

TOP-TALENTE FÜR DIE RECHTSABTEILUNG FINDEN

Die Rekrutierung in der Rechtsbranche ist kein Selbstläufer. Wer die besten Juristinnen und Juristen für seine Rechtsabteilung gewinnen will, muss mehr als ein gutes Gehalt offerieren. Welche Faktoren ebenfalls zählen, zeigt dieser Beitrag auf.

Gastbeitrag: Alexander Zinser



Alexander Zinser, Dr. iur., LL.M., EMBA HSG, ist Partner und Executive Search Consultant der Roy C. Hitchman AG in Zürich. Aufbauend auf mehr als 20 Jahren Managementenerfahrung als Chief Legal Officer und Geschäftsleitungsmitglied unterstützt er Unternehmen darin, differenziertere Entscheidungen über Top-Talente zu treffen. www.roy-hitchman.ch

In einer globalisierten Wirtschaft, geprägt von Digitalisierung, immer strengeren regulatorischen Anforderungen und der wachsenden Komplexität internationaler Geschäftsbeziehungen, hat die Rechtsabteilung eine zentrale Schlüsselfunktion inne. Sie übernimmt die Verantwortung für die Minimierung rechtlicher Risiken und agiert als strategischer Partner der Geschäftsleitung und der operativen Einheiten.

Dabei ist die moderne Rechtsabteilung weit mehr als ein Garant für rechtliche Sicherheit. Sie ist ein aktiver Treiber von Innovation und ein Gestalter von nachhaltigem Wachstum. Eine strategische Ausrichtung der Rechtsabteilung und die Besetzung mit hoch qualifizierten Juristinnen und Juristen führt zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Zentral sind die Strategien für ein erfolgreiches Recruiting in einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt.

Anforderungen an Juristinnen und Juristen in Rechtsabteilungen

Die Rolle von Juristinnen und Juristen in Rechtsabteilungen hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. In der Vergangenheit standen juristische Fachkenntnisse und die Risikominimierung im Vordergrund. Heute sind weit über das klassische juristische Profil hinausgehende Kompetenzen gefragt. Hierzu zählen vornehmlich:

- **Technologische Kompetenzen:** Juristinnen und Juristen müssen Legal-Tech-Lösungen und KI-gestützte Werkzeuge bewerten und anwenden können.
- **Interdisziplinäres Denken:** Es wird erwartet, dass Juristinnen und Juristen auch finanzielle, strategische und unternehmensspezifische Zusammenhänge verstehen und in Entscheidungen einbeziehen.
- **Strategische Beratungskompetenz:** Juristinnen und Juristen agieren zur Erreichung der Unternehmensziele als

strategische Partnerinnen und Partner der Geschäftsführung und der operativen Einheiten.

- **Projektmanagement:** Die erfolgreiche Planung, Steuerung und Umsetzung komplexer Projekte wird zunehmend zu einer zentralen Aufgabe von Juristinnen und Juristen in Rechtsabteilungen.
- **Kommunikationsfähigkeit:** Juristinnen und Juristen müssen komplexe rechtliche Inhalte für unterschiedliche Zielgruppen verständlich aufbereiten und überzeugend vermitteln können.

Strategien für ein erfolgreiches Recruiting

In einem begrenzten Talentpool ist es essenziell, durchdachte und nachhaltige Strategien für das Recruiting von Top-Talenten zu entwickeln. Dabei sollte der Fokus nicht auf kurzfristigen Massnahmen liegen, sondern auf langfristige Perspektiven ausgerichtet sein.

Talente entscheiden sich oft für Arbeitgebende, die klare und attraktive langfristige Karrieremöglichkeiten bieten. Unternehmen sollten transparent aufzeigen, welche Karrierewege und Entwicklungsperspektiven zur Verfügung stehen. Ob der Aufstieg in Führungspositionen oder die Vertiefung von Fachkenntnissen – Top-Talente erwarten individuelle Förderung. Eine ausgeprägte Mentoring-Kultur stärkt dabei nicht nur die fachliche Weiterentwicklung, sondern auch die Integration ins Team und das Gefühl der Zugehörigkeit. Individuell abgestimmte Entwicklungspläne unterstützen zudem die Karriereziele der Juristinnen und Juristen.

Entwicklung einer attraktiven Arbeitgebermarke

Die Schaffung einer starken und authentischen Arbeitgebermarke ist eine der wichtigsten Strategien für ein erfolgreiches Recruiting. Eine gut entwickelte Arbeitgebermarke kann dabei helfen, die besten Talente zu gewinnen. Sie betont die Stärken und Werte des Unternehmens und vermittelt den Kandidatinnen und Kandidaten ein klares Bild davon, was sie von einer Anstellung erwarten können.

In einer sich ständig wandelnden rechtlichen Landschaft sind Weiterbildungsangebote unverzichtbar. Top-Juristinnen und Top-Juristen schätzen Arbeitgebende, die hochwertige Programme anbieten, um nicht nur juristische, sondern auch interdisziplinäre Kompetenzen zu erweitern. Fachkonferenzen, Seminare und externe Schulungen fördern nicht nur die Expertise, sondern auch den Aufbau wertvoller Netzwerke. Unternehmen, die interne Weiterbildungsprogramme und eine Kultur des offenen Wissensaustauschs etablieren, schaffen ein Umfeld, das Innovation fördert und kontinuierliches Lernen unterstützt.



DIE SCHAFFUNG EINER STARKEN UND AUTHENTISCHEN ARBEITGEBERMARKE IST EINE DER WICHTIGSTEN STRATEGIEN FÜR EIN ERFOLGREICHES RECRUITING.

Alexander Zinser

Förderung von Autonomie und Verantwortung

Ein Unternehmen, das Autonomie, Verantwortung und Entscheidungsfreiheit betont, spricht ambitionierte Juristinnen und Juristen an, die sich nicht nur mit Routineaufgaben zufriedengeben, sondern aktiv zur Weiterentwicklung des Unternehmens beitragen möchten. Unternehmen, die es ihnen ermöglichen, bei umfangreichen und komplexen Projekten eine führende Rolle zu übernehmen, fördern die fachliche und persönliche Weiterentwicklung.

Talente suchen nach Sinn und möchten mit ihrer Arbeit zu etwas Grösserem beitragen. Ein klar definierter Purpose, der soziale, ökologische oder gesellschaftliche Ziele umfasst, spricht ihre eigenen Werte und Überzeugungen an. Darüber hinaus vermittelt ein Purpose-geführtes Unternehmen eine klare Richtung und schafft eine emotionale Verbindung, die langfristige Identifikation und Engagement fördert.

Best Practices im Recruiting

- **Aufbau langfristiger Beziehungen zu Hochschulen und Talenten:** Durch die frühzeitige

Vernetzung mit Universitäten und juristischen Nachwuchskräften sichern sich Unternehmen Zugang zu hoch qualifizierten Talenten, bevor diese auf den Arbeitsmarkt treten.

- **Innovative Recruiting-Kampagnen und Employer Branding:** Kreative Kampagnen und eine starke Arbeitgebermarke heben das Unternehmen von der Konkurrenz ab und machen es für jene Top-Juristinnen und -Juristen attraktiv, die nicht nur nach einem Job, sondern auch nach Sinn und Identifikation suchen.
- **Job-Rotation und Entwicklungsmöglichkeiten in verschiedenen Rechtsbereichen:** Die Möglichkeit, in unterschiedlichen juristischen Disziplinen Erfahrungen zu sammeln, macht Positionen interessanter und fördert eine umfassende berufliche Entwicklung.
- **Gezielte Nachfolgemöglichkeiten und -planung:** Ein klar definierter Karrierepfad und transparente Aufstiegsmöglichkeiten schaffen langfristige Perspektiven und steigern die Motivation, sich dauerhaft im Unternehmen einzubringen.
- **Umfassende Onboarding- und Integrationsprozesse:** Ein strukturiertes Onboarding

sorgt dafür, dass neue Mitarbeitende sich schnell zurechtfinden und produktiv arbeiten können, während sie sich zugleich willkommen und unterstützt fühlen.

- **Mentoring-Programme und individuelle Entwicklungspläne:** Erfahrene Mentorinnen und Mentoren und massgeschneiderte Entwicklungspläne helfen Talenten, ihre Fähigkeiten gezielt auszubauen und sich im Unternehmen nachhaltig weiterzuentwickeln. ➊

HABEN SIE FRAGEN ZUM THEMA?

Antworten gibt es auf HR Cosmos, dem grössten HR-Wissensnetzwerk der Schweiz mit über 3000 Mitgliedern.



www.hr-cosmos.ch
oder QR-Code scannen.