

# Soft Skills im Beruf

*Der Abschlussnote im juristischen Staatsexamen wird im Vergleich zu anderen Studienabschlüssen eine herausragende Bedeutung bei der späteren Berufswahl zugemessen. Jedoch stellt sie längst nicht (mehr) das einzige Einstellungskriterium dar: Neben der fachlichen Qualifikation spielt auch die persönliche Eignung des Kandidaten oder der Kandidatin eine wichtige Rolle. Doch in welchem Beruf sind welche Eigenschaften und Qualitäten besonders relevant? Diese Frage beantworteten uns Personalерinnen und Personalер unterschiedlicher Arbeitgeber in einem Kurzinterview.*



## Oberlandesgericht Köln

*Wie wichtig sind Ihnen die Soft Skills neben der Examensnote?*

Neben der für die Einstellung in den richterlichen Dienst der ordentlichen Gerichtsbarkeit erforderlichen hohen fachlichen Qualifikation, die im Wesentlichen aus dem Ergebnis der zweiten juristischen Staatsprüfung folgt, sind sog. „Soft Skills“ von gleichrangig hoher Relevanz. Die Vorstellung der Bewerber/innen vor einer Auswahlkommission dient daher zwar nicht ausschließlich, aber doch im Schwerpunkt der Feststellung der beruflichen Motivation und des Amtsverständnisses sowie der persönlichen und sozialen Kompetenzen.

*Auf welche Soft Skills legen Sie Wert und warum?*

Bei der Bewerberauswahl für den richterlichen Dienst wird auf solche Soft Skills Wert gelegt, die für die Ausübung des Richteramtes erforderlich und hilfreich sind. Das sind als persönliche Kompetenzen u. a. Selbstsicherheit und Selbstreflexion, Verantwortungsbewusstsein und Einsatzbereitschaft, Argumentations- und Überzeugungsfähigkeit sowie Entschlusskraft. Daneben sollten die Bewerber als soziale Kompetenzen über Kommunikationsfähigkeit, sicheres und höfliches Auftreten und Souveränität, Teamfähigkeit sowie Einfühlungsvermögen verfügen.

*Fördern Sie Soft Skills bei Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, und wenn ja, wie?*

Neben den fachlichen Kompetenzen von Richterinnen und Richtern nehmen auch persönliche und soziale Kompetenzen einen großen Raum im Fortbildungskonzept der Justiz ein. So gehören bereits zu den für Proberichter und Proberichterinnen verpflichtenden Schulungen zu Beginn ihrer Tätigkeit u. a. Inhalte wie der Umgang mit Verfahrensbeteiligten und die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern genauso wie Tipps für die Hilfe zur Selbsthilfe und Kommunikations- und Konflikttrainings. Neben den angebotenen Fortbildungsprogrammen besteht für Richterinnen und Richter außerdem jederzeit die Möglichkeit im Rahmen der sog. Intervision ein kollegiales Feedback zur Verbesserung der kommunikativen Kompetenzen insbesondere in Sitzungen zu erhalten.

Die Fragen beantwortete Richter am Oberlandesgericht Dr. *Alexander Meyer*, Personaldezernent.

## Oppenhoff

### Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB

*Wie wichtig sind Ihnen die Soft Skills neben der Examensnote?*

Neben der fachlichen Qualifikation spielen bei Oppenhoff Soft Skills als Eigenschaften, die mit Persönlichkeit, Charakter und Verhalten zusammenhängen, eine wichtige Rolle. Insbesondere Auftreten, Team- und Kommunikationsfähigkeit sind für den Kanzleialltag unabdingbar. Unserer Auffassung nach kommen Soft Skills im Recruiting und bei der weiteren Entwicklung unserer Anwälte eine immer größere Bedeutung zu.

*Auf welche Soft Skills legen Sie Wert und warum?*

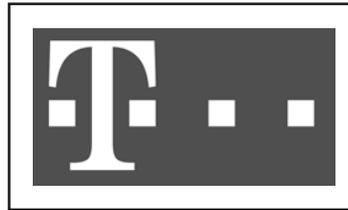
Wir wünschen uns engagierten juristischen Nachwuchs, der idealerweise bereits im Rahmen des Studiums seiner Leidenschaft für die Thematik nachgegangen ist. Durch

die Teilnahme an beispielsweise Moot Court-Projekten lernt man schon im Studium, in verschiedene Rollen zu schlüpfen und die entsprechend andere Sichtweise zu vertreten. Das fördert flexibles Denken und Empathie. Weitere zentrale Soft Skills sind eine ausgeprägte Persönlichkeit, ein souveränes Auftreten sowie gute Team- und Kommunikationsfähigkeiten: Diese Schlüsselqualifikationen in Kombination mit Fachwissen sind wesentlich, um in der täglichen Arbeit mit MandantInnen und KollegInnen in der Kanzlei die bestmögliche Leistung zu erbringen. Wer schon früh ein guter Kommunikator und Netzwerker ist, dem wird später der Vertrieb leichter fallen. Hierbei ist auch die emotionale Intelligenz entscheidend – also die Fähigkeit, Emotionen und Bedürfnisse anderer Menschen zu erkennen, darauf zu reagieren und einzugehen. Erste Arbeitserfahrungen im Kanzleiumfeld legen den Grundstein für Soft Skills, die nur in der Praxis gewonnen werden können. So benötigt beispielsweise der Erwerb mancher (Management-)Kompetenzen jahrelanges Training: Führungsqualitäten werden primär durch aktives Handeln und durch Reflexion des eigenen Verhaltens erlangt. Deshalb fördern wir Selbstreflexion und Kritikfähigkeit jedes Einzelnen durch eine lebendige Feedbackkultur.

*Fördern Sie Soft Skills bei Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, und wenn ja, wie?*

Associates und Junior Partner fördern wir schon früh im Bereich der Soft Skills: Beispielsweise werden in Rhetoriktrainings Verhandlungsgeschick und Gesprächsführung geschult. Daneben sind unsere Business Knigge-Seminare sehr gefragt, die das sichere Auftreten im beruflichen Alltag unterstützen. Im Rahmen einer neuen Nachwuchsführungskräftereihe, die wir ab dem Jahr 2021 planen, werden Grundlagen der Führung vermittelt sowie Selbstmanagement, Zielorientierung und Konfliktkompetenzen geschult und gefestigt. Teamfähigkeit fördern wir bewusst auch außerhalb der Kanzleiräume: Im jährlichen Associate- und Junior Partner-Retreat wird gemeinschaftlich der Weg für Zukunftsthemen geebnet. Wir begrüßen es sehr, wenn ein Bewerber vielfältige Soft Skills mitbringt; gleichzeitig fördern wir durch gezielte Trainings und Coachings die Fähigkeiten, die noch fehlen. So wurden und werden unsere Talente im Laufe des Karriereweges zu herausragenden Anwaltspersönlichkeiten.

Die Fragen beantwortete *Dominique Rauner-Dujić*, Personalentwicklerin.



## Deutsche Telekom AG

*Wie wichtig sind Ihnen die Soft Skills neben der Examensnote?*

Die Telekom hat eine große Rechtsabteilung und deckt sehr viele und sehr spezifische Rechtsgebiete ab, die unser Geschäft als Telekommunikationskonzern mit sich bringt, zum Beispiel „klassische“ Rechtsgebiete einer Zentralfunktion wie das M&A- und Gesellschaftsrecht oder das Marken- und das Patentrecht. Ferner beraten wir das gesamte operative Inlandsgeschäft, wie etwa das Wholesale-, das Content- oder das Geschäftskundengeschäft. Dazu gehören dann wiederum klassische Rechtsgebiete wie das Wettbewerbs-, das AGB- oder das Vertriebsrecht. Dafür brauchen wir Experten, also top-ausgebildete Juristen mit den entsprechenden Qualifikationen. Bei der Auswahl neuer Mitarbeiter schauen wir daher natürlich auf die Examensnoten, aber auch auf vorhandene weitere Qualifikationen, insbesondere Auslandserfahrungen und Praxiserfahrung. Aber eben nicht nur: Unsere Rechtsabteilung ist ein modern agierendes Team. Soft Skills sind dabei ein wesentlicher Faktor sowohl für das Funktionieren dieser Gemeinschaft, als auch für die Zusammenarbeit mit den internen Mandanten. Gerade in einem so großen Konzern wie der Deutschen Telekom ist eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowohl innerhalb der Rechtsabteilung als auch mit der internen Mandantschaft eine zentrale Grundlage für eine gute juristische Beratung. Lassen Sie mich ein paar Beispiele nennen. Zunächst für das Funktionieren der Gemeinschaft der Rechtsabteilung: Wir arbeiten in unterschiedlich gestalteten Großraumbüros mit dem sogenannten Desk Sharing, also ohne fest zugeordnete Arbeitsplätze. Dies erfordert gegenseitige Rücksichtnahme und Disziplin, aber auch Offenheit und Veränderungsbereitschaft. Laut durchs ganze Büro rufen oder abends seine persönlichen Sachen auf dem Arbeitsplatz liegen lassen geht also nicht. Die Erfahrung zeigt: Wenn alle mitziehen, stellt dies für den Einzelnen kein Problem, sondern einen Mehrwert dar. Oder: Wir bilden bereichsübergreifende Pools für bestimmte Aufgabengebiete oder Projekte. Ohne eine stark ausgeprägte Teamfähigkeit und den Willen zur Transparenz ist diese Form der Zusammenarbeit nicht möglich. Ganz wichtig sind Soft Skills natürlich auch für die eigentliche Rechtsdienstleistung. Sie müssen dem internen Mandanten zuhören, aber dann einen juristisch komplexen Sachverhalt einfach transportieren können. Das ist überhaupt eine der Schlüsselqualifikationen für beruflichen Erfolg in einer Rechtsabteilung: Die Fähigkeit zu abstrahieren und zu reduzieren. Es hilft den internen

Mandanten nichts, wenn der Jurist/die Juristin 2x15 Punkte in den Staatsexamina hat, aber der interne Mandant den Juristen/die Juristin schlicht nicht versteht. Zum Zuhören gehört auch das Einfühlen in die Situation der internen Mandanten: Welche wirtschaftlichen Ziele wollen sie erreichen? Was steht hinter dem vordergründigen Ziel, Projekt XY unbedingt umsetzen zu wollen? Das eröffnet dann ganz neue Gestaltungsmöglichkeiten. Das sind nur einige Beispiele aus unserem Arbeitsalltag, bei denen man ohne Soft Skills nicht weiterkommt.

*Auf welche Soft Skills legen Sie Wert und warum?*

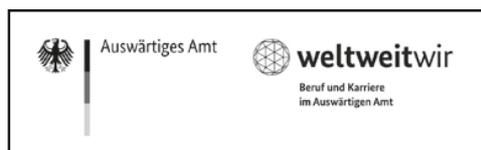
Ich suche nach engagierten und verantwortungsvollen Mitarbeitern mit Leidenschaft für ihr Thema. Das muss jemand im Vorstellungsgespräch transportieren können. „Just another job“ ist nicht gut genug. Wichtig ist mir auch das Thema Kommunikation. Wir sind ein sehr großes Unternehmen mit einer langen Geschichte – kaum einer kennt den ganzen Konzern. Um sich zurecht zu finden, eine Frage zu klären oder die richtigen Ansprechpartner zu finden, muss man Fragen stellen, sich durchtelefonieren, kommunizieren. Ein Mitarbeiter darf hier nicht schüchtern oder zurückhaltend sein, man muss sich vorwagen und Kontakte knüpfen. In den Teams muss transparent und offen miteinander umgegangen werden. Nur so können wir stetig besser werden. Gegenüber unseren Kunden, den internen Mandanten, sind eine umfassende Beratung und Klarheit in unseren juristischen Empfehlungen und Einschätzungen das, was diese als exzellente Arbeit schätzen. Der ratsuchende Mandant kann mit einem juristischen Gutachten im ersten Schritt zumeist wenig anfangen und keinen praktischen Nutzen daraus ziehen. Er benötigt Informationen, die er als Nicht-Jurist versteht, eine verständliche Bewertung, die in der Praxis weiterhilft und gleichzeitig juristisch Hand und Fuß hat. Hierfür müssen die richtigen Worte gefunden werden und es setzt ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit und Kundenorientierung voraus. Zudem erwarten unsere Mandanten vollkommen zu Recht, dass wir gestaltend mitwirken. Allein der Hinweis, dass etwas aus juristischen Gründen nicht geht, hilft in der Regel niemandem weiter. Unsere Arbeit muss hier einen Schritt weiter gehen: Ziel einer jeden Beratung ist es daher, gemeinsam eine juristisch belastbare Lösung zu entwickeln, die auch den Geschäftserfolg im Blick hat. Das benötigt Empathie, Ideenreichtum und juristisches Gestaltungsgeschick. Wir sind ein Technologiekonzern. Und auch wir als Rechtsabteilung digitalisieren immer mehr. Hier erwarte ich Neugier und Offenheit von meinen Kolleginnen und Kollegen. Und die Fähigkeit, Digitalisierung als Chance zu begreifen und zu schauen, wo sie ihr jeweiliges Aufgabengebiet noch stärker digitalisieren können. Auch von den Führungskräften unter meinen Kolleginnen und Kollegen wünsche ich mir Mut, immer wieder neue Wege zu gehen. Das ist natürlich schwer, wenn es sehr gut läuft und damit der Veränderungsdruck nicht so groß ist. Nur ist es für alle zufriedenstellender, sich auf neues Territorium vorzuwagen, wenn man das tun kann, um die

Rechtsabteilung und sich persönlich weiterzuentwickeln. Und nicht, wenn man durch den Druck irgendwelcher herannahender Katastrophen dazu gezwungen ist.

*Fördern Sie Soft Skills bei Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, und wenn ja, wie?*

Wir fördern Soft Skills, ja. Die Telekom bietet ihren Mitarbeitern einen breiten Trainingskatalog an, der nahezu keine Wünsche offen lässt. Das Trainingsangebot reicht von Rhetorik, Zeitmanagement und Resilienz über sicheres Auftreten bei Präsentationen bis zu Work-Life-Balance. Neben den allgemeinen Trainingsangeboten gibt es fachspezifische Workshops und Weiterbildungen für den Rechtsbereich. So haben in den letzten Jahren zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus der Rechtsabteilung an einem eintägigen Verhandlungstraining teilgenommen. Sehr viele haben auch eine einwöchige Fortbildung zum „Digital Legal Counsel“ gemacht. Seit mehreren Jahren organisieren wir jährlich einen eintägigen „Digital Law Campus“. Ende 2018 haben wir einen großen „Future Skills Campus“ veranstaltet. Über mehrere Tage konnten die Mitarbeiter verschiedener Bereiche Präsentationen und Vorträge besuchen und sich umfassend weiterbilden. Hier wurden sowohl fachspezifisches Wissen als auch Soft Skills wie Innovationsfähigkeit, agiles Projektmanagement, interkulturelle und länderübergreifende Zusammenarbeit und virtuelle Zusammenarbeit vermittelt. Zudem fördern wir Einblicke in andere Abteilungen außerhalb der Rechtsabteilung. Im Rahmen von Job Visitings können die Kolleginnen und Kollegen hier ihren persönlichen Horizont erweitern und ihr Verständnis für das operative Geschäft stärken. Durch die Größe unseres Konzerns gibt es zudem die Möglichkeit, einmal eine Zeit im Ausland zu verbringen. Auch hiervon wird rege Gebrauch gemacht – so waren viele Kolleginnen und Kollegen für einige Zeit schon bei unseren europäischen Tochtergesellschaften, aber auch in Ländern wie Mexiko oder den USA. Letztlich zahlt das auf die Stärkung der Teamfähigkeit jedes Einzelnen ein – und zwar sowohl bereichsübergreifend als auch länderübergreifend.

Die Fragen beantwortete Dr. *Claudia Junker*, Generalbevollmächtigte und General Counsel.



## Auswärtiges Amt

*Wie wichtig sind Ihnen die Soft Skills neben der Examensnote?*

Soft Skills sind ein ganz zentrales Kriterium, denn Diplomatie ist keine abstrakte Wissenschaft. Außenpolitik wird von Menschen für Menschen gemacht – der Außenminister wird unterstützt von über 11.000 engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ganz unterschiedlichen Fähigkeiten und Aufgaben, Bildungsbiografien und Nationalitäten, die in Berlin, Bonn und an 230 Standorten weltweit Außenpolitik für Deutschland mit gestalten. Das kann nur funktionieren, wenn jeder seinen Beitrag leistet – fachlich, aber vor allem auch menschlich im täglichen Miteinander.

*Auf welche Soft Skills legen Sie Wert und warum?*

Ob Sie die Beziehungen Deutschlands mit anderen Staaten in internationalen Gremien pflegen, Aufgaben in der Europapolitik übernehmen oder die protokollarische Abwicklung von Staatsbesuchen betreuen: Wir erwarten von unseren Kolleginnen und Kollegen Flexibilität, Kommunikationsstärke und eine hohe Teamorientierung. Der Auswärtige Dienst bietet nicht nur einen Job, sondern eine Vielzahl von Berufen im Rahmen einer lebenslangen Karriere. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im höheren Auswärtigen Dienst lernen Sie zunächst möglichst viele Regionen und Aufgabengebiete kennen. Später bilden sich dann Ansätze für eine fachliche oder regionale Spezialisierung aus. Unabhängig von Ihrem regionalen und fachlichen Einsatz werden Sie voraussichtlich schon früh Personalverantwortung übernehmen.

*Fördern Sie Soft Skills bei Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, und wenn ja, wie?*

Unseren Nachwuchs im höheren Auswärtigen Dienst bereiten wir mit einem 12-monatigen Vorbereitungsdienst auf die späteren Aufgaben vor. Jedes Jahr absolviert ein neuer Lehrgang von Attaché(e)s den Vorbereitungsdienst an der Akademie Auswärtiger Dienst in Berlin-Tegel. Neben Politik, Geschichte, Völkerrecht, Konsularrecht, Volkswirtschaftslehre oder Fremdsprachen spielen auch Soft Skills eine wichtige Rolle, beispielsweise durch Vertiefung der Kompetenzen in den Bereichen Personalführung, Verhandlung und Rhetorik. Eine Karriere im Auswärtigen Amt bedeutet lebenslanges Lernen - auch nach dem Abschluss der Ausbildung bilden wir unsere Beschäftigten kontinuierlich in internen und externen Schulungen fort.

Die Fragen beantwortete *Anita Ohl-Meyer*, Ausbildungsleiterin für den höheren Auswärtigen Dienst an der Akademie Auswärtiger Dienst.



## Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. (vzbv)

*Wie wichtig sind Ihnen die Soft Skills neben der Examensnote?*

Fachwissen und Fachkenntnisse sind für die Ausübung einer Tätigkeit beim Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) unerlässlich. Examensnoten – ebenso wie sonstige (Arbeits-)Zeugnisse – stellen für den Nachweis von Fachwissen eine wichtige Grundlage dar. Das Vorhandensein von Soft Skills ist aber ebenso wichtig, da es bei unserer Arbeit immer darum geht, mit Menschen in Kontakt zu treten bzw. mit diesen zusammenzuarbeiten. Gerade für den zwischenmenschlichen Bereich sind Soft Skills essentiell. Daher fragen wir hierzu in Vorstellungsgesprächen auch systematisch und gezielt nach.

*Auf welche Soft Skills legen Sie Wert und warum?*

Die Verbraucherzentralen der Länder und der vzbv arbeiten insbesondere in vier verschiedenen Bereichen. Die Verbraucherzentralen beraten und informieren Verbraucher vor Ort zu Fragen des Verbraucherschutzes und helfen bei Rechtsproblemen. Der vzbv arbeitet zum einen im Bereich der Rechtsdurchsetzung, d. h. dass er mit Abmahnungen und Klagen gegen Anbieter von Produkten und Dienstleistungen vorgeht, die sich nicht an geltendes Recht halten. Zum anderen betreibt er politische Lobbyarbeit. Das bedeutet, dass er Dialoge zu verbraucherpolitischen Themen mit Stakeholdern aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und der Öffentlichkeit führt und initiiert. Dabei verfolgen wir das Ziel, den Verbraucherschutz in Deutschland und der EU zu verbessern und zu stärken. Zum Dritten beobachtet er den Markt, um durch systematische Analyse und Auswertung realer Erfahrungen von Verbrauchern frühzeitig strukturelle Probleme zu erkennen und diesen mit geeigneten Maßnahmen entgegen zu treten. Diese verschiedenen Tätigkeitsbereiche erfordern unterschiedliche Soft Skills. Natürlich gibt es im Bereich der personellen, sozialen und methodischen Kompetenzen einige Basisqualifikationen, die bei jeder Juristin und jedem Juristen vorhanden sein sollten: Jede bzw. jeder sollte zum Beispiel Zuverlässigkeit und Engagement mitbringen, team- und kommunikationsfähig sein und organisiert und strukturiert vorgehen können.

Unterschiede zeigen sich aber dann, wenn man die verschiedenen Tätigkeitsbereiche genauer beleuchtet. Die Tätigkeit in den Beratungsstellen erfordert zum Beispiel ein hohes Maß an Zugewandtheit und Empathie. Nur dann, wenn sich die ratsuchenden Verbraucherinnen und Verbraucher ernstgenommen und verstanden fühlen, machen wir unsere Arbeit gut. Im Bereich der Rechtsdurchsetzung kommt es insbesondere auf Gesprächsführungskompetenzen und geschickte Verhandlungsführung an. Im Rahmen der Lobbyarbeit gilt wieder etwas Anderes: Um uns mit unseren Vorstellungen und Ideen bei der Politik Gehör zu verschaffen, brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die leidenschaftlich und voller Überzeugungskraft für unsere Sache streiten. Sie müssen professionell und sicher auftreten und sich geschickt und mit guten Umgangsformen auf dem politischen Parkett bewegen können. Außerdem müssen sie in der Lage sein, neue Trends zu erkennen und flexibel und kreativ darauf zu reagieren. Bei der Marktbeobachtung hingegen legen wir besonderen Wert auf methodische Kompetenzen, insbesondere analytische Fähigkeiten.

*Fördern Sie Soft Skills bei Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, und wenn ja, wie?*

Wir sind der Auffassung, dass lebenslanges Lernen unerlässlich ist. Um zum Beispiel die Gesetzgebung mit beeinflussen zu können, müssen wir ständig „auf der Höhe der Zeit“ sein. Neben der Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Fachkenntnisse fördern wir natürlich auch die Fort- und Weiterbildung im Bereich der Soft Skills, da auch diese erlernt und weiterentwickelt werden können. Es gibt unterschiedliche Arten, Soft Skills zu fördern. Ganz klassisch bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wunsch die Möglichkeit von externen Einzelfortbildungen. Wir konzipieren aber auch Gruppenschulungen innerhalb des Verbandes, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teamübergreifend teilnehmen können. So bieten wir zum Beispiel Gruppenschulungen zum Thema Zeitmanagement, Stimm- oder Medientraining an. Wir fördern aber auch Soft Skills, indem wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsalltag motivieren und unterstützen: Wir legen großen Wert auf Selbständigkeit. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Arbeiten zugetraut und übertragen, an denen sie selbst wachsen können. Dazu geben wir ihnen regelmäßig Feedback. So können sie ihre Erfahrungen und Kenntnisse regelmäßig erweitern.

Die Fragen beantwortete *Larissa Jungius*, Leiterin des Personalteams.



## Generalstaatsanwaltschaft Köln

*Wie wichtig sind Ihnen die Soft Skills neben der Examensnote?*

Sogenannte Soft Skills sind für einen Staatsanwalt/eine Staatsanwältin grundsätzlich ebenso bedeutsam wie überzeugende Rechtskenntnisse.

*Auf welche Soft Skills legen Sie Wert und warum?*

Mit Blick auf das Berufsbild eines Staatsanwalts/einer Staatsanwältin und die tägliche praktische Arbeit erscheinen insbesondere folgende (nicht abschließend zu verstehende) Soft Skills von besonderer Bedeutung:

- Ausgeprägtes Gerechtigkeitsempfinden im Hinblick auf die erforderliche Beurteilung der den einzelnen Verfahren zugrunde liegenden unterschiedlichen Lebenssachverhalte,
- Menschenkenntnis, soziales Verständnis und Einfühlungsvermögen insbesondere im Hinblick auf die Bewertung von Aussagen Verfahrensbeteiligter bzw. deren Verhalten,
- Teamfähigkeit – nicht nur in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Kollegen innerhalb der Behörde, sondern auch auf das Zusammenwirken mit der Polizei, den Gerichten pp.,
- Konfliktfähigkeit, die gleichsam im Zusammenhang mit der Arbeit mit Polizei, Gerichten, der Staatsanwaltschaft und anderen Verfahrensbeteiligten von Bedeutung ist,
- gute Ausdrucksfähigkeit, Redegewandtheit, Überzeugungskraft und rhetorische Fähigkeiten sowie souveränes Auftreten insbesondere mit Blick auf die Aufgabe, die Staatsanwaltschaft in der Hauptverhandlung vor Gericht sachgerecht zu vertreten und überzeugende Plädoyers zu halten,
- hohe Anpassungsfähigkeit mit Blick auf stetige Veränderungen, neue Strukturen und Einsatzgebiete, vor allem innerhalb der Staatsanwaltschaft,
- Belastbarkeit, Fähigkeit, Probleme organisiert und strukturiert anzugehen, Engagement und Entscheidungsfreude, um auch vermehrtes Arbeitsaufkommen ggf. unter Zeitdruck bewältigen zu können.

*Fördern Sie Soft Skills bei Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, und wenn ja, wie?*

Die weitere Entwicklung und Verbesserung von Soft Skills wird bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stetig durch entsprechende Fortbildungsangebote gefördert, die innerhalb der Behörde, in den landeseigenen Fortbildungseinrichtungen oder auch auf europäischer Ebene (insbesondere im Rahmen von Veranstaltungen des Europäischen Netzwerks Fortbildung, EJTN) wahrgenommen werden können. Zudem ist eine Förderung in der Praxis auch – gerade bei dienstjungen Kolleginnen und Kollegen – durch eine enge Betreuung seitens der Dienstvorgesetzten, Ansprechpartner sowie Betreuer vorgesehen und erwünscht, sei es durch vorbildhaftes Verhalten oder auch durch Mitarbeiter- bzw. Feedback-Gespräche.

Die Fragen beantwortete Frau Leitende Oberstaatsanwältin *Stephanie Sauer*, ständige Vertreterin des Generalstaatsanwalts in Köln.