

# IMR290: Niclas Jovy, Eva Brückner

IMR290: Ablauf Headhunting, arbeitnehmerfreundlicher Rechtsmarkt, 25 Jahre Personalerfahrung, typische Fehler in Lebensläufen

Episode 290 | Gäste: Niclas Jovy, Eva Brückner | Arbeitgeber: Heinrich & Coll Personalberatung |

Veröffentlicht: 17.3.2025

---

## [00:05] Hausmitteilungen:

Marc hier, moin. Bevor es losgeht, zwei Hausmitteilungen. Die erste, schaut mal auf irgendwasmitrecht.de vorbei. Da findet ihr jetzt in der Übersicht aller Episoden auch die Rechtsgebiete hinterlegt. Das macht euch das Durchscrollen und Suchen von Episoden schon mal ein kleines bisschen einfacher. Wir werden dann auch in Zukunft dort nochmal nach Rechtsgebieten filtern können. Wir machen da gerade relativ viel im Hintergrund. Ich sage euch Bescheid, wenn das soweit ist. Aber wir haben eben jetzt fast 300 Episoden hier im Podcast und da ist viel Spannendes dabei und deswegen arbeiten wir jetzt ein bisschen mehr an der Auffindbarkeit, damit ihr auch alte Episoden finden könnt. Wenn ihr zum Beispiel zu einem bestimmten Rechtsgebiet, zu einer bestimmten Person, zu einem bestimmten Arbeitgeber was sucht, dann könnt ihr das da in Zukunft einfacher finden. Zweiter kurzer Hinweis, ein guter Freund von mir, Max Baumgart aus Tilburg hat einen coolen Podcast produziert. Disclaimer, ich war da im Hintergrund ein bisschen beteiligt, habe ein bisschen geholfen, aber nicht mit den Inhalten. Das geht ganz allein auf Max und Max hat The Energy Law Podcast gemacht und interviewt da spannende Juristinnen und Juristen, die im Energiericht unterwegs sind. Super aktuelles Rechtsgebiet, weil natürlich geopolitisch sehr interessant und er hat auch die absoluten Hochkaräter, also einen ehemaligen Präsidenten hat er da im Podcast, er hat den Chef der Bundesnetzagentur. Er blickt nach Österreich, hat sich dort mit zwei spannenden Entscheidern unterhalten. Ich packe euch das mal in die Shownotes, guckt da vielleicht mal rein, wenn ihr Lust auf mehr Jura-Podcasts in dieser kleinen Nische des Energierichts habt. So, in dieser Folge gibt es jetzt Tipps für eure Bewerbung, für das Pimpen eurer CVs und was Arbeitgebern wirklich wichtig ist, vor allem auch sozusagen etwas außerhalb der Kanzleilandschaft. Denn Eva und Niklas, die hier im Podcast zu Gast sind, sind sehr erfahrene Personalberater und besetzen alle möglichen Executive-Stellen eben auch so ein bisschen außerhalb des Kernjuristischen, aber auch mit Personen, die einen juristischen Background haben. Ist, glaube ich, auch nochmal eine ganz spannende Perspektive. Und nun viel Spaß. Ciao, ciao.

## [02:10] Marc:

Herzlich willkommen, fast vom Oktoberfest, jedenfalls örtlich. Ich bin am Rande der Theresienwiese in München für euch und spreche heute mit zwei Menschen, die den Rechtsmarkt sehr, sehr gut kennen, die aber sozusagen fachfremd auf den Rechtsmarkt draufblicken, nämlich keine Rechtsdienstleistung erbringen, sondern eine andere Dienstleistung, die ihr vielleicht später in eurer Karriere mal braucht und die auf jeden Fall vieles Wissenswertes hat, was wir hier in der nächsten guten halben Stunde teilen möchten. Die beiden sind nämlich Headhunter und die beiden sind Eva Brückner. Hallo Eva.

## [02:45] Eva Brückner:

Hallo.

## [02:45] Marc:

Und Niklas Jowi. Hallo Niklas.

## [02:47] Niclas Jovy:

Hallo Marc.

**[02:48] Marc:**

Eva, fangen wir vielleicht mit dir an. Wie bist du Headhunterin geworden?

**[02:53] Eva Brückner:**

Ich habe während der Studienzeit schon in einer Agentur gearbeitet, einer ziemlich großen damals und bin da eigentlich mehr oder weniger so reingerutscht. Ich war schon immer, glaube ich, relativ kommunikativ und bin damals als Werkstudent gefragt worden, hey, willst du nicht für uns die Leute anrufen und ansprechen am Telefon? Und dann habe ich gedacht, naja, gut, probiere ich mal und habe das da so fortgeführt. Das war, wie gesagt, eine große Agentur. Da wird man nur was, wenn man selber schon mal groß war. Man muss sich vorstellen, die Partner dort sind in der Regel aus der Industrie kommende Manager gewesen, die dann zum Ende ihrer Karriere hin in die Beratung gegangen sind. Und dann habe ich dort entschieden, da werde ich nie was und bin weiter zu einer Münchner Personalberatung gegangen, wo ich das Recruiting-Team aufgebaut habe. Wir haben angefangen, ich glaube, ich war Nummer vier, haben das auf 40 Leute aufgebaut und dann bin ich 2013 hierher gekommen, erst als Partnerin und jetzt als Geschäftsführer.

**[03:56] Marc:**

Und hierher ist?

**[03:57] Eva Brückner:**

Bei Heinrich & Koll, Personalberatung. Wir sind relativ klassisch aufgestellt, wir bedienen unterschiedliche Branchen, sehr, sehr viel Industrie. Produzierende Industrie, da ist die Sicherheitsverteidigungsindustrie dabei, das ist mein Beritt. Dann ist dabei Maschinenanlagen bei Automatisierungstechnik, Pharma und Industrie, Chemie und Cleantech.

**[04:22] Niclas Jovy:**

Genau.

**[04:23] Marc:**

Niklas, wie sieht es bei dir aus?

**[04:24] Niclas Jovy:**

Ich glaube, ich bin auch auf sehr komische Art und Weise in die Personalberatung gekommen. Ich bin damals zurück aus Korea nach einem längeren Offenhalt von fast fünf Jahren zurück nach Deutschland gekommen und habe ein bisschen Zeit gebraucht tatsächlich zu finden, wohin geht die Reise. Habe vorher selber Jura studiert, aber das nicht weiter verfolgt. Und irgendwann habe ich eine unglaublich spannende Ausschreibung gesehen, auf die ich mich mal beworben habe, weil es sehr viel mit internationalen Mandanten zu tun hatte und habe mich darauf beworben. Und das war mein Einstieg tatsächlich in die Personalberatung. Ähnlich wie bei der Eva auch ein sehr großes Unternehmen dann herein. Das war eine gute Schule, um zu lernen, aber es hat einen nicht so ganz glücklich gemacht und man hatte dann doch die einen oder anderen Wechsel, unter anderem auch in eine der doch sehr auf Jura fokussierten Personalberatungen hier in Deutschland. Und bin dann tatsächlich auch zu Heinrich & Kolke gekommen, wo ich jetzt das Thema Cleantech als Branchenfokus und dann eben Professional Services mit Schwerpunkt Kanzleien betreue.

**[05:32] Marc:**

Okay, das heißt sozusagen für unsere Zuhörenden, ihr blickt auch auf den Rechtsmarkt, aber eben nicht nur. Das heißt, wir können vielleicht auch den einen oder anderen Trend so ein bisschen rausstellen, der vielleicht bald in den Rechtsmarkt reinschwappt oder der aber auch für diejenigen hilfreich ist, die jetzt nach einem Examen sagen, ich gucke mich nochmal woanders um.

**[05:52] Eva Brückner:**

Ganz sicher, genau. Also es gibt ja auch viele Juristen, die in Industrieunternehmen arbeiten.

**[05:58] Marc:**

Ja, okay, dann fangen wir mal sozusagen ganz vorne im Verfahren an. Die erste Frage ist, wofür brauche ich eigentlich einen Headhunter?

**[06:12] Eva Brückner:**

Die kann man jetzt ganz unterschiedlich beantworten. Also zum einen, gerade bei Führungspositionen, ist es sinnvoll, einen Profi einzuschalten, der den Markt gut kennt. Und wir kennen den Markt oft besser als unsere Mandanten, weil wir natürlich ein breites Wissen über die Branchen haben, über die einzelnen Player in den Branchen. und zum anderen ganz andere Möglichkeiten nochmal nützen können fürs Recruiting, als das eine Kanzlei oder ein Unternehmen kann. Wir haben sozusagen eine Sonderstellung, wir dürfen direkt abwerben, das dürfen Unternehmen an und für sich nicht.

**[06:43] Marc:**

Das bedeutet, man hört schon so ein bisschen raus, das macht eher bei Führungspositionen Sinn, nicht beim Berufseinstieg, oder?

**[06:49] Eva Brückner:**

Also wir arbeiten halt für Führungspositionen. Es gibt schon auch Agenturen, die in den unteren Ebenen arbeiten. Da kann ich das nicht beurteilen, wie sinnvoll das ist. Für die Führungspositionen, wo weniger Personen drin sind, wo ein engerer Sparring-Kreis zusammenarbeitet, ist es sehr sinnvoll, einfach auch ein anderes Match herzustellen.

**[07:15] Marc:**

Niklas, wie würdest du sagen, läuft so ein übliches Verfahren ab, wenn ihr jetzt sagt, okay, ihr habt irgendwie eine Stelle, die gilt es zu besetzen, ich denke mir was aus, ich weiß nicht genau, was ihr macht, sozusagen einfach nur, ihr sucht jetzt einen Kartellrechts counsel in München bei einer Kanzlei. Was passiert dann?

**[07:33] Niclas Jovy:**

Also ich würde mal sagen, wir holen uns Informationen auch von unseren Mandanten ein. Wir stellen Zielfirmenlisten zum Beispiel, um zu sehen, wo ist die Target Audience, die wir anwerben wollen oder in dem Fall abwerben wollen, auf welchen Plattformen sind diese tatsächlich unterwegs. Ich meine, heutzutage ist LinkedIn Xing das Gang und Gebe-Geschäft, aber die alten Funktionen sind auch noch da, wie im Back mal eine Stelle auszuschreiben. Solche Kanäle würden dann auch betätigt. Und einfach dann das Klassische, ich informiere mich mal selber in meiner Branche und frage um Tipps tatsächlich. Und so gestaltet sich dann erstmal der Aufbau einer relativ großen Bubble, wo man einen potenziellen Kandidaten herbekommt. Das würde dann Schritt per Schritt ein bisschen zurechtgeschnitten, nenne ich es mal. Und dann haben wir im Endeffekt einen guten Pool von zwischen 200 bis 500 Kandidaten tatsächlich. Also jetzt vielleicht auf der Ebene jetzt nicht. Da ist natürlich die Kandidatenanzahl deutlich geringer. Aber für eine normale Führungsposition, so ein Legal Counsel, dann kann man da schon auf 200 bis maximal 500 Leute zugreifen tatsächlich. Und die werden von uns entweder angeschrieben oder angerufen tatsächlich. Also der Rechtsmarkt macht es ja relativ leicht und angenehm. Die Nummern sind ja tatsächlich überall zu finden, ist aber nicht immer förderlich, weil, wie man so schön weiß, die Juristen reagieren manchmal etwas angeknackst, wenn man sie aus ihrem Tunnel herausholt. Daher ist die leichteste Methode tatsächlich das Anschreiben über entweder die privaten E-Mail-Adressen oder eben auch die Firmen-E-Mail-Adressen, um dann einen Termin zu organisieren und dann ins Gespräch zu gehen. Wenn sich das alles so geformt hat und die ersten Termine stehen, dann geht es in die Erklärungsrounde. Man sagt, um was handelt es sich tatsächlich? Was sind die Aufgaben? Welche Entwicklungsmöglichkeiten hat man? Welche Benefits bringt so ein potenzieller Wechsel mit? Was kann denn der Kunde oder der Mandant tatsächlich ihnen bieten, um diese Stelle attraktiv zu machen? Macht der Wechsel auch dann perspektivisch für den oder die Kandidatin Sinn? Diese Stellen werden dann abgeklopft und dann warten wir ganz nett und höflich auf den Lebenslauf, der auch meistens tatsächlich kommt. Und dann geht es in die anonyme Präsentation. Also wenn wir Kandidaten auf einem sehr hohen Level vorstellen, dann schwärzen wir die Lebensläufe, schreiben eine eigene Diagnostik noch dazu. Damit unser Mandant zum Beispiel weiß, was für persönliche Soft-Skills bringen die Personen mit, passt die in die Teamstruktur, kann diese Person Führungsqualität mitbringen, kann sie gegebenenfalls auch das Team erweitern oder wenn es eben eine Position ist, in der man gebeten wird, ein Team aufzubauen, eben auch diese Qualität und darunter natürlich ganz viele andere kleine Punkte auch und dann würde es in ein erstes Gespräch gehen, tatsächlich.

**[10:39] Marc:**

Okay, also das heißt, da ist auch deutlich mehr natürlich dahinter, als jetzt nur zu sagen, okay, das ist doch mal ganz platt, hier gibt es einen Topf und da einen Deckel, man bringt einfach nur zwei Leute zusammen und überlässt die sich selbst, sondern ihr schafft dann natürlich noch einen ganz anderen Mehrwert in dem Prozess. Ja. Gut, dann gibt es ein erstes Gespräch. Wie viele Leute sind jetzt noch im Pool ungefähr? Wie muss man sich so ein typisches Verfahren vorstellen?

**[11:00] Niclas Jovy:**

Ähm, im Schnitt ist es immer so, jeder Achte oder Neunte sagt ja, dass sie überhaupt willig sind, ein Gespräch führen zu wollen. Die muss man nochmal runterbrechen, sagen wir mal von zehn Personen ein bis zwei maximal, die auf Interesse stößen und die auch gewillt sind, das Gespräch zu führen. Und diese dann wiederum mit, wenn sie alle Informationen genannt bekommen haben, vielleicht eine Person, die dann noch herausgeht. Also sagen wir mal, von 100 Leuten können wir so ungefähr zwischen 10 und 8 Personen, wenn es gut läuft.

**[11:34] Marc:**

Zum Gespräch einladen. Bei der Kanzlei.

**[11:36] Niclas Jovy:**

Bei der Kanzlei. Und das erste Gespräch, ich formuliere es immer relativ flopsig, aber das erste Gespräch kann man sich mal so vorstellen wie ein Mittagessen, ein entweder virtuelles oder ein vor Ort Mittagessen.

**[11:49] Marc:**

Das ist so ein bisschen wie so ein Podcast hier.

**[11:51] Niclas Jovy:**

Ja, ganz genau. Und man schaut einfach, dass man zusammenpasst, weil vor allem im ersten Schritt das Menschliche sehr, sehr wichtig ist tatsächlich, weil wenn der Punkt nicht übergreift, macht es keinen Sinn, einen Prozess weiterzuführen.

**[12:06] Marc:**

Okay, dann, ich denke mir was aus, droppen, einmal den Lifecycle zu durchgehen, damit man mal versteht, was da eigentlich so stattfindet, weil ich glaube, vieles ist eine Blackbox in dem Bereich. Dann droppen von den acht irgendwie zig raus, dann gibt es sagen wir mal noch drei. Wie geht es dann weiter?

**[12:19] Niclas Jovy:**

Genau, also wir führen nochmal das Gespräch. Das Gespräch wird dann terminiert mit unserem Kunden, Mandanten, wie auch immer man es gerne nennen möchte. Und in den meisten Fällen werden wir auch das erste Gespräch begleiten. Also das erste Gespräch findet meistens virtuell statt. Es gibt in der Regel immer eine Hürde mit der Distanz zwischen beiden Parteien, weil manche natürlich auch umziehen wollen würden. Und wenn dieses Gespräch aufgesetzt ist, das dauert ungefähr eine Stunde bis eineinhalb, wir sitzen da, geben ab und zu einen kleinen Input, um die Personen zu unterstützen bei gewissen Fragestellungen, wenn die auftreten. Aber sonst lassen wir das Gespräch zwischen Kandidatin und Mandant einfach fließen. Die sollen sich kennenlernen, die sollen die Soft Skills abklopfen, die sollen die Hard Skills abklopfen, sollen schauen, dass es da Verbindungen gibt und dann klingt man sich aus, sagt auf Wiederhören oder tschüss und wartet auf Feedback und wir sind da relativ nah an unseren Kunden dran, das heißt, Wir holen das in der Regel fast noch am selben Tag ab, also spätestens einen Tag danach. Da sind die Eindrücke einfach viel noch intensiver. Man hat vielleicht noch eine Nacht darüber geschlafen, kann das dann besser verarbeiten und warten natürlich dann auf ein positives Feedback. Ich sage es mal so, unsere Rate ist sehr gut. Deswegen ist das Feedback tatsächlich meist sehr, sehr positiv, sowohl von Mandanten als auch Kandidaten. Und dann würde man in der Regel ein persönliches Treffen terminieren. Da sind wir dann raus. Wenn es gewünscht ist, sind wir dabei. Aber in der Regel sind wir da raus, weil halt auch unter anderem es Führungspositionen sind. Die Menschen sind schon sehr weit in ihrer Karriere, dass sie sich selber zutrauen, so ein Gespräch dann auch alleine zu führen. Genau.

**[14:06] Marc:**

Interessant. Gut, dann hat man einmal, glaube ich, so den Prozess verstanden. Eva, was sind denn so die häufigsten Fehler, wo du sagen würdest, daran scheitert es dann manchmal und das müsste eigentlich nicht sein?

**[14:18] Eva Brückner:**

Also auf Mandantenseite oder auf Kandidatenseite? Beides gerne. Bei der Mandantenseite ist, glaube ich, häufig ein Fehler, dass die sich ihre Stellenbeschreibung angucken und sagen, genau das muss jetzt da sein. Die aber gar nicht den Blick offen haben für die Person, die ihnen gegenüber sitzt und quasi iterativ auf deren Themen auch eingehen können, sodass der Mandant häufig den Kandidaten oder die Kandidatin eigentlich verschreckt. Und damit auch den Weg zumacht. Weil einer, der mal oder eine, die mal gesagt haben, ah nee, das ist nicht so ganz mein Ding, ne. Da sind wir eigentlich dann schon raus aus dem Thema. Zweiter Fehler vom Mandanten, die Spanne zwischen dem ersten und dem zweiten Gespräch, wenn die zu lange ist, dann springen uns die Kandidaten und Kandidatinnen ab. Die haben Zeit nachzudenken, das ist das eine und da kommen dann eben auch Themen auf, wie will ich wirklich von Köln nach München ziehen? Und da kommt aber auch noch was anderes dazu. Die haben für uns ihren Lebenslauf fertig gemacht. Den haben die aufbereitet, die haben sich vorbereitet auf die Gespräche und dann kommt der nächste Headhunter und fragt an, die schicken das ein, die haben schon alles fertig und können einfach auf die nächste Stelle auch noch zugehen. Also die Spanne darf einfach nicht lang sein.

**[15:38] Marc:**

Das heißt, zwei Wochen?

**[15:40] Eva Brückner:**

Ein, zwei Wochen maximal. Und dann darf es auch nicht lang dauern bis zum Vertragsangebot. Weil die Leute sich gewertschätzt fühlen wollen. Eigentlich steht das ja dahinter, wir alle wollen gemocht werden, wir wollen, dass uns jemand schmeichelt, wir wollen gewollt werden. Und die Wertschätzung, wenn man die nicht spürt in den ersten Tagen oder in den ersten Begegnungen, dann haben glaube ich viele das Gefühl, dass sie auch in so einem Unternehmen nicht glücklich werden. Und kandidatenseitig sind Fehler schon auch zu sehr auf die Rahmenbedingungen zu gehen in den Gesprächen, zu wenig wirklich zu prüfen, ist der Inhalt der, der mich interessiert.

**[16:20] Marc:**

Vielleicht auch ein bisschen, sind die Menschen die, die mich wirklich interessieren?

**[16:23] Eva Brückner:**

Die Menschen, die müssen einem liegen.

**[16:26] Marc:**

Klar.

**[16:27] Eva Brückner:**

Wenn ich jetzt in so eine Führungsebene, also C0 schaue, dann sind es drei bis vier Personen. Die müssen gut miteinander funktionieren und das kann nicht nur auf einer technisch-inhaltlichen Ebene sein, das muss auch auf einer persönlichen Ebene stimmen. Ja.

**[16:42] Marc:**

Du machst nicht so viel Rechtsmarkt, haben wir schon zu eingesangs besprochen, aber ich glaube, wir können als Rechtsmarkt von dir was lernen, denn weil du gerade es angedeutet hast, du hast gesagt, das kann nicht nur auf einer technischen Ebene sein. Wir haben das ja häufig in der Industrie, sagen wir mal im Maschinenbau, da ist dann jemand irgendwie super fachlich, dann steigt er auf, dann wird der Teamleiter, dann kriegt er Managementfunktionen und soll oder will oder darf eventuell noch weiter und dann ist die Frage, was macht man mit Leuten, die aber eigentlich fürs Fachliche so brennen? Wie kann man denen Karriereperspektiven bieten? Im Rechtsmarkt ist es eigentlich ganz ähnlich, außer dass man rein mit den Fachskills noch viel weiter kommt, nämlich eigentlich bis ganz oben in der Pyramide, aber die anderen Fähigkeiten, naja, die braucht man halt auch und die müssen irgendwo aufgesammelt werden und dem einen gelingt es besser, dem anderen gelingt es vielleicht nicht ganz so gut. Wie kann man dieses Spannungsfeld sich vorstellen? Was kann man dazu sagen? So diese Fachlaufbahn und dann sozusagen auch die Führungskraftlaufbahn.

**[17:40] Eva Brückner:**

Also ganz allgemein, der beste Techniker wird nie die beste Führungskraft sein. Die sind verliebt in ihre Technik. Ob die Technik jetzt heißt, ich baue ein Auto oder ob die Technik heißt, ich bin Datenschutzjurist, ist völlig egal. Also da ist das Fachliche das, was in deren Herzen brennt. Da brennt aber vielleicht nicht, ich will mich um andere kümmern oder ich will ein guter Leader sein. Das Thema Chef, also wir haben ja so eine Unterscheidung, Chef, Leader und so weiter in den Führungsebenen, wer da gut reinpasst, das wiederum ist dann firmenkulturbabhängig. Aber man merkt eine starke Verschiebung hin zum Liebership-Management, das müsste auch in den Kanzleien so angekommen sein. Und wir werden nie den Fachmann zur exzellenten Führungskraft entwickeln.

**[18:28] Marc:**

Jetzt haben wir ein Riesenproblem, denn bei der Ersteinstellung der Leute gucken wir viel zu stark auf die Note und das ist halt nur die fachliche Qualifikation.

**[18:36] Niclas Jovy:**

Ja, das ist tatsächlich ein ganz großes Problem, was ich mittlerweile auch bei den Großkanzleien, Magic Circle Kanzleien ist das ja gang und gäbe, Redikat ist das Nonplusultra am Markt. Aber auch die kleineren Boutique Kanzleien oder generell mittelständische, wenn man das so formulieren kann, die verlangen das auch, aber durch den gewissen Trend, der aktuell umgeht, merkt man, dass die Noten allein nicht zählen tatsächlich. Also aus dem aktuellen Mandat kann ich sagen, dass es sich um eine wirklich renommierte Kanzlei handelt, aber der Geschäftsführer sagt selber, er will keine Prädikatexamen. Er möchte jemanden lieber haben, der hat okaye Noten, sagen wir mal drei, vier, sowas in dem Schnitt würde auch noch funktionieren. Aber er bringt halt den Spirit mit und vor allem auch den Willen, sich weiterzuentwickeln und einfach Sachen zu gestalten. Und meistens haben diese Personen auch die Fähigkeit, sich so exzellent anzupassen und sich dann in diese Topics reinzuarbeiten oder in diese Skills, dass die dann wirklich extrem gute Arbeit leisten. Und das ist so ein Trend, den wir mitbekommen. Aber generell gesehen, Noten ist aktuell immer noch ein sehr großes Problem in unserer Rechtsbranche. Ja, ja.

**[20:13] Marc:**

Entweder durch Menschen aus genau diesen Fachbereichen gefüllt werden oder aber die vielleicht auch mit Juristen mit einem Staatsexamen oder auch mit zwei, egal, gefüllt werden, die in dem Bereich gerne unterwegs sind, vielleicht auch mal woanders Erfahrungen gesammelt haben und sowas. Wonach müsste man denn da eher schauen als nach Noten? Du hast es eben schon, Eva, so ein bisschen angesprochen, sich um andere Menschen kümmern wollen, hast du es mal so nebenbei genannt. Aber können wir das vielleicht noch irgendwie greifbarer machen, unseren Zuhörenden? Ich weiß, ihr hört auch der ein oder andere Recruiter zu. Ein bisschen Hilfestellung geben?

**[20:45] Eva Brückner:**

Ich bin ja Sozialwissenschaftlerin. Also für mich entscheidend ist letztlich, was bringt denn diese Unternehmenskultur mit? Und da würde ich sagen, jeder Kanzlei, jeder Unternehmen, das größer als 15 Mitarbeitende ist, tut eine Personalentwicklung zum Beispiel gut. Die Personalentwickler, die extra dafür da sind, auch zu sehen, wer hat denn das Potenzial, sich in der Führungsebene zu entwickeln und wie stützen wir den Mitarbeitenden. Völlig unabhängig von der Note kann man dann ja sehen, der hat schon die Grundvoraussetzungen, um in diese Richtung zu gehen. Ja, ist das vielleicht jemand, der schon während dem Studium oder in den ersten Schritten in seinem Arbeitsleben immer geguckt hat, fühlt sich dieses Team wohl? Jetzt sind wir als Manager keine Wohlfühlmanager, ja, ganz klar nicht, aber das ist ein großer Part. Ich muss mich kümmern um diese ganzen Leute und ich muss das wollen und ich muss die Fähigkeit haben, nicht nur mich zu motivieren, sondern ein ganzes Team zu motivieren. Ich muss das einmal aus meiner Persönlichkeit heraus können, aber ich muss natürlich auch tracken und ich muss auch mit Konflikten umgehen können. Das sind die ganzen Soft Skills, die man braucht. Das kann man auf der einen Seite schulen, man kann die Grundvoraussetzungen schon mal eruieren und dann kann man weitergehen und sagen, okay, ich prüfe das Ganze, wenn wir jetzt in den Prozess gehen beispielsweise, nochmal mit psychometrischen Tests zum Beispiel ab. Ich gucke mal, was hat der denn wirklich für Führungsqualitäten oder die Person? Wo liegen denn dem seine Stärken im Vertrieb? All diese Themen, die kann man ja nochmal gegenspiegeln.

**[22:30] Marc:**

Kannst du da irgendwas empfehlen? Vielleicht ist das ja so auch zur Reflexion über sich selbst ganz interessant, wenn der ein oder andere das mal machen möchte, der hier gerade zuhört. Gibt es da so Tests, die man so empfehlen kann oder braucht man da sozusagen jemanden, der einen da auch unter Anleitung unterstützt?

**[22:44] Eva Brückner:**

Also wir aber arbeiten mit einem Hamburger Anbieter zusammen, die explizit diese Tests aufstellen. Die sind aufgestellt jetzt mal auf verschiedene Fachfunktionen, aber selber kann man diese Tests kaum konstruieren. Da müsste man schon einen Psychologen haben, der da dahinter steht und erfahren ist in der Konstruktion von Tests.

**[23:05] Marc:**

Und da gibt es jetzt auch nichts, irgendwie den Standardanbieter, wo man sagt, ich kaufe mir für 12 Euro so einen Test und gucke mir das mal an, wie ich da so abschneide.

**[23:11] Eva Brückner:**

Also wir arbeiten mit QTE zusammen, aber es gibt verschiedene.

**[23:16] Niclas Jovy:**

Es gibt verschiedene, ja, diese Eignungsdiagnostik-Tests, da gibt es wirklich einige, aber jeder macht es halt anders und jeder Test ist so ein bisschen auf einen anderen Punkt gekommen. Daher ist es so sehr, sehr schwer zu sagen, es gibt den einen Test, den macht man, da holt man sich die Informationen her, wo bei einem die Stärken liegen. Das ist relativ schwer zu sagen.

**[23:39] Eva Brückner:**

Hast du schon mal einen Intelligenztest gemacht?

**[23:42] Marc:**

Ja.

**[23:43] Eva Brückner:**

Ein bisschen so kann man sich diese Tests vorstellen. Also da werden halt Fähigkeiten abgeprüft. Wie schnell kann ich bestimmte Zusammenhänge sprachlich oder bildlich erfassen? Wie stehe ich zu bestimmten Aussagen? So viel nehmen sich die Tests nicht in der Regel.

**[23:58] Marc:**

Das ist interessant, weil das von dem, wie Recruiting im Rechtsmarkt stattfindet, jedenfalls sozusagen das, was die breite Masse sieht, so Einstiegsrecruiting und vielleicht die erste Beförderungsstufe, massiv weit weg ist. Da sind andere Branchen auch einfach weiter, würde ich sagen. Hier kann das ja, salopp gesagt, aber es ist die Wahrheit, passieren. Du hast ein Mittagessen, dann lernst du nochmal das Team kennen, keiner hat eine Einwand und dann verdienst du gut textstellig. So funktioniert der Markt.

**[24:27] Eva Brückner:**

Ja, das ist super. Die haben halt keine professionellen Personalabteilungen. Und der Personaler, der reliabel und valide diese Gespräche führt, der würde viel bringen. Weil der wiederum sagen kann, du bei dem Kandidaten oder bei der Kandidatin sehe ich das. Das ist ein Vorteil, das ist ein Nachteil. Und da können wir vergleichend die anderen drüberlegen. Also immer und immer wieder dasselbe zu fragen und immer und immer wieder bei den Gesprächen dabei zu sein, das bildet ja auch eben Reliabilität wieder. Das ist wichtig für die Gespräche eigentlich.

**[25:02] Marc:**

Niklas, vielleicht können wir mal noch ein paar Tipps geben, fast schon zum Abschluss hier, was man in Lebensläufen falsch macht.

**[25:12] Niclas Jovy:**

Zu viel Information, preisgebend zum Teil, ein Teil. Es gibt Menschen, die verschriftlichen ihren Lebenslauf. und aus aktuellen Trends heraus ist es einfach nicht mehr in. Also die Personaler haben zum Teil absolut kein Interesse mehr, diesen Fleece-Text zu lesen. Das ist mühsam. Bullet Points ist aktuell gang und gäbe. Man holt sich die relevanten Etappen raus, die man während einer Station gemacht hat. Man darf gerne ein bisschen draufschreiben, hochschreiben, mehr als man gemacht hat, aber es soll nicht übertrieben werden. Also wenn jetzt jemand, der gerade im Associate-Level ist und sagt, er hat eine Budget-Verantwortung gehabt wie ein Partner, das wäre natürlich eine Vollkatastrophe. Das fällt auch sofort auf, ist klar, ist jetzt auch vielleicht ein komisches Beispiel, aber sowas sollte eben nicht reinsteigen oder reinschreiben. Und das Thema, zu viele Hobbys und seine Soft-Skills hochzuschreiben, ich bin teamfähig, ich bin agil, ich bin agil, Das liest sich am Anfang sehr gut, aber wenn das im Gespräch oder wenn die persönliche Einschätzung nicht das widerspiegelt im Gespräch, dann zeigt das, dass man sich selber nicht so wirklich kennt. Das ist vielleicht manchmal nicht vorteilhaft tatsächlich. Gerne darf man aber auch seine Pausen reinschreiben. Ich bin ein großer Befürworter aus eigener Erfahrung. Wenn man mal einen Break hatte und sein Sabbatical oder man hat gekündigt und macht seine Weltreise, schreibt das rein, weil das Blatt Papier, das macht das sehr menschlich. Und alles, was sehr menschlich ist, kommt aktuell sehr, sehr gut an. In Zeiten, wo die meisten großen Häuser alles mit Software lesen lassen, um nur die Keywords oder Buzzwords rauszulesen und dann tatsächlich Informationen übersehen, ist es schon sehr extrem geworden. Und das ist natürlich auch ein Punkt, wieso wir im Spiel sind, weil damit kann man das einfach umgehen.

**[27:12] Eva Brückner:**

Darf ich einen ganz einfachen Tipp geben? So klassisch wie nötig und so individuell wie möglich. Ein Lebenslauf liest eine Person, die viele Lebensläufe liest, die will einen Standard haben. Ich will, wenn ich da drauf schaue, will ich als erstes sehen, wo lebt die Person, wie alt ist die Person, was ist die Ausbildung und was sind die Karriereschritte, die Karriereschritte von heute in die Vergangenheit, von oben nach unten. Ich will nicht mehr als drei bis fünf Bullet Points haben pro Station und ich will auf jedem Blatt die Kontaktdaten drauf haben. Weil wenn ich das erste Blatt verliere, passiert ja mal, dann habe ich keine Kontaktdaten mehr. Das sind die Easy Points, das kann jeder und das ist auch für uns alle am angenehmsten.

**[27:57] Marc:**

Ich bin jetzt erstmal beruhigt, weil als ich das letzte Mal Lebenslauf geschrieben habe, war das ungefähr so. Kann jetzt ja jeder mal für sich selber checken. Ich kenne häufig die Situation, kriege ich auch schon mal irgendwie Rückfragen. Du, ich habe ja jetzt irgendwie was gemacht, was alle anderen gemacht haben. Ich war jetzt Associate im Litigation bei einer Kanzlei und jetzt habe ich hier den Bullet Point Associate Litigation Kanzlei. Jetzt fehlen mir aber ja nach deiner Ausführung gerade noch mal mindestens zwei Bullet Points. Da kann ich jetzt nicht irgendwie Chat-GPT, also machen wahrscheinlich auch manche, aber Chat-GPT fragen, was macht da jetzt irgendwie noch Sinn? Dann wird es zumindest ziemlich unpersönlich. Hast du einen Tipp, wie man da hinkommt für sich selbst, dass man sagt, weißt du was, das schreibe ich da jetzt hin, weil das war was, was ich erreicht habe und was auch mich als Person wirklich kennzeichnet?

**[28:44] Eva Brückner:**

Also ich würde gar nicht das reinschreiben, was ich erreicht habe, sondern ich würde immer in diesem Lebenslauf im Blick haben, was will ich denn für die Zukunft. Also würde ich die Themen aufnehmen, die ich möchte, dass mein Gegenüber sieht, dass ich die zukünftig kann. Und wenn die Themen heißen, ich habe große Budgets verwaltet, dann schreibe ich die rein. Und wenn das Thema heißt, ich habe gut mit fünf bis zehn Mitarbeitern gearbeitet, dann schreibe ich das rein. Oder auch, wenn ich in eine bestimmte Branche will, dann gucke ich, habe ich Mandanten gehabt in der Branche.

**[29:18] Marc:**

Und das bedeutet, ich glaube, das ist für euch selbstverständlich, dass man auch nicht denselben Lebenslauf jede Position nimmt.

**[29:24] Niclas Jovy:**

Definitiv.

**[29:25] Marc:**

Genau, ja. Das ist glaube ich, also wenn man sich am Anfang sechsmal auf dasselbe bewirbt und da ist nun ein anderer Arbeitgeber, aber im Prinzip alles das Gleiche, okay, aber ansonsten muss man das natürlich schon auf eine Position zurechtschneiden. Immer.

**[29:36] Niclas Jovy:**

Also das Anpassen des Lebenslaufs finde ich schon die Norm oder sollte die Norm sein. Es gibt einige Sachen, die kommen mal so vor, dass man ein Anschreiben formuliert und dann stellt man plötzlich fest, oh, da hat jemand das Wort falsch geschrieben beziehungsweise den Firmennamen falsch geschrieben, weil dann steht nämlich das falsche Unternehmen drin, obwohl man sich auf ein anderes Unternehmen bewirbt. Dann merkt man halt, Es steckt zwar der Wille dahinter, aber irgendwie die Energie etwas dann anzupassen, eher weniger, das ist schade.

**[30:04] Marc:**

Sind Anschreiben denn noch ein Thema?

**[30:06] Eva Brückner:**

Ich mag sie nicht. Für mich kann man jedes Anschreiben gerne weglassen.

**[30:11] Niclas Jovy:**

Ich schließe mich da eh schon an, das ist unnütz tatsächlich. Ich würde allerdings behaupten, dass vor allem jetzt bei Equity-Partner-Positionen, dass es tatsächlich noch vonnöten ist. Weil da liest sich dann das tatsächlich flüssiger und man kann gewisse Punkte einfach verdeutlichen oder vertiefen. Da würde ich das tatsächlich lassen. Also mit Punkten verdeutlichen, vertiefen meine ich, welche Topics ich in der Vergangenheit bearbeitet habe, welche Themen, welche Mandanten ich hatte, um das hervorzuheben, um dann zu sagen, ich passe auf diese Stelle, ich kann den Buy-In eventuell machen. Das finde ich ist dann schon wiederum wichtig.

**[30:47] Marc:**

Ich glaube, wir müssen für diejenigen, die noch nicht in solchen Prozessen bislang drin waren, nochmal kurz unterscheiden, dass das Anschreiben auch was anderes ist als ein Coverletter. Also nur wenn wir sagen, man hat kein Anschreiben mehr, heißt es nicht, formlos in einer E-Mail seinen Lebenslauf irgendwo hinzuschicken. Also nur nochmal fürs Protokoll sozusagen. Ja, genau. Lasst uns zum Abschluss nochmal ein bisschen eine höhere Flughöhe einnehmen und nochmal so auf den Gesamtmarkt blicken. Eva, vielleicht zuerst auch mit dir, du bist ja sozusagen auch in anderen Branchen sehr viel unterwegs. Wir reden immer davon, es ist ein Arbeitnehmermarkt und ihr könnt euch fast aussuchen, wo ihr arbeiten wollt. Ich übertreibe ein bisschen. Kannst du das mal mit ein bisschen Zahlen, Daten, Fakten unterfüttern, warum das so ist?

**[31:31] Eva Brückner:**

Der Arbeitnehmermarkt begründet sich letztlich darauf, dass wir ein gesamtgesellschaftliches Nachwuchsproblem haben. Wenn wir uns angucken, bis 2036 werden die Babyboomer aus unserem Markt ausscheiden, 20 Millionen Leute gehen in den Ruhestand. Und es kommen, Pi mal Daumen, 12 Millionen Personen nach. Das heißt, es klafft eine Lücke von 8 Millionen Arbeitnehmern, die nicht da sind für die Unternehmen, die wir aber brauchen, weil wir werden das nicht ersetzen durch KI oder Automatisierung. Also sprich, da kommt schon mal der Arbeitnehmermarkt her und wir müssen natürlich auch gucken, wie wir uns anpassen an die neuen Gegebenheiten. Da werden juristische Fragestellungen immer wichtiger werden, auch für die Einzelunternehmen. Also jetzt für meine Branche, die hier stark reglementiert ist, alles was Exportkontrollen ist, alles was Contracting ist, da werden Juristen in die Unternehmen reingehen, aber auch Vertragsbedingungen, HR-seitig beispielsweise, Juristen sehr gefragt. Und das heißt, das ist ein doppelter Arbeitnehmermarkt für Juristen.

**[32:41] Niclas Jovy:**

Absolut, den kann ich mich nur anschließen. Ich wüsste jetzt ehrlicherweise nicht, wie ich das ergänzen soll. Eva hat das schon sehr schön formuliert.

**[32:49] Marc:**

Das heißt ruhig bleiben, aufs Examen konzentrieren, bisschen links und rechts gucken und alles wird gut.

**[32:56] Niclas Jovy:**

Ja, definitiv.

**[32:57] Eva Brückner:**

Bisschen entspannter an die Sache rangehen. Nicht nur auf Examen gucken, auch gucken, dass man Lebenserfahrung sammelt. Das ist total wichtig für die Unternehmen.

**[33:05] Niclas Jovy:**

Ja, mittlerweile auf jeden Fall. Und die Unternehmen dürfen sich auch mal etwas mehr Mühe geben tatsächlich, um die junge neue Generation für sich zu gewinnen, weil das liest man ja leider heute zu häufig, aber dieses, wir haben einen Obstkorb oder wir bieten ihnen diese Benefits, das kommt einfach nicht mehr an. Das wollen die Leute nicht. Man will ein bisschen mehr Freiheit, gerne auch mal mehr Remote als im Office. Da spielen aber so viele Punkte mit und wahrscheinlich jetzt ganz neu an dann die Viertagewoche statt die Fünftagewoche. Da gibt es schon einige Punkte, aber da dürfen die doch gerne ein bisschen mehr Energie sich geben.

**[33:46] Marc:**

Vielen herzlichen Dank, dass ihr euch heute die Zeit genommen habt, ein kleines bisschen diese Innenperspektive des Headhuntings im Podcast zu teilen. Tschüss.

**[33:54] Eva Brückner:**

Vielen Dank an dich.

**[33:55] Niclas Jovy:**

Vielen Dank, Marc. Tschüss.

---

**Zum Arbeitgeberprofil von Heinrich & Coll Personalberatung**



---

Generiert von IMR Podcast • 15.12.2025