

Sokrates of your own

von Falk Schornsteimer
Anwaltscoach · Frankfurt am Main



Falk Schornsteimer ist Coach. Anwaltscoach. Mit diesem Beitrag will er für einen Bewusstseinszustand werben. Coaching gleichsam als Haltung. Es geht darum, in Karrieredingen vom Smutje zum Steuermann zu werden. Mit anderen Worten: sich stets ideal vorzubereiten, ehrlich zu befragen und klug zu entscheiden.

Von der passenden Berufswahl über den souveränen Berufseintritt bis zur kontinuierlichen, berufsbegleitenden Persönlichkeitsentwicklung: Nehmen Sie Coaching als Metapher. Es hat viel mit Philosophie und wenig mit *Soft-Skill*-Training zu tun. Aber was ist das überhaupt, Coaching?

Die englische Wortbedeutung *Coach* (Kutsche) erklärt das Prinzip des Coaching ziemlich treffend: mit einem Transportmittel, einem Vehikel, ein Ziel erreichen. Darum geht es. Aus der Welt des Spitzensports wurde der Begriff seit den 1980er Jahren auf Wirtschaftsunternehmen übertragen. Manager sollten mit einem erfahrenen Coach als Sparringspartner ihre Person und ihre Rolle im beruflichen Zusammenhang reflektieren. Der Coach muss in diesem Fall nicht der bessere Fußballer, sondern ein kompetenter Trainer sein. Als eine Art Geburtshelfer bringt er Ideen und Gedanken zur Welt, die im Kunden gezeugt wurden. Denn nur Lösungen und Antworten, die der Kunde selbst hervorbringt, sind für ihn glaubwürdig und umsetzbar.

Wer im Ethik-Unterricht aufgepasst hat, dem kommt dieser Ansatz bekannt vor. Richtig, denn diese Art der Befragung und Unterstützung ist im Grunde die älteste Methode der abendländischen Philosophie. Der erste Geburtshelfer in diesem Sinne war Sokrates. Er war berühmt und berüchtigt für seine Fragekunst, die er selbst „Hebammenkunst“ nannte. Er gebäre, wie die Hebammen, selbst keine Weisheit, sondern helfe nur, sie das Licht der Welt erblicken zu lassen. Erkenne Dich selbst, war sein Wahlspruch. So gesehen ist Coaching ein alter Hut, aber nach wie vor erfolgreich. Bei welchen Fragen geht man nun typischerweise zu Sokrates oder spielt selbst mit seiner Methode?

Berufsentscheidung

Jura ist noch kein Beruf. Es ist eine hervorragende Ausbildung, ein akademisches Studium mit langer und ehrwürdiger Tradition, es befähigt zu einer ganzen Menge von Tätigkeiten, aber es ist noch kein Beruf. Hier beginnt die Qual der Wahl. Will ich klassisch Richter oder Staatsanwalt werden, trete ich in ein Unternehmen ein und gehe in die Rechtsabteilung, oder biege ich ins Management ab? Was ist mit Verbänden, Stiftungen, der öffentlichen Hand? Oder soll ich Anwalt werden? Aber auch hier: Schnell sieht man als frischgebackener Assessor vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr. Feld-, Wald- und Wiesen-Kanzlei (immer noch bei weitem die Mehrheit unter den Sozietätsformen), Einzelkämpfer gar mit cleverer Spezialisierung und einem schicken eigenen Messingschild vor der Haustür? Große Wirtschaftskanzlei, deutsch,

englisch, amerikanisch, sonst wie international? Auf ein Rechtsgebiet spezialisierte *Boutique* oder mittelständischer Allround-Rechtsberater für die Wirtschaft? Fragen über Fragen.

Es gibt zwei Möglichkeiten. Man kann einfach mal etwas ausprobieren und in einen Job hineinstolpern. Die tollsten Karrieren begannen so, aber auch die frustrierendsten. Oder man macht sich Gedanken und wägt sorgfältig ab. Das kann man sehr gut schriftlich tun mit Pro- und Contra-Listen. Auch eine systematische Recherche ist nicht verboten, zum Beispiel über Fachzeitschriften, Internet-Plattformen, Kanzlei-Websites, Brancheninformationsdienste wie JUVE, eine Teilnahme an Kanzlei-Workshops und Messen oder Kurz- und Schnupperpraktika.

Wichtig ist, das Gespräch und den Austausch mit anderen Juristen zu suchen, solchen, die in der gleichen Situation sind, aber gerade auch den schon Etablierten. Sie merken sehr schnell an der Art und Weise, wie Ihr Gesprächspartner seinen Berufsalltag schildert, ob Sie innerlich davon berührt werden und sich angesprochen fühlen oder eher eine Abneigung entwickeln. Ein Besuch einer Messe wie der JURAcon ist in diesem Orientierungsprozess Gold wert. Nirgendwo sonst erhält man auf so engem Raum in so komprimierter Zeit so viele Vergleichsmöglichkeiten. Von traditionell entscheidender Bedeutung ist natürlich das Referendariat. Hier erhalten Sie die kompakteste und am meisten ernst zu nehmende Chance, echte Einblicke in den Berufsalltag einer Kanzlei, eines Richters oder eines Unternehmensjuristen zu nehmen.

Leichter tun Sie sich mit diesen Sondierungs- und Informationsbeschaffungsmaßnahmen, wenn Sie sich zuvor ein paar ganz grundlegende Fragen stellen. „Hebammenkunst“ bei sich selbst, sozusagen:

- ▶ Zu welchem Unternehmen, zu welchem Kanzleityp passe ich eigentlich?
- ▶ Was ist mir wichtig im Beruf?
- ▶ Was kann ich (längerfristig) gut?
- ▶ Was will ich überhaupt nicht?
- ▶ Auf was im Leben kommt es mir neben dem Beruf noch an?
- ▶ Inwieweit kann ich dieses Interesse mit meinem angestrebten Berufsumfeld verbinden?
- ▶ Wenn beide kollidieren, wie entscheide ich mich?

Auch diese Fragen lohnen eine schriftliche Klärung und Fixierung. So kann man sich den eigenen Entscheidungsprozess buchstäblich immer wieder vor Augen führen. Als Juristen wissen Sie ja: formlos, fristlos, fruchtlos. Geben Sie Ihren Plänen und Abwägungen eine Form und einen Zeithorizont, eine Frist, bis wann für Sie wichtige Informationen vorliegen müssen und bis wann Sie Entscheidungen treffen wollen.

- *Egal für welchen juristischen Beruf Sie sich am Ende entscheiden – wichtig ist, dass Sie diese Entscheidung bewusst treffen und nicht hineinstolpern.*

- *Gehen Sie die Bewerbungsprozedur strategisch an. Jetzt geht es darum, wie ein Profi zu agieren.*

Egal für welchen juristischen Beruf Sie sich am Ende entscheiden oder ob Sie Koch, Fernsehmoderator, Politiker mit juristischem Hintergrund werden – wichtig ist, dass Sie diese Entscheidung bewusst treffen und nicht hineinstolpern. Denn die Chance, dass es Glück ist, in das Sie stolpern, beträgt statistisch nur 50 Prozent.

Bewerbungsvorbereitung und -unterlagen

Das Gleiche gilt im Prinzip für die nächste Stufe, die Bewerbungssituation. Ich kann meine fürs Praktikum zusammengeschusterte Bewerbung nehmen und nach der 50. Absage langsam realisieren, dass ich womöglich doch etwas an der äußeren Form verbessern muss, um die gewünschte Aufmerksamkeit in der *Recruitment*-Abteilung zu erregen.

Oder ich gehe die Bewerbungsprozedur gleich strategisch an. Die Vorarbeit ist geleistet, die wichtigen Seins-Fragen sind geklärt. Jetzt geht es darum, wie ein Profi zu agieren. Wieder hören Sie sich um und sammeln: im persönlichen Netzwerk, bei Freunden, Kommilitonen, Praktikumskollegen. Sie fragen in puncto Bewerbung nach Erfahrungswerten, Tipps, Tricks und Empfehlungen. Sie sammeln Muster, Sie recherchieren im Internet und besorgen sich einschlägige Ratgeberliteratur. Schon klar, 50 bis 70 Prozent der Tipps, die Sie von den sogenannten Bewerbungsprofis erhalten, können Sie in die Tonne kloppen. Sie passen nicht zu Ihrer Branche, nicht zu Ihrer Situation, sind schlicht banal oder überflüssig. Aus den restlichen 30 Prozent können Sie aber vielleicht ein paar Tröpfchen Honig saugen, und das lohnt sich. Sie wissen dann,

- ▶ dass der schriftliche Lebenslauf in Deutschland immer noch mit professionellem, gut platziertem Foto deutlich über Passbildgröße ausgestattet ist,
- ▶ dass es den Standard-CV nicht gibt. Zu jeder Bewerbung passen Sie ihn nach dem Schlüssel-Schloss-Prinzip an: *Turn your CV into a profile*,
- ▶ dass bei schriftlichen Bewerbungsunterlagen Kürze, Prägnanz und vor allem Übersichtlichkeit Trumpf sind,
- ▶ dass Anschreiben nicht nur Ihren fachlich-beruflichen Hintergrund beschreiben, sondern auch die Motivation darstellen, warum Sie sich ausgerechnet auf diese Stelle bei diesem Unternehmen bewerben,
- ▶ dass man sich auch auf ein Vorstellungsgespräch (intensiv) vorbereiten muss, weil manchmal „Folterknechte“ aus der Personalabteilung dabei sind, denen es nicht ausreicht, über das Promotionsthema zu plaudern.

Job-Auswahl

Ihre schriftlichen Unterlagen sind nunmehr optimiert und Sie verstehen es, diese je nach Anforderungen der Zielunternehmen oder Zielkanzlei zu variieren. Sie sind auf Vorstellungsgespräche vorbereitet wie auf das Staatsexamen. Es liegen Ihnen die ersten Termine zu Vorstellungsgesprächen vor. Wenn nicht, wissen Sie, dass dies keine persönliche Niederlage bedeutet. Wenn die

Noten nicht so sind, wie Arbeitgeber das erwarten, wird es schwer: Auf einer Glatze lassen sich nun mal keine Locken drehen. Vielleicht können Sie über das persönliche Netzwerk, die Praktikumskontakte noch etwas bewegen, oder Sie müssen kreativ werden. Was auch heißen kann, Kompromisse bei der Zielerreichung zu machen.

Wie auch immer, vor Antritt zum Vorstellungsgespräch ist der Blick auf die Websites der Kanzlei oder Firma schon mal Pflicht. Nicht nur des Daten- und Faktenchecks wegen. Sie wollen auch wissen, wie Ihre zukünftigen Kollegen und ausbildenden Partner aussehen und was sie in ihrem Leben so gemacht haben. Das gibt Stoff für den Smalltalk. In den Gesprächen, die nicht selten einen ganzen Tag dauern, wirklich hart und anstrengend sein können und während derer Sie unzählige Male Ihre Geschichte erzählen müssen, sind Sie ganz aufmerksamer Zuhörer und interessierter Frager. Sie machen sich – wie immer – Notizen zur Gedächtnisstützung. Natürlich halten Sie grundlegende Höflichkeitsregeln ein und bedanken sich im Nachgang telefonisch oder per Mail für das Gespräch. Zugesagte ergänzende Unterlagen reichen Sie pünktlich und verlässlich nach. Sehr schnell werden Ihnen dann Angebote zugehen. Wieder müssen Sie gewichten und auswählen. Auch keine leichte Aufgabe, aber von den schweren sicher die weitaus angenehmste. Denn Sie wissen, wie's geht. Wieder wenden Sie die „Hebammenkunst“ an oder andersherum: Sie coachen sich selbst.

- ▶ Sie haben Ihre berufliche Zielsetzung geklärt. Sie wissen, was Sie in den nächsten Jahren gerne tun möchten.
- ▶ Sie haben Ihr berufliches Umfeld geortet und abgesteckt. Sie wissen, wo Sie grundsätzlich das tun können, was Sie tun möchten.
- ▶ Sie haben diese Einsichten auf der Grundlage sorgfältiger Recherche und gründlicher Information gewonnen. Sie arbeiten mit Erkenntnissen, nicht mit Vermutungen.

Was bieten Arbeitgeber?

Dieser Prozess der Reflexion, Selbstbefragung, Justierung und Optimierung geht letztlich ein ganzes Berufsleben lang weiter. Lebenslanges Lernen und Personalentwicklung (PE) sind hier die Stichwörter. Das Lernen ist Ihr Part, Personalentwicklung sollte Ihnen Ihr Arbeitgeber angedeihen lassen. Aus Sicht von „Nachwuchsführungskräften“ und Partnern in spe kann ein solches PE-Programm neben Aspekten wie interessanten Arbeitsaufgaben, Vergütung und fachlicher Aus- und Fortbildung ein echtes Entscheidungskriterium für einen Arbeitgeber sein – locker attraktiver als der Geschäftswagen oder die Jahreskarte für das Fitnessstudio. Aus Sicht von *Human Resources*-Experten ist PE heutzutage das Mittel der Wahl in der Mitarbeiterbindung und essenziell bei der Nachwuchsgewinnung. *People Development* gleich begleitendes Coaching gleich *Business Development*, so lautet die Gleichung.

Die Wirtschaft agiert schon lange nach dieser Devise, Kanzleien ziehen nach. Bekannt ist das Beispiel von Hogan Lovells, die in Deutschland mit einer hauseigenen Coaching-Abteilung arbeiten. Andere Kanzleien setzen externe Fachleute ein, was in Bezug auf deren Status als unabhängige, weisungsungebundene Experten auch Vorteile hat. Das all diesen Bemühungen gemeinsame Ziel ist es, Anwälte von Jura-Experten zu Beratern zu machen, die eine Vertrauensbeziehung zu Mandanten aufbauen können. Kommunikationsfähigkeit und Rollensicherheit sind dafür entscheidende Voraussetzungen. Flankierende Coachings garantieren die Verankerung des Erlernten im Berufsalltag. Die vielleicht schlaueste Frage in Ihrem Vorstellungsgespräch könnte deshalb lauten: Bieten Sie eigentlich Coachings an?

Mehr Informationen finden Sie unter: www.lawyer-coaching.de