



## IMR276: Christine Herzog

IMR276: Neues Jahr, neuer Jura-Job? Lebenslauf, Anschreiben, Doppelprädikat noch benötigt? Tipps vom HR-Profi

Episode 276 | Gäste: Christine Herzog | Arbeitgeber: Osborne Clarke | Veröffentlicht: 6.1.2025

---

**[00:09] Marc:**

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht. Ich wünsche euch erstmal ein schönes neues Jahr 2025. Danke euch dafür, dass ihr letztes Jahr so viel im Podcast zugehört habt und das so schön geteilt habt und hoffentlich darüber auch den ein oder anderen guten Kontakt in die Kanzlei und Gerichtswelt bekommen habt. Und wir machen einfach hier fast schon, würde ich sagen, genauso weiter, wie wir letztes Jahr auch aufgehört haben. Und zwar mit einem Guest, den ihr auch schon kennt aus dem letzten Jahr, nämlich Christine Herzog von Osborne Clark. Hallo Christine.

**[00:42] Christine Herzog:**

Hallo Marc.

**[00:44] Marc:**

Christine, du bist eine der Personen, die mir immer schreiben, hey, seitdem ich im Podcast war, werde ich auf allen Karrieremessen angesprochen. Das freut mich natürlich total. Und deswegen dachte ich mir, naja, wir könnten ja mal so ein bisschen Behind-the-Scenes-Recruiting-Verfahren machen, auch als kleine Hilfestellung zum neuen Jahr für viele, die jetzt vielleicht in 25 einen neuen Arbeitgeber suchen. Und deswegen sitzen wir heute zusammen. Fangen wir mal ganz, ganz vorne an. Was würdest du denn sagen, wie findet man in der juristischen Welt einen für sich geeigneten Arbeitgeber?

**[01:16] Christine Herzog:**

Ja, spannende Frage. Also ich selbst habe ja schon ein paar Arbeitgeber kennengelernt und am Ende bin ich wirklich immer da gelandet, weil ich einen super, super netten Kontakt in die Kanzlei hatte. Und das ist auch wirklich der Tipp, den ich Ihnen mit auf den Weg geben möchte. Sprecht mit euren Freunden, Freundinnen, Bekannten. Die können euch tatsächlich einfach so ein bisschen aus dem Nähkästchen erzählen, was stimmt eigentlich im Verhältnis zu der Karriere-Seite, weil Papier ist ja geduldig und nutzt dann aber auch die ganzen Formate, die dort angeboten werden. Es gibt so viele Möglichkeiten, Leute von den einzelnen Kanzleien kennenzulernen auf einer Karrieremesse, bei einem Inhouse-Event und so weiter, dass ihr einfach wirklich vorab ein echt gutes Gefühl dafür bekommt, ob die authentisch sind und ob ihr euch da wohl fühlen könnt.

**[02:09] Marc:**

Da trägt ja auch so ein ganz kleines bisschen dieser Podcast zu bei. Das kann natürlich kein reales Treffen ersetzen, aber scrollt doch da mal ein bisschen durch die alte Folge. Da könnt ihr auch schon hören, was auch Vertreterinnen von Osborne Clark alle schon so berichtet haben. Gibt es noch andere Fragen, die man sich vielleicht stellen sollte? Also ich glaube so die Frage Justiz oder Kanzlei, das ist irgendwie offensichtlich. Aber wenn wir uns jetzt nur mal den Rechtsmarkt anschauen in Bezug auf Kanzleien, was sollte man sich dann so fragen, bevor man sich bewirbt?

**[02:39] Christine Herzog:**

Ich glaube, so die juristische Ausbildung ist ja recht lang. Also das heißt, man hat ja die unterschiedlichsten Möglichkeiten, sich selbst kennenzulernen, aber eben auch die Möglichkeiten, die einem als Jurist oder Juristin offen stehen. Ich glaube, es ist wirklich super wichtig, für sich selbst die Frage zu beantworten, was bin ich für ein Typ, wo passe ich hin und genau sich dann eben, um diese Frage zu beantworten, einfach auch neugierig sein und im Referendariat die unterschiedlichsten Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen kennenzulernen und einfach auch mal mutig zu sein, vielleicht mal was anderes auszuprobieren. Also momentan gibt ja der ganze Bereich Legal Tech die Möglichkeit, einfach mal vielleicht auch einfach sich zu trauen, ein ganz anderes Berufsbild vielleicht an sich heranzuholen zu lassen. Und auch da eben einfach Neugier. Ich glaube, Neugier ist für den Juristen super, super wichtig. Trauen sich manche nicht, aber ich glaube, das ist eine neue Kompetenz, die sehr, sehr wichtig wird einfach.

**[03:37] Marc:**

Ach, hat es auch was mit Vorurteilen zu tun? Also ich nehme so ein bisschen in meinen Gesprächen an Unis häufiger auch mal irgendwie wahr, ja, so weit kann man jetzt vielleicht nicht gehen, aber mir fällt kein besseres Wort ein. Also ausbeuten lassen will ich mich da jetzt ja auch nicht mehr, wenn ich in eine Kanzlei gehe und deswegen gehe ich zur Staatsanwaltschaft oder in die Verwaltung. Und da würde ich sagen, da muss man vielleicht auch hier und da mal seine eigenen Vorurteile überprüfen, denn es gibt ja wirklich sehr unterschiedliche Einheiten.

**[04:08] Christine Herzog:**

Absolut. Also natürlich, wir als Großkanzleiarbeitgeber haben natürlich auch mit diesem Vorurteil zu kämpfen, dass man für das hohe Gehalt, was man natürlich auch bekommt, so ein bisschen seine Lebenszeit verkauft. So ein bisschen ist es ja ehrlicherweise auch der Deal. Es sind ja schon auch horrende Summen, die da gezahlt werden, aber am Ende des Tages... Genau, es ist ja die eigene Entscheidung, die man trifft, wem verkauft man gerne seine, keine Ahnung, acht bis zehn Stunden am Tag. Und ich glaube, da ist es eben auch super wichtig, mal hinter die Kulissen zu schauen, mit Leuten zu sprechen, die einem authentisch wirklich auch spiegeln können, ja, es ist so und am Ende des Tages lohnt es sich. Oder vielleicht auch im Gegenteil, dass man sagt, nee, hat sich für mich nicht gelohnt, habe festgestellt, ist nicht mein Modell, ich möchte vielleicht doch eher in ein Unternehmen gehen oder was auch immer, welche Optionen sich dann auftun können.

**[05:01] Marc:**

Hört ja auch mal in die Folge mit Professor Kilian rein, der suche ich mal gerade die Folge Nummer 263. Der hat nämlich unter anderem festgestellt, dass es auch gar nicht so einen großen Unterschied macht, was man sozusagen pro Stunde verdient, weil die Law Firm Economics, die sind überall dieselben. Ja, also man kann so ein bisschen davon ablesen, in Einheiten, wo man vielleicht etwas weniger, in ganz großen Anführungszeichen, weil wenn wir immer noch über hohe Summen sprechen, verdient, muss man noch weniger arbeiten und in solchen, die so absolute Spitzengehälter zahlen, das sind dann natürlich oft auch die Einheiten, wo man einfach stundenmäßig noch ein bisschen mehr arbeiten muss, denn letztlich ist es immer dasselbe. Man hat einen Stundensatz, man hat gewisse Kosten, die sind mehr oder weniger gleich und man hat einen Profit der Partnerschaft und dann bleibt am Ende das Gehalt des Associates eben übrig.

**[05:46] Christine Herzog:**

Genau so ist es. Und am Ende muss man für sich selbst entscheiden, geht der Deal für mich auf? Und dann ist man happy und nur happy Menschen sind auch gut in ihrem Job und sehen eine Perspektive und möchten dann auch mit der Kanzlei oder dem Unternehmen oder dem Arbeitgeber, bei dem man am Ende gelandet ist, einfach auch in die Zukunft gehen. Und das ist, glaube ich, eine wichtige Frage, die man sich beantworten muss.

**[06:07] Marc:**

Wie muss man, du hast eben schon gesagt, Papier ist geduldig, denn eigentlich Stellenanzeigen so wirklich lesen? Also wir haben immer so einen allgemeinen Blog, was so ungefähr gesucht wird, dann so ein bisschen was über dich, das solltest du mitbringen und so ein bisschen was über die Kanzlei. Gibt es da so eine Art kodierte Sprache?

**[06:24] Christine Herzog:**

Also, ehrlicherweise ist ja so eine Stellenanzeige immer so ein bisschen der Wunsch nach der eierlegenden Wollmilchsau. Also, wir schreiben da viel rein, was wir uns alles wünschen und am Ende des Tages ist es genauso, wie du sagst, zwischen den Zeilen steht auch immer so ein bisschen, naja, wenn ihr aber drei von fünf Punkten abdeckt, dann her mit eurer Bewerbung und so genau würde ich es auch lesen, ehrlich gesagt. Also es ist viel wichtiger, dass man sich selbst mit einem gewissen Selbstbewusstsein auf so eine Stelle bewirbt, wo man vielleicht auch denkt, bin ich schon soweit oder vielleicht auch nicht, aber ich kann nur dazu ermutigen, lieber mehr Bewerbungen rauszuhauen für Unternehmen, Kanzleien, auf die ihr Lust habt, mit einem guten kleinen Motivationsschreiben, warum ihr der Richtige oder die Richtige seid und dann ist das schon ein absoluter Türöffner. Weil keiner von uns kann alles können und jeder von uns hat vielleicht auch sogar ein Talent, von dem man selber noch gar nichts weiß und das findet man dann vielleicht im Vorstellungsgespräch miteinander raus.

**[07:29] Marc:**

Hieße das nicht eigentlich, dass man, ich überlege gerade so ein bisschen spontan, vielleicht auch weniger in Stellenanzeigen reinschreiben sollte, weil man ja auch den umgekehrten Effekt haben kann, dass jemand das so durchgeht und sagt, ach aber das kann ich nicht oder das bringe ich jetzt nicht mit, sagen wir mal, keine Ahnung, Vorkenntnisse in einem bestimmten Rechtsgebiet. Man findet das eigentlich interessant, aber man hat sich da noch nie so richtig mit beschäftigt als Berufseinsteigerin und dann dropt man vielleicht raus. Könnte man das nicht eigentlich noch kürzer machen?

**[07:54] Christine Herzog:**

Also das ist ehrlich gesagt unser Trend. Also wir werden immer kürzer und knapper, weil wir, also gerade bei den, sage ich mal, etwas normaleren Stellen wie, keine Ahnung, Rechtsanwalt, Rechtsanwalt in Arbeitsrecht München. So, da ist ja ehrlich gesagt eigentlich schon alles gesagt. Und genau so handhaben wir das, dass wir einfach so ein bisschen die Best Words mit einbauen. Wen suchen wir, wo suchen wir und ab wann vielleicht noch. Und genau, dass wir gute JuristInnen suchen, ist klar. Und es ist viel wichtiger, dass wir nochmal so ein bisschen mit auf den Weg geben, was bieten wir eigentlich dann auch den potenziellen neuen Kollegen und Kolleginnen. Deswegen versuchen wir so ein bisschen mehr Infos an die Hand zu geben, was sind so unsere Benefits und so weiter, dass wir einfach wirklich uns auch so ein bisschen bei den Bewerbern bewerben.

**[08:41] Marc:**

Lass uns mal ganz kurz, weil du gerade von Benefits sprichst und so Eckdaten, noch ein Wort dazu verlieren. Ich hatte das letzte Woche bei einem Vortrag in Süddeutschland. Da wurde ich gefragt, sag mal, wie vergleiche ich eigentlich Gehälter bei Gericht und in der Kanzlei? Denn man hat da ja ganz andere Abgaben sozusagen. Und man kann ungefähr sagen, man verdient bei Gericht so 75.000 bis 82.000 Euro, äquivalent, was man als Angestellter irgendwo anders im Unternehmen oder in der Kanzlei verdienen würde. Hast du manchmal auch solche Themen in den Bewerbungsgesprächen? Oder sind das immer Leute, die auf jeden Fall sozusagen in die Anwaltschaft wollen und die dann da gar nicht mehr so sehr vergleichen?

**[09:19] Christine Herzog:**

Also tatsächlich ist ja wirklich so diese ganze Gehaltsstruktur bei Großkanzleien super transparent.

**[09:25] Marc:**

Deswegen gibt es auch kein Gender Pay Gap übrigens.

**[09:27] Christine Herzog:**

Genau. Das macht es uns im HR-Bereich tatsächlich auch relativ einfach oder einfach, was so eine Einstufung betrifft. Da gibt es keine Diskussion und das finde ich tatsächlich auch eine absolut faire Sache. Das heißt, jeder, der sich bei uns als Einsteiger, Einsteigerin bewirbt, weiß ganz genau, um was es geht. Das heißt, da müssen wir gerade gar nicht in großartige Verhandlungen gehen. Natürlich, genau, weil du es angesprochen hast, Benefits sind natürlich auch von Kanzlei zu Kanzlei unterschiedlich. Da muss man einfach schauen, was ist für einen selbst wichtig. Also wir haben, keine Ahnung, Kooperationen mit Kindertagesstätten oder eine Sportkooperation oder man hat bei uns ja auch frei am Kindergeburtstag. Und genau, da muss jeder so ein bisschen selbst schauen, was einem wichtig ist. Aber genauso wirklich in so eine Gehaltsdiskussion müssen wir tatsächlich im Legal-Bereich Gott sei Dank nicht gehen.

**[10:20] Marc:**

Das hast du ja schon mal erzählt. Ich hatte das schon wieder ehrlich gesagt vergessen. Das ist ein übertriebener Bonus. Frei am Kindergeburtstag ist einfach total nett.

**[10:29] Christine Herzog:**

Ja, doch, kommt auch gut an.

**[10:32] Marc:**

Wer ist eigentlich da drauf gekommen bei euch? Gibt es das einfach schon immer oder irgendjemand muss doch mal die Idee gehabt haben?

**[10:37] Christine Herzog:**

Nee, tatsächlich, das wurde erst vor, glaube ich, zwei oder drei Jahren eingeführt. Und ja, wir haben ja unsere unterschiedlichsten Gruppen, die sich um unterschiedlichste Themen bei OC kümmern, also OC Zero und so weiter. Und da eben einfach wurde es so weiterentwickelt, was wollen wir unseren Mitarbeitenden Gutes tun? Und da ist einer auf die Idee gekommen oder einer, ich weiß gar nicht, wer es konkret war, dass es doch eine coole Sache ist, wenn wir den Müttern und Vätern die Möglichkeit geben, beim Topf schlagen mit dabei zu sein unter der Woche und so ist es gekommen.

**[11:11] Marc:**

Cool, dann lass uns mal über die andere Seite sprechen, nämlich Bewerbungen bzw. Lebensläufe, ganz konkret, das ist ja so ein bisschen der Kern der Bewerbung. Was macht aus deiner Sicht einen guten Lebenslauf aus?

**[11:24] Christine Herzog:**

Also ich sehe im Jahr um die vier, viereinhalbtausend Lebensläufe. Also insofern habe ich schon einiges gesehen, was mich beeindruckt hat und auch erschreckt hat, muss ich zugeben. Aber was macht für mich ein guter Lebenslauf aus? Tatsächlich ist es so ein bisschen wie so eine gute Speisekarte, würde ich sagen. Ich muss irgendwie Lust drauf haben, reinzugucken, Idealfall schnell finden, was ich wissen muss und wissen will vor allen Dingen. Und genau, also wirklich das Aktuellste nach oben. Maximal würde ich wirklich sagen zwei Seiten und einfach, dass der Lebenslauf es selber schafft, für sich zu sprechen. Also, dass ich wirklich unter den einzelnen Stationen einzelne Bullet Points finde. Was genau waren da so die Main Points? Was habe ich da gemacht? Für was habe ich da gestanden? Habe ich vielleicht irgendwie eine Auszeichnung bekommen und so weiter? Also dass man wirklich eigentlich, wenn man dann in so ein Vorstellungsgespräch geht, nur noch den CV vor sich liegen haben muss und der sollte für sich sprechen.

**[12:25] Marc:**

Ich glaube, ein Punkt, den du gerade genannt hast, nämlich was man da gemacht hat, das wird häufig falsch dargestellt. Da geht es dann häufig zurück auf die Formel Arbeitsrecht, Kanzleiname München und nicht so sehr wirklich das inhaltlich, das was man inhaltlich wirklich gemacht hat. Und man hat ja jetzt nicht inhaltlich Arbeitsrecht gemacht, also hat man schon, aber das ist zu abstrakt, da dann in was Konkreteres reinzukommen und zwei, drei Bullets zu nehmen, die vielleicht besonders hervorstehen, weil das ein sehr großes bekanntes Mandat war oder weil das eine bestimmte Branche immer wieder war, die man beraten hat und dass man da besondere Fachexpertise hat. Also ich würde das mal sprechende Bullet Points nennen, dass da irgendwie auch eine Aktion, die Amerikaner können das häufig deutlich besser, wenn man sich deren Lebensläufe anguckt, dass eine Aktion raus hervorgeht, das finde ich relativ wichtig, aber korrigiere mich, wenn du das anders siehst.

**[13:15] Christine Herzog:**

Nee, also es ist genau so, wie du sagst. Einfach, dass man auch wirklich so ein bisschen ohne jetzt jedes Zeugnis bis zum letzten Komma gelesen haben muss, dass man einfach auch in so einem Interview, das ist ja das Ziel, wenn ich mich bewerbe, einfach auch schon direkt sagen kann, ach cool, ich habe gesehen, du hast bei Kanzlei XY im Arbeitsrecht Kollektivarbeitsrecht gemacht. Was war denn das genau? Was macht dir mehr Spaß? Also, dass man einfach wirklich schon so ein bisschen auch dem Interviewer die Möglichkeit gibt, schon mal ein bisschen intensiver dann auch nachzugraben, weil, genau, ehrlicherweise sind ja solche juristischen Bewerbungen manchmal, ich hatte ja, glaube ich, letztes Mal auch erzählt irgendwie von dieser 304-seitigen Bewerbung, das liest halt ehrlicherweise keiner und ins Interview mit rein nehme ich die noch weniger. Das heißt, der CV liegt vor mir oder ist am zweiten Bildschirm und dann will ich immer ein bisschen rüber sneaken und einfach so ein bisschen so ein paar Catch-up-Points haben, die mir es erleichtern, mit der Person ins Gespräch zu kommen.

**[14:16] Marc:**

Nochmal praktische Nachfrage, kommt noch ein Foto auf eine Bewerbung?

**[14:20] Christine Herzog:**

Es wird immer weniger, tatsächlich. Es wird immer weniger, was ich auch total in Ordnung finde, weil, genau, ein Foto ist keine Qualifikation. Ich persönlich, jetzt als Christine Herzog, finde es schön, auch ein Foto irgendwie von der Person mal zu kennen, aber es wird immer weniger und es ist absolut legitim.

**[14:39] Marc:**

Was macht man mit der gesamten Optik der Bewerbung? Also wir können uns ja heutzutage eigentlich alles Mögliche vorstellen. Wir können uns so einen ausführlichen Lebenslauf, wird wohl keiner mehr einreichen. Ich glaube, da sind wir drüber. Also einen ausgeschriebenen. Wir reden schon irgendwie von einem Tabellenformat und irgendwie alles auf einen Blick. Aber da gibt es ja jetzt alles von, ich sage mal, Strip-Down, einfach nur Daten in einer kleinen Tabelle, bis hin zu Vorlagen. Da gibt es ja YouTube-Videos zu, die Top-10-Vorlagen für deine Bewerbung, wo dann alles noch so ein bisschen bunter in Szene gesetzt ist, vielleicht noch mit so kleinen Balken, so Skill-Level 1 bis 5. Und dann trägt man da natürlich irgendwie 4 oder 5 ein, weil bei 1 hätte man das ja auch weglassen können. Ist das egal? Ist das alles nur ein Gimmick? Oder gibt es da was, was dich noch mehr anspricht?

**[15:29] Christine Herzog:**

Also tatsächlich finde ich es schon schön, wenn es bis zum gewissen Grad ein bisschen grafisch gestaltet ist, weil das Auge einfach das sehr viel besser erfassen kann. Und ehrlicherweise, jeder ist ja so ein bisschen durch was auch immer gebiased. Also keine Ahnung, man guckt sich halt gerne was Schönes an, was man gut lesen kann. Deswegen würde ich auf jeden Fall eine serifenlose Schrift empfehlen, also nichts, was irgendwie wild schnörkelt und man irgendwie wirklich ranzoomen muss, um es gut lesen zu können. Also das gibt es auch, aber würde ich tatsächlich davon abraten und irgendwas wirklich schön strukturiert, wie auch immer man dann seine Skills so ein bisschen aufhübscht, das ist wirklich absolut Geschmackssache, aber natürlich erzählt es einem auch so ein bisschen was über die Person. Ja, also wenn ich, keine Ahnung, mich bei uns, wenn man sich bei uns für einen Legal-Tech-Bereich bewirbt und erzählt, man ist Tech-affin und bewirbt sich aber dann nicht mit einem tabellarischen Lebenslauf, da ist schon, stimmt schon was nicht. Also das heißt, man kann ja auch so ein bisschen was über sich erzählen und deswegen, genau, also ein schönes Design finde ich absolut ansprechend. Es gibt tatsächlich ja auch, du sprachst von den Vorlagen, die es gibt. Es gibt so gewisse Vorlagen, die kann ich nicht mehr sehen. Da siehst du genau, die konnte man irgendwo entweder günstig erwerben oder sie wurden einmal... An Deutschland All verschickt.

**[16:56] Marc:**

Ja, nehmt nicht Canva für euren CV. Ich habe da auch schon sehr, sehr viele gesehen.

**[17:00] Christine Herzog:**

Also genau, ich glaube, eine Vorlage heißt irgendwie Weiß-Beige und ganz viele CVs heißen Weiß-Beige. Weil sie den Dateinamen nicht ändern.

**[17:11] Marc:**

Aber totaler Tipp, Dateinamen ändern, Leute.

**[17:13] Christine Herzog:**

Achtet darauf.

**[17:14] Marc:**

Das ist wie ein Arbeitsprodukt als Anwältin oder Anwalt. Man muss da wirklich sich die Zeit für nehmen. Und klar, das ist meistens irgendwie stressig und so. Und das ist auch irgendwie Arbeit, die viel Selbstreflexion nach sich zieht. Deswegen muss man sich auch immer fragen, was man da jetzt wirklich hinschreibt. Aber ich denke mir immer, das ist doch wie ein Schriftsatz, den ich bei Gericht einreiche. Und da achte ich doch auch darauf, dass der Dateiname stimmt am Ende des Tages.

**[17:37] Christine Herzog:**

Ja, so ist es.

**[17:39] Marc:**

Sag mal, wo wir gerade hier so einen wilden Ritt durch den CV machen, Hobbys, spielt das eine Rolle? Lässt man das weg?

**[17:46] Christine Herzog:**

Also ich finde es großartig, wenn Menschen ihre Hobbys angeben, weil es tatsächlich auch in so einem Interview die Möglichkeit gibt, wirklich mal über was anderes zu sprechen. Und klar, so dieses Lesen, Kochen, Freunde treffen, wenn es die Hobbys sind, absolut legitim, dann kann man zumindest mal fragen, welches ist das letzte Buch, was du gelesen hast. Aber ich finde, man erfährt so viel auch über die Person, wenn man über Hobbys spricht oder generell, was man sozusagen außerhalb der Arbeitszeit noch so macht. Also ich finde es sehr, sehr hilfreich, super spannend und macht auf die Leute auch neugierig. Und ich bin ja in sehr, sehr vielen Interviews dabei und ich habe schon so viele lustige Gespräche miterlebt, weil man sich dann einfach auch, weil man entdeckt hat miteinander, dass man sich eigentlich vielleicht schon mal auf dem Hockeyfeld getroffen hat oder so. Also da ist echt viel Potenzial. Deswegen würde ich als Tipp mitgeben, gerne aufführen.

**[18:40] Marc:**

Dann abschließende Frage bei so einer Initiativbewerbung, wo vielleicht nichts dabei steht. Schickt man da Zeugnisse direkt mit und sonstige Belege und wenn ja, bis wie weit zurück? Denn ich habe das zum Beispiel auch umgekehrt schon häufiger, ja hier auch im Kreis der Zuhörenden gehört als Feedback. Hey, Kanzlei so und so, vier Gespräche und eigentlich waren wir uns total einig und am Ende nerven die rum, weil die noch das Abizzeugnis brauchen. Ist jetzt eine Sichtweise auf die Dinge, ich überspitze ein kleines bisschen. Wie siehst du das aus Recruiterin-Perspektive?

**[19:12] Christine Herzog:**

Also ich kann da auch tatsächlich nur den Tipp geben, macht ein Dokument fertig, was wirklich von Lebenslauf und dann chronologisch rückwärts alle Zeugnisse angehangen. Das ist eine Datei, vor die ihr sozusagen dann ein individuelles Anschreiben oder Motivationsschreiben setzen könnt, sodass wirklich der Arbeitgeber nicht nochmal am Schluss eben zum Beispiel dieses exemplarische Abiturzeugnis anfordern muss. Weil ihr stellt die Bewerbung ja eh zusammen. Es ist ideal in einem PDF. Man kann es gut in jedes Personalmanagement-System hochladen. Es macht das Ganze sehr viel schneller und es ist in der Tat so. Es gibt auch bei uns Partner, Partnerinnen, die wollen unbedingt das Abiturzeugnis sehen. Manche interessiert es gar nicht.

**[20:00] Marc:**

Was ist da der Hintergrund?

**[20:02] Christine Herzog:**

Tatsächlich, manche linsen auf die Deutschnote, manche linsen auf Mathe, manche linsen auf, was hat man wirklich als LK gemacht. Also es ist ganz, ganz unterschiedlich, die Motivation, die dahinter steckt. Und genau, also wenn man eh sich hinsetzt und seine ganzen Mappen zusammenstellt, auch für die Anwaltsstation, Wahlstation, was auch immer, das liegt ja eh auf dem Rechner. Also und deswegen würde ich echt empfehlen, einfach ein schönes PDF zusammenfügen und dann einfach das Anschreiben vorne dran setzen und schon kann es losgehen.

**[20:34] Marc:**

Und beim Anschreiben bitte, bitte den richtigen Kanzleinnamen verwenden.

**[20:38] Christine Herzog:**

Ja, Suchen und Ersetzen-Funktion ist ganz, ganz hilfreich.

**[20:44] Marc:**

Für zur Folgefrage, also klar ein Anschreiben kann irgendwie ein Zweizeiler sein. Motivationsschreiben, spielt das noch eine Rolle?

**[20:50] Christine Herzog:**

Also ehrlicherweise mache ich da überhaupt gar keinen Unterschied. Für mich ist sozusagen ein Anschreiben, die Motivation, sich bei uns zu bewerben. Und da geht es jetzt auch nicht darum, dass ich ein dreiseitiges Pamphlet brauche, warum wir die Besten und Tollsten sind, sondern es ist für mich sozusagen wichtig zu erkennen, was möchte der Mensch machen, ab wann, an welchem Standort, welches Rechtsgebiet, für wie lange, warum ist es das Rechtsgebiet? Vielleicht wirklich schon auch eine Motivation mit reinbringen. Warum interessiert mich jetzt, um dabei zu bleiben, das Arbeitsrecht? Warum soll es Osborne Clark sein? Und dann ab dafür. Also tatsächlich muss das jetzt keine Amtshandlung von drei, vier Seiten sein.

**[21:35] Marc:**

Okay, also dann unterscheiden wir gerade nochmal. Wir haben den Coverletter. Das wäre im Prinzip nur ein Briefkopf mit sehr geehrte Damen und Herren, bitte finden Sie an bei meiner Bewerbung 4XYZ mit freundlichen Grüßen. Und dann hätten wir eventuell ein zweites Dokument, was ich jetzt gerade Motivationsschreiben genannt habe. Man kann das natürlich aber auch zusammenfügen und sagen, sehr geehrte Damen und Herren, hiermit würde ich mich gern bewerben, kurz zu mir, zwei Absätze und dann mit freundlichen Grüßen. Wir machen es mal ganz praktisch. Wenn ich jetzt den Tobias Mayer, ich kenne keinen Tobias Mayer, ich habe mir einen Namen ausgedacht, von euch kenne, dann schreibe ich doch sowas da rein, oder? Hey, ich habe Gutes gehört von dem und dem, deswegen bewerbe ich mich jetzt. Ich glaube, da hätten viele Zurückhaltungen, aber ich würde empfehlen, das da rein zu schreiben.

**[22:15] Christine Herzog:**

Absolut. Also bei uns lohnt es sich zweimal, sogar für Tobias Mayer, auch wenn er nicht bei uns arbeitet. Genau, wir haben zum Beispiel so ein Mitarbeiterwerben-Mitarbeiterprogramm und da ist es super wichtig, dass man einfach auch angibt, genau, wer einen geworben hat und genau, auf jeden Fall. Also für uns ist es natürlich super zu erfahren, dass wir da draußen irgendwie positiv wahrgenommen werden und dass man Lust hat, bei uns zu arbeiten, weil man halt schon coole Leute kennt.

**[22:42] Marc:**

Gut, dann haben wir den CV und das Anschreiben sozusagen verarztet. Wie gehe ich, nächste Frage, mit etwaigen Schwächen um? Sowohl im CV, aber dann vielleicht auch während des ersten Gesprächs. Also mit Schwächen meine ich jetzt nicht, ich bin ungeduldig, sondern ich habe halt einen Gap im Lebenslauf von dem Jahr zum Beispiel.

**[23:03] Christine Herzog:**

Ja, also tatsächlich finde ich persönlich sind diese Lebensläufe, wo man einfach auch mal ein bisschen was anderes sieht, super spannend und deswegen würde ich im CV es einfach genauso darstellen, wie es ist. Einfach die Daten einpflegen, wenn man dann eingeladen wird im Interview, wird man dann ja wahrscheinlich zuerst mal gefragt, führ uns mal ein bisschen durch dein CV und dann würde ich direkt drauf springen. Ich würde sofort mir eine gute Story überlegen, die im Idealfall auch noch stimmt. Genau, warum gibt es diese Lücke, was war die Motivation dafür und dass man sozusagen einfach selbst proaktiv auf den Interviewer zugeht und einfach sagt, so und so sieht es aus. Keine Ahnung, es gibt ja die unterschiedlichsten Gründe.

**[23:47] Marc:**

Ein ganz harter Fact, den man schwierig wegverhandeln kann, sind die Examensnoten. Nehmen wir mal an, jemand macht im, wenn jemand im ersten Examen so la la war und im zweiten richtig gut, dann ist die Story einfacher, dann kann man sozusagen erzählen, ja, ich habe mich gefunden und jetzt bin ich irgendwie da, wo ich bin. Nehmen wir mal einen umgekehrten Fall. Erstes Examen haben 10,2 Punkte, zweites Examen 6,5. Da kann man natürlich viel machen, also im Sinne von argumentieren. Man kann jetzt reingehen und den Sachverhalt der Klausur wiedergeben und diskutieren, warum das eigentlich unfair war. Man kann aber vielleicht auch ein bisschen eleganter damit umgehen. Was würdest du Bewerbenden in so einem Fall raten? Wie sollte man mit so einer Situation umgehen?

**[24:29] Christine Herzog:**

Also es ist ja kein Geheimnis, dass bei Juristen und bei der Bewerbung von einem Juristen oder einer Juristin schon auch der erste bis zweite Blick auf die Staatsexamensnoten geht. Und ich sage mal so, wenn man dann jetzt mit deinem Beispiel 10 Komma und 6 Komma trotzdem zum Interview eingeladen wird, dann bedeutet das ja schon mal auf jeden Fall, dass der Rest des CVs so überzeugend ist, dass diese 6 Komma auf gar keinen Fall jetzt abschreckt. Und damit würde ich es ehrlicherweise auch erstmal stehen lassen, weil man hat ja durch relevante Stationen, Sprachkenntnisse, LLM, Promotion, was auch immer, den CV einfach auch noch anreichert, hat man ja schon überzeugt. Und dann glaube ich, noch mit einer Geschichte zu kommen, dass der Prüfer doof war oder die Oma an dem Tag Geburtstag hatte oder was auch immer, ist dann wenig hilfreich. Ich würde dann eher wirklich auf die anderen Stärken gehen und würde da eher meinen Fokus draufsetzen, als sich dann nochmal zu entschuldigen in Anführungsstrichen, weil ist nicht nötig, man sitzt ja schon im Interview.

**[25:35] Marc:**

Guter Punkt. Man wäre ja nicht dort, wenn es nicht schon irgendwie interessant gewesen wäre. Ja gut, jetzt haben wir gesagt, es gibt sozusagen dieses erste Interview. Und wie geht es dann weiter? Wie sind Bewerbungsverfahren aus Kanzleisicht üblicherweise aufgebaut?

**[25:52] Christine Herzog:**

Genau, also bei uns läuft es so ab, dass wenn man entschieden hat, dass man sich kennenlernen möchte, gibt es eine erste Runde. Da lernt man dann den Partner oder die Partnerin kennen, gegebenenfalls auch nochmal eins, zwei Associates aus dem Team und wenn dann beide Seiten weitermachen wollen, gibt es eine zweite Runde und da kommen dann manchmal noch andere Kollegen, Kolleginnen aus dem Sektor dazu, aus anderen Praxisgruppen und man geht zusammen zum Lunch. Das war es dann tatsächlich meistens auch schon. Wenn man sich sympathisch ist, gibt es dann ein Angebot oder manchmal passt es auch nicht, dann bleibt man weiterhin in Kontakt. Das läuft eigentlich auch echt ganz gut, dass die Leute dann trotzdem einfach mit einem guten Gefühl rausgehen.

**[26:33] Marc:**

Wie ist das bei Quereinsteigern nach so ein paar Jahren? Ist der Prozess da komplizierter und länger? Da muss man ja auch so ein bisschen wahrscheinlich gucken, wie das etwaige Geschäft zum Vorhandenen passt etc.

**[26:42] Christine Herzog:**

Genau, also das sogenannte Lateral Hiring läuft tatsächlich ein bisschen anders. Das erste Kennenlernen läuft genauso ab, man muss sich ja erstmal sympathisch sein und die Eckdaten sozusagen müssen von vornherein passen. Also dass es zum Beispiel eben einfach eine strategische Verstärkung für uns sein soll oder ob wir genau einfach das Team nochmal ein bisschen größer aufstellen wollen und bei einem Lateral, also sagen wir mal Council aufwärts, kommt es natürlich auch darauf an, was bringt derjenige oder diejenige mit und das sind natürlich so Kennzahlen, die werden dann im Prozess sozusagen abgeklärt, besprochen und wo dann auch da die gemeinsame Reise hingehen kann.

**[27:27] Marc:**

Wunderbar. Dann vielleicht abschließend, dann haben wir unsere Zeit von so einer guten halben Stunde hier wieder voll. Gib uns doch nochmal so ein, zwei Do's und Don0027ts für das Bewerbungsgespräch.

**[27:39] Christine Herzog:**

Also tatsächlich, Don0027ts ist für mich das, wenn man keine Fragen mitbringt. Ich finde es ganz, ganz schwierig, wenn man in einem Vorstellungsgespräch sitzt und man fragt dann den Kandidaten, die Kandidatin, hast du denn noch Fragen? Und es kommt dann einfach nur, nö. Und das ist für mich eigentlich nicht möglich. Also man kann, wenn man sich für einen Job bewirbt, keine Fragen haben. Also das geht nicht. Und das ist wirklich auch eigentlich für mich fast der wichtigste Tipp, den ich heute mitgeben will. Stellt Fragen und auch kritische. Tatsächlich fragt die Kanzleien, für welche Werte sie stehen, wie man diese Werte lebt in der Kanzlei. Fragt auch danach, welche Lernfelder gibt es vielleicht momentan, mit denen sich die Kanzlei auseinandersetzt und wie arbeitet ihr dran, sodass man einfach wirklich die Kanzlei auch so ein bisschen challenged, weil am Ende des Tages entscheidet man sich ja für einen Arbeitgeber, bei dem man hoffentlich relativ lange bleibt. Und um den kennenzulernen, muss man Fragen stellen und es ist mir immer ein Rätsel, wie man da sitzen kann und sagen kann, nö, ich habe keine Fragen.

**[28:52] Marc:**

Mir auch, das ist wie bei so einer guten Reception, wie bei so einem guten Empfang. Ich war neulich mit meiner Frau wieder auf einem und sie fragt mich, hey, hast du mit dem und dem geredet? Der war doch total nett. Und ich habe ihr gesagt, ja nett, ja, aber der hatte keine Fragen. Menschen sind auch einfach langweiliger, wenn sie gar keine Fragen haben, weil dann kommt ja so ein Gespräch auch nicht ins Rollen. Dann ist es ja automatisch an einem selbst, das am Laufen zu halten. Denn häufig ist eine Frage ja ein Öffner für alles, was danach kommt.

**[29:22] Christine Herzog:**

Ja, genau. Und es geht dann auch tatsächlich so ein bisschen ins Du über. Ich finde es ganz toll, wenn man merkt, dass die Leute sich wirklich in so einem Interview mit dem Gegenüber auseinandergesetzt haben. Also es ist ja momentan so einfach, alles über den Gesprächspartner im Vorfeld rauszufinden. Also keine Ahnung, wir interviewen ja viele Leute auch gerade im Bereich Legal Tech und es gibt so viele Gesprächspartner, die bei uns ja auch sehr transparent draußen über ihr Daily Business erzählen. Und ich finde es ganz großartig, wenn man einfach merkt, okay, der Mensch, der sich für diesen Job interessiert, hat sich auch damit auseinandergesetzt, wer interviewt mich da eigentlich? Weil umso besser ist so ein Gespräch, umso eher kann man sich die Bälle hin und her spielen. Und das ist für mich auf jeden Fall ein großes Plus, wenn man sich gut auf so ein Interview vorbereitet.

**[30:13] Marc:**

Dann vielen herzlichen Dank, Christine, dass du hier diesen guten Impuls in den Rechtsmarkt gegeben hast zum Start des neuen Jahres. Und ja, bis bald. Ciao.

**[30:22] Christine Herzog:**

Super gerne. Danke für die Einladung.

**[30:24] Marc:**

Tschüss.

**[30:24] Christine Herzog:**

Ciao.

---

Zum Arbeitgeberprofil von Osborne Clarke



---

Generiert von IMR Podcast • 6.2.2026