

„Wir lernen mit den Kunden“

Carsten Reimann ist angetreten, die juristische Beraterlandschaft umzugestalten.

Ein schwieriges Unterfangen.



Überzeugungstäter? Missionar? Rebell?

Vor rund einem Jahr gründete Dr. Carsten Reimann (42) den Lawyers-on-demand-Service Xenion Legal. Reimann, der seine juristische Karriere bei Freshfields Bruckhaus Deringer in Köln begann und zuletzt in Brüssel Head of External Affairs bei Nissan war, tat sich mit dem ehemaligen KfW-Syndikus Dr. Ralf Komp (47) zusammen, in der Überzeugung, dass „die Geschäftsmodelle vieler Kanzleien sich mit den Bedürfnissen dort tätiger Anwälte und den Bedürfnissen der Unternehmen nicht mehr vertragen“. Erste Erfolge stellen sich ein, doch noch haben die Entrepreneurere einen weiten Weg zurückzulegen.

JUVE: Vor rund einem Jahr sind Sie mit Xenion Legal an den Start gegangen. Wie oft haben Sie diesen Schritt inzwischen schon bereut?

Carsten Reimann: Gar nicht. Es ist unglaublich spannend und wir sind auf einem guten Weg.

Gestartet sind Sie mit einem Team von zehn Anwälten, die von dem Lawyers-on-demand-Konzept überzeugt waren. Wie viele Anwälte zählen Sie heute zu Ihrem Netzwerk?

Wir hatten seit unserem Start rund 80 Bewerbungen von Anwälten, die Interesse hatten. Etwa 50 sind inzwischen dabei.

Und die zahlen etwas dafür, dass sie sich unter dem Xenion-Dach versammeln?

Nein. Wir halten das zumindest derzeit noch nicht für richtig, da wir noch ein junges Unternehmen sind. Anstatt etwas zu zahlen, tragen die Anwälte durch die Qualität ihrer Arbeit zum gemeinsamen Erfolg bei.

Wie wählen Sie die Anwälte aus?

Sie durchlaufen einen ganz normalen Bewerbungsprozess. Wichtig sind Kenntnisse, Zeugnisse, aber im Mittelpunkt steht für uns die praktische Erfahrung. Schließlich sollen die Kollegen später in der Lage sein, sich schnell in ein Team einzufinden oder das Rechtsmanagement zu übernehmen. Wichtig ist uns auch, dass die Bewerber an einer langfristigen Zusammenarbeit mit uns interessiert sind und nicht nur eine schnelle Lösung für einen finanziellen Engpass suchen.

Warum?

Ich denke, das ist einer der entscheidenden Unterschiede zwischen uns und einem klassischen Personalvermittler: Wir wollen unseren Auftraggebern genau den Anwalt empfehlen, der zu ihren jeweiligen Ansprüchen passt. Dazu müssen wir einerseits genau wissen, was gesucht wird, andererseits aber auch unsere Kollegen gut kennen.

Welche Anwaltsmischung haben Sie inzwischen für das Lawyers-on-demand-Konzept begeistern können?

Sehr unterschiedlich. Es sind junge Kollegen mit einigen Jahren Erfahrung darunter, die aus Großkanzleien kommen und einfach etwas anderes machen und mehr Flexibilität haben wollen. Außerdem gibt es einige sehr erfahrene ehemalige Unternehmensjuristen, teils Ex-Chefjuristen aus unterschiedlichen Branchen. Ansprechen wollen wir aber auch Frauen und Mütter, die anspruchsvolle Arbeit leisten wollen, aber aufgrund ihrer familiären Situation eine gewisse Flexibilität brauchen. Gerade in dieser Gruppe sehe ich noch großes Potenzial, um unser Netzwerk zu erweitern.

Wenn Sie von den Qualitäten Ihrer Kollegen so überzeugt sind – warum nennen Sie dann auf Ihrer Website keine Namen und verzichten auf CVs? Würde das nicht helfen?

Wir glauben, nein. Es geht uns nicht darum, irgendwelche Mandate zu vermakeln – das dürften wir auch gar nicht. Auch wenn es nach Marketing klingt: Wir bieten Lösungen an, und oft, aber nicht immer ist diese Lösung eben ein ganz bestimmter Mensch oder ein Team. Uns geht es darum, Projekte und Menschen zusammenzubringen.

... und dabei soll Sie auch der inzwischen eingerichtete Beirat unterstützen?

Ja, auf jeden Fall. Sowohl Dr. Stephan Schumacher (zuvor unter anderem Geschäftsführer bei RTL online, heute als Berater in der Schweiz, Anm. d. Red.) als auch Christian von Ilberg (zuvor unter anderem General Counsel bei Webasto, heute in eigener Kanzlei; Anm. d. Red.) bringen langjährige Erfahrung aus Unternehmen und Kanzleien mit, die gerade bei der genauen Bedarfsanalyse sehr hilfreich sind. Ich selbst lerne auch jeden Tag dazu.

Gesetzt den Fall, Sie haben nun Kunden und Anwalt zusammengebracht: Was kostet das Ganze und wer verhandelt mit wem?

Für die Konditionen gibt es Benchmarks. Kunde und Anwalt verhandeln direkt bzw. von uns moderiert. Je nachdem, was die beiden vereinbaren, erhält Xenion eine prozentuale ‚Handling Fee‘. Insgesamt sind wir meist kostengünstiger als herkömmliche Kanzleien und bieten dafür Anwälte, die praktisch verwertbar, d.h. lösungsorientiert und umsetzungsfreundlich beraten. Es rechnet sich also für alle Beteiligten.

Konkreter ...?

... kann ich nicht werden, da die Vereinbarungen individuell ausgehandelt werden. Auch die Vertragsmodelle sind den Partnern überlassen. Ob sie sich für eine befristete Anstellung oder einen Beratervertrag entscheiden, liegt bei ihnen. Wir machen da keine Vorschriften und es gibt es auch kein ‚Provider-Modell‘, also eine Struktur, in der der Vertrag mit Xenion geschlossen wird.

Das klingt alles relativ unverbindlich oder, positiv ausgedrückt, eigenverantwortlich. Wie stellen Sie dauerhaft sicher, dass die Qualität Ihrer Beratung und die Ihrer Kollegen stimmt?

Nach jedem Auftrag gibt es eine Feedbackrunde. Wir dürfen natürlich nicht nach dem konkreten Mandatsinhalt fragen, aber durchaus nach Service, Zuverlässigkeit oder Erreichbarkeit. Oder ob wir den richtigen Anwalt gefunden haben. Und das tun wir auch.

Sie bewegen sich auf Neuland. Doch Berater gibt es reichlich: Anwälte, die als Interims-Chefjuristen agieren, Personalvermittler und Headhunter. Zudem Anbieter für juristisches Zeitpersonal auf einem niedrigeren Niveau als dem, das Sie anstreben, und Berater für juristisches Management. Sind die Unterschiede wirklich so groß, dass Sie Xenion dauerhaft als Marke positionieren können?

Ich denke, ja. Und die Rückmeldungen, die ich bislang erhalten habe, bestärken mich in dieser Überzeugung. Denn wir bieten nicht nur „Zeitpersonal“, sondern Organisationsberatung plus bedarfsgerechte Lösungen für Legal Staffing und Legal Sourcing. Das kann Personal enthalten, aber auch den Einsatz von Kanzleien in bestimmten Segmenten. Oder eine Kombination von beidem. Neuerdings fragen auch Kanzleien nach flexiblen Personallösungen. Dies ist in der Tat Neuland, wir lernen hier gemeinsam mit den Kunden.

Wie wollen Sie aber auf der Kundenseite gegen die Netzwerke der etablierten Personalvermittler bestehen?

Mit Individualität. Natürlich können wir keine Datenbank mit Tausenden von potenziellen Kandidaten bieten. Dafür kennen wir aber unsere Anwälte persönlich. Die meisten Vermittler haben außerdem entweder einen anderen Fokus oder aber kaum praktische Erfahrung mit juristischen Personalentscheidungen. Die größten Datenbanken sind ohnehin Xing und LinkedIn. Angesichts der zunehmenden Präsenz der Online-Portale wird es in Zukunft immer stärker auf die Auswahl und den individuellen Fit ankommen, weniger auf die Größe einer vielleicht sogar veralteten Datenbank.

Wo stehen Sie heute mit Xenion?

Wir haben die vergangenen Monate unser Augenmerk vor allem darauf gerichtet, das Anwaltsnetzwerk zu erweitern. Wollen wir sinnvoll vermitteln können, brauchen wir eine größere Anzahl Anwälte, aus denen wir geeignete Kandidaten auswählen können. Geeignet heißt dabei vieles: verfügbar, das richtige Know-how, der richtige Standort. Hier haben wir jetzt eine gute Basis.

Und wie sieht die Auftragslage aus?

Mit konkreten Zahlen und Umsätzen werde ich Sie nicht erfreuen. Aber so viel: In den ersten drei Januarwochen haben wir drei neue Aufträge bekommen, zwei aus Unternehmen und einen aus einer Kanzlei.

Davon kann man aber nicht wirklich leben ...

Nein, sicher nicht. Um etwas Neues auszuprobieren, brauchen Sie einen langen Atem. Wir sind ja auch noch nicht einmal ein Jahr operativ tätig.

Und was sagen Ihre Investoren dazu?

Wir haben bislang keine externen Investoren. Wir haben vor der Gründung Gespräche geführt, uns dann aber dagegen entschieden. Das kann sich aber ändern.

Würden Sie sich als Überzeugungstäter beschreiben?

Ich weiß nicht. Rebell oder Missionar klingt besser. Auf jeden Fall bin ich fest davon überzeugt, dass die Geschäftsmodelle vieler Kanzleien sich mit den Bedürfnissen vieler dort tätiger Anwälte und den Bedürfnissen der Unternehmen längst nicht mehr vertragen. Es gibt ja Gründe dafür, warum Virtual Law Firms oder Anwältinnen-Kanzleien mit flexiblen Arbeitsmodellen in den Vereinigten Staaten so erfolgreich sind. Wir möchten Anwälten und Mandanten hier eine neue Möglichkeit eröffnen, weil ich fest glaube – und insoweit habe ich eine klare Überzeugung –, dass wir die juristische Beratungslandschaft umgestalten müssen.

Das Gespräch führte Astrid Jatzkowski.

Die Bedarfsvermittler

Das Konzept von Xenion Legal

Was?

Legal Staffing und Legal Sourcing:

- Vermittlung erfahrener Anwälte an Kanzleien und Unternehmen als flexible Ergänzung der vorhandenen Kompetenz
- Beratung hinsichtlich der optimalen Besetzung für eine temporäre Vakanz

Wer?

Netzwerk von inzwischen rund 50 Anwälten, die einen Bewerbungsprozess durchlaufen haben

Wofür?

Temporäre Projektverstärkung, Unterstützung als Interims-Rechtsabteilungsleiter

Wissen?

Derzeit Arbeits-, Immobilien-, Vertrags-, Vertriebsrecht, M&A, Gesellschafts-, Kartell-, Bank-, Pharma-, Energie-, Medienrecht

Wie?

Konditionen werden zwischen dem Anwalt und dem Auftraggeber ausgehandelt, Xenion erhält eine ‚Handling Fee‘, die sich nach dem Honorarvolumen bemisst