möglicherweise lerne, ich da nochmal ein Arbeitsumfeld kennen, was für mich genau das Richtige sein kann, nur weil ich es eben nie in Betracht gezogen habe.

[29:13] Marc Ohrendorf:

Und möglicherweise sieht ihr auch einen Recruiter in einem Lebenslauf, eine Parallele zu Personen, die da arbeiten, die man selber vielleicht noch nicht entdeckt hat. Auch ganz wichtig. Du hast jetzt den Bewerbungsprozess eher beschrieben als man trifft sich, man redet miteinander, und man holt die Fachabteilung dazu, man schaut, ob das ins Team passt. Ein vermeintlich aus Bewerbersicht härterer Prozess wäre ein Assessment Center, wo man, sagt, ja, wir haben natürlich so eine ganz durchstrukturierte Taktung, da kommen dann, sechs, acht Leute parallel, hat man beispielsweise ja auch beim Start häufiger, wenn man sich bei Bundesministerien oder Ähnlichem bewirbt, dass man da erstmal zu einem Assessment Center eingeladen wird. Erste Frage ist das in der Kanzlei Welt ein Ding oder noch sehr selten?

[29:58] Bianca Städter:

Also ich kenne es aus der Kanzlei-Welt überhaupt nicht. Ich kann jetzt natürlich nicht für jede Kanzlei in Deutschland sprechen, aber mir ist keine bekannt, die Assessment-Center durchführt. Ich habe in meiner Vergangenheit viele Assessment-Center durchgeführt, begleitet. Man muss immer sagen, wann wählt man denn ein Assessment-Center als Personalauswahl-Tool oder wann nimmt man normale Vorstellungsgespräche oder auch eine Kombination. Assessment Center habe ich durchgeführt in Recruitment-Situationen, wo man aus einem enormen Pool an Bewerbungen und wo man keine wirklichen harten Kriterien an den Lebenslauf anlegen kann, wie z.B. Noten in der Vorauswahl und am Ende konfrontiert ist mit 50 geeignet, potentiell geeigneten Kandidaten, dann eignen, und man hatte vielleicht nur eine oder zwei Stellen zu besetzen. Dann eignen sich Assessment Center. Übrigens auch, wenn man intern über Beförderung entscheiden muss, also wen von den zehn potenziell geeigneten Kandidaten befördere ich vielleicht. Dann mache ich ja unter Umständen auch Assessment Center in so einer Situation. Habe ich aber sowieso vielleicht nur einen geeigneten Kandidaten momentan im Prozess, oder ich habe vielleicht drei Kandidaten, die für die Stelle in Frage kommen und dann, haben wir zumindest bei uns hier in der Kanzlei auch oft die Situation, wenn wir zwei geeignete finden, nehmen wir auch zwei. Dann brauche ich kein Assessment Center, weil es ein unfassbar aufwendiger Prozess ist.

[31:22] Marc Ohrendorf:

Ja.

[31:27] Bianca Städter:

Es ist auch ein Tool, was bei Kandidaten nicht so positiv ankommt wie ein klassisches Vorstellungsgespräch. Und das spielt natürlich auch eine Rolle im Recruitment-Prozess. Er soll attraktiv sein, er muss attraktiv sein. Deswegen würde ich bei uns auch nach wie vor auf Assessment Center verzichten. Wir brauchen es einfach nicht für die Auswahl.

[31:48] Marc Ohrendorf:

Der Recruitment-Prozess soll attraktiv sein, muss attraktiv sein. Dieses Zitat würde ich mal dem Wandel der letzten Jahrzehnte zuschreiben, dass man diese Erkenntnis mittlerweile hat.

[32:02] Bianca Städter:

Auf jeden Fall. Also der War for Talent, aber auch unabhängig davon, ob ich eben, also selbst wenn wir Positionen haben, die wir leicht besetzen können und wo wir ein Überangebot an Bewerbungen haben. Auch da würde ich immer behaupten, der Recruitment-Prozess muss attraktiv sein, weil da gibt es mittlerweile eine ganze Reihe von Studien zu. So wie ich den Arbeitgeber bewerte, egal ob ich am Ende dort anfange oder nicht, das hat, etwas mit dem Recruitment-Prozess zu tun, wie attraktiv ich den bewerte. Und natürlich dann auch, jeder Bewerber, ob er genommen wird oder nicht, ist ein Multiplikator. und was der seinen Freunden, Bekannten erzählt und manchmal ja auch sehr plakativ auf Social Media, seine Erfahrungen mitteilt, das ist wichtig für das dann Employer-Brand. Und deswegen sollte man als Unternehmen, und wir tun das auch bei uns hier in der Kanzlei, mal darauf Wert legen, dass es ein professioneller, schneller, attraktiver, wertschätzender Prozess ist. Wir suchen da ja neue Kollegen. Und die sollte ich auch schon im Prozess, im Regum-Prozess gut behandeln und nicht erst wenn sie dann anfangen.

[33:10] Marc Ohrendorf:

Im Übrigen ein Thema, was Referendarinnen und Referendare angeht, wenn man nach Skandinavien schaut, da ist beispielsweise die Referendarsvergütung, die orientiert sich dort an der Vergütung der Anwältinnen und Anwält und davon gibt es einen Prozentsatz. Also die Kollegen von morgen betrachtet man eben auch heute schon so und nicht dieses, wie wir das noch finde ich, tun, naja, du bist halt erstmal Referendar und irgendwann bist du dann Volljuristin. Ganz interessantes Thema, aber führt jetzt gerade ein bisschen zu weit vom eigentlichen weg. Heute Morgen habe ich mich mit jemandem, die Folge hört ihr, hier bald dann auch im Podcast unterhalten. Ihr werdet es feststellen, wenn die Folge kommt, ich verrate mal noch nicht zu viel, der seit, keine Ahnung, Folge 25 hier zuhört. So was um den Dreh, sagte er. Das heißt, Menschen, die hier zuhören, werden ja auch älter. Und wir haben jetzt gerade, ich natürlich auch, und wir haben jetzt gerade hauptsächlich ja für unseren Hauptstamm gesprochen, aber ich glaube, wir sollten die anderen Zuhörenden auch nochmal mitnehmen hier, nämlich Menschen, die vielleicht schon ein, zwei, drei, vier Jahre unterwegs sind als Volljuristin und sagen, ja, ich will nochmal die Kanzlei wechseln oder ich will in die Kanzlei, weil man vorher vielleicht was anderes gemacht hat. Welche Unterschiede im Vergleich zu dem, was wir bislang so besprochen haben in der letzten guten halben Stunde, würdest du dort sehen hinsichtlich Prozess, Verfahren, persönlicher Darstellung und so weiter.

[34:31] Bianca Städter:

Also die Tipps oder auch die Hinweise, die würde ich also zu der Bewerbung, zu den Unterlagen als auch wie gehe ich in ein Vorstellungsgespräch, die würde ich für jede Gruppe, für jedes Alter empfehlen. Die Suche ist vielleicht ein bisschen anders für jemanden schon mit, einschlägiger Berufserfahrung. Da würde ich, also neben dem, dass man sich selber natürlich Gedanken machen sollte, was will ich, oder was will ich anders, was will ich vielleicht, neu. Ich würde auf jeden Fall noch empfehlen, sich mit einem Personaldienstleister, Headhunter oder einer Agentur, wie auch immer man sie nennen will, des Vertrauens in Verbindung zu setzen und sich da beraten zu lassen. Denn wenn man, insbesondere in der Kanzlei-Welt, die natürlich sehr klein ist, wo jeder jeden kennt, möchte ich natürlich möglicherweise nicht, während ich noch in Lohn und Brot bin, mein Profil oder meinen Lebenslauf an fünf andere Kanzleien, die in Sichtweite sind, verschicken. Und da kann ein guter Personalvermittler oder Personalberater dann in dem Fall wirklich auch helfen. Ein guter Personalberater kennt zum Beispiel auch Kanzleien, kennt die unterschiedlichen Kulturen, kennt verschiedene Arbeitgeber und. Kann auch empfehlen und sagen zu Ihnen kann ich mir vorstellen, zu dem was Sie mir erzählt, haben passt möglicherweise das. Und er kann das Profil dann eben auch, auch im ersten Schritt anonym, wenn man das möchte, platzieren. Der kennt Positionen, die gar nicht ausgeschrieben sind. Deswegen würde ich das zusätzlich noch jemandem mit Erfahrung empfehlen.

[36:06] Marc Ohrendorf:

Lasst euch da nicht abschrecken von vielleicht nicht ganz so guten Kolleginnen in dem Umfeld, die über LinkedIn schnell sagen, ich suche hier gerade ABC und ihr macht dabei eigentlich x, y, z und es passt halt schon auf den ersten Blick nicht.

[36:18] Bianca Städter:

Also da würde ich auf jeden Fall auch empfehlen, nicht, also unabhängig davon, ob man da angeschrieben wird von einem Headhunter oder sich selber jemanden sucht, ich würde auf gar keinen Fall mein Profil einfach weitergeben oder die Erlaubnis geben, das zu platzieren, weil es gibt schwarze Schafe in der Branche, die die Profile dann streuen, auch mit Namen, nicht anonym im Markt. Und es ist sogar vorgekommen, dass ich von zwei verschiedenen Headhuntern auf dem selben Tag das gleiche Profil auf dem Tisch habe und ich mich dann auch gefragt habe, weiß der Bewerber das eigentlich? Und das macht auch keinen guten Eindruck und strahlt dann auch negativ ab auf den Bewerber selber und so ist das ja nicht gewollt. Danke, hat mich gefreut.

[36:59] Marc Ohrendorf:

Gut, vielen Dank, Bianca, dass du mal so ein bisschen die andere Seite hier dargestellt hast und ich wünsche dir viele gute Bewerbungsgespräche ebenso wie natürlich unseren Zuhörenden.

Zum Arbeitgeberprofil von A&O Shearman