IMR190: Christine Herzog

IMR190: HR-Trends im Laufe der Zeit, pro / contra Anschreiben, sei kein Anwalts-Lemming

Episode 190 | Gäste: Christine Herzog | Arbeitgeber: Osborne Clarke | Veröffentlicht: 6.11.2023

[00:09] Marc:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode irgendwas mit Recht. Diese Episode ist ein kleines Cheatsheet, eine kleine Hilfestellung sozusagen zu eurer Bewerbung. So nenne ich das jetzt einfach mal. Ich spreche nämlich heute mit jemandem, der schon ein paar Jährchen in dieser ganzen juristischen Branche dabei ist und auch das ein oder andere schon gesehen hat. Und davon könnt ihr profitieren, wenn ihr euch diesen Podcast anhört und zwar mit Christine Herzog. Hallo Christine. Hallo. Christine, du bist bei Osborne Clark, OC, kurz, oder OC auf deutsch, in Köln tätig?

[00:44] Christine Herzog:

Tatsächlich an zwei Standorten. Ich pendle zwischen Berlin und Köln. Genau, mein Hauptwohnsitz ist in Berlin, aber mein Team, welches ich leite, sitzt in Köln und deswegen bin ich ja oft in ECEs zu finden und pendle wild durch Deutschland.

[00:58] Marc:

Was machst du hier?

[00:59] Christine Herzog:

Ich bin jetzt seit knapp zwei Jahren bei OC dabei und leite den Recruiting -Bereich.

[01:05] Marc:

Gut, kurzer Überblick über die Kanzlei. Wie viele Menschen arbeiten bei euch, so über den Daumen gepreilt? Wie viele Standorte habt ihr? Wo kommt die Kanzlei her?

[01:13] Christine Herzog:

Wir sind in Deutschland mit um den 550 Mitarbeitenden und wir sind an vier Standorten vertreten. Das ist Berlin, Köln, Hamburg und München. Und genau, wir sind tatsächlich eine der ältesten Kanzleien, die es gibt. Wir wurden 1748 in Bristol gegründet und ja, dein Teaser war ja schon recht aufs Alter bezogen, also insofern, das führt sich hier gerade weiter.

[01:38] Marc:

Und Fun Fact, in Hamburg ist unter eurer Kanzlei ein Club. Es stimmt nicht ganz, weil es ein sehr hohes Gebäude ist, aber wenn man in diesem Gebäude unten abends zur richtigen Zeit ist, gibt es da einen Untergrund -Club sozusagen.

[01:48] Christine Herzog:

Das ist richtig, aber die richtig guten Partys finden bei uns oben in der 20. Etage statt. Genau, da machen wir nämlich coole Events und insofern, die richtig guten Partys laufen da oben.

[01:58] Marc:

Im Vorgespräch hast du mir auch erzählt, dass ihr relativ berühmt seid für eure Sundowner -Events unter anderem, ne?

[02:05] Christine Herzog:

Genau, darauf wollte ich hinaus. Wir machen ganz ganz tolle In -House -Events, das Sundowner -Format machen wir immer acht Mal im Jahr. Und da ist echt Full House und da kommen immer um die 100 Leute zusammen zum Feiern, Drinks, was Nettes zu essen.

[02:20] Marc:

Ja, ziemlich simpel, aber wirkungsvoll.

[02:22] Christine Herzog:

Absolut, also wenn ich darüber nachdenke, wir haben da in den letzten Jahren wirklich etliche unserer Kollegen und Kolleginnen drüber gewonnen und die schwärmen heute noch von den Partys und ja, bestimmte Details lasse ich hier lieber aus.

[02:37] Marc:

Gut, muss dann jeder sich selber anschauen.

[02:38] Christine Herzog:

So ist es.

[02:39] Marc:

Die Hüpfburg, sage ich jetzt einfach mal, um mal so ein bisschen den Druck zu erheben für die Zukunft. Okay, sag mal kurz ein bisschen was zu dir. Wo hast du so deine Karriere begonnen? Du bist keine Anwältin, muss man dazu sagen, sondern bist schon länger in diesem Bereich der Business Functions unterwegs.

[02:55] Christine Herzog:

So ist es tatsächlich ziemlich lange. Ich habe im Jahr 2000 bei PricewaterhouseCoopers angefangen, dann hat mich die Reise weiter zu Linklaters gebracht, dann war ich sehr, sehr lange bei mittlerweile heute Advant Biten, damals Biten Burkhardt. Genau, und jetzt bin ich seit zwei Jahren bei OC und mein Plan ist es auch hier zu bleiben.

[03:13] Marc:

Und wie bist du in diese ganze Recruiting -Ecke, nenne ich das mal, reingerutscht?

[03:17] Christine Herzog:

Tatsächlich per Zufall. Ich kam aus einer anderen Ecke, aus dem Bereich Marketing und dann hat genau das Leben ein bisschen andere Pläne mit mir gehabt. Ich hatte leider einen Unfall mit einem Pferd und das hat mich dann ein bisschen gezwungen zu überlegen, wo soll die Reise hingehen? Und dann bin ich per Zufall tatsächlich im Personalbereich gelandet bei PwC. Da war dann der Weg nicht weit ins Recruiting und das war dann auch meine absolute Leidenschaft bis heute. und genau da habe ich schon einiges gesehen und mitgemacht.

[03:45] Marc:

Du hast mir im Vorgespräch erzählt, dass eine Sache, die du damals gesehen hast, körbeweise gedruckte Bewerbungen waren, wenn ihr von einer Messe kamt. Erzähl mal so ein bisschen was dazu. Das ist ja fast so ein bisschen aus der Zeit gefallen.

[03:58] Christine Herzog:

Ja, allerdings, das würde ich mir heute manchmal noch wünschen, dass ich aus körbeweisenvoller Bewerbung auswählen dürfte oder könnte vielmehr. Ja, das war damals tatsächlich der Absolventen Kongress in Köln. Damals sind wir mit dem Auto extra hingefahren, weil wir damals schon nicht wussten, wie wir diese ganzen Print -Bewerbungen in diesen tollen dunkelblauen Mappen, die wir da wirklich körperweise in die Hände gedrückt bekommen haben, nach Hause damals noch nach Frankfurt schaffen sollen. Und dann haben wir wirklich kiloweise, säckeweise Bewerbungsunterlagen von Köln nach Frankfurt gefahren mit dem Auto und haben wirklich teilweise wochenlang nichts anderes gemacht als Bewerbungsunterlagen gescannt, weitergeleitet. Und das sind tatsächlich Dimensionen, die man sich heute ehrlicherweise nicht vorstellen kann.

[04:40] Marc:

Gut, wir gehen gleich nochmal ein kleines bisschen darauf ein, weil das natürlich die Zuhörenden hier, die gerade irgendwo in der Ausbildung größtenteils sind oder im Referendariat interessiert, was eine gute Bewerbung eigentlich ausmacht. Das versuche ich ja hier öfters auch von verschiedenen Perspektiven zu beleuchten. Wir hatten Anfang 2023 dazu schon mal eine Folge, knüpfen jetzt hier heute natürlich auch daran an. Aber sag mal, wenn du so auf diese säckeweise Bewerbung zurück, an diese säckeweisen Bewerbungen zurückdenkst, was war so das Kurioseste, was dir mal passiert ist im Bewerbungsverfahren logischerweise?

[05:10] Christine Herzog:

Tatsächlich muss ich da gar nicht so lange zurückdenken. Es ist sehr, sehr vieles Kurioses dabei, wenn man Bewerbungen sichtet. Das geht von einem hoffentlich versehentlich falsch angehangenen Foto bis hin zu einer Bewerbung, die tatsächlich mal 408 Seiten lang war.

[05:27] Marc:

Was?

[05:28] Christine Herzog:

Genau. Und wir dann auch nicht richtig wussten, wie wir der Sache her werden.

[05:32] Marc:

Hat da jemand seine Dissertation mit abgegeben oder was?

[05:34] Christine Herzog:

Teile davon, genau. Also es ist, ja man soll sich ja gut darstellen, aber tatsächlich viel hilft immer nicht immer viel. Also insofern, das waren ja so die Dinge, die mir jetzt akut einfallen dazu.

[05:46] Marc:

Was habt ihr denn dann gemacht?

[05:47] Christine Herzog:

Also ehrlicherweise haben wir uns darauf konzentriert, was gibt das Anschreiben der Lebenslauf und die letzten wichtigen Zeugnisse her. Aber trotzdem hat es mir einen ordentlichen Lacher in meiner Abteilung auch ausgelöst, weil wir da uns dann schon auch natürlich mal Spaß draus gemacht haben, da mal durchzuscrollen, aber um da direkt zu gestehen, wir haben nicht alles gelesen.

[06:08] Marc:

Das ist nachvollziehbar. Gut, du hast gerade gesagt anschreiben. Es gibt ja Menschen im Markt, die sagen, lasst das Anschreiben weg und es gibt auch viele Bewerberinnen, die sagen, ja, ein Schreiben braucht man nicht mehr, Lebenslauf reicht. Ich persönlich, aber das ist wirklich eine rein persönliche Ansicht, finde es ganz gut, wenn man so ein Anschreiben schreibt. Sowohl aus Arbeitgebersicht, als auch, wenn ich mich selber irgendwo bewerben würde, weil ich mir immer denke, naja. Es geht doch darum, dass man so eine Art Matching hat, dass beide wissen, es passt zusammen und je mehr Informationen man austauscht und da ist ein Anschreiben eben ein guter Gradmesser für, wie schreibt man und was ist einem wichtig, desto eher passt das dann nachher auch. Aber gibt dir wie gesagt auch die Meinung, die sagen, nee, lass das Anschreiben weg. Was sagst du?

[06:50] Christine Herzog:

Also ich bin absolut pro Anschreiben. Also tatsächlich muss das jetzt auch im Gotteswillen kein zwei bis drei Seiten langes Pamphlet sein, aber es ist schon aus mehreren Aspekten wichtig. Zum einen, um auch mal die harten Fakten zu klären. Wann möchte ich anfangen? Wo möchte ich anfangen? In welchem Team? Und dann eben auch die Frage, warum möchte ich anfangen? Und genau da lässt sich eben dann rauslesen, hat die Person sich über uns schon mal als Arbeitgeber auch ein bisschen Gedanken gemacht. Warum glaubt sie selbst? Warum könnte das ein Match sein. Und das ist ja schon fast wie beim Dating. Wenn man im Dating nur einen Einzeiler bekommt, dann ist es meistens nicht richtig vielversprechend. Also insofern geht es mir da genauso. Ich lerne die Person gerne ein bisschen kennen, aber natürlich weiß ich auch, dass ein guter CV auch schon oft der Door -Opener ist. Und wir lehnen natürlich auch niemanden ab, der jetzt nur den CV mitschickt. Aber genau, ein gutes Anschreiben ist auf jeden Fall ein guter Türöffner.

[07:43] Marc:

Also wenn jemand wirklich interessiert ist, das würde ich jetzt mal so formulieren, weil du sagst ja, anschreiben ist nett, aber kein Muss. Würde ich euch empfehlen. Macht doch eurem Gegenüber das Leben einfacher. Ich habe doch bei dir gerade rausgehört, naja, manchmal wissen wir auch gar nicht, für welche Stadt oder für welche Position sich jemand bewirbt. Macht das klar. Stellt vielleicht noch ein, zwei Kontaktpunkte her. Wo habt ihr euch schon mal kennengelernt? Wie seid ihr auf die Kanzlei oder den sonstigen Arbeitgeber? Das geht ja wahrscheinlich überall aufmerksam geworden. Insofern lohnt es sich vielleicht, das bisschen Zeit ins Anschreiben zu investieren. No -Gos sind Rechtschreibfehler und falsche Ansprechpartner. Falsche Ansprechplanung. Okay.

[08:20] Christine Herzog:

Und das ist gar nicht so selten.

[08:22] Marc:

Ja, klar. Irgendwie kann man es auch verstehen, weil man ja am Ende des Tages dann doch den Mittelteil wahrscheinlich unten im Anschreiben über sich selbst wiederverwenden kann, aber muss man halt richtig machen.

[08:33] Christine Herzog:

Absolut, also die Illusion machen wir uns ehrlich gesagt auch nicht, dass jetzt jeder nur für uns ein eigens formuliertes Anschreiben sich da stundenlang hinsetzt, aber es zeigt ja schon auch so ein bisschen Respekt dem Gegenüber, dem anderen Gegenüber, ob man sich ein bisschen Zeit zumindest nimmt und ich sag mal so die Suchen -Untersetzen -Funktion ist ja ganz hilfreich.

[08:54] Marc:

ChatGPT kann sowas übrigens auch, just saying. Aber gut, wechseln wir mal das Thema. Natürlich sind wir im Arbeitnehmermarkt, das ist nichts Neues. Natürlich habt ihr als Kanzlei auch darauf schon reagiert. Was für Benefits bietet ihr an?

[09:07] Christine Herzog:

Bei uns läuft tatsächlich dieses ganze Paket unter dem sogenannten OC -Deal. Also wenn man sich für Osbourne Clark entscheidet, dann geht man hoffentlich einen langfristigen Deal ein. Und der sieht so aus, dass wir einfach wirklich ganz, ganz großen Wert darauf legen, dass bei uns ja well -balanced people arbeiten. Das bedeutet, dass wir wirklich uns auf die Lebensumstände der Einzelnen wirklich super individuell einstellen. Sei es durch Teilzeitmodelle, sei es durch wirklich viele, viele Urlaubstage, die wir zur Verfügung stellen. Sei es ein extra Urlaubstag, wenn das Kind Geburtstag hat, innerhalb der ersten zehn Lebensjahre des Kindes.

[09:43] Marc:

Das ist cool.

[09:43] Christine Herzog:

Ja, das wird auch wirklich super gut genutzt und die Leute freuen sich da riesig drüber.

[09:48] Marc:

Kindergeburtstagsbenefit.

[09:48] Christine Herzog:

Genau. Und es geht auch nicht nur fürs erste Kind, sondern auch fürs zweite, dritte, vierte oder wie viel man halt hat. Also man hat auf jeden Fall keine Ausrede mehr, eine ordentliche Kindergeburtstagsparty auszurichten, weil man hat frei an dem Tag. Genau und wir haben eine Kooperation mit einem Sportanbieter, wir haben Mobilitätsbudget, sodass die Leute wirklich selbst auch entscheiden können, wie möchten sie das nutzen. komme ich mit dem E -Bike, leihe ich mir ein Jobrat, nehme ich das Deutschland -Ticket. Also da sind wir super offen. Den berühmten Obstkorb erwähne ich nur am Rande. Ist ja schon fast ein Schimpfwort, aber den gibt es bei uns natürlich auch. Genau. Und tatsächlich was auch ganz speziell ist, ist auch gerade so für die BerufsträgerInnen, dass wir wirklich darauf achten, dass die Leute eben einfach schon auch die Stunden arbeiten, die wir so angedacht haben. Das sind bei uns 1450 Stunden, aber es ist eben so billable. Genau, wenn das wirklich über ein gewisses Maß hinausläuft, dann gibt es eben auch die Möglichkeit bei uns wirklich dann nochmal extra Urlaubstage dafür zu erhalten, weil es wirklich wichtig ist, dass die Leute einfach einen zeitlichen Ausgleich haben, dass die Leute sich erholen können und dass damit auch sozusagen dieser Spaß an der Arbeit nicht verloren geht.

[10:55] Marc:

Ich habe mal gerade parallel gerechnet, man rechnet ja immer im Jahr so mit 220 Arbeitstagen, Pi mal Daumen. Da muss ich dann bei sieben Kindern natürlich noch was abziehen, aber das lassen wir mal außen vor. Da kommt man auf sechseinhalb Stunden am Tag billable.

[11:08] Christine Herzog:

Genau.

[11:08] Marc:

Das ist branchenweit gesehen zumindest jetzt nicht besonders viel, drücken wir es mal so aus. Und finde ich auch gut, das ist mal eine realistische Ansage, also eine transparente Ansage, dass wir das hier an der Stelle mal festgehalten haben. Interessant, ja.

[11:21] Christine Herzog:

Genau, also wir formulieren das eben auch wirklich eben in diesem Deal, dass sich auch einfach beide Seiten da so ein bisschen drauf festnageln lassen können und auch müssen, weil wir, das ist jetzt auch kein Geheimnis, jetzt nicht die Gehälter zahlen an dem oberen Ende, was da mittlerweile ja teilweise möglich ist und genau, deswegen entscheidet man sich eben für Osborne Clark für diesen Deal und bekommt da aber dann auch was für.

[11:43] Marc:

Wie sieht es mit vier Tage Woche und das Ganze irgendwie aus Südfrankreich aus?

[11:48] Christine Herzog:

Ja, also wir haben tatsächlich so ein 50 -50 -Modell. Das ist das eine. Also man kann bei uns so zwei bis drei Tage die Woche mobil überall von Deutschland aus oder von Europa aus tatsächlich arbeiten. Man bekommt bei uns eine Home -Office -Ausstattung. Und jetzt ganz neu ist auch tatsächlich in diesem Jahr, dass wir den Leuten ermöglichen, Workation auch zu machen. Das heißt, wenn sie innerhalb von Europa irgendwo ihren Urlaub verlängern wollen, können sie dann auch von dort aus arbeiten. Und wir haben dieses Jahr unser OC -Track -Programm gestartet. Das ist ein Programm, dass man 30 bis 90 Tage innerhalb von einem europäischen Büro von Ostbronn -Klarg arbeiten kann. Das dient dann zum einen eben, wenn man vielleicht dort die Sprache spricht oder verbessern möchte, aber auch mit den Kontakten vor Ort ein bisschen enger connecten will, weil man vielleicht schon im Rahmen des Mandates zusammengearbeitet hat. Und das wird auch sehr, sehr gut angenommen und kommt auch sehr gut an.

[12:36] Marc:

Supportet ihr das irgendwie auch wirtschaftlich?

[12:38] Christine Herzog:

Ja, tatsächlich. Dieses OC -Track -Programm wird finanziell von uns unterstützt, sodass man dann auch einfach sich die Unterkunft vor Ort leisten kann und genau, weil man ja zu Hause vermutlich auch seinen Wohnsitz nicht für 30 Tage aufgibt.

[12:50] Marc:

Also jetzt nochmal, das ist also kein Secondment. Secondment ist ja üblicherweise, wenn man entweder mal für eine gewisse Zeit zur Mandantschaft geht oder in ein anderes Büro derselben Kanzlei und dann da auch eingebunden ist und dort arbeitet. Sondern ich kann natürlich nach einer gewissen Zeit bei euch und unter bestimmten Voraussetzungen, das werden wir individuell machen, sagen, so, ich habe jetzt mit dem italienischen Kollegen viel zusammengearbeitet, ich gehe jetzt mal, ich weiß nicht, Mailand, Rom, wo auch immer ihr dann da ein Büro habt, dahin und arbeite dort eine gewisse Zeit.

[13:17] Christine Herzog:

Genau, so ist es. Tatsächlich macht das jetzt auch gerade ein Kollege, der ist in Rom. Genau, da gab es eben Berührungspunkte im Rahmen der Mandatsarbeit und damit man sich eben einfach auch nicht nur via Teams oder E -Mail verständigt, sondern das Ganze eben wirklich auch mal live bei einem Bierchen oder beim Kaffee einfach vertieft, kann man dann vor Ort einfach 30 bis 90 Tage da sein neues Zuhause finden.

[13:37] Marc:

Lass uns hier mal kurz unterbrechen und mal auf ein Beispiel eingehen, was mir letzte Woche unterkam. Da unterhielt ich mich mit jemandem, die hat gerade zweites Examen geschrieben, ist so mittelmäßig happy mit ihren Examensnoten, ist so okay gelaufen, aber nicht so gut, wie es hätte laufen können und fragt sich jetzt, gehe ich jetzt in die Anwaltschaft oder in die Verwaltung? Referendariat ist durch, ja also das hat jetzt noch nicht so die zündende Idee gebracht und wenn ich in die Anwaltschaft gehe, gehe ich dann in eine größere Einheit oder mache ich mich vielleicht einfach selbstständig und hänge ein Klingelschild raus? Ist ja auch eine Option. Was würdest du in so einer Situation raten. Wie findet man das heraus? Was hast du so gesehen in den letzten Jahren? Was sind die richtigen Fragen, die man sich stellen sollte zu Beginn seiner Karriere?

[14:21] Christine Herzog:

Also zum einen stellt sich natürlich die Frage, wenn man in die Anwaltschaft geht, kann ich mir wirklich vorstellen in so einem großen internationalen Laden zu arbeiten. Da sind unglaublich viele unterschiedliche Menschen, Typen unterwegs. Kann ich mir das für mich vorstellen? Bin ich bereit, auf so viele unterschiedliche Charaktere mich einzustellen? Und wenn ich da drauf Lust habe, dann ist natürlich eine große Kanzlei eine super Chance. Die nächste Frage ist, die uns auch immer gestellt wird, muss ich mich schon auf ein Rechtsgebiet festlegen? Und da kann ich nur raten, dass man sich wirklich fragt, okay, dieses Rechtsgebiet, für das ich mich jetzt entscheide, ist das wirklich was? Kann ich mich da die nächsten Jahre, Jahrzehnte wirklich jeden Tag motivieren, mich da reinzufuchsen, immer up to date zu bleiben, mich aufzuschlauen, mir da einen Namen zu machen? Also habe ich da so eine gewisse intrinsische Motivation, die mich da echt einfach so zu zur Höchstleistung treibt und Ja, und dann auch die Frage, habe ich einfach Bock Dienstleister oder Dienstleisterin zu sein? Also, wenn man in so eine große Kanzlei sich da integriert, dann ist der Mandant, die Mandantin einfach das, um was sich alles dreht. Und es geht einfach immer wirklich um den Mandanten. Und ich muss mir dann einfach die Frage stellen, nicht was will ich, sondern was will der Mandant? Und wenn das bedeutet, dass es mal schnell gehen muss, kurz und knapp sein muss, dann liegt es vielleicht nicht in der DNA eines Juristen, Aber das ist eben genau das, was gefragt ist. Diese Fragen sollte man sich stellen, ob man da richtig aufgehoben ist.

[15:49] Marc:

Also ich sag mal eher Typ längeres Gutachten schreiben oder jetzt in dem Beispielfall natürlich nur Lösungen schnell finden, weitermachen.

[15:57] Christine Herzog:

Genau so ist es. Und das mit den neuesten technischen Möglichkeiten, die es jetzt gibt. Man arbeitet mittlerweile auf Kollaborationsplattformen. Das ist Gott sei Dank möglichst wenig per Fax. Und das sind alles so Dinge, da sollte man sich eben die Frage stellen, habe ich da Lust drauf?

[16:14] Marc:

Ja und will ich da vielleicht auch diese Weiterentwicklung mitmachen, weil irgendwie bin ich ja auch, wenn ich Anwaltspersönlichkeit werde, erst mal Unternehmer, wenn auch angestellt am Anfang zumindest. Aber es gibt ja auch Menschen, die sagen, pass auf, also der ganze Teil interessiert mich gar nicht so sehr. Ich will einfach gerne Jura machen, ich will da sitzen, will meine Arbeit machen, lass mich mit dem Rest in Ruhe.

[16:34] Christine Herzog:

Genau. Das ist eine Option, aber wenn man natürlich Bock hat am Markt an den Themen der Zeit zu sein, sei es Energierecht oder genau Digitalisierung, IT -Recht, also da kann man nicht einfach nur sitzen und einfach alles genauso lassen, wie es vor 20 Jahren war oder noch länger und genau diese Motivation, die muss man halt jeden Tag neu aufbringen und deswegen ist das, glaube ich, eine ganz wichtige Frage, die man sich stellen muss.

[16:58] Marc:

Ich hielt neulich einen Vortrag in einem Kreis von etwas älteren Menschen, also ich sage mal auch so älter als der durchschnittliche Podcasthörer, die durchschnittliche Podcasthörerin hier. Und da war eine Juristin zugegen und der Rest waren Nicht -Juristen. Und da erhielt ich das Feedback, ja, du bist gar nicht so glatt, wie ich Juristen ansonsten kenne. Ich will darauf hinaus, sollte man sich, wenn man es sich selber findet, daran orientieren, was vielleicht andere Menschen über diesen Berufsstand denken, weil man dann ja auch gewisse Klischees erfüllt und vielleicht passt, oder sollte man vielleicht etwas anders sein, wenn man denn anders ist?

[17:36] Christine Herzog:

Also das kann ich nur empfehlen. Also ich kann wirklich nur jedem den Tipp geben, sei kein Anwaltslemming.

[17:43] Marc:

Anwaltslemming?

[17:44] Christine Herzog:

Ja, also wirklich, man muss sich einen Namen machen, man muss in Erinnerung bleiben, also deswegen mal mutig sein, auch Dinge anders zu machen, mal einen Fehler zuzugeben, daraus zu lernen, keine Ahnung, die Ärmel hochzukrempeln und die Tätowierung rausschauen zu lassen. Also genau, einfach man selbst sein und dann wirds gut.

[18:02] Marc:

Für diejenigen, die jetzt bei dem Begriff Lemmingen nicht genau Bescheid wussten, altes Computerspiel vielleicht vor eurer Zeit, ich weiß gar nicht, ob das noch aktuell ist, da sieht man, dass auch ich etwas älter geworden bin. Ansonsten einfach mal googeln, Ganz schnell, ist nämlich witzig und dann wisst ihr auch, was gemeint ist. Wir machen hier weiter. Was hat sich denn im Mindset der Leute so geändert über die letzten Jahre? Wie kommen Menschen, junge AbsolventInnen bei euch, wie schlagen die bei euch auf?

[18:28] Christine Herzog:

Ja, da die Frage oder die Folge ist ja wirklich, was hat sich in den letzten Jahrzehnten da getan? Muss ich sagen, hat sich einiges getan. Also die KandidatInnen kommen schon auch fordernd auf uns zu und das in den unterschiedlichsten Bereichen. Also mit Freistellungen, mit Arbeitszeiten, Vergütungsfragen, aber auch mit Themen, die so die langfristige Planung betrifft. Also man merkt schon, dass die Leute einfach für den Moment einen Arbeitgeber, eine Arbeitgeberin suchen und dass sie aber einfach auch sich erlauben, den Gedanken freien Lauf zu lassen und einfach auch vielleicht nochmal neuen Weg einzuschlagen. Also insofern sind wir natürlich für jeden froh, der sich auf diesen OCD einlässt und auch merkt, dass es genau die richtige Entscheidung ist und dann eine lange Reise mit uns geht.

[19:06] Marc:

Blicken wir mal ein bisschen auf Mandantenseite. Hat sich denn da auch so viel geändert? Ist denn die Arbeit eigentlich auch dahingehend so anders geworden in den letzten ein bis zwei Jahrzehnten?

[19:15] Christine Herzog:

Also da hat sich einiges getan. Also tatsächlich ist, glaube ich, die Zusammenarbeit mit den BerufsträgerInnen, aber auch eben mit den MandantInnen, sehr viel schneller geworden. Also die Technik verändert sich, die Themen verändern sich, also insofern da braucht man auf jeden Fall ein flexibles Köpfchen und auch Technik -Skills und so weiter, um da so ein bisschen auch immer up -to -date zu sein. Also dafür zeichnet sich Osbon Clark auf jeden Fall aus. Wir sind ja wirklich eine der führenden Kanzleien im Bereich der Digitalisierung, also wir denken ja quasi die Probleme von morgen. Also da hat sich doch auf jeden Fall einiges getan.

[19:47] Marc:

Ich habe manchmal den Eindruck, dass man aber solche Gepflogenheiten und die Erwartungshaltung der Mandanten, trotz des ganzen Arbeitnehmermarkts nicht so ganz vergessen sollte. Also ich sag mal, eine ordentliche E -Mail schreiben können, so das ganze Bread -and -Butter -Geschäft, so die anwaltlichen Grundskills, die man auch einfach braucht, die müssen ja irgendwo herkommen und nur, weil es jetzt mehr Arbeitnehmer gibt. Als früher und damit viele in einer fordernden Haltung sind, heißt das ja nicht, dass man das nicht dann doch auch irgendwie alles lernen muss.

[20:18] Christine Herzog:

Absolut, absolut. Also die juristische Ausbildung hat sich ja jetzt in den letzten Jahrzehnten nicht wirklich verändert. Also das heißt, es kommen ja immer noch eigentlich identisch ausgebildete Menschen zu uns. Die Arbeitsumgebung, das Arbeitsumfeld hat sich aber natürlich gravierend verändert. Deswegen bilden wir natürlich auch unsere Leute aus. Also wir bilden die Leute im Bereich Legal Tech aus, wir haben die unterschiedlichsten internen Weiterbildungen auch zum Thema Verhandlungen oder auch im Bereich Englisch oder wir haben unsere Breakfasts, in denen wir wirklich auch ganz innovative Themen vorstellen, auch Mandanten einladen, die mit Themen von ihnen einfach auch bei uns vorstellig werden, damit wir einfach auch wissen, okay, was wollen die Mandanten eigentlich. Auch das ganze Thema Diversity ist ja auch was, was jetzt gerade momentan in aller Munde ist oder auch schon eine längere Zeit, aber auch da werden die Mandanten immer fordernder und erwarten von uns zu Recht, dass wir uns da auch über Gedanken machen und das tun wir natürlich auch.

[21:13] Marc:

Ja, ich glaube, wenn ich das alles so höre, wo wir gerade so locker plaudern irgendwie, aber das könnt ihr ja gerne auch mal challengen und mal eine Mail schreiben an feedback -at -irgendwas -mit -recht .de. Ich glaube, dass manche, die Gas geben wollen, gerade sehr, sehr gute Chancen haben und damit meine ich nicht unbedingt 18 Stunden am Tag arbeiten, aber ich sage mal so den Tacken mehr machen als die anderen, weil man vielleicht noch so ein bisschen ehrgeiziger ist. Da ist es doch eigentlich leichter als früher herauszustechen aus der Masse, schon auch, weil es gar nicht mehr so eine Masse gibt.

[21:45] Christine Herzog:

Also wenn man wirklich Bock auf den Job hat, Bock auf sein Rechtsgebiet und die extra Meile geht, dann kann man auf jeden Fall, also bei uns auf jeden Fall, sehr sehr schnell was werden. Also genau, wir haben hier keine festen Partnerslots, die irgendwie ausgelost werden oder sonstiges, sondern derjenige oder diejenige, die einfach zeigt, was in ihm oder in ihr steckt, die geht hier ihren Weg, auf jeden Fall.

[22:07] Marc:

Das ist doch ein schönes Schlusswort. Dann würde ich sagen, belassen wir es dabei. Vielen Dank, Christine.

[22:11] Christine Herzog:

Danke dir.

[22:12] Marc:

Tschüss.

[22:12] Christine Herzog:

Ciao.

Zum Arbeitgeberprofil von Osborne Clarke