

Voraussetzungen, erforderlich sein würden, um erfolgreich verhandeln zu können.

Hier waren es zehn, dort dreizehn, manchmal zwanzig oder mehr unverzichtbare Anforderungen, meist schlagwortartig dargestellt, die zu beachten waren. Buchte man auch noch das begleitende Kommunikationstraining oder ein Wochenendseminar an einem schönen Ort in einem angenehmen Hotel, war der Erfolg garantiert. So hieß es jedenfalls.

War das jetzt Wissenschaft oder Lebenskunde? Welcher Nährwert konnte daraus für ein wirtschaftswissenschaftliches Studium gezogen werden? Zumal nicht jeder Betriebswirt täglich verhandeln musste, sofern er nicht schwerpunktmäßig kaufmännisch tätig wurde.

Ließ sich überhaupt aus der Fülle von Einzelaspekten, die man beachten oder vermeiden sollte, etwas Allgemeingültiges herleiten? Also eine Lehrmeinung erarbeiten? Basierend auf Grundlagen, die Anspruch auf Allgemeingeltung erheben konnten. Und nicht nur die persönliche Meinung und Lebensweisheit eines Dozenten wiedergaben. Denn immer noch galt im Hochschulbetrieb die Vorgabe, mit Hilfe einer Vorlesung als „dozentenorientierte Methode kognitive Lehrziele umzusetzen“.

Konnte man verhandeln lernen? Und wenn ja, zu welchem Zweck? Den eigenen Vorteil besser und rücksichtsloser durchzusetzen, den Verhandlungspartner kräftiger über den Tisch zu ziehen, Schwächen des eigenen Produktes oder der angebotenen Dienstleistung

eleganter zu vertuschen?

Vermutlich schwebte dies unserem Dekan vor, als er das Modul in den Lehrplan integrierte. Denn wenn das die Lernziele sein sollten, war ein Anwalt als einseitiger Interessenvertreter natürlich bestens geeignet, dies den Studenten zu vermitteln.

Aber gehörte das ins Lehrfach eines Hochschulstudiums? Wie war es möglich, diese Aufgabe methodisch-systematisch zu bewältigen, Ergebnisse objektiv darzustellen und die Wiederholbarkeit unter gleichen Bedingungen zu gewährleisten, also wissenschaftlichen Ansprüchen zu genügen?

Da standen wir nicht allein. Eine süddeutsche Universität hatte gerade eine Lehrveranstaltung mit dem Thema „Qualität

von Entscheidungen“ konzipiert, die regen Zuspruch fand und Grundlagen für gutes Entscheidungsverhalten vermitteln wollte. Ergänzt um einen Teilaspekt „Kompetenz im Kollektiv“, der sich auf Verhandlungen im Team und systematischer Teamführung beziehen sollte.

In der Erläuterung zu dem Modul hieß es „Es gibt keine Naturtalente“, um am Beispiel des vermeintlich genialen Verhandlungskünstlers und Rhetorikers Barack Obama zu erläutern, dass nur Training, Training und nochmals Training den Erfolg bewirken konnte, weil Übung Talent schlägt.

Mir schwante, hier ging es wohl eher um ein opportunistisches Angebot an die Studenten unter dem Etikett der Praxisbezogenheit und vor dem Hintergrund, die Studentenzahlen zu

vergrößern und die hiervon abhängige finanzielle Ausstattung der Hochschule zu sichern.

„Wenn Du lauter gerissene Verhandlungskünstler ausbildest, wird das die Attraktivität unserer Hochschule noch erhöhen!“, mit dieser Aussage bestätigte der Dekan meine Vermutung, als er sich nach einigen Wochen erkundigte, ob ich schon ein Gerüst für die Vorlesung entwickelt hätte.

Kommunikationstrainer, Scouts, Coaches, aber auch Zauberer, Schamanen und andere Spinner und Schwindler boten Kommunikationstraining, Schulungen und Kurse in der Verhandlungsführung oder zur klugen, empathischen, überzeugenden, geschickten, situationsadäquaten, verständlichen, diplomatischen und immer