

46

Stefan Lullies
Joachim Schüller
Georg Zigiadis

Zum Bedarf der Wirtschaft an Absolventen
eines Diplomstudiengangs Rechtswissenschaft
mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung

Stefan Lullies
Joachim Schüller
Georg Zigiadis

**Zum Bedarf der Wirtschaft an Absolventen
eines Diplomstudiengangs Rechtswissenschaft
mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung**

Empirische Erhebung bei ausgewählten Unternehmen in Bayern

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
80538 München, Prinzregentenstr. 24, Tel. (089) 21234-405
München 1996
ISBN
3-927044-28-8

Inhalt

Seite

1	Auftrag; Empfehlungen des Wissenschaftlich Technischen Beirats (WTB) für einen Diplomstudiengang Rechtswissenschaft; Methode der Untersuchung	1
1.1	Auftrag	1
1.2	Die Empfehlungen des WTB für einen Diplomstudiengang Rechtswissenschaft	1
1.3	Tätigkeitsfelder von Juristen	5
1.4	Methode der Untersuchung	6
2	Der empirische Befund: Teil I	7
2.1	Zuständigkeitsverteilung für die Bearbeitung von Rechtsfragen in den Unternehmen	7
2.2	Juristen in Rechtsabteilungen der untersuchten Unternehmen	8
2.2.1	Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten	9
2.2.2	Unternehmen mit bis zu 5.000 Beschäftigten	9
2.2.3	Unternehmen mit bis zu 20.000 Beschäftigten	11
2.2.4	Unternehmen mit mehr als 20.000 Beschäftigten	12
2.2.5	Zusammenfassung	12
2.3	Juristen in anderen Abteilungen der befragten Unternehmen	12
2.4	Die hauptsächlichen Rechtsgebiete in den befragten Unternehmen	13
2.4.1	Die hauptsächlichen Rechtsgebiete in den Rechtsabteilungen	13
2.4.2	Die hauptsächlichen Rechtsgebiete in anderen Abteilungen	15
2.5	Qualifikationsanforderungen an Juristen in der Wirtschaft	16
2.5.1	Qualifikationsanforderungen an Juristen in den Rechtsabteilungen der befragten Unternehmen	16
2.5.2	Qualifikationsanforderungen an Juristen in anderen Abteilungen der befragten Unternehmen	19
2.6	Bewertung der "klassischen" Juristenausbildung mit Blick auf den Einsatz von Absolventen in Wirtschaftsunternehmen	20

I

	Seite	
2.7	Einsatzmöglichkeiten für "Y-Juristen" in Wirtschafts- unternehmen	21
2.7.1	Einsatzmöglichkeiten für "Y-Juristen" in Rechts- abteilungen der befragten Unternehmen	21
2.7.2	Einsatzmöglichkeiten für "Y-Juristen" in anderen Abteilungen der befragten Unternehmen	21
2.8	Bewertung einer möglichen Juristenausbildung nach dem "Y-Modell"	22
3	Der empirische Befund: Teil II	24
3.1	Grundsätzliche Aufgaben und Funktionen von Juristen und Rechtsabteilungen in Unternehmen	24
3.2	Die Ausbildung von Wirtschaftsjuristen - Anforderungen und Möglichkeiten	26
3.3	Schlußfolgerungen zu den Voraussetzungen für eine sachgerechte Ausbildung von Wirtschaftsjuristen aus der Sicht der Befragten	29
4	Gegenüberstellung der Ergebnisse der Erhebung und der Empfehlungen des WTB	30
5	Schlußfolgerungen aus der Sicht der Befragten	32
Anhang:		35
Anlage 1:	Gesprächsleitfaden	36
Anlage 2:	Literaturverzeichnis	46

1 Auftrag; Empfehlungen des Wissenschaftlich Technischen Beirats (WTB) für einen Diplomstudiengang Rechtswissenschaft; Methode der Untersuchung

1.1 Auftrag

Der Wissenschaftlich-Technische Beirat der Bayerischen Staatsregierung (WTB) hat im Auftrag der Bayerischen Staatsregierung zukunftsorientierte Empfehlungen für die Ausbildung in ausgewählten Fächern an den Universitäten in Bayern erarbeitet. Dabei hat er auch Empfehlungen zur Ausbildung von Juristen formuliert und einen Vorschlag unterbreitet, wonach neben der bisherigen "klassischen" Juristenausbildung auch eine Ausbildung für Wirtschaftsjuristen in einem besonderen Diplomstudiengang mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung entwickelt werden soll (Ausbildung nach dem "Y-Modell").¹

Der Bayerische Ministerrat hat daraufhin am 28.11.1995 beschlossen, den Bayerischen Staatsminister der Justiz zu bitten, den Vorschlag des WTB zur Ausbildung von Juristen nach dem "Y-Modell" in die laufenden Überlegungen zur Steigerung der Effizienz des Jurastudiums einzubeziehen.²

Das Bayerische Staatsministerium der Justiz hat in Absprache mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung gebeten, durch eine wissenschaftliche Untersuchung bei ausgewählten Unternehmen in Bayern zu ermitteln, wie die Vorschläge des WTB zu einer geteilten Juristenausbildung von diesen beurteilt werden.

1.2 Die Empfehlungen des WTB für einen Diplomstudiengang Rechtswissenschaft

Der WTB führt in seiner Stellungnahme "Hochschule 2000" in der Präambel unter anderem folgendes aus:

"Die Kommission versteht unter "Verbesserung" insbesondere

- *die Steigerung der Berufsfähigkeit der Absolventen,*

¹ Empfehlung des WTB, Ergebnisbericht, München 1995, S. 32.

² Bayer. Staatsregierung, "Bulletin" Nr. 24-1995 S. 2-3.

- den wirtschaftlicheren Einsatz verfügbarer Ressourcen,
- die Erschließung neuer, innovativer Arbeitsfelder und
- die Zunahme von Forschungsergebnissen mit hohem Erkenntnis- und Innovationswert auch auf etablierten Arbeitsfeldern.¹¹

Zum Studium der Rechtswissenschaft stellt die Kommission fest:

*"Die Rechtswissenschaften stehen z. Zt., ausgelöst durch verschiedene Entwicklungen im internationalen und nationalen Bereich, vor völlig neuen Herausforderungen. ... Die Internationalisierung und Globalisierung nicht nur der Wirtschaftsbeziehungen, sondern auch der handelnden Wirtschaftssubjekte verlangt nach neuen Typisierungen des Wirtschaftsrechts einschließlich des Vertragsrechts. Neue technische Entwicklungen erfordern adäquate rechtliche Antworten, die weder den Lebensraum künftiger Generationen gefährden, noch wirtschaftliche Entwicklungen beeinträchtigen."*¹²

Daraus folgert der WTB, daß Führungskräfte mit einer juristischen Ausbildung in der Wirtschaft künftig zur Wahrung ihrer Berufschancen neben einer soliden juristischen Ausbildung über ein fundiertes Wissen über ökonomische Zusammenhänge, analytisches Denken und Mut zur Phantasie, aktive Sprachkompetenz in einer bis zwei Fremdsprachen und internationale Erfahrungen verfügen sollten. Im Mittelpunkt juristischer Tätigkeiten in der Wirtschaft stehe in Zukunft "nicht die rechtliche Betrachtung im nachhinein, sondern die Rechtsgestaltung für die Zukunft"¹³. Damit diese Ziele erreicht werden könnten, schlägt die Kommission vor, neben der bereits bestehenden Ausbildung zum Einheitsjuristen einen weiteren juristischen Studiengang an den Universitäten "mit einem sehr hochwertigen, berufsqualifizierenden akademischen Abschluß" einzurichten. Der WTB schlägt im einzelnen vor:

- *Straffung des juristischen Studiums derart, das das "juristische Handwerkszeug", das bisher in vielen Fällen außerhalb der Universität von Repetitoren für ca. 80 % der rechtswissenschaftlichen Studierenden gelehrt und eingeübt wurde, künftig in den ersten vier Semestern des Universitätsstudiums in systematisch und didaktisch adäquater Form vermittelt wird.*

¹ WTB-Kommission "Hochschule 2000", Ergebnisbericht, München 1995, S. 4.

² Ebenda, S. 29.

³ Ebenda.

- *Einführung einer verbindlichen Vorprüfung nach dem Vorbild entsprechender Vorprüfungen bei Diplomingenieuren oder Diplomkaufleuten; das Bestehen dieser Prüfung ist zwingende Voraussetzung für eine Fortsetzung des rechtswissenschaftlichen Studiums.*
- *Fortsetzung des Studiums entweder mit dem Ziel des Erwerbs der Befähigung zum Richteramt mit I. und II. Juristischer Staatsprüfung oder aber mit dem Ziel eines berufsqualifizierenden Diplomjuristen. Je nach künftigem Berufsfeld gibt es unterschiedliche Ausbildungsmodule mit zunehmendem Spezialisierungsanteil. Der Modulcharakter erlaubt sowohl nachträglich berufliche Umorientierungen als auch Ergänzungsstudien zur Nachqualifikation sowie Fort- und Weiterbildungsgänge. Beide Zweige des Studiums brauchen einen Praxisteil.*
- *Neuorientierung der Studieninhalte an den neuen strukturellen Erfordernissen; für die Ausbildung mit der Befähigung zum Richteramt gilt entsprechendes auch für die praktische Ausbildung;*
- *Zusammenführung von Lehr- und Prüfungscompetenz.*
- *Umsetzung dieses Studienmodells an einer Pilothochschule in Bayern.¹*

Die derzeitige "klassische" Juristenausbildung ist durch zwei Phasen gekennzeichnet:

- die wissenschaftlich-theoretisch ausgerichtete Ausbildung an der Universität (Studium der Rechtswissenschaft) und
- die sich daran anschließende, staatlich organisierte berufspraktische Ausbildung (Vorbereitungsdienst, Referendarausbildung).

Beide Ausbildungsabschnitte werden jeweils durch eine Staatsprüfung abgeschlossen. Das Bestehen der zweiten juristischen Staatsprüfung berechtigt zur Ausübung aller juristischen Berufe (Voll- bzw. "Einheitsjurist").

Das mindestens siebensemestrige Universitätsstudium, das heute faktisch im Durchschnitt bis zum 1. Staatsexamen ca. neun Semester dauert, umfaßt die Kerngebiete des Rechts: Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschafts-

¹ Ebenda, S. 30-31.

recht, Arbeitsrecht, Strafrecht sowie öffentliches Recht einschließlich Europarecht, jeweils mit den Grundzügen des dazugehörigen Verfahrensrechts. Außerdem sind sechs Semesterwochenstunden wirtschaftswissenschaftlicher Lehrveranstaltungen zu besuchen. Die Studierenden können im Rahmen ihres Studiums ein Wahlfach aus insgesamt 13 Gruppen auswählen und damit einen Schwerpunkt setzen (beispielsweise im Internationalen Privat- und Verfahrensrecht, im Europa- und Völkerrecht, im Handels-, Gesellschafts- und Wertpapierrecht, im Wettbewerbs-, Kartell- und Urheberrecht, im kollektiven Arbeitsrecht, im Sozialrecht und im Steuerrecht). Daneben bieten die Juristischen Fakultäten an den Universitäten in Bayern zunehmend Veranstaltungen an, die zielgerichtet an späteren beruflichen Tätigkeiten in der Wirtschaft orientiert sind. So sind etwa Fragen der Rechtsberatung und der Vertragsgestaltung immer häufiger Gegenstand der akademischen Lehre.

In der vorlesungsfreien Zeit ist ein mindestens drei Monate dauerndes juristisches Praktikum abzuleisten, das auch in Wirtschaftsunternehmen stattfinden kann.

Während des zweijährigen Vorbereitungsdienstes findet die berufspraktische Ausbildung der Rechtsreferendare in den Pflichtstationen Justiz, Verwaltung und Rechtsanwalt sowie in einer Wahlstation im Schwerpunktbereich statt. Die Referendare haben vielfältige Möglichkeiten, den Vorbereitungsdienst eigenverantwortlich zu einer berufsfeldbezogenen Gestaltung der Referendarzeit zu nutzen. So können sie beispielsweise bis zu 13 Monaten des Vorbereitungsdienstes bei Rechtsanwälten oder Wirtschaftsunternehmen ableisten oder auch ins Ausland gehen. Die praktische Ausbildung in den einzelnen Stationen wird in Arbeitsgemeinschaften vorbereitet, begleitet und ergänzt. Daneben finden Kurse über Arbeitsrecht, Steuerrecht, Europarecht und Vertragsgestaltung statt.

Der vom WTB empfohlene Diplomstudiengang Rechtswissenschaft mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung soll neben die klassische Juristenausbildung treten (daher: "Y-Modell"). Das Grundstudium (1.-4. Semester) soll zusammen mit den Studierenden der derzeitigen "klassischen" Ausbildung absolviert und mit einer Vorprüfung abgeschlossen werden. Das Hauptstudium (ab dem 5. Semester) wird in seinen juristischen Inhalten reduziert und wirtschaftsorientiert spezialisiert und zugleich mit wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten angereichert.

Der WTB sieht für "Y-Juristen"¹ etwa folgende Berufsfelder in Wirtschaftsunternehmen:

- Rechtsabteilungen,
- Personalabteilungen,
- Stabsabteilungen,
- kaufmännische Bereiche.

Da der "Y-Jurist" den Diplom-Abschluß erwirbt, nicht aber die erste und die zweite juristische Staatsprüfung, fehlen ihm nach geltendem Recht die formalen Voraussetzungen für die klassischen volljuristischen Berufe wie Richter, Staatsanwalt, Verwaltungsjurist, Rechtsanwalt (auch Syndikusanwalt) und Notar. Der WTB plädiert allerdings dafür, den "Y-Juristen" einen Quereinstieg in die o. g. Laufbahnen zu ermöglichen.

1.3 Tätigkeitsfelder von Juristen

Die erwerbstätigen Juristen in Deutschland verteilen sich auf folgende Tätigkeitsfelder (Stand 1995)²:

- 76.000 (48 %) als Anwälte und Notare,
- 35.000 (22 %) als Verwaltungsjuristen,
- 28.000 (17,5 %) als Richter und Staatsanwälte,
- 20.000 (12,5 %) als Wirtschaftsjuristen.

Von den 20.000 Wirtschaftsjuristen waren 1995 etwa 50 % in Rechtsabteilungen beschäftigt. Die vorliegende Untersuchung befaßt sich nur mit den **Wirtschaftsjuristen**. Die Aussagen der Interviewpartner gelten insofern in erster Linie für die Wirtschaftsjuristen im Unternehmen; für diejenigen Rechtsanwälte, die in ihrer Kanzlei überwiegend Wirtschaftsunternehmen beraten, treffen diese Aussagen jedoch weitgehend auch zu, wobei diese allerdings zusätzlich über forensische Kenntnisse verfügen müssen.

¹ Der Kürze halber wird dieser plakative Begriff im folgenden Text für Absolventen eines Diplomstudienganges Rechtswissenschaften mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung verwendet.

² Die folgenden Zahlenangaben stammen aus: Bayerisches Staatsministerium der Justiz: Referendarzeit in Bayern. Der Vorbereitungsdienst der Rechtsreferendare in Bayern. B. Berufsaussichten junger Juristen, München 1995, S. 14-15.

1.4 Methode der Untersuchung

Das Staatsinstitut hat zunächst in Abstimmung mit den beiden Ministerien und mit der IHK München einen Gesprächsleitfaden entwickelt, der den ausgewählten Unternehmen vorab zur Information zugesandt wurde. Die Interviews selbst sollten auf der Basis dieses Gesprächsleitfadens als offene Interviews geführt werden, damit die Unternehmen die Gelegenheit hätten, die gesamte Fragestellung frei aus ihrer Sicht zu beurteilen. Zur Gewährleistung einer ausgewogenen regionalen Verteilung und einer Repräsentation der Unternehmen nach Wirtschaftsbranchen wurden in Absprache mit der IHK München, der IHK Augsburg und der IHK Nürnberg 30 Unternehmen ausgewählt.

Die Interviews in den jeweiligen Unternehmen wurden in der Zeit von Ende Juni bis Anfang August 1996 durchgeführt.

Unter den ausgewählten Unternehmen waren vertreten:

- kleinere, mittlere und große Unternehmen,
- dienstleistende Unternehmen und produzierende Unternehmen,
- unterschiedliche Branchen,
- Unternehmen mit regionalem, deutschlandweitem und internationalem Aktionsradius,
- einige Unternehmen mit mehreren Standorten.

Die Unternehmensgröße reichte von etwa 350 bis zu 115.000 Mitarbeitern. Es wurden Unternehmen aus den Branchen Banken, Versicherungen, EDV (Soft- und Hardware), Bauindustrie, Automobilindustrie, Medien, Bekleidungsindustrie, Luft- und Raumfahrt, Ernährung, Papierindustrie, Schreibwarenindustrie, Genossenschaften sowie Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung befragt.

Insgesamt wurden 30 Unternehmen befragt. Es wurden 31 Interviews mit 39 Leitern und Mitarbeitern von Rechtsabteilungen, Leitern von Revisionsabteilungen, Referatsleitern von Personalabteilungen und Geschäftsführern geführt. Der weitaus größte Teil der Interviews betraf Leiter oder Mitarbeiter von Rechtsabteilungen.

Der Abschlußbericht des Staatsinstituts wurde den o. g. Ministerien Mitte Oktober 1996 zugeleitet und in einer gemeinsamen Besprechung erörtert.

2 Der empirische Befund: Teil I

In diesem Kapitel werden die detaillierten Aussagen der Befragten zu einer Reihe von Aspekten dargestellt. Diese betreffen den Einsatz von Juristen in den Unternehmen (Zuständigkeitsverteilung) sowie deren konkrete Tätigkeitsbereiche. Im Anschluß daran werden die Qualifikationsanforderungen sowie die Einstellungspraxis dargestellt und erläutert. Das anschließende Kapitel 3 gibt grundsätzliche Aussagen der Interviewpartner wieder, die sich auf die Funktionen und Aufgaben von Juristen in Wirtschaftsunternehmen beziehen und die Stellung der Juristen im Unternehmensgefüge beschreiben. Es handelt sich dabei um Stellungnahmen, die allgemeiner gehalten sind als die Aussagen in Kapitel 2.

2.1 Zuständigkeitsverteilung für die Bearbeitung von Rechtsfragen in den Unternehmen

Rechtsfragen werden in den untersuchten Unternehmen gemäß dem jeweiligen Geschäftsverteilungsplan in unterschiedlicher Zuständigkeit bearbeitet:

- a) ausschließlich in der Rechtsabteilung;
- b) überwiegend in der Rechtsabteilung; bestimmte Rechtsgebiete, z.B. Arbeitsrecht oder Steuerrecht, werden jedoch von Juristen in den jeweils zuständigen Fachabteilungen des Unternehmens betreut;
- c) neben den in a) und b) genannten Zuständigkeitsverteilungen gibt es in einigen Unternehmen noch zahlreiche Juristen im "operativen Geschäft" als Sachbearbeiter (insbesondere in Versicherungen);
- d) es besteht keine eigene Rechtsabteilung; die juristischen Angelegenheiten des Unternehmens werden jedoch von einem Volljuristen bearbeitet, der zugleich auch andere Aufgaben, meist in der Geschäftsleitung, wahrnimmt; für einzelne Rechtsfragen werden zusätzlich Rechtsanwälte eingeschaltet;
- e) es gibt keinen Volljuristen im Unternehmen; die juristischen Angelegenheiten des Unternehmens werden von einem Industriekaufmann und in schwierigen Fällen von "Hausanwälten" bearbeitet.

Nicht selten lassen Rechtsabteilungen ausgewählte juristische Angelegenheiten durch spezialisierte Rechtsanwaltskanzleien bearbeiten, allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß.

2.2 Juristen in Rechtsabteilungen der untersuchten Unternehmen

Die folgende Tabelle stellt die Verteilung der befragten Unternehmen nach der Anzahl der Mitarbeiter, der Größe der Rechtsabteilungen und der in anderen Abteilungen tätigen Juristen dar.

Tabelle 1: Die befragten Unternehmen: Anzahl der Beschäftigten und der Juristen in der Rechtsabteilung sowie in anderen Abteilungen

Beschäftigte	Juristen in der Rechtsabteilung	Juristen in anderen Abteilungen	Anzahl der befragten Betriebe
bis 1.000	2 mal 0 Juristen 1 mal 1 Jurist 1 mal 11 Juristen 1 mal 13 Juristen	2 mal 0 Juristen 2 mal 1 Jurist 1 mal 10 Juristen	5
bis 5.000	1 mal 1,5 Juristen 2 mal 2 Juristen 4 mal 3 Juristen 1 mal 3,5 Juristen 1 mal 5 Juristen 1 mal 24 Juristen 1 mal 30 Juristen	3 mal 0 Juristen 3 mal 2 Juristen 1 mal 4 Juristen 1 mal 12 Juristen 1 mal 17 Juristen 1 mal 73 Juristen 1 mal 90 Juristen	11
bis 20.000	1 mal 2 Juristen 2 mal 3 Juristen 1 mal 5 Juristen 2 mal 6 Juristen 1 mal 8 Juristen 1 mal 26 Juristen	3 mal 2 Juristen 1 mal 3 Juristen 2 mal 4 Juristen 1 mal 5 Juristen	8
mehr als 20.000	1 mal 3 Juristen 1 mal 8 Juristen 1 mal 10 Juristen 1 mal 12 Juristen 1 mal 20 Juristen 1 mal 28 Juristen	2 mal 3 Juristen 1 mal 7 Juristen 1 mal 20 Juristen 1 mal 37 Juristen	6

2.2.1 Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten

Unter den fünf befragten Unternehmen dieser Größenordnung bearbeiten in zwei Fällen Volljuristen Rechtsangelegenheiten ausschließlich in der Rechtsabteilung. Hierbei handelt es sich einmal um einen Genossenschaftsverband mit 1.535 Genossenschaften als Mitgliedern, die von der Rechtsabteilung des Verbandes betreut werden, und zum anderen um eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. In beiden Fällen ist also die Rechtsberatung so etwas wie das "Produkt" dieser Unternehmen.

In einem weiteren Fall werden die rechtlichen Angelegenheiten von einem Industriekaufmann, der der Leiter der Finanzabteilung ist, wahrgenommen. In den beiden anderen Fällen ist ein Volljurist Geschäftsführer des Unternehmens und bearbeitet zugleich die juristischen Angelegenheiten.

In den genannten Betrieben werden im wesentlichen alle Rechtsfragen im eigenen Unternehmen bearbeitet. In den drei Unternehmen mit nur einem Volljuristen werden für Spezialfälle zusätzlich Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwaltskanzleien beauftragt. Bei Auslandsgeschäften werden ggf. Rechtsanwaltskanzleien in den jeweiligen Ländern beauftragt, weil es in so kleinen Rechtsabteilungen nicht möglich ist, sich differenziert auch in ausländische Rechtsfragen einzuarbeiten.

2.2.2 Unternehmen mit bis zu 5.000 Beschäftigten

Alle befragten Unternehmen dieser Größenordnung haben eigene Rechtsabteilungen. In den meisten Fällen bestehen diese Rechtsabteilungen aus 1,5 bis 5 Volljuristen. In einigen Branchen (vor allem Banken und Versicherungen) finden sich aber auch Firmen mit bis zu 30 Juristen in der Rechtsabteilung. Für kleine Rechtsabteilungen (zwischen 1,5 und 3 Volljuristen) ist es charakteristisch, daß eine Reihe spezieller Rechtsfragen des Betriebes von externen Kanzleien bearbeitet werden.

In einigen wenigen Fällen werden bestimmte Rechtsfragen von im Unternehmen beschäftigten Rechtspflegern, Betriebswirten, Steuerfachleuten und Zollfachleuten bearbeitet. Weiterhin werden in mehreren Unternehmen dieser Größenordnung ausgewählte Rechtsgebiete nicht von der Rechtsabteilung, sondern von anderen Abteilungen bearbeitet; am häufigsten wurden hier die Personalabteilung für das Arbeitsrecht und die Finanzabteilung für das Finanz- und Steuerrecht genannt.

In einigen Fällen ist die befragte Firma Teil eines größeren Konzerns mit einer zentralen Rechtsabteilung. In diesen Fällen besteht eine Arbeitsteilung zwischen den beiden Rechtsabteilungen. Gerade bei Unternehmen dieser Größenordnung ist jedoch zu beobachten, daß die Rechtsabteilungen in den letzten Jahren verkleinert worden sind. Im Zuge des Personalabbaus (Lean-Management) wurde versucht, die Rechtsabteilungen nur noch mit den generellen Rechtsfragen zu betrauen und die speziellen Probleme von externen Anwaltskanzleien bearbeiten zu lassen. Dies folgt der verstärkten Praxis des Outsourcing. So schreibt Horst:

*"Auch im Bereich der Rechtsabteilungen wird, nicht zuletzt auf Rat von im Zeichen der Kostensenkung angetretenen Unternehmensberatern, zunehmend über Outsourcing nachgedacht. Teilweise wurden bereits komplette Rechtsabteilungen geschlossen und alle rechtlichen Beratungsleistungen eines Unternehmens von außen zugekauft."*¹

Wegen der zunehmend komplexer werdenden juristischen Problemstellungen werde es für ein Unternehmen immer teurer, für alle juristischen Fragestellungen eigenes Know-how und nur selten gebrauchte Spezialkenntnisse ständig bereitzuhalten. Dies sei nicht nur ineffizient; solche Kenntnisse veralten auch schnell, wenn sie nicht regelmäßig angewandt würden.

*"Spezialwissen intern vorzuhalten lohnt sich also nur, wenn dieses Wissen auch kontinuierlich gebraucht wird. Der Wettbewerbsrechtler in einem aggressiven Handelsunternehmen, der Umweltrechtler in einem Großchemie-Unternehmen, der Vertriebsrechtler bei einem überregionalen Franchisegeber mögen hierfür Beispiele sein."*²

Diese Entwicklung hin zu einem schlanken Rechtsmanagement und einer Verkleinerung der Rechtsabteilungen in Wirtschaftsunternehmen könnte sich auf die Berufsaussichten für zukünftige Juristen auswirken. Wenn Wirtschaftsunternehmen einen wachsenden Anteil ihrer juristischen Fragestellungen an Kanzleien abgeben, um die laufenden Kosten zu minimieren, werden Wirtschaftsjuristen in zunehmendem Maße in Anwalts-Kanzleien tätig

¹ Horst, P.: Outsourcing von Rechtsabteilungen. Plädoyer für ein effizientes Rechtsmanagement. In: Betriebsberater 1995, Heft 22, S. 1096-1097.

² Ebenda, S. 1098.

sein müssen und nur noch in geringerer Zahl direkt in Unternehmen beschäftigt sein können. "Y-Juristen" ohne eine Zulassung zum Anwaltsberuf wären in solchen Fällen gegenüber den klassischen Juristen klar benachteiligt.

Generell wurde von den Interviewpartnern in den kleinen und mittleren Rechtsabteilungen gesagt, daß es bei ihnen auf den juristischen "Allrounder" ankomme. Es wurde immer wieder darauf hingewiesen, daß bei der Einstellung neuer Juristen besonders auf ein breites, fundiertes Wissen auf allen Rechtsgebieten Wert gelegt werde und daß bei der täglichen Arbeit das Prinzip gelte, jeder müsse jeden vertreten können.

In den beiden großen befragten Rechtsabteilungen werden die Juristen zwar auch generell als "Allrounder" eingesetzt; einige Juristen haben sich aber spezialisiert. In einem der Unternehmen betraf dies das öffentliche Recht, das Wirtschaftsverwaltungsrecht, das Kreditwesenrecht, das Konzernrecht, das Wertpapierrecht und das Recht der Baufinanzierung. In anderen Unternehmen bezog sich die Spezialisierung auf die Formulierung von Rückversicherungsrahmenverträgen und die Erarbeitung von Schadensvermeidungsstrategien.

2.2.3 Unternehmen mit bis zu 20.000 Beschäftigten

Alle acht befragten Unternehmen dieser Größe haben eigene Rechtsabteilungen. Diese sind mit 2 - 8, in einem Fall mit 26 Volljuristen besetzt. Die drei kleineren Rechtsabteilungen (2 - 3 Juristen) haben eine ähnliche Struktur, wie sie auch schon bei den Rechtsabteilungen von Unternehmen mit bis zu 5.000 Mitarbeitern zu finden war.

Bei den Rechtsabteilungen mittlerer Größe (5 - 8 Juristen) handelt es sich hauptsächlich um Betriebe des Baugewerbes bzw. des produzierenden Gewerbes. Die Situation in diesen Branchen ist dadurch gekennzeichnet, daß diese Betriebe mehrere Standorte haben, die zentral betreut werden. Die Aufgabenverteilung in diesen Rechtsabteilungen ist meist so gestaltet, daß je ein Jurist für eine bestimmte Region verantwortlich ist und für diese sämtliche anfallenden Rechtsfragen zu bearbeiten hat.

Bei der einen großen Rechtsabteilung mit 26 Juristen handelt es sich um eine Bank, wobei auch hier für die juristischen Aufgaben das Allround-Prinzip gilt, allerdings mit teilweiser Schwerpunktbildung.

2.2.4 Unternehmen mit mehr als 20.000 Beschäftigten

Die Anzahl der Juristen in den Rechtsabteilungen von Unternehmen dieser Größenordnungen ist sehr unterschiedlich; sie reicht von drei bis 28 Volljuristen. Bei der Rechtsabteilung mit 28 Volljuristen handelt es sich wiederum um eine Bank. Im wesentlichen gelten für den beruflichen Einsatz die im vorstehenden Abschnitt 2.2.3 genannten Kriterien.

2.2.5 Zusammenfassung

Es hat sich gezeigt, daß die Größe der Rechtsabteilung in der Regel von der Größe des Unternehmens, aber auch von der Branche abhängig ist. Allerdings gibt es hier auch Abweichungen, insbesondere, wenn viele spezielle Rechtsfragen von Anwaltskanzleien bearbeitet werden. Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten haben meistens keine eigene Rechtsabteilung. Von allen Rechtsabteilungen werden Volljuristen beschäftigt, die auf allen Rechtsgebieten bewandert sind. Bei großen Rechtsabteilungen weichen die Aufgabengebiete für die einzelnen Juristen gelegentlich voneinander ab. In einigen Fällen werden Juristen mit einer bestimmten Schwerpunktbildung oder mit ganz bestimmten juristischen Berufserfahrungen gesucht. In der Regel werden jedoch die Juristen auch in diesen Rechtsabteilungen überwiegend als Allrounder eingesetzt.

Darüber hinaus kann die Branche des Unternehmens das spezifische Aufgabenprofil und die Zusammensetzung der Rechtsabteilung prägen.

2.3 Juristen in anderen Abteilungen der befragten Unternehmen

In einigen Branchen sind mehr Juristen in anderen Abteilungen als in der Rechtsabteilung beschäftigt. In zwei von vier Fällen der Befragungsgruppe handelt es sich um Versicherungsgesellschaften. Hier sind Juristen vor allem in den Bereichen Haftpflicht, Schadensabwicklung, Vermögen und Finanzen tätig, und zwar nicht ausschließlich Volljuristen, sondern z. T. auch Juristen mit nur dem ersten Staatsexamen, in einzelnen Fällen sogar solche ohne einen ersten Studienabschluß.

Darüber hinaus werden Juristen in der Personalabteilung, in der Finanz- und Steuerabteilung, in der Werbeabteilung, im Marketing, im Vertrieb und in anspruchsvollen Sachbearbeiterbereichen (insbesondere bei Versicherungen) beschäftigt.

Bei zwei weiteren Unternehmen handelt es sich um Verlage. Hier sind Juristen als Fachlektoren bei der Betreuung von juristischen Monographien und vor allem von Fachzeitschriften tätig.

Eine besondere Aufgabengestaltung findet sich bei einem Unternehmen der EDV-Software-Branche. Hier sind Juristen vor allem für die Entwicklung und Betreuung juristischer Datenbanken zuständig.

2.4 Die hauptsächlichen Rechtsgebiete in den befragten Unternehmen

2.4.1 Die hauptsächlichen Rechtsgebiete in den Rechtsabteilungen

Die häufigste Antwort auf die Frage, welche Rechtsgebiete in der Rechtsabteilung bearbeitet werden, lautete: "Die Rechtsabteilung bearbeitet alle Rechtsgebiete". Mehrere der Befragten sahen die Aufgaben der Rechtsabteilung über die Behandlung reiner Rechtsfragen hinaus darin, "Vertrags- und Rechtsmanagement" zu betreiben, mit anderen Abteilungen eng zusammen zu arbeiten, als "Anlaufstelle" im Unternehmen zu fungieren und den Geschäftsablauf nicht nur kurzfristig, sondern auf Dauer zu gewährleisten. Einige hoben als Aufgaben Fragen der Unternehmensplanung und -strategie hervor; andere sahen eine wichtige Aufgabe darin, "Schadensvermeidungsstrategien" zu entwickeln. Auftretende Probleme mußten verstanden und eigenständig Lösungen gefunden werden. Verschiedene Gesprächspartner wiesen auf die Notwendigkeit "wirtschaftlichen Denkens der Juristen in Rechtsabteilungen" hin. Hier wurden genannt: Erfassen wirtschaftlicher Zusammenhänge, Risikobewertung, Wirtschaftlichkeitsdenken im Sinne eines Controlling, Risikobereitschaft, Kreativität, Wettbewerbsorientierung. Juristen der Rechtsabteilung mußten die Sprache des Managements ihres Unternehmens verstehen, d.h. sich in die Ideen und Denkstrukturen des Managements versetzen können.

Die Rechtsabteilung wurde auch als "Dienstleistungsabteilung" innerhalb des Unternehmens bezeichnet. Ein Befragter nannte seine Abteilung "Rechtskoordinationsstelle". Juristen der Rechtsabteilung fungierten als Konfliktlösungsinstitution im Unternehmen und mußten hierfür die erforderlichen multifunktionalen und sozialen Kompetenzen mitbringen.

Bei den Rechtsabteilungen, die als Stabsstelle direkt dem Vorstand zugeordnet sind, kommt als Aufgabe oftmals noch die Vorbereitung und Auswertung von Vorstandssitzungen hinzu.

Neben diesen internen Funktionen obliegt der Rechtsabteilung die Aufrechterhaltung von Außenkontakten, z.B. zu Verbänden. Darüber hinaus müßten Juristen der Rechtsabteilung auch mit Anwälten, Richtern und Verwaltungsjuristen verhandeln können, d.h. die entstehenden Probleme der Firma im Denken und in der Sprache dieser Gesprächspartner vermitteln können. Dies bedeute, daß sie zwar nicht zusätzlich Spezialisten auf verschiedenen materiellen Rechtsgebieten sein und auch nicht die jeweiligen Verfahrensordnungen (ZPO, StPO und VwGO) im Detail kennen müßten; sie müßten jedoch in der Lage sein, die Problembereiche, Denkstrukturen und sprachlichen Ausdrucksformen des Rechtswesens zu erfassen und auch selbst zu formulieren.

Als Hauptrechtsgebiete, mit denen Wirtschaftsunternehmen zu tun haben, wurden fast übereinstimmend die folgenden genannt (hier in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitsrecht,
- Baurecht,
- Datenschutz- und EDV-Recht,
- EU-Recht,
- Gesellschaftsrecht,
- Handelsrecht,
- Kartellrecht,
- öffentliches Recht, allgemein,
- Patentrecht,
- Steuerrecht,
- Subventionsrecht,
- Umweltrecht, Abwasserrecht und Immissionsschutzrecht,
- Warenzeichenrecht,
- Wettbewerbsrecht,
- Zivilrecht, insbesondere Vertragsrecht, Haftungsrecht.

Branchenabhängig wurden folgende Rechtsgebiete mit unterschiedlichem Gewicht genannt (hier in alphabetischer Reihenfolge):

- AGB-Recht,
- Aktienrecht,
- Betriebsverfassungsrecht,
- Energierecht,
- Genossenschaftsrecht,
- gewerblicher Rechtsschutz,
- GmbH-Recht,

- internationales Privatrecht,
- Konkursrecht,
- Konzernrecht,
- Kreditrecht,
- Lebensmittelrecht,
- Mietrecht,
- Mitbestimmungsrecht,
- öffentliche Genehmigungsverfahren,
- öffentliches Recht (weitere Spezialgebiete),
- Planungs- und Erschließungsrecht,
- Strafrecht,
- Urheberrecht,
- Verbraucherschutzrecht,
- Versicherungsrecht,
- Wertpapierrecht.

2.4.2 Die hauptsächlichen Rechtsgebiete in anderen Abteilungen

Für die anderen Abteilungen, in denen Juristen beschäftigt sind, (Personalabteilungen, Haftpflicht- und Schadensabteilungen, Finanz- und Steuerabteilungen, Vertragsabteilungen, Marketing, Management, Patentabteilungen, Beteiligungsverwaltungen, Mahnwesen, Vertriebsabteilungen, Revisionsabteilungen und Lektorat) wurden folgende Rechtsgebiete genannt (hier in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht,
- Bezüge- und Pensionszahlungsrecht,
- Datenschutzrecht,
- Haftpflicht- und Schadensabwicklungsrecht,
- Handelsrecht,
- Leistungsaustauschverträge: Gestaltung und Verhandlung,
- Mahnwesenrecht,
- Patentrecht,
- Revisionsrecht,
- sämtliche Rechtsgebiete bei der Betreuung von Fachzeitschriften,
- Steuer- und Finanzrecht.

2.5 Qualifikationsanforderungen an Juristen in der Wirtschaft

2.5.1 Qualifikationsanforderungen an Juristen in den Rechtsabteilungen der befragten Unternehmen

Die folgende Darstellung bezieht sich auf die von den Juristen der Rechtsabteilungen genannten Qualifikationen, die diese von Juristen als Mitarbeitern erwarten. Dabei weisen die Anforderungen an Bewerber, je nach Art und Ausrichtung des Unternehmens, durchaus Unterschiede auf. Dennoch läßt sich eine allen befragten Unternehmen gemeinsame Linie feststellen:

a) Studienbezogene Qualifikationsanforderungen:

- überdurchschnittliche Staatsexamina (Prädikat) als Indiz für eine überdurchschnittliche Beherrschung der juristischen Denkweise und Methodik sowie aller wesentlichen Rechtsgebiete;
- eher juristische Generalisten als Spezialisten;
- möglichst im Studium schon Betonung wirtschaftsbezogener Rechtsgebiete.

b) Studienbegleitende Qualifikationsanforderungen:

- gute Sprachkenntnisse, insbesondere des Englischen, aber auch des Französischen und evtl. Spanischen;
- eine kaufmännische Lehre vor dem Studium (z. B. bei Banken); Praktika oder allgemein eine relevante Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen, einer Anwaltskanzlei oder einem Verband;
- in international tätigen Unternehmen einschlägige Auslandsaufenthalte.

c) Kenntnisse aus der Betriebswirtschaftslehre:

- grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse (diese können vor, während oder nach dem Studium erworben werden).

d) Persönliche, überfachliche Qualifikationsanforderungen:

- sehr gute Sprach- und Kommunikationsfähigkeit;
- Fähigkeit zu kooperativem Arbeiten ("Teamarbeit");
- Selbständigkeit bei der Bearbeitung und Lösung von Problemen;
- Souveränität, d. h., die Fähigkeit, sich in schwierigen Situationen den notwendigen Überblick zu verschaffen bzw. zu behalten;
- Ideenreichtum, Innovationsbereitschaft, Kreativität;

- Durchsetzungsvermögen;
- geistige Flexibilität beim Umgang mit verschiedenen Materien;
- Einsatzbereitschaft;
- Risikobereitschaft;
- persönliche Ausstrahlung;
- Alter um die 30 Jahre;
- Interesse für wirtschaftliche Fragen;
- Interesse am Unternehmensgegenstand.

Diese einheitliche Linie muß aufgrund der Angaben der Interviewpartner differenziert und erläutert werden.

Zu a):

Daß den **Staatsexamensnoten** in der Regel eine hohe Bedeutung beigemessen wird, bedeutet keinen Formalismus. Es weist vielmehr darauf hin, daß von guten Noten auf eine "gute Beherrschung der Juristerei" geschlossen wird. Mehrere Interviewpartner äußerten, daß sie bei Absolventen mit mindestens vollbefriedigenden Examina grundsätzlich von der Vermutung ausgehen, daß solche Absolventen die "Juristerei" beherrschen. In einem Fall wurden ausdrücklich auch die Stationszeugnisse in die Beurteilung einbezogen. Eine Promotion wurde vereinzelt als positiv bewertet; sie stellt jedoch im allgemeinen keine Bedingung dar.

Zu b):

Viele, aber keineswegs alle Interviewpartner erwarten von den Bewerbern, daß sie bereits einer **wirtschaftlich orientierten Tätigkeit** vor oder während des Studiums oder im Anschluß daran nachgegangen sind. Einige gaben an, auch Berufsanfänger einzustellen.

Auslandsaufenthalte sind besonders bei denjenigen Unternehmen gefragt, die Beziehungen zum Ausland haben oder Tochterunternehmen ausländischer Konzerne sind. Diese bilden in dieser Befragung die Mehrheit, wobei es aber auch Unternehmen gibt, für die Auslandserfahrungen nicht relevant sind. Auslandsaufenthalte werden in den genannten Fällen erwartet, da diese Kenntnisse ausländischer Rechtssysteme sowie deren Denk- und Verhandlungsweise vermitteln.

Zu c):

Juristen in der Rechtsabteilung eines Unternehmens müssen ein grundsätzliches Verständnis wirtschaftlicher Vorgänge haben, um angemessene Lösun-

gen in rechtlicher Hinsicht für das Unternehmen entwickeln zu können. Dies bedeutet, daß ein Jurist über die wesentlichen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse verfügen muß.

Hierzu gehören Aspekte der Betriebsorganisation nach innen und nach außen, Kostenrechnung, Bilanzierung (Erstellung und Analyse von Bilanzen), wirtschaftliche Risikoabschätzung, Aspekte der Werbung, Aspekte des modernen Controlling und - bei international tätigen Unternehmen - Kenntnisse des wirtschaftlichen Denkens und Verhaltens insbesondere im anglo-amerikanischen Raum.

Die Gesprächspartner äußerten überwiegend, daß solche Grundkenntnisse z. T. schon während des Studiums erworben werden sollten; z. T. müßten sie jedoch nach dem Studium und, wegen der Besonderheit jedes einzelnen Unternehmens, auch erst am konkreten Arbeitsplatz angeeignet werden.

Zu d):

Die Altersfrage ist insgesamt sehr differenziert beantwortet worden. Für die Rechtsabteilungen sollen - von einigen Ausnahmen abgesehen - Bewerber nicht unbedingt sehr jung sein. Begründet wurde dies damit, daß die Anforderungen den Mitarbeitern ein hohes Maß an Selbständigkeit und Durchsetzungsvermögen abverlangen. Zudem müßten Juristen der Rechtsabteilungen über breite und fundierte Kenntnisse des Rechts verfügen, ein Umstand, der eine gewisse Reife und einen einschlägigen Erfahrungshorizont voraussetzt. Darüber hinaus müßten die Juristen das Unternehmen nach innen und ausen vertreten und repräsentieren, so daß auf eine gewisse Standfestigkeit und Ausstrahlung nicht verzichtet werden könne. Dazu dürfe man nicht zu jung sein (nicht unter 30).

Die Bedeutung des möglichst jungen Alters nimmt in dem Maße ab, wie die Anforderungen an eine Stelle steigen, vor allem in kleineren Rechtsabteilungen, die auf Juristen mit umfassenden Kenntnissen und ersten Berufserfahrungen angewiesen sind. Ein Unternehmensvertreter meinte, die Industrie würde zwar immer betonen, daß sie eher junge Absolventen wünsche; im Zweifelsfall entscheide sie sich aber für den am besten Ausgebildeten, möglichst mit Berufserfahrung. Das Alter spiele dann nur eine nachgeordnete Rolle.

Für die tatsächliche Einstellung eines Bewerbers ist entscheidend, welchen Gesamteindruck seine Qualifikationen und Eigenschaften vermitteln. Lediglich in einem Fall hielt man sich in der Einstellungspraxis an streng formale Kriterien. Im allgemeinen gibt jedoch die Verbindung von formalen,

fachlichen und persönlichen Kriterien den Ausschlag, wobei Lücken oder Defizite in einem Bereich durch Stärken in einem anderen aufgewogen werden können.

Ein Unternehmensvertreter gab an, daß die Entscheidung für einen Kandidaten bei einer Einstellung zu 30 % von den persönlichen Fähigkeiten abhängt. Die fachliche Qualifikation allein gebe nicht den Ausschlag. Ein starkes Gewicht werde auf das "Entwicklungspotential" des Bewerbers und auf die sogenannten "sozialen Kompetenzen" gelegt, wozu insbesondere die Kooperationsbereitschaft ("Teamgeist") gezählt werde. Am kompromißlosesten zeigte man sich bei den Staatsexamensnoten. Zum einen, weil diese die fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse dokumentierten, zum anderen aber auch, weil derzeit aus einer relativ großen Anzahl sehr guter Bewerber ausgewählt werden könne. Dabei wurde mehrfach betont, daß man nicht unbedingt "Überflieger" bevorzuge.

2.5.2 Qualifikationsanforderungen an Juristen in anderen Abteilungen der befragten Unternehmen

Hier müssen zwei unterschiedliche Einsatzbereiche beachtet werden:

- a) Personalabteilungen, Finanzabteilungen (u. a. Steuern) u. ä.;
- b) Arbeitsplätze im operativen Geschäft mit zugleich kaufmännischen und sehr speziellen juristischen Anforderungen (z. B. in Versicherungen).

Bei beiden Alternativen wird im juristischen Bereich nur ein sehr spezieller Ausschnitt für die Berufsausübung benötigt, z. B. individuelles und kollektives Arbeitsrecht oder Steuerrecht oder Versicherungsvertragsrecht. Die hier erforderlichen juristischen Spezialkenntnisse stellen einen Ausschnitt aus dem großen System der Rechtswissenschaft dar, der in sich relativ abgegrenzt ist. Dabei kommt es in bestimmten Fällen darauf an, über die Spezialkenntnisse des materiellen Rechts hinaus auch den entsprechenden Ausschnitt des einschlägigen Prozeßrechts zu beherrschen. Die Vermittlung solcher Spezialkenntnisse könnte nach Auffassung der überwiegenden Zahl der Gesprächspartner auch in einem Studium nach dem "Y-Modell" vermittelt werden, zumal hier auf der kaufmännischen Seite auch nur ein Ausschnittwissen benötigt werde.

fehle, die den Studierenden die Möglichkeiten böte, ihre Leistungsfähigkeit einzuschätzen und sich gegebenenfalls rechtzeitig für ein anderes Studium zu entscheiden. Nach dem 1. Staatsexamen sei es dafür aus Altersgründen zu spät.

b) Kritik am Referendariat:

Auch das Referendariat sei insgesamt zu sehr an der Justiz und der öffentlichen Verwaltung orientiert. Diese **Justiz- und Staatslastigkeit** führe dazu, daß die Referendare weitgehend solche spezifischen Kenntnisse erlernen und darüber hinaus zu sehr in "hoheitliche Denkkategorien" eingeführt würden.

Das Referendariat dauere **zu lang** und weise innerhalb und zwischen den Stationen zu viele Leerzeiten auf.¹

2.7 Einsatzmöglichkeiten für "Y-Juristen" in Wirtschaftsunternehmen

2.7.1 Einsatzmöglichkeiten für "Y-Juristen" in Rechtsabteilungen der befragten Unternehmen

Mit zwei Ausnahmen sahen die Interviewpartner keine Einsatzmöglichkeiten für "Y-Juristen" in den Rechtsabteilungen. Begründet wurde dies damit, daß die Juristen der Rechtsabteilungen in der Regel alle auftretenden rechtlichen Fragen umfassend bearbeiten müßten. Juristen kleinerer Rechtsabteilungen machten außerdem geltend, daß jeder jeden vertreten können müsse.

2.7.2 Einsatzmöglichkeiten für "Y-Juristen" in anderen Abteilungen der befragten Unternehmen

Für die in Abschnitt 2.5.2 genannten beruflichen Einsatzfelder wären Absolventen, die nach dem "Y-Modell" ausgebildet worden sind, nach Meinung der meisten Gesprächspartner einsetzbar. Sehr problematisch sei hier aber die mangelnde Flexibilität, da solche Personen wegen ihrer Spezialisierung und fehlenden Breite der juristischen Kenntnisse möglicherweise auf einer Einbahnstraße bleiben müßten. Dies sei sowohl für das Unternehmen wie

¹ Hierzu ist allerdings zu sagen, daß die Referendarzeit inzwischen bereits auf zwei Jahre verkürzt worden ist.

2.6 Bewertung der "klassischen" Juristenausbildung mit Blick auf den Einsatz von Absolventen in Wirtschaftsunternehmen

Die Juristenausbildung in der gegenwärtig bestehenden Form wurde durchwegs - allerdings mit unterschiedlicher Intensität - kritisiert. Die Kritik mündete in Vorschläge, die von einer "Reform der kleinen Schritte" bis hin zu einem "Aufbrechen der verkrusteten Strukturen" reichen.

Gegenstand der Kritik waren sowohl das Studium bis zum 1. Staatsexamen als auch das sich daran anschließende Referendariat.

a) Kritik am Studium:

Allgemein wurde das Studium als stark **justizlastig** angesehen. Im Bereich des **materiellen Rechts** würde eine Reihe von Rechtsgebieten behandelt, die für die allermeisten Absolventen, die in die Wirtschaft gehen, nicht von Bedeutung seien: z. B. zu viele Spezialfragen des Sachen-, Familien- und Erbrechts sowie des öffentlichen Rechts.

Vor allem aber werde das **Verfahrensrecht** (ZPO, StPO, VwGO) unangemessen intensiv behandelt.

Kenntnisse der Vertragsgestaltung würden nur sehr ungenügend vermittelt. Die Studierenden lernten nur die "Falllösung", also die Auseinandersetzung mit einem feststehenden Rechtsproblem oder einem abgeschlossenen Fall. Hingegen seien die meisten Rechtsprobleme und -fragen in der Wirtschaft "lebendig" und in der Entwicklung, z. B. die Ausgestaltung eines Vertrages. Insgesamt würden zu wenig wirtschaftsbezogene Rechtsgebiete in das Studium einbezogen: Gesellschaftsrecht, Konzernrecht, Wettbewerbsrecht, Steuerrecht usw.

Betriebswirtschaftliche Kenntnisse würden den Studierenden kaum vermittelt, so daß diese kein wirtschaftliches bzw. unternehmerisches Grundverständnis entwickeln könnten. Außerdem fehle es in den Universitäten an einer fruchtbaren Kooperation zwischen der Rechtswissenschaft und den Wirtschaftswissenschaften.

Das Studium weise zu wenig **Praxisbezüge** auf. Die Studierenden hätten während des Studiums wenig Gelegenheit, die Rechtspraxis - insbesondere die der Wirtschaft - kennenzulernen.

Einige Gesprächspartner äußerten, daß im Studium eine **Zwischenprüfung**

auch für die einzelnen Personen fragwürdig. Personen, die ein solches Studium wählten, müßten von vorneherein auf diese Problematik deutlich hingewiesen werden.

Genannt wurden hier folgende Einsatzbereiche:
Fachabteilungen für spezielle Bereiche mit sowohl rechtlichem als auch kaufmännischem Bezug: Steuer- und Finanzrecht, Personalrecht, Schadensrecht (Versicherungen) und spezielle Rechtsgebiete wie z. B. Patentrecht. Hier würden sehr spezialisierte juristische Kenntnisse sowie "Mischqualifikationen" verlangt.

Auch im überwiegend kaufmännischen Bereich mit ausgewählten rechtlichen Problemaspekten wäre der Einsatz von "Y-Juristen" denkbar: Vertragsabwicklung, Einkauf/Verkauf, Rechnungswesen usw. Genannt wurden auch die Gebiete Werbung und das Lektorat für Fachzeitschriften, letzteres aber nur als Ausnahme.

2.8 Bewertung einer möglichen Juristenausbildung nach dem "Y-Modell"

Die weit überwiegende Mehrheit der Gesprächspartner lehnt eine Juristenausbildung nach dem "Y-Modell" zusätzlich zur bisher üblichen Ausbildung ab. Es sei sinnvoller, die erforderlichen Änderungen in eine substantielle Reform der bestehenden Juristenausbildung einzubringen. Nur ein kleiner Teil der Befragten (4 - 5 Unternehmen) befürwortet das "Y-Modell" als zusätzlichen Studiengang.

Die Kritiker des "Y-Modells" begründen ihre Position wie folgt:
Bei Einführung des "Y-Modells" bestehe aufgrund der kurzen Ausbildungszeit die Gefahr, daß wichtige rechtliche Inhalte nicht ausreichend oder gar nicht behandelt würden ("Sparausbildung"). Zudem sei das Erlernen und Einüben der spezifisch juristischen Methodik und Denkweise nicht gewährleistet. Ein "Y-Jurist" sei kein auf allen Gebieten kompetenter Gesprächspartner und nicht umfassend einsetzbar.

Die Realisierung des "Y-Modells" würde unter den Juristen insgesamt und unter denen innerhalb eines Unternehmens eine "Zwei-Klassen-Gesellschaft" bilden. Der "Y-Jurist" als "Jurist zweiter Klasse" würde auf Akzeptanzprobleme sowohl seitens der Volljuristen - insbesondere in den Rechtsabteilungen - als auch seitens der Kaufleute stoßen. Er würde weder von den einen noch von den anderen ernst genommen werden. Ein "Y-Jurist" könne schnell in eine verantwortliche Position aufrücken, dann aber möglicherweise beruflich stagnieren. Daraus könne eine mangelnde Berufszufriedenheit resultieren.

Man sehe auch die Gefahr, daß die "Y-Juristen" wegen des hohen Spezialisierungsgrades, der mit eingeschränkten alternativen Einsatzmöglichkeiten einhergeht, bei Personalreduzierungen als erste entlassen würden: Gerade die Support-Bereiche eines Unternehmens seien in letzter Zeit verstärkt von Lean-Management-Maßnahmen und Outsourcing betroffen. "Y-Juristen" hätten kaum berufliche Alternativen.

In diesem Zusammenhang wurde es als ernstes Problem bezeichnet, daß "Y-Juristen" sich nicht als Anwälte niederlassen könnten, da sie keine Zulassung zur Rechtsanwaltschaft erhalten würden. Eine Zulassung von "Y-Juristen" zur Anwaltschaft ist nach einhelliger Meinung der Befragten nicht vorstellbar, da hierzu der Vorbereitungsdienst absolviert werden müsse. "Y-Juristen" fehle es damit im Konfliktfall an beruflicher Unabhängigkeit, sie seien insofern "weisungsanfälliger".

Viele Gesprächsteilnehmer betonten, daß das Bewerberangebot an Volljuristen für die Rechtsabteilung heute so gut sei, daß ein "Y-Jurist" keine Chance hätte. Viele Bewerber könnten ein Betriebspraktikum vorweisen oder hätten einen Teil ihres Referendariats in einem Industriebetrieb absolviert. Es gebe also durchaus viele Volljuristen mit juristischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, so daß für diesen Bereich das "Y-Modell" überflüssig sei. Eine solche Ausbildung sei eine "Ausbildung für die Arbeitslosigkeit". Schon heute würden kaum Absolventen mit 1. Staatsexamen genommen; als Juristen würden nur diejenigen mit 2. Staatsexamen anerkannt. Auch wenn die Wirtschaft hier und da für "Y-Juristen" votiere, einstellen würde sie weiterhin den Volljuristen.

Die wenigen Befürworter des "Y-Modells" sahen die sachlichen Vorteile einer solchen Ausbildung; sie hatten jedoch im Vergleich zu den Gegnern ein anderes Grundverständnis von Personalpolitik in Unternehmen und von der Bedeutung von Ausbildungsgängen.

Die Gründe der Befürworter:

In anderen als Rechtsabteilungen würden Juristen des Unternehmens nur zum Teil rein rechtliche Fragen bearbeiten. Der andere Teil, der meist überwiege, sei eher kaufmännischer Natur und im operativen Geschäft des Unternehmens angesiedelt. Dort könnten "Y-Juristen", die eine entsprechende Mischqualifikation aufweisen, gut eingesetzt werden. Demgegenüber müßten die Rechtsabteilungen nach wie vor - zumindest überwiegend - mit Volljuristen besetzt werden.

Das spezifische "Geschäft" einiger Unternehmen sei sehr spezialisiert und weise Besonderheiten auf, die jeder neu eingestellte Mitarbeiter erst während einer Einarbeitungsphase von ein bis zwei Jahren kennenlernen und einüben müsse. Aufgrund dessen müßten alle neuen Mitarbeiter, unabhängig davon, welche Ausbildung sie durchlaufen hätten, neu eingeführt werden und sich einarbeiten. Eingesetzt werden und bewähren könne sich hier sowohl der klassisch ausgebildete als auch der "Y-Jurist".

Akzeptanzprobleme für "Y-Juristen" werden entweder nicht gesehen oder für unerheblich gehalten. Man sei zunehmend dazu übergegangen, auf die faktischen Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen und Entwicklungspotentiale der Bewerber und Mitarbeiter zu achten und diese zu fördern. Dies bedeute eine Abkehr von einer zu starken Gewichtung formaler Qualifikationsmerkmale, wie bestimmte Ausbildungsgänge, Noten, akademische Grade, Titel usw.

Das "Y-Modell" wird auch deswegen befürwortet, weil man sich von ihm Bewegung innerhalb der verkrusteten Strukturen in der Universität im allgemeinen und in der Rechtswissenschaft im besonderen erhofft. Durch die Konkurrenz mit dem "Y-Modell" werde die klassische Juristenausbildung in einen notwendigen und erfreulichen Reform- und Erneuerungszwang geraten, der an sich schon positive Auswirkungen haben könne.

3 Der empirische Befund: Teil II

Im Anschluß an die konkreten und detaillierten Angaben in Kapitel 2 werden im folgenden diejenigen Aussagen zusammengefaßt, die aufgrund von Überlegungen der Gesprächspartner über ihre Tätigkeit in Unternehmen gemacht wurden. Diese betreffen grundsätzliche Aussagen zu Aufgaben und Funktionen von Juristen in Unternehmen sowie zu Stellenwert und Bedeutung der Jurisprudenz im unternehmerischen Ablauf. Davon ausgehend wurden dann einige allgemeine Zielsetzungen zur Ausbildung von Wirtschaftsjuristen formuliert.

3.1 Grundsätzliche Aufgaben und Funktionen von Juristen und Rechtsabteilungen in Unternehmen

Juristen, vor allem in den Rechtsabteilungen der Wirtschaftsunternehmen, müssen ein betriebswirtschaftliches Grundverständnis aufweisen und in unternehmerischen Kategorien denken können. Sie müssen die heterogenen Bereiche des Rechts und der Unternehmerinteressen miteinander verbinden können. Die Juristen der Rechtsabteilungen nehmen einerseits Aufgaben

wahr, die im engeren Sinn juristisch sind und die klassischen Aufgabenbereiche abdecken. Andererseits erfüllen sie Tätigkeiten, die diesen Bereich überschreiten, und nehmen für das Unternehmen Funktionen wahr, die sich im engeren Sinn nicht mehr nur aus der Jurisprudenz ableiten lassen.

Zu den klassischen juristischen Aufgaben gehören u. a.:

- die Formulierung der rechtlichen Regelungen für den Innenbereich des Unternehmens und für die Außenbeziehungen (i.d. Regel Verträge),
- die Klärung strittiger Rechtsfragen und Probleme,
- die Prüfung der unternehmerischen Aktivitäten auf ihre juristische Möglichkeit bzw. Zulässigkeit,
- die allgemeine Rechtsberatung,
- die rechtliche Prüfung und Entwicklung neuer "Rechtsprodukte" (z.B. Franchising, Due Diligence im Rahmen eines Unternehmenskaufes).

Für das Unternehmen erfüllen in diesem Zusammenhang die Rechtsabteilungen u. a. folgende Funktionen:

- Definition und Ausgleich von Interessen unter rechtlichen Aspekten,
- Schadensvermeidung bzw. Schadensbegrenzung,
- gegenwärtige bzw. zukünftige Absicherung von Interessen,
- Abwendung von Gefahren durch Rechtsnachteile,
- rechtliche Plausibilitätsprüfung,
- Förderung der Unternehmensentwicklung durch Ausschöpfung und Weiterentwicklung der rechtlichen Möglichkeiten.

Grundsätzlich haben die Juristen in Wirtschaftsunternehmen zu gewährleisten, daß in ihnen die "Spielregeln der Gesellschaft" (Gesetze, sonstige Normen, die Ergebnisse der Rechtsprechung) eingehalten werden, daß nicht "contra legem" gehandelt werde. Dazu genügt es nicht, erlerntes Wissen anzuwenden. Vielmehr müssen sie in strittigen Rechtsfragen eigenverantwortlich Lösungen entwickeln. Dabei sind sie häufig mit nicht abgeschlossenen, noch in der Entwicklung befindlichen Sachverhalten konfrontiert, die "konstruktiv gestaltet" werden müssen. Oft handelt es sich um "schwierige Regelungskomplexe", wie z. B. die Ausarbeitung sehr komplexer Verträge, z. T. mit ausländischen Partnern. Darüber hinaus werden Juristen aufgrund unternehmerischer Notwendigkeiten und Vorgaben damit beauftragt, neuartige "Rechtsprodukte" zu entwickeln. Zahlreiche Entwicklungen aus dem angelsächsischen Raum gewinnen in Deutschland Bedeutung, so daß eine Anpassung der bisherigen Verträge notwendig werde. Hier kommt es darauf an, in einem Zielkonflikt zwischen dem in kaufmännischer Sicht Gewünschten und dem rechtlich Möglichen zu vermitteln.

Die Juristen in Wirtschaftsunternehmen müssen daher nicht nur ihre spezifisch analytischen Fähigkeiten und ihre abstrakte Denkmethodik einsetzen können, sondern zugleich auf der Grundlage einer breiten und intensiven Kenntnis der relevanten Rechtsgebiete rechtlich mögliche Optionen aufzeigen und Lösungen formulieren. Dies erfordert die Fähigkeit zu Phantasie und Gestaltungswillen, zur Setzung von Prioritäten und zur eigenverantwortlichen Herbeiführung von Entscheidungen. Ein modernes "Rechtsmanagement" und "Rechtsdesign" stellt solche Anforderungen.

Gelegentlich wurde auf ein Spannungsverhältnis hingewiesen, das im Unternehmen zwischen Juristen und Kaufleuten bestehe. Juristen werde oft vorgehalten, nicht genügend "Risikobereitschaft" zu zeigen. Mehrere Unternehmensvertreter haben daher betont, daß die Juristen in der Wirtschaft ihre Arbeit zwar immer fachlich kompetent und überzeugend, aber zugleich flexibel und gesprächsbereit darstellen müßten.

3.2 Die Ausbildung von Wirtschaftsjuristen - Anforderungen und Möglichkeiten

Zu den Anforderungen und Möglichkeiten der Ausbildung von Wirtschaftsjuristen, insbesondere zu deren Umsetzung im Studium, haben die Befragten eine Reihe wesentlicher Aussagen gemacht.

- Während die Tätigkeit von Richtern, Staatsanwälten und Verwaltungsjuristen im engeren Sinne juristisch, in ihrer Ausübung homogen sowie in der Regel klar umrissen ist, füllen Juristen in der Wirtschaft, insbesondere in den Rechtsabteilungen, Aufgaben aus und nehmen Funktionen wahr, die den rein juristischen Bereich überschreiten, eine Vielfalt unterschiedlicher Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen sowie permanenten Entwicklungs- und Veränderungsnotwendigkeiten unterliegen.
- Juristen in der Wirtschaft müssen daher Aufgaben bewältigen, die in zweifacher Hinsicht durch einen hohen Grad an Komplexität gekennzeichnet sind: die Bewältigung der spezifisch juristischen Fragestellung zum einen sowie deren Vermittlung mit wirtschaftlichen Gegebenheiten und unternehmerischen Vorgaben zum anderen.

Die meisten Gesprächspartner verstanden die Empfehlungen des WTB zur Reform der Juristenausbildung so: Ihr liege unausgesprochen die Annahme zugrunde, das erforderliche komplexe Qualifikationsprofil für Juristen in der Wirtschaft lasse sich durch eine entsprechende Ausgestaltung des Ausbildungsgangs erreichen. Die Frage nach einer Reform der Juristenausbildung

für diesen Personenkreis konzentriere sich daher auf die Frage, ob der mehrphasige Ausbildungsprozeß für Juristen in der Wirtschaft allein durch eine Umgestaltung der Juristenausbildung nach dem "Y-Modell" ersetzt werden könne. Bei genauerer Betrachtung müßten dabei folgende Aspekte unterschieden werden:

- a) **grundlegende juristische Fachqualifikationen**
- b) **fachliche juristische und betriebswirtschaftliche Spezialqualifikationen**
- c) **studienbegleitende bzw. persönliche, überfachliche Qualifikationen.**

Zu a):

Diese Qualifikationen könnten auch dann während des wissenschaftlichen Studiums bis zum 1. Staatsexamen erworben werden, wenn nicht alle Rechtsgebiete in der bisherigen Breite behandelt würden. Den Gesprächspartnern erschien es sowohl sinnvoll als auch möglich, daß die Studierenden sich diese Fachqualifikationen in den wichtigsten und grundlegenden Rechtsgebieten exemplarisch aneignen.

Zu b):

Unproblematisch sei während des Studiums eine stärkere Gewichtung des **Wirtschaftsrechts**, wenn damit das Studium insgesamt um die für die Wirtschaft weniger wichtigen Rechtsgebiete entlastet würde. Die Einbeziehung grundlegender Kenntnisse der **Betriebswirtschaftslehre** in das Hauptstudium zu Lasten der juristischen Inhalte läuft nach Auffassung zahlreicher Gesprächspartner allerdings Gefahr, den Studierenden lediglich stichpunktartig unzusammenhängendes Wissen zu vermitteln.

Aus der Sicht der meisten Interviewpartner ist es für Juristen in der Wirtschaft weitaus wichtiger, betriebswirtschaftliche Fragen aus der Praxis heraus kennenzulernen. Zahlreiche Gesprächsteilnehmer haben deshalb betont, daß insoweit bestimmte Inhalte und Arbeitsweisen nur "on the job" erlernt werden könnten. Für die Aneignung derartiger Qualifikationen schon im Studium sind allerdings nach deren Meinung Praktika in Unternehmen während des Studiums und eine entsprechende Auswahl der Stationen während des Referendariats sinnvoll. Die formale Ausgestaltung des Studiums und des Referendariats sollte hier verstärkt Schwerpunktbildungen ermöglichen und fördern. Sie tatsächlich wahrnehmen könne nur der einzelne Student selbst, wobei hier dessen individuelle Interessen, Neigungen und Motivationen ausschlaggebend sein sollten. Die während des Studiums und Referendariats angeeigneten Qualifikationen bildeten lediglich die Voraussetzung, damit der Eintritt in einen bestimmten Beruf in der Wirtschaft möglich werde. Im Anschluß daran folge ohnehin eine weitere Spezialisierung und Einarbeitung in die spezifische Materie der Branche bzw. des Unternehmens.

Zu c):

Der Erwerb von Qualifikationsmerkmalen wie Sprachkenntnisse, Praktika und Auslandsaufenthalte falle in die Verantwortung des einzelnen Studierenden, da hier ein enger Zusammenhang zu den individuellen Berufszielen bestehe. Die Entwicklung von Vorstellungen für das spätere Berufsfeld und die Überlegung, welche über die im Pflichtkanon des Curriculums festgelegten Inhalte hinausgehenden Qualifikationen dafür notwendig seien, könnten und sollten den Studierenden nicht abgenommen werden.

Die genannten persönlichen bzw. überfachlichen Qualifikationsanforderungen seien im Rahmen von universitären Ausbildungsgängen im strengen Sinne nur sehr bedingt erlernbar; sie seien bereits durch die schulische und sonstige Sozialisation des Studierenden weitgehend "entschieden", wie z. B. Sprach- und Kommunikationsfähigkeit. Andererseits könnten bestimmte Merkmale, die die Persönlichkeit des Studierenden ausmachen, im Rahmen des Ausbildungsgangs gefördert werden: Kooperatives Arbeiten könne eingeübt, ein Interesse an wirtschaftlichen Fragen geweckt bzw. unterstützt werden.

Im Hinblick darauf könnten Ausbildungsgänge bestimmte persönliche Merkmale aktiv fördern.

Unterteile man den Lern- und Ausbildungsprozeß der Juristen in die Phasen:

- * Schulausbildung,
- * Studium,
- * Referendariat,
- * Berufseingang,

dann finde von Phase zu Phase eine zunehmende Spezialisierung statt, die nicht zu früh zu einer zu deutlichen Engführung verleiten dürfe.

Die Notwendigkeit einer permanenten **Weiterbildung** weise auf das Studium zurück: Es hänge von der "exemplarischen" Allgemeinheit und Breite der Vermittlung inhaltlicher Kenntnisse und methodischer Fähigkeiten, im Sinne der Schaffung grundlegender Dispositionen ab, ob die nunmehr berufstätigen Juristen auch weiterhin uneingeschränkt lernfähig seien, um mit den relevanten Entwicklungen Schritt halten zu können.

3.3 Schlußfolgerungen zu den Voraussetzungen für eine sachgerechte Ausbildung von Wirtschaftsjuristen aus der Sicht der Befragten

Die geforderten Qualifikationsmerkmale für Juristen in der Wirtschaft sind nach Auffassung der Gesprächspartner sehr heterogen und umfassen Fähigkeiten und Kenntnisse, welche zu beherrschen nicht alle unbedingt auf die Leistung einer so oder anders gearteten Ausbildung zurückgeführt werden kann. Wenn umgekehrt die Meinung vertreten werde, Ausbildungsgänge könnten derart speziell gestaltet werden, daß die Absolventen das gewünschte Bündel an Merkmalen auch tatsächlich im Studium erwerben könnten, dann müsse genau differenziert werden, was Ausbildungsgänge leisten könnten und was das Individuum selbst leisten bzw. an Voraussetzungen mitbringen müsse.

Juristen in der Wirtschaft müßten unter dem Begriff "Rechtsmanagement" komplexere Tätigkeiten wahrnehmen als Kaufleute im rein kaufmännischen und Juristen im rein juristischen Bereich. Die Aufgabe bestehe nicht nur darin, die juristische und kaufmännische Materie zusammenzuführen und daraus für den kaufmännischen Bereich relevante Ergebnisse abzuleiten. Vielmehr nähmen Juristen in Unternehmen zugleich eine Stabilisierungs-, Ordnungs- und Entwicklungsfunktion ein. Diese bestehe darin, die Interessen und die Existenz des Unternehmens rechtlich abzusichern, das innerbetriebliche Gefüge und das nach außen gerichtete Geschäft stabil zu halten und die geschäftliche Entwicklungsfähigkeit begleitend zu fördern. Hier komme es auf die oben genannten inhaltlich-fachlichen und die persönlichen Schlüsselqualifikationen an. Daß damit nicht unbedingt und ausschließlich ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Ausbildung und Berufsausübung im Sinne des WTB besteht, beweisen nicht zuletzt die Gesprächsteilnehmer selbst, die als Absolventen der klassischen Juristenausbildung gerade in der Wirtschaft unübersehbar reüssiert haben.

Die Rechtswissenschaft und die Juristenausbildung hätten die Rechtsordnung als Ganzes zum Gegenstand. Jura sei demnach eine systematisch zusammenhängende Spezialmaterie, mit speziellen Inhalten, Prinzipien, Methoden und einer speziellen Terminologie. Vor diesem Hintergrund bestehe die Gefahr, daß bei den Absolventen das Grundverständnis für die Rechtsordnung und die rechtliche Systematik gefährdet würden, wenn bereits im Studium eine Spezialisierung stattfinde, mit der eine deutliche Engführung im juristischen Bereich verbunden wäre.

Von einigen Gesprächspartnern wurde dem Sinn nach folgendes zu bedenken gegeben:

Wenn bei Juristen nicht mehr vorausgesetzt werden könne, daß sie sowohl die vertikale - Gesetzesnormen sind aus den Verfassungsnormen ableitbar - als auch die horizontale - für einen konkreten Fall können verschiedene Rechtsgebiete einschlägig sein - Kohärenz der Rechtsordnung überblicken könnten, dann müsse bezweifelt werden, ob sie eine komplexe Rechtsfrage des Unternehmens im konkreten Fall erschöpfend mit allen Implikationen behandeln, ob sie rechtliche Möglichkeiten und Optionen aufzeigen und die Relevanz bisher nicht in Betracht gezogener Rechtsgebiete erkennen könnten. Die Forderung nach dem Allrounder bzw. Generalisten müsse also in diesem Sinn als für einen "guten Juristen" konstitutiv verstanden werden.

Der Verzicht auf das Referendariat hätte - so die meisten Gesprächspartner - zur Folge, daß die Absolventen nicht in die Funktionsweise, Organisation und Entscheidungsmentalität der Justiz und der öffentlichen Verwaltung eingeführt und entsprechend sozialisiert würden. Sie würden damit gar nicht kennenlernen, wie der materielle Gehalt der Rechtsordnung durch die im Zweifelsfall entscheidenden Instanzen angewandt und durchgesetzt werde.

Wenn der Generalist bzw. Allrounder für Juristen in den Rechtsabteilungen der Unternehmen gefordert werde, so könne dies nur in dem Sinn verstanden und für die Juristenausbildung nutzbar gemacht werden, daß die Ausbildung jene fachlich-inhaltlichen und persönlichen Schlüsselqualifikationen vermittele und fördere, welche die Absolventen befähigen, potentiell alle rechtlichen Fragen zu bearbeiten und komplexe Aufgaben zu bewältigen, allerdings - bereits im Studium und vor allen dann im Referendariat - mit der Möglichkeit zu bestimmten Schwerpunktsetzungen.

4 Gegenüberstellung der Ergebnisse der Erhebung und der Empfehlungen des WTB

In Übereinstimmung mit der Bewertung der gegenwärtigen und künftig geforderten Juristenausbildung durch den WTB hat die vorliegende Untersuchung folgendes ergeben:

- Juristen, die in Rechtsabteilungen von Wirtschaftsunternehmen tätig sind, müssen über ihre rein juristischen Qualifikationen hinaus eine Reihe weiterer Kenntnisse und Fähigkeiten aufweisen. Diese betreffen sowohl rechtliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse als auch einen Sinn für unternehmerisches Handeln und das spezifische Geschäft. Dennoch sollten sie allerdings über breite und fundierte Kenntnisse des Rechts verfügen.

- Diese Juristen müssen mit den nationalen und internationalen Entwicklungen Schritt halten können. Ihre juristische Arbeit dient dazu, diese Entwicklungen kompetent zu begleiten und in geeigneter Weise zu fördern.
- Den Anforderungen werden diese Juristen nur gerecht, wenn sie die Entwicklungsfähigkeit des Rechts für unternehmerische Notwendigkeiten ausschöpfen und dabei einen innovativen und zielgerichteten Arbeitsmodus entwickeln.

Differenzen haben sich bei folgenden Fragen ergeben:

- Die überwiegende Mehrheit der Gesprächspartner stellt die klassische Juristenausbildung an sich nicht in Frage, sondern kritisiert einige Punkte ihrer gegenwärtigen formalen und inhaltlichen Ausgestaltung. Das bisherige Studium garantiere insgesamt nach wie vor eine solide und breite juristische Ausbildung sowie die erforderliche Vorbereitung für die Arbeit in den Unternehmen.
- Für eine Einstellung haben - neben den formalen Qualifikationsmerkmalen - persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften eine große Bedeutung. Dazu zählen soziale Kompetenzen ebenso wie Innovations- und Entwicklungsfähigkeit, Phantasie usw. Diese müssen im Studium mehr als bisher angeregt werden. Dazu bedarf es jedoch keines neuen Studienmodells.
- Bestimmte für eine Tätigkeit in Wirtschaftsunternehmen wichtige spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten können allerdings nicht bereits im Studium, sondern sinnvollerweise erst in Ausübung der späteren Tätigkeit ("on the job") erlernt werden.
- Eine zu frühe Spezialisierung und Einengung auf bestimmte Berufsfelder wird allgemein nicht gutgeheißen. Dies ist sowohl für die Persönlichkeitsentwicklung der Absolventen als auch für deren späteres Berufsleben ungünstig.

Im Rahmen der Kritik an der bestehenden Juristenausbildung und der Ablehnung des "Y-Modells" haben die Gesprächsteilnehmer eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet, die aus ihrer Sicht für eine **Reform der klassischen Juristenausbildung** beachtet werden sollten. Sie decken sich teilweise mit den Empfehlungen des WTB und werden in Kapitel 5 dargelegt.

Trotz der geäußerten Klagen wurde generell festgestellt, daß die Absolventen der klassischen Juristenausbildung - zumindest jene mit guten Staatsexamensnoten - die "Juristerei" gut beherrschten, über die notwendigen analytischen sowie methodischen Fähigkeiten verfügten und, obwohl Defizite im Bereich des Wirtschaftsrechts und der Kautelar-Jurisprudenz bestünden, gut in einem Wirtschaftsunternehmen einsetzbar seien. Deren fachlichen Leistungen seien aber zu einem großen Teil nicht auf Kanon und Qualität der universitären Lehre, sondern auf den Einfluß der Repetitoren zurückzuführen.

5 Schlußfolgerungen aus der Sicht der Befragten

1. Zur Einführung einer zusätzlichen Juristenausbildung nach dem "Y-Modell":

Aus der Sicht der Befragten lassen sich folgende Schlußfolgerungen formulieren:

- a) Für Juristen in Rechtsabteilungen von Unternehmen wird eine Ausbildung nach dem "Y-Modell" von über 90 % der Befragten abgelehnt.
- b) Für bestimmte Aufgaben in anderen Unternehmensbereichen wird sie von ca. 20 % der Befragten als möglich angesehen, allerdings zunächst nur als Modellversuch und mit wesentlichen Einschränkungen.

Dabei sei zu beachten, daß in dem Übergangsbereich mit wirtschaftlicher und juristischer Ausrichtung, insbesondere in Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, inzwischen in großem Umfang Diplom-Kaufleute tätig seien, die in ihrem Studium auch juristische Inhalte erlernt hätten.¹

¹ An vielen Universitäten besteht die Möglichkeit, innerhalb eines betriebswirtschaftlichen Studiums durch die Belegung der Wahlfächer privates oder öffentliches Recht, Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung bis zu oder mehr als 50 % des Hauptstudiums auf diesen Bereich zu konzentrieren. Insofern existiert von der betriebswirtschaftlichen Seite her bereits ein Studiengang mit der Kombinationsmöglichkeit von Wirtschaftswissenschaften mit ausgewählten juristischen Inhalten.

2. Die bestehende Juristenausbildung sollte im Hinblick auf Juristen in der Wirtschaft in einer Reihe von Aspekten reformiert werden.

Aus den Interviews resultieren folgende Reformvorschläge:¹

- Das Studium bis zum 1. Staatsexamen sollte weiterhin so gestaltet sein, daß den Studierenden ein Grundverständnis der Rechtsordnung als Ganzes sowie die spezifischen Methoden juristischen Denkens und Arbeitens vermittelt werden können.
- Das Curriculum sollte sich allerdings auf diejenigen Rechtsgebiete konzentrieren, die einerseits für die Rechtsordnung substantiell und andererseits geeignet sind, die genannten Fähigkeiten und Kenntnisse exemplarisch zu vermitteln. Das Verfahrensrecht (GVG, ZPO, StPO, VwGO) sollte nicht mehr in der bisherigen Breite gelehrt werden. Eine Vertiefung sollte erst im Referendariat speziell für diejenigen stattfinden, die künftig Richter bzw. Rechtsanwälte werden wollen.
- In das Curriculum sollten verstärkt die wichtigsten und grundlegenden Gebiete des Wirtschaftsrechts aufgenommen werden. Die bisherige Lösung vorgegebener Fälle sollte ergänzt werden durch eine stärkere Betonung der Vertragsgestaltung ("Kautelarjurisprudenz").
- Die Studierenden sollten verstärkt darauf hingewiesen werden, welchen hohen Stellenwert für die Berufsfindung die bestehenden Möglichkeiten haben, sich im Rahmen des grundständigen Jurastudiums wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse anzueignen. Ferner sollte das bisherige wirtschaftswissenschaftliche Angebot weiter erhöht werden.
- Die Studierenden sollten schon während des Studiums in die "Welt der Wirtschaft", d. h. in deren Denk- und Handlungsweise, durch geeignete Maßnahmen eingeführt werden: z. B. durch Projektstudien und durch Lehraufträge an Praktiker aus der Wirtschaft.
- Studierenden, die eine Tätigkeit in der Wirtschaft anstreben, sollte geraten werden, sich frühzeitig um Betriebspraktika zu bemühen und die Möglichkeiten, die die Prüfungsordnung derzeit bereits bietet, zu nutzen, Teile des Referendariats in einem Industriebetrieb zu absolvieren.

¹ Die Juristenausbildung (Studium und Referendariat) wurde allerdings in den letzten Jahren bereits mehrfach reformiert; über einige dieser Reformen waren einzelne Interviewpartner nicht immer informiert.

- Im Rahmen des Referendariats sollte auch weiterhin in alle wichtigen juristischen Berufe, auch in die Justiz, eingeführt werden. Es sollte den Referendaren jedoch die Möglichkeit gegeben werden, sich stärker zu spezialisieren. Nach einem für alle obligatorischen "Lauf durch die Institutionen", sollte eine Schwerpunktsetzung - je nach Interesse - auf Justiz, Anwaltschaft, öffentliche Verwaltung oder Wirtschaft möglich sein.
- Die Verantwortlichen in der Justiz, in der öffentlichen Verwaltung, aber auch in der Wirtschaft, sollten sich intensiver der jungen Referendare annehmen, indem sie diese mit Hilfe exemplarischer Fälle in die jeweils spezifische Materie einführen und die Arbeitsergebnisse ausführlich mit ihnen diskutieren.
- Das 2. Staatsexamen sollte, über einen Pflichtkanon hinaus, eine Schwerpunktsetzung auf bestimmte Rechtsgebiete ermöglichen.

A n h a n g

**Umsetzung des Ministerratsbeschlusses vom 28.11.1995
bzgl. der Vorschläge des Wissenschaftlich-Technischen Beirats
zur Ausbildung von Juristen nach dem sog. "Y-Modell"**

**Einführung in die Thematik
Fragenbereiche für einen Gesprächsleitfaden**

Gliederung

A. Einführung in die Thematik

1. Hintergrund der Fragestellung
2. Begründungen des WTB für einen zusätzlichen Studiengang für
"Y-Juristen"
3. Die derzeitige "klassische" Juristenausbildung
4. Die alternative Ausbildung nach dem "Y-Modell"

B. Fragenbereiche für einen Gesprächsleitfaden

A. Einführung in die Thematik

1. Hintergrund der Fragestellung

Der Ministerrat hat in seiner Sitzung vom 28.11.1995 den Justizminister gebeten, im Einvernehmen mit dem Kultusminister und dem Innenminister Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz des Jura-Studiums unter Einschluß der Vorschläge des Wissenschaftlich-Technischen Beirats (WTB) der Staatsregierung nachdrücklich weiter zu betreiben. Der Ministerrat erbittet dazu eine gutachterliche Stellungnahme.

Der WTB hat die Einführung eines zusätzlichen rechtswissenschaftlichen Universitätsstudiengangs vorgeschlagen, in dem Juristen für spezielle Aufgaben in der Wirtschaft ausgebildet werden (sog. "Y-Modell"). Das Studium in diesem Studiengang soll schwerpunktmäßig wirtschaftsbezogene juristische Kenntnisse vermitteln. Das Grundstudium (1. u. 2. Studienjahr) soll wie die erste Phase der "klassischen" Juristenausbildung gemeinsam mit deren Studierenden absolviert werden. Im Hauptstudium (3. u. 4. Studienjahr) sollen neben ausgewählten juristischen Inhalten die Grundlagen und einige Spezialgebiete der Wirtschaftswissenschaften vermittelt werden.

Zur Klärung des Ausbildungsprofils und der Berufschancen von sog. "Y-Juristen" sollen etwa 30 bayerische Unternehmen in Interviews dazu gehört werden, ob sie Verwendung für "Y-Juristen" hätten und welche Anforderungen sie ggf. an deren Ausbildung stellen würden. Das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung wurde gebeten, das Gutachten zu erstellen.

2. Begründungen des WTB für einen zusätzlichen Studiengang für "Y-Juristen"

Hintergründe des Vorschlags des WTB:

Die Rechtswissenschaft steht z.Zt., ausgelöst durch verschiedene Entwicklungen im internationalen und nationalen Bereich, vor völlig neuen Herausforderungen:

- zunehmende Regelungs- und Kontrolldichte im innerstaatlichen Bereich,
- Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen und auch der handelnden Wirtschaftssubjekte,
- Erfordernis neuer Typisierungen des Wirtschaftsrechts einschließlich des Vertragsrechts,

- neue technische Entwicklungen mit dem Erfordernis, adäquate rechtliche Antworten zu finden.

Hieraus ergeben sich nach Meinung des WTB für juristische Berufe und Tätigkeiten in der Wirtschaft folgende strukturelle Anforderungen an Juristen mit einer eingeschränkten Auswahl des juristischen Wissens, aber mit wirtschaftlichem Bezug:

- Grundkenntnisse der Rechtswissenschaft,
- Betonung der Rechtsgebiete, die in der Wirtschaft von besonderer Bedeutung sind,
- Betonung des internationalen Privatrechts,
- Grundzüge des Gemeinschaftsrechts der Europäischen Union,
- Internationales Steuerrecht

und zusätzlich Kenntnisse der Wirtschaftswissenschaften, wie z. B.:

- Grundzüge ausgewählter Bereiche der Wirtschaftswissenschaften,
- Controlling,
- Moderne Management-Methoden.

Der "Y-Jurist" soll das Studium mit einer Diplom-Prüfung abschließen.

3. Die derzeitige "klassische" Juristenausbildung

Die derzeitige "klassische" Juristenausbildung ist durch eine Zweiteilung gekennzeichnet:

- die wissenschaftlich-theoretisch ausgerichtete Ausbildung an der Universität (Studium der Rechtswissenschaft) und
- die sich daran anschließende, staatlich organisierte berufspraktische Ausbildung (Vorbereitungsdienst, Referendarausbildung).

Beide Ausbildungsabschnitte werden jeweils durch eine Staatsprüfung abgeschlossen. Das Bestehen der zweiten juristischen Staatsprüfung berechtigt zur Ausübung aller juristischen Berufe (Voll- bzw. "Einheitsjurist").

Das mindestens 7-semesterige **Universitätsstudium**, das heute faktisch im Durchschnitt ca. 9 Semester dauert, umfaßt die Kerngebiete des Rechts: Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Strafrecht sowie öffentliches Recht einschließlich Europarecht, jeweils mit dem dazugehörigen Verfahrensrecht. Die Studierenden können im Rahmen ihres Studiums ein Wahlfach aus insgesamt 13 Gruppen auswählen und damit

einen Schwerpunkt setzen (beispielsweise im Internationalen Privat- und Verfahrensrecht, im Europa- und Völkerrecht, im Handels-, Gesellschafts- und Wertpapierrecht, im Wettbewerbs-, Kartell- und Urheberrecht, im kollektiven Arbeitsrecht, im Sozialrecht und im Steuerrecht). Daneben bieten die Juristischen Fakultäten an den Universitäten in Bayern zunehmend Veranstaltungen an, die zielgerichtet an späteren beruflichen Tätigkeiten in der Wirtschaft orientiert sind. So sind etwa Fragen der Rechtsberatung und der Vertragsgestaltung immer häufiger Gegenstand der akademischen Lehre.

In der vorlesungsfreien Zeit ist ein mindestens 3 Monate dauerndes juristisches Praktikum abzuleisten.

Während des **2-jährigen Vorbereitungsdienstes** findet die berufspraktische Ausbildung der Rechtsreferendare in den Pflichtstationen Justiz, Verwaltung und Rechtsanwalt sowie in einer Wahlstation im gewählten Schwerpunktbereich statt. Die Referendare haben vielfältige Möglichkeiten, den Vorbereitungsdienst eigenverantwortlich zu einer berufsfeldbezogenen Gestaltung der Referendarzeit zu nutzen. So können sie beispielsweise bis zu 13 Monate des Vorbereitungsdienstes bei Rechtsanwälten oder Wirtschaftsunternehmen ableisten oder auch ins Ausland gehen. In Arbeitsgemeinschaften wird die praktische Ausbildung in den Stationen vorbereitet, begleitet und ergänzt. Daneben finden Kurse über Arbeitsrecht, Steuerrecht, Europarecht und Vertragsgestaltung statt.

4. Die alternative Ausbildung nach dem "Y-Modell"

Nach dem "Y-Modell" wird das Grundstudium (1.-4. Semester) einheitlich zusammen mit den Studierenden der derzeitigen "klassischen" Ausbildung absolviert und mit einer Vorprüfung abgeschlossen. Das Hauptstudium (ab dem 5. Semester) der "Y-Juristen" wird in seinen juristischen Inhalten reduziert und wirtschaftsorientiert spezialisiert; zugleich wird es mit wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten angereichert.

Nach Auffassung des WTB gibt es für "Y-Juristen" etwa folgende Berufsfelder in Wirtschaftsunternehmen:

- Rechtsabteilungen,
- Personalabteilungen,
- Stabsabteilungen,

- kaufmännische Bereiche.

Da der "Y-Jurist" weder die erste noch die zweite juristische Staatsprüfung abgelegt hat, fehlen ihm die formalen Voraussetzungen für die klassischen volljuristischen Berufe wie Richter, Staatsanwalt, Verwaltungsjurist, Rechtsanwalt (auch Syndikusanwalt) und Notar. Der WTB plädiert allerdings dafür, den "Y-Juristen" einen Quereinstieg in die o. g. Laufbahnen zu ermöglichen.

B. Fragenbereiche für die Interviews

I. Informationen zur Kennzeichnung des befragten Unternehmens

- Art des Unternehmens (Industrie, Handwerk, Dienstleistung, ...),
- Branche,
- Unternehmensbereiche,
- Unternehmensstruktur (Einzelbetrieb, Firmengruppe, Konzern, Mutter-/Tochterunternehmen, national/international organisiert, ...),
- Mitarbeiterzahl, davon Juristen,
- Standorte,
- Produktprogramm,
- Absatzmärkte: regional, überregional, international.
-

II. Bereiche im Unternehmen, in denen vorrangig Rechtsprobleme auftreten

In welchen Bereichen treten schwerpunktmäßig Rechtsprobleme auf (Gewichtung)?

1. In Industrie- und Handwerksunternehmen

- Personal, Tarifwesen
- Unternehmensorganisation,
- Rechnungswesen, Bilanzierung, Steuern
- Planung, Controlling,
- Einkauf,
- Fertigung,
- Absatz,
- Beziehungen zu anderen Wirtschaftspartnern,
- Beziehungen zu kommunalen und staatlichen Stellen,
- Beziehungen zu internationalen Stellen (EU, ...),

- internationale Unternehmensverflechtungen,
-

2. In Unternehmen des Dienstleistungssektors

- Personal, Tarifwesen,
- Unternehmensorganisation,
- Rechnungswesen, Bilanzierung, Steuern,
- Planung der Dienstleistungen, Controlling,
- Organisation der Dienstleistungen,
- Optimierung der Dienstleistungen,
- Dienstleistung und Kundenbezug,
- Beziehungen zu anderen Wirtschaftspartnern,
- Beziehungen zu kommunalen und staatlichen Stellen,
- Beziehungen zu internationalen Stellen (EU, ...),
- internationale Unternehmensverflechtungen,
-

3. Besondere Bedeutung einzelner Rechtsbereiche im Unternehmen (von besonderer Bedeutung - von geringer Bedeutung)

Welche der folgenden Rechtsbereiche haben im Unternehmen eine besondere, welche eine eher geringe Bedeutung?

- allgemeines Vertragsrecht,
- Handelsrecht, Bilanzrecht,
- Urheberrecht, Wettbewerbsrecht,
- Gesellschaftsrecht,
- Umwandlungsrecht,
- Wertpapierrecht,
- Arbeitsrecht,
- Betriebsverfassungsrecht
- Gewerberecht,
- Steuerrecht,
- Spezielle Bereiche des öffentlichen Rechts (Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bauordnungs- und -planungsrecht, Sicherheitsrecht, Umweltrecht, ...),
- Internationales Recht (Privatrecht, Arbeitsrecht, Patentrecht, Steuerrecht),
- Europarecht,
-

III. Behandlung auftauchender Rechtsprobleme im Unternehmen

1. Erforderliche juristische Qualifikationen

Welche der folgenden Aussagen trifft für das Unternehmen am ehesten zu?

- Die anstehenden Rechtsprobleme lassen sich mit den Kenntnissen und Fertigkeiten aus der allgemeinen juristischen Ausbildung lösen.
- Die anstehenden Rechtsprobleme lassen sich zwar auf der Grundlage der allgemeinen juristischen Ausbildung, in der Regel aber nur mit zusätzlichen, in der Praxis erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen lösen. Sie müssen nicht schon im Studium vermittelt werden.
- Die anstehenden Rechtsprobleme erfordern Spezialkenntnisse über die im Studium der Rechtswissenschaft erworbenen hinaus. Schon im Studium sollten unbedingt entsprechende Kenntnisse vermittelt werden. (Dafür wären unterschiedliche Studienmodelle denkbar: Anreicherung der "klassischen" Juristenausbildung; wirtschaftsbezogene Aufbaustudiengänge; "Y-Juristen").
-

2. Organisation der Bearbeitung juristischer Aufgabenstellungen im Unternehmen

(gemeint sind kontinuierlich anfallende Aufgaben, nicht Einzelaufträge)

Wie ist die Bearbeitung von Rechtsproblemen im Unternehmen organisiert?

- Das Unternehmen hat eine eigene Rechtsabteilung (Struktur, Zahl der Juristen, Aufgabenverteilung).
- Das Unternehmen hat zwar keine eigene Rechtsabteilung, beschäftigt aber zur Erledigung der Rechtsprobleme Juristen in einigen Unternehmensbereichen oder Abteilungen (typische Bereiche, Zahl der Juristen).
- Bei speziellen Rechtsproblemen werden zusätzlich zu den Juristen im Unternehmen Anwaltskanzleien mit speziellem Know-how eingeschaltet; (dies dürfte auch künftig so bleiben: ja/nein).

3. Kompetenzverteilung bei der Bearbeitung juristischer Probleme

Gibt es im Unternehmen eine Verteilung der Kompetenzen zur Behandlung von Rechtsproblemen? Wenn ja, in welchen Bereichen?

- Rechtsangelegenheiten, die ausschließlich/überwiegend von Juristen behandelt werden;
- Rechtsangelegenheiten, die Vertretern des mittleren und oberen Managements mit ausschließlich wirtschaftswissenschaftlicher oder ähnlicher Ausbildung vorbehalten sind.
- Mischbereiche, an denen sowohl Fachjuristen als auch Vertreter des Managements beteiligt sind.
-

4. Qualifikationsprofil für Juristen im Unternehmen

Welche Qualifikationsanforderungen wurden bisher an Juristen im Unternehmen gestellt?

(ggf. getrennt nach Einsatzbereichen)

Geben die Entwicklungsperspektiven des Unternehmens dazu Anlaß, anders ausgebildete Juristen zu fordern?

(ggf. durch eine Anreicherung der "klassischen" Juristenausbildung mit wirtschaftsorientierten Bestandteilen)

Gibt es Aufgabengebiete im Unternehmen, die nur von Juristen mit einer Ausbildung in Richtung des "Y-Juristen" erfolgreich bearbeitet werden können?

(nämlich über eine Kombination von rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Qualifikationen)

IV. Potentielle Beschäftigung von "Y-Juristen"

- a) **Würden Sie Juristen mit einer Ausbildung nach dem "Y-Modell" in Ihrem Unternehmen einsetzen?**

- Wenn ja, für welche Aufgaben/Arbeitsplätze?
 - Als Ersatz für Volljuristen?
 - Als Ersatz für andere Beschäftigte (welche)?
- b) Würden Sie sich mit Blick auf Ihre heutige Tätigkeit persönlich für eine Ausbildung nach dem Modell des "Y-Juristen" entscheiden?
- c) Welche konkreten Anforderungen an die Ausbildungsinhalte würden Sie für eine Ausbildung nach dem "Y-Modell" stellen? (für "Y-Juristen")
- d) Kann ein "Y-Jurist" auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein, wo er doch keine Befähigung für das Richteramt, für die Tätigkeit in der allgemeinen inneren Verwaltung und für die Rechtsanwaltschaft hat?
- e) Wie wäre es, falls mit dem Studienabschluß auch die Zulassung zur Anwaltschaft verbunden wäre?

Welche (wie viele) Ihrer Juristen sind zugleich zugelassene Anwälte?

V. Zusammenfassende Schlußfragen:

1. Sehen Sie in einem neuen Typ eines Juristen - nach dem "Y-Modell" ausgebildet - eine Chance für einen gezielteren und effizienteren Einsatz solcher Mitarbeiter im Unternehmen?
2. Wie beurteilen Sie die folgende, in der bisherigen Diskussion geäußerte Kritik am "Y-Modell"?
 - Der herkömmliche "Einheitsjurist" hat sich dank seiner breiten Ausbildung auch in der Wirtschaft sehr bewährt.
 - Der deutsche Jurist ist in der europäischen Union in allen Berufsfeldern absolut konkurrenzfähig; die deutsche Juristenausbildung wird auch im Ausland für qualitativ hochwertig erachtet.
 - Dem "Y-Juristen" wären breite und bedeutende Einsatzbereiche in juristischen Berufen wegen der fehlenden formalen und juristischen

- Qualifikationen verschlossen. Daher dürfte das Berufsbild für an der Rechtswissenschaft interessierte Studienbewerber nicht attraktiv sein.
- Das Nebeneinander von zwei Gruppen akademisch ausgebildeter Juristen würde zu Unklarheiten in den Berufsprofilen und zu einer diskriminierenden Berufsgruppenbildung führen.

25.04.1996

Literaturverzeichnis

Arbeitsmarkt Juristen: Prädikat als Eintrittskarte. In: UNI 5/1995, S. 37 - 41

Barthold, H.-M.: Löcken wider den Stachel. In: Deutsche Universitätszeitung (DUZ) 10/1996, S. 14 - 15

Bayerisches Staatsministerium der Justiz - Landesjustizprüfungsamt: Die Juristenausbildung in Bayern. München, o.J.

Bayerisches Staatsministerium der Justiz: Referendarzeit in Bayern. Der Vorbereitungsdienst der Rechtsreferendare in Bayern. München 1995

Bayerische Staatskanzlei: Bericht aus der Kabinettsitzung vom 12. Dezember 1995. In: Bayerische Staatsregierung "Bulletin" Nr.24/1995 S. 2-3

Böckenförde, E.-W.: Weniger büffeln, mehr begreifen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.10.1996, S. 12

Deutscher Juristen-Fakultätentag: Würzburger Thesen zur Juristenausbildung. In: Forschung & Lehre 7/95, S. 387 - 391

Gleiser, S.: Nachwuchsakademiker auf dem Weg in eine Gesellschaft der Selbständigen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24.8.1996, S. 41

Gottwald, W.; Kiel, P.: Wirtschaftsrechtsstudium in Lüneburg. In: Die neue Hochschule 2/1995, S. 13 - 16

Horst, P.: Outsourcing von Rechtsabteilungen. Plädoyer für ein effizientes Rechtsmanagement. In: Betriebsberater 1995, Heft 22, S. 1096 - 1100

Kötz, H.: Die Flüchtigkeit des eingebleuten Wissens. In: Süddeutsche Zeitung, 29.7.1996, S.40

Krimphove, D.: Der "Diplomwirtschaftsjurist (FH)" oder die Reform der Juristenausbildung von unten? In: ZRP 1996, Heft 7, S. 248 - 252

WTB-Kommission "Hochschule 2000" Ergebnisbericht, München 1995

**BAYERISCHES STAATSIINSTITUT FÜR
HOCHSCHULFORSCHUNG UND
HOCHSCHULPLANUNG**

Veröffentlichungen (gegen Schutzgebühr)

I. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG

Baumgartner, H.M., Höffe, O., Wild, Ch. (Hrsg.):
PHILOSOPHIE - GESELLSCHAFT - PLANUNG
(1974)

(vergriffen)

Finkenstaedt, Th., Schindler, G., Stewart, G.:
ASPEKTE ENGLISCHER POLYTECHNICS (1976)

Schindler, G., Berning, E., Röhrich, H.,
Seiler, E., Stewart, G.:
PRAKTISCHE STUDIENSEMESTER AN FACH-
HOCHSCHULEN IN BAYERN (1981)

Berning, E.:
STUDIEN MIT BEHINDERUNGEN. EIN HAND-
BUCH, gem. mit dem Deutschen Studenten-
werk e.V., Bonn (1984)

(vergriffen)

Berning, E.:
BEHINDERTE STUDENTEN IN DER BUNDESRE-
PUBLIK DEUTSCHLAND
Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 31,
hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft
(1986)

(vergriffen)

Berning, E. (u. Mitarb. v. Wehrich, M; Fischer, W.):
ACCOMODATION OF ERASMUS-STUDENTS
IN THE MEMBER STATES OF THE
EUROPEAN COMMUNITY
hg. v. d. Task Force Human Resources, Education,
Training and Youth der Kommission der Europäischen
Gemeinschaften, Brüssel (1992)

II. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG MATERIALIEN

- 1 Schneider-Amos, I., Finkenstaedt, Th.,
Harnier, L.v., Sommerer, M.:
ERMITTLUNG DER KOSTEN VON STUDIEN-
PLÄTZEN (1973) (vergriffen)
- 2 Krahe, F.W.:
DIE KAPAZITÄT IN DER FACHRICHTUNG
ARCHITEKTUR AN DEN UNIVERSITÄTEN (1973) (vergriffen)
- 3 Stewart, G., Finkenstaedt, Th., Schindler, G.:
STUDIENBERATUNG (1973) (vergriffen)
- 4 Schmidt, S.H.:
ZAHNÄRZTEBEDARF IN BAYERN (1975)
- 5 Stewart, G.:
PHILOSOPHIE (1974)
- 6 Schmidt, S.H.:
ARCHITEKTENBEDARF IN BAYERN (1974) (vergriffen)
- 7 Schindler, G., Finkenstaedt, Th., Loibl, M.:
MUSTERSTUDIENORDNUNGEN (1974) (vergriffen)
- 8 Stewart, G.:
INTERNATIONALER VERGELICH DES HOCH-
SCHULZUGANGS (1974) (vergriffen)
- 9 Kern, J., Hatzak, U., Loibl, M., Finkenstaedt, Th.:
FACHHOCHSCHULSTANDORTE IN BAYERN
(1975) (vergriffen)
- 10 Harnier, L.v., Störle, J.:
DIE BAYERISCHEN HOCHSCHULEN IN IHRER
NEUEN GLIEDERUNG (1975)
- 11 Krahe, F.W.:
DIE KAPAZITÄT DER ARCHITEKTENAUSBIL-
DUNG IN BAYERN (1975) (vergriffen)
- 12 Schmidt, S.H.:
PHARMAZEUTENBEDARF (1975)

- 13 Loibl, M., Gross, S., Finkenstaedt, Th.:
BEDARF AN ABSOLVENTEN AN FACHHOCH-
SCHULEN, FACHRICHTUNG SOZIALWESEN IN
BAYERN (1975) (vergriffen)
- 14 Störle, J.:
AUFLÖSUNG UND UMGliederUNG DER ER-
ZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN - FACHBEREICHE
NACH ART. 4 DES EINGLIEDERUNGSGESET-
ZES (1976) (vergriffen)
- 15 Schindler, G., Finkenstaedt, Th.:
BERÜCKSICHTIGUNG DES PROBLEMKOMPLEXES
DENKMALPFLEGE/STADTERHALTUNG IM HOCH-
SCHULSTUDIUM (1976) (vergriffen)
- 16 Harnier, L.v., König-Disko, D.:
SYNOPSIS VON HOCHSCHULGESAMTPLÄNEN
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
(1976) (vergriffen)
- 17 Stewart, G.:
DAS WEITERSTUDIUM VON FACHHOCH-
SCHULSTUDENTEN AN WISSENSCHAFTLI-
CHEN HOCHSCHULEN IN BAYERN (1977) (vergriffen)
- 18 Schmidt, S.H.:
ZUM BEDARF AN NATUR- UND INGENIEUR-
WISSENSCHAFTLERN SOWIE AN RECHTS-,
WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFT-
LERN IN BAYERN (1977)
- 19 Schmidt, S.H., Harnier, L.v.:
FÄCHERSPEZIFISCHE ALTERSSTRUKTUR
DES LEHRPERSONALS AN STAATLICHEN WIS-
SENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN BAYERNS,
GEGLIEDERT NACH HOCHSCHULEN UND LEHR-
PERSONENKATEGORIEN (1978)
- 20 Weggemann, S., Koch-Mörsdorf, S., Fries, M.:
UNTERSUCHUNG VON PROBLEMEN DES STU-
DIUMS IN DER STUDIENRICHTUNG ÖKOTRO-
PHOLOGIE DER TU MÜNCHEN/WEIHEN-
STEPHAN (1978) (vergriffen)
- 21 Hatzak, U.:
PROBLEME EINER FÄCHERSPEZIFISCHEN
GRUNDAUSSTATTUNG (1978) (vergriffen)

- 22 Störle, W., Störle, J.:
RECHTSPRECHUNG ZUM PRÜFUNGSRECHT
(1978) (vergriffen)
- 23 Schmidt, S.H.:
UNTERSUCHUNG ÜBER DIE BESCHÄFTI-
GUNGSLAGE DER AKADEMIKER IN BAYERN
NACH FÄCHERGRUPPEN (1978) (vergriffen)
- 24 Gellert, C., Schindler, G.:
ANALYSE DER TÄTIGKEITSFELDER DER
HOCHSCHULABSOLVENTEN MIT ABGE-
SCHLOSSENEM LEHRAMTSSTUDIUM (1980)
- 25 König-Disko, D.:
WEITERBILDENDES STUDIUM, BESTANDS-
AUFNAHME AN BAYERISCHEN UNIVERSI-
TÄTEN (1980)
- 26 Harnier, L.v.:
BERUFSSITUATION DER WISSENSCHAFTLI-
CHEN ASSISTENTEN IN BAYERN (1980)
- 27 Brockard, H., Hammerstein, H.v., Stewart, G.:
ENTWICKLUNG DER STUDIEN- UND PRÜ-
FUNGSORDNUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN
FÄCHERN (1980)
- 28 Schmidt, S.H.:
UNTERSUCHUNG DER BESCHÄFTIGUNGS-
SITUATION VON HOCHSCHULNEUABSOL-
VENTEN IN AUSGEWÄHLTEN FACHRICH-
TUNGEN IN BAYERN (1980)
- 29 Fries, M.:
AUSWIRKUNGEN DER OBERSTUFENREFORM
AUF DIE STUDIENFACHWAHL (1981)
- 30 Schmidt, S.H.:
INGENIEURWISSENSCHAFTEN UND NATUR-
WISSENSCHAFTEN: ARBEITSMARKT UND
NACHWUCHS IN DER BUNDESREPUBLIK
UND IN BAYERN (1981)

- 31 Harnier, L.v., Berger, P., Gellert, C., Schindler, G.:
ANALYSE DER TÄTIGKEITSFELDER DER
HOCHSCHULABSOLVENTEN MIT ABGE-
SCHLOSSENEM LEHRAMTSSTUDIUM 1977
UND 1978 (1981) (vergriffen)
- 32 Berning, E.:
GRÜNDE FÜR ÜBERLANGE STUDIENZEITEN (1982)

III. MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE

- 1 Stewart, G., Seiler-Koenig, E.:
BERUFSFINDUNG UND TÄTIGKEITSFELDER
VON HISTORIKERN (1982) (vergriffen)
- 2 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN VON HOCHSCHUL-
NEUABSOLVENTEN IN BAYERN: WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTLER UND INGENIEURE (1983)
- 3 Gellert, C.:
VERGLEICH DES STUDIUMS AN ENGLISCHEN
UND DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN (1983) (vergriffen)
- 4 Schindler, G.:
BESETZUNG DER C-4-STELLEN AN BAYERI-
SCHEN UNIVERSITÄTEN 1972-1982 (1983)
- 5 Klingbeil, S.:
MOTIVE FÜR EIN STUDIUM IN PASSAU BZW.
FÜR EINEN WECHSEL AN EINE ANDERE
UNIVERSITÄT (1983)
- 6 Harnier L.v.:
DIE SITUATION DES WISSENSCHAFTLICHEN
NACHWUCHSES DER NATURWISSENSCHAFT-
LICHEN UND TECHNISCHEN FÄCHER IN
BAYERN (1983)

- 7 Harnier, L.v.:
EINZUGSGEBIETE DER UNIVERSITÄTEN
IN BAYERN (1984)
- 8 Schneider-Amos, I.:
STUDIENVERLAUF VON ABITURIENTEN UND
FACHOBERSCHULABSOLVENTEN AN FACH-
HOCHSCHULEN (1984)
- 9 Schindler, G., Ewert, P., Harnier L.v.,
Seiler-Koenig, E.:
VERBESSERUNG DER AUSSERSCHULISCHEN
BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN VON ABSOLVEN-
TEN DES STUDIUMS FÜR DAS LEHRAMT AN
GYMNASIEN (1984)
- 10 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNG VON HOCHSCHULABSOL-
VENTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST IN
BAYERN (1985)
- 11 Harnier, L.v.
PERSPEKTIVEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG
DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES
AN DEN BAYERISCHEN UNIVERSITÄTEN
(1985)
- 12 Ewert, P., Lullies, S.:
DAS HOCHSCHULWESEN IN FRANKREICH -
GESCHICHTE, STRUKTUREN UND GEGEN-
WÄRTIGE PROBLEME IM VERGLEICH (1985) (vergriffen)
- 13 Berning, E.:
UNTERSCHIEDLICHE FACHSTUDIENDAUERN
IN GLEICHEN STUDIENGÄNGEN AN VER-
SCHIEDENEN UNIVERSITÄTEN IN BAYERN
(1986) (vergriffen)
- 14 Schuberth, Ch.:
PRÜFUNGSERFOLGSQUOTEN AUSGEWÄHL-
TER STUDIENGÄNGE AN BAYERISCHEN
UNIVERSITÄTEN:
PROBLEME IM VERGLEICH (1986)
- 15 Röhrich, H.:
DIE FRAU: ROLLE, STUDIUM UND BERUF.
Eine Literaturanalyse (1986) (vergriffen)

- 16 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNG VON LEHRERN AUSSER-
HALB DER SCHULE (1987)
- 17 Stewart, G., Seiler-Koenig, E.:
BERUFSEINMÜNDUNG VON DIPLOM-SOZIAL-
PÄDAGOGEN (FH) UND DIPLOM-PÄDAGO-
GEN (UNIV.) (1987) (vergriffen)
- 18 Gensch, S., Lullies, S.:
DIE ATTRAKTIVITÄT DER UNIVERSITÄT
PASSAU - GRÜNDE FÜR EIN STUDIUM IN
PASSAU - (1987) (vergriffen)
- 19 Meister, J.-J.:
ZWISCHEN STUDIUM UND VORSTANDSETA-
GE - BERUFSKARRIEREN VON HOCH-
SCHULABSOLVENTEN IN AUSGEWÄHLTEN
INDUSTRIEUNTERNEHMEN (1988) (vergriffen)
- 20 Berning, E.:
HOCHSCHULWESEN IM VERGLEICH. ITALIEN
- BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND. GE-
SCHICHTE, STRUKTUREN, AKTUELLE ENT-
WICKLUNGEN. (1988) (vergriffen)
- 21 Willmann, E.v.:
WEITERBILDUNG AN HOCHSCHULEN
- BEISPIELE UND PROBLEME (1988) (vergriffen)
- 22 Schmidt, S.H., Schindler, B.:
BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN VON MAGI-
STERABSOLVENTEN (1988) (vergriffen)
- 23 Schindler, G., Lullies, S., Soppa, R.:
DER LANGE WEG DES MUSIKERS - VORBIL-
DUNG-STUDIUM-BERUF (1988)
- 24 Röhrich, H., Sandfuchs, G., Willman, E.v.:
PROFESSORINNEN IN DER MINDERHEIT
(1988) (vergriffen)
- 25 Harnier, L.v.:
ELEMENTE FÜR SZENARIOS IM HOCHSCHUL-
BEREICH (1990)

- 26 Fries, M.:
FORTBILDUNGSFREISEMESTER DER PROFES-
SOREN AN BAYERISCHEN FACHHOCHSCHULEN
- RAHMENBEDINGUNGEN, MOTIVATION,
AKZEPTANZ (1990)
- 27 Schmidt, S. H.:
AUSBILDUNG UND ARBEITSMARKT FÜR
HOCHSCHULABSOLVENTEN - USA UND
DEUTSCHLAND (alte und neue Länder) (1991)
- 28 Schindler, G., Harnier, L. v.,
Länge-Soppa, R., Schindler, B.:
NEUE FACHHOCHSCHULSTANDORTE IN BAYERN
(1991)
- 29 Berning, E.:
ALPENBEZOGENE FORSCHUNGSKOOPERATION
(1992)
- 30 Harnier, L. v., Schneider-Amos, I.:
AUSWIRKUNGEN EINER BERUFSAUSBILDUNG
AUF DAS STUDIUM DER BETRIEBSWIRT-
SCHAFTSLEHRE (1992)
- 31 Fries, M., Mittermeier, P., Schüller, J.:
EVALUATION DER AUFBAUSTUDIENGÄNGE
ENGLISCHSPRACHIGE LÄNDER UND BUCH-
WISSENSCHAFT AN DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN
(1992)
- 32 Meister, J.-J., Länge-Soppa, R.:
HOCHBEGABTE AN DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN
PROBLEME UND CHANCEN IHRER FÖRDERUNG
(1992)
- 33 Schindler, G.; Schüller, J.:
DIE STUDIENEINGANGSPHASE
STUDIERENDE AN DER UNIVERSITÄT REGENS-
BURG IM ERSTEN UND ZWEITEN FACHSEME-
STER (1993) (vergriffen)
- 34 Schmidt, S.H.:
STUDIENDAUER AN FACHHOCHSCHULEN IN
BAYERN (1995)

- 35 Schindler, G.:
STUDENTISCHE EINSTELLUNGEN UND STUDIEN-
VERHALTEN (1994)
- 36 Berning, E.; Schindler, B.:
DIPLOMARBEIT UND STUDIUM
AUFWAND UND ERTRAG VON DIPLOM- UND
MAGISTERARBEITEN AN UNIVERSITÄTEN IN
BAYERN (1993) (vergriffen)
- 37 Harnier, L. v.; Schüller, J.:
STUDIENWECHSEL AN FACHHOCHSCHULEN
IN BAYERN (1993)
- 38 Fries, M.:
BERUFSBEZOGENE WISSENSCHAFTLICHE
WEITERBILDUNG AN DEN BAYERISCHEN
HOCHSCHULEN (1994)
- 39 Fries, M.:
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
AN DER TU MÜNCHEN (1994)
- 40 Rasch, K.:
STUDIERENDE AN DER UNIVERSITÄT LEIPZIG
IN DER STUDIENEINGANGSPHASE (1994)
- 41 Meister, J.-J. (Hrsg.):
STUDIENBEDINGUNGEN UND STUDIENVER-
HALTEN VON BEHINDERTEN
DOKUMENTATION DER INTERNATIONALEN
FACHTAGUNG 1995 IN TUTZING (1995)
- 42 Meister, J.-J. (Ed.):
STUDY CONDITIONS AND BEHAVIOURAL
PATTERNS OF STUDENTS WITH DISABILITIES
A DOCUMENTATION OF THE INTERNATIONAL
CONFERENCE 1995 AT TUTZING, GERMANY
- 43 Gensch, S.:
DIE NEUEN PFLEGESTUDIENGÄNGE
IN DEUTSCHLAND
PFLEGEWISSENSCHAFT - PFLEGEMANAGEMENT -
PFLEGE PÄDAGOGIK (1996)
- 44 Berning, E.; Kunkel, U.; Schindler, G.:
TEILZEITSTUDENTEN UND TEILZEITSTUDIUM
AN DEN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND (1996)

- 45 Meister, J.-J. (ed.):
MODELE DE COMPORTEMENT ET CONDITIONS
D'ETUDIANTS HANDICAPES DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR
DOCUMENTATION DE LA CONFERENCE INTER-
NATIONALE SPECIALISEE 1995 A TUTZING, ALLE-
MAGNE **noch nicht erschienen!**
- 46 Lullies, S.; Schüller, J.; Zigiadis G.:
ZUM BEDARF DER WIRTSCHAFT AN ABSOLVENTEN
EINES DIPLOMSTUDIENGANGS RECHTSWISSENSCHAFT
MIT WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHER AUSRICHTUNG
(1996)

ISBN
3-927044-28-8