

IMR56: Sebastian von Glahn

IMR056: Juristischer Stellenmarkt 2020 | Interview Talentrocket

Episode 56 | Gäste: Sebastian von Glahn | Arbeitgeber: Talentrocket | Veröffentlicht: 11.8.2020

[00:07] Marc Ohrendorf:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht. Mein Name ist immer noch Marc Ohrendorf und heute spreche ich mit einem der Gründer von Talent Rocket, Sebastian van Glahn. Hallo Sebastian.

[00:18] Sebastian von Glahn:

Hi Marc.

[00:20] Marc Ohrendorf:

Sebastian, erzähl doch mal, du hast auch Jura studiert und bist dann irgendwann ein bisschen einen anderen Weg gegangen, also der klassische Weg bei Gericht oder in die Anwaltschaft. Aber vielleicht fangen wir vorne an. Wo hast du studiert und warum eigentlich?

[00:36] Sebastian von Glahn:

Ja, ich habe in Münster angefangen zu studieren, ich glaube 2008. Erste Frage, warum habe ich studiert? Ich habe aus dem klassischen Grundjura studiert, wahrscheinlich so wie die allermeisten, weil ich nichts Besseres wusste. Stimmt nicht ganz. Irgendwie, ich hab mich da eigentlich nie, ich wollte Schauspieler werden immer. Mein Leben lang. Bis zu dem Moment, wo ich dann mein Abi hatte und dann dachte ich mir so, boah, nee, komm. Es war einfach so ein ganz spontaner Entschluss, zu sagen, nee, ich mach jetzt doch einfach mal Jura. Vielleicht auch so ein bisschen, weil es ging, ja. Ich hatte mich da gar nicht mit befasst so richtig. Auch nicht mit den Berufsbildern im Hintergrund. Ich hab nur immer eine Sache schon im Kopf gehabt, die sich auch bewahrheitet hat, nämlich, Mit Jura kann man vieles machen, alles machen und du musst dich jetzt noch nicht entscheiden und das war eigentlich das, was so richtig schön an der Sache war. Ein langes Studium, was anerkannt war, man musste niemandem erklären, was man eigentlich mit seinem Leben anfangen will. Man hat gesagt, ich studiere Jura und die Leute haben mich in Ruhe gelassen. So habe ich dann eine schöne Studienzzeit verbracht in Münster.

[01:44] Marc Ohrendorf:

Warum Münster? Kommst du aus der Gegend oder hast du dich bewusst für Münster entschieden?

[01:47] Sebastian von Glahn:

Ich komme aus der Nähe von Dortmund und ich wollte richtig weit weg. Richtig weit weg. Und für mich war Münster damals von meinem Heimatort eine halbe Stunde Zugfahrt und das war so ein richtiger Bruch mit der Familie und eigene Wohnung ganz woanders sein. Nein, ich muss da heute drüber lachen. Ich habe das wirklich so empfunden. Für mich ist es jetzt so, wenn man in Münster ist, dann wäre ich viel zu nah eigentlich. Da würde man jetzt denken, hey, da bin ich doch so irgendwie in der Nähe.

[02:18] Marc Ohrendorf:

Aber jetzt hast du es ja nach Berlin geschafft. Immerhin.

[02:23] Sebastian von Glahn:

Genau, ja.

[02:25] Marc Ohrendorf:

Okay, und dann, Jurastudium fandst du cool oder war eher so, jetzt mal fertig machen? Wie ging es dir da?

[02:31] Sebastian von Glahn:

Nee, mir hat das schon Spaß gemacht. Aber ich muss sagen, die ersten Semester, die bin ich so mitgelaufen. Ich habe auch immer so im Mittelfeld die Noten gehabt und war damit sehr, sehr zufrieden. Ähm, dann auch nicht so einen richtigen Plan gehabt und nach ein paar Semestern, dann nach der Auslandszeit, da habe ich dann wirklich gesagt, okay, ich möchte Anwalt werden, habe mich da auch drauf gefreut und dann hat es auch richtig Spaß gemacht. Also das Lernen zum ersten Examen war ein schreckliches Jahr. Ich habe das jetzt auch noch im Kopf als eine irgendwie düstere Zeit, aber es hat wirklich Spaß gemacht, sich mal auf etwas zu fokussieren und wirklich mal alles reinzulegen.

[03:05] Marc Ohrendorf:

Du hast gerade gesagt Auslandsjahr, wo warst du?

[03:07] Sebastian von Glahn:

Ich war in Finnland, in Helsinki. Im Winter.

[03:12] Marc Ohrendorf:

Also nur ein halbes Jahr, ja?

[03:13] Sebastian von Glahn:

Ja, ich war nur ein halbes Jahr da. Genau, ich bin gestartet Anfang Januar und kam im Sommer zurück, so muss man sagen. Aber die ersten drei Monate waren der harte Winter.

[03:25] Marc Ohrendorf:

Ja, aber dann nachher hast du noch so Richtung Midsommar wenigstens noch ein paar lange Tage gehabt.

[03:29] Sebastian von Glahn:

Genau, am Ende war es dann noch drei Stunden dunkel. Das Witzige war, wenn man in den Club, in Finnland geht man früh feiern. Da geht man so um elf in den Club. Ich habe jetzt gehört, in Berlin geht man um elf Uhr morgens in den Club. Ich bin jetzt aus dem Alter raus, ich weiß das nicht mehr genau. Da ging man also um 11 Uhr abends in den Club und da war es noch hell und wenn man um 3 Uhr rauskam, war es wieder hell. Das ist doch ganz nett. Wenn man dann so ein bisschen angeduselt, ganz leicht angeduselt durch die Innenstadt getorkelt ist, war es einfach helllicher Tag sozusagen.

[04:00] Marc Ohrendorf:

In Helsinki warst du?

[04:01] Sebastian von Glahn:

In Helsinki, ja genau.

[04:03] Marc Ohrendorf:

Die Finnen haben 16 Fälle in ihrer Sprache, habe ich mal gehört. Hast du irgendwas gelernt an Finnisch?

[04:08] Sebastian von Glahn:

Ja, ich habe ein bisschen was gelernt. Ich werde einen Teufel tun, das jetzt in einem Podcast zu wiederholen, was ich noch weiß. Ich habe ein halbes Jahr Finnisch gelernt. Ich bin dann ganz schnell auf Schwedisch umgeschwenkt, weil man in Finnisch überhaupt keinen Erfolg hat. Also man hat keinen schnell sich einstellenden Erfolg. Deswegen ist das unfassbar demotivierend. Das ist eine so schwere Sprache. Ich bin jetzt auch nicht wirklich sprachbegabt. Ich bin, glaube ich, immer okay gewesen. Ja, die 16 Fälle, das ist schon wirklich hart. Schwedisch ging dann besser.

[04:38] Marc Ohrendorf:

Und das Studium war aber auf Englisch?

[04:40] Sebastian von Glahn:

Genau, ja.

[04:41] Marc Ohrendorf:

Ah ja, okay. Und dann hast du Schwedisch so vor Fun gemacht. Europarecht war das. Aber man kommt ja mit Schwedisch auch ganz gut zurecht.

[04:47] Sebastian von Glahn:

Genau, die haben das da an der Uni angeboten. Da gab es verschiedene Kurse, da habe ich mich einfach dann dafür gemeldet sozusagen, ja. Und studiert habe ich Europarecht quasi.

[04:55] Marc Ohrendorf:

Ah ja, okay, gut.

[04:56] Sebastian von Glahn:

Gut.

[04:57] Marc Ohrendorf:

War das so ein Motivationsschub für dich? Also mir persönlich ging das so, dass ich gesagt habe, ich war in Prag und das war ähnlich wie Finnland. Also es war auch im Winter, war auch sackkalt, ziemlich dunkel und relativ viel Bier. Aber ich muss trotzdem sagen, dass mir das für mein Studium extrem viel gebracht hat damals. Ich war da im vierten Semester und ich glaube, ich wäre nicht wirklich motiviert gewesen für das, was danach kam. Auf eine ganz interessante Art und Weise bringt das dann doch was. Also wie ging dir das? ist?

[05:23] Sebastian von Glahn:

Ich habe das so als einzigen Rausch irgendwie in Erinnerung und das war also jetzt nicht nur, nicht Alkoholrausch, so meine ich das nicht, sondern es war wirklich eine tolle Zeit, totale Freiheit und danach war ich wirklich fokussiert, so war es bei mir. Ich bin zurückgekommen und wusste, ich bin dann auch umgezogen und wusste so, jetzt wird es ernst. So habe ich das dann auch wahrgenommen und auch angenommen. Ich konnte, glaube ich, mit diesem halben Jahr, es war ein paar bisschen länger, ging noch ein, zwei Monate länger, ein bisschen reisen noch, danach war ich sozusagen wirklich bereit, auch dann nochmal hart ins Studium einzusteigen sozusagen. Ja, das ist

[05:59] Marc Ohrendorf:

Wirklich ein interessanter Effekt. Also das habe ich jetzt auch schon vielerorts gehört. Wenn ihr, jetzt im Moment ist es natürlich eh schwierig wegen der Gesamtsituation, aber falls ihr vielleicht jetzt noch in einem der früheren Semester seid und später die Möglichkeit habt, ein Auslandssemester zu machen, dann faktoriert auch das in eurer Entscheidung ein. Ich glaube, das ist ein guter Tipp.

[06:18] Sebastian von Glahn:

Es hat dem Englisch nochmal ein bisschen geholfen auch natürlich, die Finns sprechen ja sehr gut Englisch. Das hilft natürlich auch so ein bisschen, aber ich würde das nicht nur auf die Karriere jetzt immer münzen, so das Wissen, was man da anhäuft, das ist glaube ich überschaubar gewesen, sondern eher Persönlichkeitsentwicklung und gutes Gefühl danach.

[06:37] Marc Ohrendorf:

Ja, kann ich so unterschreiben. Und Schwerpunktbereich hast du wo drin gemacht?

[06:42] Sebastian von Glahn:

Ach, Verwaltungsrecht, besonderes Verwaltungsrecht. Staatskirchenrecht, Staatskirchenrecht, acht Punkte, bam.

[06:48] Marc Ohrendorf:

Jetzt musst du aber gerade, ja sorry, also jetzt musst du ja erklären, was Staatskirchenrecht ist, mein Lieber. Nee, nee.

[06:55] Sebastian von Glahn:

Das ist der große Vorteil, dass ich das, glaube ich, nicht mehr so richtig erklären muss. Ey, nein, ich, genau, ich habe besonderes Verwaltungsrecht und verfassungsrechtlichen Schwerpunkt gewählt. Ich traue mich auch in dem Podcast nicht wirklich zu sagen, warum. Es hat ein Freund, ein damaliger Freund sich angenommen, fand es total toll, hat mir davon erzählt. Ich dachte so, weißt du was? Okay. Ich bin begeisterungsfähig, ich guck's mir an. Und plötzlich war schon alles organisiert und so bin ich da reingeschlittert. Rate ich niemandem, heutzutage das so blauäugig zu machen. Hab ich auch in allen Vordringen an den Unis, sag ich das immer wieder. Bitte da ein bisschen Grips reinstecken. Kanzleien schauen ja schon darauf, was auch für ein Schwerpunkt war. Also gerne immer so, am besten ist natürlich, wenn man einen steuerrechtlichen Schwerpunkt nimmt, aber gerne immer, wenn man am Ende Anwalt werden will, in die Kanzlei gehen will und kein Verwaltungsrechtler werden möchte. So wie ich, dann braucht man den eigentlich nicht zu nehmen, in meinen Augen, ja. Genau, Staatskirchenrecht, ähm, da ging's dann sozusagen um die, ja, um die Rolle der Kirche in Deutschland, äh, um die Verträge der Kirche, ähm, mit dem Staat, aber auch um Artikel 4, ja, ganz einfach. Mhm. Äh, war im Grunde wieder inhaltlich sehr spannend, also sowieso, besonderes Verwaltungsrecht ist halt das Leben pur, ne? Also das ist jetzt nicht so, das hört sich immer so schlimm an, aber, oh, Würde ich auch nicht nochmal machen.

[08:17] Marc Ohrendorf:

Gut, und dann wusstest du später aber schon, dass Talent Rocket mal entstehen wird oder wie kam es dann dazu?

[08:24] Sebastian von Glahn:

Nee, wir haben in Münster an der Uni, gab es zwei Freunde, die Lawyard gegründet haben, eine Headhunter-App sozusagen oder Headhunter-Website für Juristen. Wir haben im Grunde erstmal unsere ganzen Freunde vermittelt an große mittelständische Kanzleien. Nein, mit denen bin ich befreundet gewesen, in dieses Gründerteam reingerutscht und habe das dann nach dem ersten Examen sehr, sehr ernst genommen. Es hat mir sehr viel Spaß gemacht. Zusammen mit Philipp Kommandeur hat das Ganze aufgebaut dann, der jetzt ein sehr guter Freund geworden ist. Und das war eine ganz tolle Zeit. Also wir haben dann nach dem ersten Examen wirklich ein Jahr, war ich dann selbstständig, hab dann für die GmbH, die wir dann zusammen gegründet haben, gearbeitet und den Sales da aufgebaut und das Product mit Phil noch weiter dran geschliffen. Das war eine ganz tolle Zeit. Ich habe nicht ernsthaft geglaubt, dass das sozusagen mein Beruf wird. Das gebe ich auch offen zu. Ja, wir haben das daneben gemacht. Ich habe das erst vor dem ersten Examen schon ein bisschen angefangen und habe das danach dann sozusagen ein Jahr gemacht. Dann war mir auch klar, ich möchte das zweite auf jeden Fall noch nachschieben. Aber als ich das zweite dann gemacht habe, habe ich es eher nachgeschoben, um es abzuheben. Da war schon ganz klar, ich habe zur Zeit im Referendariat, haben wir dann lawyert an die Talent Rocket gehen. GmbH verkauft und es war so, dass Talent Rocket Loyer zu teilen übernommen hat.

[09:58] Marc Ohrendorf:

Was hat Talent Rocket vorher gemacht?

[10:00] Sebastian von Glahn:

Talent Rocket hat genau das gemacht, das war ein großer Konkurrent. Wir haben im Grunde, wir hatten ein großes Plakat oder so das Logo von Talent Rocket ausgedruckt und haben das mit Pfeilen beworfen in unserem Büro. Um mal so ungefähr. Ich war jeden Tag auf der Website. Die haben halt damals, die haben halt ein paar Monate vor uns die Seite gelauncht Und wir haben parallel, ohne es voneinander zu wissen, an den Produkten gearbeitet. Und wir haben nochmal eine kleine Korrekturschleife gedreht. Ehrlich gesagt war die recht groß und hat uns nochmal sechs Monate zurückgeworfen. Das war die Zeit, die Talent Rocket dann Vorsprung hatte. Und die haben halt eins viel, viel besser gemacht als wir. Wir waren sehr produktverliebt, haben versucht, ein ganz tolles technisches Produkt hinzustellen. Talent Rocket hat das Ding erstmal verkauft. Und die haben im Grunde, wir hatten auch dann am Ende glaube ich auch fast 100 Kunden, aber Talent Rocket hat pro Kunde viel mehr Umsatz gemacht.

[10:51] Marc Ohrendorf:

Okay, lass uns mal ein bisschen die Sache langsamer machen. Also es ging grundsätzlich erstmal darum, dass es das Ziel gewesen, sowohl von euch als auch damals von Talent Rocket, später dann zusammen und heute stehst du ja auch für Talent Rocket dann. Das Ziel war einfach erstmal, junge Juristinnen und Juristen in Berufe zu bringen, hauptsächlich wahrscheinlich in mittelständischen und großen Kanzleien, oder?

[11:16] Sebastian von Glahn:

Ganz genau. Also wir hatten schon zu unserer Studienzeit, in meinen ersten Semestern gab es noch den Begriff der Juristenschwämme, also das Gefühl, jeden Jahres schwämmen fertige Juristen auf den Arbeitsmarkt und müssen hoffen, sich irgendwo an einen Job klammern zu können. Und schon während unseres Studiums, ist ja auch ein bisschen deine Zeit, hat sich das Ganze eben umgewandelt, ja, hin zu einem sehr bewerberzentrierten Markt. Man konnte sich eigentlich einigermaßen seinen Job aussuchen. Es kam bei den Juristen an der Uni aber noch nicht so richtig an.

[11:50] Marc Ohrendorf:

Okay, lass uns mal über den Markt gleich nochmal detaillierter sprechen. Ich glaube, das ist für die Zuhörenden super wichtig zu wissen, weil viele natürlich, wenn man vielleicht mal bei einer Veranstaltung irgendwo war und sieht, wow, hier tolle Bürogebäude, alles relativ fancy, gegebenenfalls auch abgeschreckt wird. Und ich glaube, man muss das gar nicht unbedingt sein heutzutage. Aber kommen wir gleich darauf zurück auf den Markt. Was mich zunächst interessieren würde, ist, Wie läuft das denn jetzt ab bei euch? Also wie finden denn A und B zusammen?

[12:23] Sebastian von Glahn:

Die Technik ist eigentlich recht gleich jetzt mittlerweile, ja, also wir sind jetzt alle, arbeiten jetzt alle ja für Talent Rocket und Talent Rocket ist erstmal Deutschlands führende Karriereplattform für Juristen. Ist die größte Karriereplattform. Wir haben letztes Jahr über 300 Arbeitgeber auf der Plattform gehabt, die Jobs ausgeschrieben haben, aber vor allen Dingen sich ihre Persönlichkeiten und ihre Kanzlei auf der Plattform präsentieren. Wie auf einem Bazaar, wie auf einem Markt, wie auf einer Messe. Die Arbeitgeber kommen und zeigen, was sie können und wer sie sind und was sie machen. Und Juristinnen und Juristen, ganz am Anfang waren das natürlich Junge, mittlerweile sind es eher Berufsanfänger und Juristinnen und Juristen, die schon arbeiten. Die können auf die Plattform kommen und schauen sich einfach an, was gibt es. Erstmal, ohne sich zu registrieren, Einfach nur so, die Plattform ist für jeden komplett frei zugänglich, alle Informationen sind zu erhalten und im Endeffekt, die User klicken sich durch, vergleichen Gehälter, vergleichen Arbeitszeiten, vergleichen aber vor allem, und das ist ja, wenn man jetzt im Großkanzleibereich denkt, auch spannend, wie viele soziale Faktoren gibt es da, was gibt es noch für Benefits in dieser Kanzlei, wie nah bin ich am Mandanten, wie viel Englisch muss ich sprechen und so weiter und so fort.

[13:47] Marc Ohrendorf:

Ja, mal forsch gefragt, aber ist das nicht alles das Gleiche? Also ist nicht beim einen nur das Logo blau, beim anderen rot und beim dritten grün?

[13:56] Sebastian von Glahn:

Ich glaube auf den ersten Blick ja. Das ist eine super gute Frage. Die kommt witzigerweise am meisten vom Arbeitgeber selber. Ich weiß. Der sagt, wir machen nichts anderes als die anderen. Der Witz ist, das ist nicht so. Kanzleien sind nicht austauschbar. Ja, auf gar keinen Fall. Denn der Kanzlei, der Beruf des Anwalts ist in meinen Augen immer noch sehr, sehr, hat sehr viel mit zu tun, mit welchen Kolleginnen und Kollegen und in welchem Umfeld ich arbeite.

[14:27] Marc Ohrendorf:

Das ist schon unterschiedlich.

[14:30] Sebastian von Glahn:

Man hört von Kanzleien, die auf dem Papier sich sehr, die sehr ähnlich aussehen auf dem Papier. Anglo-amerikanischer Raum, zum Beispiel Wall Street Kanzlei, Ungefähr gleiches Einstiegsgehalt, ja, wer am Sonntag nicht ans Diensthandy geht, der ist montags raus. Solche Sprüche, denkt man, das ist so. Das ist faktisch nicht so. Jede Kanzlei ist schon unterschiedlich auf die gute und auf die schlechte Art und Weise. Also es gibt Sachen, die sind bei manchen besser, es gibt Sachen, die sind bei manchen schlechter. da. Wir können sicherlich auch nicht alles einschätzen. Ja, wir haben da ja faktisch auch nicht selber gearbeitet. Wir arbeiten nur mit Feedback. Das kann auch immer eingefärbt sein, aber wenn man es zum zehnten Mal gehört hat, glaubt man halt langsam dran. Und deswegen lohnt es sich schon, den Arbeitgeber gezielt auszusuchen und vor allem den Arbeitgeber auch zu challengen über die Jahre, in denen man arbeitet und sich zu fragen, gibt es da nicht noch was anderes? Ja. Genau.

[15:27] Marc Ohrendorf:

Ich glaube, es kommt auch viel einfacher auf den Personal Fit an. Also am Ende des Tages ist es natürlich auch so, dass dir eine Kanzlei super gut gefallen kann. Jetzt willst du da meinetwegen ins Kartellrecht gehen und du kommst aber einfach nicht mit den drei Nasen klar, die da sitzen. Wo du vielleicht in einem anderen Rechtsgebiet total gut aufgehoben wärst, weil da total die Chemie stimmt. Also das würde ich nochmal so einstreuen an der Stelle, dass es auch nicht nur auf die Kanzlei, Atmosphäre und auch auf so die Kanzlei Ausrichtung dass Kanzlei-Selbstverständnis ankommt, sondern natürlich am Ende des Tages auch einfach immer mit denen, auf die Leute, mit denen ihr zusammenarbeiten werdet, denn am Ende des Tages arbeitet ihr eben in kleinen Teams von, ja, ist unterschiedlich, irgendwas zwischen drei und maximal vielleicht zehn Personen im Extremfall, ne.

[16:14] Sebastian von Glahn:

Ganz, ganz bestimmt. Kann ich nur so unterstreichen. Man sieht das ja auch, wenn man Partnerinnen oder Partner hat, die von Kanzlei zu Kanzlei wechseln, dass sie oft auch ihre Teams mitnehmen und dass es den Team-Mitgliedern dann im Endeffekt nicht ganz so wichtig ist, welches Wappen vorne drauf steht, welches Logo vorne drauf steht, sondern mit welchen Menschen sie zusammenarbeiten. Aber auch die Kanzleien sind unterscheidbar und vor allem möchte Talent Rocket nicht nur die eine Großkanzlei von der anderen unterscheiden, sondern eigentlich Juristinnen und Juristen in ihrem Karriereweg möglichst die Vielfalt zeigen. Ja, also bei uns ist auch die Versorgungskammer aus Bayern dabei oder, ich weiß es nicht, die Polizei NRW, ja, sowas, solche Arbeitgeber. Das sind natürlich ganz andere, also die Polizei NRW sucht in erster Linie Polizisten, ja, also Juristen, die dann aber auch Polizisten werden als Quereinstieg. Das ist natürlich ein ganz anderer Alltag, ein ganz anderes Berufsbild.

[17:13] Marc Ohrendorf:

Da sei schon mal ein kleiner Blick in die Zukunft geworfen. Auch das werden wir hier spätestens im Herbst natürlich mal beleuchten. Da unterhalten wir uns mit einem Polizisten, interessanterweise auch aus NRW.

[17:23] Sebastian von Glahn:

Sehr, sehr spannend. Mir ist immer daran gelegen, dass man sozusagen über den eigenen Tellerrand hinausschaut. Also ich bin ein großer Fan von den Großkanzleien, die machen tolle Arbeit, sind auch teils sehr gute Arbeitgeber, haben auch ein gutes Arbeitgeberverständnis finde ich, ähm Das stimmt nicht immer, das stimmt nicht überall, aber ich finde halt auch, wir haben sehr, sehr viele spannende Kanzleien so im Mittelstand, die wirklich, die es seit 100 Jahren gibt, die es seit 80 Jahren gibt und da gibt es eben auch spannende Jobs, ja, man muss halt nur fragen, sich selbst fragen, was möchte man, ne, also, ja.

[18:04] Marc Ohrendorf:

Und ausprobieren am Ende des Tages.

[18:06] Sebastian von Glahn:

Also die Wechselwilligkeit ist natürlich alleine in den Jahren, in denen wir das jetzt machen, so unwahrscheinlich gestiegen. Das ist echt irre. Was wir noch am Anfang Arbeitgeber gefragt haben, wie oft wechselt jemand, der neu anfängt bei euch und wenn man das mit heute vergleicht, da ist das mehr als verdoppelt.

[18:23] Marc Ohrendorf:

Und man kann bei euch ja auch ein CV hochladen, soweit ich das weiß, oder?

[18:27] Sebastian von Glahn:

Genau, das ist der normale Weg. Der normale Weg ist, dass man sich erst ein bisschen zurechtfindet. Wenn man dann aber tatsächlich sich bewerben möchte, kann man sich einmalig bei uns registrieren. Man packt alle Informationen auf die Plattform. Die führt einen da ganz easy durch. Und man kann sich da mit einem Klick bewerben. Man klickt nur noch den Arbeitgeber an und sagt senden. Und dann werden die Bewerbungsunterlagen, die werden immer gleich gebaut. Die Kanzleien sind daran schon gewöhnt. Die bekommen dann ein Deck zu, entweder in deren Management-System oder als E-Mail. Und dann haben die das sofort und antworten dem Talent dann direkt. Perfekt.

[19:01] Marc Ohrendorf:

Und ich nehme an, ihr verdient ein kleines bisschen Provision mit, falls da was zustande kommt.

[19:07] Sebastian von Glahn:

Nee, wir sind keine Headhunter, also das ist bei uns ganz spannend. Wir arbeiten fast nur in Jahresverträgen. Das heißt, Kanzleien sagen uns eigentlich, ich möchte x Einstellungen machen im Jahr und ich möchte meine Arbeitgebermarke stärken und gleichzeitig 10 Stellenanzeigen hier bespielen und die auch eigentlich alle einstellen und dann gibt es so Jahrespakete, die gehen von bis, also wir haben ja Kanzleien mit drei Mann bei uns dabei und kleine öffentliche Arbeitgeber bis hin zu den Top-Anzeigen.

[19:36] Marc Ohrendorf:

Okay, das ist glaube ich auch immer ganz gut zu wissen, weil gewissermaßen die Interessenlage im Hintergrund ja auch eine Rolle spielen kann. Also wenn du zum Headhunter gehst und der gewissermaßen auch dann am Abschluss verdient, wenn du dann ein gutes Referendariat und zweites Examen hingelegt hast, dann mag es hier und da, will da niemandem was unterstellen, aber natürlich schon mal vorkommen, dass da ein gewisses Abschlussinteresse besteht. Das ist dann bei euch ja nicht der Fall. Das ist ja eigentlich ganz positiv, oder?

[20:04] Sebastian von Glahn:

Genau, wir möchten natürlich auch aus Gründungssicht, aus Gründersicht ein möglichst digitales Produkt haben. Das heißt, wir scheuen uns davor, bei uns gibt es kein Kontakt zwischen User, also zwischen Talent, Juristin und Jurist und uns als Talent-Rocker-Team. Es gibt also, wir unterstützen nicht beim Arbeitsvertrag oder kommen mit in die Bewerbungsgespräche. Das hat aber auch den Vorteil, dass wir skalierbarer agieren können. Wir verschicken mehrere tausend Bewerbungen im Monat über die Plattform. Das wäre nicht mehr personell mit den Mitte 30 Mitarbeitern, mit denen wir hier sitzen, wäre das ja personell gar nicht stemmbar, wenn man mit allen sprechen müsste. Deswegen möchten wir das auch anonym halten und da nicht zwischenfunken. Ich habe auch mal den Spruch gehört, wer mit einem Headhunter kommt, geht mit einem Headhunter, aber den bemühe ich natürlich auch gerne, weil ich das schlecht reden will. Purer Egoismus.

[21:02] Marc Ohrendorf:

Gut, mein Lieber, dann lass uns mal über den Bewerbermarkt heutzutage sprechen. Wir haben es schon angedeutet, es sieht eigentlich ganz gut aus. Letztens sagte mir aber jemand, Und so jemanden bringst du mir nicht nochmal. Und interessanterweise hast du mir das dann auch gesagt in unserem Vorgespräch, dass sich mit ähnlichen Worten mal jemand bei dir beschwert hat. Überreizen da gegebenenfalls manche Kandidaten gerade auch ihre vermeintlich gute Situation?

[21:33] Sebastian von Glahn:

Das muss man so ein kleines bisschen, glaube ich, einordnen. Ich bin kein Fan davon, in das, ich sag's mal ganz offen, in das Gemeckere vieler Partnerinnen und Partner in Deutschland einzusteigen, die sagen, also früher war alles besser und die Kandidaten von heute, die benehmen sich schwierig oder das geht nicht. Das geht schon, weil wir haben jetzt Business-Modelle, Die Kanzleien sind ja nichts anderes als auch funktionierende Businessmodelle. Und die haben eine ganz wichtige Ressource, das sind Anwälte und Anwälte. Und wenn der Fachkräftemarkt so ist, wie er momentan ist, sehr bewerberzentriert, großer Mangel, dann ist es natürlich so, dass Angestellte plötzlich größere Macht erhalten. Dass zusätzlich in dem Generationenwechsel der letzten 20 Jahre die Generation der Jungen immer mutiger geworden ist und auch deutlicher ausspricht, was sie möchten. Das finde ich nicht so schlecht. Selbstverständlich. Und das ist mein anderer Punkt. Darf dabei der Respekt nicht flöten gehen. Ja, das ist ganz klar. Das hatten wir wohl mal, das haben auch andere schon berichtet. Aber das sind die Ausnahmen. Das muss man sagen.

[22:57] Marc Ohrendorf:

Was angeblich ja jeder möchte in der jungen Generation, ich bin mir da gar nicht so sicher, ob das für alle stimmt, ist eine Work-Life-Balance. Ist das so aus deiner Sicht?

[23:07] Sebastian von Glahn:

Also ich kann da ganz klar antworten, es ist nichts für alle gleich. Definitiv nicht. Ich glaube, eins macht die Generation jetzt aus, dass sie eben individueller denn je ist. Ich glaube, was wichtiger geworden ist, das Work-Life-Balance war wahrscheinlich auch vor 30 Jahren den Leuten super wichtig. Sie haben es aber noch nicht gesagt, weil der Arbeitsmarkt diese Einstellung nicht honoriert hat. Und jetzt haben wir einfach eine Generation, die sich traut zu sagen, was sie denkt. Es ist aber nicht so, dass jeder um 16.30 Uhr zu Hause sein möchte. Ganz bestimmt nicht. Es gibt sehr, sehr viele, die noch Interesse an den Großkanzleien haben, die auch noch lange, lange arbeiten möchten, die was erreichen möchten, die ihren Weg gehen möchten. Nur, was ich so schön finde, ist, dass wir zum ersten Mal sozusagen alle sagen dürfen, was wir wollen. Ja, und ich glaube einfach nur, dass sowas wie Work-Life-Balance der Prozentsatz derer, denen Zeit wichtig ist, der steigt und ich finde, der steigt rasant. Das Partnerschaft, also das Modell der Großkanzlei hat halt noch in meinen Augen keine richtig gute Antwort auf den Wunsch, die Zeit selber einzuteilen, die Zeit sinnvoll einzuteilen und vielleicht nicht bis 11 Uhr abends zu arbeiten.

[24:23] Marc Ohrendorf:

Ich sehe momentan da ein paar interessante Entwicklungen, denn das Modell Großkanzlei, lebt ja unter anderem davon, dass man natürlich viele Stunden macht. Es lebt aber auch davon, dass man inhaltlich viel schafft. Das eine bedingt ja meistens das andere. Und ich sehe gerade bei einigen Kolleginnen und Kollegen, die im Homeoffice sitzen und eine ganz andere Produktivität haben, vor allem auch zu anderen Tageszeiten, dass da zumindest der ein oder andere Entscheider, die ein oder andere Führungskraft anfängt mal kritisch darüber nachzudenken. Ja, da hängt jetzt ein ganzer Rattenschwanz dran, also auch die Frage, wie rechnet man eigentlich die anwaltliche Dienstleistung ab, da haben wir in einer der letzten Folgen von Irgendwas mit Recht ja auch drüber gesprochen, aber ich sehe da jedenfalls durch Corona und durch diese ganze Homeoffice-Geschichte, die gerade fast überall stattfindet, doch auch einige Chancen im Umdenken und gleichzeitig gar nicht so sehr und unbedingt wegfallenden Markt für Wirtschaftskanzleien und damit auch keinen wegfallenden Markt für diejenigen, die bald ihr zweites Examen oder erstes Examen fertig haben Und dann eventuell wissenschaftliche Mitarbeiterin werden möchten. Wie siehst du das? Macht das Sinn für dich?

[25:33] Sebastian von Glahn:

Also ich war schon überrascht auch, wie schnell sich manche Kanzleien doch auf die neue Situation eingestellt haben. Also wir haben unsere Termine super schnell auf Zoom plötzlich abgehalten oder mit vergleichbaren Tools. Und da waren viele Kanzleien durchaus auch bereit, das mitzugehen. Ich glaube auch, dass manche Kanzleien eventuell zu einem Umdenken kommen und sind auch viele schon im Wandel und versuchen Ideen anzubringen es gibt nur immer das Problem dass die, die gerade in Charge sind, noch einen anderen Weg gegangen sind und ich sehe das möchte ich nicht auf die Juristen nur beziehen, aber ich sehe grundsätzlich in der Gesellschaft immer wieder das Problem, wenn es Menschen gibt die die Entscheidungen treffen es aber selber anders gemacht haben. Ich meine, das erste und zweite Examen, es wird ja oft diskutiert, ob man das inhaltlich auch mal ändern sollte, anpassen sollte. Und ich muss sagen, ich war ein sehr großer Verfechter zu meiner Studienzeit davon. Ich hätte sehr viel lieber manche Sachen nicht so deutlich gemacht und andere mehr dafür. Als ich das zweite Examen hatte, da habe ich genau diese Empfindung gehabt, die glaube ich alle anderen haben. Und da muss jetzt jeder von euch auch durch. Und das bleibt so. Das darf auf keinen Fall abgeschafft werden. Weil ich hab das geschafft, jetzt müssen alle anderen da auch durch. Ja? Das ist so eine ganz, finde ich, so eine ganz tiefe menschliche Rund, die man leider öfter hat, dass das, was man dann erreicht hat, dass das gut ist. Ja? Und dass das dann auch nicht mehr sozusagen hinterfragt werden kann. Und ich glaube, dass das viele Kanzleien Das Umdenken, ob das jetzt durch Corona kommt, ja, da wird sicherlich einiges in der Digitalisierung beschleunigt, keine Frage, Homeoffice wird sicherlich jetzt einfacher zu bekommen sein, nachdem viele gemerkt haben, dass es super weiterläuft, dass die Leute doch tatsächlich arbeiten. Ich glaube vielmehr, dass das Umdenken und das Reagieren kommt, wenn das Businessmodell an sich angegriffen wird. Das heißt, wenn schlagkräftigere, kleinere Einheiten, die zum Beispiel familienfreundlicheres Arbeiten anbieten und deswegen zum Beispiel eine höhere Frauenquote haben können. Man darf nicht vergessen, Frauen machen in Deutschland deutlich bessere Examina und es gibt auch mehr Frauen, die Jura studieren. Und das sind schon deutliche Prozentzahlen. Ich glaube, es sind 53 oder 54 Prozent, die überstudieren, die weiblich sind und dann hat man zusätzlich noch eine bessere Examsquote. Sich also diese Gruppe abzuschneiden, weil man kein gutes Modell hat, ist Wahnsinn. Und da wird es am Ende ein Wettbewerbsvorteil sein. Derjenige, der also seine Dienstleistung dem Mandanten verkauft, verkaufen kann als komplett committed, ich bin immer erreichbar, ich mache deine Sachen schnell und gut, vor allen Dingen sehr gut und vor allen Dingen sehr schnell. Wer das vereinbaren kann, eben auf der anderen Seite damit, dass er den Arbeitnehmern ein gutes Umfeld bietet, der hat einen Wettbewerbsvorteil. Und das wird die in meinen Augen das ganze Umdenken einleiten. Weil dann wollen es alle so haben. So ist es in meinen Augen immer am einfachsten.

[28:38] Marc Ohrendorf:

Findet dann denn gerade viel Wandel statt aus deiner Sicht oder ist das alles nur graue Theorie?

[28:45] Sebastian von Glahn:

Weder noch, leider, leider muss ich wieder den Mittelweg wählen. Ja, es finden gute Ansätze statt, in meinen Augen deutlich zu wenig und sie werden auch, finde ich, nicht tiefgreifend executed, also sozusagen nicht bis zur Basis durchgezogen.

[29:00] Marc Ohrendorf:

Kannst du ein Beispiel nennen, was du damit meinst?

[29:02] Sebastian von Glahn:

Ja, ich nehme immer das Beispiel, was vielleicht schon ein kleines bisschen abgedroschen ist, trotzdem zeigt es eigentlich perfekt, worum es geht. Und zwar ist das, dass manche Großkanzleien bieten ja an, dass man eben die Stunden reduziert, die Arbeitsstunden reduziert, dafür auch ein bisschen weniger Geld bekommt, immer noch dann irgendwie eine ganz gute Kombination. Aber das Problem ist, dann verlassen... Die Leute, die das dafür sich entscheiden, die verlassen dann auch meistens den Partner-Track, eigentlich fast immer. Ja, die sind dann sozusagen raus aus dem Aufstieg, eigentlich raus aus dem Rennen, für das sie angetreten sind. Nicht alle gehen in die Großkanzlei und am Ende in einer Partnerschaft zu landen, aber trotzdem ist es so, dass man natürlich den Weg gehen möchte und irgendwie auch...

[29:44] Marc Ohrendorf:

Da muss man vielleicht ganz kurz, ich wollte gar nicht so reingrätchen, sorry, aber da muss man vielleicht ganz kurz erklären, was das meint, Partner-Track. Also vielleicht habt ihr ja noch nicht unbedingt davon gehört, regelmäßig ist es so, wenn ihr in der Wirtschaftskanzlei anfangt, dann gibt es so ein grobes, Schema, wie das Ganze abläuft, also ihr seid erstmal Junior-Associate, dann werdet ihr irgendein Senior-Associate, dann gibt es ein Level darüber, der mag dann, manchmal heißt es dann noch Principal-Associate oder man wird Counsel, da gibt es dann verschiedene Modelle und am Ende steht aber natürlich immer die Partnerschaft, meint in der Grundkonstellation zumindest, ihr werdet Miteigentümer der Kanzlei und habt dann dementsprechend auch eine unternehmerische Verantwortung, müsst Mandanten ran akquirieren und so weiter und so fort. Also, dass man auch viel mehr wächst vom reinen Juristen zur Anwaltpersönlichkeit. Und das ist eben der Partner-Track, den du gerade beschrieben hast.

[30:36] Sebastian von Glahn:

Vielen Dank, super. Besser hätte ich es nicht erklären können. Genau das ist der Punkt, ja. Aus dem Rennen steigt man in vielen Kanzleien, manchmal offiziell, manchmal inoffiziell. Bei manchen mag es auch anders sein, das weiß ich dann einfach nicht, aus, wenn man seine Arbeitszeit reduziert und man hat noch ein Problem, das ist ja schon eine Gemeinschaft in der Großkanzlei, ja, und es bringt ja auch, es bringt natürlich ein wahnsinnig hohes Gehalt, vor allen Dingen Einstiegsgehalt mit und dann bringt es auf der anderen Seite aber auch viel Leidensphase mit, wenn man eben lange arbeiten muss und sich committen muss auf Termine und da manchmal bis nachts sitzt, ja, und in den Augenblicken ist man natürlich eine Einheit, ja, und es wird vielleicht so ein Chorgeist geboren oder man unterstützt sich, und man ist zusammen in dieser Leidensgemeinschaft und die Leute, die dann halt um 18 Uhr gehen können, die gehen dann um 18 Uhr und in meinen Augen, das ist jetzt sehr subjektiv, ich nehme wahr, dass das oft noch zu Problemen führt dann, ja, im Grunde im Miteinander in der Kanzlei.

[31:39] Marc Ohrendorf:

Ja gut, jetzt bist du aber da, hast vielleicht eine entsprechende Transaktion zu beraten, die muss fertig werden, jeder Tag spart dem Mandanten viel Geld, Was macht denn als Kanzlei dann anders?

[31:53] Sebastian von Glahn:

Also ich bin mir nicht sicher, ob die Partnerschaft der richtige Weg ist, um das Gesamtkonstrukt zu organisieren. Aber ich glaube, da bin ich im Jahr 2020 noch ein bisschen radikal mit. Also wir schauen es uns weiter an.

[32:10] Marc Ohrendorf:

Was meinst du damit genau?

[32:12] Sebastian von Glahn:

Grundsätzlich ist erstmal die Idee, Miteigentümer zu sein, natürlich eine großartige Idee. aber trotzdem könnte man eben überlegen, ähm Das Miteinander in einer Kanzlei anders zu rewarden sozusagen, also zu schauen, ob man vielleicht nicht jedem diesen Aufstiegsweg-Partner-Track, so wie du es gerade erklärt hast, vorgibt, sodass es dann dazu führt, dass es ja ganz viele nicht schaffen. Das ist ja immer das Gleiche, also es ist ja gar nicht möglich, dass alle Associates zu Partnern werden, sonst gäbe es da so viele Eigentümer, das wollen die jetzigen Eigentümer höchstwahrscheinlich nicht, will ja niemandem zu nahe treten, aber man kann sich ja mal angucken, was so groß kann es sein in Deutschland für neue Partner im Jahr berufen. Um zu verstehen, wie hoch die Chancen sind, davon einer zu werden. Deswegen könnte man einfach offener damit umgehen, dass dieses Rennen ja gar nicht für alle da ist. Mir berichten ganz oft die Kanzleien, man merkt schon ganz früh, wer da auch für gemacht ist und wer da nicht für gemacht ist. Und ich bin mir halt nicht sicher, ob die, die nicht dafür gemacht sind, gerade perfekt in der Organisation aufgehoben sind. Oder ob die dann irgendwo unzufriedenerweise auf einem Zwischenlevel lange Zeit sich befinden wo man sicherlich andere Möglichkeiten hätte, das vielleicht zu organisieren. Aber ich bin doch kein Experte, gebe ich auch offen zu. Ich habe da zu allem eine Meinung, aber zu keinem eine Lösung.

[33:34] Marc Ohrendorf:

Das ist ja eine ganz komfortable Situation. Was würdest du denn Studierenden raten, wenn sie jetzt sagen, okay, ich will mir das mal anschauen, wonach würdest du Ausschau halten, wenn du gerade noch mal auf der Suche wärst nach dem ersten oder zweiten Examen?

[33:50] Sebastian von Glahn:

Nach der Lernkurve und nach dem Mandantenkontakt also das sind eigentlich so Sachen, die ich glaube ich ich hab eigentlich in Studienzeiten immer gedacht, ich möchte dann in die Großkanzlei, ich bin mir heute nicht mehr so sicher, also ich möchte das auch nicht schlecht reden, ich möchte auch nicht, dass das jetzt so rüberkommt, aber ich selber wäre da glaube ich nicht so ein riesen Fan von, weil ich sehr gerne dann schon Verantwortung einfach habe. Habe ich auch so jetzt in meinem beruflichen Leben sehr früh bekommen. Manchmal vielleicht auch sehr schnell. Dann muss man da schnell mitwachsen. Aber das ist schon was, was jetzt auch sehr motivierend ist. Ja, also selbst entscheiden zu können. Und das heißt ja nicht, dass man das Handwerkszeug nicht lernen muss. Verstehe mich nicht falsch. Mir ist vollkommen klar, wenn ich als Anwalt beginne, dann muss ich erst mal lernen. Ja, da muss ich auch erst mal in die Lehrstunden gehen. Das ist vollkommen klar. Danach würde ich ausschalten. Ich würde wahrscheinlich dann, um das nochmal zu enden, sagen, irgendwo im Mittelstand vielleicht in einer Boutique-Kanzlei landen. Die arbeiten auch viel. Das wäre für mich jetzt nicht so ein ganz krasses Argument. Die Zeit aber... Eben näher dran zu sein.

[35:00] Marc Ohrendorf:

Ich glaube, man muss zusammenfassend nochmal sagen, es sieht ganz gut aus für euch. Also auch trotz Corona, das hat sich nicht so wirklich ausgewirkt. Das hat sich, glaube ich, relativ stark ausgewirkt darauf, wie man arbeitet. Aber, und natürlich ist auch hier und da ein paar Stellenangebote sicherlich weggefallen, aber im Großen und Ganzen, wenn ihr ein guter Jurist, eine gute Juristin seid, dann schaut euch mal in Ruhe an, welchen Weg ihr einschlagen möchtet und da hilft dann ja auch beispielsweise so ein Angebot wie dieser Podcast oder wie euer Karrieremagazin, was ihr ja auch auf der Homepage habt, ganz gut, um sich zumindest mal zu orientieren und vielleicht auch ein paar Ideen zu bekommen, was man sich nochmal zumindest für ein Praktikum oder eine Referenziatsstation anschauen könnte.

[35:44] Sebastian von Glahn:

Ja, absolut. Also die Auswirkungen von Corona sind schon da, aber es gibt Hiringstops, es gibt auch Hiringstops, die nicht so ganz formuliert wurden an der einen oder anderen Stelle. Wir wissen, dass es sie gibt. Ich möchte sagen, jetzt ist schon die Stimmung wieder verhalten positiv. Ich glaube, dass im Oktober spätestens wir wieder positive Stimmung haben und im Winter sind wir wieder im Kampf um die Talente. Also da muss sich, glaube ich, keiner Sorgen machen. Ich wünsche auf jeden Fall allen, die jetzt gerade noch im Karriereweg sind und vor dem ersten oder zweiten Staatsexamen einen langen Atem.

[36:20] Marc Ohrendorf:

Vielen Dank, Sebastian. Bis dann. Tschüss.

[36:22] Sebastian von Glahn:

Danke. Ciao.

Zum Arbeitgeberprofil von Talentrocket



Generiert von IMR Podcast • 28.2.2026