

**"Schlüsselqualifikationen im Studium  
- Erwartungen der Industrie -"**

**Vortrag am 23. Mai 2003 an der Universität Köln,**

**Center for Transnational Law**

Jochen Alsleben  
Ruhrgas AG, Essen  
- Rechtsabteilung -

Essen, 22.05.2003

Lieber Herr Prof. Berger,  
meine sehr geehrten Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

1. Alle Welt spricht von Schlüsselqualifikationen. Das tun die Soziologen schon seit Mitte der 50er Jahre, also lange bevor der Begriff der Schlüsselqualifikation geprägt wurde. Das tun die Fachleute aus dem beruflichen Bildungswesen und aus den Personalabteilungen der Wirtschaft, zunehmend etwa seit den 80er Jahren. Das tut die jüngere Generation der Juristen, wenn auch vielleicht noch in einem kleineren Kreis, spätestens seit es das Center for Transnational Law gibt, und das tut nun ausdrücklich auch der Gesetzgeber im neuen § 5a DRiG, der ab 01.07.2003 gilt und mit dem der Gesetzgeber – wie so oft – die Entwicklung langjähriger Fachdiskussionen nur nachvollzieht und festschreibt.
2. Der Begriff der Schlüsselqualifikation ist längst in das allgemeine Bewußtsein gedrungen und wird von jedermann gerne in die Debatte geworfen, ob es nun paßt oder nicht. Das ist dem Begriff nicht immer gut bekommen. Es gibt längst eine ausufernde Literatur, die den Begriff der Schlüsselqualifikation, vornehmlich in Fachaufsätzen aus der Personalwirtschaft, fast bis zur Unkenntlichkeit zerdehnt. In der Literatur zur Berufsbildung z.B. finden Sie endlose Listen von Eigenschaften oder sog. Schlüsselqualifikationen, die der Berufsanfänger mitbringen soll, damit er den Berufsalltag bewältigen kann – oder genauer: zu einem persönlichen Erfolg machen kann. Diese Listen sind oft nicht mehr als eine breit gefächerte Ansammlung von positiven Eigenschaften: von Offenheit und Flexibilität über Durchsetzungsvermögen und Zuverlässigkeit bis hin zu Verantwortungsbewußtsein und Kostenbewußtsein.

Das sind alles begrüßenswerte Eigenschaften, aber je mehr man darüber liest, desto breiter und diffuser wird das Gesamtbild. Die Inflation des Begriffes "Schlüsselqualifikation" schlägt sich auch in den Stellenangeboten für Juristen und andere akademische Berufe nieder. Seit Jahren gibt es fast keine Anzeige mehr, in der nicht stereotyp die Rede wäre von "schneller Auffassungsgabe", "Selbständigkeit", "Aufgeschlossenheit", aber auch von "Feingefühl" und "Flexibilität", von "analytischem und konzeptionellem Denkvermögen", von "Belastbarkeit" und von vielem anderen mehr.

3. Darum zunächst die Frage: Worum geht es eigentlich?

Eine genaue Definition, die Ihnen eine sichere Zuordnung von Eigenschaften und Fähigkeiten zu den sog. Schlüsselqualifikationen erlauben würde, gibt es nicht und kann es mit guten Gründen auch nicht geben. Aber für die Praxis ist eine genaue Definition ohnehin entbehrlich.

Mir scheinen zum Verständnis des Begriffes vielmehr zwei Dinge wichtig.

- a) Die Idee - noch nicht der Begriff selbst - entstand, als sich nach dem 2. Weltkrieg die Soziologie verstärkt der Realität der Arbeiter und Angestellten in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt zuwandte und dabei feststellte, dass die Arbeitsprozesse einem immer schneller werdenden Wandel unterworfen waren.

Die Innovationsraten in der Produktion wurden immer kürzer, die Gesellschaft veränderte sich sozial immer stärker, und es wurde immer schwieriger, den Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft auf mittlere und lange Sicht zuverlässig vorherzusagen.

Plötzlich wurde gefragt, was denn für die künftigen Arbeitsplätze die "richtige Qualifikation" sei. Einer der ersten, der diese Erkenntnis auch begrifflich auf den Punkt brachte, war Prof. Dahrendorf mit seinen Studien Mitte der 50er Jahre. Er unterschied als erster zwischen sog. "funktionalen" und "extra-funktionalen" Fertigkeiten.

Damit meinte er die Fähigkeit der Arbeiter, sich an die sich ändernden beruflichen Anforderungen anzupassen, also die Fähigkeit, die über das hinausgeht, was der Arbeiter zur unmittelbaren Aufgabenerfüllung braucht. Diese Erkenntnis ergab sich für Dahrendorf einfach daraus, dass kein Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz mehr – wie bisher noch überwiegend - sein Leben lang von der Handwerkskunst oder dem Fachwissen zehren kann, das er einmal in der Ausbildung gelernt hat.

Das geschlossene Konzept für die neuen Ausbildungsziele und für die neuen Anforderungsprofile in der Wirtschaft lieferte dann Anfang der 70er

Jahre der Soziologe und Bildungsforscher Mertens nach, der auch den Begriff "Schlüsselqualifikation" prägte.

Bei ihm finden Sie bereits all das, was Sie heute in unendlich vielfältigen Umschreibungen in den Stellenanzeigen wiederfinden: Fähigkeit zum logischen, analytischen, strukturierenden, konstruktiven und konzeptionellen Denken und Verhalten, immer ergänzt um die Lernfähigkeit. Diese Fähigkeiten nannte man damals auch Basisqualifikationen oder "Qualifikationen höherer Ordnung".

Diese Schlüsselqualifikationen werden übrigens in Großbritannien "core skills" oder auch "key qualifications" genannt, in Kanada "generic skills" und in den USA - das finde ich mit Blick auf gelegentliche Situationen im Alltag besonders bemerkenswert – "survival skills", also "Überlebensfähigkeiten".

- b) Zum rechten Verständnis gehört aber noch ein zweites. Es gibt bei den Juristen offenbar – wohl mehr als bei anderen akademischen Berufen – ein Problem bei der sinnvollen Auswahl der Schlüsselqualifikationen. Ich habe mich beim Lesen der Stellenanzeigen oft gefragt, warum eigentlich bei den Juristen die Fähigkeit zum logischen, analytischen, abstrakten und strukturierten Denken als sog. Schlüsselqualifikation gesondert genannt wird. Sind das nicht genau die Eigenschaften, die der Jurist von Hause aus mitbringen müsste, die er schon in einer konventionell ausgerichteten Ausbildung gelernt haben müsste? Der Ansatz von Dahrendorf 1956 und dann später von Mertens 1974 war ja gerade die Grundidee, zwischen den fachlichen und den ausserfachlichen, den fach- oder berufsübergreifenden Fähigkeiten zu unterscheiden. Wenn der Jurist das logische Denken als Schlüsselqualifikation, d.h. als ausserfachliche Fähigkeit, mitbringen soll, wie es in den Stellenanzeigen gemeinhin gefordert wird, dann fragt man sich natürlich, wo denn seine fachlichen Fähigkeiten als Jurist bleiben. Auch hier wieder das diffuse – gedanklich etwas unsaubere - Gesamtbild, das allerdings einen Vorteil bietet: es lässt Raum für persönliche Wertungen und Rangordnungen.

Und diese Chance will ich durchaus nutzen.

4. Aber nun genug von theoretischen Überlegungen und vorwärts zur Praxis, die heute Abend mit Recht im Vordergrund stehen soll.

Dazu gebe ich Ihnen am besten ein Bild von den Fähigkeiten, die wir in der Rechtsabteilung bei den jungen Juristen gerne sehen würden – sozusagen als das Startkapital, das Pfund, mit dem der Berufsanfänger im Alltag wuchern sollte. Sie werden sehen, dass dabei auch einige der Schlagworte auftauchen, die der Gesetzgeber im neuen § 5a Absatz 3 DRiG – sprachlich allerdings etwas verunglückt – zusammengestellt hat.

Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass meine Sicht der Dinge persönlich gefärbt ist, d.h. von meinen Erfahrungen und Beobachtungen in der Energiewirtschaft geprägt ist. Wie Sie vielleicht wissen, gehöre ich zur Rechtsabteilung der Ruhrgas AG und leite dort den Bereich, der sich mit den internationalen Erdgaseinkaufsverträgen, mit dem Europarecht und mit der internationalen Exploration und Produktion beschäftigt.

5. Wir befinden uns bei unserer täglichen Arbeit ständig in einer von drei möglichen Phasen: Entweder arbeiten wir "im stillen Kämmerlein" oder wir treten mit unseren Arbeitsergebnissen in den hausinternen Abstimmungsprozess oder – dritte Phase – wir vertreten unsere Position ausserhalb des Hauses, im Klartext: wir stehen entweder in Verhandlungen oder in einer Präsentation.

Jede dieser drei Phasen hat ihr eigenes Anforderungsprofil.

- a) Die Arbeit "im stillen Kämmerlein" dürfte den jungen Juristen nach ihrer Ausbildung an der Universität und dem Referendardienst noch am ehesten vertraut sein, denn hier arbeitet der Jurist allein. Er arbeitet den Stoff durch, entwickelt ein Konzept, löst die anliegenden juristischen Probleme, prüft Verträge, entwirft neue Verträge, schaut in die Literatur und schreibt seine Vermerke. Was in dieser Phase besonders gebraucht wird, ist

- die Fähigkeit, zu erkennen, wo die rechtlichen Probleme liegen oder liegen können, d.h. ein ausgeprägtes Problembewusstsein zu haben: es kommt darauf an, die richtigen Fragen zu stellen; die Antworten lassen sich dann fast immer finden; aber wer schon die Untiefen einer

Textstelle und die Frage nicht erkennt, sucht auch nicht nach Antworten;

- außerdem die Fähigkeit, das Wesentliche in kurzen, präzisen und sprachlich einwandfrei formulierten Vermerken (ohne Fach-Chinesisch) festzuhalten.

Ich möchte ausdrücklich offen lassen, ob es sich bei diesen Fähigkeiten wirklich um Schlüsselqualifikationen handelt. In den Anzeigen werden sie oft so bezeichnet. Sie sind im Alltag auch außerordentlich wichtig, sie sind Basisqualifikationen – aber sie gehören aus meiner Sicht mehr zum Handwerkszeug eines jeden guten Juristen in der Wirtschaft. Je weniger man sie allerdings im Berufsalltag in ausreichendem Maße antrifft, desto eher ist man geneigt, sie zu echten Schlüsselqualifikationen hochzustilisieren.

Ich will vor Ihnen gar nicht darum herum reden: die genannten Basisfähigkeiten sind nicht immer ausreichend vorhanden oder jedenfalls nicht immer genügend trainiert. Auch ein ansonsten fachlich gut qualifizierter Jurist kann auf Dauer nicht mit großer Nachsicht rechnen,

- wenn er kein Sensorium für Sprache mitbringt,
- wenn er nicht in der Lage ist, einen korrekten Konjunktiv zu bilden, oder
- wenn er seine Vermerke in jenem hölzernen, fast unleserlichen Stil voller Passivkonstruktionen und Substantiva schreibt, den man leider immer noch als "typisch juristisch" brandmarken muss.

In der Wirtschaft zählen zwar die Ergebnisse, wie man so sagt, aber es fällt negativ auf, wenn das Vehikel für das Ergebnis, die Sprache, nicht stimmt.

Vertragsarbeit ist nun einmal sprachliche Gestaltung. Der Jurist muss die Nuancen der sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten kennen und nutzen. Die Vervollkommnung der Formulierungskunst lohnt jede Anstrengung in der Ausbildung und in der Praxis.

Erlauben Sie mir deshalb den banal klingenden Rat an die Studierenden: Pflegen und entwickeln Sie ihr sprachliches Ausdrucksvermögen, und zwar jetzt, im Studium, denn das lässt sich in der Praxis nur schwer nachholen. Da wird es dann stillschweigend vorausgesetzt. Ich empfehle Ihnen ein kleines Büchlein, das jetzt neu auf den Markt gekommen ist, und das ich mit großem Gewinn, teils zur Bestätigung, teils mit neuen Erkenntnissen gelesen habe: Tonio Walter, Kleine Stilkunde für Juristen (Beck-Verlag 2002).

- b) Wenn der Jurist dann aus seinem "stillen Kämmerlein" heraustritt, stößt er mit seinem Arbeitsergebnis erst einmal auf seine Kollegen im eigenen Haus: juristische Kollegen, Fachvorgesetzte, Kaufleute und Techniker. Hier findet eine sehr wichtige erste Kommunikation statt: der Jurist präsentiert sein Ergebnis intern. In der Praxis ist dieser Vorgang ganz unspektakulär, aber schon für die Auseinandersetzung im eigenen Haus brauchen Sie so positive Eigenschaften wie

- Geduld,
- freundliches Auftreten und
- Wortgewandtheit.

Als besonders wichtig für das eigene Standing im Unternehmen und als eine echte Schlüsselqualifikation habe ich persönlich immer die Kritikfähigkeit empfunden: und zwar Kritikfähigkeit im doppelten Sinne, d.h. die Fähigkeit, von anderen Kritik anzunehmen, aber auch sachliche Kritik zu üben. Vor allem letzteres ist bisweilen eine hohe Kunst, und ich denke, dass ich dafür keine Beispiele aus der Praxis anführen muss.

- c) Konzentrieren wir uns stattdessen lieber auf die interessanteste Stufe, sozusagen auf die "hohe Schule" der Kommunikation. Die beginnt, wenn Sie die hausinternen Abstimmungsprozesse hinter sich haben und nun die Rechtsposition Ihres Hauses nach aussen vertreten: gegenüber dem Vertragspartner, aber auch gegenüber Behörden, gelegentlich auch

gegenüber politischen Gremien. Für das Auftreten gegenüber Dritten werden echte Schlüsselqualifikationen gefordert, die in den Anzeigen mit Schlagworten wie "kommunikationsstarke Persönlichkeit", "Durchsetzungsstärke", "Aufgeschlossenheit", "Präsentationsfähigkeit" usw. umschrieben werden.

Aber kein Berufsanfänger sollte sich durch solche wuchtigen Begriffe bange machen lassen. Im Alltag geht es darum, die als richtig erkannte Position geschickt darzustellen, zu verteidigen, ggf. anzupassen und durchzusetzen. Das alles geschieht durch Kommunikation. Kommunikation ist die große Klammer um all die Schlagworte, die auch der Gesetzgeber im DRiG aufgezählt hat. Und Kommunikationsfähigkeit ist in Wahrheit eine riesige *black box*, die man öffnen und komplett auseinandernehmen muss, um sie für den Berufsanfänger überhaupt verdaulich zu machen.

Angesichts des engen Zeitrahmens heute Abend möchte ich Ihnen nur ein paar Stichworte für Ihre eigenen Überlegungen liefern.

Was also gehört dazu?

- (1) Als erstes gehört dazu rhetorisches Geschick.

Rhetorik ist die Kunst der freien Rede. Der Jurist hat in der Wirtschaft, insbesondere im internationalen Vertragsbereich, umso mehr Erfolg, je mehr er in der Lage ist, auch aus dem Stegreif vor Zuhörern eine Position überzeugend darzulegen.

- (2) Dann gehört dazu Dialektik.

Dialektik ist die Kunst der Überzeugung, d.h. die Kunst, vom Zuhörer das freiwillige "Ja" zu bekommen. Dazu brauchen Sie zwei Dinge: Überzeugungstechniken – die sind erlernbar, wenn auch nicht von heute auf morgen. Und Sie brauchen Überzeugungskraft – die ist vom Prinzip her nicht erlernbar. Also beschränken wir uns in der Ausbildung auf die Überzeugungstechniken, d.h. auf den Um-



gang mit Strukturen, mit Methoden, mit der Kunst des Schließens und der Logik.

Dialektik ist gerade für den Juristen in der Wirtschaft und in der Anwaltschaft eine faszinierende Materie mit vielen Dimensionen, und für den kundigen Thebaner ist das Arsenal der Waffen, sprich: der Methoden der geschickten Darstellung, recht groß. Egal, ob Sie

- die sog. programmatische Struktur nutzen, eine der ältesten in der Geschichte des Denkens überhaupt, oder
- die analytische Struktur nach Aristoteles oder
- die dialektische Struktur nach Thomas von Aquin oder
- die Struktur nach Hegel, also das Denken in These, Antithese und Synthese,

Sie sollten zumindest wissen, dass es diese Denk- und Darstellungsstrukturen gibt und dass Sie sie vor Zuhörern, die Sie überzeugen wollen, gewinnbringend anwenden können.

Wenn Sie Namen wie Aristoteles, Thomas von Aquin und Hegel hören, haben Sie vielleicht den Eindruck, ich hätte mich nun schon vom Thema "Schlüsselqualifikationen" verabschiedet und hätte mich in die Geschichte der Philosophie verirrt. Aber das wäre ein Irrtum! Wenn es um Dialektik, um die Kunst des Darstellens und Überzeugens geht, hat die moderne Welt nichts Neues erfunden. Und es ist eine echte Schlüsselqualifikation, d.h. eine fächer- und berufsübergreifende Qualifikation, über diese und andere Techniken zu verfügen. Wer sich selbst fachlich als guter Jurist empfindet und im Bereich der internationalen Vertragsarbeit und der Verhandlungen Fuß fassen will, der sollte sich mit den Möglichkeiten der Kommunikation, der Kunst der Darstellung im weitesten Sinne, vertraut machen.

Lassen Sie mich auch hier ein kleines Büchlein empfehlen, das leider kaum bekannt ist, aber von vielen modernen Büchern über

Verhandlungstechniken geradezu ausgeschlachtet wird, ohne dass die Quelle angegeben wird: ich meine das Buch

"Eristische Dialektik" von Arthur Schopenhauer(1830).

Schopenhauer hatte seiner kleinen Schrift den Untertitel gegeben: "Die Kunst, Recht zu behalten – in 38 Kunstgriffen dargestellt". Das sagt schon deutlich genug, worum es geht. Ich füge aus eigener Anschauung hinzu: Es geht um 38 Kunstgriffe, wie Sie Ihren Gegner intellektuell "mundtot machen" können.

Ich empfehle das nicht etwa zur Nachahmung – im Gegenteil – ich halte intellektuelle Redlichkeit für ein ausserordentlich hohes und langfristig sogar entscheidendes Gut in allen Gesprächen und Verhandlungen, aber man sollte die Kunstgriffe kennen, um sich dagegen wehren zu können.

Bei dieser Gelegenheit will ich auch einen zweiten Titel erwähnen, der die Lektüre lohnt: das ist

"Das Harvard-Konzept – Sachgerecht verhandeln, erfolgreich verhandeln".

Ein Buch des amerikanischen Rechtsprofessors Fisher und anderen, geschrieben für die Praxis. Aus diesem Buch lässt sich gut lernen, mit welchem Grundverständnis, aus welchem Geist heraus, man Verhandlungen möglichst führen soll.

(3) Neben Rhetorik und Dialektik will ich nur kurz erwähnen, dass zur Kommunikationsfähigkeit auch etwas Psychologie gehört. Damit meine ich insbesondere

- die Fähigkeit, sich in den Verhandlungspartner oder Diskussionsgegner hineinzusetzen (Empathie = Einfühlungsvermögen) und
- die Sensibilität, Diskrepanzen, die nicht im Sachlichen wurzeln, festzustellen und möglichst zu beseitigen oder zu entschärfen;
- überhaupt die Fähigkeit, ein Gespräch möglichst konfliktfrei, d.h. frei von persönlich bedingten Konflikten zu führen;

- und ganz wichtig: eine kulturelle Kompetenz.

Bei uns bringt es das Arbeitsgebiet mit sich, dass wir viel mit ausländischen Vertragspartnern zu tun haben, damit also auch mit ausländischen Kulturen, Denk- und Verhaltensweisen, die man nicht nur kennen, sondern auch akzeptieren sollte. Diese emotionale Akzeptanz des anderen ist eine ausserordentlich wichtige Schlüsselkompetenz im internationalen Bereich.

Das beginnt bei alltäglichen Kleinigkeiten und kann bei fundamentalen Missverständnissen enden. Auf den unbedarften Deutschen wirkt es häufig befremdlich, wenn nicht gar beleidigend, wenn etwa der Japaner oder Chinese möglichst vermeidet, Ihnen die Hand zu geben. Oder wenn ein Russe in der Verhandlung, statt sofort zur Sache zu kommen, erst einmal herausfinden will, was für ein Mensch Sie eigentlich sind und ob er Ihnen vertrauen kann. Die Zahl der Beispiele für andersartiges Verhalten ist unendlich.

Die Deutschen würden beim gemeinsamen Mittagessen mit den Verhandlungspartnern am liebsten weiter zur Sache verhandeln, während etwa die Franzosen über alles reden, nur nicht über das Geschäft. Sie lieben es, charmante und geistreiche Bemerkungen auf allen Gebieten des Kultur- und Geisteslebens zu machen, und erwarten natürlich vom deutschen Gesprächspartner, dass er ebenso geistreich mithalten kann.

Deshalb erlauben Sie mir bitte eine Empfehlung ganz am Rande: lassen Sie Ihre Allgemeinbildung nicht ganz brach liegen. Nicht, dass Sie mit besonderen Kenntnissen in der Kulturgeschichte Frankreichs die Verhandlungen für sich entscheiden könnten, aber Sie erhöhen Ihre kulturelle Kompetenz und damit die Akzeptanz durch Ihre Gesprächspartner.

- (4) Als letztes Element der Kommunikationsfähigkeit will ich die Ethik erwähnen.

Das mag für Sie überraschend klingen. Die Ethik ist aber durchaus kein praxisfernes Fach, und auch wenn Sie in Ihrem Jurastudium davon vermutlich wenig hören, sollten Sie die Bedeutung ethischer Fragen in der Wirtschaft nicht unterschätzen. Auch der Zusammenhang mit der Schlüsselqualifikation der Kommunikationsfähigkeit lässt sich sehr schnell plausibel machen. Was nützt Ihnen die ausgefeiltste Überzeugungstechnik, wenn Sie von Ihren Verhandlungspartnern nicht als intellektuell redlich und zuverlässig angesehen werden ?

Der Blick auf die sog. Schlüsselqualifikationen einmal aus dieser ungewohnten Perspektive ist mir so wichtig, dass ich Ihnen auch dazu eine Beobachtung aus dem Berufsalltag schildern will. Als Verhandlungsteilnehmer müssen Sie nicht immer alles sagen, was Sie wissen, aber was Sie sagen, müssen Sie meinen. Gerade ausländische Gesprächspartner können sehr empfindlich reagieren, wenn sie auch nur das Gefühl bekommen, getäuscht oder hintergangen zu werden. Wir sind es bei Ruhrgas gewohnt, dass unsere Verhandlungen über neue Erdgaseinkaufsverträge extrem lange, manchmal über ein bis zwei Jahre, laufen, und die Verträge selbst laufen 10, 20 oder sogar 30 Jahre. Solche Verträge leben weit mehr als sonst in der Wirtschaft üblich vom gegenseitigen Vertrauen, sowohl in der Verhandlungsphase als auch bei der Abwicklung der Verträge.

Wenn ein Verhandlungsteilnehmer all das beherzigen würde, was ich hier heute vor Ihnen ausgebreitet habe: wäre brillant im Denken, in der Rhetorik und in der Dialektik zu Hause, und würde er sich dann von seinen rhetorischen Fähigkeiten in der Verhandlung dazu hinreißen lassen, Dinge zu seinen Gunsten zu verschleiern oder anders darzustellen als sie sind, dann könnte er auf kurze Sicht damit - vielleicht - Erfolg haben. Aber irgendwann entdeckt der Verhandlungspartner, dass er getäuscht wurde. Der Schaden, der dann entsteht, ist kaum mehr gutzumachen. Wer sich also wegen kurzfristiger Vorteile zu einem unredlichen Argumentieren verleiten

lässt - und gerade gute Dialektiker stehen manchmal in dieser Gefahr -, der verliert seine Glaubwürdigkeit. Und die gewinnt er so schnell nicht wieder.

Deshalb stehen - über allem - ethisch bezogene Komponenten, die ich nicht mehr Schlüsselqualifikationen, sondern unabdingbare persönliche Charaktermerkmale nennen will: nämlich Redlichkeit, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit.

Das gilt natürlich nicht nur für Verhandlungen, sondern gilt für den Umgang mit Menschen überhaupt.

Und mit dieser letzten Bemerkung bin ich bereits über den weiten Begriff der Schlüsselqualifikationen hinaus in den Bereich der Persönlichkeitsmerkmale gegangen. Aber auch das gehört bei rechtem Verständnis mit zum Thema.

6. Lassen Sie mich zum Abschluss eines klarstellen:

Mir ist natürlich bewusst, dass ich mit meinen Erläuterungen zur Schlüsselqualifikation und zum Anforderungsprofil eines Juristen in der Wirtschaft, speziell im internationalen Bereich, ein Idealbild gezeichnet habe, das in der Summe nicht als Massstab für die Beurteilung einer Leistung taugt, schon gar nicht für die Leistung eines Berufsanfängers. Aber es ist viel gewonnen, wenn die jungen Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Konzentration auf eine gute juristisch-fachliche Ausbildung im Hinterkopf behalten, dass auch das Fachliche nur ganz zur Geltung kommen kann, wenn es durch außerfachliche Fähigkeiten unterstützt wird. Der neue § 5a Abs. 3 DRiG ist dazu nur der formale Aufhänger – eine willkommene Mahnung, dass es noch andere Dinge zu lernen gibt als die BGH-Rechtsprechung.

Je mehr die Berufsanfänger bereits aus dem Studium mitbringen, desto eher haben Sie Erfolg, desto eher werden sie als Talent entdeckt und entsprechend eingesetzt und desto eher ist ihr künftiger Arbeitgeber bereit, ihnen zusätzliche Förderung auf dem Gebiet der Schlüsselqualifikationen anzubieten.

Sie, die jungen Studenten, haben dazu die Möglichkeit im Rahmen des CENTRAL - eine Lern- und Übungschance, die es zu meiner Zeit an den Universitäten nicht gab und um die ich Sie herzlich beneide ! Wenn meine Arbeit mir etwas mehr Zeit für diese Dinge lassen würde, hätte ich große Lust, mich mit Ihnen in die neuen Seminare und Lehrveranstaltungen zu setzen, die das CENTRAL – vielleicht sogar als Muster für andere Universitäten – einrichtet, damit ich von Ihrer Beschäftigung mit dieser Materie profitiere.

Ich wünsche Ihnen jedenfalls viel Freude dabei und Ihnen, Herr Prof. Berger, ein gutes Gelingen auch auf diesem neuen Gebiet der Juristenausbildung und weiterhin eine so glückliche Hand wie bisher.