

IMR30: Nikola Bergmann

IMR030: Karrierechancen, Arbeitsalltag und Dein Weg zur internationalen Wirtschaftskanzlei | Interview
HR Generalist

Episode 30 | Gäste: Nikola Bergmann | Arbeitgeber: Simmons & Simmons | Veröffentlicht: 16.7.2019

[00:10] Marc Ohrendorf:

Herzlich willkommen. Heute die zweite Aufnahme von Simons & Simons in Düsseldorf. Jetzt spreche ich mit Nicola Bergmann. Frau Bergmann, was machen Sie hier bei Simons & Simons?

[00:21] Nikola Bergmann:

Ja, hallo, vielen Dank für diese tolle Möglichkeit. Genau, ich heiße Nicola Bergmann, ich habe Psychologie studiert und arbeite nun jetzt schon fast seit anderthalb Jahren bei Simons & Simons im Personalbereich und kümmere mich da um die Rekrutierung von unseren Anwälten, von unseren Referendaren und wissenschaftlichen Mitarbeitern und auch von den Praktikanten, also die, die jetzt im Studium sind und mal in die Kanzlerwelt reinschnuppern wollen.

[00:45] Marc Ohrendorf:

Frau Bergmann, wir würden ganz gerne heute den Zuhörerinnen und Zuhörern mal so einen Einblick ein bisschen aus der Personalsicht geben von einer der führenden Wirtschaftskanzleien, Zimzens, Zimzens, Düsseldorf. Und das würde ich gerne mit Ihnen so strukturieren, dass wir vielleicht erstmal über die Großkanzlei an sich sprechen, dann wie so der typische Karriereweg aussieht in der Großkanzlei, falls man sich dafür entscheiden sollte und dann am Ende nochmal ein bisschen beispielhaft an Ihrer Kanzlei. Und beleuchten, wie denn so der typische Bewerbungsprozess aussieht, denn ich glaube, das ist etwas, was viele dann nachher erfahren, wenn sie sich selber mal beworben haben bei ein, zwei, drei potenziellen Arbeitgebern, aber was zuvor noch so eine entsprechende Blackbox eventuell ist.

[01:36] Nikola Bergmann:

Sehr gerne.

[01:36] Marc Ohrendorf:

Für unsere Hörerinnen, die vielleicht noch nicht so viel Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern hatten oder am Anfang ihres Studiums stehen. Was bedeutet eigentlich Großkanzlei oder was ist dieses Gebilde?

[01:51] Nikola Bergmann:

Ja, also der Name, der verrät es schon. Großkanzlei ist groß, meist eben international aufgestellt und Großkanzleien decken in der Beratung auch in der Regel sehr viele Rechtsgebiete ab und beschäftigen auch eine große Anzahl an Rechtsanwälten. Und klassisch ist auch, dass die Mandanten in der Regel aus großen Unternehmen bestehen oder auch aus Institutionen oder Organisationen und weniger jetzt aus Einzelpersonen. Und deswegen spricht man eben bei Großkanzleien auch von Wirtschaftskanzleien, weil sie eben die Wirtschaft beraten.

[02:24] Marc Ohrendorf:

Und wie ist so eine Großkanzlei intern dann aufgebaut?

[02:27] Nikola Bergmann:

Also der Rechtsanwalt in einer Großkanzlei ist in seinem Rechtsgebiet meistens sehr spezialisiert und arbeitet dann eben Hand in Hand mit den Kollegen aus anderen Rechtsgebieten, was dann eine Rechtsberatung ermöglicht, die sehr umfangreich und sehr komplex ist. Und das entspricht natürlich dann auch den rechtlichen Herausforderungen, die der Mandant auch hat. Und ja, in der Großkanzlei arbeitet man in der Regel auch sehr viel, aber dementsprechend ist natürlich auch das Gehalt sehr hoch.

[02:57] Marc Ohrendorf:

Ja, jetzt wo Sie es ansprechen, wie hoch denn?

[02:59] Nikola Bergmann:

Also Berufseinsteiger, die können bei uns bis zu 110.000 im Jahr verdienen.

[03:05] Marc Ohrendorf:

Okay, das ist ja schon eine ganze Menge Geld.

[03:07] Nikola Bergmann:

Das geht ja dann danach auch noch oben, also das ist ja nur der Einstieg insofern.

[03:11] Marc Ohrendorf:

Okay, Sie haben angesprochen gerade, dass die Anwälte logischerweise sehr spezialisiert in dem Rechtsgebiet sind, in dem sie beraten. Welche Rechtsgebiete deckt denn die typische Wirtschaftskanzlei ab? Also anders gefragt, mit welchem Profil als Studierender könnte man sich denn in diese Richtung einmal orientieren?

[03:32] Nikola Bergmann:

Also ganz viele Rechtsgebiete, angefangen von Bank- und Finanzrecht, Steuerrecht, da ist in der Regel in Frankfurt sehr viel davon zu finden. Dann natürlich auch Corporate M&A, gewerblicher Rechtsschutz, Konfliktlösung, Arbeitsrecht, Kartellrecht. Das sind so die Bereiche, in denen Wirtschaftskanzleien in der Regel auch agieren und arbeiten. Aber wir haben es immer wieder, beispielsweise im Patentrecht, also gewerblicher Rechtsschutz, Patentrecht, dass man diese Inhalte weniger im Studium hat und trotzdem muss ja ein Anwalt oder jemand, der sich für die Richtung interessiert, irgendwann mal reinkommen in die Thematik. Und das heißt, wenn man jetzt keine Vorerfahrung irgendwie hat, ist es nicht immer ein ausschlaggebender Grund, die Person nicht einzustellen.

[04:19] Marc Ohrendorf:

Sie hatten gerade schon Finanzmarktrecht in Frankfurt angesprochen, dazu sollten wir vielleicht erwähnen, Simons & Simons gibt es auch an mehreren Standorten in Deutschland, in Düsseldorf, Frankfurt und München.

[04:28] Nikola Bergmann:

Genau, an drei Standorten, weltweit sind wir an über 20 Standorten vertreten, also das zeichnet dann auch wieder diese Internationalität aus, die eben Simons & Simons oder die auch insgesamt Großkanzleien mit sich bringen.

[04:41] Marc Ohrendorf:

Okay. Wie sieht denn dann der typische Karriereweg aus, wenn ich es mal reingeschafft habe? Wir nähern uns mal von hinten sozusagen dem Bewerbungsprozess, der ganz am Anfang steht. Aber wie sieht denn die typische Karriere dann aus?

[04:54] Nikola Bergmann:

Bei uns werden Berufsanfänger ganz klassisch als Associates bezeichnet. Auf dieser Stufe wird man sehr intensiv durch Kollegen und Partner eingearbeitet und auch angeleitet. Und eine Besonderheit jetzt gerade bei Simpsons Simmons für unsere Berufseinsteiger ist, dass man auch sehr früh Kontakt mit den Mandanten direkt haben kann. Also es ist nicht so, dass man dann irgendwo im Hinterzimmerchen versackt und da jetzt nur zuarbeiten muss, sondern man ist wirklich von vorne an mit dabei und ja, also das schätzen sehr viele, dass sie von Anfang an wirklich eingebunden werden in die spannenden Projekte und nicht nur zuarbeiten müssen. Die nächste Stufe ist dann der Supervising Associate. Hier beginnt man bereits jüngere Teammitglieder einzuarbeiten und übernimmt dann aber auch schon selbstständig Projekte.

[05:39] Marc Ohrendorf:

Nach wie vielen Jahren wird man Supervising Associate?

[05:41] Nikola Bergmann:

Ungefähr so nach drei bis vier Jahren, genau. Dann zwei bis drei Jahre später ist dann die nächste Stufe der Council. Rechtsanwälte, die diese Stufe erreicht haben, haben in der Regel auch schon das Potenzial zur Partnerschaft. Auf dieser Stufe hat man eben auch schon in der Regel Mandanten selbst akquiriert und übernimmt eben selbstständig auch und federführend die Beratung von Projekten. Also da ist man schon sehr selbstständig und kann wirklich auch schon alleine auf die Mandanten losgelassen werden. Und dann ja schlussendlich die Partnerschaft, das ist die letzte Stufe. Hier geht es vor allem darum, dass man die Kanzlei voranbringt, dass man neue Mandanten und Mandate gewinnt und auch im eigenen Rechtsgebiet eine Expertise weiter aufbaut und vertieft.

[06:30] Marc Ohrendorf:

Sie haben die Fortbildung schon angesprochen, die natürlich oder die Einarbeitung haben Sie es genannt, aber letztlich auch die Ausbildung der jungen Kollegen. Wie kann man sich denn sonst on the job noch fortbilden, wenn man bei Ihnen arbeitet?

[06:42] Nikola Bergmann:

Also wir haben ein Trainingsprogramm ausgearbeitet, das nennt sich SIMU, Simmons & Simmons University oder Simmons & Simmons & You, also dafür steht SIMU. Und ja, ich kann da mal kurz drauf eingehen, das besteht aus drei Säulen. Die erste Säule sind die juristischen Trainings und Workshops. Da ist es einerseits so, dass sich innerhalb von einer Praxisgruppe, dass da jährliche Retreats stattfinden oder auch monatliche Praxisgruppen treffen. Nochmal zur Erklärung, vielleicht eine Praxisgruppe ist beispielsweise dann, sind unsere Kollegen, die im Corporate M&E Bereich sind, die sind dann eine Praxisgruppe oder Arbeitsrecht ist eine Praxisgruppe oder auch unsere Disputes Resolution Gruppe oder eben diese Financial Markets. Das sind unsere vier Praxisgruppen, die wir haben und innerhalb von dieser Praxisgruppe gibt es dann eben auch diese Trainings und darüber hinaus gibt es aber auch noch praxisgruppenübergreifende Fortbildungsmöglichkeiten und da halten sich die unterschiedlichen Rechtsgebiete gegenseitig auf dem Laufenden. Also beispielsweise hatte jetzt kürzlich einer unserer Frankfurter Council ein Training zum Thema Grundzüge des Kartellrechts angeboten. Und da bleibt man dann wirklich auf dem Laufenden, was die anderen Rechtsgebiete betrifft. Und neben den internen Trainings in Deutschland ermöglicht Simmons je nachdem auch fachliche Fortbildungen, beispielsweise zum Fachanwalt oder zum Steuerberater. Genau, das ist so die erste Säule, also juristische Trainings und Workshops. Die zweite Säule beinhaltet dann Trainings zu Soft- und Business-Skills. Unsere Trainings in dem Bereich beziehen sich vor allem auf so Themen wie Präsentations- oder Kommunikations-Skills, Acquisium, Business-Development, also wie kann man am besten Mandanten erreichen, aber auch sowas wie Zeit- und Projektmanagement. Ich habe es vorhin schon angesprochen, in der Großkanzlei sind die Arbeitsstunden sehr hoch. Insofern muss man da natürlich auch mit der Zeit lernen, sich gut zu strukturieren, um die Herausforderungen und Anforderungen auch gut erfüllen zu können. Und da hatten wir beispielsweise kürzlich auch einen externen Trainer in unserem Haus, der dann zu dem Thema effektive Mandantenkommunikation referiert hat. Das war auch sehr spannend. Ja und die dritte Säule sind dann unsere internationalen Trainings, die dann meist in London oder auch in Bristol stattfinden. Also unser Hauptsitz ist in London und diese Trainings liegen dann sowohl im juristischen als auch im Soft-Skills-Bereich, als Soft-Business-Skills-Bereich. Und was unsere Anwälte auch immer schätzen ist, neben diesen inhaltlichen Themen, die da besprochen werden, ist auch die Möglichkeit, sich mit den internationalen Kollegen von Simons & Simons auch zu vernetzen und die dann auch persönlich kennenzulernen, weil man hat oft dann schon Kontakt mit denen aufgrund von verschiedenen Projekten oder Mandaten, Und dann ist es natürlich nett, wenn man sich dann auch mal von Angesicht zu Angesicht sieht.

[09:32] Marc Ohrendorf:

Aber jetzt mal Hand aufs Herz. Also wir sitzen hier gerade im schönen Kühlbogen in Düsseldorf. Und wenn man hier links die Straße runterschaut, dann sind da, glaube ich, fast alle namenhaften Kanzleien in Düsseldorf einmal vertreten. Eine bekanntere gibt es noch auf der anderen Rheinseite. Das ist doch alles das Gleiche oder etwa nicht. Was unterscheidet Sie denn von den anderen?

[09:53] Nikola Bergmann:

Bei uns findet man das Beste aus beiden Welten. Wir sind einerseits eine Kanzlei, die national und international gut aufgestellt ist, sodass man auch wirklich diesen Flair von einer Großkanzlei auch hat. Also man hat die internationalen Projekte und Mandanten und arbeitet Hand in Hand mit den Kollegen aus den anderen Büros zusammen. In Deutschland ist es aber so, dass wir tatsächlich von den Großkanzleien eher zu den kleineren gehören. Und dies hat aber den Vorteil, dass man gerade als Referendar oder auch als Berufseinsteiger, natürlich auch später jetzt keine bloße Nummer ist und man vielleicht irgendwie auch untergeht in der Masse, sondern man kennt sich wirklich untereinander und auch standortübergreifend ist man vernetzt. Und ja, familiär ist vielleicht nicht das richtige Wort, um die Atmosphäre zu beschreiben, aber es geht schon so ein bisschen in diese Richtung, dass man sich einfach gut kennt und dass die Entscheidungswege kurz sind, dass man auch immer direkt Kontakt mit den Partnern hat, Also nicht nur irgendwie jetzt ein Associate, der da dazwischen geschaltet ist und den Partner selbst sieht man gar nicht. Und ja, unsere Referendare und gerade die wissenschaftlichen Mitarbeiter, die wir haben, die geben uns das auch immer wieder als Rückmeldung, dass sie das sehr wertschätzen und vor allem auch die Teamarbeit bei Simons & Simons einzigartig ist und sie auch gerne hier arbeiten. Also die unterhalten sich natürlich dann auch mit ihren AG-Kollegen und melden uns das immer wieder zurück und da freuen wir uns natürlich, dass wir da so ein, ja, vermutlich Alleinstellungsmerkmal haben und das ist natürlich sehr schön.

[11:23] Marc Ohrendorf:

Das muss man vielleicht an dieser Stelle aus meiner Sicht auch nochmal kurz sagen, so als allgemeinen Tipp. Fragt die Leute, die irgendwo waren, bei allen Kanzleien. Also man wird immer überall vielleicht mal was gehört haben, aber First-Hand-Knowledge sozusagen ist da echt viel wert. Fragt also eure anderen bekannten Freunde, denn ihr könnt ja ohnehin nur zwei, drei, vier Kanzleien bis nach dem zweiten Examen so wirklich gut mal von innen kennengelernt haben. Wenn ich jetzt mich in einer Wirtschaftskanzlei bewerben möchte, am Beispiel von Ihrer Kanzlei, dann stellt sich ja die Frage, wie läuft das ab? Also wie werde ich denn wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Referendar und was muss ich auf dem Weg dahin tun?

[12:11] Nikola Bergmann:

Bewerbungen erreichen uns meist per E-Mail oder auch im Nachgang von einem Gespräch auf der einen oder anderen Bewerbermesse. Also beispielsweise waren wir gestern auf der MyJobFair Messe in Bonn. Da haben wir auch mit sehr vielen Kandidaten gesprochen. Es waren wirklich gute Gespräche. Ja, und wenn uns die Bewerbung dann überzeugt und die fachlichen Rahmenbedingungen dann auch erfüllt sind, wird von unserer Seite auch zeitnah ein Gespräch mit dem Kandidaten vereinbart. Und dann an dem Gespräch oder an dem Interview nehmen in der Regel auch ein Partner teil. Also die Zeit nehmen wir uns auch, dass wir da wirklich auch die Partner hinschicken, die dann die Kandidaten kennenlernen. Und in der Regel ist auch noch ein Vertreter vom Personalbereich dabei, der auch an dem Gespräch teilnimmt. Ja, und in der Regel erhält der Bewerber innerhalb von einer Woche dann eine finale Rückmeldung. Da gucken wir auch drauf, dass wir wirklich schnell sind und haben da auch immer wieder die positive Rückmeldung erhalten, dass wir tatsächlich auch immer sehr schnelle Rückmeldungen geben und es auch sehr gewertschätzt wird.

[13:14] Marc Ohrendorf:

Und als Anwalt, also wenn ich beispielsweise nach dem zweiten Examen gerade dastehe?

[13:18] Nikola Bergmann:

Ja, das unterscheidet sich vor allem darin, dass der Prozess zeitaufwendiger ist, weil in der Regel immer ein Zweitgespräch auch stattfindet und beim Erstgespräch nimmt meistens immer der Partner selbst daran teil, der auch in dem Team ist und beim Zweitgespräch entweder der zweite Partner, der auch im Team ist oder eben ein Partner, der an einem angrenzenden Rechtsgebiet irgendwie arbeitet. Und ja, und darüber hinaus geben wir den Bewerbern auch immer die Möglichkeit, dass sie auch in einem lockeren Mittagessen die anderen Associates kennenlernen. Und das ist dann natürlich auch für die Bewerber dann eine tolle Möglichkeit, auch nochmal fragenlos zu werden, die man vielleicht in dieser Partnerrunde nicht gestellt hätte. Und dadurch lernt man natürlich aber auch das Team kennen, was ja auch wichtig ist, weil man muss ja im Endeffekt nicht nur mit dem Partner arbeiten, sondern auch mit den Kollegen, den Associates.

[14:07] Marc Ohrendorf:

Welches Profil sollte man jedenfalls in groben Zügen so mitbringen?

[14:12] Nikola Bergmann:

Ja, was die Noten betrifft, freuen wir uns über Bewerber, die mindestens 16 Punkte in Summe aus beiden Staatsexamina mitbringen.

[14:19] Marc Ohrendorf:

Also keine 18, ja, das sei an der Stelle ganz klar gesagt. Das hört man auch von vielen anderen Kanzleien, nur weil das ganz, ganz häufig immer noch kommt, dass Leute unfassbar verzweifelt sind, wenn sie nicht zwei Prädikate oder kombiniert, also erstes plus zweites Examen 18 Punkte haben. Ihr findet bestimmt auch so etwas, sage ich jetzt einfach mal so ins Blaue hinein, aber ja. Ja, definitiv.

[14:42] Nikola Bergmann:

Vor allem, wenn wir auch schon jemanden bereits kennen, beispielsweise durch das Referendariat oder die wissenschaftliche Tätigkeit, uns da auch einen guten fachlichen und persönlichen Eindruck gab, dann sind die Noten tatsächlich gar nicht mehr so ausschlaggebend. Also wenn wir gesehen haben, der Kandidat arbeitet wirklich top und ja, es passt auch vom Team her. Gerade ja, demnächst werden wir auch eine Anwältin bei uns einstellen, die bei uns als Referendarin in der Anwaltsstation angefangen hat, jetzt ihre Wahlstation bei uns in London macht, also auch so eine Art Sekundment machen konnte. Und ja, die wird uns jetzt im Herbst als Anwältin verstärken und das ist natürlich super. Super. Ja, was noch ein weiterer Punkt ist, was jemand mitbringen sollte, ist, 80 Prozent der Arbeit ist tatsächlich auf Englisch. Deswegen ist auch wichtig, dass man gute Englischkenntnisse mitbringt. Klar, das Fachvokabular lernt man dann on the job, aber man muss quasi in der Lage sein, dass man auch ein Gespräch gut führen kann. Und insofern, also wenn man jetzt irgendwie ein Auslandssemester oder so verbracht hat, ist das natürlich immer ein Pluspunkt. Ja, und da wir eine Wirtschaftskanzlei sind, ist es natürlich auch so, dass es gut wäre, wenn der Kandidat dann auch Spaß an wirtschaftlichen Zusammenhängen mitbringt.

[15:57] Marc Ohrendorf:

Und wie wichtig ist ein LLM oder eine Promotion?

[16:01] Nikola Bergmann:

Also wenn jemand eine Promotion oder ein LLM hat, das begrüßen wir und fördern wir auch, auch wenn jetzt ein Kandidat gerade mitten in diesem Prozess sich befindet. Aber für eine Anstellung ist es bei uns keine Grundvoraussetzung.

[16:18] Marc Ohrendorf:

Muss ich Vorkenntnisse in dem jeweiligen Rechtsgebiet mitbringen, wenn ich mich hier bewerben möchte?

[16:24] Nikola Bergmann:

Grundsätzlich ist es natürlich einfacher, auf bereits vorhandenes Wissen auch aufzubauen. Es wird einem selber auch leichter fallen, sich einzuarbeiten. Aber was uns eigentlich wichtig ist, ist, dass es wirklich nachvollziehbar ist, warum jetzt der Kandidat oder die Kandidatin in einem Rechtsgebiet arbeiten möchte. Und wenn ein Kandidat in diesen Bereichen Erfahrungen gesammelt hat, dann kann man das natürlich viel nachvollziehbarer auch kommunizieren.

[16:50] Marc Ohrendorf:

Was sind denn typische Fehler, die Bewerberinnen oder Bewerber während des Bewerbungsprozesses machen? Also der Klassiker sind ja wahrscheinlich Rechtschreibfehler, überhaupt Rechtschreibfehler in der Bewerbung. Was gibt es denn noch?

[17:06] Nikola Bergmann:

Darüber hinaus würde ich mal sagen, unvollständige Unterlagen. Also wenn jetzt irgendwelche Zeugnisse fehlen, die im Lebenslauf zwar aufgeführt sind, aber dazu gibt es dann irgendwie keine Nachweise. Das ist dann auch aufwendig, weil man dann immer nachhaken muss, dass nochmal die vollständigen Unterlagen geschickt werden. Oder auch wenn man das Gefühl einfach hat, dass sich vielleicht der Bewerber nicht so ganz mit Simons & Simons auseinandergesetzt hat. Aber in der Regel sind wir ja da eigentlich schon sehr zufrieden mit der Art der Bewerbungen, die wir auch bekommen.

[17:39] Marc Ohrendorf:

Wie können denn Interessenten, die sich vielleicht Simmons mal anschauen möchten, einen ersten Einblick von der Kanzlei verschaffen?

[17:47] Nikola Bergmann:

Ja, wir bieten regelmäßige Workshops an, also an allen unseren drei Standorten in Düsseldorf, Frankfurt und München. Und ja, diese Workshops sind dann eintägig und sind natürlich eine tolle Möglichkeit, Simmons & Simmons von innen kennenzulernen. Darüber hinaus, ich habe es vorhin schon angesprochen, sind wir auch auf vielen juristischen Hochschulmessen. Und ja, und da ist es auch super, wenn man die Anwälte vielleicht auch schon mal in einem persönlichen Gespräch kennenlernt und sich auch schon mal vorstellt. Also man muss nicht gleich irgendwie sich total committen, um Simons & Simons kennenzulernen. Und wir freuen uns auch, wenn wir Kandidaten kennenlernen und finden das natürlich auch immer super, wenn diese Plattformen genutzt werden.

[18:30] Marc Ohrendorf:

Können Interessierte sich auch bewerben, beispielsweise als Referendar oder wissenschaftlicher Mitarbeiter, ohne dass konkrete Stellen gerade ausgeschrieben sind?

[18:37] Nikola Bergmann:

Auf alle Fälle. Also manchmal passiert es tatsächlich, dass ein Anwalt sehr kurzfristig auch ein großes Mandat an Land gezogen hat und dann wirklich jegliche Unterstützung benötigt wird. Und wenn dann eine Initiativbewerbung reinkommt, dann kommt es wirklich wie gerufen. Also das hatten wir auch schon oft in der Vergangenheit. Insofern jederzeit gerne.

[18:55] Marc Ohrendorf:

Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, was Sie Bewerbern mit auf den Weg geben? wollen würden?

[19:01] Nikola Bergmann:

Was wir gerne mitgeben oder was ich gerne mitgeben möchte, ist einfach mutig zu sein, sich einfach mal zu versuchen, eine Bewerbung loszuschicken. Wie gesagt, ich habe es vorhin auch schon angesprochen, wir als Kanzlei haben auch ein Rieseninteresse, Kandidaten kennenzulernen und freuen uns natürlich, wenn uns dann Bewerbungen erreichen. Also jederzeit gerne und ich höre immer wieder mal den Spruch ganz gern, einfach mal machen und das kann ich, glaube ich, jedem mitgeben.

[19:28] Marc Ohrendorf:

Super, vielen herzlichen Dank für diese sehr interessanten Einblicke.

[19:32] Nikola Bergmann:

Danke ebenso.

Zum Arbeitgeberprofil von Simmons & Simmons



Generiert von IMR Podcast • 2.3.2026