

# IMR18: Nikolaus Grosse

IMR018: Bewerbung, Stellenausschreibungen und Jura-Jobmarkt | Interview HR Consultant

Episode 18 | Gäste: Nikolaus Grosse | Arbeitgeber: plusYOU GmbH | Veröffentlicht: 28.1.2019

---

**[00:09] Marc Ohrendorf:**

Herzlich Willkommen zu einer weiteren Episode Irgendwas mit Recht. Heute spreche ich in Hamburg mit Nikolaus Groß. Hallo Nikolaus.

**[00:16] Nikolaus Grosse:**

Hallo, grüß dich Marc. Ich grüße dich.

**[00:18] Marc Ohrendorf:**

Wir wollen heute mal ein bisschen über den aktuellen Jobmarkt für Juristen sprechen und du hast ja sicherlich gute Einblicke für die Studierenden. Kannst du vielleicht erstmal sagen, warum und was du jetzt beruflich machst, denn es hängt ja auch recht nah damit zusammen.

**[00:32] Nikolaus Grosse:**

Sehr gerne. Ich bin selbst Rechtsanwalt und Gründer und Geschäftsführer einer GmbH, die sich PlusU GmbH nennt. Gemeinsam mit einem ehemaligen Kollegen haben wir diese Firma gegründet. Vorher bin ich zehn, elf Jahre tätig gewesen in der Personalvermittlung für Juristen in Festanstellung. Habe wie gesagt selbst Jura studiert, bin Rechtsanwalt und gelernter großer Außenhandelskaufmann. Und habe dadurch in den vergangenen Jahren einen guten und tiefen Blick und Einblick in den juristischen Markt bekommen.

**[01:04] Marc Ohrendorf:**

Vielelleicht kurz vorab, wie schätzt du denn aktuell die Jobchancen für Absolventinnen und Absolventen insgesamt ein?

**[01:11] Nikolaus Grosse:**

Sehr gut. Um eine kurze und grundsätzliche Antwort zu geben und um in die Tiefe zu gehen, hängt es naturgemäß immer wieder auch von Qualifikation ab und von der Ausrichtung der einzelnen Fachrichtungen. Vom Grundsatz sehr gut. Ein Blick in die Zeitung zeigt einem, dass Fachkräftemangel herrscht und bei Juristen ist vom War for Talents die Rede. Insofern ist der Jobmarkt aktuell, ich will nicht sagen gut wie nie und dennoch sehr, sehr gut.

**[01:39] Marc Ohrendorf:**

Und wie schätzt du dabei die Wichtigkeit nicht-juristischer Fähigkeiten im Vergleich zu durch Staatsexaminer nachgewiesenen juristischen Fähigkeiten ein?

**[01:47] Nikolaus Grosse:**

Ein wichtiger Punkt, der definitiv eine große Rolle spielt, wobei im Vordergrund oft immer noch die Noten stehen. Das ist etwas, was sich bei uns Juristen durchzieht bis zum Ende der Karriere. Sie werden in einigen Bereichen unwichtiger, wenn man sich an Dinge orientiert wie eine große Spezialisierung. Datenschutz ist immer ein Beispiel dafür. Dennoch vom Grundsatz sind die Noten wichtig. Wenn wir über die Kanzleiwelt sprechen, dann sind nicht juristische Fähigkeiten ab einem gewissen Level elementar wichtig. Und in einem Unternehmen gilt es eh, weil der Austausch mit den Fachbereichen, mit den anderen wichtiger wird, weil du Kompetenzen haben musst, die klassischerweise nicht die des Juristen sind, die ein Studium oder Referendariat lernt.

**[02:28] Marc Ohrendorf:**

Und welche nicht juristischen Fähigkeiten spielen aus deiner Sicht eine besondere Rolle?

**[02:32] Nikolaus Grosse:**

Ich glaube, dass die Kommunikation einen ganz wesentlichen Bestandteil der nichtjuristischen Fähigkeiten darstellt, wobei wir als Juristen immer sagen, wir haben eine gute Kommunikationsstärke. Das kann man differenziert betrachten, weil Kommunikation des Juristen immer sehr problem- und lösungsorientiert funktionieren kann. Wenn wir von nicht-juristischen Fähigkeiten sprechen, dann geht es um die Fähigkeit, komplexe juristische Inhalte einem Nicht-Juristen verständlich darzustellen. Ich glaube, so kann man es gut auf den Punkt bringen. Gerade mit dem Blick auf die anwaltliche Tätigkeit geht es darum, einem Mandanten möglichst schnell und präzise zu erklären, welche Lösung er finden kann. Wenn ich mit Mandanten in Unternehmen spreche, ist das auch das, was die am häufigsten an Juristen aus Kanzleien kritisieren, dass die das eben nicht machen, sondern lange Probleme darstellen, lange Gutachten schreiben können, nur eben nicht auf den Punkt kommen, um eine Lösung zu präsentieren. Und im Unternehmen selbst geht es genau um dieselbe Fähigkeit.

**[03:28] Marc Ohrendorf:**

Und wie würdest du diese Fähigkeit als Studierende oder Studierender möglichst früh trainieren?

**[03:34] Nikolaus Grosse:**

Ich denke, dass es wichtig ist, über den Tellerrand zu schauen, sich zu interessieren für Dinge, die außerhalb des juristischen Kosmos liegen, sich mit gesellschaftlichen Themen auseinanderzusetzen und vielleicht auch in den Vorlesungen mal nach links und rechts zu gucken und sich mit Themen, die nicht rein originär juristischer Art sind, zu beschäftigen. Deswegen, vermutlich ist das einer der großen Kritikpunkte an der zumindest universitären Ausbildung des Juristen, dass das zu wenig angeboten wird. Wenn ich mit Studierenden spreche, ist auch mein Eindruck, dass aktuelle Themen, Digitalisierung als Stichwort, zu kurz kommen in der Ausbildung. Und ich glaube, dass es wichtig ist für Juristen, ja wie man immer sagt, auch als Personalentscheider mal die Welt zu sehen und darüber nachzudenken, wie ich denn solche Kommunikationsskills aufbauen kann, wie ich in der Lage sein kann, letztendlich eine Persönlichkeit zu formen, denn darum geht es primär.

**[04:20] Marc Ohrendorf:**

Wir haben in unserem Vorgespräch festgestellt, dass viele junge Anwältinnen und Anwälte die Kanzlei noch gar nicht als Unternehmen begreifen, was es ja auch ist mit entsprechendem Cashflow, Business Development Aufgaben und so weiter. Was würdest du dahingehend raten, vielleicht auch unter dem Gesichtspunkt des Networkings, wie man sich da frühzeitig positionieren kann?

**[04:44] Nikolaus Grosse:**

Du sprichst einen guten Punkt an. Ich habe den Eindruck, dass nicht nur die Studierenden da einen wesentlichen Schritt gehen müssen, sondern auch die Kanzleien selbst, die teilweise sich auch noch nicht als Unternehmen sehen, was die internen Strukturen betrifft, was die HR betrifft und deren Möglichkeiten innerhalb der Kanzlei, was andere Bereiche betrifft. Und demnach ist so der Schritt für die Studierenden, eine Kanzlei oder das Unternehmen zu sehen, noch herausfordernder. Wenn ich Jurastudenten spreche oder mit Referendaren spreche, dann haben die nur eine grobe Vorstellung dessen, was in der Kanzlei überhaupt gemacht wird. Wir beide haben im Vorfeld ja auch darüber gesprochen, was zum Beispiel Verhandlungsskills sind, wie verhandle ich richtig oder was überhaupt so ein Thema betrifft, die Selbstvermarktung. Mit anderen Worten, die Studierenden müssen, glaube ich, frühzeitig den Blick in die Kanzlei schon während des Studiums werfen. Praktiker sind immer das viel genannte Beispiel und mit den Leuten sprechen, die den Job machen, um rauszufinden, was denn wirklich die Anforderungen sind und was auch das ist, was Spaß bringt an so einem Job. Also sich zu vernetzen, du sprichst es an, ist sicherlich ein ganz wesentlicher Aspekt und mit Anwälten zu reden, die im Job sind, die wirklich das Business kennen, die wissen, was täglich gemacht werden muss und denen Fragen zu stellen, keine Scheu zu haben und eben auch das eigene Interesse mitzubringen. Das ist das Wichtigste.

**[06:02] Marc Ohrendorf:**

Bevor wir gleich ein bisschen auf dein aktuelles Unternehmen eingehen, weil viele Zuhörer wahrscheinlich darüber noch was hören möchten, eine abschließende Frage zu diesem Aspekt der Positionierung. Viele Studierende sagen ja, dass sie gerne das, was sie machen, auch nachweisen möchten, beispielsweise dann in ihrer Bewerbungsmappe, also durch irgendwelche Zertifikate, Kurse, die sie belegt haben. Was würdest du da raten? Wie kann man das praktisch greifbar machen, wenn man dieses Wissen sich einmal angeeignet hat?

**[06:31] Nikolaus Grosse:**

Dadurch, dass in einer Vielzahl der Fälle Zeugnisse keine große Rolle mehr spielen, weil offen gesagt viele sie gar nicht mehr lesen, zumindest ist es das, was mir in Unternehmen und Kanzleien gesagt wird, glaube ich, dass das wesentliche Referenzen sind. Wenn also jemand ein Praktikum in einer Kanzlei absolviert oder in der Rechtsabteilung eines Unternehmens, dann ist es wichtig, sich mit den Personen zu vernetzen, die eine gute Referenz geben können. Wenn also jemand in einer Großkanzlei gewesen ist und mit einem Partner zusammenarbeiten konnte, dann ist es wichtig, den darauf direkt anzusprechen und zu sagen, lieber Partner, bitte gib mir eine Referenz, wenn es soweit ist. Darum geht es, denn das ist lebendiger und zeigt Kompetenzen besser auf als ein Zeugnis, in dem irgendetwas steht. Und dennoch kann kein Tipp sein, auf Referenzen allein zu setzen, sondern ist ein Zeugnis naturgemäß nach wie vor wichtig, um einen schriftlichen Nachweis zu haben. Das weißt du und kennst du, das spielt in Deutschland nach wie vor eine große Rolle. Dennoch ist der Trend definitiv dahin, Referenzen einzuholen.

**[07:26] Marc Ohrendorf:**

Gehen wir im Folgenden mal auf euer aktuelles Unternehmen ein. Was grenzt euch denn von der klassischen Personalberatung, wie der ein oder andere sie ja vielleicht auch schon kennt, ab?

**[07:36] Nikolaus Grosse:**

Wir kommen aus einem großen Unternehmen, das ganz klassische Personalvermittlung anbietet. Das heißt, es wird ein Auftrag akquiriert und dann werden bestimmte Bewerber, die vermeintlich passen oder nicht, darauf vorgestellt. Wir haben mit Plasio einen Ansatz, der deutlich individueller sein soll. Wir möchten nicht nur von einem Auftrag ausgehen, sondern vom Experten selbst. Und die Beratung, die wir anbieten, ist umfassender. Es geht also nicht nur um eine nächste Jobvermittlung, sondern darum, denjenigen, die einen neuen Job suchen oder aktuell unzufrieden sind oder eben den Jobeinstieg möchten, dabei zu beraten, was eigentlich die eigenen Kompetenzen sind und welcher Job dazu passt. Das heißt, das was wir machen mit Plasio ist individueller und umfassender und darüber hinaus geht es auch darum, dass wenn jemand dann vermittelt worden ist, wir eine langfristige Begleitung haben wollen, also eine Karrierebegleitung. Wir nennen das Personal Career Management und haben damit drei Säulen, das Beraten, Vermitteln und Begleiten der Experten, mit denen wir arbeiten.

**[08:36] Marc Ohrendorf:**

Und wer seid ihr? Du hast einen Partner im Unternehmen. Magst du vielleicht nochmal kurz was zu dessen Hintergrund sagen?

**[08:41] Nikolaus Grosse:**

Sehr gerne. Der Hendrik Feist ist ehemaliger Profisportler und dann BWLer geworden. Hat bei dem Unternehmen, bei dem wir beide waren, angefangen im Bereich der IT-Vermittlung und hat dort Experten aus dem IT-Bereich vermitteln können. Vom Programmierer, dem klassischen Softwareentwickler hin zum Projektmanager oder SAP-Spezialisten. Hat das auch lange Jahre gemacht und dann gemeinsam mit mir 2017 das Unternehmen gegründet.

**[09:06] Marc Ohrendorf:**

Und inwieweit kommen eure beiden Hintergründe, jetzt einmal aus der juristischen Welt und einmal aus der IT-Welt, dann zusammen in eurer Beratungsleistung?

**[09:15] Nikolaus Grosse:**

Wir haben uns überlegt, was aktuell der Trend am Markt ist und wenn wir den juristischen Markt sehen, dann ist die Digitalisierung da geprägt durch das Wort Legal Tech und da fließt eben der IT und der juristische Bereich sehr gut zusammen. Die Digitalisierung ist überall ein Thema, nicht nur bei Juristen, nur wenn wir jetzt zum Beispiel mit Kanzleien oder Rechtsabteilungen sprechen, merken wir, dass die heiß sind auf ITler, um es mal so auszudrücken. Das ist allerdings in jeder Branche aktuell so. Auch da reicht der Blick in die Tageszeitung, um das zu sehen. Deswegen ist die Digitalisierung etwas, was uns als Unternehmen und Personen umtreibt, was wir spannend finden und wichtig finden. Und da fließt dann letztendlich noch die Fachexpertise aus dem juristischen Bereich mit rein.

**[09:56] Marc Ohrendorf:**

Was hat dich denn persönlich motiviert, in diese Richtung zu gehen? Also du hast am Anfang ja mal gesagt, du bist auch Rechtsanwalt, hast dich dann aber eben nicht dem klassischen juristischen Beruf zugewendet, sondern bist in diese Richtung gegangen.

**[10:12] Nikolaus Grosse:**

Du sprichst auch da wieder was Interessantes an, weil letztendlich für mich entscheidend war eine Aussage eines Juristen, den ich kannte, der mir sagte, wenn du Jura studierst, kannst du damit alles machen. Und das war so für mich ausschlaggebend. Ich hatte Lust, irgendwas zu machen, was mit Recht zu tun hat, passt zum Podcast und habe vor dem Studium eine Ausbildung gemacht zum großen Außenhandelskauf und habe da Personal und Vertrieb kennengelernt, was ich spannend fand, fand Jura auch spannend. Ich habe mich allerdings auf Strafrecht spezialisiert und festgestellt, dass ich das nicht zwingend mein Leben lang machen möchte und habe dann nach dem zweiten Staatsexamen links und rechts geguckt über die reinen juristischen Berufe hinaus und habe dann mit dem Unternehmen, bei dem ich lange war, den Kontakt aufgenommen und fand das spannend, weil das letztendlich im weitesten Sinne mit Recht zu tun hatte und dennoch einen Fokus hatte, der sehr viel mehr mit Menschen zu tun hatte. Und das war mir wichtig, die Kommunikation, die im Vertrieb wichtig ist, das Überzeugen von Personen und dann den Mehrwert auch zu stiften bei einer Vermittlung für die drei Parteien, das Unternehmen oder die Kanzlei, die einen guten Mitarbeiter bekommt, den Mitarbeiter, der einen tollen Job bekommt über uns. Und für mich als Vermittler ist eben auch noch was dabei gewesen, was wichtig und gut ist. Und das war die Kombination, die mich überzeugt hat. Und wie das ist, dann war ich weg aus der reinen Juristerei und habe es bis heute erfreulicherweise nicht bedauert.

**[11:24] Marc Ohrendorf:**

Teil dieser Arbeit mit Menschen sind jetzt auch Bewerbungstrainings, die ihr anbietet. Wie sieht sowas aus?

**[11:32] Nikolaus Grosse:**

Die Bewerbungstrainings bei uns fokussieren sich auf die Stärken der Bewerber, denn letztendlich geht es heutzutage in einem Markt, in dem Bewerber händeringend gesucht werden, primär darum, wie ich sympathisch meine Stärken rüberbringe und eben auch Arbeitgebern, die zwar händeringend gute Leute brauchen und dennoch jemanden wollen, der auch sympathisch rüberkommt, zu vermitteln, dass ich ein selbstbewusster und dennoch sympathischer Bewerber bin. Und insofern sieht es so aus, dass wir mit den Experten zusammensitzen und erstmal rausfinden, was die Stärken sind und rausfinden, was die Personen eigentlich wollen, was deren Vorstellungen vom Job sind. Und wenn das gemeinsam herausgefunden ist, gehen wir daran zu trainieren quasi, was also in einem Vorstellungsgespräch erforderlich ist und dann feiern wir an den Ecken und Kanten, im Idealfall so, dass die noch da sind und trotzdem positiv wahrgenommen werden.

**[12:20] Marc Ohrendorf:**

Das heißt, ihr simuliert dann auch Vorstellungsgespräche?

**[12:23] Nikolaus Grosse:**

Genau, da können wir mit klassischen Rollenspielen arbeiten, das kann ein Interviewtraining sein, da gibt es unterschiedliche Möglichkeiten und hängt dann wiederum auch ein bisschen von dem ab, was ein Bewerber sich vorstellt, weil das auch stark von der Seniorität abhängt. Beim Berufseinsteiger werden das andere Themen sein, als bei jemandem, der 10, 20 Jahre Berufserfahrung hat.

**[12:40] Marc Ohrendorf:**

Ohne deine Arbeit komplett wegnehmen zu wollen, kannst du vielleicht den Zuhörerinnen und Zuhörern dennoch einen kleinen Einblick da rein geben, was denn so bei Berufseinsteigern die häufigsten Fehler im Bewbungsgespräch sind?

**[12:52] Nikolaus Grosse:**

Wenn wir von den Young Professionals sprechen, dann geht es primär darum, dass diese Stärken wenig dargestellt werden können, dass viele sich gar nicht die Frage gestellt haben, was kann ich eigentlich und was ist für meinen zukünftigen Arbeitgeber sinnvoll. Wenn wir jetzt mit den HR-Partnern in Kanzleien oder den Personalentscheidern in den Unternehmen sprechen, dann sind die häufig überrascht von dem, was gefordert wird. Das heißt also, dass viele Bewerber schon sehr konkrete Vorstellungen haben, was sie wollen, was der Anspruch ist und auf der anderen Seite sehr wenig gesagt wird, was auch das ist, was ich bereit bin zu geben. Und ich glaube, da geht es sehr stark um die Kommunikation wiederum, wie ich das auch überbringen kann. Das ist also ein häufiger Fehler, dass im Vorfeld sich gar nicht bewusst dazu Gedanken gemacht werden. Und ich glaube, das ist der weitere wichtige Punkt, im Vorfeld sich auf ein Gespräch vorzubereiten. Informationen über das Unternehmen sich zu holen oder über die Kanzlei, Informationen darüber, was die brauchen können, was dort wirklich ausschlaggebend ist und das zu verknüpfen mit dem, was ich mitbringe. Und darum geht es. Und was wir eben machen und das ist das Spannende, ist, dass wir ein Feedback geben, dass wir also wirklich beobachten und dass wir dann darstellen, wie die Außenwahrnehmung ist. Typische Schlagworte im Personalbereich ist immer so der Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Die Selbstwahrnehmung hat man, nur die Fremdwahrnehmung kriegt man eben von außen. Und das ist Teil unseres Jobs, die Fremdwahrnehmung zu kommunizieren.

**[14:15] Marc Ohrendorf:**

Klingt aber auch so, als müsse man hier und da mal an der inneren Einstellung des Bewerbers oder der Bewerberin arbeiten, wie man eigentlich in so ein Bewbungsgespräch dann auch reingeht, oder?

**[14:26] Nikolaus Grosse:**

Du sprichst vermutlich den wesentlichen Punkt an mit der inneren Einstellung. Darum geht es. Das ist sicherlich das Ausschlaggebende. Und insbesondere, wenn wir von denen sprechen, die nicht so ganz klassisch als High Potentials am Markt wahrgenommen werden, also wenn wir von Juristen sprechen, die vielleicht keine zwei VB haben, sondern friedigende oder auch vielleicht auch mal ausreichende Examiner, geht es natürlich doch darum, sich gut zu präsentieren. Und da ist die innere Einstellung eine wesentliche Voraussetzung. Je konkreter ich weiß, was ich will und je konkreter ich weiß, was ich kann, umso besser kann ich das auch nach außen darstellen. Und da hast du völlig recht, geht es um die innere Einstellung, an der wir natürlich auch arbeiten können. Ganz richtig.

**[15:01] Marc Ohrendorf:**

Zum Abschluss des Gesprächs die übliche Frage. Stammhörer wissen schon, was jetzt kommt. Kann man bei euch auch mal reinschnuppern, wenn einen das Unternehmen interessiert und man sich vielleicht auch mal in diese Richtung als Juristin oder Jurist fortbilden oder entwickeln möchte?

**[15:16] Nikolaus Grosse:**

Sehr gerne. Schön, dass du fragst, weil wir als junges Unternehmen durchaus Interesse daran haben, auch mit Studenten zusammenzuarbeiten, die vielleicht Praktika bei uns machen wollen. Und ja, kann man also, um die Frage zu beantworten. Die Jobrolle ist vielseitig bei uns und letztendlich geht es um den Bereich Experten, der im Vordergrund steht. Da geht es um Beratungsgespräche, um die Vermittlung und um die Begleitung dieser Experten. Da können Studierende gut reinschnuppern. Und was wir eben auch noch machen, ist natürlich auf Unternehmens- oder Kanzlei-Seite Termine zu machen. Und auch da sind sicherlich Studierende gerne mal willkommen, wenn jemand bei uns im Unternehmen ist, an so einem Gespräch teilzunehmen. Insofern ja, sehr gerne. Wir sind in Hamburg. Insofern ist das vielleicht auch noch eine wichtige Botschaft, dass das natürlich dann erstmal für Hamburg gilt.

**[15:58] Marc Ohrendorf:**

Gut, Nikolaus. Vielen Dank für das kurzweilige Gespräch. Cool.

**[16:01] Nikolaus Grosse:**

Danke dir auch. Mach's gut. Ciao. Ciao, Marc.

---

**Zum Arbeitgeberprofil von plusYOU GmbH**



---

Generiert von IMR Podcast • 8.12.2025