



**KURZINTERVIEW MIT:
DR. OLAF H. SCHMITT,
GESCHÄFTSFÜHRER VON PERCONEX**

unternehmensjurist: Herr Dr. Schmitt, ist Förderung überhaupt ein Thema bei Ihren Gesprächen als Personaldienstleister mit den Projektjuristen und Ihren Kunden?

Olaf H. Schmitt: Unsere Projektjuristen entwickeln sich im Rahmen Ihrer Einsätze weiter, in dem sie bei verschiedenen Kunden unterschiedliche Berufserfahrung sammeln. Sie gehen dadurch sozusagen auf eine intellektuelle Wanderschaft und bilden sich permanent weiter. Dies ist in der heutigen schnelllebigen Arbeitswelt nicht zu unterschätzen. Man könnte fast sagen, sie durchleben als Projektjurist eine bezahlte Weiterbildung.

unternehmensjurist: Wie ist derzeit die Lage auf dem Arbeitsmarkt für junge und ambitionierte Unternehmensjuristen?

Olaf H. Schmitt: Wir haben einen klaren Arbeitnehmermarkt bei den Juristen. Dadurch gerät sogar das Heiligum der Notengläubigkeit gelegentlich ins Wanken. Das heißt, dass selbst mit schlechteren Noten die Chancen auf eine attraktive Einstellung steigen.

unternehmensjurist: Was bedeutet das für den Stellenwert der Nachwuchsförderung der Unternehmen?

Olaf H. Schmitt: Die Unternehmen müssen sich Gedanken machen, wie sie als Arbeitgeber attraktiv werden können. Zumindest im Kanzleibereich ist die Kreativität dabei nach wie vor hauptsächlich auf die Bezahlung gerichtet. Das reicht aber bei weitem nicht aus. Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf ermöglichen, sind dabei von zentraler Bedeutung für die potenziellen Bewerber.

unternehmensjurist: Wie gut sind die Unternehmen in puncto Nachwuchsförderung von Unternehmensjuristen aufgestellt, welche Ansätze sind Ihnen positiv aufgefallen? In welcher Hinsicht läuft es gut und woran hapert es?

Olaf H. Schmitt: Im juristischen Bereich hinken viele Arbeitgeber aus meiner Sicht erheblich hinterher. Money makes the world go round, reicht heute eben nicht mehr. Gleichwohl kommt Bewegung in den Markt. Allein auf Grund der Bewerberknappheit kommt man seinen Mitarbeitern entgegen. Außerdem führte die Pandemie dazu, dass Angebote wie Homeoffice früher noch undenkbar waren und heute selbstverständlich sind. Schnelligkeit in Bewerberprozessen sind heute von essenzieller Bedeutung, was viele Arbeitgeber offenbar noch nicht verstanden haben. Wer langsam ist, bleibt im Kampf um gute Bewerber auf der Strecke.

unternehmensjurist: Wie sollte eine optimale Nachwuchsförderung aussehen? Gibt es hier Trends?

Olaf H. Schmitt: Für Bewerber ist die Aussicht auf die Mitarbeit in spannenden Projekten heute wichtiger als Jobtitel und Gehalt. Die Erbgeneration will sich verwirklichen. Außerdem tut sich die jüngere Generation schwerer mit starren Hierarchiegefallen. Unternehmen, die solche noch vorfinden, müssen schnell umdenken lernen.