



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

DRESDNER ABSOLVENTENSTUDIE NR. 16

JURISTISCHE FAULTÄT 2003

**Die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät
der Abschlussjahrgänge 1995/96 - 2001/02**

Abschlussbericht

Herausgeber:
Technische Universität Dresden
Der Kanzler

**Projektgruppe Dresdner Absolventenstudien
Wissenschaftliche Leitung:**

Karl Lenz

Bearbeitet von: Christiane Böhm
Antje Dettmer
Claudia Reiche
Susanne Schmidt
René Krempkow

**Sächsisches Kompetenzzentrum
für Bildungs- und Hochschulplanung**

KFBH

Dieser Bericht einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ist ohne die Zustimmung des KfBH unzulässig. Dies gilt
insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die
Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Rechte vorbehalten

© 2004 Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung
(KfBH), Chemnitzer Str. 48a, 01187 Dresden, <http://www.kfbh.de>

Printed in Germany

Inhalt

Kurzzusammenfassung erster Ergebnisse	2
Anzahl und Struktur der befragten Absolventen	2
Stellensuche	2
Berufseinstieg und beruflicher Verbleib	3
Retrospektive Bewertung des Studiums	4
Einleitung	6
1 Zur Anlage und Durchführung der Studie	8
1.1 Durchführung der Befragung.....	8
1.2 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen	9
1.3 Repräsentativität der erhobenen Daten	12
1.4 Weitere Auswertung – Aufteilung in Gruppen	16
2 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung.....	20
2.1 Zugang zum Studium	20
2.2 Verlauf des Studiums	23
2.3 Beurteilung des Studiums	33
3 Übergang in den Beruf	39
3.1 Stellensuche.....	39
3.2 Berufsstart	49
3.3 Tätigkeiten.....	55
4 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven.....	71
4.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit	71
4.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung.....	77
4.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen.....	84
5 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs	91
5.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg.....	91
5.2 Grafische Darstellung der Hypothesen	94
5.3 Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges.....	95
5.4 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges im Überblick.....	99
5.5 Fazit und Schlussfolgerungen	100
Literaturverzeichnis	102
Anhang.....	107

Kurzzusammenfassung erster Ergebnisse

Anzahl und Struktur der befragten Absolventen

In die Untersuchung konnten 184 auswertbare Fragebögen einbezogen werden. Insgesamt standen 585 aktuelle Adressen zur Verfügung, hieraus ergibt sich eine Rücklaufquote von rund einem Drittel. Da allerdings nicht bei allen Absolventen aktuelle Adressen vorlagen, konnte ein Teil der Absolventen von vornherein nicht erreicht werden.

Frauen sind mit einem Anteil von 59% deutlich stärker vertreten. Vergleiche mit den Lehrberichtsdaten zeigen jedoch eine weitgehende Übereinstimmung der Geschlechterverteilung. Das durchschnittliche Studienabschlussalter der Befragten liegt zwischen 25 und 26 Jahren. Ca. neun von zehn Befragten sind ledig. Davon leben zwei Drittel in einer Zweierbeziehung. Ein Prozent der Befragten lebt getrennt. 14% der Absolventen haben Kinder.

Neben dem Studium der Rechtswissenschaften wird seit dem Wintersemester 1998/ 99 der Studiengang Internationale Beziehungen an der Juristischen Fakultät angeboten - allerdings studierten diesen nur drei der befragten Absolventen.

Stellensuche

Knapp ein Drittel der Absolventen der Juristischen Fakultät unternahm bis zum Zeitpunkt der Befragung noch keinen Versuch, eine Stelle zu finden. Bedingt ist dies durch die zweite juristische Ausbildungsphase (das Referendariat), welches der zweiten Juristischen Staatsprüfung (zweite Staatsexamen) vorausgeht und unabdingbare Voraussetzung für eine Anwaltschaftigkeit oder eine Anstellung im Staatsdienst ist. Dieses Referendariat muss schriftlich beim Präsidenten des Oberlandesgerichts Dresdens beantragt werden und umfasst eine Zeitspanne von zwei Jahren.¹

Insgesamt betrachtet, begann jeder zehnte Befragte mit der Stellensuche bereits frühzeitig während des Studiums, jeder Fünfte dagegen erst einige Monate nach Studienabschluss. 40% der Absolventen begannen während der Zeit des Studienabschlusses mit der Stellensuche. Drei Viertel der Befragten schrieben dabei bis zu sechs Bewerbungen. Nur eine Bewerbung versandte rund die Hälfte der Absolventen. Mehr als 20 Bewerbungen schrieb jeder zehnte Absolvent. Mit durchschnittlich neun Bewerbungen erzielten die Absolventen insgesamt rund drei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.

Mit ca. 40% (Mehrfachantworten) waren die am häufigsten angewandten Strategien bei der Stellensuche die Bewerbung auf Stellenausschreibungen und die Suche über das Internet, gefolgt von Blindbewerbungen (ca. 30%). An vierter Stelle (je ca. 20%) stehen die Suche über das Arbeitsamt, die Nutzung der Kontakte während eines Jobs/ Praktikums im Studium und die Nutzung persönlicher Kontakte. Den größten Erfolg brachten die Bewerbung auf Stellenausschreibungen, die Blindbewerbung und die Bewerbung über sonstige Strategien. Zwei von drei Absolventen hatten mit einer dieser Methoden Erfolg. Rund ein Viertel der Be-

¹ Die befragten Referendare beziehen häufig die Fragen zum Themenkomplex „Stellensuche“ auf die Suche im Anschluss an das Referendariat. Aus diesem Grund ist die Zahl der Referendare, die die entsprechenden Fragen im Fragebogen beantworten, in mehreren Fällen unter 70%.

werbungen über verschiedene Kontakte (Kontakte über Lehrende der TU Dresden, Kontakte durch Job oder Praktikum, persönliche Kontakte) waren erfolgreich. Mit unter fünf Prozent gehörte die Stellensuche über das Internet zu den weniger aussichtsreichen Bewerbungsstrategien.

Häufigstes Problem bei der Stellensuche (Mehrfachantworten) bestand bei knapp dreiviertel der Befragten in der fehlenden Berufserfahrung. Weitere Probleme waren, dass Absolventen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht wurden (23%), dass spezielle Kenntnisse verlangt wurden, welche die Absolventen nicht besaßen (21%) oder die angebotene Stelle zu weit entfernt lag (18%).

Als für den Arbeitgeber wichtigste Aspekte bei der Stellenbesetzung nannten die Absolventen die studierte Fachrichtung, die persönlichen Kompetenzen und die Examensnote. Alle diese Aspekte wurden von mehr als 50% der Absolventen als wichtig bzw. sehr wichtig eingeschätzt.

Die aktive Suche der ersten Stelle dauerte bei knapp 90% der Absolventen zwischen ein bis drei Monaten. Zehn Prozent suchten zwischen vier bis zwölf Monaten. Vier Prozent der Befragten suchten länger als ein Jahr nach der ersten Stelle.

Berufseinstieg und beruflicher Verbleib

Die Aufnahme einer regulären Erwerbstätigkeit ist die Übergangssituation, die Vielfach angestrebt wird. Unter regulärer Erwerbstätigkeit sind in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien alle Erwerbstätigkeiten gefasst, die sich nach Angabe der Absolventen von kurzfristigen Überbrückungstätigkeiten o. ä. abgrenzen (vgl. HIS 2000: 5). Der Begriff bezieht sich folglich auf feste Anstellungen, die jedoch befristet sein oder Teilzeitbeschäftigungen beinhalten können.

Für 24% der Absolventen war die erste Erwerbstätigkeit eine reguläre. Eine detailliertere Auswertung nach beruflichen Positionen bei der ersten Tätigkeit ergab, dass sich mehr als die Hälfte der Befragten (61%) in der Referendarzeit befanden. Vier Prozent übten Honorartätigkeiten aus oder nahmen an einer Aus- bzw. Weiterbildung oder Umschulung teil. Sechs Prozent der Absolventen nahmen ein Weiterstudium oder eine Promotion auf. Lediglich drei Prozent gaben an, ohne feste Anstellung zu sein.

Im Zeitverlauf zeigt sich eine Steigerung des Anteiles regulär erwerbstätiger Absolventen.² So gehen drei Jahre nach Studienabschluss zwei Drittel der Befragten einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Ab zwei Jahre nach Studienende sinkt erwartungsgemäß stetig der Anteil derer, die sich im Referendariat befinden, da dieser Teil der Ausbildung überwiegend abgeschlossen wurde und die Absolventen nun in das Berufsleben eingetreten sind. Praktikumstätigkeiten, Arbeitslosigkeit, Honorartätigkeiten sowie Arbeit ohne feste Anstellung (Jobben) werden nur selten angegeben und verschwinden zwei Jahre nach dem absolvierten Studium nahezu vollständig.

² Der Studienverlauf wird erst ab dem Zeitpunkt drei Monate nach Studienende dargestellt, da der weitere Tätigkeitsverlauf nachträglich nach einheitlichen Vorgaben berechnet wurde. Für die erste Tätigkeit wurden die Selbsteinstufungen der Absolventen übernommen. Daher sind sie nicht vergleichbar.

Ein Zehntel entschied sich innerhalb von drei Jahren für ein Weiterstudium bzw. eine Promotion. Der Anteil der Absolventen in Erziehungsurlaub, Bundeswehr oder Zivildienst bleibt über den Zeitverlauf gleichbleibend gering.

In Hinblick auf die Vergleichbarkeit des Einmündungsprozesses in das Erwerbsleben nach Studienabschluss der Absolventen unterschiedlicher Fakultäten werden zu den hierzu interessierenden Aspekten lediglich die Absolventen mit zweitem Staatsexamen (sogenannte Assessoren) dargestellt.

Die Assessoren sind überwiegend in größeren Unternehmen mit 101 bis 1.000 Mitarbeitern (47%), mittleren Unternehmen der Größe 11 bis 100 Mitarbeiter (19%) bzw. Großbetrieben mit 1.001 bis 10.000 Mitarbeitern (14%) tätig. 19% arbeiten in Kleinunternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern und nur zwei Prozent befinden sich in einem Unternehmen mit mehr als 10.000 Angestellten.

Untersucht man die Tätigkeitsbereiche, so zeigt sich: Der Großteil der Absolventen mit zweitem Staatsexamen (43%) ist in der (Privat-) Wirtschaft beschäftigt. 27% der Assessoren sind in der öffentlichen Verwaltung oder einer Behörde angestellt. Weitere 16% arbeiten in sonstigen Bereichen und 9% an Hochschulen oder Forschungsinstituten.

Die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Assessoren beträgt 40 Stunden. Darin enthalten ist die geringste Stundenanzahl von acht und die höchste von 70 Stunden. Das erste Beschäftigungsverhältnis war für nahezu Dreiviertel der Assessoren (70%) unbefristet. Das durchschnittliche Bruttoeinstiegsgehalt (Vollzeit, d. h. mehr als 35 Stunden pro Woche) liegt bei 2570 €.

Retrospektive Bewertung des Studiums

Insgesamt gesehen wurden die Studienbedingungen in der Juristischen Fakultät von den befragten Absolventen überwiegend mittelmäßig beurteilt.

Als Stärken des Studienfaches wurden vor allem die zeitliche Koordination des Lehrangebots (2,4), Aufbau und Struktur des Studiengangs (2,6) und die Breite des Lehrangebots (2,6) empfunden. Am schlechtesten wurde der Praxisbezug der Lehre (3,8) eingeschätzt. Ebenfalls eine schlechte Bewertung erhielten die Beziehung zwischen Studierenden und Lehrenden (3,1), die fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden (3,2) sowie der Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika (3,5).

Die Bewertung der Lehre zeigte im Überblick kaum Auffälligkeiten. Insbesondere die Vermittlung von Fachwissen wurde von den Absolventen positiv bewertet (2,3), negativ beurteilten sie das Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten (3,6) und die Einübung in mündliche Präsentation (4,0).

Bezüglich der Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden wurde das kulturelle Angebot der Stadt Dresden mit „sehr gut“ (1,4) bewertet, die öffentlichen Verkehrsmittel (1,6), die Wohnsituation (1,7), das Angebot der Mensen und Cafeterien (2,0) und die Qualität der Bibliothek (2,3) schnitten mit „gut“ ab. Am schlechtesten wurden die Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule (3,2) eingeschätzt.

Etwas mehr als ein Drittel hat im Studium bestimmte Studienangebote vermisst. Genannt wurde hier vor allem ein geringer Umfang an Rhetorikkursen, zu wenig fächerübergreifende Angebote, fehlende praxisbezogene Veranstaltungen sowie ein unzureichendes Fremdsprachenangebot³.

Aus heutiger Sicht würde knapp mehr als die Hälfte wieder das gleiche Fach an derselben Hochschule studieren, ein Zehntel ein anderes Fach an einer anderen Hochschule. Den Wert ihres Studiums insgesamt hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere bewerteten die Absolventen mit einer „Durchschnittsnote“ von 1,7. Damit wird dies besser bewertet als die Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen (2,0), sich persönlich zu entfalten (2,1) und die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf (2,5).

³Zwei der befragten Absolventen verwendeten in einer offenen Frage den Begriff „Fachsprachenangebot“.

Einleitung

Mit dieser Studie zur Juristischen Fakultät und den zeitgleich durchgeführten Studien für die Fakultät Maschinenwesen sowie Informatik setzt die TU Dresden – auf der Grundlage eines umfangreichen Erhebungsverfahrens – die Tradition der Absolventenstudien im fünften Jahr fort. Nunmehr liegen Absolventenstudien zu allen 14 Fakultäten vor.

Mit der Aufgabe der Durchführung dieser Studien hat die Universitätsleitung den Lehrstuhl für Mikrosoziologie betraut, der hierzu – in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien – ein Forschungsinstrument und ein Forschungsdesign entwickelt hat. Die Befragungen sollen kein einmaliger Vorgang sein. Vielmehr ist es geplant, im Anschluss an die erste Befragungsrunde die Absolventen und Absolventinnen aller 14 Fakultäten wiederum im Zeitraum von vier Jahren zu befragen und zwar sowohl die neuen als auch die bereits einbezogenen Abschlussjahrgänge. Durch dieses Panel-Design wird es möglich, die Einmündungsprozesse in den Arbeitsmarkt längerfristig zu beobachten. Dies ist notwendig, da sich die Einmündungsprozesse von Fach zu Fach in der Zeitstruktur sehr unterschiedlich gestalten. Erst in einer längerfristigen Perspektive kann die berufliche Platzierung angemessen erfasst werden. Der flächendeckende Einsatz von Absolventenbefragungen mit einem Panel-Design ist in der deutschen Universitätslandschaft einzigartig; die TU Dresden hat hier eine Vorreiterrolle inne.

Das entwickelte Erhebungsinstrument, an dessen Ausarbeitung maßgeblich Dipl.-Soz. René Krempkow und Bernhard Wagner M.A. beteiligt waren, umfasst neben einer lebensverlaufsbezogenen Erfassung des Berufseinstiegs auch Fragen zum Anforderungsprofil der Arbeitswelt, zu den Weiterbildungsaktivitäten, zum Studienverlauf und zur retrospektiven Bewertung der Qualität der Lehre und des Studiums. Das Erhebungsinstrument, das aufgrund der gewonnenen Erfahrungen auch in diesem Erhebungsjahr weiterentwickelt wurde, enthält außerdem die Möglichkeit fakultätsspezifischer Zusatzfragen.

In diesem Jahr wurden 1055 Absolventen angeschrieben, von denen verwertbare Adressen vorlagen. Insgesamt 383 Studienabgänger/innen beantworteten die Fragebögen. Leider in noch größerem Ausmaß als im Vorjahr erwies sich die schlechte Adressenlage als Problem bei der Durchführung der Studie. Zu viele Fragebögen konnten nicht verschickt werden bzw. kamen mit dem Vermerk „unbekannt verzogen“ zurück.

Um dies zu verbessern, haben wir der Universitätsleitung bereits Vorschläge unterbreitet. Für eine bessere Erreichbarkeit der Absolventen und Absolventinnen ist es unerlässlich, dass bei der Anmeldung zu den Abschlussprüfungen von den Fakultäten auch die Heimatadresse, also die Adresse der Eltern, mit erfasst wird. Auch die Erhebung der Emailadresse wäre hilfreich und könnte im Zuge der geplanten Verstärkung der Onlinebefragung den Mitteleinsatz effektiver gestalten. Aufgrund der hohen Mobilität nach dem Studium würde so besser sichergestellt, dass möglichst alle Absolvent/innen erreicht werden können. Außerdem wäre eine stärkere Vereinheitlichung der Erfassungsmodalitäten an der TU Dresden wünschenswert. Zwar waren auch in diesem Jahr die Rücklaufquoten befriedigend, im Vergleich zu den Vorjahren sind sie jedoch gesunken und liegen nur noch leicht über den Vergleichswerten aus bundesweiten Absolventenstudien.

Wie bereits in den Vorjahren hatte auch im Jahr 2003 Dipl.-Soz. René Krempkow die gesamte Organisation der Projektarbeit inne. Ihm zur Seite standen Dipl.-Soz. Lutz Heidemann und Dipl.-Soz. Christiane Böhm als wissenschaftliche Hilfskräfte. Der vorliegende Bericht wurde von René Krempkow und Christiane Böhm sowie Antje Dettmer, Claudia Reiche und Susanne Schmidt als studentische Hilfskräfte erstellt.

Prof. Dr. Karl Lenz, September 2004

1 Zur Anlage und Durchführung der Studie

1.1 Durchführung der Befragung

Von der Fakultät, dem universitätsweiten Absolventennetzwerk und dem Immatrikulationsamt wurden dem Projekt insgesamt 587 Adressen von Absolventen der Juristischen Fakultät mitgeteilt. Die vorliegenden Lehrberichte zu den Studienjahren 1995/ 96 bis 2001/ 02 weisen insgesamt 1766 Absolventen aus. Gründe für die Differenz zwischen der Absolventenzahl und der zur Verfügung gestellten Adressen können an dieser Stelle nicht benannt werden. Von den 1766 Absolventen haben 1729 Jura-Absolventen ihr erstes Staatsexamen im grundständigen Präsenzstudium bestanden, die restlichen 37 sind Absolventen des Studiengangs Internationale Beziehungen. An alle verfügbaren Adressen wurde im April 2003 ein erstes Anschreiben mit dem Fragebogen versandt. Dabei konnten 68 Anschreiben nicht zugestellt werden, womit zu diesem Zeitpunkt 519 Absolventen potentiell erreichbar⁴ waren. Die Rücklaufquote lag mit 123 auswertbaren Fragebögen bei 24%. Veraltete Adressen wurden dann mit Hilfe einer aktuellen Telefon-CD-ROM und der Internetseite www.telefonauskunft.de der Deutschen Telekom nachrecherchiert, jedoch ließ sich oft kein Eintrag finden. Weiterhin wurden, sofern vorhanden, Zweitanschriften genutzt. Alle erreichbaren Absolventen erhielten im Juni 2003 eine Erinnerungspostkarte. Im Juli 2003 wurde, zur besseren Absicherung der Ergebnisse, eine zweite Befragungswelle durchgeführt. Dazu wurden alle Absolventen, die bisher nicht geantwortet hatten, noch einmal angeschrieben.⁵ Alternativ bestand die Möglichkeit, den Fragebogen im Internet auszufüllen. Dies wurde jedoch nur von wenigen Absolventen genutzt. Die Rücklaufquote wurde dadurch nicht beeinflusst.

Abschließend lagen von 519 potentiell erreichbaren Absolventen 184 auswertbare Fragebögen vor. Die Rücklaufquote liegt somit bei 35%. Zwei Absolventen (ca. 1 Prozent) haben die Teilnahme an der Befragung explizit verweigert.⁶ Im Gegensatz zu anderen Absolventenstudien im Rahmen des Projektes lag der Anteil beantworteter Fragebögen eher niedrig. (vgl. Puschmann/ Fücker/ Krempkow 2003: 8; Krempkow/ Kühne/ Reiche 2003: 8) Dies ist sicher auch auf die zum Zeitpunkt der Befragung unsichere Situation der Juristischen Fakultät zurück zu führen. Darauf wiesen die Anmerkungen einiger Absolventen hin, die den Sinn der Befragung anzweifelten, wenn die Fakultät ohnehin „abgewickelt“ wird.

⁴ Dies entspricht der Anzahl der verfügbaren Adressen, subtrahiert um die Anschreiben, die mit dem Aufdruck „unbekannt verzogen“ zurückgesandt wurden.

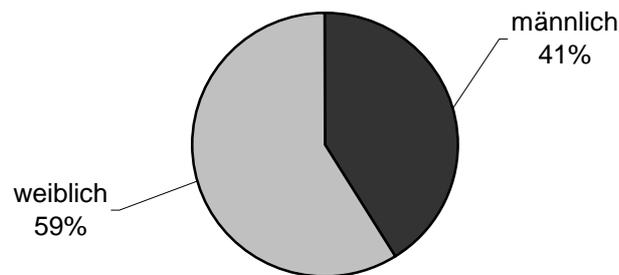
⁵ Im Rahmen des Projektes wurde ein Experiment durchgeführt, um in zukünftigen Absolventenbefragungen die Rücklaufquote möglichst effizient zu verbessern. Dazu wurde je die Hälfte der Absolventen mit Postkarten oder Anschreiben inklusive Fragebögen angeschrieben und der Rücklauf zwischen Erinnerungspostkarten und nochmaligem kompletten Anschreiben miteinander verglichen. Im Ergebnis beantworteten mehr Absolventen das Anschreiben mit Fragebogen. Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich allerdings noch keine repräsentativen Aussagen ableiten.

⁶ In der vorliegenden Auswertung addieren sich aufgrund von Rundungsfehlern die Prozentangaben teilweise nicht zu 100%.

1.2 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen

Als erstes soziodemographisches Merkmal wurde das Geschlecht der Absolventen untersucht. Dabei zeigt sich eine Verteilung von 59% Frauen und 41% Männern.

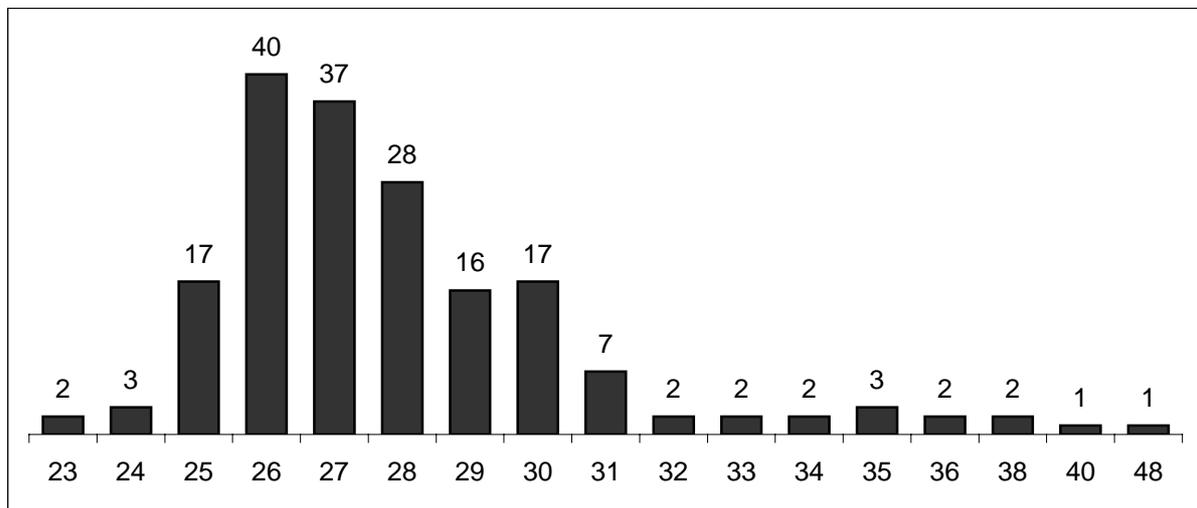
Abbildung 1.2.1: Geschlechterverteilung aller Absolventen



Das Durchschnittsalter der Absolventen zum Befragungszeitpunkt war 28 Jahre. Dabei wurde der älteste Absolvent 1955 und die zwei jüngsten 1980 geboren.

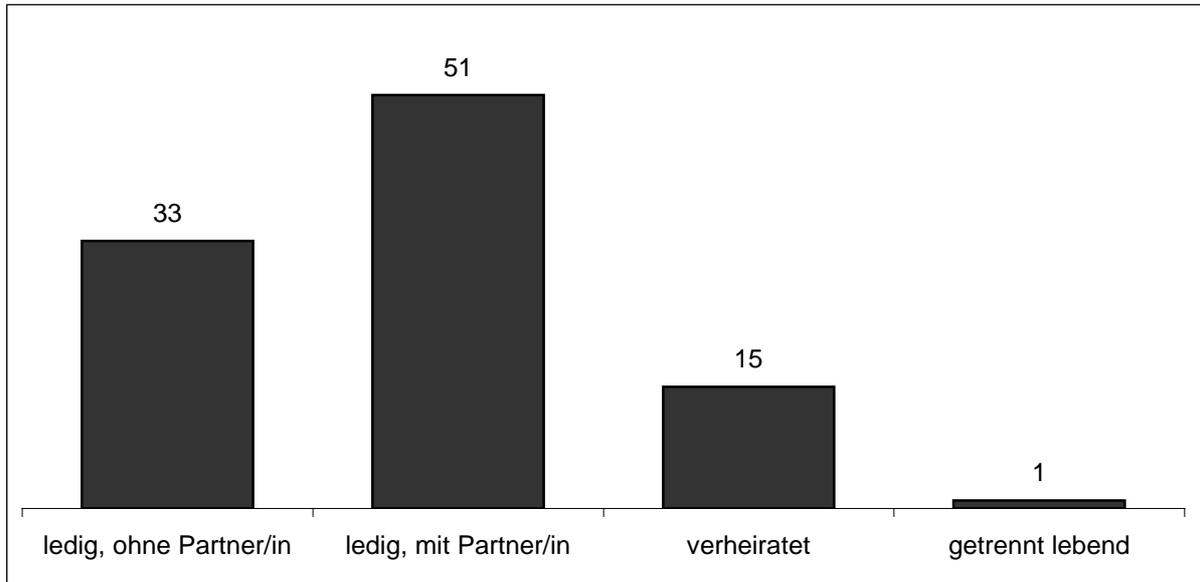
Die folgende Grafik zeigt das Alter der Absolventen. Es wird ersichtlich, dass der Großteil der Absolventen zwischen 26 und 28 Jahren alt ist, demzufolge also in den Jahren 1975, 1976 und 1977 geboren wurde.

Abbildung 1.2.2: Alter aller Befragten zum Befragungszeitpunkt (absolute Häufigkeiten)



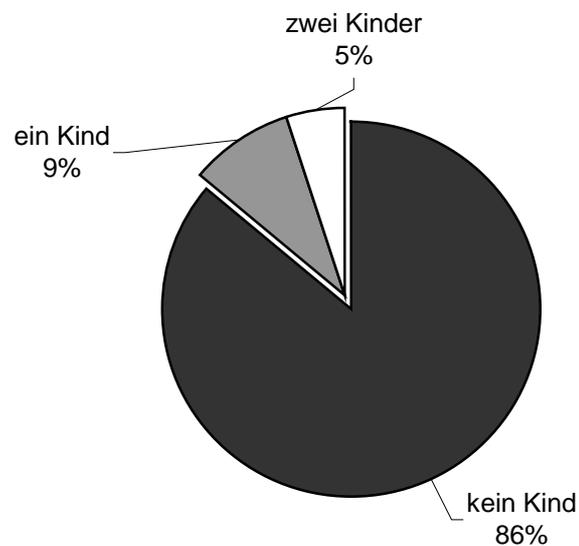
Betrachtet man den Familienstand der befragten Absolventen, fällt auf, dass sich 66% in einer Zweierbeziehung befinden – entweder ledig, aber mit Partner zusammenlebend (51%) oder verheiratet (15%). Ohne Partner sind demzufolge 33% der Befragten.

Abbildung 1.2.3: Familienstand aller Befragten (in %)



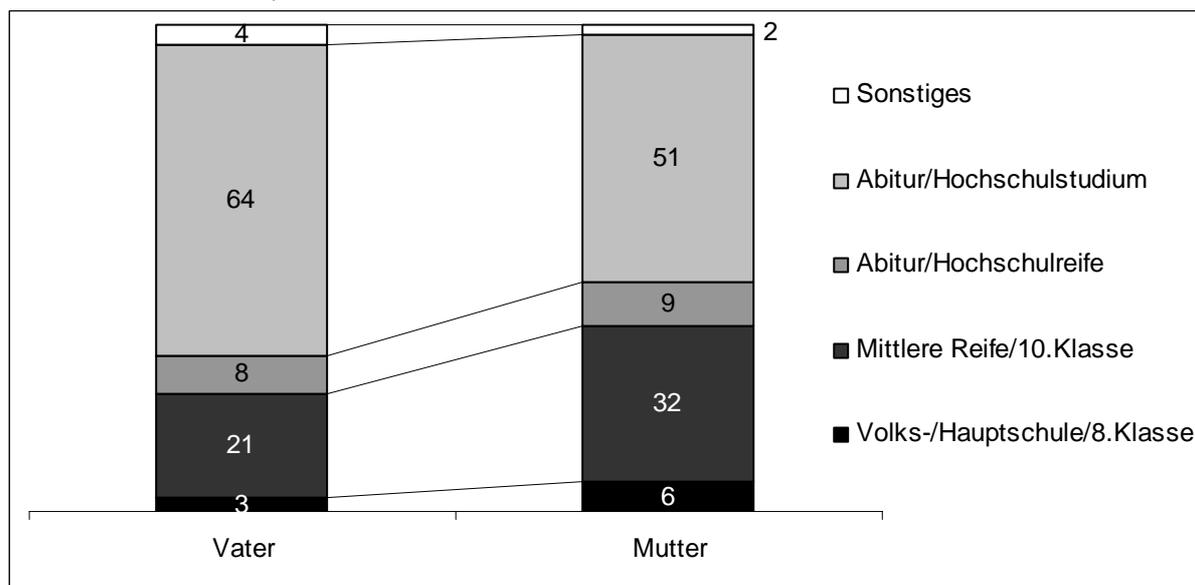
Die Frage nach Kindern beantworteten 14% der Absolventen mit „ja“. 9% haben ein und 5% zwei Kinder.

Abbildung 1.2.4: Anzahl der Kinder unter allen Befragten



Wird die Kinderanzahl in Abhängigkeit des Familienstandes betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Von den Ledigen, die mit Partner/ in zusammen leben, haben 7% und von denen ohne Partner 2% ein oder zwei Kinder. Bei den verheirateten Absolventen ergibt sich ein Wert von 57%.

Abbildung 1.2.5: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der Eltern aller Befragten (in %)



Wie die Abbildung 1.2.5 zeigt, haben 64% der Väter und 51% der Mütter der befragten Absolventen das Abitur und ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Einen Realschulabschluss bzw. die mittlere Reife gaben die Absolventen bei 21% der Väter und 32% der Mütter an.

Abbildung 1.2.6: Berufliche Stellung der Eltern aller Befragten (in %)

	Vater	Mutter
Ungelernte/ r, angelernte/ r Arbeiter/ in	0	1
Facharbeiter/ in, Vorarbeiter/ in, Meister/ in	14	4
Arbeiter/ innen insgesamt	14	5
Angestellte/ r mit einfacher Tätigkeit	2	6
Angestellte/ r mit qualifizierter Tätigkeit	15	34
Angestellte/ r mit hochqualifizierter Tätigkeit	29	23
Angestellte/ r mit Führungsaufgaben	12	8
Angestellte insgesamt	58	69
Beamter/ Beamtin	9	8
Selbstständige/ r, Freiberufler/ in	16	7
Hausfrau/ Hausmann	0	6
Anderes	2	4

15% der Väter arbeiten als Angestellte mit einer qualifizierten Tätigkeit und 29% sind überwiegend Angestellte mit einer hochqualifizierten Tätigkeit. 12% üben Führungsaufgaben aus und 16% sind überwiegend selbständig oder freiberuflich tätig. Beamte finden sich unter den Vätern zu 9%. In der Kategorie „Anderes“ nannten drei Befragte folgende berufliche Stellungen der Väter: Angestellte im gehobenen Dienst, Ingenieur und Lehrer. Darüber hinaus sind 2% als Angestellte mit einfacher Tätigkeit beschäftigt.

Die Mütter hingegen sind mit 34% überwiegend in Positionen mit qualifizierter Tätigkeit, mit 23% in Positionen mit hochqualifizierten Aufgaben und zu 8% mit Führungsaufgaben vertreten. Weitere 8% sind überwiegend verbeamtet und 7% selbständig. Zu jeweils 6% befinden sich die Mütter in Angestelltenpositionen mit einfacher Tätigkeit bzw. sind vorwiegend als Hausfrau tätig. 4% der Befragten ordneten die berufliche Stellung der Mutter der Kategorie „Anderes“ zu. Folgende Nennungen wurden hier gemacht: Angestellte im gehobenen Dienst, (Berufsschul-)Lehrerin, Erzieherin und Rentnerin.

Die soziale Herkunft der Jura-Absolventen ist im Vergleich zu anderen Fächern der TU Dresden im besonderen Maße durch höhere Angestellte und Beamte geprägt. Eine „akademische Bildungsvererbung“ ist – ähnlich den Medizinern – unter den Jura-Absolventen „überdurchschnittlich häufig“ (vgl. Krempkow/ Popp 2003:137 ff., HIS 1995: 10).

1.3 Repräsentativität der erhobenen Daten

Ob die Befragung der Absolventenstudie 2003 der Juristischen Fakultät als repräsentativ einzuschätzen ist, kann anhand mehrerer Stichprobenmerkmale überprüft werden, die wichtig für die Befragungsergebnisse sind:

- die Gesamtverteilung der Absolventen über die Abschlussjahre
- die Studiendauer
- die Geschlechterverteilung
- die Durchschnittsnoten und
- das Durchschnittsalter.

Die Vergleichsbasis hierzu können die Lehrberichte ab dem Studienjahr 1995/ 96 der TU Dresden liefern.

Die Gesamtverteilung der Absolventen über die Abschlussjahre

Die Studienabschlussjahre der Absolventen liegen im Zeitraum von 1994 bis 2003.

Abbildung 1.3.1: Verteilung der Absolventen auf die Abschlussjahre 1995 - 2002

Jahr ⁷	Befragung ⁸		Lehrbericht	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1995/ 96 – 1997/ 98	23	13,1	664	37,6
1998/ 99	27	15,4	283	16,0
1999/ 00	19	10,9	260	14,7
2000/ 01	56	32,0	283	16,0
2001/ 02	50	28,6	276	15,6
Gesamt	175	100,0	1766	100,0

⁷ Die Jahrgänge 1994/ 95 und 2002/ 03 wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen (insgesamt drei Befragte, die sich wie folgt verteilen: 1994/95 ein Befragter; 2002/03 zwei Befragte) und z.T. fehlender Lehrberichtsdaten nicht in die Berechnung einbezogen. Darüber hinaus sollte ein Jahr zwischen Studienabschluss und Befragungszeitraum liegen, aufgrund dessen die Absolventen aus dem Jahr 2002/2003 auszuschließen sind. Die Jahrgänge 1995/ 96 bis 1997/ 98 wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst.

⁸ Von den 184 Befragten haben zwölf keine Angaben zum Zeitpunkt ihres Studienabschlusses gemacht. Bei drei Befragten konnte dies jedoch aufgrund anderer Angaben berechnet werden, weshalb die Angaben von nur neun Befragten fehlen.

Die Tabelle zeigt, dass die Verteilungen der Absolventen in der Befragung und im Lehrbericht leicht gegenläufig sind. Nimmt die Anzahl der Absolventen in den Lehrberichten in bestimmten Studienjahren ab, sind gerade diese Jahrgänge in der Befragung stärker vertreten. Dies zeigt sich darin, dass die Jahrgänge 1995/ 96 bis 1997/ 98 so schwach vertreten waren, dass sie zu einer Gruppe zusammengefasst werden mussten. Die Jahrgänge 2000/ 01 und 2001/ 02 dagegen sind in stärkerem Maße vertreten. Dies spiegelt vor allem die Verfügbarkeit der Absolventenadressen von der Juristischen Fakultät wider. Aufgrund der wenigen Befragten aus den Abschlussjahren vor 1998 sind die Ergebnisse vor allem für die Jahre danach aussagekräftig.

Die Studiendauer

Für die Untersuchung der Studiendauer wird die Anzahl der Fachsemester verwendet. Insgesamt studierten die befragten Absolventen durchschnittlich 10,0 Semester, im Lehrbericht sind 10,5 Semester ausgewiesen.

Getrennt nach Abschlussjahren haben die befragten Absolventen durchweg weniger Zeit benötigt als im Lehrbericht angegeben. Allerdings sind diese Unterschiede nicht immer signifikant.

Die durchschnittliche Anzahl der Fachsemester des Jahres 1998/ 99 weicht von der im Lehrbericht angegebenen Fachsemesterzahl ab. Dieser Unterschied wird anhand eines Mittelwertvergleiches deutlich: Unter der Annahme, die Befragten wären eine repräsentative Stichprobe aus einer größeren Personengruppe, kann die Zuverlässigkeit der Mittelwerte anhand eines Signifikanztests berechnet werden. Für die durchschnittliche Anzahl der Fachsemester des Jahres 1998/ 99 lautet das Ergebnis dieses Tests, dass mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% der Mittelwert in einem Bereich von 8,8 bis 9,9 liegt.⁹ Die aus dem Lehrbericht entnommene Anzahl von 10,4 liegt somit außerhalb dieses Bereiches. Was bedeutet, dass die Befragten des Abschlussjahres 1998/ 99 hinsichtlich der Anzahl der Fachsemester zwar annähernd, aber nicht vollständig die Gesamtheit der Absolventen der Juristischen Fakultät dieses Jahrgangs repräsentieren. Die Abweichungen sind auch dann gegeben, wenn die Werte über den gesamten Untersuchungszeitraum betrachtet werden, da der durchschnittliche Gesamtwert von 10,5 nicht in dem Intervall von 9,8 bis 10,3 liegt.

Grund für diese Abweichung kann eventuell ein Auslandsaufenthalt sein, den die Studierenden möglicherweise nicht in ihre angegebene Studiendauer einbezogen. Die Beurlaubung ist daher nicht in der Anzahl der Fachsemester berücksichtigt und folglich beenden die Studierenden das Studium scheinbar in kürzerer Zeit. Etwa ein Fünftel der Befragten war aus studienbezogenen Gründen im Ausland. Hierbei wurden als Hauptgründe für den Auslandsaufenthalt zum einen das Absolvieren eines Praktikums und zum anderen ein Auslandssemester genannt. Durchschnittlich dauerte der Aufenthalt im Ausland sechs Monate.

⁹ Diesen Bereich bezeichnet man in den empirischen Sozialwissenschaften auch als „Konfidenzintervall“.

Abbildung 1.3.2: Durchschnittliche Fachsemesterzahl für die Abschlussjahre 1995-2002 (Mittelwerte)

Jahr	Befragung	Lehrbericht
1995/ 96 – 1997/ 98	9,9	10,1
1998/ 99 *	9,1	10,4
1999/ 00	10,0	10,6
2000/ 01	10,2	10,5
2001/ 02	10,3	10,7
Gesamt *	10,0	10,5

* signifikante Unterschiede zwischen Befragung und Lehrbericht

Die Geschlechterverteilung

Die Frauen sind durchschnittlich mit 58,6% vertreten.¹⁰ Zwar unterscheidet sich dieser Wert geringfügig von dem aus den Lehrberichten, allerdings sind zwischen den Daten der Befragung und den Lehrberichtsdaten keine signifikanten Unterschiede feststellbar und die Befragung ist somit in Bezug auf das Merkmal Geschlecht repräsentativ.

Abbildung 1.3.3: Frauenanteil für die Abschlussjahre 1995-2002 (in %)

Jahr	Befragung	Lehrbericht
1995/ 96 – 1997/ 98	52,2	50,0
1998/ 99	59,3	56,5
1999/ 00	47,4	63,1
2000/ 01	58,2	58,0
2001/ 02	65,3	56,5
Gesamt	58,4	56,9

Die Durchschnittsnoten

Als drittes Kriterium zur Überprüfung der Repräsentativität soll die durchschnittliche Abschlussnote des ersten Staatsexamens der Absolventen herangezogen werden.¹¹ Hierzu wurden die erreichten Punkte mit ihren entsprechenden Prädikaten in ein Notensystem von 1 (sehr gut) bis 4 (ausreichend) umgewandelt, wobei die Prädikate befriedigend und voll befriedigend beide der Note 3 entsprechen. Leider lagen nur Angaben des Landesjustizprüfungsamtes zu den Jahrgängen 1999/ 00 bis 2001/ 02 vor.

Die Durchschnittsnote in der Befragung liegt bei 3,2 und in den Lehrberichten bei 3,5. Hier liegt ein signifikanter Unterschied vor, der aber durchaus auch auf die fehlenden Daten zurückzuführen ist. Werden nur die Jahrgänge betrachtet, zu denen Vergleichsdaten vorliegen,

¹⁰ Für eine bessere Übersichtlichkeit werden jeweils nur die Frauenanteile aufgeführt.

¹¹ Auf das zweite Staatsexamen sowie auf die Note der Zwischenprüfung kann hier nicht eingegangen werden, da zum einen keine Daten hierfür vorliegen (diese wurden vom Landesjustizprüfungsamt nicht zur Verfügung gestellt), und zum anderen nur zwei Befragte Angaben zur Zwischenprüfung gemacht haben.

verringert sich zwar die Differenz, ein signifikanter Unterschied bleibt jedoch bestehen. Ebenfalls signifikant unterscheiden sich die Mittelwerte der Jahrgänge 1999/ 00 und 2001/ 02.

Abbildung 1.3.4: Durchschnittliche Examensnote (erstes Staatsexamen) für 1995-2002 (Mittelwerte)

Jahr	Befragung	Landesjustizprüfungsamt
1995/ 96 – 1997/ 98	3,2	-
1998/ 99	3,1	-
1999/ 00 *	3,3	3,6
2000/ 01	3,3	3,4
2001/ 02 *	3,2	3,4
Gesamt *	3,2	3,5

* signifikante Unterschiede zwischen Befragung und Landesjustizprüfungsamt

Das Durchschnittsalter

Das durchschnittliche Berufseintrittsalter aller Absolventen liegt laut Lehrbericht bei 25 Jahren und unterscheidet sich damit nicht signifikant vom Alter der befragten Absolventen (26 Jahre). Werden die einzelnen Jahrgänge untersucht, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Alter in der Befragung und dem im Lehrbericht angegebenen. Tendenziell ist das Studienabschlussalter der Befragten zwar etwas höher als in den Lehrberichten ausgewiesen. Die Unterschiede sind jedoch nicht gravierend. Die Befragung kann daher hinsichtlich des Merkmals Durchschnittsalter bei Studienabschluss als weitgehend repräsentativ angesehen werden.

Abbildung 1.3.5: Durchschnittliches Alter beim Studienabschluss 1995-2002

Jahr	Befragung	Lehrbericht
1995/ 96 – 1997/ 98	25,9	24,7
1998/ 99	25,0	24,4
1999/ 00	25,1	24,5
2000/ 01	24,9	24,5
2001/ 02	27,2	25,0
Gesamt	25,7	24,6

* signifikante Unterschiede zwischen Befragung und Lehrbericht

Fazit

Abschließend kann festgestellt werden, dass insgesamt gesehen in Bezug auf den Frauenanteil keine signifikanten Unterschiede zwischen der Grundgesamtheit und den befragten Absolventen nachweisbar sind. Bezüglich Abschlussnote, Studiendauer und Abschlussalter hingegen bildet die Befragung die Grundgesamtheit eingeschränkt ab, da die befragten Absolventen durchschnittlich eine kürzere Studiendauer angaben, bessere Abschlussnoten im ersten Staatsexamen haben und zudem bei Studienabschluss älter waren.

Hinsichtlich der einzelnen Jahrgänge sieht dieses Bild etwas besser aus, da bezüglich der Examensnote lediglich die Befragten der Jahrgänge 1999/ 00 und 2001/ 02 eine signifikant bessere Note aufweisen. Bei der Fachsemesteranzahl ist sogar nur beim Jahrgang 1998/ 99 ein signifikanter Unterschied feststellbar, hier ist der Mittelwert in der Befragung kleiner.

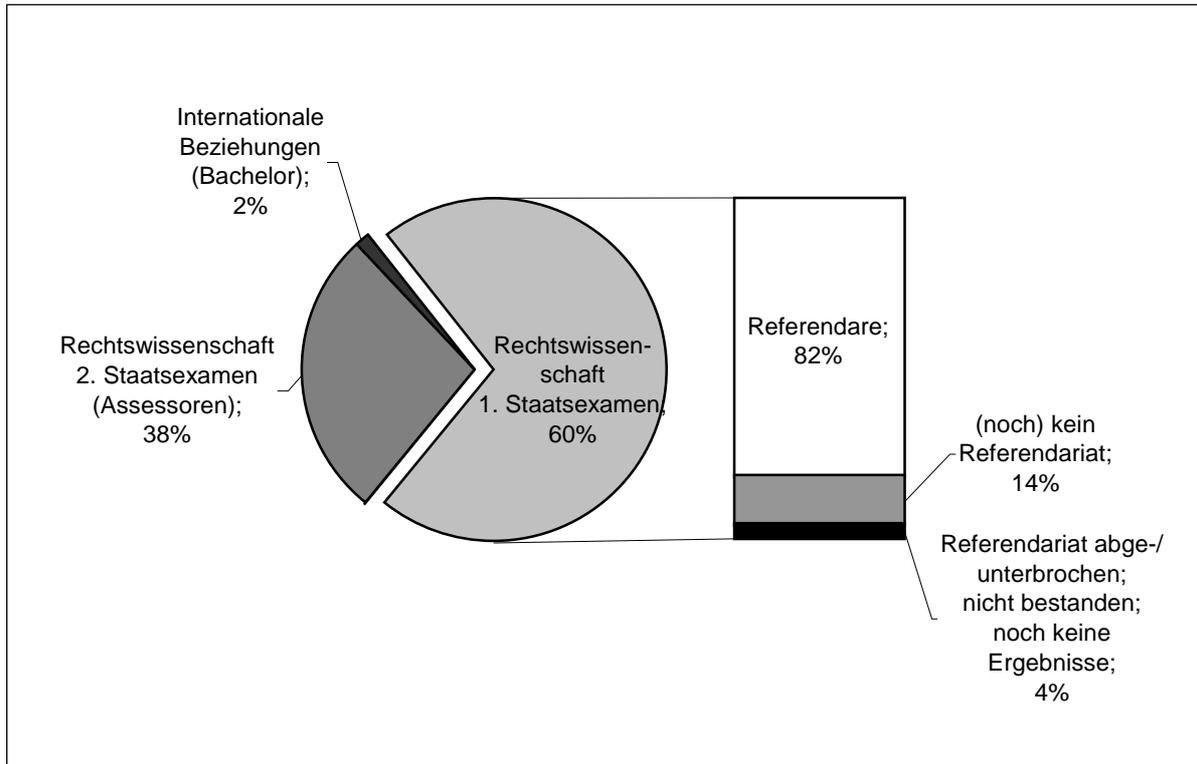
Das bedeutet, dass Absolventen, denen man aufgrund besserer Noten und kürzerer Studiendauer eine größere Zielstrebigkeit unterstellen kann, tendenziell häufiger an der Befragung teilgenommen haben. Dies hat für die Auswertung und vor allem die Interpretation der Daten zur Folge, dass die Antworten positiv verzerrt sein können. Eher positive Ergebnisse sollten also keines Falls überbewertet werden. Negative Ergebnisse sollten dagegen bei einer positiv verzerrten Stichprobe besonders ernst genommen werden.

Als Grund für diese auch „Bias“ genannte Verzerrung kann sicherlich die eingeschränkte Verfügbarkeit der Absolventenadressen angesehen werden. Dies sollte für die Zukunft unbedingt verbessert werden, um für mehr Abschlussjahre aussagekräftigere Ergebnisse zu erhalten. Vorschläge hierzu wurden der Hochschulleitung bereits unterbreitet.

1.4 Weitere Auswertung – Aufteilung in Gruppen

Fast alle Befragten (98%) studierten den Studiengang Rechtswissenschaft. Davon legten 38% bereits das zweite Staatsexamen ab. Von den Absolventen, die bislang das erste Staatsexamen abgeschlossen haben (60%), befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung der Großteil der Absolventen (82%) im Referendariat. Weitere 14% haben noch kein Referendariat begonnen. Die restlichen vier Prozent haben zwar ein Referendariat zumindest begonnen, dieses dann aber entweder abgebrochen bzw. unterbrochen, das zweite Staatsexamen nicht bestanden oder sie hatten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Prüfungsergebnisse vorliegen.

Abbildung 1.4.1: Verteilung der Befragten auf Studiengänge und Abschluss



Lediglich drei der befragten Absolventen belegten den Studiengang Internationale Beziehungen. Da dieses Bachelor-Studium zum einen erst seit dem Wintersemester 1998/ 99 an der TU Dresden angeboten wird und zum anderen durch deutlich niedrigere Zulassungszahlen gekennzeichnet ist, ist die Zahl der Absolventen geringer als im Studiengang Rechtswissenschaft. Verglichen mit den Daten des Lehrberichtes ist der Anteil der Absolventen mit Bachelor-Abschluss allerdings identisch (je 2%) (siehe nachfolgende Tabelle).

Abbildung 1.4.2: Vergleich des Absolventenanteils mit Bachelor-Abschluss mit den Lehrberichtsdaten

	Befragung	Lehrbericht
Internationale Beziehungen (Bachelor)	3	37
Rechtswissenschaft (Staatsexamen)	181	1729
Gesamt	184	1766
Anteil der Absolventen des Studiengangs Internationale Beziehungen (Bachelor)	2%	2%

Aufgrund dieser Ergebnisse ergibt sich für weitere Auswertungen eine Aufteilung in die folgenden Gruppen¹²:

- Absolventen des Studiengangs Internationale Beziehungen
- Absolventen mit erstem Staatsexamen, die ihren Berufsverlauf begonnen haben
- Absolventen mit erstem Staatsexamen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im Referendariat befinden
- Absolventen mit zweitem Staatsexamen.

Allerdings sind die Fallzahlen der ersten beiden genannten Gruppen für eine jeweils separate Auswertung zu gering, so dass sie letztendlich nicht als eigenständige Gruppen ausgewertet werden können. Auch ein Zusammenfassen dieser beiden zu einer einzelnen Gruppe erscheint hier als wenig sinnvoll. Daher werden sie bei der gesonderten Auswertung nicht berücksichtigt. Allerdings fließen sie – da sie zur Grundgesamtheit der Absolventen der Fakultät gehören – in die Darstellung von Fakultätsmittelwerten und –gesamtwerten mit ein, sofern dies nicht ausdrücklich anders lautend erwähnt wird.

Somit ergibt sich für die folgenden Kapitel eine Aufführung der Absolventen der Rechtswissenschaft mit erstem Staatsexamen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im Referendariat befinden (Referendare) und diejenigen Absolventen der Rechtswissenschaft, die das zweite Staatsexamen abgeschlossen haben (Assessoren).

Für die Gruppe der Assessoren soll an dieser Stelle noch einmal extra eine Repräsentativitätsprüfung durchgeführt werden, da zu vermuten ist, dass auch hier vor allem die erfolgreicherer Absolventen geantwortet haben könnten und somit für die Ergebnisse dieser Teilgruppe möglicherweise ebenfalls eine leichte Verzerrung zu erwarten ist. Dafür wurden die Jahrgänge 1996/ 97 bis 2000/ 01 überprüft, also die Jahrgänge, deren Absolventen theoretisch schon ihr zweites Staatsexamen abgelegt haben können. Aufgrund des Umstands, dass für einige dieser Jahrgänge nur wenige Fälle vorliegen, wird die Repräsentativität lediglich insgesamt untersucht.

¹² Bei der Zuordnung der Fälle zu den einzelnen Gruppen wurden die erste und aktuelle Tätigkeit, der Tätigkeitsverlauf sowie die Angabe des höchsten Abschlusses und die Examensnoten zu Hilfe genommen. Der Tätigkeitsverlauf erwies sich jedoch als lückenhaft, da das Referendariat von einigen Absolventen offensichtlich nicht als Tätigkeit angesehen wird (sondern als Bestandteil des Studiums) und nicht eingetragen wurde. In solchen eindeutigen Fällen wurde das Referendariat im Tätigkeitsverlauf nachgetragen, was im Folgenden auch als bereinigte Daten bezeichnet wird. Die durch die Absolventen angegebene erste Tätigkeit wurde hierbei allerdings nicht geändert. Somit stellt die erste Tätigkeit eine eher subjektive Einschätzung der Absolventen dar, wohingegen der Zeitpunkt 3 Monate nach Studienabschluss eine objektivere Darstellung bietet.

Abbildung 1.4.3: Repräsentativität der Assessoren für 1996-2001

	Befragung	Konfidenzintervall	Lehrberichte
Frauenanteil	56 %	47% - 65%	56%
Fachsemester	10,0	9,6 – 10,2	10,5
Alter	25,1	24,7 – 25,5	24,7
Examensnote (erstes Staatsexamen)	3,2	3,1 – 3,3	3,5
Examensnote (zweites Staatsexamen)	3,3	3,1 – 3,4	3,6

Wie aus der Abbildung 1.4.3 entnommen werden kann, ist – wie erwartet – auch die Gruppe der Assessoren nur eingeschränkt repräsentativ für die Grundgesamtheit, da lediglich das Geschlecht keine signifikanten Unterschiede zwischen Befragten und Lehrberichten aufweist. Auch hier weisen die befragten Absolventen im Gegensatz zu den Lehrberichtsdaten durchschnittlich signifikant geringere Mittelwerte auf. Einzige Ausnahme bildet das Abschlussalter, das in der Befragung im Durchschnitt signifikant höher ist. Da ein höheres Alter aber mit höheren Einkommen einher geht (vgl. Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges), führt auch dies mit hoher Wahrscheinlichkeit eher zu positiveren Ergebnissen in der Stichprobe als in der Grundgesamtheit.

Es lässt sich also festhalten, dass auch unter den Absolventen mit zweitem Staatsexamen vorzugsweise die zielstrebigeren und tendenziell Erfolgreicheren geantwortet haben und positive Ergebnisse dieser Teilgruppe ebenfalls mit Vorsicht zu betrachten und zu interpretieren sind. Es ist anzunehmen, dass auch hier in der Grundgesamtheit wahrscheinlich schlechtere Ergebnisse vorliegen.

2 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung

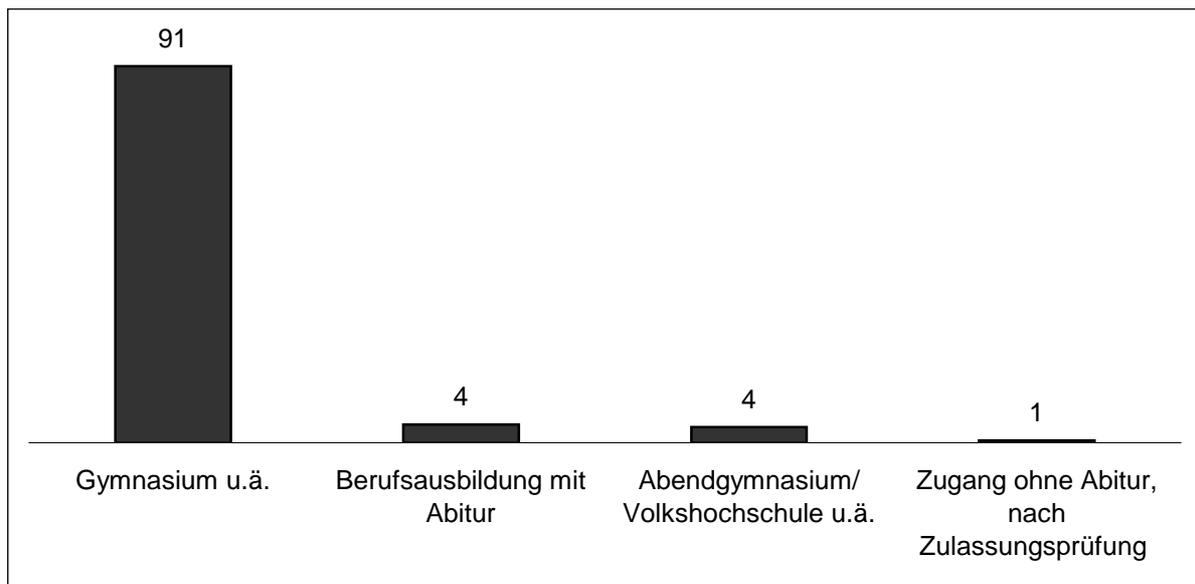
In diesem Abschnitt stehen Aspekte der retrospektiven Betrachtung des Studienverlaufs und der Studienbeurteilung im Zentrum der Analyse.

2.1 Zugang zum Studium

Die Mehrheit der Absolventen erwarb den Zugang zum Studium der Rechtswissenschaften über den Besuch eines Gymnasiums (dazu gehört auch: berufliches Gymnasium, EOS u.ä.). Mit einem Anteil von vier Prozent stellt die Berufsausbildung mit Abitur einen weit weniger wichtigen Zugangsweg dar als in anderen Fachbereichen (vgl. Absolventenstudien Architektur, 2001: 17; Bauingenieure, 2002: 17; Philosophische Fakultät 2000: 14), wo der Anteil zwischen einem Zehntel und einem Achtel liegt.

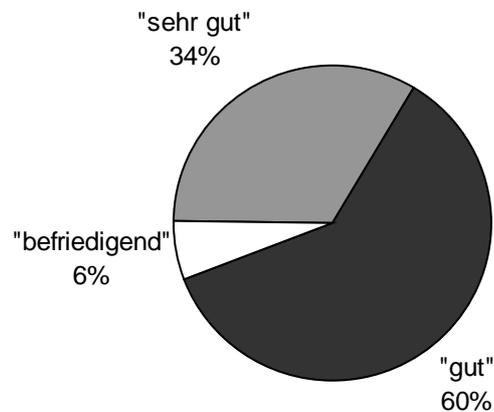
Den zweiten Bildungsweg (über Abendgymnasium, Kolleg, Volkshochschule u.ä.) wählten vier Prozent. Lediglich ein Befragter gab an, seine Zulassung zum Studium durch eine entsprechende Eignungsprüfung erhalten zu haben.

Abbildung 2.1.1: Über welchen Bildungsweg haben Sie Ihre Zugangsberechtigung erworben? (in %)



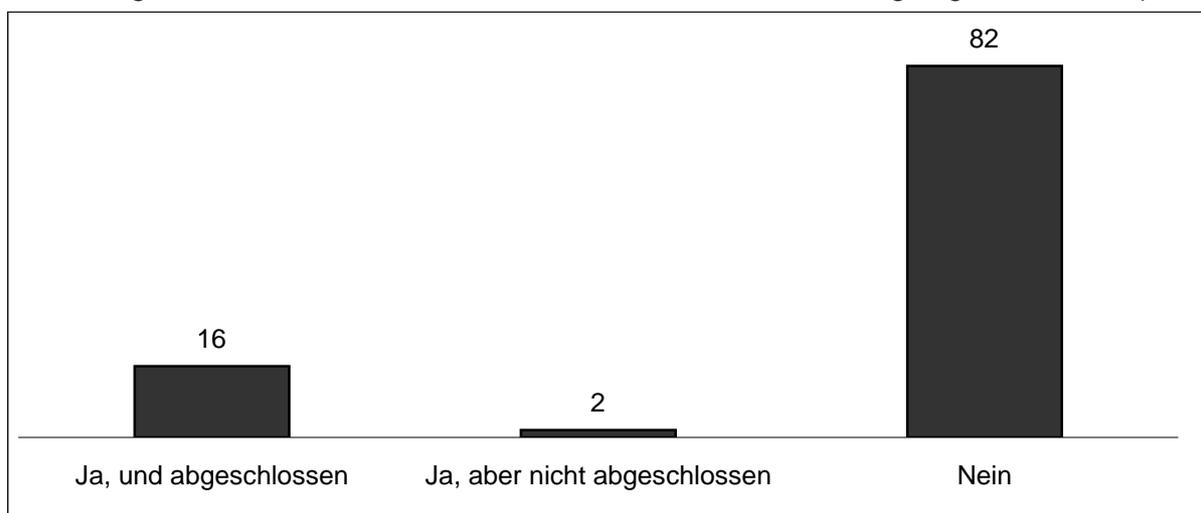
Im folgenden wird die Durchschnittsnote des letzten Schulzeugnisses betrachtet, da diese als ein relevantes Auswahlkriterium für einen Studiengang angesehen werden kann.

Abbildung 2.1.2: Durchschnittsnote des letzten Schulzeugnisses



Über den gesamten Zeitraum galt für die Anwärter des Rechtswissenschaftsstudiums entweder ein hochschulinterner¹³ oder ein bundesweiter Numerus clausus (NC). Ihre Studienberechtigung haben die Absolventen durchschnittlich mit der Note „gut“ (2,0) erhalten. Die Durchschnittsnoten streuen dabei zwischen 1,0 und 3,3.

Abbildung 2.1.3: Haben Sie vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen? (in %)



Der Großteil der Befragten (82%) gelangte auf dem ersten Bildungsweg zum Studium. Nur rund ein Sechstel (16%) schloss vor Studienbeginn eine Berufsausbildung ab. Zwei Prozent begannen eine Lehre, die nicht abgeschlossen wurde.

¹³ Vergabe der Plätze über die TU Dresden.

Von den Befragten bewarben sich reichlich zwei Drittel ausschließlich an der Technischen Universität Dresden. Nur etwa jeder dritte Befragte (31%) versuchte an verschiedenen Universitäten einen Studienplatz zu erlangen. Ein Grund dafür ist die Zentrale Vergabestelle für Studienplätze in Dortmund (ZVS). Bei einer Studienplatzbewerbung können mehrere Universitäten angegeben werden. Die Orte der einzelnen genannten Universitäten sind nach Häufigkeiten der Nennung in absteigender Reihenfolge aufgelistet.

Abbildung 2.11.4: Orte von Universitäten oder Fachhochschulen, an denen sich die Absolventen vor Beginn des Studiums außerdem beworben haben (Mehrfachnennungen, absolute Häufigkeiten)

	Anzahl
Leipzig	22
Jena	12
Berlin (FU, HU)	10
Potsdam	4
München, Bayreuth, Greifswald	3
Rostock, Frankfurt/ Oder, Freiberg, Tübingen, Heidelberg	2
Erlangen, Wolfsburg, Freiburg im Breisgau, Göttingen, Chemnitz, Zwickau, Gießen, Konstanz, Marburg, Magdeburg, Hannover, Münster, Halle	1

Die Universität Leipzig erhielt mit Abstand die häufigsten Nennungen. Auch die Friedrich–Schiller Universität Jena sowie die Freie Universität und die Humboldt Universität Berlin (Berliner Universitäten sind zusammengefasst) wurden mindestens zehnmals angegeben. Viermal genannt wurde Potsdam. Bei Städten wie Freiberg oder Zwickau ist davon auszugehen, dass sich die Studenten nicht für rechtswissenschaftliche Studiengänge beworben haben, da diese an den Hochschulen nicht angeboten werden. Auffällig ist, dass sich die meistgenannten Universitätsstädte im näheren Umkreis befinden. Es kann daher vermutet werden, dass die Absolventen die Wahl des Studienorts nicht hauptsächlich durch die Qualität der jeweiligen Lehre oder durch den Ruf der Fakultät trafen.¹⁴

¹⁴ vgl. Lenz/ Wolter/ Winter 2000: 16

Die Ergebnisse zeigen, dass u.a. die Kriterien „Nähe Heimatort“ und „Günstige Lebensbedingungen“ sehr entscheidend für die Wahl des Studienorts sind. „Vielfältiges Studienangebot“ und „Ranking“ z.B. haben dagegen einen geringen Einfluss.

Der Grund der Entscheidung für Dresden als Studienort wurde in einer weiteren offenen Frage erhoben.

Abbildung 2.1.5: Warum haben Sie sich für Dresden als Studienort entschieden? (absolute Häufigkeiten, in %)

Gründe	Anzahl	in %
Heimat und Wohnort (-nähe)	71	31
Stadt Dresden (Landeshauptstadt, kulturelles Angebot, Landschaft)	39	17
Soziales Umfeld (Freunde, Familie, Arbeitsort am Studienort)	28	12
ZVS Dresden (1. Wahl bei ZVS)	19	8
Gute Lehr-, Lern- und Studienbedingungen (Qualität der Ausbildung, neue Bibliothek, Angebot der Lehrveranstaltungen, Studium, informative Einführung)	15	7
Gründung der Fakultät	12	5
Sachsen/ Osten	11	5
Uni (Ruf der TU, Studiengang IB, Zusage)	9	4
Finanzielle Gründe	8	3
Private Gründe	8	3
Empfehlung (auch: Eltern studierten hier)	7	3
Sonstige Gründe (nicht in Berlin angenommen, günstige Autobahn- und Zugverbindungen, Zufall)	5	2

Die ehemaligen Studienanwärter gaben als häufigsten Grund die Nähe zum Wohnort oder die Heimatnähe an (31%). Das ist über viereinhalb Mal häufiger als die Begründung der guten Lehr-, Lern- und Studienbedingungen (7%). Die Wahl des Studienortes geschah also in erster Linie nach persönlichen Gesichtspunkten wie Wohnumfeld und sozialen Kontakten (12%). Erst dahinter stehen die Entscheidungskriterien für eine gute Ausbildung wie beispielsweise die Qualität der Lehre oder die Ausstattung der Bibliothek.¹⁵

2.2 Verlauf des Studiums

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Studienberechtigten, die ihr zuletzt abgeschlossenes Studium an der TU Dresden aufgenommen haben. Dabei begannen die meisten der Befragten ihr Studium im Jahr 1995.

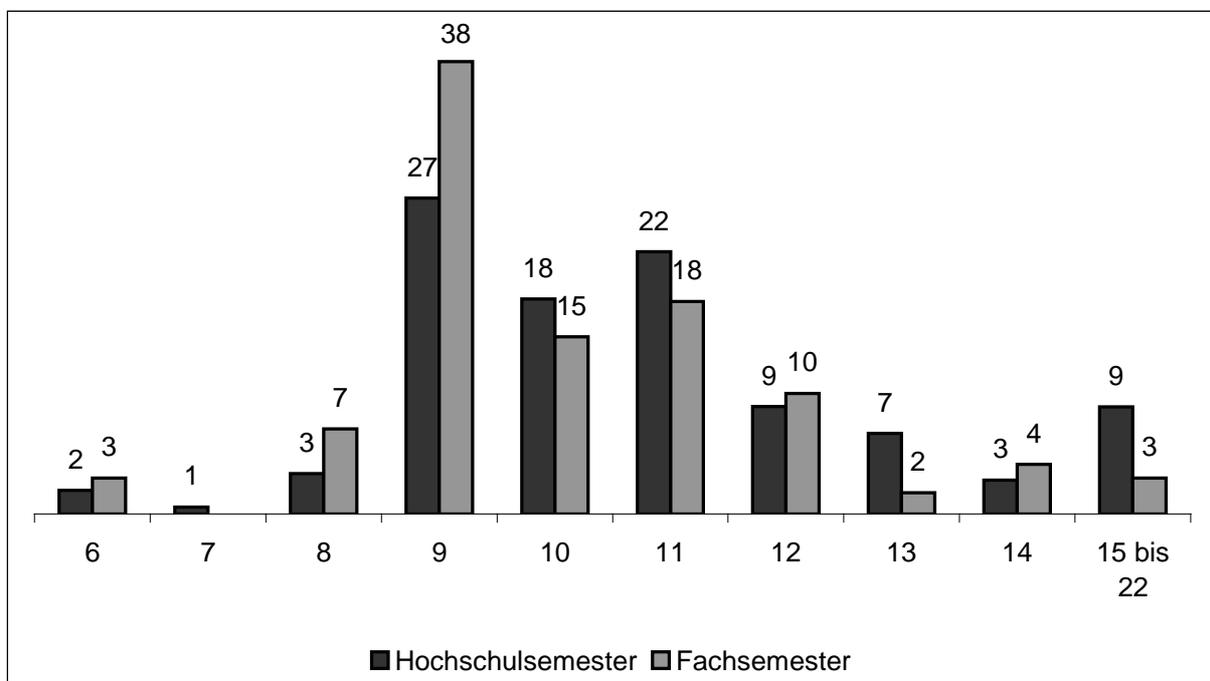
¹⁵ Dies muss jedoch nicht zwangsläufig bedeuten, dass den jetzigen Absolventen dieses Kriterium unwichtig ist. Vielmehr können ihnen hierzu auch die nötigen Informationen gefehlt haben. (Qualität der Dozenten und Studienbedingungen gehören jedenfalls seit Jahren zu den Aspekten, über die sich Studienanfänger am wenigsten informiert fühlen (vgl. Lenz/ Wolter/ Vogel 2002: 62 ff.).

Abbildung 2.2.1: Immatrikulationsjahr der Absolventen

Jahr	Anzahl	In Prozent
1990 ¹⁶	1	1
1991	2	1
1992	13	7
1993	17	9
1994	29	16
1995	47	26
1996	42	23
1997	21	12
1998	2	1
1999	4	2
2000	2	1
2002	1	1
Gesamt ¹⁷	181	100

Der nächste Fragepunkt gibt Aufschluss über die Studiendauer an Hochschulen im Einzelnen und die Fachsemesterzahl des studierten Faches. So gaben die Befragten durchschnittlich 11 Hochschulsemester und 10 Fachsemester an.

Abbildung 2.2.2: Anzahl der Hochschul- und Fachsemester der Absolventen (in %) ¹⁸



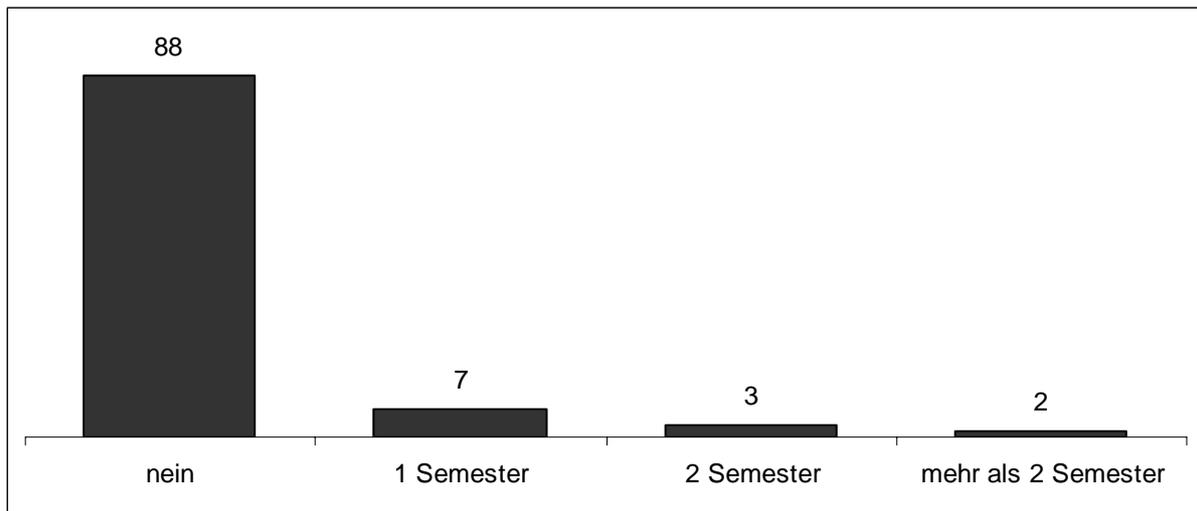
¹⁶ Die Juristische Fakultät wurde erst im März 1991 gegründet. Ein Absolvent nahm sein Studium nach eigenen Angaben bereits 1990 auf, allerdings studierte er zunächst an der WWU Münster und wechselte dann nach Dresden. Vier Befragte machten keine Angaben zum Immatrikulationsjahr.

¹⁷ Vier Absolventen machten keine Angaben.

¹⁸ In der vorliegenden Auswertung addieren sich aufgrund von Rundungsfehlern die Prozentangaben teilweise nicht zu 100%.

Auf die Frage, ob die Absolventen aufgrund von organisatorischen Regelungen (z.B. Lehrangebot) Zeit verloren haben, weil Leistungsnachweise nicht erworben oder nicht bestandene Klausuren, Prüfungen o.ä. erst später wiederholt werden konnten, gaben 88% an, keine Verzögerung erfahren zu haben. 7% der befragten Absolventen studierten aufgrund der oben genannten Probleme ein Semester länger, weitere 3% nannten zwei und 2% mehr als zwei Semester Zeitverlust.

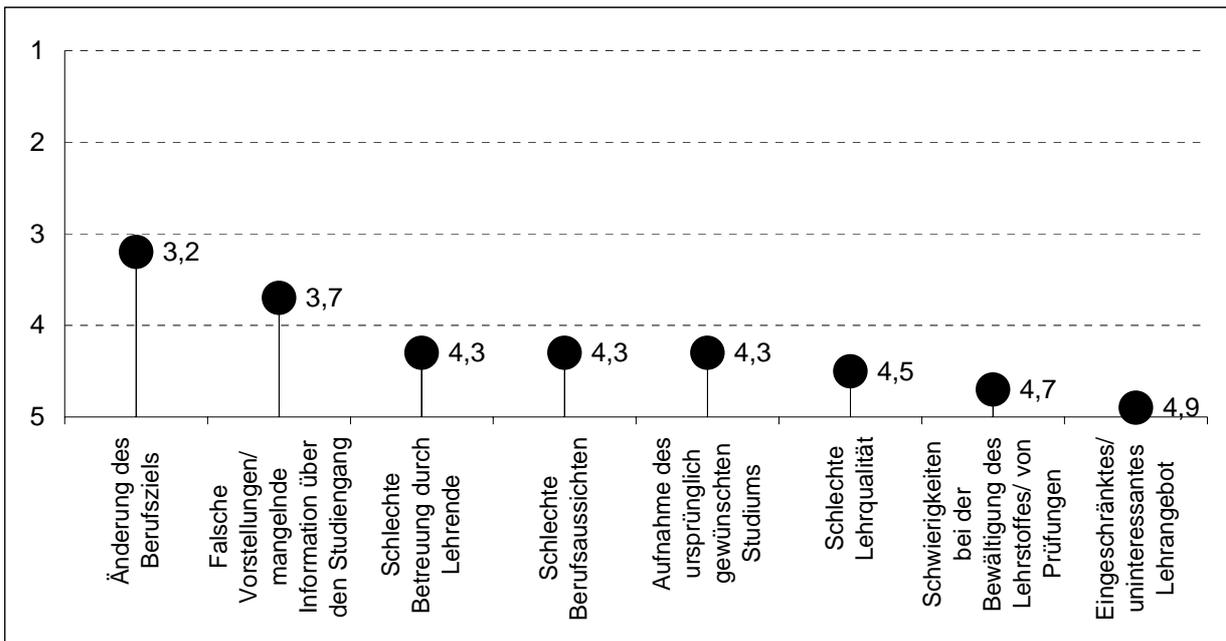
Abbildung 2.2.3: Haben Sie in Ihrem Studium Zeit verloren? (in %)



Nach ihrer Erstimmatrikulation an der Hochschule haben 8% der Absolventen ihr Studienfach gewechselt. Hierbei wurde von den Studiengängen Geschichte, Germanistik, Medizin, Physik, Literaturwissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen gewechselt. Ortswechsel wurden von Leipzig, Magdeburg und Münster vollzogen.

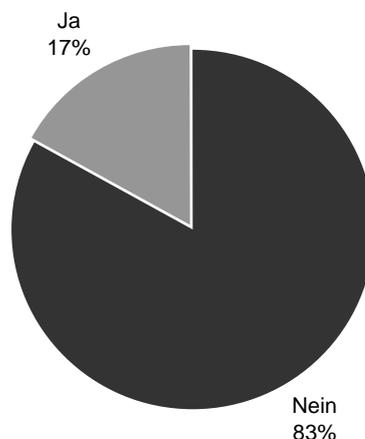
Um die Gründe für den Wechsel näher zu erfassen, konnten die Absolventen verschiedene Antwortvorgaben auf einer Skala von 1 (sehr stark) bis 5 (gar nicht) nach ihrer Bedeutung gewichten. Ein niedriger Mittelwert in der folgenden Abbildung deutet also auf eine große Bedeutung dieses Wechselgrundes für die Absolventen hin.

Abbildung 2.2.4: Inwieweit haben die folgenden Gründe den Wechsel bewirkt? (Mittelwerte, 1=sehr stark – 5=gar nicht)



Ein studienbezogener Auslandsaufenthalt wird zunehmend als zu einem erfolgreichen Studium dazugehörig angesehen. Oft verbindet sich damit die Erwartung, bei einer späteren Stellensuche davon profitieren zu können. Nur knapp ein Fünftel (17%) der Befragten war aus studienbezogenen Gründen im Ausland, wobei sich die Dauer der Auslandsaufenthalte insgesamt auf einen bis maximal zwanzig Monate erstreckte. Im Durchschnitt verweilten diese Befragten sechs Monate im Ausland. Knapp ein Drittel (29%) von ihnen verbrachte sechs bis elf Monate im Ausland. 14% der Absolventen verweilten zwölf und mehr Monate außerhalb der Bundesrepublik. Weniger als sechs Monate im Ausland aufgehalten haben sich etwas mehr als die Hälfte der Absolventen (57%).

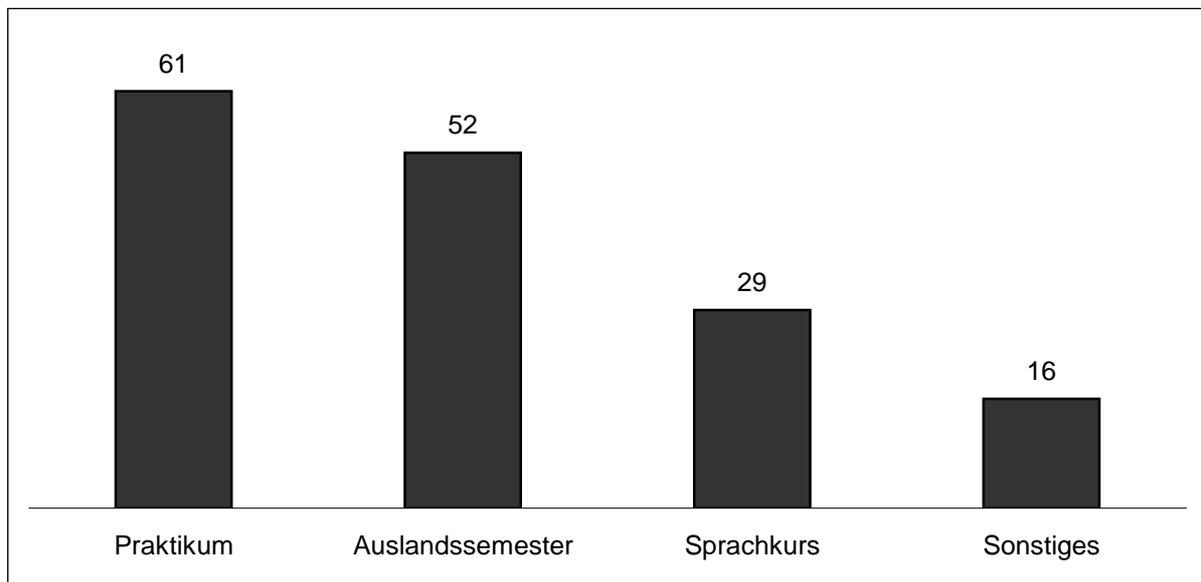
Abbildung 2.2.5: Waren Sie aus studienbezogenen Gründen im Ausland?



Mit 61% war der Grund des Auslandsaufenthaltes für den Großteil der Befragten ein Praktikum. Etwa die Hälfte (52%) nutzte die Zeit für ein Auslandssemester und knapp ein Drittel

(29%) besuchte einen Sprachkurs. 16% gaben „Sonstiges“ an, wobei hier jeweils einmal ein Aufbaustudium, ein „Master Degree“ und ein US-Abschluss genannt wurden. Das Absolvieren eines Referendariats erhielt zwei Nennungen.

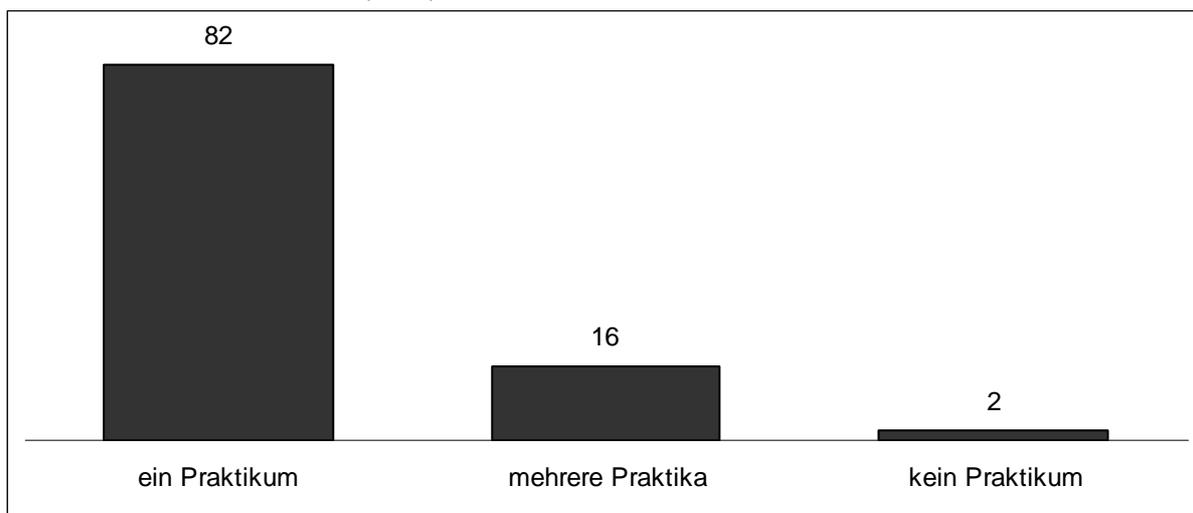
Abbildung 2.2.6: Welchen Zweck hatte Ihr Aufenthalt/ Ihre Aufenthalte? (Mehrfachnennungen, in %)



Was zu den Auslandsaufenthalten gesagt wurde, gilt letztlich auch für Praktika während des Studiums. Diese gewähren nicht nur einen praxisnahen Einblick in verschiedene Tätigkeitsfelder, sondern helfen auch, Kontakte zu knüpfen, die für eine spätere Stellensuche hilfreich sein könnten. 82% der Befragten absolvierten ein Praktikum von durchschnittlich drei Monaten. Mehrere Praktika mit einer durchschnittlichen Dauer von sieben Monaten durchliefen 16%. Nur vier Befragte (2%) gaben an, kein Praktikum absolviert zu haben.¹⁹

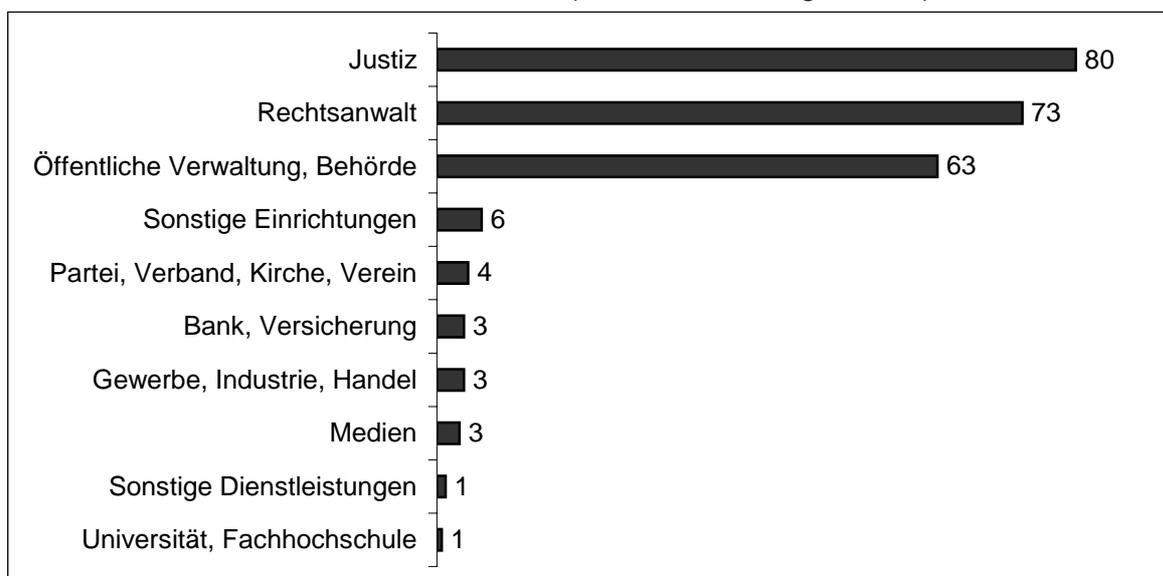
¹⁹ Aus den gemachten Angaben wurde nicht ersichtlich, aus welchen Gründen die Absolventen kein Praktikum im Rahmen des Studiums absolvierten, obwohl dies in den jeweiligen Studienordnungen festgeschrieben ist. Eventuell wurde eine vorhergehende Berufsausbildung (2 Befragte) oder eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft (ein Befragter) anerkannt. Bei einem Absolvent (Jura) ist die Aussage, dass kein Praktikum gemacht wurde, nicht erklärbar.

Abbildung 2.2.7: Haben Sie neben Ihrem Studium ein Praktikum bzw. mehrere Praktika absolviert? (in %)



Die deutliche Mehrheit (80%) absolvierte ihre Praktika in der Justiz, gefolgt von 73% bei einem Rechtsanwalt und 63% in der öffentlichen Verwaltung. Als weitere Praktikumsorte wurden Partei, Verbände/ Vereine und Kirchen (4%), Banken und Versicherungen (3%), Gewerbe, Industrie und Handel (3%) sowie die Medien mit ebenfalls 3% angegeben. Lediglich jeweils 1% absolvierte die Praktika an Universitäten oder Fachhochschulen und in anderen Dienstleistungsbereichen. Unter „Sonstige Einrichtungen“ wurden vor allem Notare, aber auch das Gericht²⁰, die JVA, Steuerbüro und die Russische Föderation genannt.

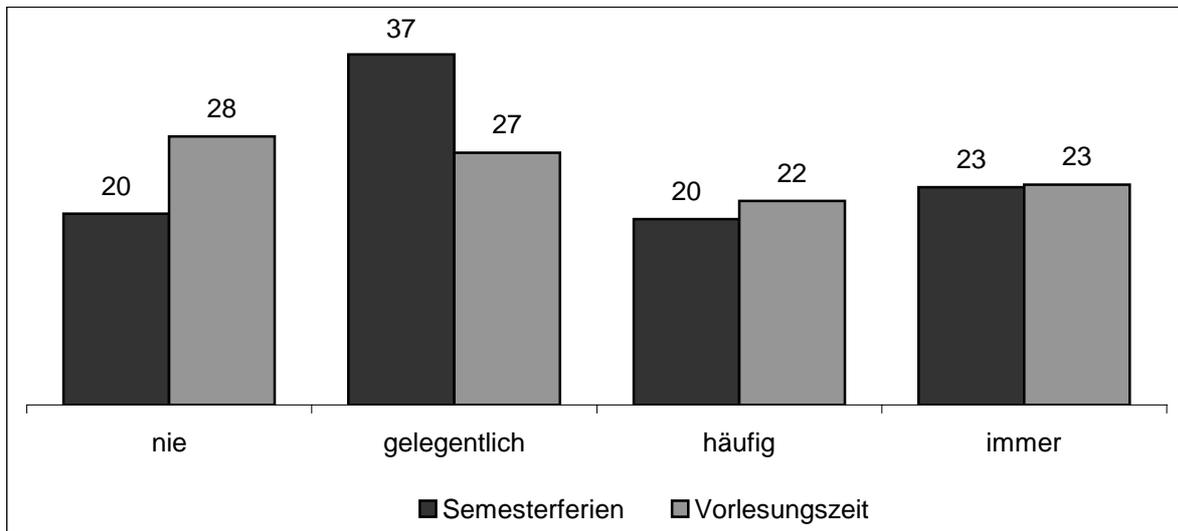
Abbildung 2.2.8: Bei welcher Einrichtung/ welchen Einrichtungen haben Sie Ihr Praktikum/ Ihre Praktika absolviert? (Mehrfachnennungen, in %)



²⁰ Die Nennung „Gericht“ wäre der Kategorie „Justiz“ zuzuordnen gewesen. Hier wurde jedoch die Zuordnung der Absolventen übernommen.

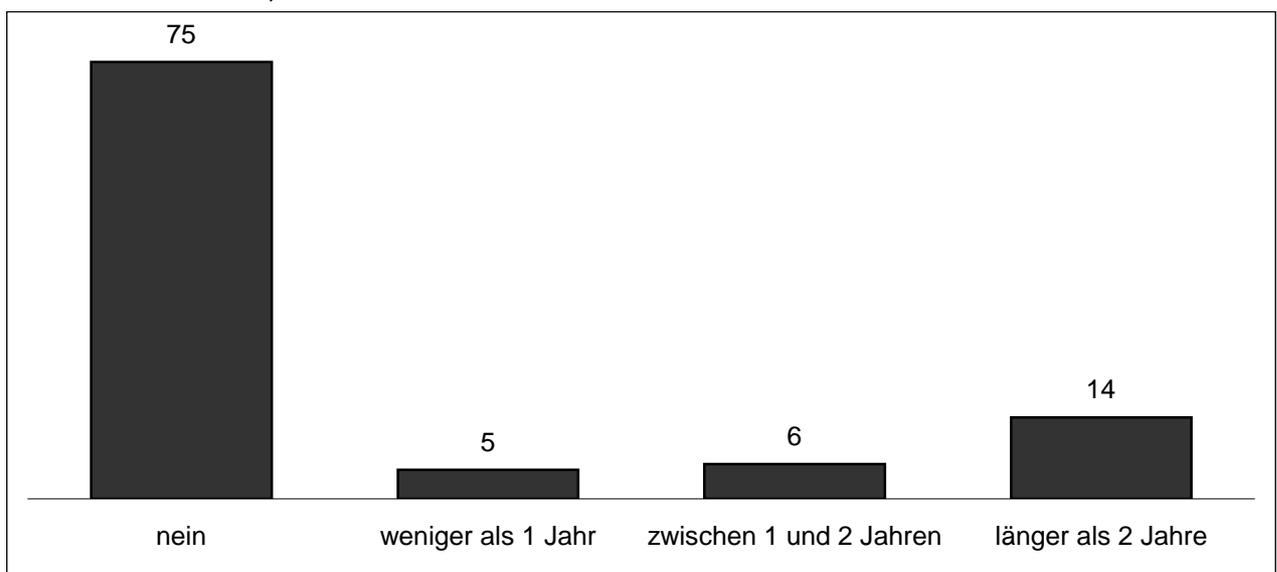
Doch die Absolventen sammelten nicht nur bei Praktika Berufserfahrung, sondern auch in Erwerbstätigkeiten während ihres Studiums. So gingen in der Vorlesungszeit 72% der Befragten einer Erwerbstätigkeit nach, in den Semesterferien sogar 80%. Immerhin knapp ein Viertel (23%) gaben an, sowohl in den Semesterferien als auch in der Vorlesungszeit „immer“ gearbeitet zu haben.

Abbildung 2.2.9: Wie häufig haben Sie in den Semesterferien und im laufenden Semester gearbeitet? (in %)



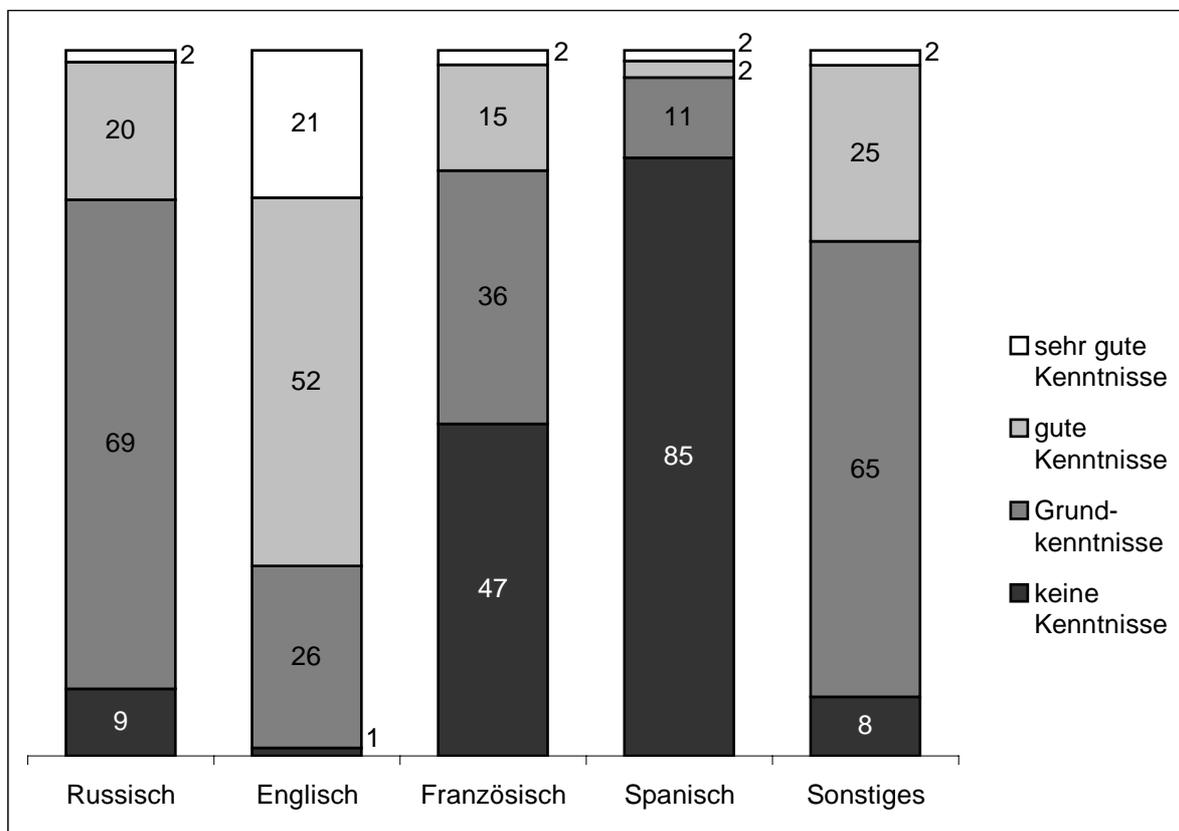
Ob die Erwerbstätigkeit in einem inhaltlichen Zusammenhang zum Studium stand, wurde nicht erhoben. Bei einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft liegt diese Annahme allerdings nahe. Jedoch war nur ein Viertel der Befragten überhaupt jemals als studentische Hilfskraft tätig, 14% länger als zwei Jahre.

Abbildung 2.2.10: Waren Sie im Verlauf Ihres Studiums als studentische Hilfskraft tätig? (in %)



Mit Blick auf die Globalisierung wirtschaftlicher Strukturen und die damit einhergehende angestrebte Internationalisierung der Arbeitswelt erscheinen Sprachkenntnisse zunehmend als wichtige Kompetenz. Allerdings haben die Absolventen lediglich in Englisch weiterreichende Kenntnisse. Hier bescheinigen sich 21% „sehr gute“ und 52% „gute“ Kenntnisse. In Russisch besitzt die Mehrheit (69%) Grundkenntnisse, nur etwas mehr als ein Fünftel meint, „gute“ bzw. „sehr gute“ Kenntnisse zu besitzen. Fast die Hälfte der Absolventen hat keine Französisch-Kenntnisse, 36% besitzen Grundkenntnisse und 17% bescheinigen sich „gute“ bzw. „sehr gute“ Kenntnisse in Französisch. Spanisch-Kenntnisse besitzen überhaupt nur 15% der befragten Absolventen. Unter „Sonstige Sprachen“ gaben 27% der Absolventen eine weitere Sprache an. Hier wurden vor allem Latein, Italienisch und Tschechisch genannt, aber auch Griechisch, Arabisch, Flämisch, Portugiesisch, Polnisch, Schwedisch und Deutsch angegeben. Der Großteil verfügte – bis auf wenige Ausnahmen – über Grundkenntnisse.

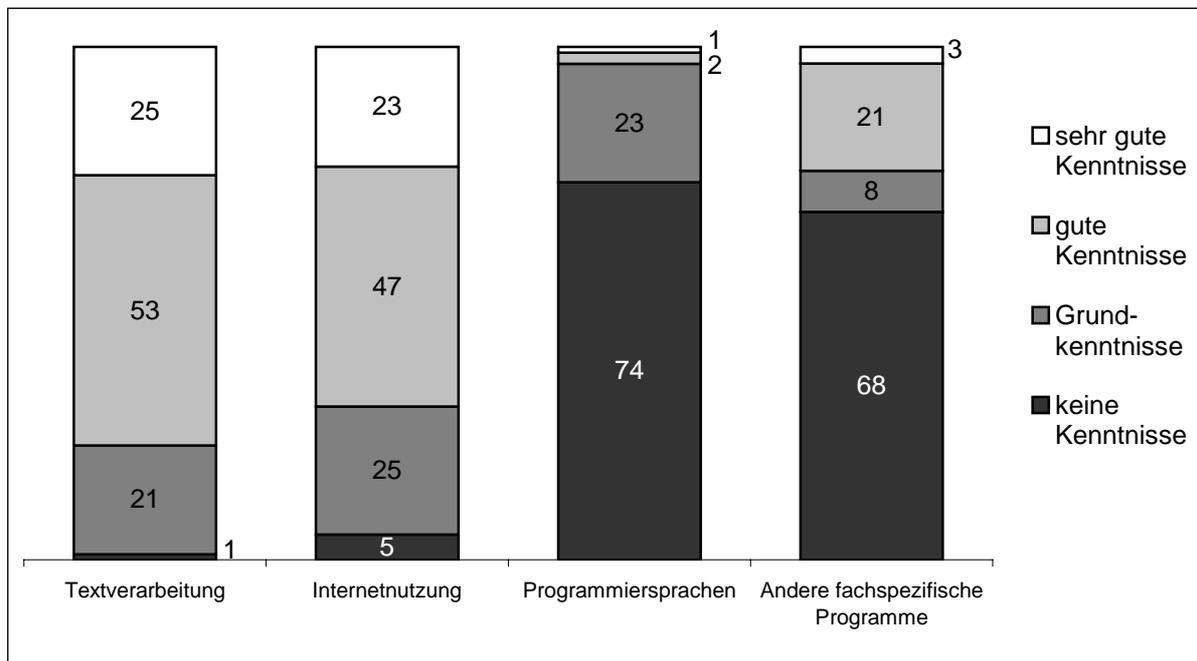
Abbildung 2.2.11: Wie fundiert waren Ihre Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Abschlusses? (in %)



Im Folgenden werden die Computerkenntnisse näher betrachtet. Diese stehen natürlich immer im engen Zusammenhang zu den in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern genutzten Anwendungen. Über Grundkenntnisse in Programmiersprachen verfügen hierbei 23% der Absolventen. Im Bereich der Textverarbeitung haben 53% „gute“ und 25% sogar „sehr gute“ Kenntnisse. Ähnlich fällt die Betrachtung der Kategorie „Internetnutzung“ aus. Hier bescheinigt sich knapp die Hälfte der Absolventen (47%) „gute“ Kenntnisse, 23% sogar „sehr gute“. 32% der Befragten haben Kenntnisse in anderen fachspezifischen Programmen, vor

allem im Umgang mit Datenbanken. Insbesondere „JURIS“ als fachspezifisches Programm wurde häufig genannt.

Abbildung 2.2.12: Wie fundiert waren Ihre EDV-Kenntnisse beim Studienabschluss? (in %)



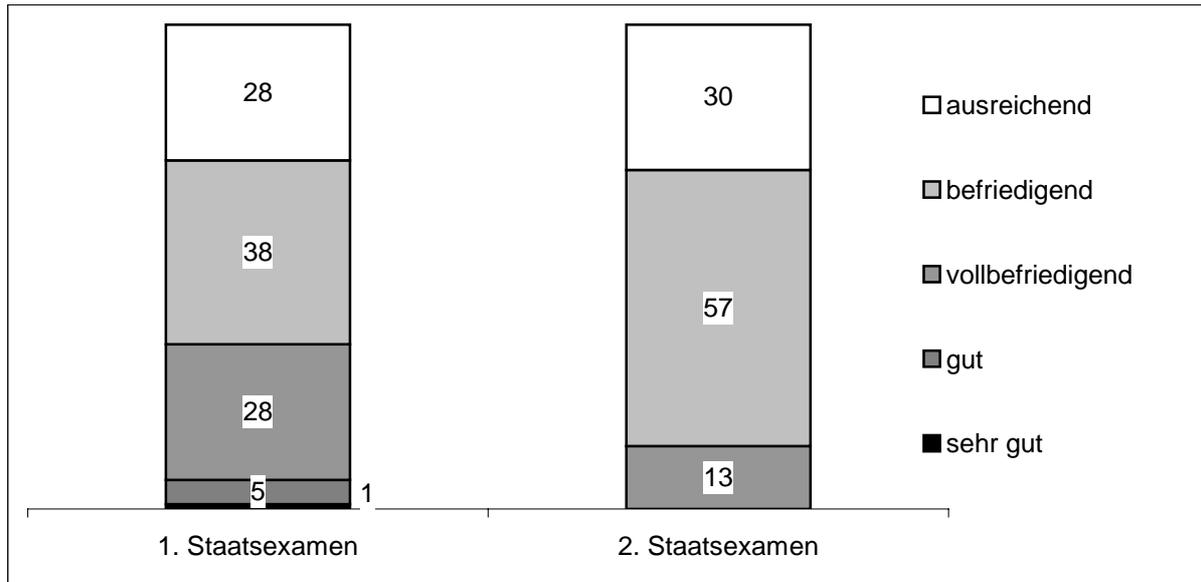
Schließlich wird der Verlauf des Studiums auch am Prädikat der Abschlussprüfung gemessen. Während die Absolventen das erste Staatsexamen im Durchschnitt mit 8,2 Punkten abschlossen, erreichten sie im zweiten Staatsexamen nur durchschnittlich 7,1 Punkte.²¹ Anzumerken ist an dieser Stelle, dass im Bundesvergleich die Bewertungsrichtlinien in Sachsen zu den strengsten zählen. Den Angaben des Bundesministeriums der Justiz folgend, haben Absolventen in Sachsen im Durchschnitt niedrigere Punktzahlen als Absolventen aus anderen Bundesländern (vgl. z.B. JuS 2000: 932, JuS 2001: 930ff, JuS 2002: 825ff). Aussagekraft über individuelle Leistungen besitzt somit eher die Rangplatzierung der Absolventen innerhalb ihrer Prüfungsjahrgänge bzw. deren Durchschnitt. Insgesamt haben jeweils 28% der Absolventen ihr erstes Staatsexamen mit „ausreichend“ bzw. „voll befriedigend“ und 38% mit „befriedigend“ bestanden. Nur fünf Prozent konnten das erste Staatsexamen mit „gut“ abschließen, ein Befragter mit „sehr gut“. Beim zweiten Staatsexamen gibt es unter den befragten Absolventen keine Assessoren, die mit „gut“ oder gar „sehr gut“ abschließen konnten. Der Großteil (57%) erreichte die Note „befriedigend“. 30% schlossen mit „ausreichend“ ab. 13% erhielten die Note „vollbefriedigend“. Diese Angaben entsprechen der Notenverteilung in Sachsen. So bestand im Jahr 2000 mit „sehr gut“ lediglich ein Absolvent das erste Staatsexamen (vgl. JuS 2000: 932). In den Jahren 2001 und 2002 wurde weder das erste Staatsexamen noch das zweite Staatsexamen mit „sehr gut“ abgelegt (vgl. JuS 2001: 930; JuS 2002: 825). Bundesweit bestanden im Jahr 2001 nur zwei Absolventen (0,02%) ihr zweites Staatsexamen mit „sehr gut“, 208 Absolventen (1,7%) legten ihr zweites Staatsexamen mit „gut“ ab. Ähnlich verhält es sich in den beiden darauf folgenden Jahren, d.h. sowohl 2001

²¹ Hierbei ist zu bedenken, dass der Großteil der befragten Absolventen (70%) noch kein zweites Staatsexamen abgelegt hat.

als auch 2002 konnten bundesweit sieben Absolventen ihr zweites Staatsexamen (0,06%) mit einem „sehr gut“ abschließen. Mit „gut“ schlossen im Jahr 2001 213 Absolventen (1,69%) und 2002 234 (1,89%) ab (vgl. JuS 2001: 930; JuS 2002: 825).²²

Des Weiteren stehen die Leistungen der befragten Absolventen in einem signifikanten Zusammenhang zur Abschlussnote auf dem letzten Schulzeugnis, wobei der Zusammenhang zwischen Abiturnote und erstem Staatsexamen (0,35**) etwas stärker ist als zwischen Abiturnote und zweitem Staatsexamen (0,32**).

Abbildung 2.2.13: Ergebnisse des ersten und zweiten Staatsexamens (in %)

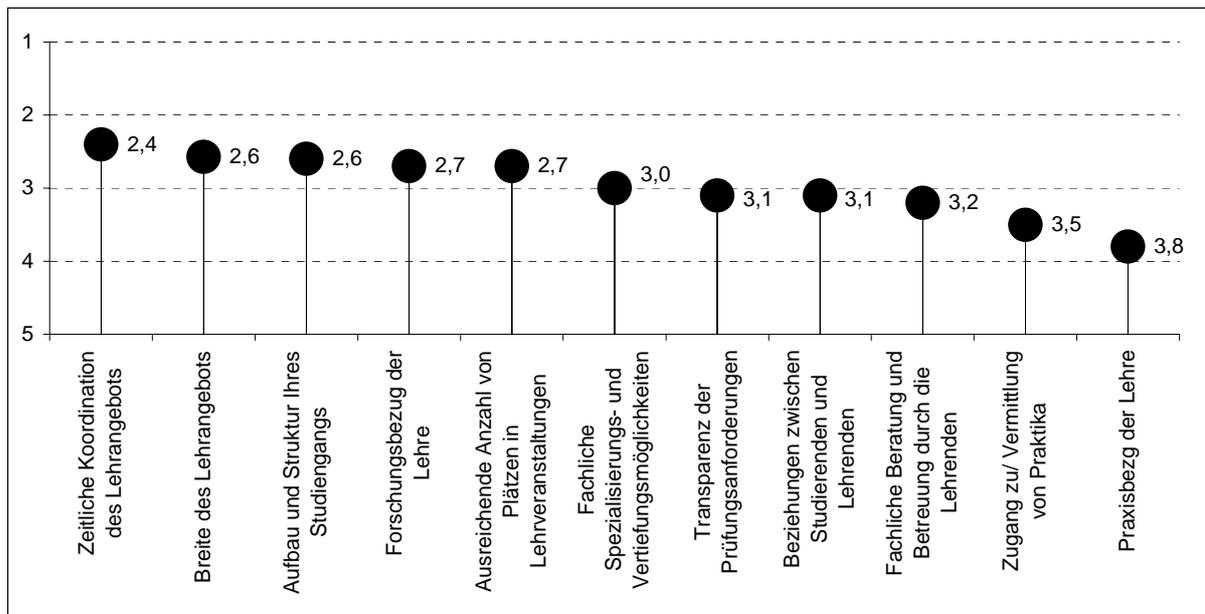


²² Darüber hinaus sind die Durchfallquoten in Sachsen insbesondere beim ersten Staatsexamen überdurchschnittlich hoch (vgl. JuS 2000: 932; 2001: 930; 2002: 825).

2.3 Beurteilung des Studiums

Dieser Teil der Befragung beschäftigt sich mit der rückblickenden Einschätzung der Situation von Studium und Lehre an der TU Dresden durch die Absolventen.

Abbildung 2.3.1: Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in dem (Haupt-) Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben, hinsichtlich der folgenden Aspekte? (Mittelwerte: 1=sehr gut – 5=sehr schlecht)

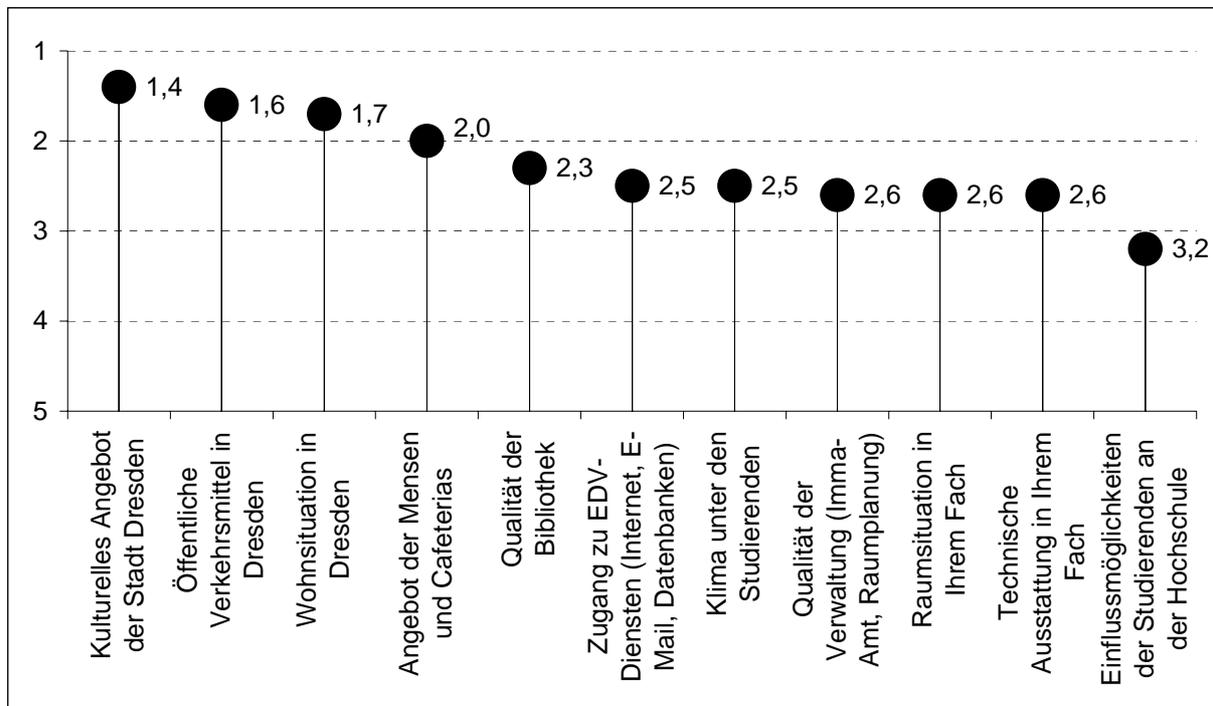


Insgesamt wurden die Studienbedingungen der Juristischen Fakultät eher als mittelmäßig eingeschätzt. Dabei erhielt die zeitliche Koordination der Lehrveranstaltungen mit 2,4 (Mittelwert) die positivste Bewertung. Aufbau und Struktur des Studiengangs (2,6) und die Breite des Lehrangebots (2,6) fanden bei den Absolventen eine mäßig gute Bewertung. Das gilt auch für den Forschungsbezug der Lehre und die Teilnehmerplatzanzahl in Lehrveranstaltungen (je 2,7). Bei letzterem zeigt sich allerdings ein signifikanter Mittelwertsunterschied zwischen Referendaren (2,9) und Assessoren (2,7). Als befriedigend schätzen die Befragten Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten (3,0), transparente Prüfungsanforderungen (3,1) und Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden (3,1) und fachliche Beratung durch Lehrende (3,2) innerhalb des Faches ein. Eine eher negative Beurteilung erhielt die Kategorie Zugang zu/ Vermittlung von Praktika (3,5). Schlusslicht bei der Bewertung von Studienbedingungen war der fehlende Praxisbezug der Lehre (3,8).

Im Vergleich zu HIS (2000: 114f) stößt man meist auf mittelgroße Abweichungen der Bewertungen. Besser als im Bundesschnitt schätzen die befragten Absolventen zum einen die zeitliche Koordination des Lehrangebots (57% vs. 46%) und zum anderen die fachliche Beratung durch Lehrende (26% vs. 10%) ein. Schlechter als im bundesweiten Vergleich bewerteten die befragten Absolventen den Forschungsbezug der Lehre (46% vs. 57%), die Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten (28% vs. 47%) und den Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika. Bei letzterem zeigt sich eine sehr deutliche Differenz. Hier urteilten 70% der von HIS befragten Absolventen, hingegen lediglich 16% der Dresdner Absolventen mit

„sehr gut“ oder „gut“. Der Praxisbezug der Lehre wurde jeweils von 11% als „sehr gut“ oder „gut“ empfunden.

Abbildung 2.3.2: Wie beurteilen Sie folgende Rahmenbedingungen Ihres Studiums an der TU Dresden? (Mittelwerte: 1=sehr gut – 5=sehr schlecht)



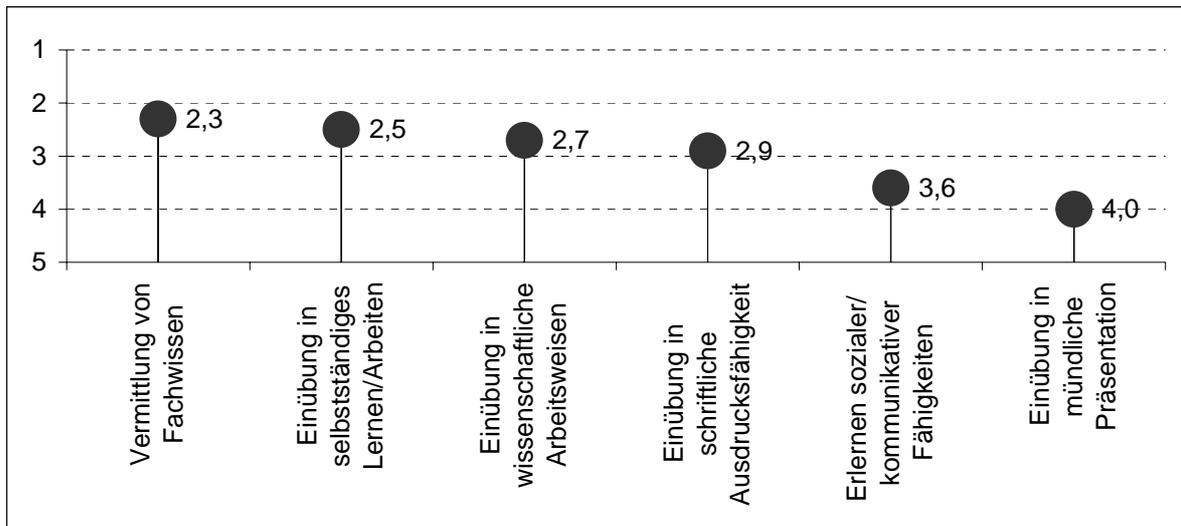
Weitaus positiver wurden die Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden bewertet.

Besonders gut schnitt das kulturelle Angebot ab (1,4). Die Beurteilung öffentlicher Verkehrsmittel (1,6), der Wohnsituation in Dresden (1,7), das Angebot in Mensen und Cafeterias (2,0) und die Qualität der Bibliothek (2,3) waren ebenfalls positiv.

Mit einem Durchschnitt von 3,2 wurden die Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule am negativsten beurteilt. Die restlichen erhobenen Kategorien erhielten eine mäßig gute Bewertung. Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren ergaben sich nicht. Insgesamt zeigt die Beurteilung der Rahmenbedingungen innerhalb des Projektes Absolventenstudie ein gewohntes Bild.²³

²³ Schon in vorhergehenden Dresdner Absolventenstudien zu Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zeigte sich annähernd dieselbe Verteilung (vgl. Krempkow 2000: 41; vgl. Lenz/ Wagner 2000: 36).

Abbildung 2.3.3: Wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte der Lehre, in dem Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben? (Mittelwerte: 1=sehr gut – 5=sehr schlecht)

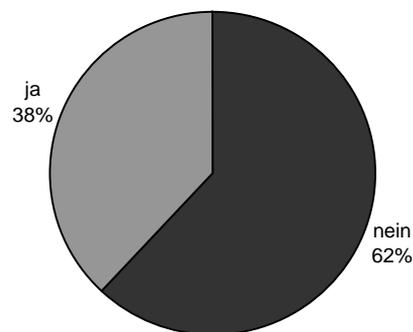


Kein homogenes Bild ergibt dagegen die Beurteilung der Lehre. So erhielten die Vermittlung von Fachwissen (2,3) und die Einübung in selbstständiges Lernen/Arbeiten (2,5) rückblickend eine gute Bewertung, während das Erlernen wissenschaftlicher Arbeitsweisen (2,7) und schriftlicher Ausdrucksfähigkeit (2,9) eher als befriedigend eingeschätzt wurden.

Das Erlernen sozialer und kommunikativer Fähigkeiten (3,6) und auch die Einübung in mündliche Präsentationen (4,0) wurde nach Meinung der Absolventen nur mangelhaft vermittelt. Zwischen Referendaren und Assessoren wurden keine signifikanten Unterschiede sichtbar.

Hier fallen die Ergebnisse ähnlich denen des HIS-Berichtes (2000: 114f) aus. So wurde die Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen von 52% der bundesweit Befragten bzw. 47% der Dresdner Absolventen als „sehr gut“ oder „gut“ bewertet. Die Einübung in mündliche Präsentationen erhielt in 3% (HIS) vs. 5% (Dresdner Absolventenstudie) der Fälle eine positive Einstufung.

Abbildung 2.3.4: Vermisste Studienangebote (in %)



62% der befragten Absolventen gaben an, keine bestimmten Studienangebote vermisst zu haben. 38% der Absolventen hingegen fehlten in ihrem Studium bestimmte Inhalte. In nachfolgender Tabelle sind die von den Befragten genannten Defizite aufgelistet.

Abbildung 2.3.5: Haben Sie in Ihrem Studium bestimmte Studienangebote vermisst?

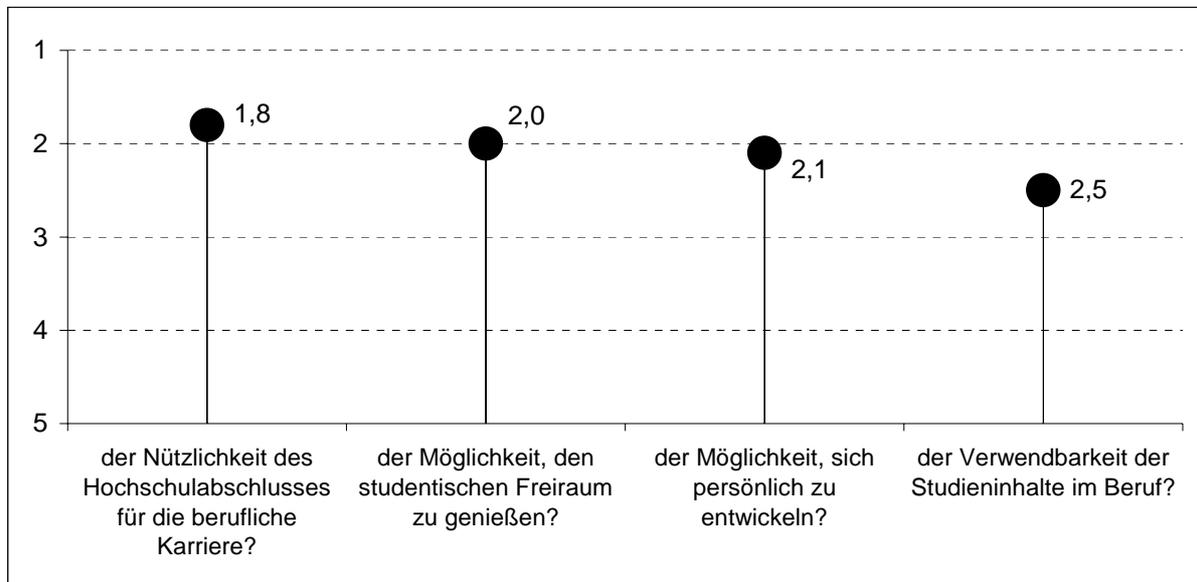
Nennungen	Anzahl	in %
Rhetorik, Erlernen von sozialen/ kommunikativen Fähigkeiten, Plädieren, Fachdiskussion	22	29
Praxisbezogene Lehrveranstaltungen, Praxisbezug	10	13
Vertiefungsmöglichkeiten, einzelfachübergreifende Angebote, Nebenfächer	8	10
Anwaltspezifisches: RA-Gebührenrecht, -Berufsrecht, Steuerrecht, Internetrecht, Medienrecht, Wirtschaftsrecht, Insolvenzrecht	7	9
Fremdsprachen, ausreichend fachspezifische Fremdsprachen	7	9
Psychologie für Juristen	4	5
Fachspezifische BWL- Vorlesungen	3	4
Prüfungsbezogene Repetitorien	3	4
Veranstaltungen speziell zum sächsischen Landesrecht, Europarecht, internationaler Bezug	2	3
Gründung und Betreiben einer Anwaltskanzlei	1	1
Aufbaustudiengänge für Juristen	1	1
Mitarbeiterführung	1	1
Breite Auswahl im Bereich der sog. Schlüsselqualifikationen	1	1
Computerkurse	1	1
„Moot-Court“ (Rollenspiel) als Pflichtfach in Seminarformat	1	1
Interessante, abwechslungsreiche Seminare	1	1
Internationaler Bezug	1	1
Neue Rechtsentwicklung	1	1
Studium generale für Rechtswissenschaften	1	1
Einübung in selbständiges Lernen/ Arbeiten, wissenschaftliche Arbeitsweisen	1	1

Die hier am häufigsten genannten Aspekte greifen Defizite auf, die entweder absolut (Einübung mündlicher Präsentationen) oder relativ im Vergleich zu bundesweiten Ergebnissen (Vertiefungsmöglichkeiten) von der Mehrheit der Absolventen gesehen werden, führen diese jedoch konkreter aus.²⁴

²⁴ Da sogenannte „offene“ Fragen oft nur von einem kleineren Teil der Befragte beantwortet werden, wären die Nennungen zu dieser Frage allein nicht als repräsentativ anzusehen. Erst in Verbindung mit einer standardisierten Frage ermöglicht sie hier eine bessere Interpretation und Erhöhung der Aussagekraft.

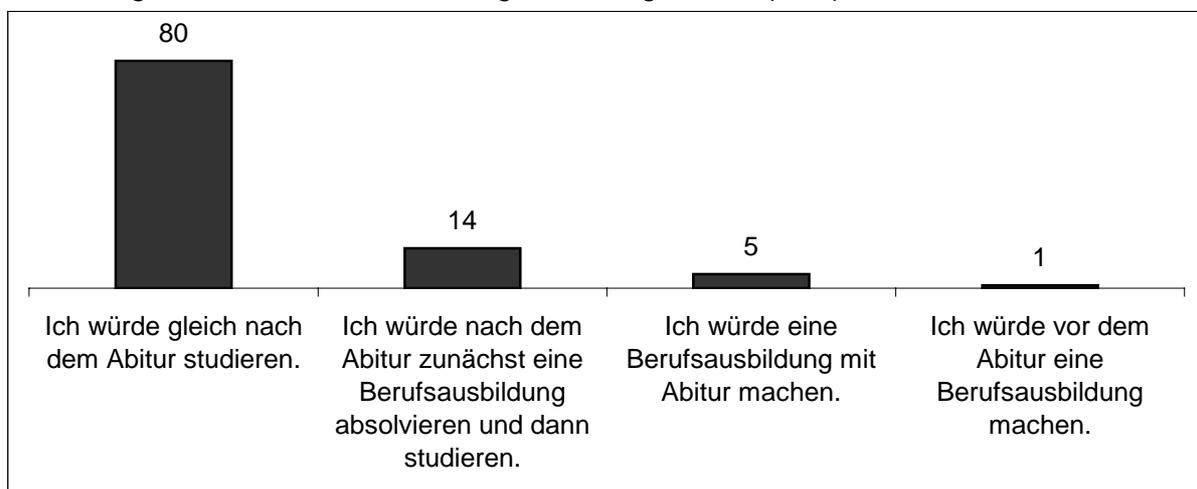
Der bundesweite Vergleich zeigt ein ähnliches Bild (vgl. HIS 1995: 53). Insbesondere die Referendare artikulieren ein Defizitempfinden in Bezug auf die Vermittlung von Kommunikationsfähigkeiten (62%), von Verhandlungsgeschick (51%) und die Gewinnung von Praxiserfahrungen (45%).

Abbildung 2.3.6: Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich ... (Mittelwerte: 1=sehr gut – 5=sehr schlecht)



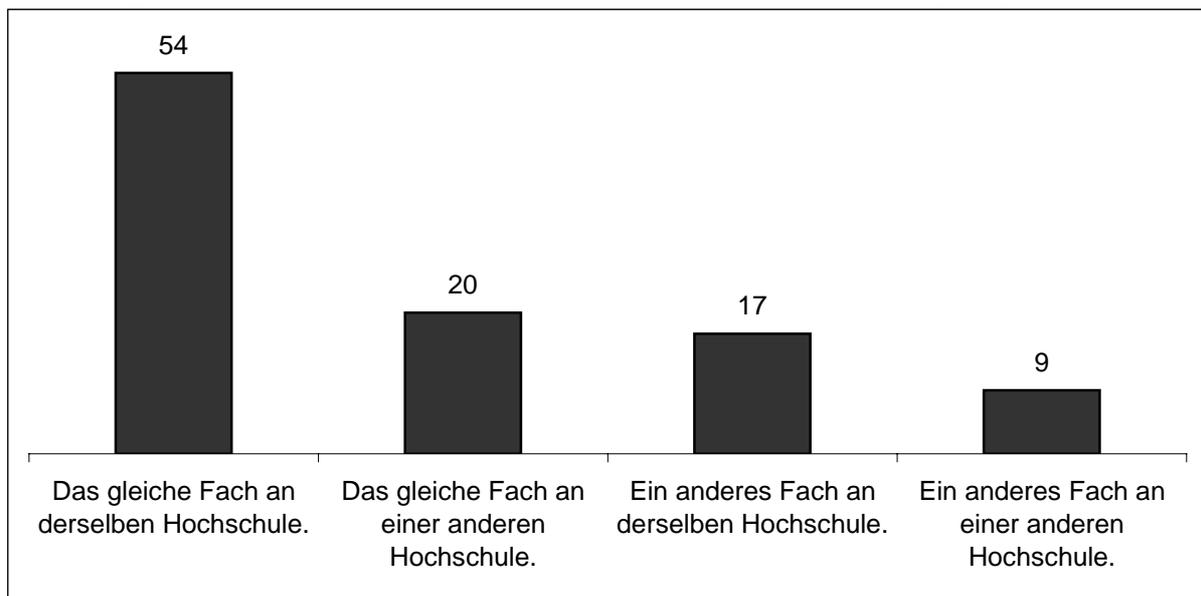
Rückblickend beurteilen die Absolventen den Wert ihres Studiums durchaus positiv. So erhält auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) die Nützlichkeit des Studiums für die berufliche Karriere eine durchschnittliche Bewertung von 1,8. Die Möglichkeit zur Nutzung studentischer Freiräume und die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung werden mit 2,0 bzw. 2,1 bewertet und die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf mit 2,5. Hierbei unterscheiden sich die Bewertungen der Referendare nicht signifikant von denen der Assesoren.

Abbildung 2.3.7: Studienentscheidung aus heutiger Sicht (in %)



Nach der Studienentscheidung aus heutiger Sicht befragt, würden 80% der Absolventen gleich nach dem Abitur mit dem Studium beginnen. Tatsächlich absolvierten von den Befragten 82% keine Berufsausbildung vor dem Studium. (vgl. Abb. 2.1.3) Es liegt also nahe, dass diese Absolventen direkt nach dem Abitur das Studium aufnehmen. 14% könnten sich allerdings heute vorstellen, nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung zu absolvieren und dann zu studieren. Im Vergleich dazu schlossen bereits 16% eine Ausbildung vor ihrem Studium ab. (vgl. Abb. 2.1.3) 5% würden eine Berufsausbildung mit Abitur machen. Tatsächlich realisierten dies 4% der Befragten vor dem Studium. (vgl. Abb. 2.1.1) Keiner der Befragten kann sich einen Werdegang ohne Abitur und Studium vorstellen.

Abbildung 2.3.8: Welches Fach würden Sie voraussichtlich studieren? (in %)



Mehr als jeder Zweite würde das gleiche Fach an derselben Hochschule studieren. Für eine andere Hochschule würde sich aus heutiger Sicht ein Fünftel der Absolventen entscheiden. 17% würden (wiederum aus heutiger Sicht) ein anderes Studienfach an der TU Dresden belegen. Sowohl ein anderes Studienfach als auch eine andere Hochschule können sich immerhin 9% vorstellen. Ordnet man diese Antworten von Absolventen der Juristischen Fakultät in die Ergebnisse zu anderen Fakultäten der TU Dresden ein, so zeigt sich, dass an fast allen Fakultäten ein größerer Teil der Absolventen wieder das Fach an derselben Hochschule studieren würde (vgl. Krempkow/ Popp 2003: 54). 71% der befragten Absolventen der Juristischen Fakultät würden wieder an der TU Dresden ein Studium beginnen, bundesweit gaben dies 51% der befragten Absolventen an (vgl. HIS 2003: 153f).

3 Übergang in den Beruf

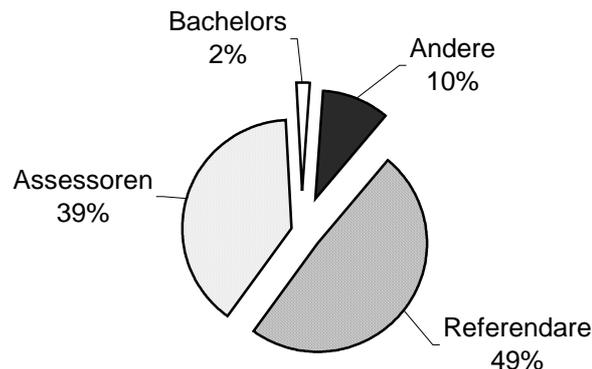
Im folgenden Abschnitt steht die Zeit nach dem Studienabschluss und damit der Übergang in das Erwerbsleben bis zum aktuellen Zeitpunkt im Vordergrund. Wird der Übergang der Juristen in den Beruf betrachtet, muss vorangestellt werden, dass der zweiten Juristischen Staatsprüfung eine obligatorische Praxisphase nach dem Studium vorausgeht. Dieser einheitliche, zweijährige juristische Vorbereitungsdienst (vgl. Sächsische Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung [SächsJAPO]) muss hierbei schriftlich beim Präsidenten des Oberlandesgerichts Dresden beantragt werden. Einstellungstermin ist jeweils der erste Mai und der erste November des Kalenderjahres. Mit der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst verbunden ist die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf, welches mit Ablauf des Tages endet, „an welchem dem Rechtsreferendar eröffnet wird, dass er die Zweite Juristische Staatsprüfung mit Erfolg abgelegt oder bei der ersten Wiederholung nicht bestanden hat“ (§ 7 Sächsisches Juristenausbildungsgesetz [SächsJAG]). Das Nettoeinkommen beträgt für einen unverheirateten und/ oder kinderlosen Referendar 877,08 €. Gegliedert ist der juristische Vorbereitungsdienst bzw. das Referendariat in fünf Ausbildungsabschnitte (vgl. § 39 II SächsJAPO). Hierbei sind fünf Stationen in der folgenden Reihenfolge zu absolvieren: Sechs Monate bei einem Zivilgericht, vier Monate bei einem Strafgericht oder einer Staatsanwaltschaft, weitere fünf Monate bei der öffentlichen Verwaltung oder einem Verwaltungsgericht. Darauf folgen vier Monate bei einem Rechtsanwalt. Im Anschluss daran ist die schriftliche Examensprüfung abzulegen. Nach weiteren fünf Monaten bei einer Station nach Wahl des Referendars findet die mündliche Examensprüfung statt.

Wird also der Berufseinmündungsprozess der Absolventen der Juristischen Fakultät untersucht, zeigt sich, dass die Absolventen die zweite Phase der Ausbildung (den juristischen Vorbereitungsdienst) und folglich ihre Benennung der ersten regulären Erwerbstätigkeit sehr heterogen zuordnen, d.h. nicht von allen Absolventen wird (wie es eigentlich erfragt war) das Referendariat als erste reguläre Tätigkeit nach dem Studienabschluss genannt. Andere wiederum geben als erste reguläre Tätigkeit ihre erste reguläre Erwerbstätigkeit nach der zweiten juristischen Staatsprüfung an. Wenngleich die universitäre Ausbildung mit der ersten juristischen Staatsprüfung endet, „wird der Berufsabschluss als sogenannter ‚Volljurist‘ durch das Bestehen zweier Staatsprüfungen erworben“ (HIS 1995: 4). In diesem Verständnis stellt das Referendariat die zweite Phase der Ausbildung dar. In der vorliegenden Untersuchung wird – im Gegensatz zu anderen bundesweiten Studien (vgl. HIS 2003) - daher aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit mit Absolventen anderer Fakultäten der Berufseinmündungsprozess nach Abschluss der zweiten Ausbildungsphase im Zentrum der Betrachtung stehen.

3.1 Stellensuche

Für Jurastudenten beginnt also in der Regel mit Abschluss der universitären Ausbildung, d.h. nach dem ersten Staatsexamen (Referendarexamen) die zweijährige Referendarzeit. Am Ende dieser Zeit wird im Rahmen eines Prüfungskomplexes das zweite Staatsexamen (Assessorexamen) abgelegt. Aufgrund dessen werden die Daten wie in Kapitel 1.4 differenziert:

Abbildung 3.1.1: Aufteilung der befragten Absolventen



Im weiteren Verlauf werden die Absolventen zunächst insgesamt betrachtet. Damit einer möglichen Verzerrung der Daten begegnet werden kann, werden anschließend Referendare und Assessoren getrennt untersucht und auf mögliche Unterschiede getestet.²⁵

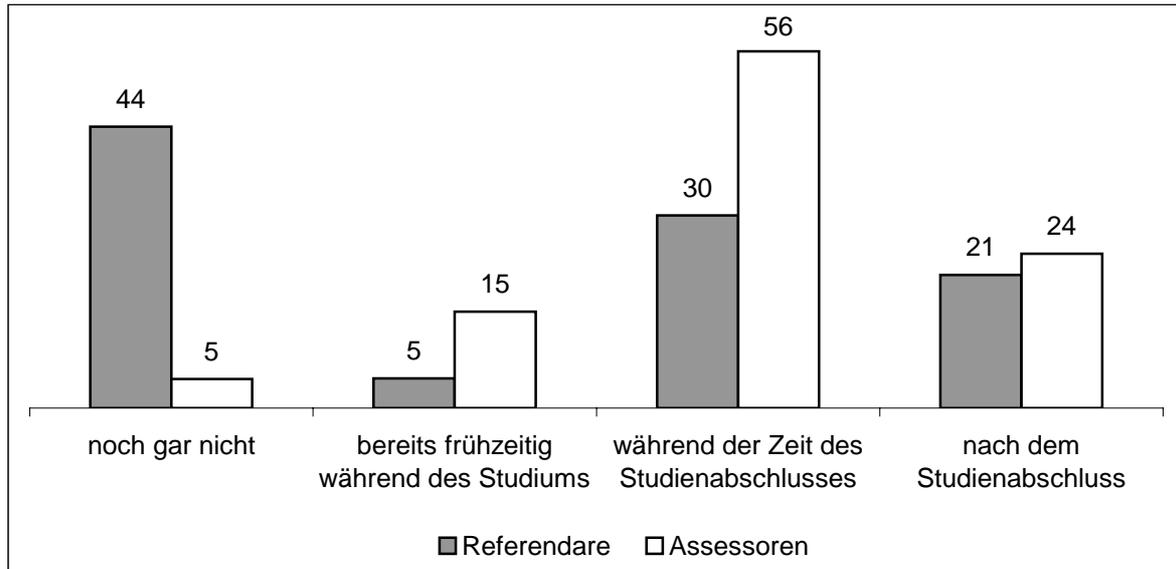
Bachelor-Absolventen des Studienganges IB werden lediglich in der Gesamtstichprobe berücksichtigt.²⁶ Da einerseits die Fallzahl für Analysen zu gering ist und andererseits diese Absolventen weder in Ausbildung noch in anschließendem Berufsverlauf vergleichbar sind.

Zwanzig Absolventen (10%) sind weder Assessoren noch derzeit als Referendare tätig und werden in Abbildung 3.1.1 als „Andere“ bezeichnet. Die Gründe hierfür - d.h. warum bei diesen nur das erste Staatsexamen vorliegt - sind verschieden. So begannen fünf der zwanzig Absolventen ein Referendariat, beendeten es aber nicht (bzw. bestanden das zweite Staatsexamen nicht). Weiterhin wurden Zweit- bzw. Aufbaustudium angegeben. Befragt nach ihrer längerfristig angestrebten Tätigkeit nannten diese Absolventen beispielsweise Rechts- oder Staatsanwalt, Richter, Professor, Referent im Bundesministerium oder Beamter in der Finanzverwaltung. Ausbildungsadäquat beschäftigte Juristen im öffentlichen Dienst (Staatsdienst) benötigen das zweite Staatsexamen, dasselbe gilt für Rechtsanwälte, die ohne diese Qualifikation nicht zugelassen werden. Demnach streben mindestens zwei Fünftel noch das zweite Staatsexamen an. Deshalb werden diese Absolventen nicht als eigenständige Gruppe behandelt und lediglich in der Gesamtstichprobe berücksichtigt.

²⁵ Besonders in diesem Abschnitt zeigte sich, dass die Absolventen ihr Referendariat selbst unterschiedlich zuordnen: Entweder als erste reguläre Beschäftigung oder als Teil des Studiums, als dessen Abschluss dann das Ablegen des Assessorexamens angesehen wird. Da die Absolventen selbst den Übergang in den Beruf also unterschiedlich wahrnehmen, erscheint es sinnvoll, dies nachfolgend sowohl für Referendare als auch für Assessoren getrennt darzustellen.

²⁶ Diese Vorgehensweise wurde nach Rücksprache mit dem Dekanat vereinbart.

Abbildung 3.1.2: Ab wann haben Sie versucht, eine Beschäftigung zu finden? (in %)



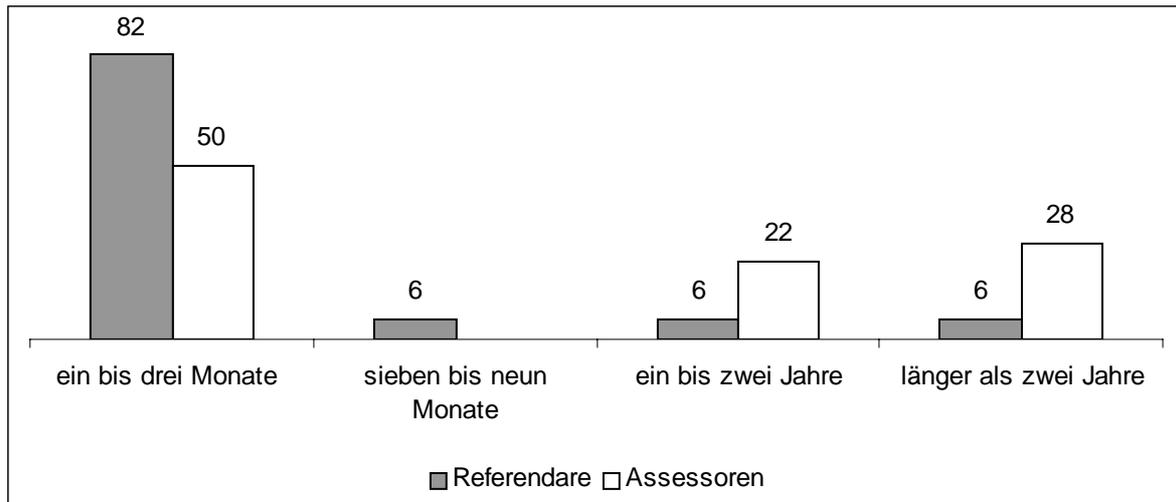
Im Ganzen begannen zwei Drittel der Befragten mit der Stellensuche entweder während oder nach der Zeit des Studienabschlusses. Insgesamt weniger als ein Zehntel aller Befragten (9%) gab an, bereits frühzeitig während des Studiums nach einer Stelle gesucht zu haben.

Auffällig ist der sehr große Anteil der Referendare, die nach eigenen Angaben – das sind immerhin knapp die Hälfte – noch keine Stellensuche begonnen. Hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied zu den Assessoren. Ein denkbarer Grund ist, dass Stellen z.B. in der öffentlichen Verwaltung bzw. im Justizbereich (Richter, Staatsanwälte) an strikte Notenvorgaben gebunden sind, vor allem dann, wenn noch keine Berufserfahrung vorhanden ist. Daher ist eine Bewerbung ohne die Abschlussnote des zweiten Staatsexamens nicht sinnvoll.

An dieser Stelle ist der (sonst üblicherweise in den Dresdner Absolventenstudien vorgenommene) Bundesvergleich kaum möglich, da z.B. HIS (2003:89) keine differenzierte Betrachtung der Referendare und Assessoren vornimmt.²⁷ So geben 69% der von HIS befragten Absolventen (Absolventenjahrgang 2001) an, bislang noch nicht mit der Stellensuche begonnen zu haben. 8% begannen während der Examenszeit die Suche. 20% der Absolventen gaben an, nach dem Examen mit der Stellensuche begonnen zu haben. Nur 3% der Befragten nannten als Beginn der Suche den Zeitpunkt vor Beginn des Examens.

²⁷ Darüber hinaus ist aufgrund der unspezifischen Wortwahl „nach dem Examen“ nicht hinreichend deutlich, welches Examen (erstes oder zweites Staatsexamen) gemeint ist.

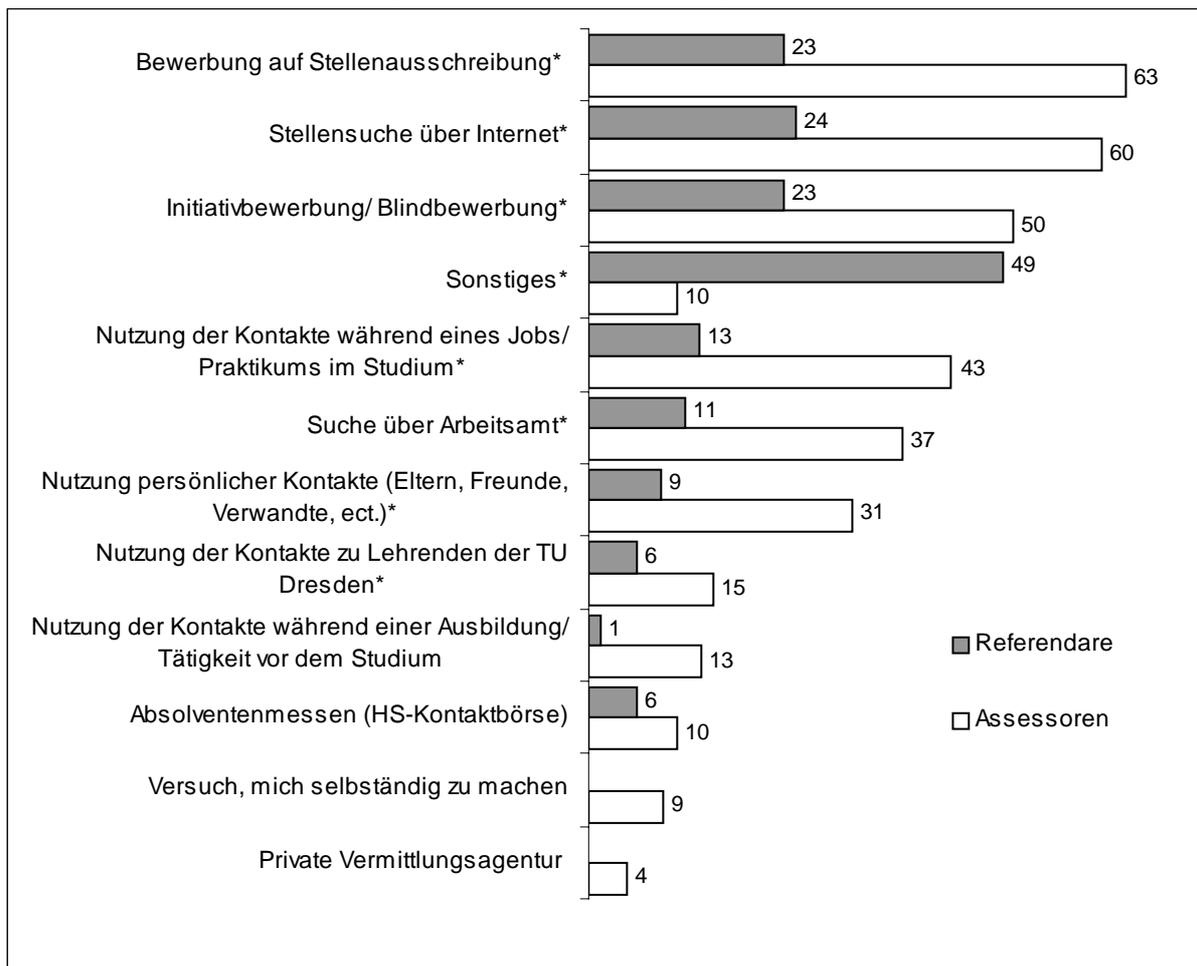
Abbildung 3.1.3: Beginn der Stellensuche nach Studienabschluss (in %)



Absolventen, die nach dem Studienabschluss mit der Stellensuche begannen, suchten hauptsächlich im ersten Vierteljahr (fast drei Viertel aller Absolventen) und danach häufiger wieder im Zeitraum ab einem Jahr nach Studienabschluss. Wird die Referendarzeit berücksichtigt, lässt dies den Schluss zu, dass frühestens wieder nach einem Jahr Referendarstätigkeit die Stellensuche aufgenommen wird. Insgesamt betrachtet, ist der Unterschied zwischen Referendaren und Assessoren signifikant.²⁸

²⁸ Bei der Interpretation ist jedoch zu beachten, dass die Fallzahl $n=19$ knapp unter der geforderten optimalen Stichprobengröße ($n>20$) lag (vgl. Bortz/ Döring 2002: 613).

Abbildung 3.1.4: Was haben Sie unternommen, um nach dem Studium eine Beschäftigung zu finden? (Mehrfachantworten, in %)



Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. besteht kein Unterschied.

Die Gesamtstichprobe betrachtend, ist die Bewerbung auf Stellenausschreibungen mit 43% die am häufigsten angewandte Strategie bei der Stellensuche, gefolgt von der Suche über das Internet (39%) und der Initiativ- bzw. Blindbewerbung (35%). Diese Verteilung ist erwartungsgemäß besonders durch die Assessoren geprägt, die diese Bewerbungsarten sehr häufig angaben (63% Stellenausschreibung, 60% Internet bzw. 50% Initiativ-/ Blindbewerbung). An vierter Stelle steht die Kategorie „Sonstiges“, die insbesondere durch die Gruppe der Referendare geprägt ist. Diese ordneten die Bewerbung für ein Referendariat häufig der Kategorie zu. Wie bereits an anderer Stelle beschrieben, muss der juristische Vorbereitungsdienst im Freistaat Sachsen beim Präsidenten des Oberlandesgerichtes Dresden schriftlich beantragt werden und unterliegt damit verbindlichen formalen Kriterien (vgl. § 38 (6) SächsJAPO). Danach nannten die Referendare je zu einem knappen Viertel die Initiativ- bzw. Blindbewerbung, die Bewerbung über Stellenausschreibungen und die Suche über das Arbeitsamt.

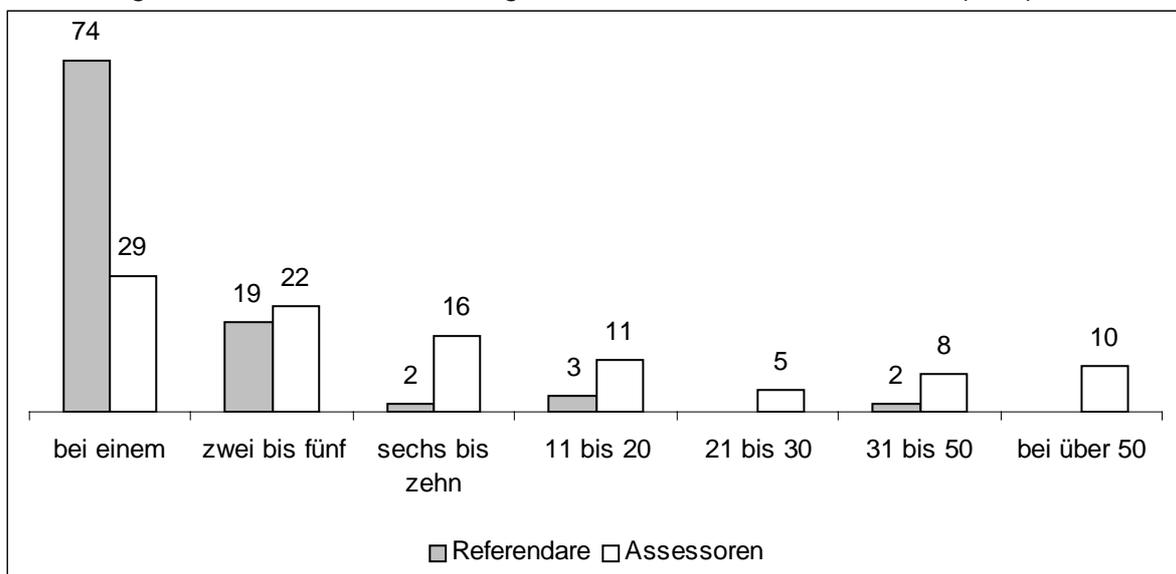
Für Assessoren waren neben den schon genannten Strategien außerdem die Nutzung der Kontakte während eines Jobs/Praktikums im Studium (43%) oder persönliche Kontakte

(31%) sowie die Suche über das Arbeitsamt (37%) eher die Methode, eine geeignete Beschäftigung zu suchen.

Hingegen sind Absolventenmessen (7%), der Versuch der Selbständigkeit²⁹ (4%) sowie die Nutzung von privaten Vermittlungsagenturen (2%) insgesamt weniger favorisiert worden.

Im bundesweiten Vergleich (vgl. Teichler/ Schomburg 2000: 83) ist die Bewerbung auf Stellenausschreibungen die am häufigsten angewandte Strategie (39%). 24% nannten die Initiativbewerbung als Mittel, um nach dem Studium eine Beschäftigung zu finden. Lediglich 6% nutzten die Kontakte über Praktika, weitere 3% gaben persönliche Kontakte bzw. Beziehungen an. 28% ordneten ihre Strategie der Beschäftigungssuche der Kategorie „Sonstiges“ zu. An dieser Stelle ist zu vermuten, dass diese Kategorie ähnlich der vorliegenden Untersuchung insbesondere durch die Referendare geprägt ist.

Abbildung 3.1.5: Bei wie vielen Arbeitgebern haben Sie sich beworben? (in %)



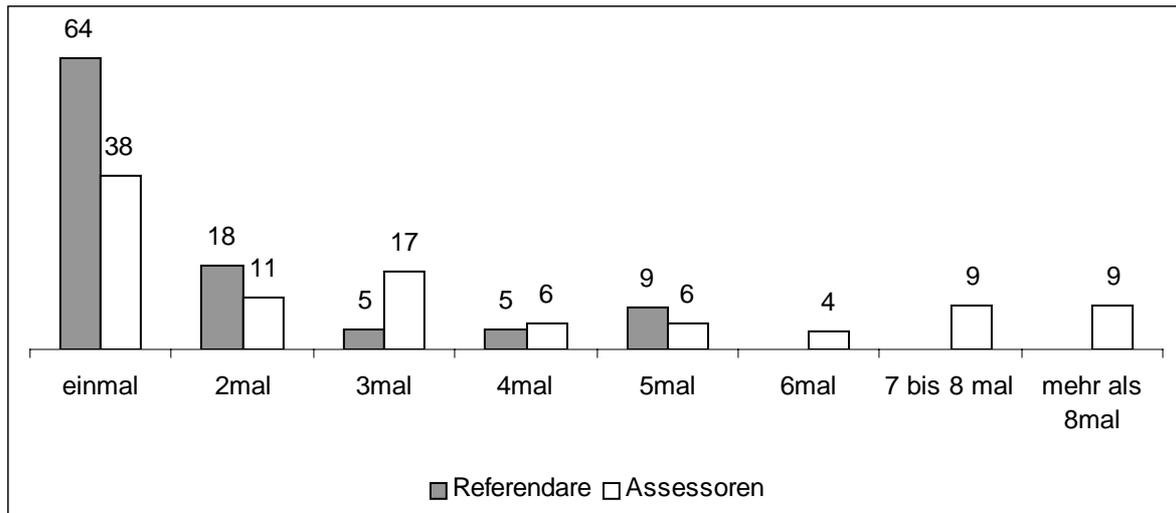
Erwartungsgemäß bewarben sich nahezu Dreiviertel der Referendare lediglich bei einem Arbeitgeber (vgl. §38 (6) SächsJAPO; Gesuch um Aufnahme in den Vorbereitungsdienst). Insgesamt wurden nach dem ersten Staatsexamen (vermutlich für die Referendarstelle) durchschnittlich signifikant weniger Bewerbungen (\emptyset 2) geschrieben als nach abgelegtem zweiten Staatsexamen (\emptyset 16).³⁰ Damit liegen zumindest die Assessoren der TU Dresden über dem bundesweiten Durchschnitt der Jura- Absolventen mit durchschnittlich 14 kontaktierten Arbeitgebern (vgl. Teichler/ Schomburg 2000: 80). Die Hälfte der Assessoren der TU Dresden bewarben sich bei einem bis fünf Arbeitgebern für eine Stelle.³¹

²⁹ Juristen, die als Rechtsanwalt selbstständig arbeiten wollen, müssen das Assessorexamen abgelegt haben.

³⁰ Eine weitere mögliche Erklärung wäre, dass Vorstellungsgespräche zum Referendariat nur für einzelne Referendarstationen, wie z.B. die Wahlstation in einer Rechtsanwaltskanzlei oder einem Finanzamt o.ä. üblich sind.

³¹ Die HIS Studie (2003: 91) zeichnet zum Aspekt der Stellensuche ein anderes Bild: Demnach schrieben 73% der Absolventen keine Bewerbung, 13% Befragte eine Bewerbung und lediglich 6% zwei bis drei Bewerbungen. Im Gegensatz zur vorliegenden Untersuchung wurden in der HIS Studie die Referendare und Assessoren nicht getrennt untersucht, so dass hier eine erhebliche Verschiebung in Richtung der Referendare vorliegt. Diese Referendare haben dabei – im Gegensatz zur vorliegenden Untersuchung - vermutlich den schriftlichen Antrag auf

Abbildung 3.1.6: Wie oft wurden Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen? (in %)³²

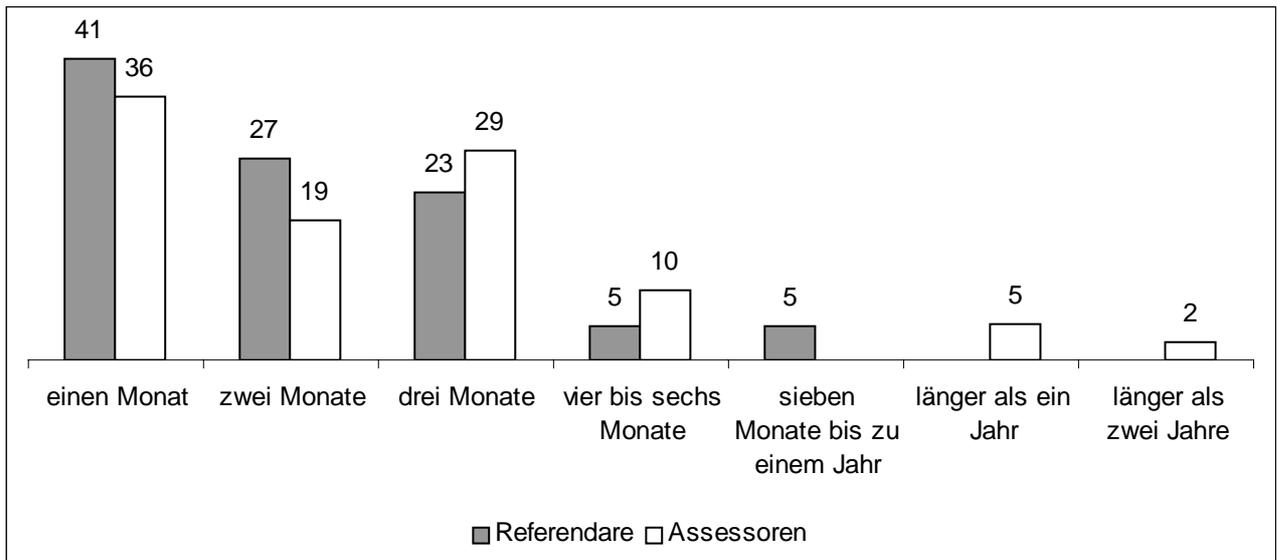


Ähnlich der schriftlichen Bewerbung zeigt sich das Bild bei der Häufigkeitsverteilung der Vorstellungsgespräche. Mehr als ein Drittel der Assessoren wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ein weiteres Drittel erhielt zwei bis vier Einladungen. Jeder zehnte Assessor nannte mehr als acht Vorstellungsgespräche. Knapp zwei Drittel der Referendare nahm nur ein Vorstellungsgespräch wahr. Kein angehender Referendar ging zu mehr als fünf Vorstellungsgesprächen. Auch an dieser Stelle ist auf die Besonderheit der Stellenvergabe bzw. Stellensuche des juristischen Vorbereitungsdienstes zu verweisen (vgl. §38 (6) Sächs-JAPO). Im Durchschnitt hatten Referendare (\bar{x} 2) signifikant weniger Vorstellungsgespräche gegenüber den Assessoren (\bar{x} 4).

Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst nicht als Bewerbung im eigentlichen Sinne aufgefasst. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass es nahezu unabdingbar ist, Assessoren gesondert zu betrachten, um eine Einordnung im Vergleich zu Absolventen anderer Fakultäten zu ermöglichen.

³² Nur 23%, d.h. 21 von 90 Referendaren und 76%, d.h. 54 von 71 Assessoren machten hierzu Angaben. Die Angaben „0“ = Null wurden als „missing value“ definiert.

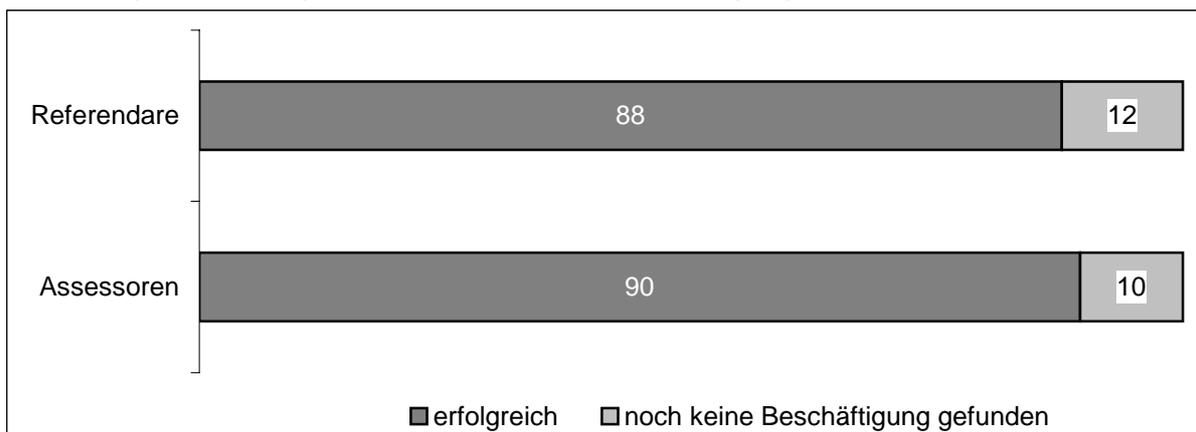
Abbildung 3.1.7: Wie viele Monate nach Ihrem Studienabschluss haben Sie aktiv gesucht, bis Sie Ihre erste Stelle fanden? (in %) ³³



Der Großteil der Befragten fand im ersten Quartal nach Studienabschluss eine Stelle, wobei wiederum beachtet werden muss, dass der Zeitpunkt des Abschlusses subjektiv beurteilt wurde. ³⁴

Referendare benötigten maximal ein Jahr für die Aufnahme in den juristischen Vorbereitungsdienst (Ø 2 Monate). Assessoren gaben dagegen eine längere Suchdauer bis zur ersten Tätigkeit an (Ø 4 Monate). Ein Zehntel der Assessoren suchte ein halbes bis ganzes Jahr nach der ersten Anstellung. Länger als ein Jahr brauchten sieben Prozent der Assessoren. Hinsichtlich der aktiven Suchdauer sind die Unterschiede zwischen Assessoren und Referendaren nicht signifikant. Der bundesweite Durchschnitt der Jura-Absolventen weist eine Suchdauer von 3,4 Monaten auf (vgl. Teichler/ Schomburg 2000:80).

Abbildung 3.1.8: Erfolg der Stellensuche bis zum Befragungszeitpunkt (in %)



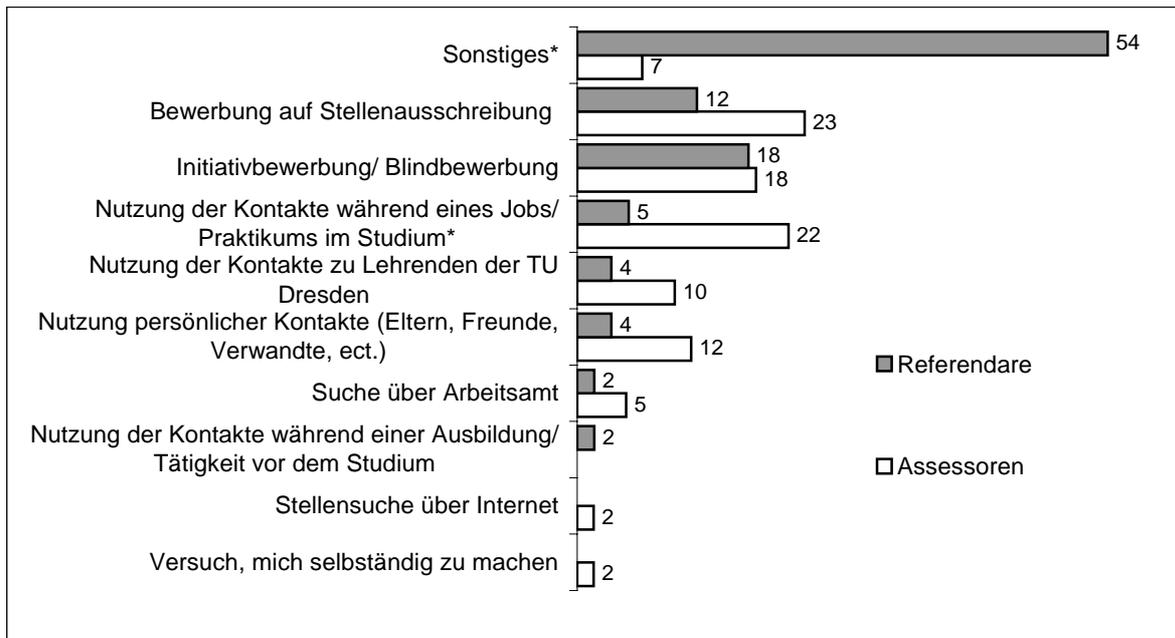
³³ Nur 23%, d.h. 21 von 90 Referendaren und 61%, d.h. 43 von 71 Assessoren machten hierzu Angaben. Die Angaben „0“ = Null werden als „missing value“ definiert.

³⁴ Gemeint ist hier die Einordnung der Referendanzzeit, die nicht einheitlich entweder dem Studium oder dem anschließendem Berufsverlauf zugeordnet wurde.

Insgesamt haben knapp 90% der Absolventen bis zum Zeitpunkt der Befragung einen Erfolg bei der Stellensuche verzeichnen können, wobei die Unterschiede zwischen Assessoren und Referendaren eher gering und nicht signifikant sind.

Mit welcher Bewerbungsstrategie die Absolventen am erfolgreichsten waren, verdeutlicht Abbildung 3.1.9.

Abbildung 3.1.9: Welche Vorgehensweise führte zu Ihrer ersten Beschäftigung? (in %)



Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

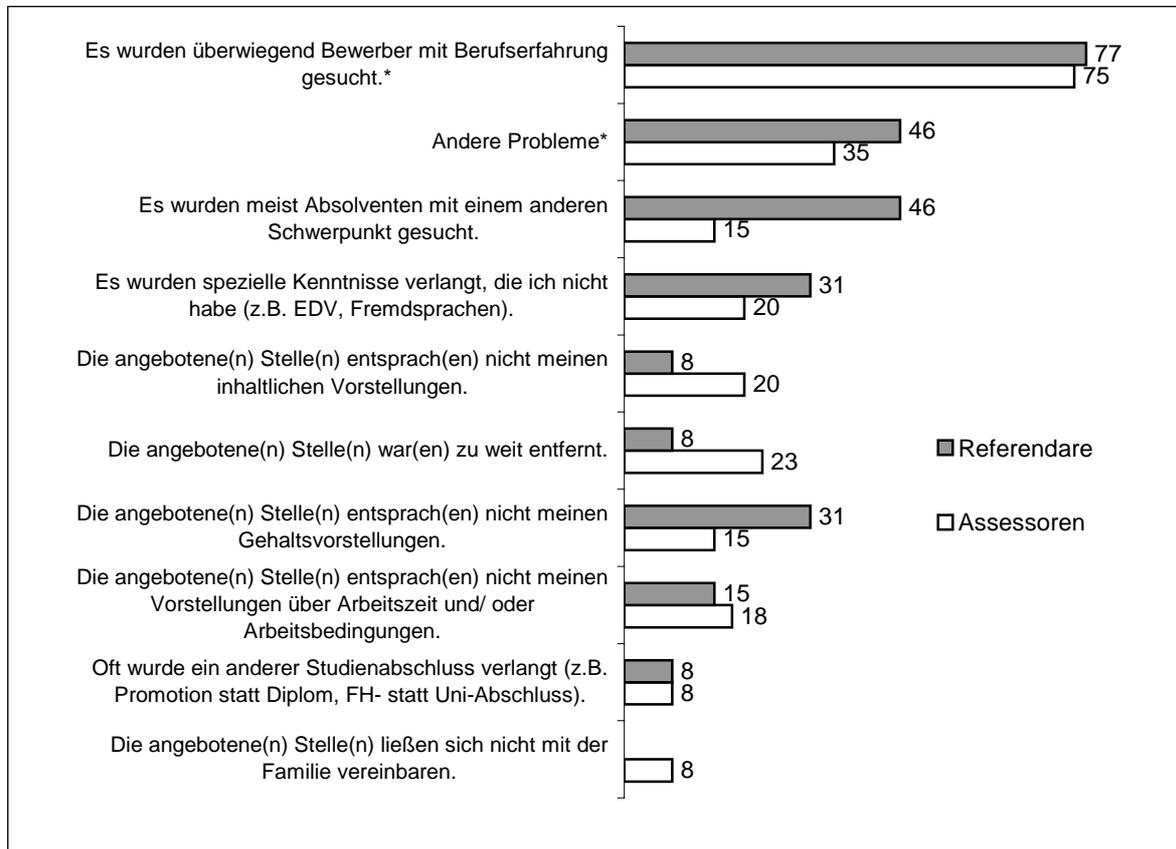
Wie bereits beschrieben, nutzten die Referendare vorrangig die Kategorie „Sonstiges“ zur Einordnung der Referendariatsbewerbung. Aus diesem Grund überrascht es an dieser Stelle nicht, dass es vor allem diese Strategie war (und damit der schriftliche Antrag auf Einstellung in den Vorbereitungsdienst), die zum Erfolg führte. Nachfolgend wurden die Strategie der Initiativ- bzw. Blindbewerbung (18%) und die Bewerbung auf Stellenausschreibungen (12%) als erfolgreich genannt. Über das Arbeitsamt, über Kontakte während einer Ausbildung oder Tätigkeit vor dem Studium bekam dagegen nur ein geringer Teil dieser Absolventen eine Anstellung. Die (besonders von Assessoren) favorisierte Bewerbungsstrategie der Internetnutzung war ebenso kaum erfolgreich.

Assessoren hatten im Gegensatz zu den Referendaren mehr Erfolg mit Strategien der Nutzung verschiedener Kontakte. Auffallend oft genannt wurde die Nutzung der Kontakte während eines Jobs oder Praktikums im Studium.

HIS (1995: 43) differenziert für Volljuristen die erfolgreiche Vorgehensweise nach Beschäftigungsbereichen. Dabei ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung insbesondere in der Verwaltung (50%) und der (Privat-) Wirtschaft die erfolgreichste Strategie. Die Bewerbung auf „Verdacht“ ist vor allem bei Richtern und Staatsanwältin die Vorgehensweise, die zur

Beschäftigung führte. An den Arbeitgeber direkt heranzutreten, ist insbesondere für Anwälte (24%) eine erfolgreiches Mittel, um eine Anstellung zu erreichen.

Abbildung 3.1.10: Welche Schwierigkeiten sind Ihnen bei Ihrer ersten Stellensuche – unabhängig vom Erfolg – bislang begegnet? (Mehrfachantworten, in %)



Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

Als größte Schwierigkeit bei der Stellensuche nannten die Absolventen den Umstand, dass überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht wurden. An zweiter Stelle wurde die Kategorie „andere Probleme“ angeführt und hierbei vor allem die schlechten Abschlussnoten benannt.³⁵ Weiter wurde angegeben, dass zu viele Juristen sich auf zu wenig Stellen bewerben (müssen). So lag Ende 2002 die Zahl der arbeitssuchenden Juristen 27% über der des Vorjahres (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2003: 48). Nahezu die Hälfte (44%) aller arbeitssuchenden Juristen waren hierbei Berufsanfänger, damit liegt ihr Anteil „um 15% über dem des Vorjahres“ (vgl. ebd.). In der HIS Studie (2003: 95f) zu ihren Schwierigkeiten bei der Stellensuche befragt, gaben 24% der Befragten an, dass „nur relativ wenig Stellen angeboten“ werden. Nach der Nennung „Ich habe bisher keine Probleme gehabt“ (52%), wurde dieses Item damit am zweithäufigsten genannt. An dritter Stelle steht das Problem, dass nach Aussagen der Befragten „überwiegend Bewerber/ innen mit Berufserfahrung gesucht“ werden (22%). Im Gegensatz zur vorliegenden Untersuchung, sehen 14% der bundesweit be-

³⁵ Im bundesweiten Vergleich schneidet Sachsen in der Notenvergabe bei den Juristen am schlechtesten ab (vgl. z.B. JuS 2000).

fragten Juristen eine Schwierigkeit in der „Vereinbarkeit von Familie/ Partnerschaft und Beruf“. (vgl. ebd.: 95f)

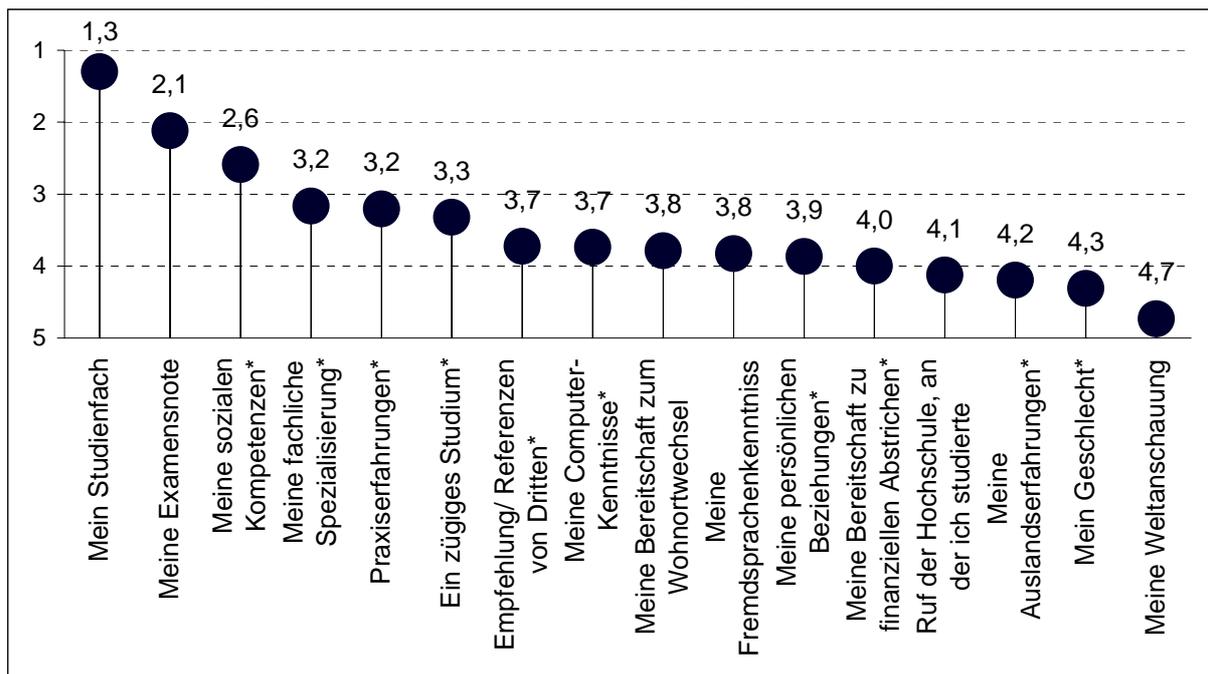
In der vorliegenden Untersuchung ergeben sich signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren bei der Aussage, dass bisher keine Probleme aufgetreten seien. Wie bereits in vorangegangenen Darstellungen zum juristischen Vorbereitungsdienst erörtert, haben Referendare naturgemäß weniger Probleme bei der Stellensuche, was sich an dieser Stelle niederschlägt.

3.2 Berufsstart

In diesem Fragekomplex konnten die Absolventen zunächst aus ihrer Sicht einschätzen, wie wichtig bestimmte Aspekte für die Einstellung bei ihrem Arbeitgeber waren. Dazu war eine Skala von 1 bis 5 vorgegeben, die für die Auswertung mit 1 (sehr wichtig) bis 5 (gar nicht wichtig) kodiert wurde.

Als wichtigste Einstellungskriterien erschienen den Absolventen das Studienfach und die Examensnote. Ebenfalls von Bedeutung waren ihrer Meinung nach die sozialen Kompetenzen (sprachliche Gewandtheit, Auftreten), Praxiserfahrungen und fachliche Spezialisierung. Keine oder nur sehr geringe Bedeutung kamen der Weltanschauung und dem Geschlecht zu. Vergleichbare Angaben finden sich bei HIS (2004): Auch hier wird die Examensnote von 91% der befragten Absolventen (Absolventenjahrgang 2001) als wichtiges Einstellungskriterium benannt. Ebenfalls als sehr wichtig eingeschätzt wird von diesen Befragten der Aspekt „sprachliche Gewandtheit“ (96%) und „geschicktes Auftreten, psychologisches Geschick“ (97%) (vgl. ebd.: 85f).

Abbildung 3.2.1: Wie wichtig waren folgende Aspekte für Ihren Arbeitgeber, Sie zu beschäftigen? (Mittelwerte, 1=sehr wichtig, 5=gar nicht wichtig)³⁶



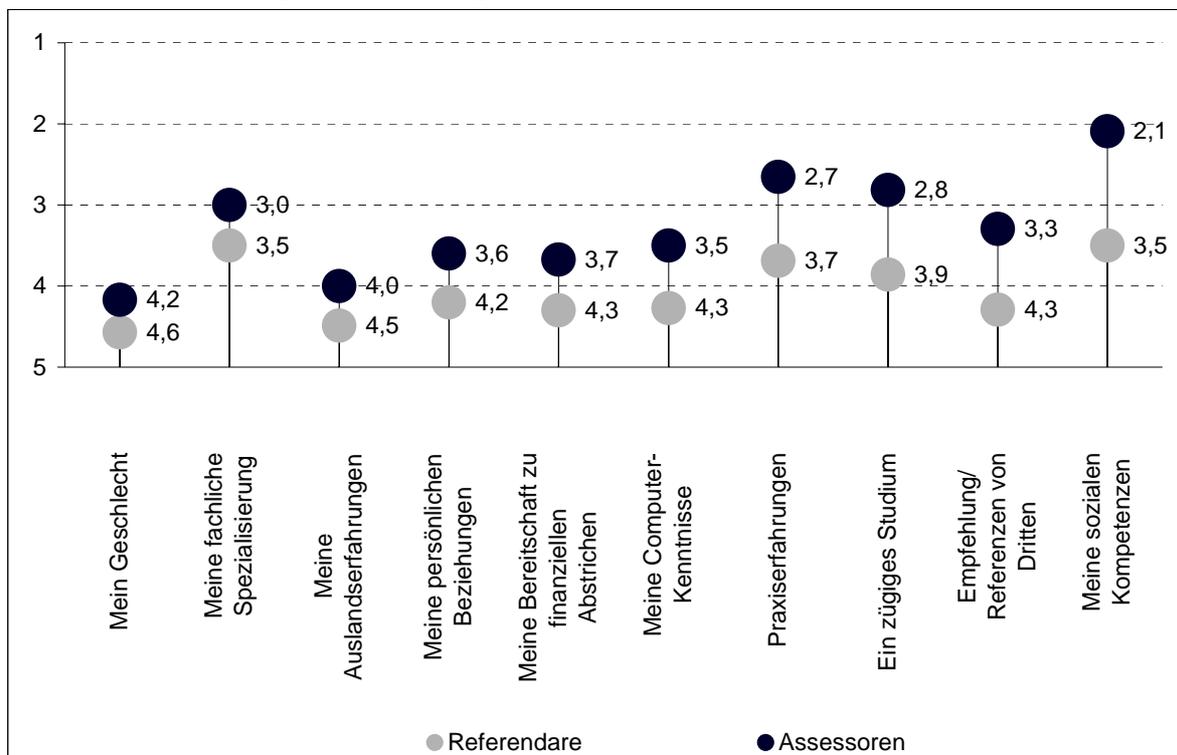
Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

In der vorliegenden Untersuchung ergeben sich deutlich signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren bei den Einstellungskriterien soziale Kompetenz, Praxiserfahrung und kürzere Studiendauer. Andere signifikante, mögliche Einstellungskriterien werden eher als irrelevant eingeschätzt, z.B. Auslandserfahrungen und Geschlecht.

Im Gegensatz zu den Referendaren schätzen Assessoren die verschiedenen Kriterien insgesamt als für den Arbeitgeber wichtiger ein. Es ist zu vermuten, dass bei einer weiteren Ausbildungsphase (eine solche ist – wie mehrfach beschrieben – die Referendarstelle) weniger auf Kriterien der Einstellung geachtet wurde. Wenn dagegen eine „echte“ Berufstätigkeit angestrebt ist, werden persönliche Erfahrungen, soziale und berufliche Kompetenzen wichtiger, da schließlich ein dauerhaftes und beidseitig zufriedenstellendes Arbeitsverhältnis Ergebnis sein soll.

³⁶ Jeweils etwas unter 70% machten Angaben zu den verschiedenen Items.

Abbildung 3.2.2.: Wie wichtig waren folgende Aspekte für Ihren Arbeitgeber, Sie zu beschäftigen? (es sind nur signifikante Unterschiede dargestellt; Mittelwerte basierend auf T-Test sortiert nach Größe der Differenz, 1=sehr wichtig, 5=gar nicht wichtig)



Der aktuelle bzw. letzte Beschäftigungsort liegt für 82% aller befragten Absolventen in den neuen und für 15% in den alten Bundesländern, wobei letzterer erwartungsgemäß deutlich vom Arbeitsplatz bzw. -ort des Referendariats geprägt ist. Drei Prozent fanden im Ausland ihren aktuellen Arbeitsort. Drei der insgesamt vier Absolventen sind im Ausland als wissenschaftliche Assistenten in einer Behörde oder Hochschule tätig. Ein Befragter nahm ein Zweitstudium auf. Das jeweilige Land wurde allerdings nicht erhoben.

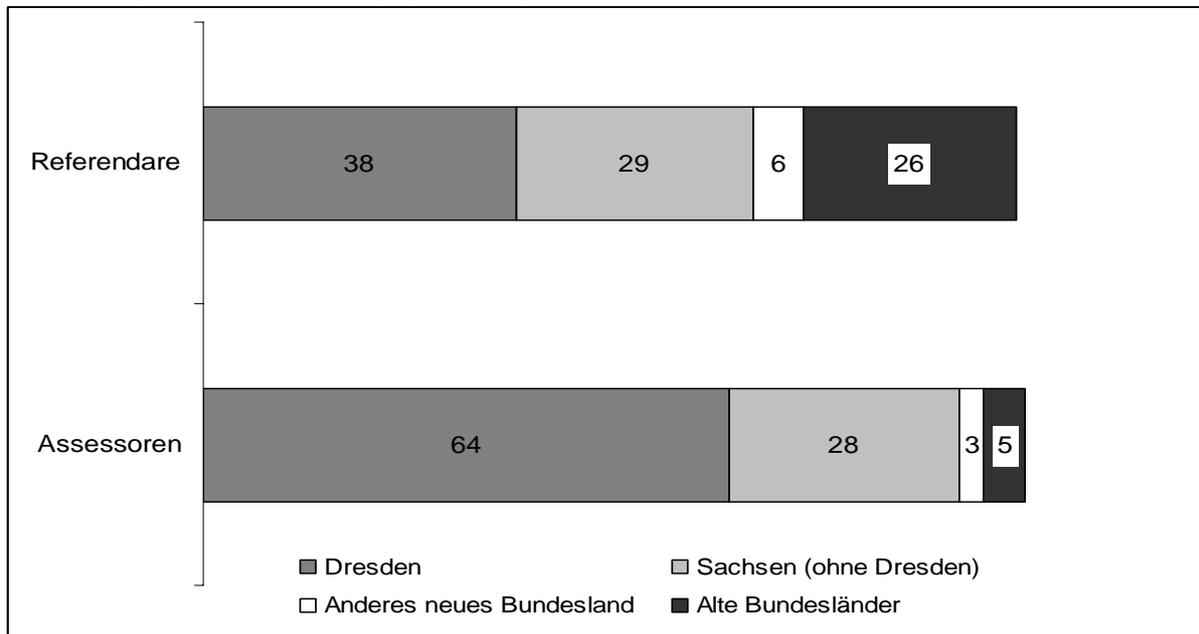
Signifikant mehr Assessoren als Referendare sind in Dresden beschäftigt.³⁷ Eine Erklärung ist, dass Stellen für Referendare in Dresden begrenzt sind und Stellen bundesweit gesucht werden. Im Gegensatz dazu sind Assessoren relativ unabhängig bei der Wahl des Arbeitsortes. Eventuell kehren sie in den Heimat- und/ oder Studienort zurück. Auch der Anteil der Absolventen, die derzeit in den alten Bundesländern berufstätig sind, ist bei Referendaren (ein Viertel) und Assessoren (5%) sehr unterschiedlich. Möglicherweise kehren die Absolventen nach abgeschlossenem Referendariat wieder nach Sachsen zurück. Mit diesem geringen Anteil von Absolventen, die in den alten Bundesländern und im Ausland arbeiten, ist die Juristische Fakultät diejenige, deren Absolventen³⁸ am wenigsten mobil sind von allen Fakultäten der TU Dresden. Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen Absolventen, die ihren gegenwärtigen/ letzten Arbeitsplatz in Dresden haben, am höchsten von allen Fakultäten (vgl.

³⁷ Üblicherweise werden den Referendaren innerhalb Sachsens Stellen offeriert. Aufgrund der zu erwartenden schlechteren Benotung ziehen allerdings einige Referendare vor, in andere Bundesländer auszuweichen (vgl. S. 30).

³⁸ Hier wurden (wie bereits an anderer Stelle beschrieben) zur besseren Vergleichbarkeit nur die Assessoren betrachtet, da diese Ihre Ausbildung tatsächlich abgeschlossen haben.

Krempkow/ Popp 2003: 107). Nur wenige Absolventen haben ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz außerhalb Sachsens in einem anderen neuen Bundesland gefunden.

Abbildung 3.2.3: Wo ist Ihr gegenwärtiger bzw. war Ihr letzter Arbeitsplatz? (in %)



Sowohl mehr als die Hälfte der Referendare (59%) als auch der Assessoren (56%) gaben an, ihren Arbeitsplatz schon einmal gewechselt zu haben. Die Angaben der Referendare können sich einerseits auf den Wechsel zwischen den verschiedenen Referendariatsstationen und andererseits auf den Übergang von einer ersten Tätigkeit nach Studienende zum Referendariat beziehen. Bei den Assessoren zeigt sich, dass lediglich acht Befragte Veränderungen im Berufsverlauf nach dem zweiten Staatsexamen angaben. Somit scheint hier vor allem der Wechsel vom Referendariat zur ersten regulären Erwerbstätigkeit gemeint zu sein.

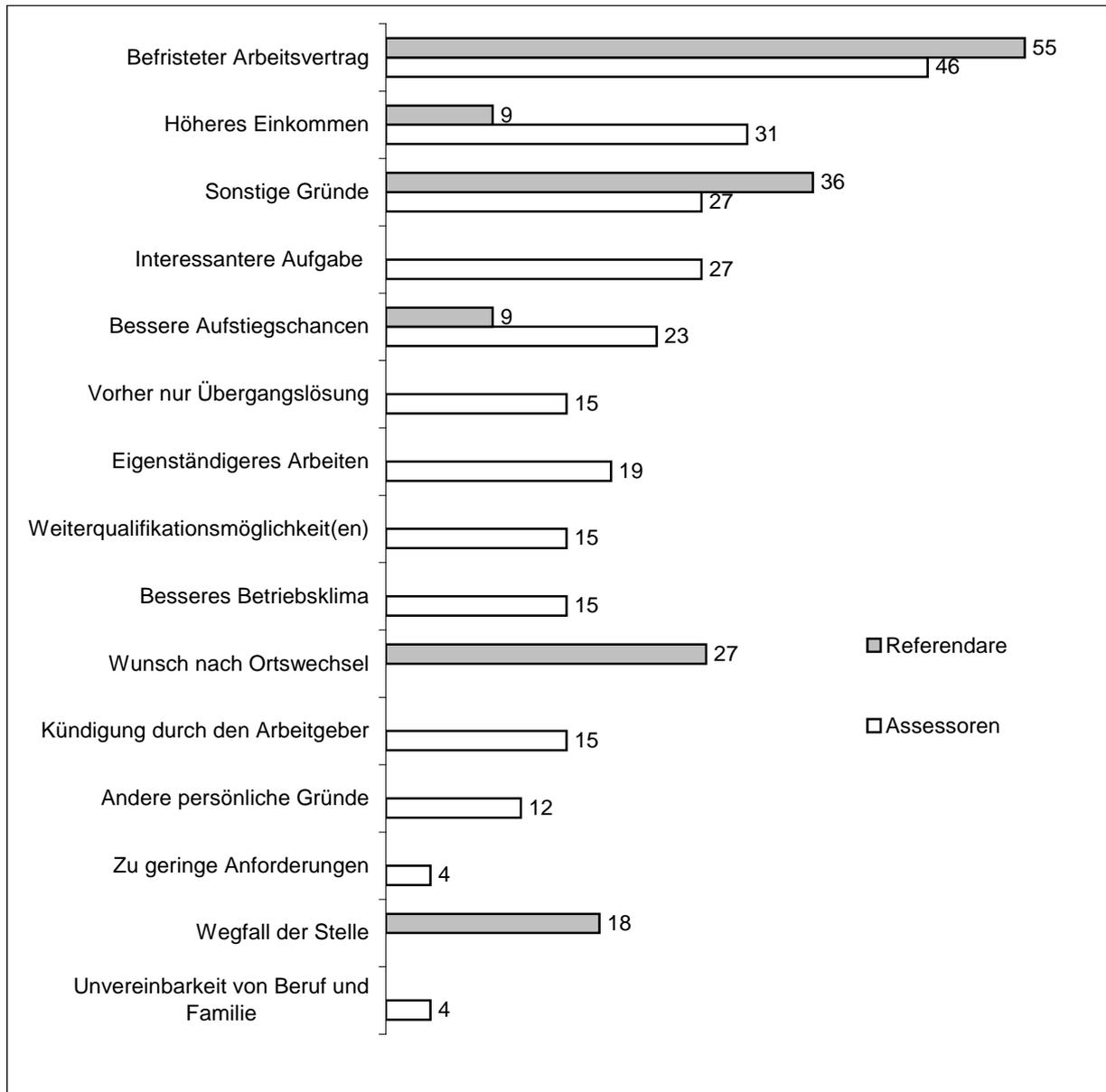
Sofern die Absolventen bereits ihren Arbeitsplatz gewechselt hatten, konnten im Folgenden Gründe hierfür angegeben werden. Der meistgenannte Grund sowohl für Referendare als auch für Assessoren ist ein befristeter Arbeitsvertrag. Besonders für Assessoren war ein häufiger Wechselgrund ein höheres Einkommen (31%) sowie eine interessantere Aufgabe (27%) zu finden. Referendare haben ein abgestecktes Arbeitsgebiet, daher ist die Suche nach einem den beruflichen Interessen entsprechendem Arbeitsplatz weniger wichtig als bei Assessoren. Auch im Einkommen gibt es in der Referendarzeit wenig Spielraum.

Unter der dritthäufigsten Kategorie „Sonstige Gründe“ (26%) gaben Referendare einen Arbeitswechsel aufgrund des beginnenden Referendariats oder den Ortswechsel aufgrund der einzelnen Stationen innerhalb der Referendariatszeit an. Assessoren nannten neben schlechten Arbeitsbedingungen, Wehrdienst und eigener Kündigung des Arbeitsplatzes auch den Abschluss des zweiten Staatsexamens (Referendarzeit endet genau mit dem Tag des Abschlusses). Diese Assessoren haben also das Referendariat als erste Tätigkeit aufgefasst.

Lediglich die Referendare gaben einen Ortswechsel (27%) und den Wegfall der Stelle (18%) als Grund für einen Arbeitsplatzwechsel an. Insgesamt wurden von den Referendaren nur

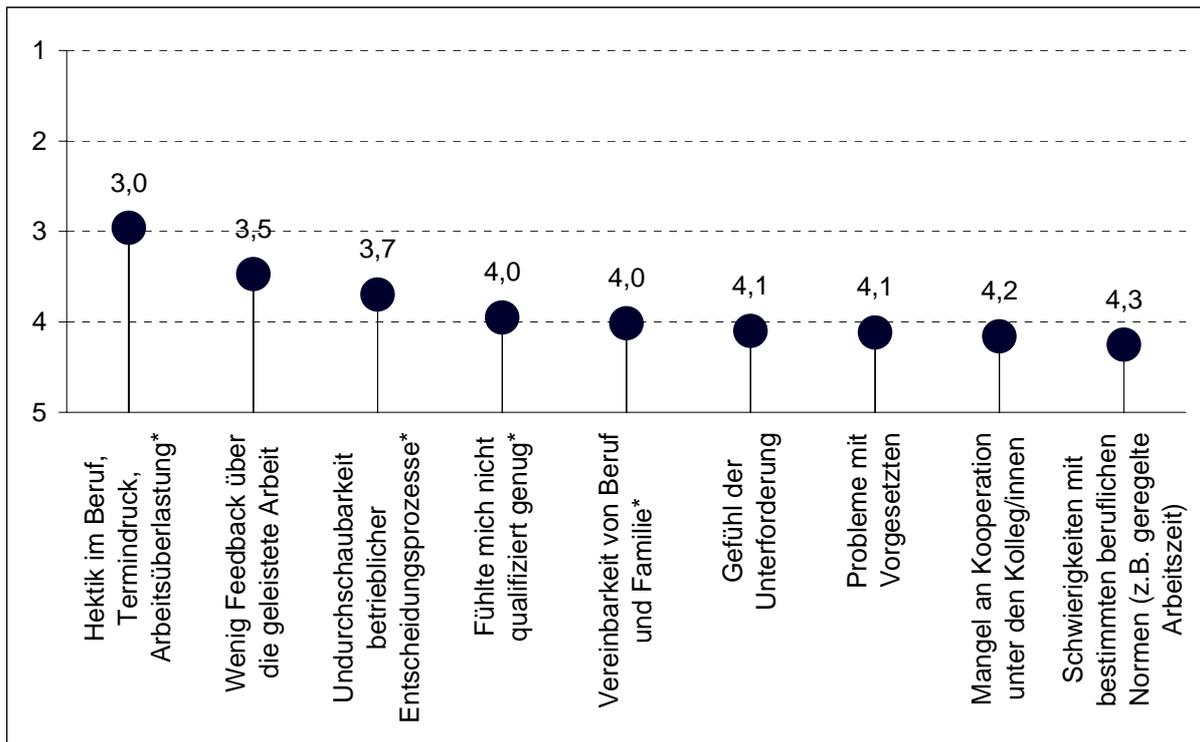
sechs von sechzehn möglichen Kategorien genannt. Die Erklärung dafür ist in der Wahl der Kategorien selbst zu finden, da aufgrund des Referendariats viele Gründe nicht zutreffen, z.B. Kündigung durch den Arbeitgeber oder Weiterqualifikationsmöglichkeiten. Assessoren nannten dagegen alle Items außer Wegfall der Stelle und Wunsch nach Ortswechsel. Weder Referendare noch Assessoren gaben zu hohe Anforderungen als Wechselgrund an.

Abbildung 3.2.4: Wenn Sie Ihre Stelle schon einmal gewechselt haben, was waren Ihre Gründe? (Mehrfachantworten, in %)



Der Berufseintritt mag für viele Absolventen eine völlige Umstellung der Lebensgewohnheiten mit sich bringen. Die Einschätzung möglicher Schwierigkeiten erfolgte auf einer Skala von 1 („Die Probleme traten sehr stark auf.“) bis 5 („Die Probleme traten gar nicht auf.“).

Abbildung 3.2.5: Inwieweit traten bei Ihrem Berufsstart folgende Probleme auf? (gesamt, Mittelwerte 1=sehr stark, 5=gar nicht)³⁹



Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering, bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

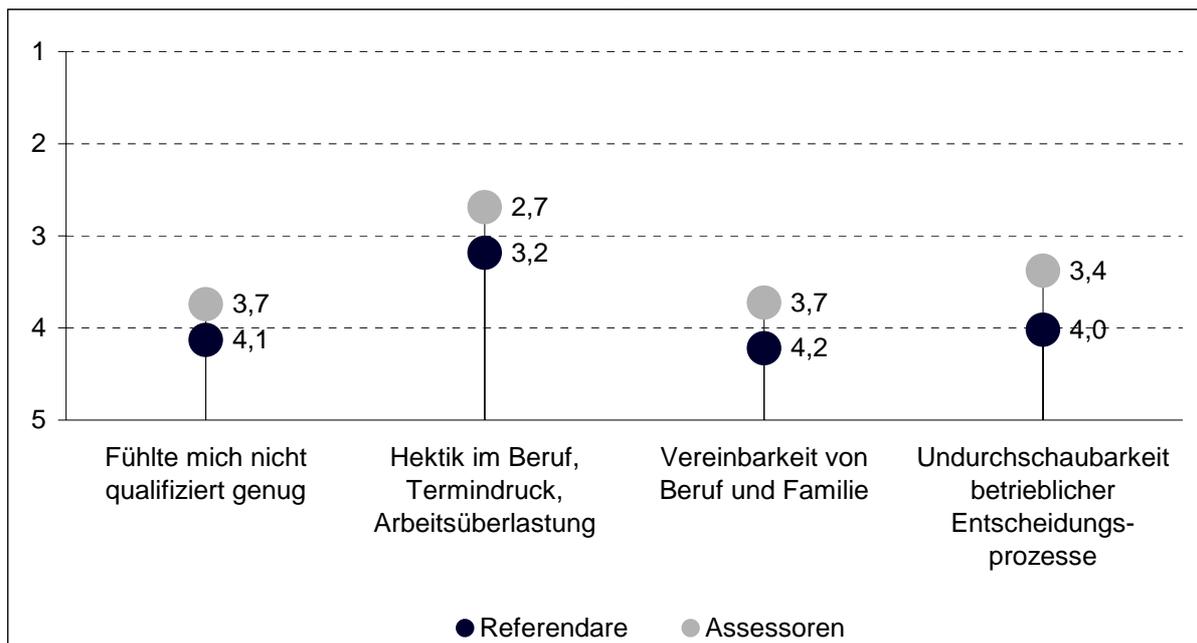
Obenstehende Abbildung zeigt, dass kaum sehr große Probleme bei der ersten Beschäftigung auftraten. Lediglich Hektik, Termindruck und Arbeitsüberlastung wurden als schwieriger empfunden. So gut wie keine Probleme scheint es mit Kollegen sowie beruflichen Normen gegeben zu haben.

Die Referendare unterscheiden sich im Antwortverhalten zum Teil signifikant von den Assessoren. So fühlen sich die Assessoren insgesamt stärker belastet. Die Assessoren sahen sich stärker mit Hektik und Termindruck konfrontiert, was sich auch in den Angaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie widerspiegelt.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen von HIS (2003: 117f) zeigt, dass die bundesweit befragten Absolventen zu Beginn ihrer ersten Beschäftigung insbesondere ein Qualifikationsdefizit als problematisch empfanden (30%). Weitere 28% nannten Hektik im Beruf, Termindruck und Arbeitsüberlastung als Problem bei ihrem Berufsstart. Den Aspekt, wenig Feedback über die geleistete Arbeit zu erhalten, empfanden 17% der befragten Absolventen als schwierig. 15% gaben an, den Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen als schwierig erlebt zu haben. Ähnlich der Einschätzung der Jura-Absolventen der TU Dresden, gaben die bundesweit befragten Absolventen an, so gut wie keine Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen zu haben. (vgl. ebd.: 117f)

³⁹ Jeweils ca. 70% der befragten Absolventen machten Angaben. Lediglich bei der Variable „Probleme mit Vorgesetzten“ liegt die Fallzahl knapp unter 70%.

Abbildung 3.2.6: Inwieweit traten bei Ihrem Berufsstart folgende Probleme auf? (Mittelwerte 1=sehr stark, 5=gar nicht)



3.3 Tätigkeiten

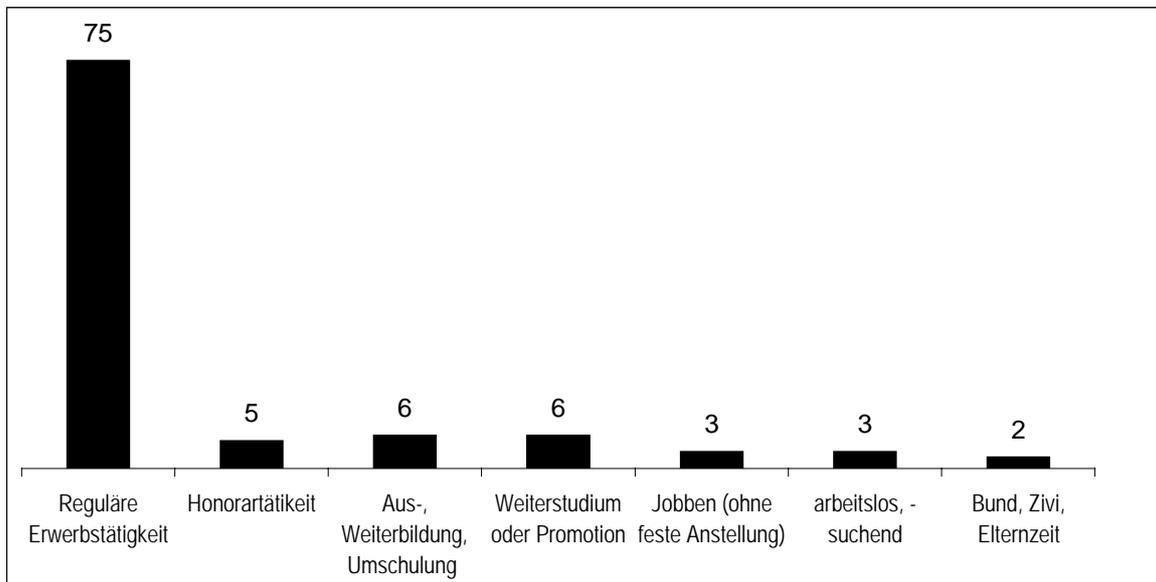
Die erhobenen Daten ermöglichen Aussagen zur ersten Tätigkeit, zur aktuellen Tätigkeit und zum Berufsverlauf seit dem Studienabschluss. Alle drei Gliederungspunkte werden nachfolgend in der genannten Reihenfolge näher betrachtet.

Die Absolventen konnten Angaben über den Zeitraum ihrer Beschäftigung, den Beschäftigungsstatus (z.B.: qualifizierter Angestellter), die Form der Beschäftigung (z.B.: reguläre Erwerbstätigkeit, Honorartätigkeit) und den Beschäftigungsbereich (z.B.: Behörde, Wirtschaft) machen. Darüber hinaus wurden Einkommen, Befristung der Stelle und tatsächliche Wochenarbeitszeit erfasst. Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Einmündungsprozesse in das Erwerbsleben nach Studienabschluss der Absolventen unterschiedlicher Fakultäten erscheint es sinnvoll, im Folgenden lediglich die Angaben der Assessoren zu ihren Tätigkeiten nach ihrem zweiten Staatsexamen darzustellen. Damit bezeichnet die erste bzw. aktuelle Tätigkeit die Beschäftigung nach der zweiten Ausbildungsphase. Im Gegensatz zu anderen Studien (vgl. HIS 2003) wurden die Referendare in die Betrachtung der Tätigkeiten generell nicht einbezogen, um einer Verzerrung - z.B. des Einkommens und der Arbeitszeit (beides liegt bei den Referendaren deutlich niedriger) - entgegenzuwirken. Ebenso werden die Referendare nicht als eigenständige Gruppe betrachtet, da sich innerhalb des einheitlichen juristischen Vorbereitungsdienstes keine Veränderungen ergeben. Lediglich an interessierender Stelle werden die Referendare zum Vergleich dargestellt, um wesentliche Veränderungen zwischen der zweiten Ausbildungsphase und der ersten regulären Tätigkeit als Volljurist aufzuzeigen.

3.3.1 Erste Tätigkeit

Als erste Tätigkeit wird nachfolgend – wie schon beschrieben – nur die Tätigkeit nach dem zweitem Staatsexamen dargestellt. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 71 Befragte Assessoren, von denen maximal 65 Absolventen Angaben zu ihrer ersten Tätigkeit machten.⁴⁰

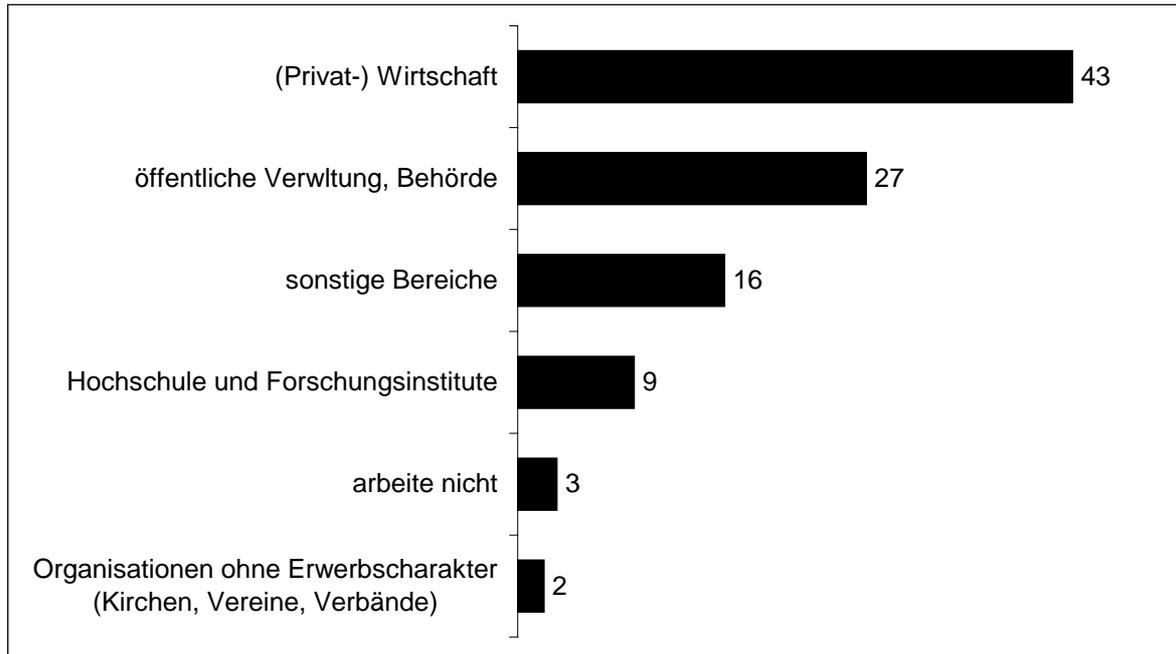
Abbildung 3.3.1: Berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss (in %)



Dreiviertel der Assessoren gaben an, einer regulären Erwerbstätigkeit nachzugehen. Jeweils 6% der befragten Volljuristen begannen eine Aus-/ Weiterbildung, Umschulung oder ein weiteres Studium bzw. eine Promotion. 5% der Assessoren waren auf Honorarbasis tätig. Lediglich 3% gaben an, arbeitslos bzw. –suchend zu sein.

⁴⁰ Die Differenz ergibt sich aus folgendem Grund: Ein Befragter machte keine Angaben zur Erwerbssituation. Weitere fünf Befragte machten lediglich Angaben zum Referendariat.

Abbildung 3.3.2: Tätigkeitsbereich der ersten Anstellung (in %)



Die Aufschlüsselung der Tätigkeitsbereiche zeigt, dass nahezu die Hälfte der Assessoren (43%) ihre erste Tätigkeit in der (Privat-) Wirtschaft fand. Weitere 27% arbeiten zum Zeitpunkt ihrer ersten Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung bzw. in einer Behörde. Mehr als ein Sechstel war in sonstigen Bereichen tätig. In Hochschule und Forschungsinstituten waren 9% beschäftigt. Vereinzelt fanden Volljuristen ihren ersten Arbeitsplatz in Organisationen ohne Erwerbscharakter (2%) oder gaben an, gar nicht zu arbeiten (3%). Würden an dieser Stelle die Referendare in die Betrachtung einbezogen, veränderten sich die Angaben in Richtung öffentliche Verwaltung bzw. Behörde.

Der bundesweite Vergleich (HIS 2003: 137) zeigt für die Jura- Absolventen ein anderes Bild: hier sind es 59% der Befragten, die zum Zeitpunkt ihrer ersten Tätigkeit in der allgemeinen öffentlichen Verwaltung tätig sind. 28% arbeiten zu diesem Zeitpunkt im Dienstleistungssektor. Im Bereich „Bildung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Kultur“ sind 10% beschäftigt. Vereinzelt fanden die befragten Absolventen ihren ersten Arbeitsplatz im Bereich des verarbeitenden Gewerbes, der Industrie und des Baugewerbes (3%).⁴¹

Im Folgenden werden die Angaben der Tätigkeitsbereiche aufgeführt. Dabei sind diese den unterschiedlichen Arbeitsbereichen zugeordnet. Die Angaben zum Status der Beschäftigung sind ähnlich wie die Zuordnung zu einer Beschäftigungsform eine subjektive Einschätzung. So sind vermutlich auch die unterschiedlichen Verteilungen zwischen Beschäftigungsform, -bereich und -status erklärbar.

⁴¹ An dieser Stelle soll nochmals darauf verwiesen werden, dass in der HIS Studie keine differenzierte Betrachtung der Referendare und Assessoren vorgenommen wurde (vgl. HIS 2003: 66). Vermutlich liegt bei diesem Aspekt eine Verzerrung in Richtung der Referendare vor.

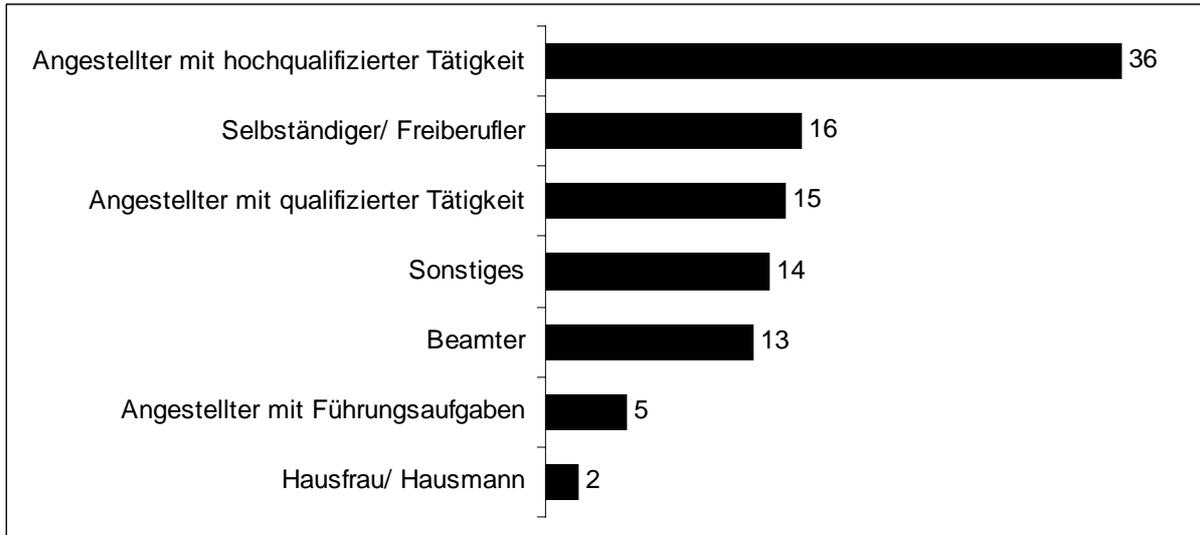
Abbildung 3.3.3: Tätigkeitsbezeichnung der ersten Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen

Beschäftigungsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Hochschule/ Forschungsinstitut	Promotion	1
	Student LLM Programm	1
	Wissenschaftliche Hilfskraft	1
	Wissenschaftliche Mitarbeiter/ in	3
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	Angestellte/ r	2
	Angestellter/ Justitiar	1
	Beamter	1
	Jurist	1
	Jurist im Staatsdienst	1
	Justitiarin	1
	Referent/ in	6
	Referent/ Justitiar	1
	Regierungsrätin	1
	Richter (z.T. auf Probe)	2
Sachbearbeiterin in S66 in BA	1	
(Privat-)Wirtschaft	Angestellte	1
	Assessor	1
	Assistenz der Geschäftsführung	2
	Promotion/ Doktorandin	2
	Jurist/ in	2
	Projektmitarbeit	1
	Rechtsanwalt/ in	18
	Sachbearbeiterin	1
	Selbständiger EDV-Dienstleister	1
Syndikusanwältin	1	
Organisationen ohne Erwerbscharakter	Schuldnerberater	1
arbeite nicht	Arbeitslos	4
	Erziehungsurlaub	1
Sonstige Bereiche	Angestellte	1
	Weiterbildung „Wirtschaftsrecht“	1
	Weiterbildung/ CD/ Fit for business	1

Der Status Angestellter mit hochqualifizierter Tätigkeit ist mit 36% der am häufigsten genannte. 16% der Assessoren gaben an, zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit als Selbständiger oder Freiberufler, weitere 15% als Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit zu arbeiten. Ein Siebtel ordnete sich der Kategorie „Sonstiges (jobben, arbeitssuchend etc.)“ zu. Beamte waren 13% der befragten Volljuristen. 5% waren Angestellte mit Führungsaufgaben, weitere 2% gaben den Status Hausmann/ Hausfrau an.

Ein gegensätzliches Bild zeichnet HIS (2003: 129): der Beamtenstatus ist hier mit 57% der am häufigsten genannte. Als wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion sind 15% der Befragten tätig. Sind 16% der befragten Assessoren der TU Dresden Selbständig bzw. freiberuflich tätig, trifft dies bundesweit nur auf 9% der Absolventen zu. Weitere 9% der von HIS befragten Absolventen sind unterqualifiziert beschäftigt. Als qualifizierte Angestellte arbeiten 8% der Befragten. Unter den von HIS (ebd.) befragten Absolventen befindet sich kein Befragter, der als leitender Angestellter beschäftigt ist.

Abbildung 3.3.4: Status bei erster Tätigkeit (befragte Assessoren der TU Dresden, in %)

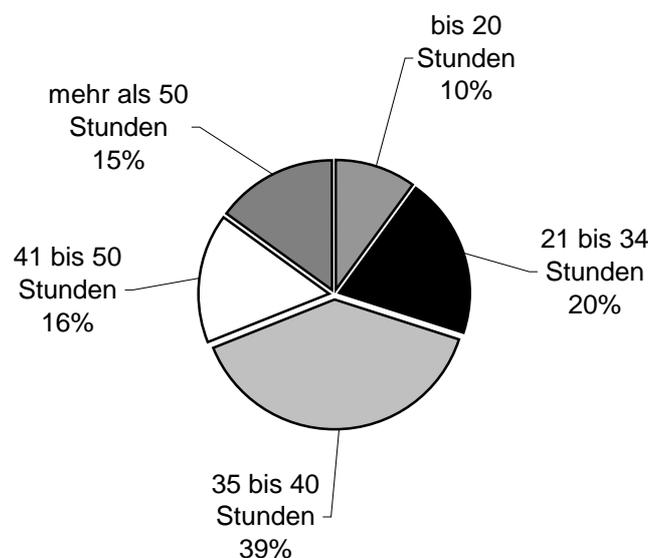


Nahezu Dreiviertel der Volljuristen (70%) gaben für ihre Erstanstellung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an.

Die durchschnittliche **tatsächliche** wöchentliche Arbeitszeit⁴² in der ersten Tätigkeit beträgt vierzig Stunden. Darin enthalten sind sowohl die geringste Stundenanzahl von acht als auch die höchste von 70 Stunden.

Die Mehrheit der Assessoren (70%) geht einer Vollzeittätigkeit nach. Etwa zwei Fünftel (39%) gab eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden an, was einer tarifvertraglich vereinbarten Stundenanzahl entspricht.

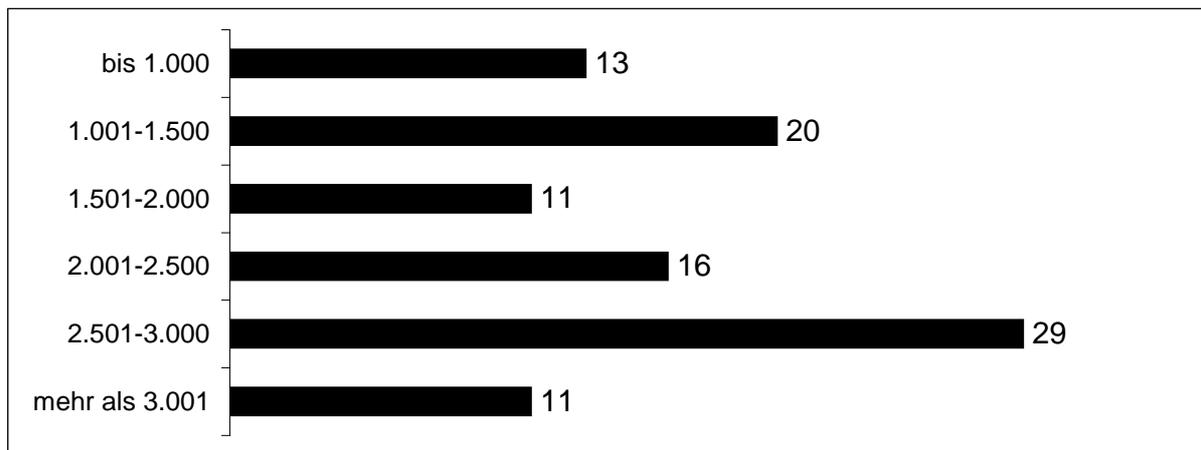
Abbildung 3.3.5: Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in der ersten Beschäftigung (in %)



Das monatliche Brutto-Einstiegsgehalt lag im Durchschnitt bei 2180 €. Werden nur die voll erwerbstätigen Assessoren (35 und mehr Wochenarbeitsstunden) betrachtet, liegt das Durchschnittsgehalt mit 2570 € deutlich höher. Bundesweit geben Jura- Absolventen zum Zeitpunkt ihrer ersten Tätigkeit ein Brutto- Jahreseinkommen (inklusive Zulagen) von 12.000 € an. Werden nur die voll erwerbstätigen Absolventen einbezogen, ergibt sich ein Brutto- Jahreseinkommen von 18.800 € (vgl. HIS 2003: 132).⁴³

In der folgenden Abbildung sind die Einstiegsgehälter der Volljuristen nach verschiedenen Einkommensklassen dargestellt.

Abbildung 3.3.6: Brutto-Einstiegsgehälter der ersten Tätigkeit in Euro (in %)

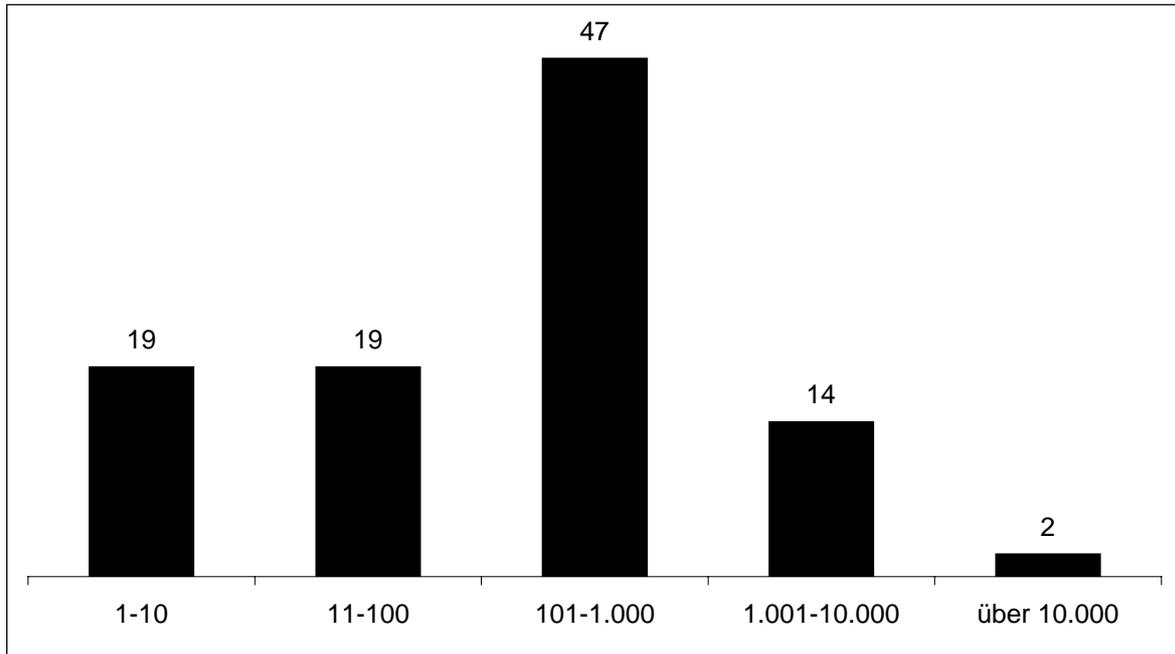


Mit nahezu einem Drittel ist die Einkommensgruppe der 2.501 bis 3.000 € Verdienenden, die am stärksten vertretene (29%). Ein Fünftel der Assessoren verdient während ihrer ersten Tätigkeit zwischen 1.001 bis 1.500 €. 13% der Assessoren erhalten ein Gehalt von maximal 1.000 €. Das Minimum liegt hierbei bei 60 €. Insgesamt lassen sich für das geringe Einkommen (bis 1.000 €) vor allem drei Gründe anführen: Einige dieser Assessoren befinden sich in einer Weiterbildungsmaßnahme, andere sind sie als wissenschaftliche Hilfskräfte tätig oder stehen am Anfang einer Selbständigkeit, in der sie laut eigenen Angaben noch keinen Gewinn machen. Aber auch Arbeitslosigkeit und geringe Stundenanzahlen sind weitere Gründe. Der überwiegende Teil der Volljuristen gibt ein Brutto-Einstiegsgehalt zwischen 1.501 bis 3.000 € an (56%).

⁴² Im Fragebogen nicht erhoben wurde die vertraglich vereinbarte Stundenzahl. Daher kann zum Verhältnis von vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Stundenzahl nichts ausgesagt werden.

⁴³ Die deutlichen Unterschiede sind aber auch aus dem Umstand erklärbar, dass HIS (2003) keine differenzierte Auswertung hinsichtlich der Referendare und Assessoren vorgenommen hat. Bezöge man die Referendare in die Berechnung des Durchschnittseinkommens mit ein, ergäben sich deutlich geringere Werte, da Referendare, die an der TU Dresden studierten, lediglich ein monatliches Brutto-Einstiegsgehalt unter 900 Euro erhalten.

Abbildung 3.3.7: Anzahl der Mitarbeiter/ innen des ersten Arbeitgebers (in %)



Die Assessoren waren in ihrer ersten Tätigkeit überwiegend in größeren Unternehmen mit 101 bis 1.000 Mitarbeitern beschäftigt (47%). Jeweils ein Fünftel der befragten Assessoren arbeitete in Kleinunternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern (19%) bzw. in mittelständischen Unternehmen der Größe 11 bis 100 Mitarbeiter (19%). In Großbetrieben mit 1.001 bis 10.000 Mitarbeitern waren 14% tätig. Zwei Prozent befanden sich in Unternehmen mit mehr als 10.000 Angestellten.

Bundesweit arbeiteten die Absolventen überwiegend in Kleinunternehmen und in mittelständischen Unternehmen bis 100 Mitarbeitern (62%). 16% der Befragten waren als Freischaffende ohne Mitarbeiter beschäftigt. In größeren Unternehmen mit über 100 bis 1.000 waren 15% tätig. 7% arbeiteten in Großbetrieben mit über 1.000 Mitarbeitern (vg. HIS 2003: 139). Die Absolventen der TU Dresden sind damit deutlich häufiger in größeren Unternehmen beschäftigt als bundesweit.

3.3.2 Aktuelle Tätigkeit

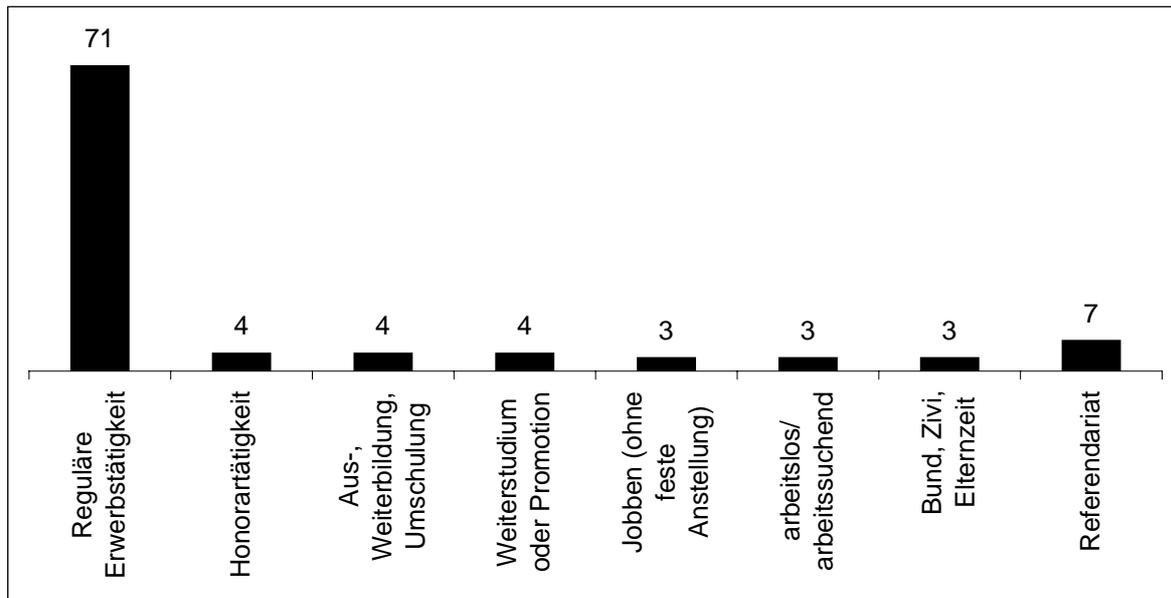
Die Mehrheit der befragten Absolventen gab den Universitätsabschluss für den Zeitraum 2001 bis 2002 an.⁴⁴ Somit befand sich die Mehrzahl der Befragten (52%) zuletzt im Referendariat. Nur ein Drittel geht derzeit einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Aus den bereits genannten Gründen werden - wie im vorangegangenen Abschnitt - im Folgenden hauptsächlich die Angaben zur aktuellen Tätigkeit der Assessoren dargestellt.⁴⁵ Die aktuelle Erwerbssituation erfasst hierbei alle Assessoren unabhängig von ihrem Abschlussjahr und kann somit als eine Momentaufnahme der Arbeitsmarktsituation interpretiert werden.⁴⁶

⁴⁴ Vgl. Kapitel 1

⁴⁵ Lediglich an interessierender Stelle sollen die Referendare zum Vergleich in die Betrachtung einbezogen werden.

⁴⁶ Im Fragebogen wurde nach der aktuellen bzw. letzten Tätigkeit gefragt, daher kann es auch zu Nennungen der letzteren kommen.

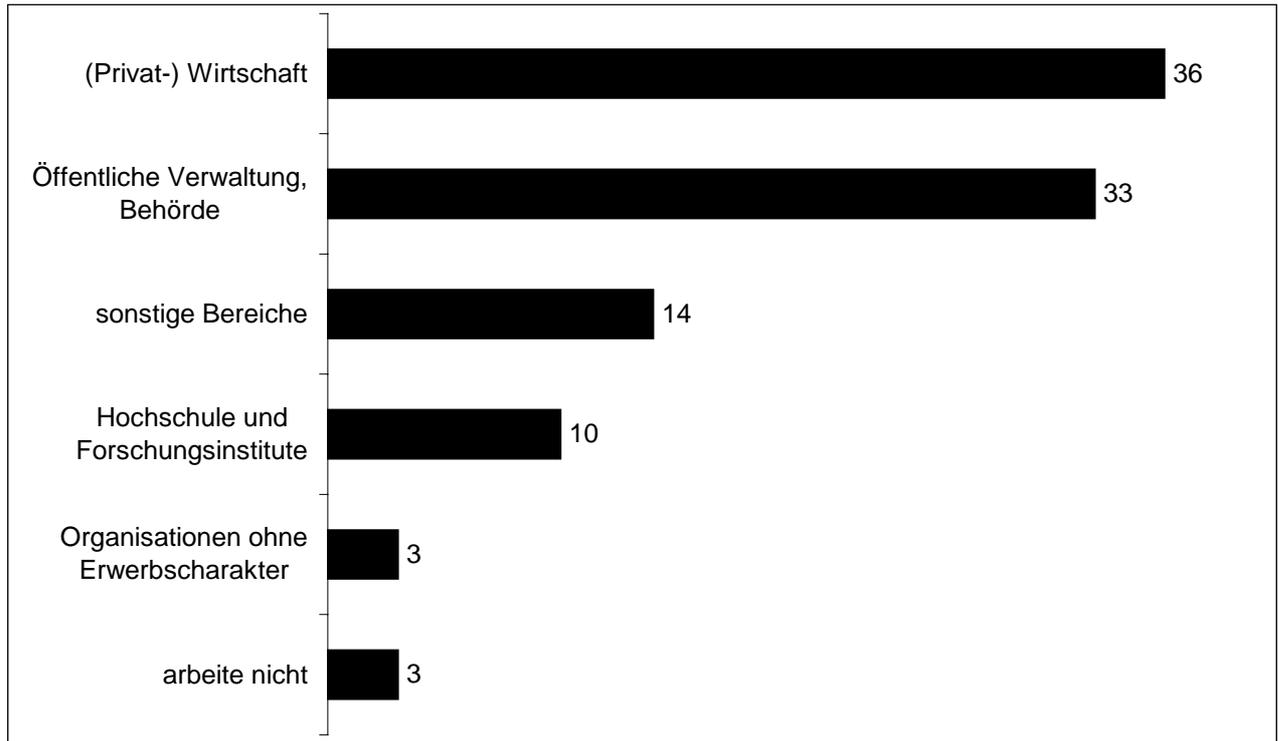
Abbildung 3.3.8: Aktuelle bzw. letzte Beschäftigungsform (in %)⁴⁷



Die Assessoren gehen zu 71% einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Im Hinblick auf die erste Tätigkeit hat die Beschäftigungsform der regulären Erwerbstätigkeit damit leicht abgenommen. Nahezu unverändert im Vergleich mit der ersten Tätigkeit zeigt sich das Bild in Bezug auf das Ausüben einer Honorartätigkeit. 4% der Volljuristen gaben diese Beschäftigungsform als aktuelle Tätigkeit an. Der Anteil derjenigen, die sich in einer Aus- und Weiterbildung bzw. in einer Umschulung befinden hat erwartungsgemäß abgenommen und wird nunmehr von 4% angegeben. Hingegen haben 4% der Befragten mit zweitem Staatsexamen ein Studium oder eine Promotion begonnen. Weitere 3% der Assessoren gaben an, zu jobben. Ebenfalls 3% sind arbeitslos bzw. arbeitssuchend. Elternzeit, Bundeswehr oder Zivildienst wird von weiteren 3% genannt. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, gaben fünf Assessoren (7%) als letzte Beschäftigung das Referendariat an. Es ist zu vermuten, dass diese Absolventen erst seit kurzer Zeit ihr zweites Staatsexamen bestanden haben und sich möglicherweise selbst nicht als arbeitssuchend bzw. arbeitslos definieren.

⁴⁷ Wie bereits an anderer Stelle beschrieben, addieren sich die Prozentangaben aufgrund von Rundungsfehlern teilweise nicht zu 100% (vgl. S. 5, Fn 8).

Abbildung 3.3.9: Aktueller Beschäftigungsbereich (in %)



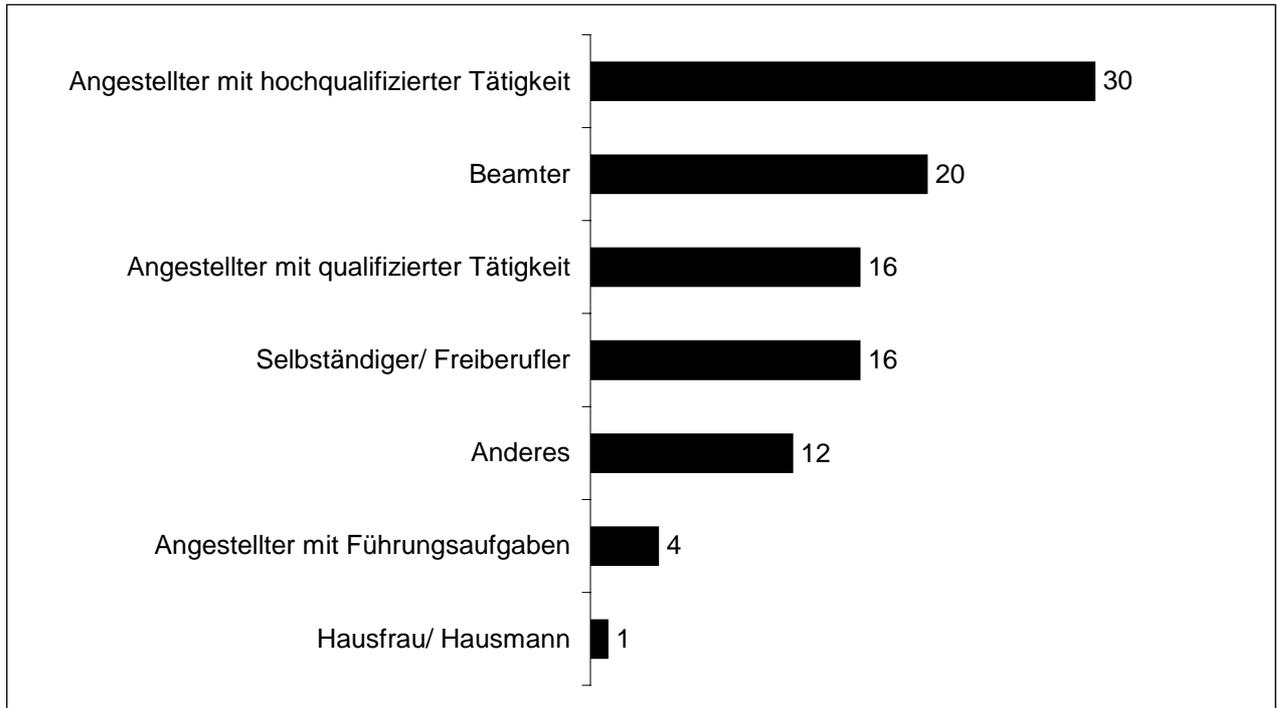
Ähnlich den Angaben zur ersten Tätigkeit sind die Assessoren zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit vorwiegend in der (Privat-) Wirtschaft beschäftigt (36%). Ein Drittel der Volljuristen arbeitet in der öffentlichen Verwaltung oder an einer Behörde.⁴⁸ Weitere 10% sind an einer Hochschule bzw. einem Forschungsinstitut tätig. Ein Siebtel der Assessoren ordnete den aktuellen Beschäftigungsbereich der Kategorie „sonstige Bereiche“ zu. Eine differenzierte Darstellung hierzu ist jedoch aus strukturellen Gründen nicht möglich bzw. sinnvoll. Lediglich jeweils 3% der Volljuristen gab an, in einer Organisation ohne Erwerbscharakter tätig zu sein bzw. nicht zu arbeiten.

In der Gruppe der Referendare gab lediglich ein Viertel an, zum Zeitpunkt des Referendariats in der (Privat-) Wirtschaft beschäftigt zu sein. 22% arbeiten in sonstigen Bereichen. Vermutlich befinden sich die Referendare, die nicht die öffentliche Verwaltung oder eine Behörde als derzeitigen Arbeitsort angegeben haben, in der letzten oder vorletzten Station des Vorbereitungsdienstes.⁴⁹

⁴⁸ Eine HIS Studie von 1995 für die alten Bundesländer zeichnet in Bezug auf den aktuellen Beschäftigungsbereich ein anderes Bild: Knapp die Hälfte der Befragten ist hier im öffentlichen Dienst (zusammengesetzt aus Tätigkeit als Richter, Staatsanwalt und in der Verwaltung) tätig. Vermutlich spielen bei den unterschiedlichen Studienergebnissen regionale (Ost – West) und zeitliche Faktoren (acht Jahre Unterschied) eine Rolle (vgl. HIS 1995: 41).

⁴⁹ Fünfzehnter bis achtzehnter Monat: Anwaltsstation im gewählten Fachgebiet; neunzehnter bis vierundzwanzigster Monat: Wahlstation (Bank, Ausland, Kanzlei, Sozialstation etc.)

Abbildung 3.3.10: Status bei aktueller bzw. letzter Tätigkeit (in %)



Die Hälfte der Assessoren arbeitet im Angestelltenverhältnis, wobei die Einordnung der Berufsgruppen (Rechtsanwalt, Richter⁵⁰, Referent, wissenschaftliche Hilfskraft u.ä.) sehr subjektiv vorgenommen wurde. Der Status Angestellter mit hochqualifizierter Tätigkeit ist mit 30% hierbei der am häufigsten genannte. Ein Sechstel der Volljuristen gab an, als Angestellter mit qualifizierter Tätigkeit (16%) beschäftigt zu sein. Weitere 4% gaben den Status Angestellte mit Führungsaufgaben an. Als Beamte ist ein Fünftel der Assessoren angestellt. Unter den Beamten finden sich Referenten, eine Regierungsrätin, Richter und die fünf Assessoren, die nicht die aktuelle, sondern die letzte Tätigkeit (das Referendariat) nannten. Selbständig bzw. freiberuflich tätig ist ein Sechstel der Assessoren.

Der Vergleich mit HIS (2003: 130) zeigt, dass bundesweit 80% der befragten Absolventen verbeamtet sind. 11% sind als wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion beschäftigt. Selbständig bzw. freiberuflich tätig sind nur 3% der Befragten. In einem leitenden Anstellungsverhältnis befindet sich kein befragter Absolvent.⁵¹

Nachfolgend sind die aktuellen Beschäftigungsbezeichnungen der Assessoren tabellarisch aufgeführt.

⁵⁰ Grundsätzlich sind Richter verbeamtet und befinden sich nicht in einem Angestelltenverhältnis. Daher haben wir auch in diesem Fall die Angaben der Absolventen originalgetreu übernommen.

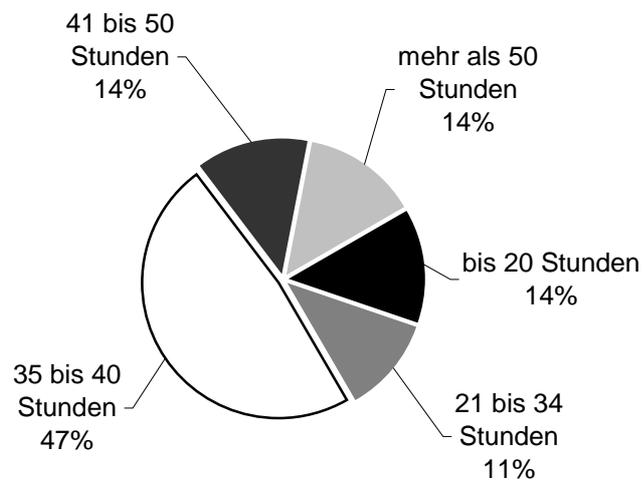
⁵¹ Auch an dieser Stelle muss darauf verwiesen werden, dass HIS (2003: 130) keine differenzierte Betrachtung nach Referendaren und Assessoren vornimmt, somit die vorliegenden Ergebnisse zu Gunsten der Referendare verzerrt sein können.

Abbildung 3.3.11: Tätigkeitsbezeichnungen in der aktuellen Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen (Nennungen der Assessoren)

Beschäftigungsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Hochschule/ Forschungsinstitut	Student U.M.-Programm	1
	Wiss. Assistent	2
	Wiss. Hilfskraft	1
	Wiss. Mitarbeiter	3
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	Angestellter	1
	Angestellter/ Justitiar	1
	Beamter	1
	Jurist (auch: im Staatsdienst)	2
	Justitiarin	1
	Keine Angabe	1
	Lehrerin	1
	Referendar	5
	Referent	6
	Referent/ Justitiar	1
	Regierungsrätin	1
	Richter (z. T. auf Probe)	2
	Sachbearbeiter S66 in BA	1
(Privat-)Wirtschaft	Angestellte Rechtsanwältin	1
	Assessor	1
	Assistenz (auch: der Geschäftsführung)	2
	Jurist	2
	Keine Angabe	1
	Rechtsanwalt	18
	Selbständige Rechtsanwältin	1
	Selbständiger EDV-Dienstleister	1
	Syndikusanwältin	1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	Geschäftsführer	1
	Juristin	1
arbeitet nicht	Arbeitslos	4
	Erziehungsurlaub	1
	Erziehungszeit	1
	Keine Angabe	1
	Weiterbildung/ CD/ fit for business	1

Wird die Form des Arbeitsverhältnisses betrachtet, wird deutlich, dass sich die Mehrzahl der Assessoren (64%) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. Damit nimmt im Vergleich zur ersten Tätigkeit die Zahl der befristeten Arbeitsverträge zu. Hatten zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit lediglich 30% der Volljuristen einen befristeten Arbeitsvertrag, trifft dies nunmehr auf 36% der Assessoren zu.

Abbildung 3.3.12: Tatsächliche Wochenarbeitszeit der aktuellen/ letzten Tätigkeit (in %)

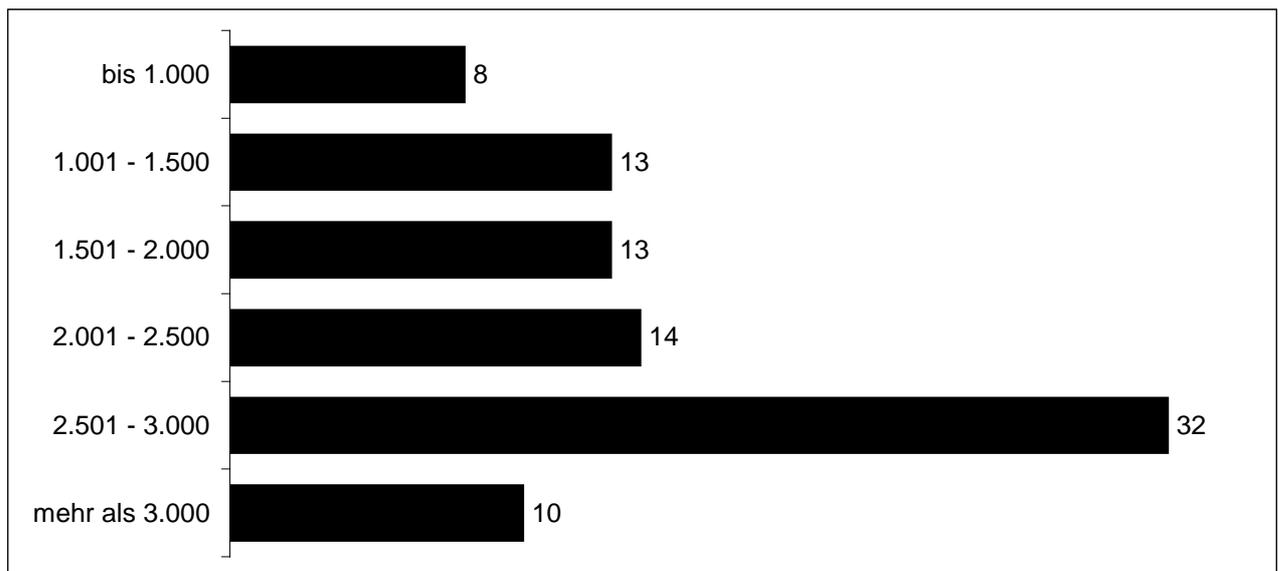


In ihrer aktuellen Tätigkeit arbeiten die Assessoren durchschnittlich 39 Stunden pro Woche.⁵² Werden nur die voll erwerbstätigen Assessoren (35 und mehr Stunden) einbezogen, beläuft sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden. Etwa Dreiviertel der Assessoren (76%) arbeiten 35 und mehr Stunden.

Werden die Referendare vergleichend einbezogen, zeigt sich, dass hier lediglich 15% mehr als 41 Stunden arbeiten (Assessoren: 28%). Über die Hälfte der Referendare (53%) gibt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35 bis 40 Stunden an. Weniger als 35 Stunden arbeiten 32% der Referendare und 25% der Assessoren.

⁵² Bei den wöchentlichen Arbeitszeiten wurde jeweils die **tatsächliche** und nicht die im Arbeitsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit erfasst. Daher liegen die Arbeitszeiten zum Teil deutlich über den entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen.

Abbildung 3.3.13: Brutto-Monatseinkommen der aktuellen bzw. letzten Tätigkeit in Euro (in %)



Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt der Befragten mit zweitem Staatsexamen beträgt in der jeweils aktuellen Beschäftigung 2.170 €. Werden nur die vollwerbstätigen Absolventen (35 und mehr Wochenarbeitsstunden) berücksichtigt, liegt das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt (Vollzeit) bei 2560 €. Die bundesweit befragten Absolventen geben ein Brutto-Jahreseinkommen (inklusive Zulagen) von 12.050 € an (vgl. HIS 2003: 134). Werden lediglich die vollwerbstätigen Absolventen in die Betrachtung einbezogen, ergibt sich hier ein durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen (inklusive Zulagen) von 27.700 €⁵³

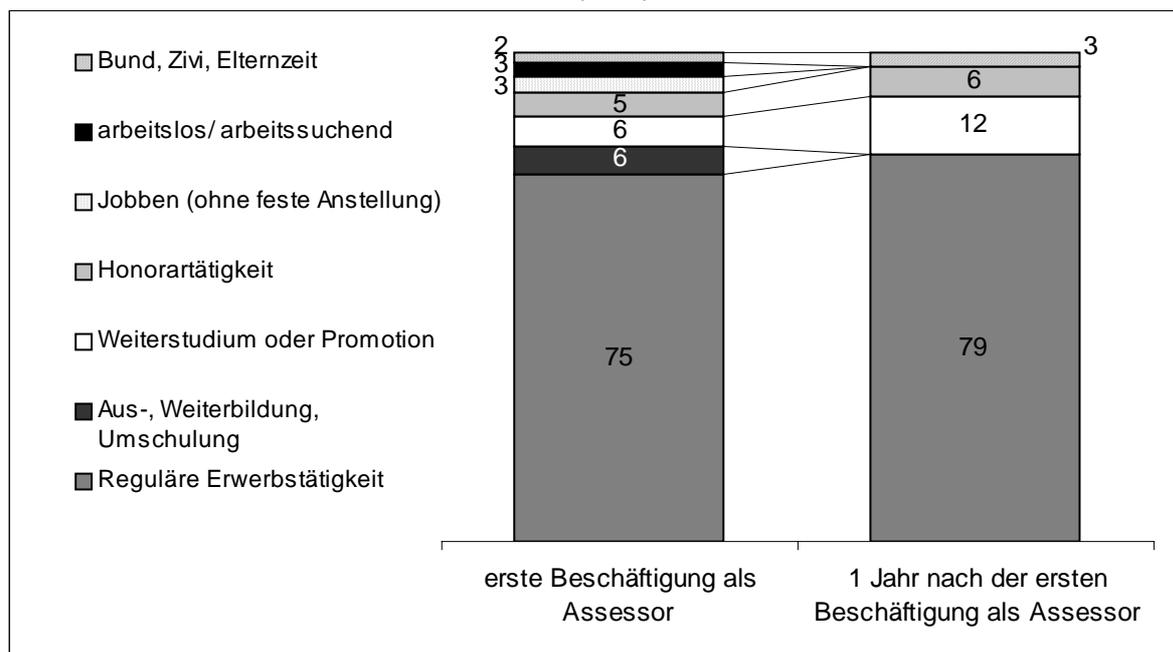
3.3.3 Tätigkeitsverlauf

Im Folgenden soll die Berufskarriere der befragten Absolventen genauer dargestellt werden. Dazu wurden die Beschäftigungsform, der Beschäftigungsbereich, das Bruttomonatsgehalt, die Wochenarbeitszeit und die Befristung der Stelle 3, 6, 12, 24 und 36 Monate nach dem Abschluss des Studiums erfasst. Die Auswertung der Daten zeigte allerdings, dass es für die Gruppe der Assessoren nicht sinnvoll ist, dieser strikten Aufteilung zu folgen, da dies mit einem Informationsverlust verbunden wäre. Aus diesem Grund werden die Angaben ein Jahr und zwei Jahre⁵⁴ nach der ersten Tätigkeit der Assessoren betrachtet.

Zum Zeitpunkt ein Jahr nach der ersten Tätigkeit der Assessoren steigt die reguläre Erwerbstätigkeit leicht an. 79% der Volljuristen befinden sich zu diesem Zeitpunkt in dieser Beschäftigungsform. Geben zur ersten Tätigkeit 6% der Assessoren ein Weiterstudium bzw. eine Promotion an, sind es zum Zeitpunkt der zweiten Tätigkeit 12%. Zum Zeitpunkt der dritten Tätigkeit wird diese Beschäftigungsform nicht genannt. 3% nannten als erste Tätigkeit „Jobben (ohne feste Anstellung)“, ein Jahr später nennt diese Beschäftigungsform kein Assessor mehr. Ebenso verhält es sich mit der Kategorie „arbeitslos/ arbeitssuchend“.

⁵³ Auch hier ist wieder zu beachten, dass HIS nicht zwischen Referendaren und Assessoren differenzierte.

Abbildung 3.3.14: Beschäftigungsbereich der Assessoren zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit und ein Jahr danach (in %)



Auch der Beschäftigungsverlauf der Referendare soll an dieser Stelle skizziert werden, um zu zeigen, dass dieser nicht linear verläuft. Vielmehr zeigt sich, dass sich das Referendariat nicht immer direkt an die universitäre Ausbildungsphase anschließt und die Absolventen zum Teil größere Zeiträume mit anderen Tätigkeiten ausfüllen (müssen). Die nachfolgende Abbildung stellt die Entwicklung der Beschäftigungsform der Referendare dar.

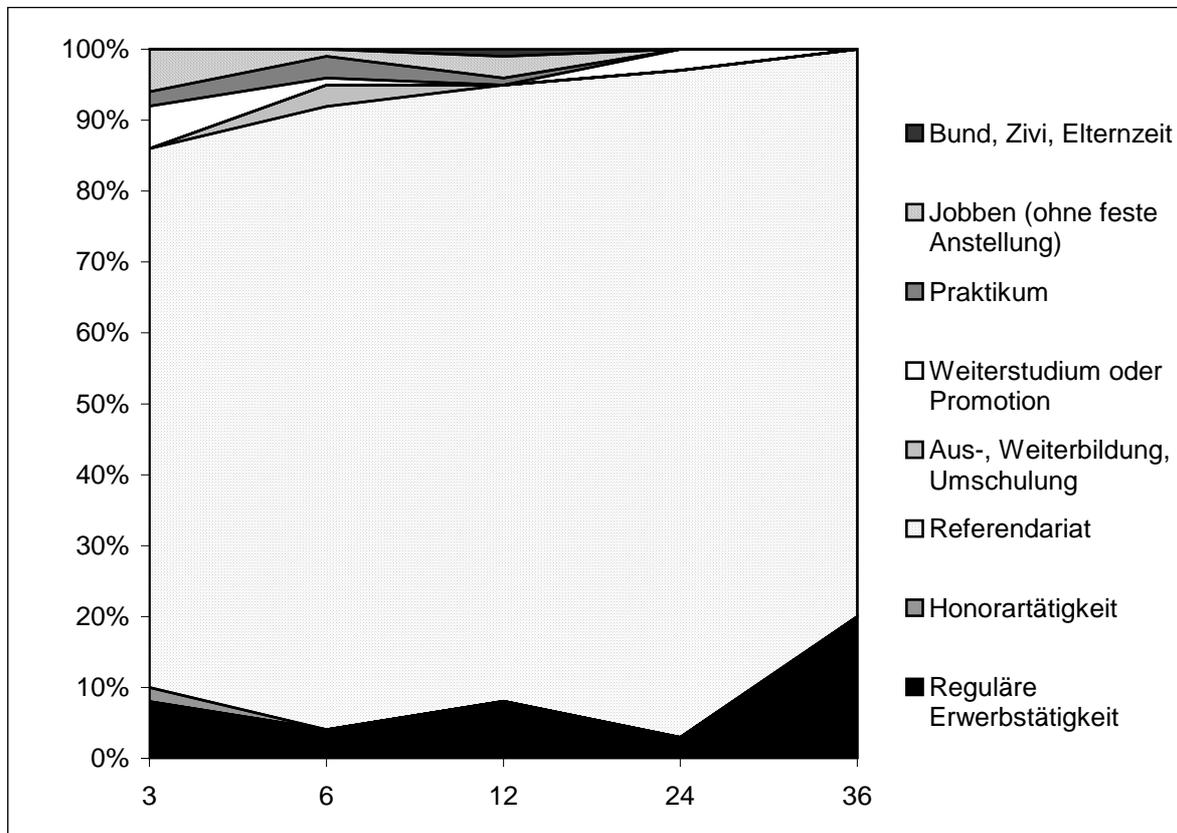
Abbildung 3.33.15: Entwicklung der Beschäftigungsform der Referendare (in %)

	Monate nach Berufsstart				
	3	6	12	24	36
Reguläre Erwerbstätigkeit	8	4	8	3	20
Honorartätigkeit	2	-	-	-	-
Referendariat	76	87	86	95	80
Aus-, Weiterbildung, Umschulung	-	3	-	-	-
Weiterstudium oder Promotion	6	1	-	3	-
Praktikum	2	3	1	-	-
Jobben (ohne feste Anstellung)	6	1	3	-	-
arbeitslos/ arbeitssuchend	-	-	-	-	-
Bund/ Zivi, Elternzeit	-	-	1	-	-

⁵⁴ Zum Zeitpunkt zwei Jahre nach erster Tätigkeit liegen die Fallzahlen bei maximal n=16, daher werden diese Aussagen nur als grobe Tendenz im laufenden Text genannt.

Es wird deutlich, dass einige sofort einer (ersten) regulären Erwerbstätigkeit nachgehen, andere weiter studieren, vorerst jobben oder in einer Honorartätigkeit beschäftigt sind. Zur Verdeutlichung sind die Zahlen in der folgenden Abbildung noch einmal grafisch aufbereitet.

Abbildung 3.3.15: Entwicklung der Beschäftigungsform (in %)



Im Folgenden wird der Fokus der Betrachtung wieder auf die Assessoren gelegt. Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt sinkt ein Jahr nach der ersten Tätigkeit. Verdienen die Assessoren zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit 2180 €, erhalten sie zur zweiten Tätigkeit nur noch 2080 €. Ein Grund hierfür ist wahrscheinlich die Zunahme derjenigen Volljuristen, die ein weiteres Studium oder eine Promotion begannen. Werden nur die Assessoren betrachtet, die 35 und mehr Stunden pro Woche arbeiten, ist ebenfalls ein Rückgang des Einkommens zu verzeichnen. Verdienen die Assessoren (35 und mehr Stunden pro Woche) zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit durchschnittlich 2570 € Brutto, wird für die zweite Tätigkeit ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 2300 € genannt. Werden aus diesem Grund diejenigen acht Volljuristen hinsichtlich ihrer Einkommensentwicklung betrachtet, die bereits einen Wechsel innerhalb der regulären Erwerbstätigkeit angaben, zeigt sich, dass ein Befragter erheblich weniger verdient. Grund hierfür ist der Wechsel vom Angestelltenstatus hin zur Selbständigkeit.

Ein Jahr nach der ersten Tätigkeit befinden sich lediglich 59% der Assessoren in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (erste Tätigkeit: 70%). Die Zunahme befristeter Anstellungsverhältnisse kann vermutlich ebenfalls aus der Zunahme der Assessoren erklärt werden, die ein weiteres Studium oder eine Promotion begannen.

Wird der Status untersucht, zeigt sich, dass ein Jahr nach der ersten Tätigkeit der Angestelltenstatus steigt. Gaben 57% der Assessoren diesen Status zur ersten Tätigkeit an, sind es zur zweiten Tätigkeit 59%. Der Beamtenstatus hat zugenommen, d.h. ein Fünftel der Assessoren befindet sich ein Jahr nach der ersten Tätigkeit in diesem Anstellungsverhältnis. Ebenso etwa ein Fünftel der Assessoren ist ein Jahr nach der ersten Tätigkeit als Selbständiger bzw. Freiberufler tätig.

Abschließend werden die Angaben zum Beschäftigungsbereich dargestellt. Vorwiegend sind die Assessoren ein Jahr nach der ersten Beschäftigung in der (Privat-) Wirtschaft tätig (44%). Zugenommen hat der Anteil derjenigen, die in der öffentlichen Verwaltung oder einer Behörde arbeiten. Ein Jahr nach der ersten Tätigkeit sind es nunmehr 32% der Assessoren. Ebenfalls leicht gestiegen ist der Anteil der Assessoren, die an einer Hochschule bzw. einem Forschungsinstitut beschäftigt sind. Zum Zeitpunkt der zweiten Tätigkeit trifft das auf 18% der befragten Volljuristen zu.

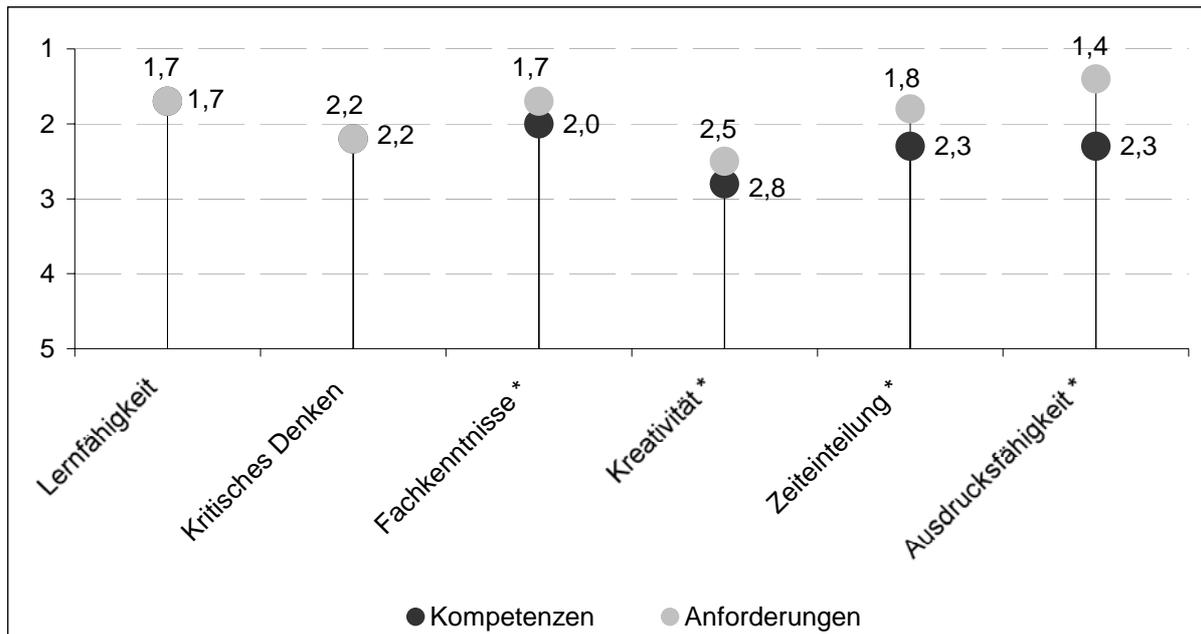
4 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven

4.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

In diesem Abschnitt, in dem die beruflichen Anforderungen und die Zukunftsperspektiven der Befragten im Zentrum des Interesses stehen, werden wieder alle befragten Absolventen der Juristischen Fakultät in die Darstellung der Ergebnisse einbezogen, da hier insbesondere die Differenzen zwischen den einzelnen Absolventengruppen von Interesse sind. Erst diese Einbeziehung aller Absolventen ermöglicht die Darstellung eines Gesamtbildes der Zukunftsperspektiven und -vorstellungen der Absolventen der juristischen Fakultät.

Zunächst sollten die Absolventen einschätzen, in welchem Maße sie bei Studienabschluss über bestimmte berufliche und soziale Kompetenzen verfügen und in welchem Maße diese im Arbeitsalltag gefordert werden. Hierzu stand eine Skala von 1 (in hohem Maße) bis 5 (gar nicht) zur Verfügung. Dabei werden die eigenen beruflichen und sozialen Kompetenzen überwiegend positiv eingeschätzt. Lediglich die Kreativität wird mit einem Mittelwert von 2,8 von den Befragten eher durchschnittlich eingestuft. Auffällig ist, dass es bei vier von sechs der beruflichen und sozialen Kompetenzen signifikante Unterschiede zwischen diesen und den entsprechenden jetzigen Anforderungen gibt. Hierbei werden die Anforderungen immer stärker eingeschätzt als ihr jeweiliges Vorhandensein – die Absolventen scheinen also eher über- als unterfordert zu sein. Besonders stark zeigen sich diese Diskrepanzen vor allem bei der Ausdrucksfähigkeit und der Zeiteinteilung, die beide in der Praxis sehr viel stärker gefordert werden als sie tatsächlich vorhanden sind. Nur die Kompetenzen Lernfähigkeit und kritisches Denken weisen keine signifikanten Unterschiede zu den Anforderungen auf.

Abbildung 4.1.1: Berufliche und soziale Kompetenzen bei Studienabschluss und jetzige Anforderungen, sortiert nach Größe der Differenz (Mittelwerte basierend auf T-Test; 5=gar nicht; 1=in hohem Maße)

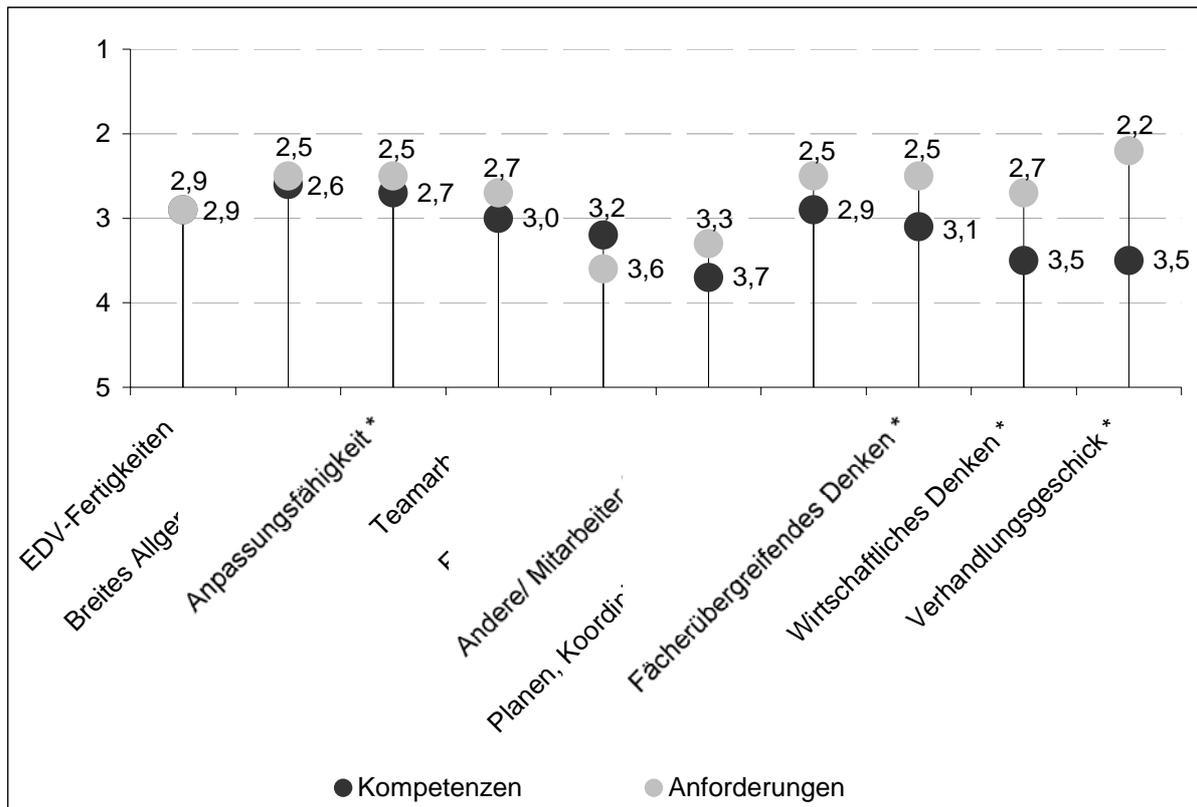


* signifikanter Unterschied zwischen Kompetenz und Anforderung⁵⁵

Parallel dazu wurden eine Reihe weiterer Kompetenzen und Anforderungen erfragt, deren Beurteilung um einiges schlechter ausfiel. Besonders bezüglich der Punkte Mitarbeiterführung (3,7), wirtschaftliches Denken (3,5) und Verhandlungsgeschick (3,5) schätzten sich die Absolventen bei Studienabschluss am inkompetentesten ein. Bei diesen sind – neben dem Planen/ Koordinieren/ Organisieren und dem fächerübergreifenden Denken – außerdem auch die größten Unterschiede zu den jetzt gestellten Anforderungen zu finden. Demnach scheinen die Absolventen auch hier leicht überfordert zu sein. Einzig in Bezug auf die Fremdsprachenkenntnisse lässt sich sagen, dass die Kompetenzen im Durchschnitt signifikant höher sind als es in der Praxis tatsächlich benötigt wird. Keine signifikanten Unterschiede zwischen Kompetenzen und Anforderungen gibt es bei den EDV-Fertigkeiten und dem Allgemeinwissen.

⁵⁵ Die Mittelwerte der Aspekte Kompetenzen und Anforderungen überlappen sich in den Antwortkategorien „Lernfähigkeit“ und „Kritisches Denken“, d.h. hier liegen jeweils für beide Kategorien identische Einschätzungen vor: Lernfähigkeit Kompetenz 1,7; Anforderung 1,7, kritisches Denken Kompetenz 2,2; Anforderung 2,2).

Abbildung 4.1.2: Weitere Kompetenzen und Anforderungen, sortiert nach Größe der Differenz (Mittelwerte basierend auf T-Test; 5=gar nicht; 1=in hohem Maße)

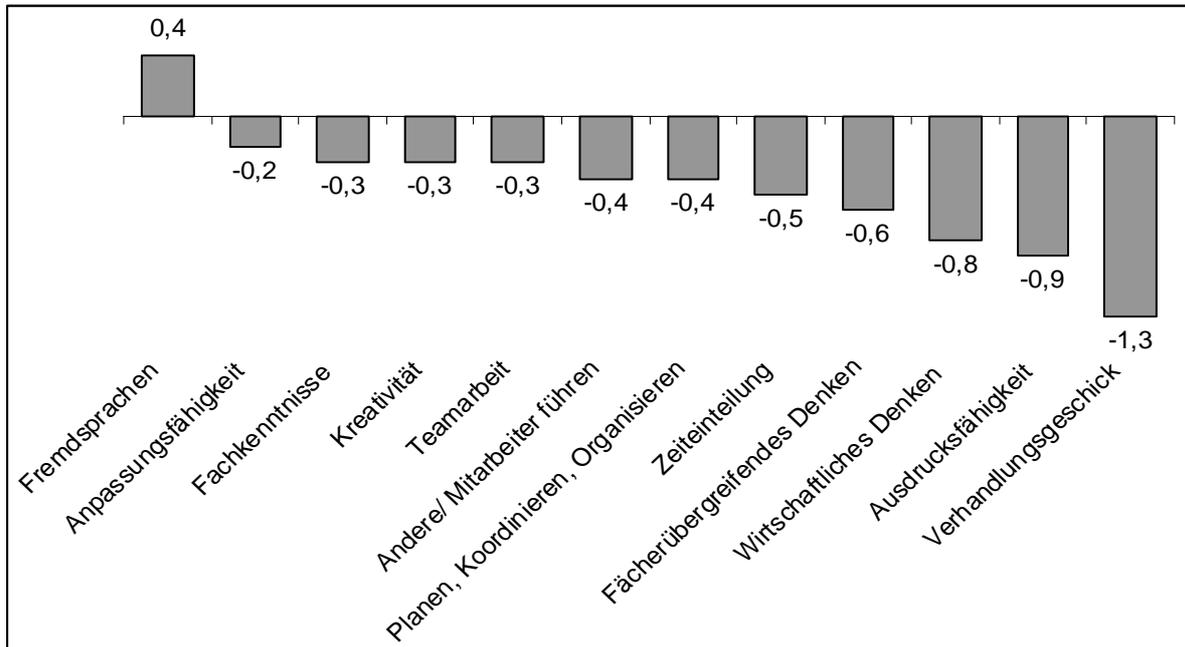


* signifikanter Unterschied zwischen Kompetenz und Anforderung⁵⁶

Zur übersichtlicheren Darstellung sind die signifikanten Differenzen von Kompetenzen und Anforderungen in der folgenden Abbildung noch einmal aufbereitet. Hierbei wird deutlich, dass die Absolventen sich nur hinsichtlich der Fremdsprachen den Anforderungen kompetent gegenüber sehen. Bei den restlichen Items hingegen übersteigen die Anforderungen ihre Kompetenzen, so dass man sagen kann, dass sie sich für die Anforderungen der Berufswelt schlecht vorbereitet fühlen. Besonders stark trifft dies auf wirtschaftliches Denken, Ausdrucksfähigkeit und Verhandlungsgeschick zu.

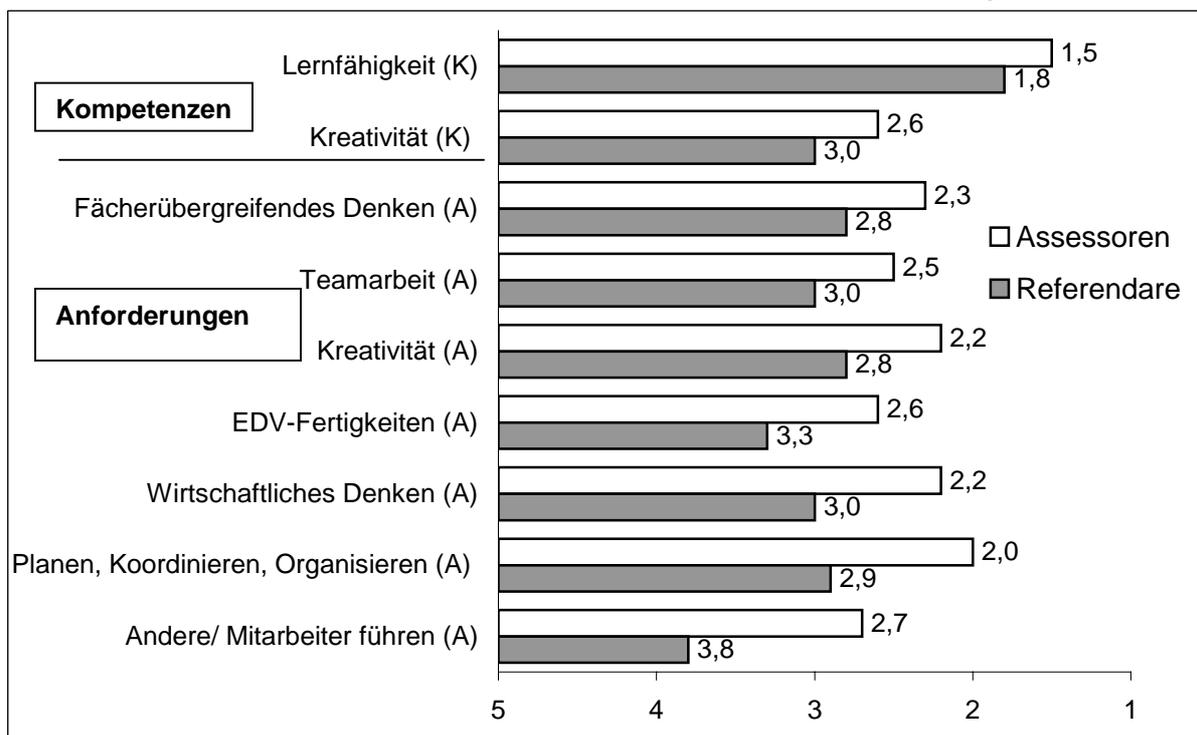
⁵⁶ In der Kategorie „EDV-Fertigkeiten“ überlappen sich Kompetenzen und Anforderungen, d.h. hier liegt für beide Aspekte eine identische Einschätzung von 2,9 vor.

Abbildung 4.1.3: Differenzen in der Einschätzung von Kompetenzen und Anforderungen (positiv = Kompetenz übersteigt Anforderung; negativ = Anforderung übersteigt Kompetenz)



Betrachtet man nun die Referendare und vergleicht sie mit den Assessoren, so lässt sich feststellen, dass es einige Kompetenzen und Anforderungen gibt, die von den beiden Gruppen signifikant unterschiedlich bewertet wurden.

Abbildung 4.1.4: Unterschiedliche Einschätzung von Kompetenzen (K) und Anforderung (A) durch die Referendare und Assessoren, sortiert nach Größe der Differenz (Mittelwerte basierend auf T-Test; 1=in hohem Maße; 5=gar nicht)



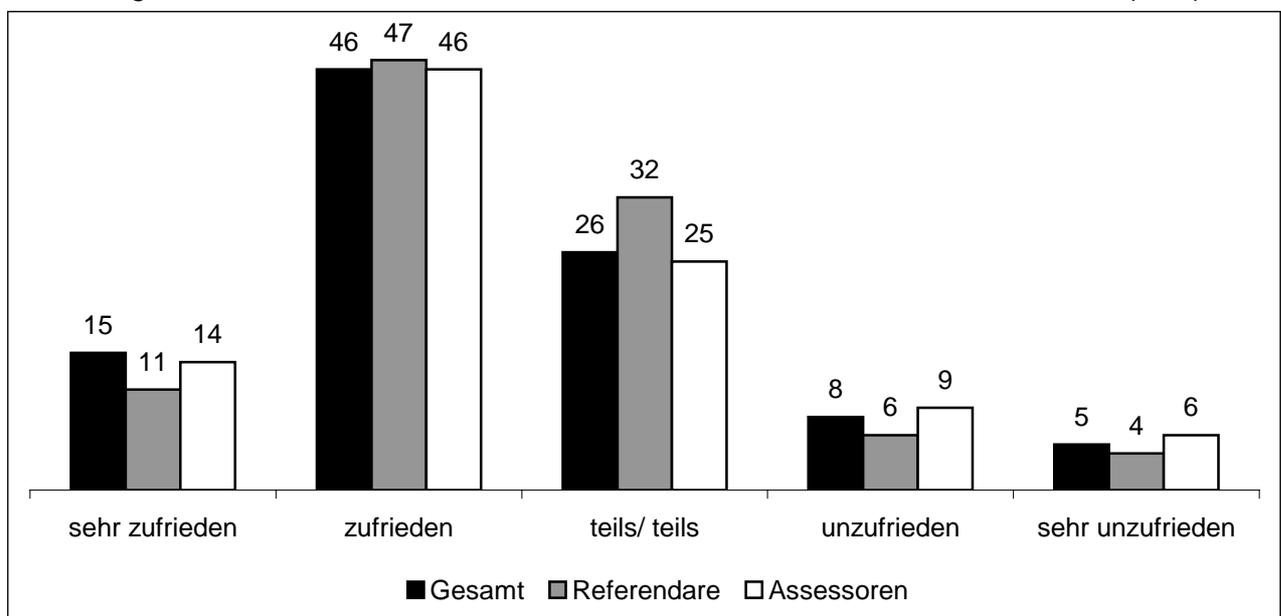
Wie in Abbildung 4.1.4 erkennbar ist, werden die Kompetenzen Lernfähigkeit und Kreativität von den Assessoren besser eingeschätzt als von den Referendaren. Allerdings ist auch festzustellen, dass vor allem das Planen/ Koordinieren/ Organisieren, sowie das wirtschaftliche Denken und die Mitarbeiterführung von diesen stärker gefordert werden. Ebenso sind die Anforderungen an die Teamarbeit, die Kreativität, das fächerübergreifende Denken und die EDV-Fertigkeiten bei den Assessoren durchschnittlich höher als bei Referendaren.

Betrachtet man die berufliche Zufriedenheit, ist der Großteil der Absolventen (61%) mit der aktuellen beruflichen Situation insgesamt zufrieden, 15% sind sehr zufrieden. 13% aller Befragten sind unzufrieden oder gar sehr unzufrieden. Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren gibt es keine.

Bundesweite Studien (HIS 2003: 146) zeigen, dass Juristen neben den Humanmedizinern und Lehrern mit ihrer beruflichen Lage am wenigsten zufrieden sind. Vor allem bemängeln die befragten Absolventen ihre berufliche Position, die geringen Aufstiegschancen und ihr Einkommen, mit welchem die Jura-Absolventen der TU Dresden ebenfalls relativ unzufrieden sind (vgl. Abb. 4.1.6).

Ordnet man die Zufriedenheit der Absolventen der Juristischen Fakultät in die Ergebnisse zur beruflichen Zufriedenheit bei anderen Fakultäten der TU Dresden ein, fällt diese zwar besser aus als in einigen Ingenieurwissenschaften (mit denen sie jedoch auch wenig gemeinsam hat). Allerdings fällt die berufliche Zufriedenheit auch schlechter aus als in den meisten anderen Fakultäten (vgl. Krempkow/ Popp 2003: 119).

Abbildung 4.1.5: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer beruflichen Situation? (in %)

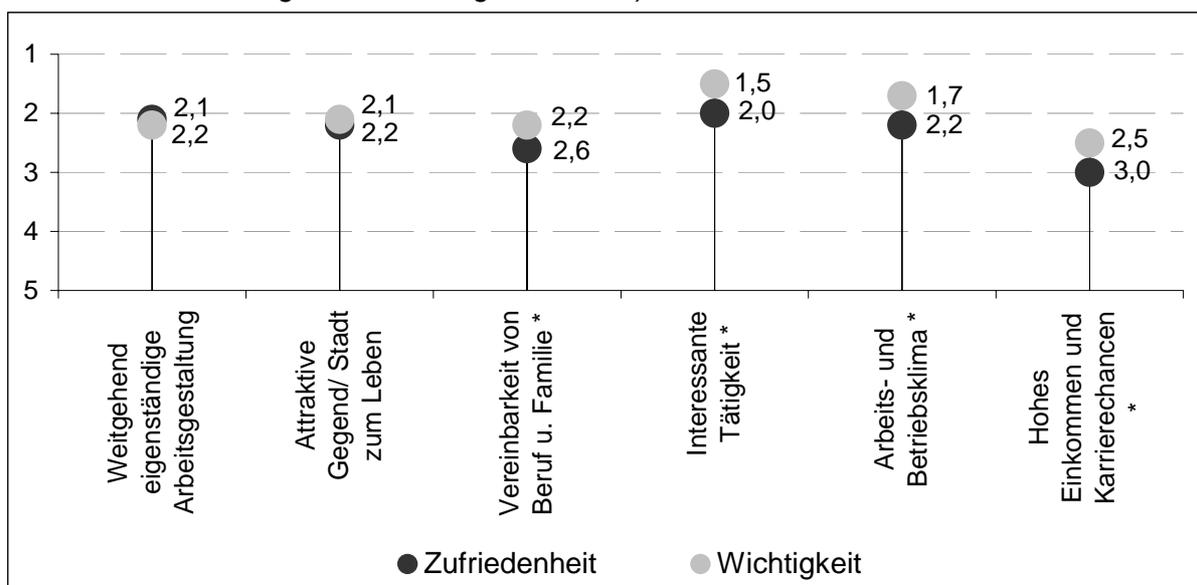


Um die Zufriedenheit genauer aufzuschlüsseln, wurden die Befragten gebeten, anzugeben, wie zufrieden sie mit einzelnen Aspekten ihrer beruflichen Situation sind. In einem zweiten Schritt sollten sie außerdem nennen, wie wichtig ihnen diese Aspekte beim Berufsstart überhaupt waren, bzw. – falls sie noch nicht berufstätig waren – heute sind. Dazu stand jeweils eine Skala von 1 (sehr zufrieden/ sehr wichtig) bis 5 (sehr unzufrieden/ gar nicht wichtig)

zur Verfügung. Die Ergebnisse dieser beiden Fragen sind zusammengefasst in Abbildung 4.1.6 dargestellt.

Von zentraler Bedeutung für die Absolventen sind demnach eine interessante Tätigkeit (1,5) und das Arbeits- und Betriebsklima (1,7). Von nur mittelmäßiger Bedeutung hingegen ist ein hohes Einkommen und Karrierechancen (2,5). Bei diesen drei Aspekten lassen sich allerdings auch signifikante Unterschiede zur Zufriedenheit in der aktuellen beruflichen Situation feststellen. Dabei ist die anfängliche Wichtigkeit jeweils höher als die letztlich wahrgenommene Zufriedenheit. Ein solcher Unterschied ist auch beim Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorhanden. Lediglich bei der weitgehend eigenständigen Arbeitsgestaltung und bei der Attraktivität des Arbeitsortes deckt sich die Wichtigkeit nahezu mit der Zufriedenheit, so dass es hier auch keine signifikanten Unterschiede gibt.

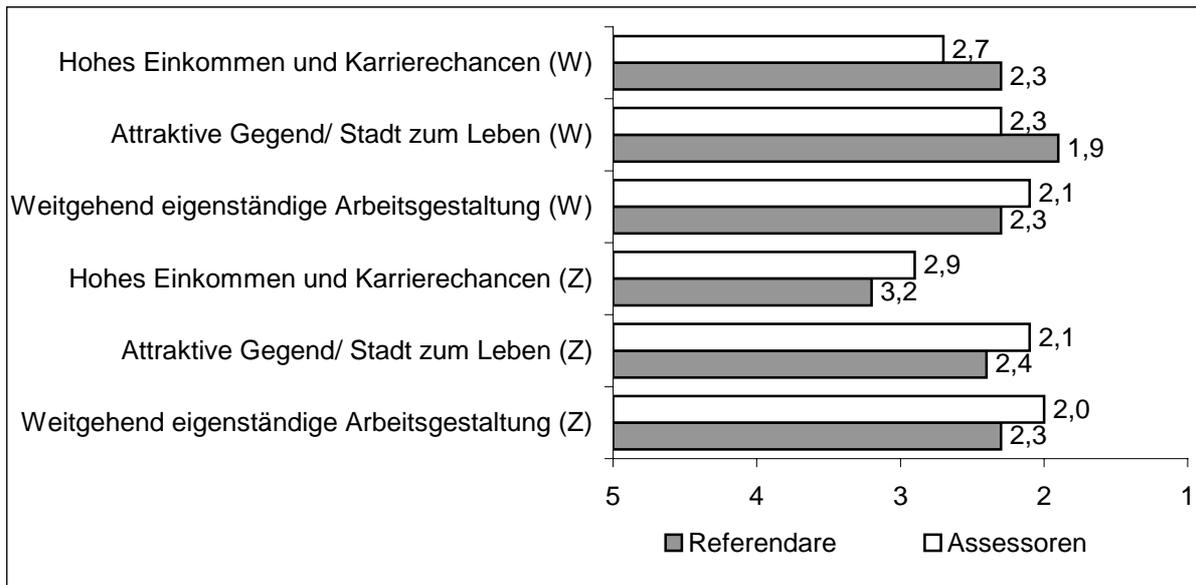
Abbildung 4.1.6: Wie wichtig waren die folgenden Aspekte für Sie beim Berufsstart bzw. sind sie heute? – Wie zufrieden sind Sie im einzelnen mit nachfolgend genannten Aspekten Ihrer beruflichen Situation?, sortiert nach Größe der Differenz (Mittelwerte basierend auf T-Test; 1=sehr wichtig/ zufrieden, 5=gar nicht wichtig/ zufrieden)



* signifikanter Unterschied zwischen Zufriedenheit und Wichtigkeit

Wird nun der Frage nachgegangen, ob die Referendare oder aber die Assessoren diese Aspekte als wichtiger einschätzen, lässt sich feststellen, dass für Referendare sowohl ein attraktiver Arbeitsort als auch ein hohes Einkommen und Karrierechancen wichtiger waren. Den Assessoren war lediglich eine weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung wichtiger. Zudem sind die Assessoren wie vermutet mit diesen drei genannten Aspekten im Durchschnitt zufriedener als die Referendare.

Abbildung 4.1.7: Unterschiedliche Einschätzung von Wichtigkeit (W) und Zufriedenheit (Z) durch die Referendare und Assessoren (Mittelwerte basierend auf T-Test; 5=gar nicht wichtig/ zufrieden; 1=sehr wichtig/ zufrieden)

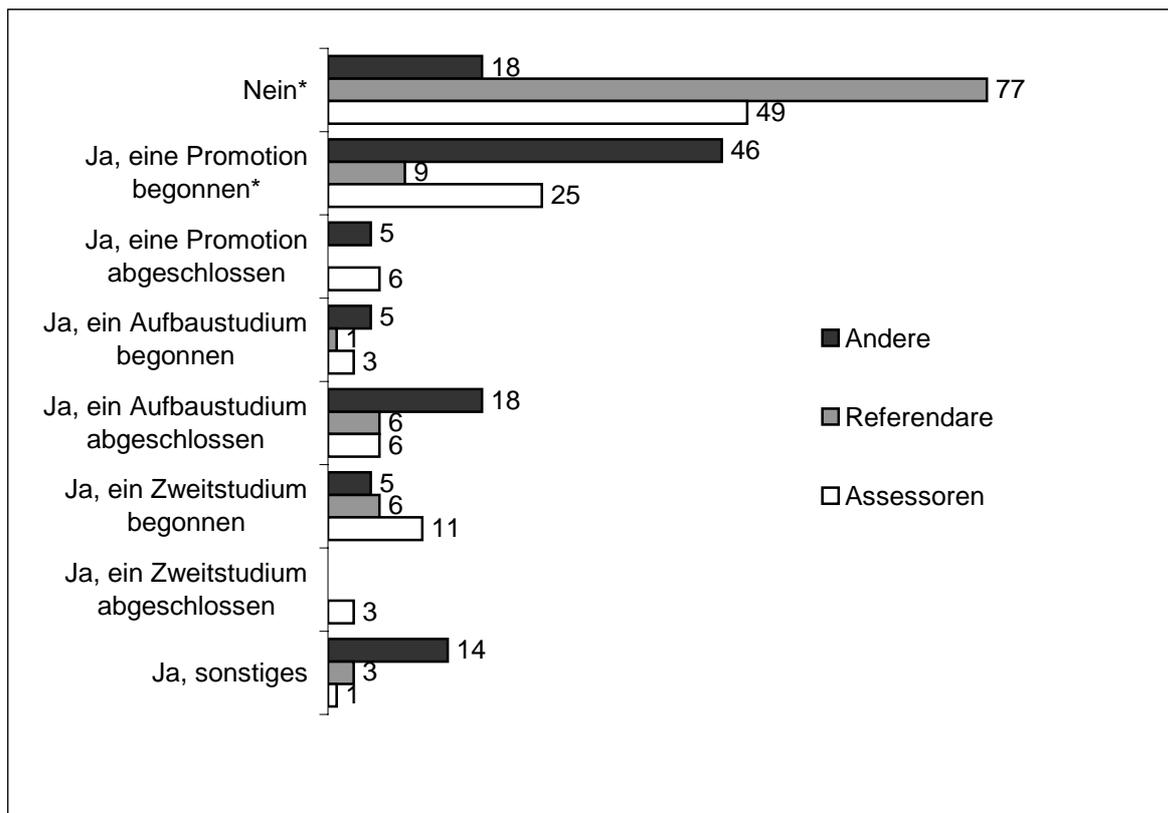


4.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung

Knapp die Hälfte der Absolventen (42%) hat zum Befragungszeitpunkt entweder eine Zusatzqualifikation begonnen oder bereits abgeschlossen.

Nur 9% der Referendare haben eine Promotion oder ein weiteres Studium begonnen; im Unterschied dazu sind es 25% der Assessoren. Nahezu die Hälfte (46%) der Gruppe „Andere“ begann ebenfalls eine Promotion. Diese Gruppe wird hierbei insbesondere durch die Absolventen bestimmt, die zum Befragungszeitpunkt weder Assessoren noch Referendare sind. Ein Aufbaustudium begannen 3% der Assessoren, 6% der Assessoren gab an, ein solches bereits abgeschlossen zu haben. Mit einem Zweitstudium haben 11% der Assessoren begonnen, weitere 3% gaben an ihr Aufbaustudium abgeschlossen zu haben. Insbesondere die Absolventen der Gruppe „Andere“ haben bereits ein Aufbaustudium abgeschlossen.

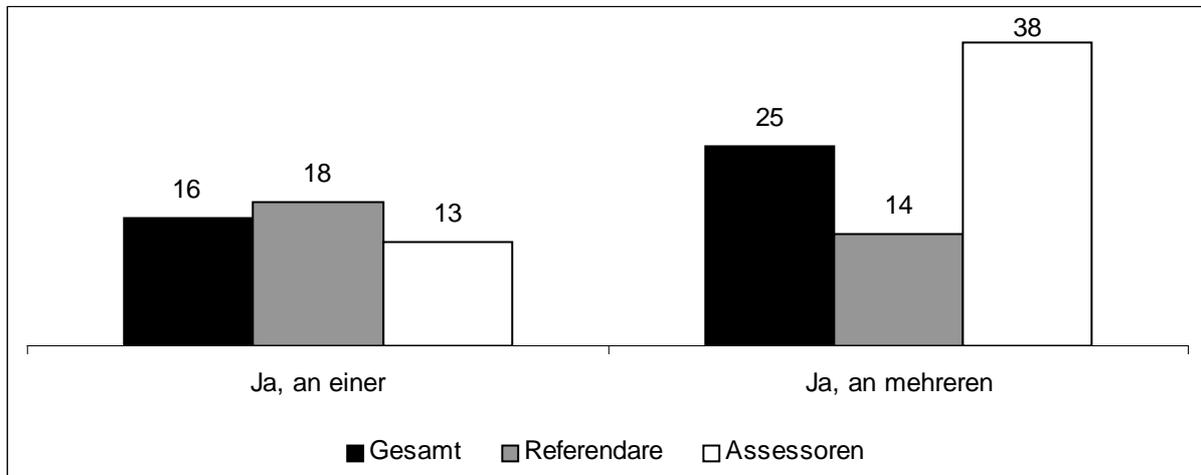
Abbildung 4.2.1: Haben Sie nach Ihrem Studienabschluss ein weiteres Studium oder eine Promotion begonnen? (Mehrfachantworten, in %)



Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

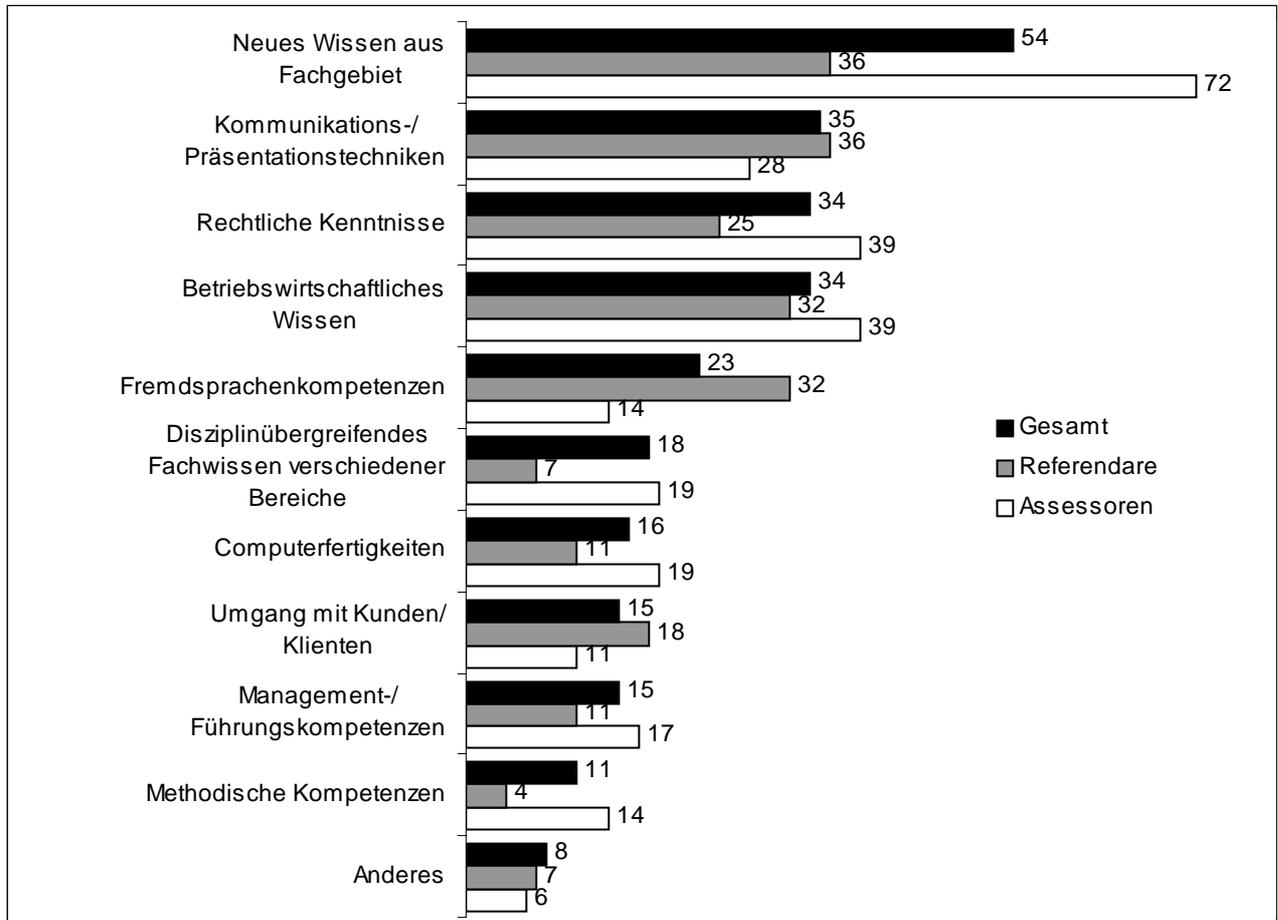
Ein ähnliches Bild vermittelt die Betrachtung der Teilnahme an Weiterbildungen (vgl. Abbildung 4.2.2). Wie bei den Zusatzqualifikationen haben 59% der Befragten verneint, an einer Weiterbildung schon einmal teilgenommen zu haben. 16% der Absolventen nahmen an einer, ein Viertel an mehreren Weiterbildungen teil. Dabei ist ein signifikanter Unterschied zwischen Assessoren und Referendaren festzustellen. Letztere gaben erwartungsgemäß häufiger an, noch nie an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen zu haben. Die Assessoren hingegen nahmen signifikant häufiger an mehr als einer Weiterbildung teil.

Abbildung 4.2.2: Haben Sie seit Ihrem Studienabschluss an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltung/ en – bezogen auf Ihre derzeitige oder angestrebte berufliche Karriere – teilgenommen? (in %)



Vermittelt wurden den Absolventen nach eigener Einschätzung vor allem neues Wissen aus dem Fachgebiet (54%), Kommunikations- und Präsentationstechniken (35%), rechtliche Kenntnisse sowie betriebswirtschaftliches Wissen (je 34%). Unter der Kategorie „Anderes“ gaben die Befragten an, Bewerbungsstrategien, Buchhaltung/ Rechnungswesen, Geschichte und Politik, Mediaplanung, Mediation sowie Persönlichkeitsentwicklung vermittelt bekommen zu haben. Ein Befragter zählte Doktorandenseminare zu diesen Veranstaltungen.

Abbildung 4.2.3: Welche Inhalte wurden in den von Ihnen besuchten Veranstaltungen vermittelt? (Mehrfachnennungen, in %)



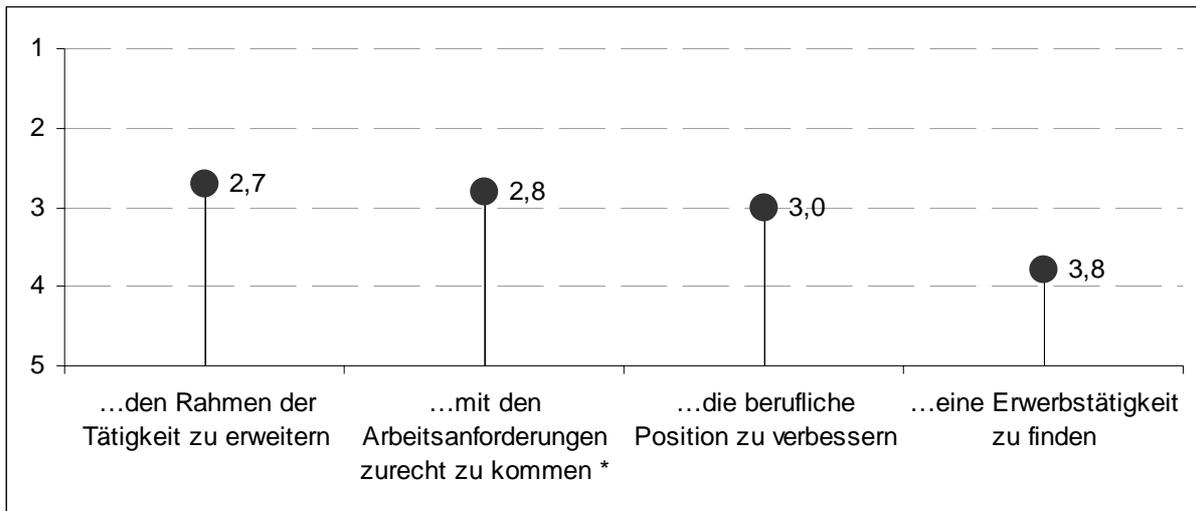
Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

Werden die Referendare mit den Assessoren verglichen, zeigt sich nur ein signifikanter Unterschied hinsichtlich des Fachwissens. Demzufolge bekommen Assessoren deutlich häufiger neues Wissen aus dem eigenen Fachgebiet vermittelt.

Um zu erfahren, inwieweit die Weiterbildung den Absolventen tatsächlich half, wurden ihnen vier Statements vorgelegt. Diesen konnten sie auf einer Skala von 1 (sehr stark) bis 5 (gar nicht) zustimmen. Bei der Betrachtung der Mittelwerte wird deutlich, dass die Weiterbildung den Befragten vor allem geholfen hat, den Rahmen der Tätigkeit zu erweitern, sowie mit den an sie gestellten Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen. Weniger hilfreich war die Weiterbildung im Hinblick auf das Finden einer Erwerbstätigkeit. Unter der Kategorie „Anderes“⁵⁷ (bzw. sonstiges) wurden neben Selbstbewusstsein, Kontakten und persönlicher Bereicherung auch Hilfe für die Promotion und Interessenbefriedigung genannt. Ebenso gaben die Absolventen die „normale Erhaltung der beruflichen Qualifikation“ und mögliche zukünftige Chancen an.

⁵⁷ Für die Berechnung des Mittelwertes waren hier zu wenige Fälle vorhanden.

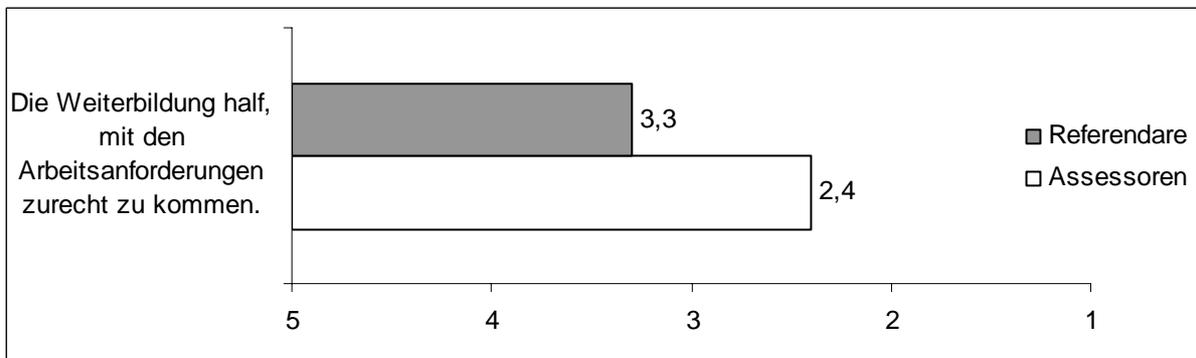
Abbildung 4.2.4: Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen,...? (Mittelwerte; 1=sehr stark, 5=gar nicht)



Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

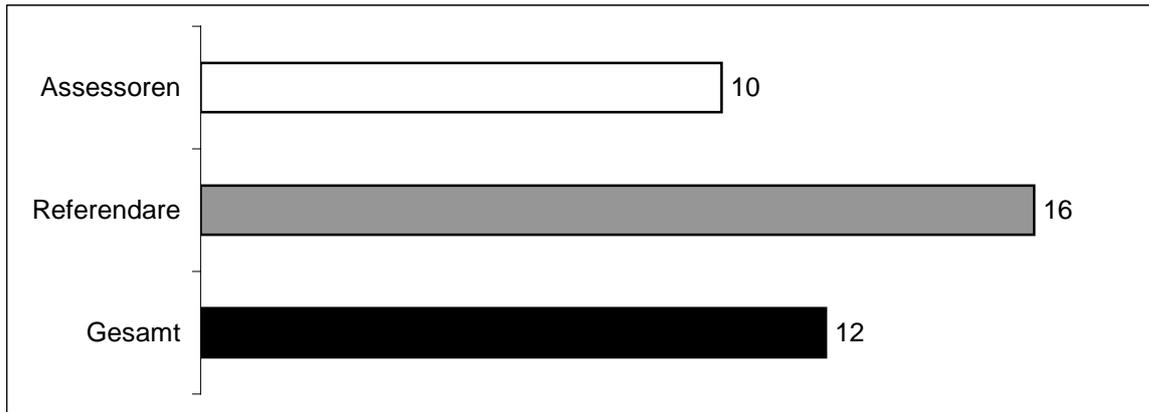
Ein signifikanter Unterschied zwischen den Assessoren und den Referendaren besteht nur bei dem Aspekt „...mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen“. Für die Referendare war die Weiterbildung in dieser Hinsicht signifikant weniger hilfreich.

Abbildung 4.2.5: Unterschiedliche Einschätzung des Nutzens der Weiterbildung dahingehend, mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen bei Referendaren und Assessoren (Mittelwerte basierend auf T-Test; 5=gar nicht, 1=sehr stark)



Im Interesse der TU Dresden wurde den Absolventen die Frage nach der Kenntnis des Weiterbildungskataloges gestellt. Sie konnte von 12% positiv beantwortet werden. Der Unterschied zwischen den Referendaren und den Assessoren war jedoch nicht signifikant.

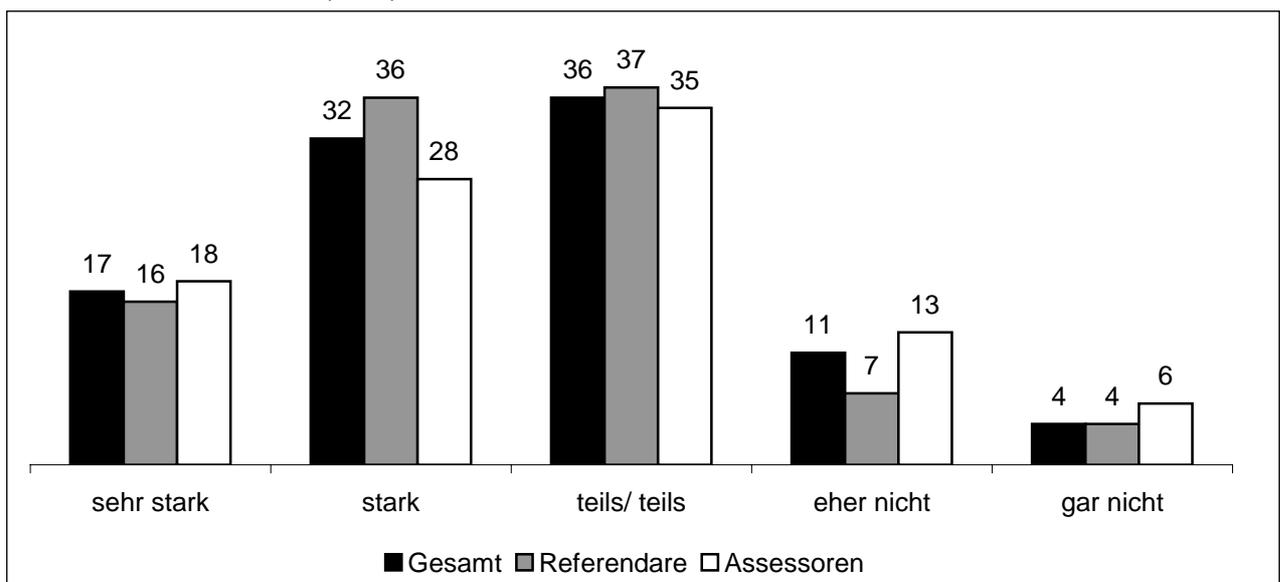
Abbildung 4.2.6: Kennen Sie den Weiterbildungskatalog der TU Dresden? (in %)



Ebenso wurden die Absolventen gebeten, anzugeben, ob sie in diesem Rahmen schon einmal an einer Weiterbildung der TU Dresden teilgenommen haben. Dabei gaben nur 2% an, einmal an einer Weiterbildung der TU Dresden teilgenommen zu haben. Die dritte Antwortmöglichkeit, mehrmals an einer Weiterbildung der TU Dresden teilgenommen zu haben, wurde von keinem der Befragten genutzt. Zwischen den beiden Gruppen der Referendare und Assessoren gibt es auch hier keine signifikanten Unterschiede.

Die Frage nach dem Interesse an weiterem Kontakt mit der TU Dresden ergab, dass etwa die Hälfte (49%) der Befragten ein starkes bzw. sehr starkes Interesse diesbezüglich hat. Nur 4% interessieren sich gar nicht für einen weiteren Kontakt. Hier sind ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen den Angaben der Referendaren und Assessoren vorhanden.

Abbildung 4.2.7: Inwieweit sind Sie an einem weiteren Kontakt zur TU Dresden interessiert? (in %)

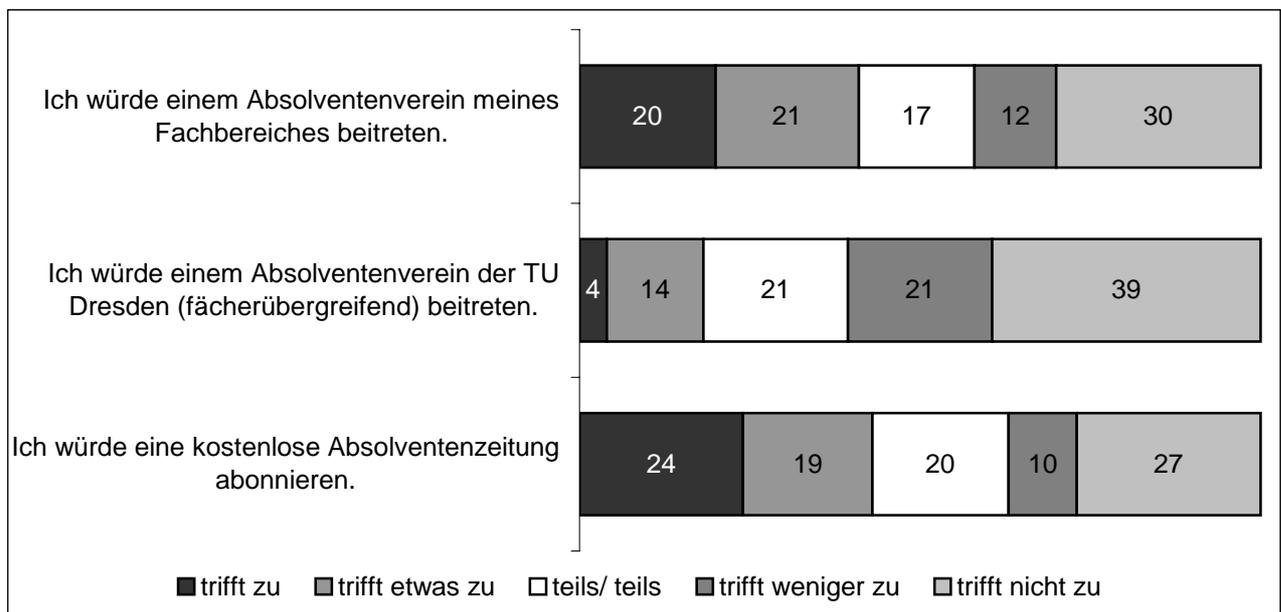


In einer folgenden Frage sollten die Absolventen zu weiteren Aussagen (siehe Abbildung 4.2.10) Stellung beziehen. Die Antworten sind auf eine Skala von 1 (trifft zu) bis 5 (trifft nicht

zu) bezogen. Demnach würden die Absolventen am ehesten eine kostenlose Absolventenzeitung abonnieren (43%). 41% der Befragten würden dem Absolventenverein der Juristischen Fakultät: Juristen-Absolventen-Netzwerk (J.A.N.) beitreten, im Gegensatz dazu wird die Mitgliedschaft zu einem fächerübergreifenden Absolventenverein der TU Dresden eher abgelehnt. Unter „Sonstiges“ wurde von zwei Befragten angegeben, bereits in einem Absolventenverein zu sein; ein Befragter gab an, auch eine Absolventenzeitung zu abonnieren, wenn diese etwas kosten würde. Ein weiterer Befragter nannte unter „Sonstiges“, an einem „Lösen Netzwerk zu wissenschaftlichen Fragen und praktischen Ereignissen“ interessiert zu sein.

Beim Vergleich der Bewertung der Aussagen von Referendaren und Assessoren kann kein signifikanter Unterschied festgestellt werden.

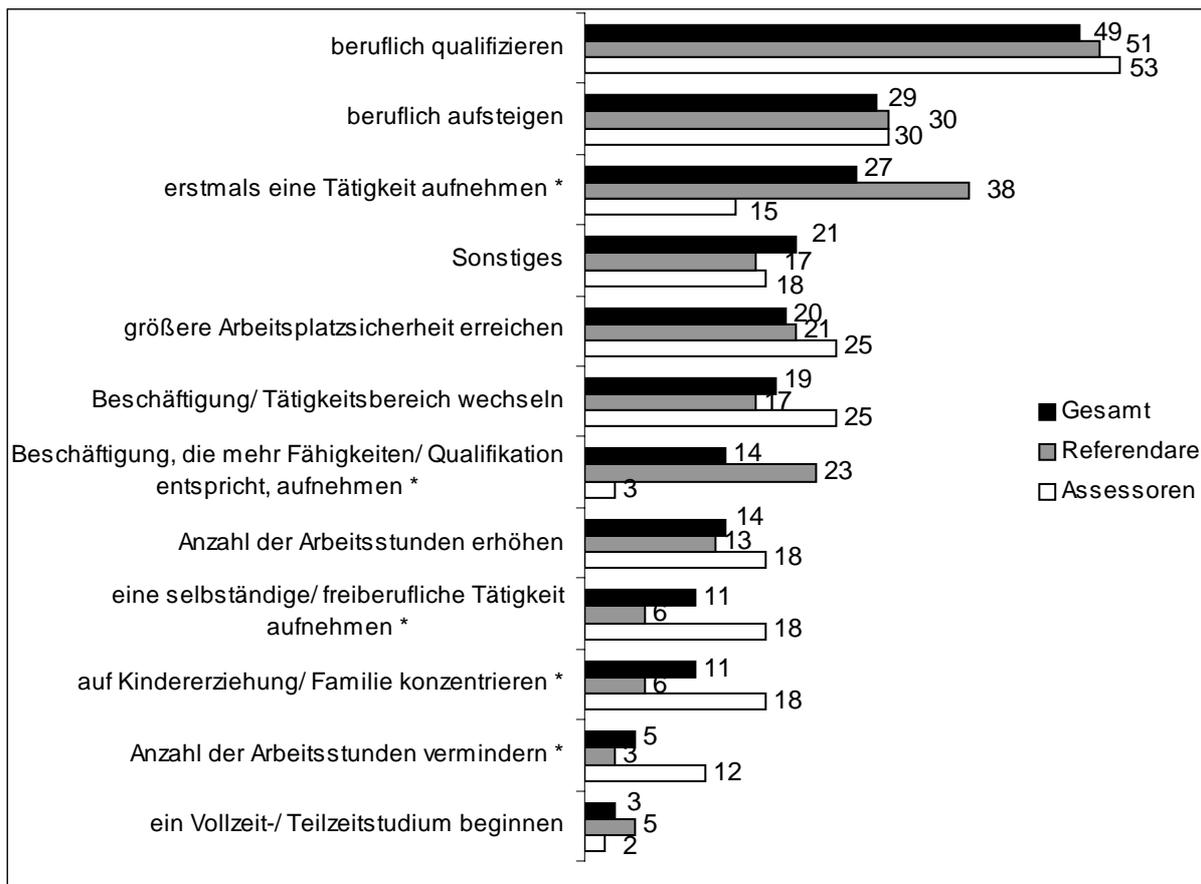
Abbildung 4.2.8: Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung (in %)



4.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

Dieser Abschnitt gewährt einen Blick in die mögliche Zukunft der Befragten. Insgesamt streben nur elf Befragte keine Veränderung in den nächsten zwei Jahren an: Bei den Referendaren ist es ein Befragter, bei den Assessoren sind es neun. Ein weiterer ist der Gruppe der „Anderen“ zugehörig, d.h. dieser zählt zu denjenigen Absolventen, die sich weder im juristischen Vorbereitungsdienst befinden, noch der Gruppe der Volljuristen zugeordnet werden (vgl. Abschnitt 3.1).

Abbildung 4.3.1: Welche beruflichen Veränderungen wollen Sie in den nächsten zwei Jahren realisieren (Mehrfachnennungen; in %)



Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

Von den Absolventen, die innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Veränderung anstreben, gab etwa die Hälfte an, sich beruflich qualifizieren zu wollen. 29% möchten beruflich aufsteigen und 27% streben erstmals die Aufnahme einer Tätigkeit an. Jeweils etwa ein Fünftel will eine größere Arbeitsplatzsicherheit erreichen und die Beschäftigung bzw. den Tätigkeitsbereich wechseln. Im Mittelfeld liegt mit 14% die Angabe, die Anzahl der Arbeitsstunden erhöhen zu wollen. Senken möchten dagegen nur 5% der Befragten die Arbeitsstunden.

Signifikante Unterschiede zwischen den Angaben der Gruppen der Referendare und Assessoren zeigen sich erwartungsgemäß im Hinblick auf die erstmalige Aufnahme einer Tätigkeit. Dies möchten die Referendare (38%) häufiger realisieren als die Assessoren (15%). Zudem gaben sie häufiger an, eine Beschäftigung aufnehmen zu wollen, die mehr ihren Fähigkeiten bzw. ihrer Qualifikation entspricht. Die Assessoren hingegen streben wie zu erwarten stärker danach, selbständig zu werden, die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern und sich auf Kindererziehung und Familie zu konzentrieren.

Unter „Sonstiges“ gaben die Absolventen Folgendes an: Abschluss des Referendariats/zweites Staatsexamen, unbefristete Tätigkeit, Auslandsaufenthalt, Promotion, Richtertätigkeit.

Im Folgenden konnten die Absolventen allgemeine Aussagen über den Stellenwert des Berufes auf einer Skala von 1 (stimme völlig zu) bis 5 (stimme gar nicht zu) bewerten.

Abbildung 4.3.2: Aussagen über den Stellenwert des Berufes (Mittelwerte; 1=stimme völlig zu, 5=stimme gar nicht zu)

	Gesamt	Referendare	Assessoren
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	1,6	1,5	1,8
Ich möchte mir schon Einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig. *	2,4	2,2	2,5
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich „fesselt“ vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	2,5	2,5	2,5
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle. *	2,8	2,9	2,7
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	3,2	3,1	3,2
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	3,7	3,8	3,7
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	3,7	3,7	3,8
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein. *	3,7	3,9	3,5

Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind mit * gekennzeichnet. Bei anderen Kategorien sind die Fallzahlen zu gering bzw. bestehen keine signifikanten Unterschiede.

Anhand der Mittelwerte lassen sich die Aussagen über den Stellenwert des Berufs zusammenfassen. Demzufolge können sich die Absolventen nur schwer ein Leben ohne Beruf vorstellen. Darüber hinaus ist ihnen das Einkommen wichtig, da sie sich im Leben etwas leisten möchten.

Nur zum Teil können sie sich vorstellen, einer fesselnden Tätigkeit nachzugehen, auch wenn dies mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist. Weiterhin stimmen sie nur teilweise zu, auf materielle Dinge verzichten zu können, solange sie sich in ihrer Tätigkeit wohl fühlen. Außerdem erhält die Aussage mittelmäßige Zustimmung, dass die Absolventen eine gesicherte Berufsposition bevorzugen, auch wenn dies weniger den Erwartungen an die konkrete Tätigkeit entspricht.

Dass der Beruf nur Mittel zum Zweck ist, wird eher abgelehnt. Wenn die Absolventen vor die Wahl gestellt würden, „Karriere oder Kinder“, sind ihnen Kinder wichtiger als berufliches Fortkommen. Unvorstellbar ist für sie dennoch auch, sich ohne Berufstätigkeit zu verwirklichen.

Für die Referendare ist das Einkommen, um sich etwas leisten zu können, signifikant wichtiger als den Assessoren. Die Assessoren hingegen können eher auf materielle Dinge verzichten, wenn sie sich in ihrer Tätigkeit wohl fühlen. Ebenso sind sie stärker der Meinung, sich auch ohne Berufstätigkeit verwirklichen zu können.

Die nächste Frage klärte, welche berufliche Tätigkeit die Absolventen längerfristig anstreben. Die Antworten der Absolventen sind in den folgenden Tabellen aufgeführt.

Abbildung 4.3.3: Welche berufliche Tätigkeit streben Sie längerfristig an? (Nennungen der Assessoren)⁵⁸

Angestrebte Tätigkeit der Assessoren	Anzahl
(Rechts-)Anwalt	18
Führungs-/ Leitungsposition	7
Keine Angabe	7
Keine Veränderung angestrebt	6
Selbständigkeit	6
Öffentlicher Dienst; höherer Dienst	5
Verwaltungstätigkeit	5
Justitiar	2
Lehrtätigkeit; Fachhochschuldozentin/ -professorin mit der Möglichkeit zu selbst. Seminarangeboten in freier Wirtschaft	2
Rechtsabteilung	2
Beamter	1
Consultant	1
derzeit keine Prognose, unsichere Wirtschaftslage	1
eigenständige Tätigkeit im Personalbereich	1
Einstieg in Unternehmen	1
Fachlektorat/ Fachredakteur	1
Hochschulkanzler	1
Industrie	1
Leiter Rechtsamt	1
Staatsdienst	1
Staatsanwalt	1
Richter	7
Syndikusanwalt	1
Vielleicht später ein politisches Amt übernehmen	1
Wechsel von Landes- zur Bundesfinanzverwaltung	1
Weitere Tätigkeit	1

⁵⁸ Die Mehrfachnennungen der Absolventen wurden der jeweiligen Kategorie zugeordnet.

Abbildung 4.3.4: Welche berufliche Tätigkeit streben Sie längerfristig an? (Nennungen der Referendare)

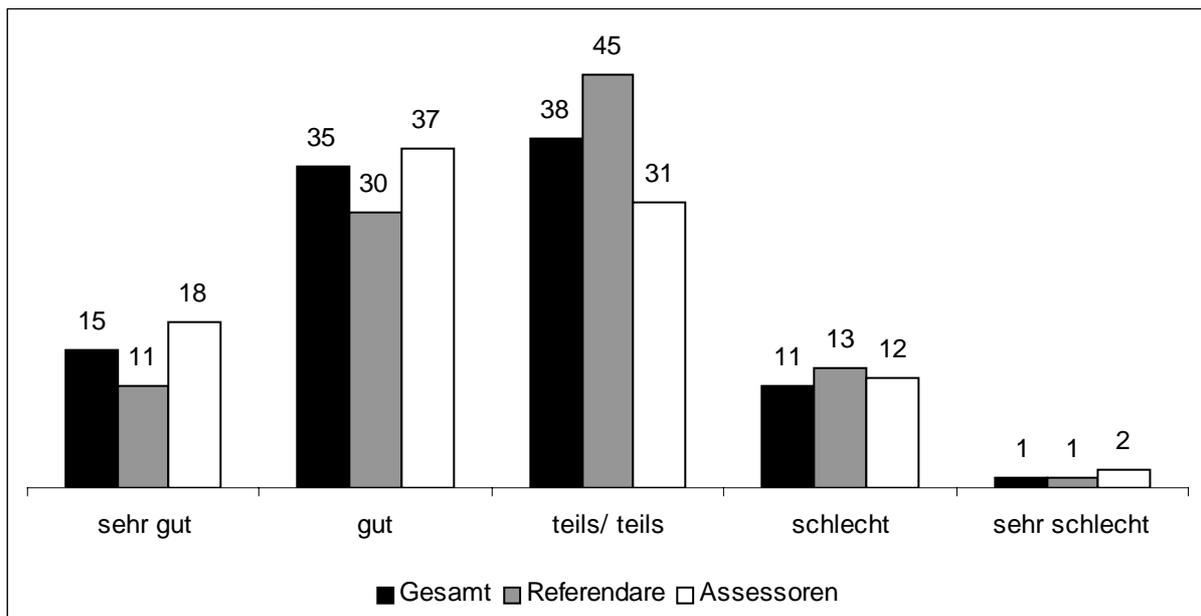
Angestrebte Tätigkeit der Referendare	Anzahl
(Rechts-)Anwalt	42
Beamter	7
Keine Angabe	5
Rechtsabteilung	5
Justitiar	4
Selbständigkeit	4
Staatsdienst	4
Staatsanwalt	4
Richter	19
Justizdienst	3
Öffentlicher Dienst	3
Verwaltungstätigkeit	3
Berater	2
Angestellter	1
Arbeitsmarktabhängig	1
Auslandstätigkeit	1
Consultant	1
Hochschultätigkeit	1
Logopädin	1
Notar	1
Prokurist	1

Abbildung 4.3.5: Welche berufliche Tätigkeit streben Sie längerfristig an? (Nennungen der „Anderen“)

Angestrebte Tätigkeit der „Anderen“	Anzahl
(Rechts-)Anwalt	5
Keine Angabe	3
Beamter	2
Berater; Steuerberater	2
Lehrtätigkeit; Universitätsprofessor	2
Angestellter in sächsischer Verwaltung	1
Arbeit in internationaler Organisation mit Schwerpunkt ländliche Entwicklung (FAO, UNDP), Entwicklungspolitik	1
eigenes Tourismusunternehmen	1
Journalist	1
Öffentlicher Dienst	1
Referent im Bundesministerium	1
Staatsdienst	1
Staatsanwalt	1
Richter	2
Tätigkeit im auswärtigen Amt	1
Tätigkeit mit juristischem Bezug	1
Vertriebsleitung eines Radiosenders	1
Wirtschaftsprüfer	1

Die Chancen, diese Pläne zu verwirklichen, schätzt die Hälfte der Assessoren als gut (37%) oder sogar sehr gut (18%) ein. Mehr als ein Drittel der Referendare ist optimistisch und bewertet die Realisierungschancen als gut (30%) und sehr gut (10%). 45% der Referendare und 31% der Assessoren schätzen die Möglichkeiten der Verwirklichung als teils/ teils ein. Ein Sechstel der Referendare beurteilt die Verwirklichungschancen eher als schlecht (13%) oder gar sehr schlecht (1%), vergleichbar sind hier die Angaben der Assessoren. Hier sind es 12%, die die Chancen der Verwirklichung als schlecht und ebenfalls 1% als sehr schlecht einschätzen. Wird die Gruppe „Andere“ betrachtet, beurteilen 69% dieser Befragten ihre Verwirklichungschancen als gut bzw. als sehr gut. Lediglich 4% bewerten die Verwirklichungsmöglichkeiten als schlecht. 26% gaben teils/ teils an. Zusammenfassend lässt sich für die Absolventen der Juristischen Fakultät festhalten, dass die Hälfte der Befragten die Chancen der Verwirklichung dieser Pläne als gut (35%) oder sogar sehr gut (15%) schätzt. Als teils/ teils betrachtet dies etwas mehr als ein Drittel (38%) und als schlecht etwa ein Zehntel (11%). Dass die Pläne überhaupt nicht verwirklicht werden können, glauben nur zwei Befragte (1%).

Abbildung 4.3.6: Wie schätzen Sie die Chancen ein, diese beruflichen Pläne zu realisieren?
(in %)



5 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs

Weitergehende Erkenntnisse können durch Analysen der Zusammenhänge zwischen beruflichem Erfolg und den unterschiedlichen Eigenschaften, Vorerfahrungen und Qualifikationen der Absolventen gewonnen werden.

In der hochschulpolitischen Diskussion dominieren, wenn es um Kriterien des Studienerfolgs geht, oft Themen wie Studiendauer und zu hohes Alter der Absolventen im Vergleich zu anderen Industrienationen. Häufig werden auch Abschlussnoten, Vertiefungsgebiete sowie Sprachkenntnisse und Auslandsaufenthalte angesprochen. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, wie bedeutsam der Einfluss ebensolcher Kriterien auf den beruflichen Erfolg tatsächlich ist. Im jungen Forschungsfeld der Absolventenstudien beginnt zunehmend eine Thematisierung von weniger offensichtlichen Einflussfaktoren.⁵⁹ Denn Erfolg im beruflichen Leben kann beispielsweise von persönlichen Kontakten und Beziehungen einer Person, von deren beruflicher Vorerfahrung und auch von ihren Kompetenzen, die über den engeren fachlichen Rahmen hinausgehen, abhängen.

In Ergänzung zur Präsentation der Ergebnisse der Absolventenstudie wird hier dokumentiert, welche Indikatoren bzw. Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs im Einzelnen untersucht wurden und wie stark die Zusammenhänge jeweils waren. Die Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs beschränkt sich hierbei auf die Angaben der Assessoren, da die gesetzlich geregelten Bestimmungen des juristischen Vorbereitungsdienstes wie zum Beispiel die einheitliche Vergütung, lassen eine spezifische Betrachtung des beruflichen Erfolgs der Referendare als wenig sinnvoll erscheinen.

5.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg

Als Kriterien für den beruflichen Erfolg waren in dieser Untersuchung zunächst die Dauer der Stellensuche, das Bruttomonatseinkommen bei den jeweils ausgeübten Tätigkeitszeitpunkten sowie eine Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit vorgesehen.

Wird allerdings die Dauer der Stellensuche betrachtet, so lässt sich festhalten, dass diese kein geeignetes Kriterium für eine getrennte Analyse der Bestimmungsgründe darstellt. Der Grund hierfür ist im Fragebogen zu finden. Laut diesem bezieht sich die Dauer der Stellensuche auf die erste Stelle nach dem Studium. Da auch die Assessoren zumeist die zweite Ausbildungsphase, d.h. das Referendariat als erste Stelle nach der universitären Ausbildung angeben, ist eine Unterscheidung der Suchdauer hinsichtlich einer Referendarstelle und einer Anstellung als Assessor demnach nicht hinreichend eindeutig möglich und somit auch nicht sinnvoll.

Das Einkommen wird lediglich 36 Monate nach Studienabschluss (durchschnittlich 2.100 €) in die Analyse einbezogen.⁶⁰ Da dies der früheste der vorgegebenen Zeitpunkte im Fragebo-

⁵⁹ vgl. Reinfeld/ Frings 2003; Enders/ Bornmann 2001; Teichler/ Schomburg 2001

⁶⁰ n=39

gen ist, zu dem die Absolventen nach Abschluss eines Referendariats als Assessor tätig sein können. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Absolventen nach ihrem ersten und zweiten Staatsexamen häufig bis zu drei Monaten warten müssen, so dass 24 Monate nach Studienabschluss noch keine Assessoren unter den Befragten sind.⁶¹ Die Zeitpunkte 48 und 60 Monate nach Studienabschluss wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen aus der Analyse ausgeschlossen.

Die berufliche Zufriedenheit steht statistisch nicht signifikant mit den Einkommen zu den verschiedenen Zeitpunkten im Zusammenhang. Sie stellt also ein eigenständiges Kriterium beruflichen Erfolges dar. Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation wurde auf einer fünfstufigen Skala von „sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ erfasst, wobei diese Frage im Kontext anderer Fragen zur aktuellen Tätigkeit gestellt wurde.

Für die Analyse der Bestimmungsgründe wurden somit folgende Kriterien des beruflichen Erfolges gewählt: die Einkommen zu verschiedenen Zeitpunkten nach Studienabschluss und die berufliche Zufriedenheit. Nachfolgend werden in Anlehnung an die Forschungsliteratur (vgl. Teichler/ Schomburg 2001, Brüderl 1996), einschlägige hochschulpolitische Diskussionen, aber auch in Anlehnung an eigene Überlegungen (vgl. Krempkow 2001) Hypothesen für Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges formuliert:

H1: Eine kurze Studiendauer erhöht die Berufschancen. (vgl. Daniel 1995: 492-499.)

H2: Ein geringes Berufseintrittsalter erhöht die Berufschancen.

H3: Berufspraktische Erfahrungen (Berufsausbildung vor dem Studium und/ oder Praktika) erhöhen die Berufschancen. (vgl. Teichler/ Schomburg 2001: 78.)

H4: Überdurchschnittliche Abschlussnoten erhöhen die Berufschancen. (vgl. Müller 2002: 93-95.)

H5: Ein oder mehrere Fachwechsel während des Studiums verringern die Berufschancen.

H6: Auslandsaufenthalte erhöhen die Berufschancen.

H7: Nebentätigkeiten im Studium verringern die Berufschancen, da sie vom Studium ablenken.

H8: Zusatzqualifikationen wie EDV- und Sprachkenntnisse erhöhen die Berufschancen. (vgl. Teichler/ Schomburg 2000: 116.)

H9: Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen verbessert die Karrierechancen.

H10: Eine hohe Ausprägung beruflicher und sozialer Kompetenzen erhöht die Berufschancen. (vgl. Teichler/ Schomburg 2000: 116.)

H11: Die Nutzung persönlicher Kontakte und Beziehungen helfen bei der Stellensuche. Demzufolge sind Absolventen, die andere Strategien verfolgen, beruflich weniger erfolgreich. (vgl. Haug/ Kropp 2002: 17.)

⁶¹ An dieser Stelle soll angemerkt werden, dass die beiden Gruppen für die Analyse der Bestimmungsgründe aufgrund des zeitlichen Verlaufs nicht vollkommen trennscharf sind. 26 Personen, die jetzt Assessoren sind, haben auch bereits Angaben zum zuvor absolvierten Referendariat gemacht.

H12: Berufliche und private Orientierungen beeinflussen die Berufschancen.⁶²

H13: Männer erzielen ein höheres Einkommen als Frauen. (vgl. Müller 2002: 36.)

H14: Absolvent(inn)en mit Partner(in) sind erfolgreicher. (vgl. Brüderl 1996)

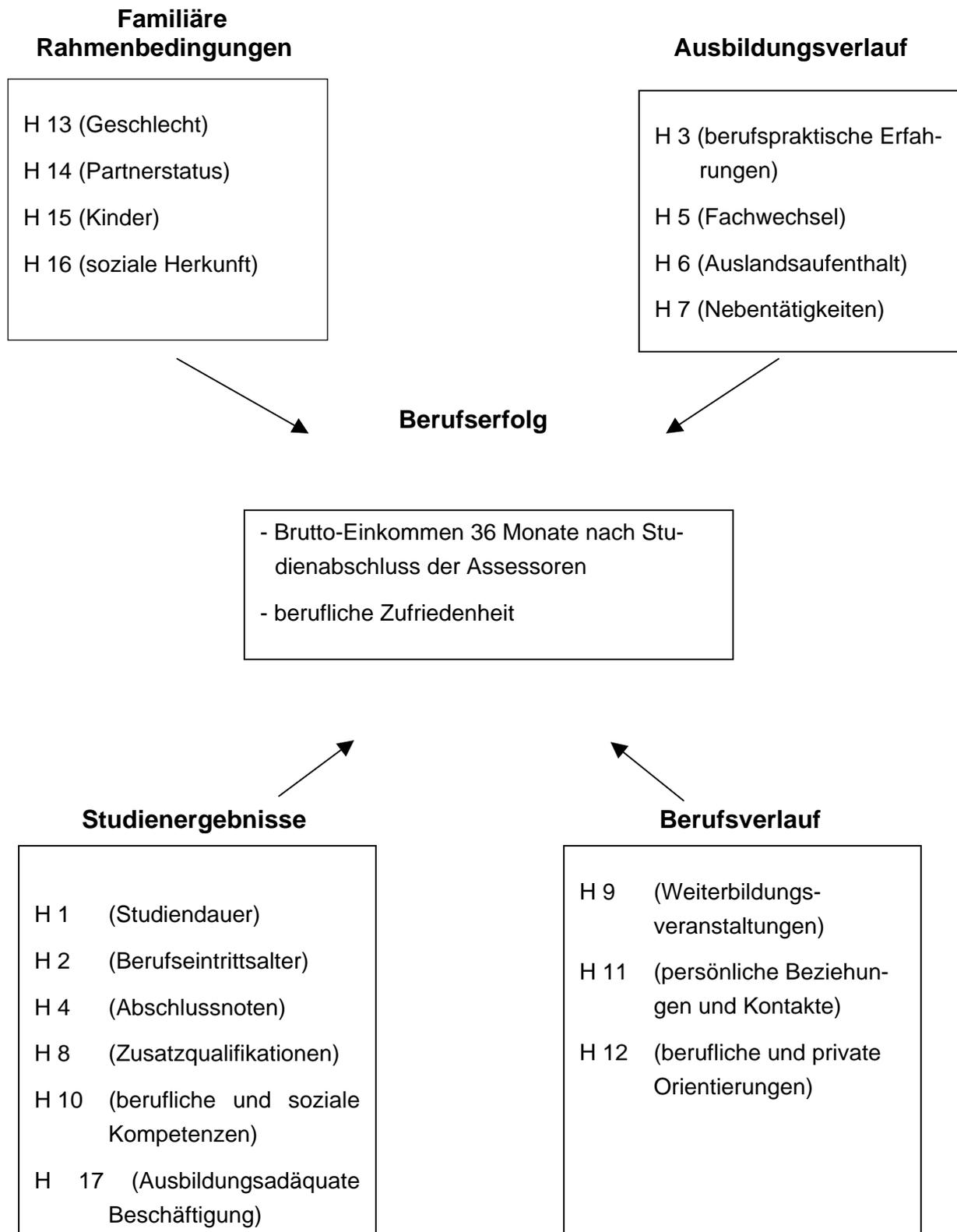
H15: Kinder verringern die Berufschancen.

H16: Höhere Berufspositionen der Eltern erhöhen die Berufschancen. (vgl. Müller 2002: 32; Enders/ Bornmann 2001: 181)

H17: Eine ausbildungsadäquate Beschäftigung, das heißt eine hohe Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf, führt zu einem stärkeren beruflichen Erfolg (vgl. Enders/ Bornmann 2001: 145ff; Plicht/ Schreyer 2002).

⁶² Zur Vereinfachung der Berechnungen und zur besseren Nachvollziehbarkeit wurden die Hypothesen einheitlich positiv formuliert. Das heißt, je wichtiger den Absolventen eine bestimmte berufliche/ private Orientierung war, umso erfolgreicher sind sie.

5.2 Grafische Darstellung der Hypothesen⁶³



⁶³ Diese grafische Darstellung erfolgt in Anlehnung an Enders/ Bornmann (2001: 181).

5.3 Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges⁶⁴

H1 Studiendauer – H3 Berufsausbildung und Praktika

Bei den Assessoren können keine signifikanten Zusammenhänge mit dem Einkommen zu verschiedenen Zeitpunkten oder der beruflichen Zufriedenheit hinsichtlich der Studiendauer, dem Berufseintrittsalter, einer Berufsausbildung und/ oder Praktika sowie berufspraktischer Erfahrungen insgesamt vor dem Studium festgestellt werden.

H4 Abschlussprüfungsnote

Bei den Abschlussnoten der Assessoren ergibt sich ein signifikanter Zusammenhang der beruflichen Zufriedenheit mit dem zweiten Staatsexamen ($R=0,39^*$). Dies bedeutet, dass die Assessoren mit höherer Punktzahl zufriedener sind.

Mit dem Einkommen nach 36 Monaten korreliert ebenfalls nur das zweite Staatsexamen ($R=0,42^*$). Absolventen mit höherer Punktzahl im zweiten Staatsexamen haben demnach ein höheres Einkommen nach drei Jahren.

H5 – H7 Fachwechsel, Auslandsaufenthalte, Nebenjobs und SHK-Tätigkeit

Bei den Assessoren konnten keine signifikanten Zusammenhänge mit dem Einkommen oder der beruflichen Zufriedenheit hinsichtlich Fachwechseln, Auslandsaufenthalten, Nebenjobs und SHK-Tätigkeit festgestellt werden.

H8a EDV-Kenntnisse

Bei der Betrachtung der EDV-Kenntnisse ließen sich bei den Assessoren zwei signifikante Zusammenhänge mit der beruflichen Zufriedenheit nachweisen: Zum einen bei der Internetnutzung ($R=0,29^*$) und zum anderen bei den Programmiersprachen ($R=0,35^*$). Je besser die Kenntnisse der Assessoren hier sind, desto unzufriedener sind sie mit ihrer beruflichen Situation, was unserer Hypothese entgegenläuft. Auch hier lässt sich vermuten, dass eine hohe Erwartungshaltung der Absolventen aufgrund besserer EDV-Kenntnisse zu größerer Unzufriedenheit führt.

H8b Fremdsprachenkenntnisse

Ein signifikanter Zusammenhang der Fremdsprachenkenntnisse der Assessoren lässt sich bei den Russischkenntnissen feststellen. Hier ist ein sehr signifikanter und auch recht starker

⁶⁴ Im folgenden Text werden verschiedene statistische Kennwerte zur Verdeutlichung der Zusammenhänge verwendet. Der *Korrelationskoeffizient* (R) ist dabei ein Maß für den Zusammenhang zwischen zwei Variablen und liegt zwischen -1 und 1 . Dabei geben die Vorzeichen die Richtung und der absolute Betrag die Stärke des Zusammenhanges an. Allerdings wird das Vorzeichen hier nicht mit angegeben, sondern nur der Betrag. Zusammenhänge, die unseren Hypothesen widersprechen, werden in der Tabelle am Ende des Kapitels mit einem „-“ versehen. Um auszuschließen, dass die Zusammenhänge nur zufälliger Art sind, werden zusätzlich verschiedene Tests durchgeführt. Diese erlauben eine Abschätzung der *Irrtumswahrscheinlichkeit* (p) für bestimmte Annahmen. Handelt es sich um *signifikante Ergebnisse*, kann mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% (*) bzw. 99% (**) davon ausgegangen werden, dass die Unterschiede oder Zusammenhänge nicht nur in der Stichprobe, sondern auch in der Grundgesamtheit aller Absolventen vorhanden sind. Laut Bortz/ Döring (2002: 613) sollte die Fallzahl bei Zusammenhangsanalysen nicht kleiner als 22 sein. Aufgrund dessen sind hier mögliche Korrelationen mit weniger Fällen nicht dargestellt. Bei diesen Berechnungen wurde jeweils mit Rohdaten gearbeitet.

Zusammenhang mit der Zufriedenheit zu erkennen ($R=0,51^{**}$). Dieser zeigt, dass die Assessoren mit Kenntnissen in Russisch beruflich unzufriedener sind, was wiederum unserer Hypothese widerspricht.

Ein weiterer signifikanter Zusammenhang mit der beruflichen Zufriedenheit ergibt sich bei den Französischkenntnissen der Assessoren ($R=0,35^*$), wonach bessere Kenntnisse in dieser Sprache mit größerer Zufriedenheit einhergehen. Möglicherweise liegt der Unterschied in der beruflichen Zufriedenheit hinsichtlich dieser beiden Sprachen darin begründet, dass Russisch in der beruflichen Praxis seltener als Französisch gebraucht wird. Wahrscheinlich verfügen diejenigen Absolventen, die Russisch sprechen, über Kenntnisse, die (derzeit) auf dem Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden. Hierin könnte ein Grund für ihre Unzufriedenheit liegen. Eine weitere denkbare Möglichkeit wäre, dass Russischkenntnisse einen Indikator für eben solche Absolventen darstellen, die aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes nicht so gut in den hiesigen Arbeitsmarkt integriert sind und (indirekten) Prozessen der Exklusion unterliegen. Diese Annahmen können anhand unserer Daten leider nicht hinreichend geprüft werden. Allerdings liegt die Vermutung nahe, dass Bewerber, die sowohl längere als auch bessere Russischkenntnisse aufweisen, bei Entscheidungsträgern in Justiz und Ministerien Assoziationen einer genuin »ostdeutschen« Lebensverlaufsbiographie hervorrufen. Reißig (2000: 33) spricht in diesem Zusammenhang explizit von einer „Blockierung der Aufstiegschancen junger Ostdeutscher“. Darüber hinaus verweist Glaeßner (2001: 22) darauf, dass sich diese Ausschlussprozesse neben dem Militär vor allem in der Justiz am deutlichsten finden lassen.

H9 Weiterbildungsveranstaltungen

Keine signifikanten Zusammenhänge lassen sich im Hinblick auf Weiterbildungsveranstaltungen mit dem Einkommen oder der beruflichen Zufriedenheit nachweisen.

H10 Berufliche und soziale Kompetenzen

Im Gegensatz zu den Referendaren, bei denen es insgesamt bei vier Kompetenzen (Zeiteinteilung, EDV-Fertigkeiten, Lernfähigkeit und Kreativität) signifikante Zusammenhänge mit dem Einkommen oder der beruflichen Zufriedenheit zu verzeichnen gab, sind es bei den Assessoren nur zwei Kompetenzen, die jeweils einen signifikanten Zusammenhang mit der beruflichen Zufriedenheit aufweisen: die *Zeiteinteilung* ($R=0,29^*$) und die *Teamarbeit* ($R=0,27^*$). Assessoren, die sich hinsichtlich dieser beiden Aspekte kompetenter einschätzen, sind zufriedener mit ihrer beruflichen Situation.

Auch bei den Anforderungen gibt es zwei Aspekte, die signifikante Zusammenhänge mit dem Einkommen nach 36 Monaten aufweisen: Zum einen die *Kreativität* ($R=0,35^*$) und zum anderen die *Anpassungsfähigkeit* ($R=0,36^*$). Allerdings weisen diese Zusammenhänge unterschiedliche Richtungen auf. So haben hinsichtlich der Kreativität die Assessoren ein niedrigeres Gehalt, von denen diese Kompetenz stärker gefordert wird (entgegen der Hypothese), wohingegen diejenigen, von denen ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit abverlangt wird, auch ein höheres Einkommen nach drei Jahren verzeichnen können. Eventuell spielt hierbei das genaue Tätigkeitsfeld eine entscheidende Rolle für diese Unterschiede. Dies wurde unter Hinzuziehung der Tätigkeitsbereiche und der Tätigkeitsbezeichnungen zu prüfen ver-

sucht. Aufgrund der vorhandenen Datenlage ist eine Prüfung dieser Zusammenhänge jedoch nicht hinreichend möglich.

H11 Persönliche Beziehungen und Kontakte

Es gibt keine nachweisbaren signifikanten Zusammenhänge zwischen den persönlichen Beziehungen und Kontakten und dem beruflichen Erfolg.

H12 Berufliche und private Orientierungen

Ein signifikanter Zusammenhang kann festgestellt werden zwischen dem Streben nach hohem Einkommen und Karrierechancen und der beruflichen Zufriedenheit ($R=0,28^*$). Diejenigen, denen dieser Aspekt beim Berufsstart wichtig war, sind beruflich auch zufriedener, erzielen allerdings kein höheres Einkommen.

H13 Geschlecht

Keine signifikanten Zusammenhänge können festgestellt werden zwischen dem Geschlecht und dem Einkommen oder der beruflichen Zufriedenheit.

H14 Partnerstatus

Es zeigt sich, dass diejenigen, die einen Partner haben, mit ihrer beruflichen Situation signifikant unzufriedener ($Eta=0,32^*$) sind. Auch wenn die folgenden Zusammenhänge generell nicht signifikant sind, zeigt ein Mittelwertvergleich, dass Assessoren ohne Partner mit durchschnittlich 41 Stunden einen größeren Arbeitsstundenumfang aufweisen. Die Assessoren mit Partner kennzeichnet zum einen eine geringere Arbeitsstundenanzahl (durchschnittlich 39 Stunden), zum anderen gehen diese öfters einer Ganztagsbeschäftigung nach. Darüber hinaus befinden sie sich häufiger als Assessoren ohne Partner in einem regulären Beschäftigungsverhältnis. Die Ursachen für die Unzufriedenheit können nun einerseits darin begründet liegen, dass trotz der im Durchschnitt geringeren Arbeitszeit zu wenig Zeit für den Partner bzw. die Beziehung zur Verfügung steht. Andererseits ist ebenso denkbar, dass die Assessoren mit Partner einen Abschnitt im Berufsverlauf erreicht haben, der weniger von Brüchen/ Veränderungen gekennzeichnet ist bzw. von alltäglichen Handlungsroutinen bestimmt wird.

H15 – H16 Kinder und Soziale Herkunft

Auch bei diesen beiden Aspekten gibt es keine nachweisbaren signifikanten Zusammenhänge mit dem Einkommen oder der beruflichen Zufriedenheit.

H 17: Ausbildungsadäquate Beschäftigung

Bei diesem Aspekt stellen sich folgende Fragen: Liegt die ausgeführte Tätigkeit im Rahmen der Studieninhalte oder ist sie studienfremd? Können die Studieninhalte im Beruf eingebracht werden? In einem weitergehenden Schritt wird nach Zusammenhängen zwischen Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung und den Determinanten beruflichen Erfolges gesucht.⁶⁵

⁶⁵ Für die Analyse wird auf Daten aus den Fragebögen zurückgegriffen. Die Aussagekraft ist naturgemäß eingeschränkt, da der Fragebogen nur die subjektive Perspektive des Befragten widerspiegeln kann. Weitere Untersuchungen der Ausbildungsadäquanz (beispielsweise die Einordnung und Bewertung der ausgeübten Tätigkeit

Ansatzpunkt der Analyse und damit Indikator für die Ausbildungsadäquanz einer Tätigkeit liefert die Frage nach der rückblickenden Bewertung des Studiums hinsichtlich der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf. So lautet die Annahme, dass Assessoren mit einer eher ausbildungsadäquaten Tätigkeit die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf besser bewerten als solche, die eine weniger den Studieninhalten entsprechende Tätigkeit ausüben. Die Hälfte der Assessoren bewertet die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf mit „gut“ bzw. „sehr gut“. Die Ausübung einer teilweise adäquaten Tätigkeit (Einschätzung als „zufriedenstellend“) gaben 37% an. Nur 13% schätzten die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf als schlecht bis sehr schlecht ein (nicht ausbildungsadäquat).

In der folgenden Analyse wurden das Einkommen der Assessoren zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit nach Beendigung des Referendariats und 36 Monate nach Studienabschluss hinsichtlich der Ausbildungsadäquanz untersucht. Dabei wird angenommen, dass eine ausbildungsadäquate Beschäftigung, das heißt eine hohe Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf, zu einem stärkeren beruflichen Erfolg führt (vgl. Enders/ Bornmann 2001: 145ff; Plicht/Schreyer 2002).⁶⁶

Zu beobachten ist für die erste Tätigkeit nach dem Referendariat eine Bestätigung der Hypothese in der Form, dass Assessoren, die eine gute Verwendbarkeit der Studieninhalte attestieren, auch tendenziell ein höheres Einkommen erzielen ($R=0,25^*$). Dieser Zusammenhang ist jedoch 36 Monate nach Studienabschluss nicht mehr zu beobachten.⁶⁷ Kein signifikanter Zusammenhang ist zu beobachten bezüglich der Ausübung einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit und beruflicher Zufriedenheit. Auch sind Zusammenhänge mit den einzeln erfragten Aspekten beruflicher Zufriedenheit statistisch nicht nachweisbar (vgl. S.71f).

durch Vertreter der Berufsverbände etc.) würden den Rahmen der Untersuchung sprengen und sind auch nicht beabsichtigt, da hier in erster Linie die Absolventen selbst „zu Wort kommen“ sollen. Eine ausführliche Diskussion und Analyse der Ausbildungsadäquanz im Rahmen einer Hochschul-Gesamtauswertung zu Bestimmungsgründen beruflichen Erfolges befindet sich derzeit im Druck (vgl. Krempkow/ Pastohr 2004).

⁶⁶ Da, wie bereits auf S. 39 erwähnt, die Einkommen während des Referendariats fixiert sind, erfolgt hier die Analyse nur für die Assessoren.

⁶⁷ Der Zusammenhang ist schon für die erste Tätigkeit ($N=54$) nach dem Referendariat eher schwach. Da aber die Aufdeckung solcher Zusammenhänge von der Fallzahl abhängt, und geringe Zusammenhänge eine größere Fallzahl zur Aufdeckung benötigen, als starke Zusammenhänge, kann hier nicht sicher entschieden werden, ob der Zusammenhang 36 Monate nach Studienabschluss nicht mehr gegeben ist, oder ob nur die Fallzahl ($N=38$) zu seiner Aufdeckung nicht mehr ausreicht.

5.4 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges im Überblick⁶⁸

Potentielle Bestimmungsgründe	Signifikante Zusammenhänge mit:	
	Einkommen nach 36 Monaten	Beruflicher Zufriedenheit
Studiendauer	-	-
Berufseintrittsalter	-	-
Fachwechsel	-	-
Berufsausbildung	-	-
Abschlussprüfungsnote:		
1. Staatsexamen	-	-
2. Staatsexamen (bei Assessoren)	ja (+)	ja (+)
Auslandsaufenthalte	-	-
Praktika	-	-
Nebenjobs	-	-
SHK-Tätigkeit	-	-
EDV-Kenntnisse:		
Internetnutzung	-	ja (-)
Programmiersprachen	-	ja (-)
Fremdsprachenkenntnisse:		
Russisch	-	ja (-)
Französisch	-	ja (+)
sonstige Sprachen	-	-
Weiterbildungsveranstaltungen	-	-
Kompetenzen:		
Lernfähigkeit	-	-
Kreativität	-	-
Zeiteinteilung	-	ja (+)
EDV-Fertigkeiten	-	-
Teamarbeit	-	ja (+)
Anforderungen:		
Kreativität	ja (-)	-
Kritisches Denken	-	-
Fächerübergreifendes Denken	-	-
Wirtschaftliches Denken	-	-
Verhandlungsgeschick	-	-
Anpassungsfähigkeit	ja (+)	-
Stellensuche	-	-
Berufliche u. private Orientierungen:		
Hohes Einkommen u. Karrierechancen	-	Ja (+)
Interessante Tätigkeit	-	-
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	-	-
Geschlecht	-	-
Partnerstatus	-	ja (-)
Kinder	-	-
Soziale Herkunft	-	-

⁶⁸ Ein Plus hinter den Angaben zeigt, dass den zu Beginn dieses Kapitels aufgestellten Hypothesen zugestimmt werden kann, ein Minus demzufolge ein Zutreffen des Gegenteils. Die leeren Felder bedeuten, dass kein Zusammenhang nachgewiesen werden konnte. In der Übersicht werden nur die Assessoren betrachtet.

5.5 Fazit und Schlussfolgerungen

In diesem letzten Kapitel wurde der Frage nachgegangen, welche Zusammenhänge es zwischen Aspekten wie Studiendauer, Abschlussprüfungsnote, Fremdsprachenkenntnisse oder auch berufliche/ private Orientierungen und dem beruflichen Erfolg der Hochschulabsolventen gibt. Aufgrund der im Text bereits mehrfach erwähnten Besonderheit des vorliegenden Jura-Abschlussberichtes konnten im Gegensatz zu anderen untersuchten Fakultäten lediglich das Einkommen und die berufliche Zufriedenheit als Kriterien des beruflichen Erfolges herangezogen werden. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse dargestellt. Im Anschluss daran wird der Frage nach der beruflichen Zufriedenheit nachgegangen.

Einkommen der Assessoren: Vor allem die Note zählt

Wird das Einkommen nach 36 Monaten betrachtet, lassen sich für die Assessoren folgende Aussagen treffen: Insbesondere die Abschlussprüfungsnote des zweiten Staatsexamens weist einen Zusammenhang mit dem beruflichen Erfolg auf.⁶⁹ Dies ist im Vergleich zu den anderen Fächern und Fachrichtungen an der TU Dresden eine Ausnahmerecheinung und soll daher hier noch einmal im Gesamtzusammenhang der Ergebnisse gewürdigt werden: Im Vergleich zu anderen Bundesländern ist die Notenvergabe in Sachsen ausgesprochen streng (vgl. z.B. JuS 2000, 2001, 2002) und der „Ertrag“ an endgültig bestandenen Prüfungen besonders gering. Zugleich fordert der Öffentliche Dienst in Sachsen - wie in anderen Bundesländern auch - Mindestpunktzahlen bzw. Mindestprädikate wie „vollbefriedigend“ für eine Einstellung. Auch eine Vielzahl größerer Unternehmen lehnt sich an diese Praxis an, vermutlich ohne die tatsächliche Notenverteilung zu kennen. So erhielt beispielsweise im Jahr 2000 in Sachsen kein Absolvent das Prädikat „sehr gut“ oder „gut“, lediglich 3% der Absolventen schlossen mit „vollbefriedigend“ ab. 27% erhielten „befriedigend“ und weitere 53% das Prädikat „ausreichend“, demzufolge bestanden 17% der Prüflinge ihr zweites Staatsexamen nicht. Darüber hinaus ist der „soziale Druck“, der auf den Prüflingen lastet, wohl ungleich höher als in anderen Fächern: Die Erwartungen an das Studium als Karriere-sprungbrett sind (vermutlich auch aus Unkenntnis der Arbeitsmarktsituation) oft höher als in anderen Fächern.⁷⁰ Außerdem ist der Status der Herkunftsfamilie sehr häufig höher⁷¹, d.h. die Absolventen kommen aus höheren Schichten, was zu einer gesteigerten Erwartungshaltung der Elternhäuser, das Studium erfolgreich zu beenden, führen dürfte (vgl. Becker 2000: 455).

Wie erwartet, hängt eine bessere Abschlussnote mit einem höheren Einkommen zusammen. Im Gegensatz zu den Referendaren geht nun auch die Anforderung Anpassungsfähigkeit mit einem höheren Gehalt einher, konträr die Anforderung Kreativität mit einem niedrigerem Einkommen. Dies rundet die zuvor beschriebene Einschätzung der Situation durch die Absol-

⁶⁹ „(...) in Jura präjudiziert die Examensnote Karrieren wie nirgendwo sonst“ (Hipp 2001: 7).

⁷⁰ So erwarten Jurastudenten von allen bundesweit untersuchten Fächern am stärksten, eine hohe soziale Position zu erhalten und am zweitstärksten, sich ein gutes Einkommen zu sichern (vgl. Simeaner/ Röhl/ Bargel 2001: 24).

⁷¹ Jura-Studierende haben bundesweit ähnlich wie die der Medizin den höchsten Anteil von Eltern mit Akademikerabschluss. In Dresden liegt der Anteil zusätzlich mit 64% deutlich über dem Bundesschnitt von 51%. Noch

venten ab. Die Gründe hierfür können aber daneben auch in der Vielfältigkeit bzw. Heterogenität der Tätigkeitsfelder bzw. Branchen liegen, in denen die Assessoren sich beruflich positionieren.

Zufriedenheit der Assessoren: Neben Noten nun auch z.B. Teamfähigkeit wichtig

Abschließend soll nun die berufliche Zufriedenheit der Assessoren diskutiert werden. Ähnlich der Referendare sind hier diejenigen mit einer höheren Punktzahl im zweiten Staatsexamen beruflich zufriedener (vgl. Wottawa 2004: 14). Bei den Kompetenzen hat sich der Fokus verschoben, d.h. es hängen nun die Fähigkeit zu Zeiteinteilung und Teamarbeit positiv mit der beruflichen Zufriedenheit zusammen, was sich aus den komplexeren Anforderungen des Berufsalltags erklären ließe. Auch die Assessoren, die ein hohes Einkommen und Karrierechancen in ihrer beruflichen Orientierung präferieren (und oft tatsächlich ein höheres Einkommen erzielen), sind beruflich zufriedener. Gute bis sehr gute Französischkenntnisse hängen ebenfalls mit einer höheren Zufriedenheit zusammen, wobei an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden kann, ob es sich hierbei um eine temporär stark nachgefragte Zusatzqualifikation handelt, die sich aus der gegenwärtigen Arbeitsmarktentwicklung ergab. Assessoren mit besseren Kenntnissen in Internetnutzung und Programmiersprachen sind unzufriedener, was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass dieses Zusatzwissen erworben wurde, um eine berufliche Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, sich allerdings der gewünschte Effekt nicht einstellte (vgl. Umschulungen des Arbeitsamtes etc.). Schlussendlich findet sich ein negativer Zusammenhang hinsichtlich des Partnerstatus und der beruflichen Zufriedenheit. Hier zeigt sich, dass Assessoren mit Partner signifikant unzufriedener sind.

stärker zeigt sich dies bei der beruflichen Stellung (des Vaters): In Dresden sind es 67%, im Bundesschnitt 51% Beamte, leitende Angestellte, Selbständige und Freiberufler (vgl. Simeaner/ Röhl/ Bargel 2001: 10).

Literaturverzeichnis

- Becker, R. (2000): Klassenlage und Bildungsentscheidungen. Eine empirische Anwendung der Wert – Erwartungstheorie. KZfSS Jg. 52 3/2000, S. 450-474
- Bortz, J./ Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin; Heidelberg: Springer Verlag
- Brosius, F. (2002): SPSS 11. Bonn: mitp Verlag
- Brüderl, J. (1996): Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt: Langfristige Veränderungen und beruflicher Erfolg. In: Soziologie 3/ 96
- Bundesanstalt für Arbeit (2003): Klamme Zeiten. Jg. 27 5/2003, S. 48-52
- Daniel, H.-D. (1995): Der Berufseinstieg von Betriebswirten. In: Personal. Zeitschrift für Human Resource Management 10/ 1995: 492 - 499.
- Enders, J./ Bornmann, L. (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt, New York: Campus Verlag,
- Federkeil, G. (2002): Jurastudenten fühlen sich schlecht auf den Beruf vorbereitet. Internetseite www.che.de/html/body_06.06.2002, Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)
- Matthes, N./ Sammet, S. (2004): 25 Jobs mit Zukunft. In: Focus 2/ 2004, S. 124-136
- Fragebogen zur Absolventenbefragung für den „Großen Lehrbericht“ der Juristischen Fakultät der TU Dresden: Umfrage zur Evaluation der Juristischen Fakultät der TU Dresden in Zusammenarbeit mit HIS. In: Großer Lehrbericht der Juristischen Fakultät (Hg.)
- Glaeßner, G.-J. (2001): Der neue Staatsinterventionismus. Institutionelle und politische Aspekte des Vereinigungsprozesses. In: Bock, K./ Fiedler, W. (Hrsg.): Umbruch in Ostdeutschland. Politik, Utopie und Biographie im Übergang. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Haug, S./ Kropp, P. (2002): Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig. In: Arbeitsbericht des Institutes für Soziologie Nr. 32 (Dezember 2002)
- Hipp, D. (2001): Abstimmung mit den Füßen. Nur mühsam geht die Reform der verzapften Juristenausbildung voran. Nirgendwo sonst ist die Betreuung so schlecht. In: Uni Spiegel 2/ 2001: 6-8
- HIS (1995): Absolventenreport Rechtswissenschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Berufsübergang von Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaft.
- HIS (2000): Absolventenreport 2000. HIS GmbH: Hannover
- HIS (2003): Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2001. HIS GmbH: Hannover
- JuS (2000): Juristische Schulung. Zeitschrift für Studium und praktische Ausbildung. 40. Jg. 9/2000, S. 932 - 935
- JuS (2001): Juristische Schulung. Zeitschrift für Studium und praktische Ausbildung. 41. Jg. 9/2001, S. 930 -932
- JuS (2002): Juristische Schulung. Zeitschrift für Studium und praktische Ausbildung. 42. Jg. 8/2002, S. 825 - 827

- Koebke, J. u.a. (1996): Die Qualität der Lehre in der Medizin. München, Wien, Baltimore: Urban und Schwarzenberg
- Krempkow, R. (2000): Absolventenstudien Maschinenwesen und Mathematik/ Naturwissenschaften TU Dresden 1999, Universitätsmarketing TU Dresden 2000 (unveröffentlichte Präsentationsmappen)
- Krempkow (2001): Dresdner Absolventenstudien 2000: Elektrotechnik. Abschlussbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Elektrotechnik der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, Dresden
- Krempkow, R./ Pastohr, M. (2004): Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000-2003 (im Druck)
- Kühne, A./ Reiche, C./ Krempkow, R. (2003): Dresdner Absolventenstudien 2002: Mathematik/Naturwissenschaften. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Mathematik/ Naturwissenschaften der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, Dresden
- Lenz, K./ Wolter, A./ Winter, J. (2000): Das Image der Technischen Universität Dresden (Teil 1), TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, Dresden
- Lenz, K./ Wolter, A./ Vogel, M. (2002): Deutlicher Anstieg der Studienbereitschaft! Die Studien- und Berufswahl von Studienberechtigten des Abschlussjahrganges 2002 in Sachsen. Hrsg. vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus. Dresden
- Markl, G. (2002): In: Schnabel, Ulrich (2002): Steinreicher Botschafter. In: Die Zeit 3/ 02
- Müller, K. (2002): Beruflicher Verbleib von Berufsschulabsolventen. Eine empirische Untersuchung im Rahmen des Regionalprojektes Sachsen. In: Technische Universität Dresden. Fakultät Wirtschaftswissenschaften: Dresdner Beiträge zur Wirtschaftspädagogik 4/ 2002
- Plicht, H./ Schreyer, F. (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB250): 531-545
- Puschmann, A./ Fücker, M./ Krempkow, R. (2003): Dresdner Absolventenstudien 2002: Bauingenieurwesen. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, Dresden
- Reinfeld, F./ Frings, C. (2003): Absolventenbefragungen im Kontext der Hochschulevaluation. Forschungsstand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Evaluation (ZfEv) 2/ 2003: 280-294
- Reißig, R. (2000): Die gespaltene Vereinigungsgesellschaft. Bilanz Und Perspektiven der Transformation Ostdeutschlands und der deutschen Vereinigung. Berlin
- Simeaner, H./ Röhl, T./ Bargel, T. (2001). Studiensituation und Studierende an Universitäten und Fachhochschulen. Datenalmanach. Studierendensurvey 1983-2001. Konstanz: Universität Konstanz, Fachbereich Geschichte und Soziologie Arbeitsgruppe Hochschulforschung

- Teichler, U./ Schomburg, H. (2000): Studieren lohnt sich. Bericht über die Deutsche Teilstudie zum internationalen Forschungsprojekt "Higher Education and Graduate Employment in Europe" des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Gesamthochschule Kassel. In: Der Spiegel 46/ 2000: 54-92
- Teichler, U./ Schomburg, H. u.a. (Hg.) (2001): Erfolgreich von der Uni in den Job. Regensburg; Düsseldorf; Berlin: Walhalla Fachverlag
- Teichler, U. (2002): Potentiale und Erträge von Absolventenstudien. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 1-2/ 2002, Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (Hg.), Leske+Budrich
- Wottawa, H. (2004): Wo bleiben eigentlich die Mittelmäßigen? Interview zu High Potentials. In: Spiegel Online www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf S. 1 - 5 (05.08.2004)

DRESDNER ABSOLVENT/INNENSTUDIE

Fragebogen zum Studium und zum Übergang in den Beruf

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

- Bitte beantworten Sie die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge und kreuzen Sie die entsprechende Antwort an bzw. füllen Sie möglichst leserlich die vorgesehenen Textfelder aus. Verwenden Sie hierzu bitte nur Kugelschreiber oder Füllfederhalterstift!
- In den meisten Fällen ist ein Kästchen anzukreuzen. Falls mehrere Kästchen angekreuzt werden können, ersehen Sie dies aus dem Hinweis: "Mehrfachnennungen möglich"!
- Falls Sie versehentlich das falsche Kästchen angekreuzt haben: schwärzen Sie bitte die falsch Markierung und markieren Sie das richtige Kästchen! Kommentare zum Fragebogen sind uns willkommen! Bitte verwenden Sie hierfür ein gesondertes Blatt
- Um bei Wiederholungsbefragungen langfristige Entwicklungen nachvollziehen zu können, ist es notwendig, Ihre Angaben Ihrer Person zuordnen zu können, wobei trotzdem die Anonymität gewahrt werden muss. Deshalb bitten wir Sie, den Fragebogen mit einer persönlichen Verschlüsselung zu versehen. Hierfür tragen Sie bitte den ersten Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter, dann Ihr Geburtsjahr, danach den zweiten Buchstaben des Vornamens Ihres Vaters und schließlich sein Geburtsjahr in die nachfolgenden Kästchen ein. (Wenn Mutter oder Vater unbekannt, verwenden Sie die Buchstaben Ihres Namens und Ihr Geburtsjahr.)

A - Vor dem Studium

A - 1 Persönliche, anonyme Verschlüsselung des Fragebogens

Beispiel: Mutter:

D

4	4
---	---

 Vater:

E

4	3
---	---

nun Ihre Angaben: Mutter:

--

--	--

 Vater:

--

--	--

A - 2 Welche Durchschnittsnote hatten Sie in dem Schulzeugnis, mit dem Sie Ihre Studienberechtigung erworben haben?

Durchschnittsnote:

--

 ,

--

 (Bitte eintragen!)

A - 3 Haben Sie vor dem Studium eine berufliche Ausbildung begonnen?

- Ja, und abgeschlossen
 Ja, aber nicht abgeschlossen
 Nein

B - Verlauf des Studiums

B - 1 Bitte informieren Sie uns über Ihr an der TU Dresden zuletzt abgeschlossenes, grundständiges Studium!

Beginn/Ende (Monat, Jahr)	Studiengang/ Studienfächer	Art des höchsten Abschlusses	Art der abgelegten Prüfung/ Note												
von Monat <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td></tr></table> Jahr <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td></tr></table> bis Monat <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td></tr></table> Jahr <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td></tr></table>									Fach ----- ggf. Studienrichtung/ Vertiefung ----- ggf. Studienrichtung/ Vertiefung -----	<input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Magister/ Master <input type="checkbox"/> Diplom <input type="checkbox"/> Staatsexamen <input type="checkbox"/> Anderer Abschluss z. B. Promotion	<u>Zwischenprüfung/ im Hauptfach Vordiplom</u> Note: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td></tr></table> , <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td></tr></table> <u>Abschlussprüfung</u> Gesamtnote: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td></tr></table> , <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td></tr></table>				

--	--	--	--

B - 2 Wieviele Semester haben Sie insgesamt an Hochschulen studiert? (Hochschulsemester) Wieviele Semester haben Sie das (Haupt-) Fach studiert, dass Sie an der TU Dresden abgeschlossen haben? (Fachsemester)

Hochschulsemester: (Bitte eintragen!); Fachsemester: (Bitte eintragen!)
 (Wie lange insgesamt an Hochschulen?) (Fachstudiendauer laut letztem Studentenausweis/Zeugnis)

B - 2a Haben Sie in Ihrem Studium Zeit verloren, weil Sie wegen organisatorischer Regelungen (z.B. Lehrangebot) Leistungsnachweise nicht erwerben oder nicht bestandene Klausuren, Prüfungen o. ä. erst später wiederholen konnten?

nein ja, 1 Semester ja, 2 Semester ja, mehr als 2 Semester

B - 3 Haben Sie nach der Erstimmatrikulation an der Hochschule Ihr/ en Studiengang/ -fach gewechselt?

Ich habe nicht gewechselt**Bitte weiter mit B - 5!** Ich habe gewechselt**Bitte weiter mit B - 4!**
 Woher?.....

B - 4 Inwieweit haben die folgenden Gründe den Wechsel bewirkt? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	sehr stark				gar nicht
	1	2	3	4	5
Schwierigkeiten bei der Bewältigung des Lehrstoffes/ von Prüfungen	<input type="checkbox"/>				
Schlechte Betreuung durch Lehrende	<input type="checkbox"/>				
Schlechte Lehrqualität	<input type="checkbox"/>				
Eingeschränktes/ uninteressantes Lehrangebot	<input type="checkbox"/>				
Schlechte Berufsaussichten	<input type="checkbox"/>				
Falsche Vorstellungen/ mangelnde Informationen über d. Studiengang	<input type="checkbox"/>				
Aufnahme des ursprünglich gewünschten Studiums	<input type="checkbox"/>				
Änderung meines Berufsziels	<input type="checkbox"/>				
Andere Gründe (Welche:)	<input type="checkbox"/>				

B - 5 Waren Sie aus studienbezogenen Gründen im Ausland?

Ja Nein.....**Bitte weiter mit B - 7!** insgesamt: Monate (Bitte eintragen!)

B - 6 Welchen Zweck hatte Ihr Aufenthalt/ hatten Ihre Aufenthalte? (Mehrfachnennungen möglich!)

Sprachkurs Auslandssemester Praktikum Sonstiges (Was?.....)

B - 7 Haben Sie neben Ihrem Studium ein Praktikum bzw. mehrere Praktika absolviert (keine Laborpraktika bzw. Lehrveranstaltungen) ? (Bitte Anzahl eintragen!)

Nein, ich habe kein Praktikum absolviert.....**Bitte weiter mit B - 9!**
 Ja, ich habe Pflichtpraktika absolviert. Gesamtdauer? Monate
 Ja, ich habe **freiwillige** Praktika absolviert. Gesamtdauer? Monate

B - 8 Bei welcher Einrichtung/ welchen Einrichtungen haben Sie Ihr Praktikum/ Ihre Praktika absolviert?
(Mehrfachnennungen möglich!)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Universität, Fachhochschule | <input type="checkbox"/> Medien (Rundfunk, TV, Presse) |
| <input type="checkbox"/> Forschungsinstitut | <input type="checkbox"/> Kultur, Bibliothek, Archiv |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Behörde | <input type="checkbox"/> Schule/ Bildungseinrichtung |
| <input type="checkbox"/> Museum | <input type="checkbox"/> Gesundheitswesen |
| <input type="checkbox"/> Partei, Verband, Kirche, Verein | <input type="checkbox"/> Sozialarbeit/Jugendhilfe |
| <input type="checkbox"/> Gewerbe, Industrie, Handel | <input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen |
| <input type="checkbox"/> Bank, Versicherung | |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Einrichtung, und zwar: | (Ggf. bitte eintragen!) |

B - 9 Wie häufig haben Sie in den Semesterferien und im laufenden Semester gearbeitet?

	nie	nur gelegentlich	häufig	immer
In den Semesterferien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Vorlesungszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - 10 Waren Sie im Verlauf Ihres Studiums als studentische Hilfskraft tätig?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Nein | <input type="checkbox"/> Ja, zwischen 1 und 2 Jahren |
| <input type="checkbox"/> Ja, weniger als ein Jahr | <input type="checkbox"/> Ja, länger als 2 Jahre |

B - 11 Wie fundiert waren Ihre Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses?
(Bitte tragen Sie die entsprechende Fremdsprache ein und kreuzen Sie jede Zeile an!)

	keine Kenntnisse	Grund-kenntnisse	gute Kenntnisse	sehr gute Kenntnisse
Russisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Französisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spanisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte eintragen!

B - 12 Wie fundiert waren Ihre EDV-Kenntnisse beim Studienabschluss? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	keine Kenntnisse	Grund-kenntnisse	gute Kenntnisse	sehr gute Kenntnisse
Textverarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internetnutzung ("Browser", E-Mail etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmiersprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere, fachspezifische Programme (Welche:)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - 13 Haben Sie sich vor dem Studium an der TU Dresden auch an anderen Universitäten oder Fachhochschulen um einen Studienplatz beworben?

- ja, an welcher/n? nein

B - 14 Warum haben Sie sich für Dresden entschieden? (Bitte eintragen!)

C - Beurteilung des Studiums

C - 1 Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in dem (Haupt-) Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben, hinsichtlich der folgenden Aspekte? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	sehr gut			sehr schlecht	
	1	2	3	4	5
Aufbau und Struktur Ihres Studienganges	<input type="checkbox"/>				
Transparenz der Prüfungsanforderungen	<input type="checkbox"/>				
Breite des Lehrangebots	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>				
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	<input type="checkbox"/>				
Forschungsbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>				
Praxisbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>				
Zugang zu/ Vermittlung von Praktika	<input type="checkbox"/>				
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	<input type="checkbox"/>				
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>				

C - 2 Wie beurteilen Sie die folgenden Rahmenbedingungen Ihres Studiums an der TU Dresden? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	sehr gut			sehr schlecht	
	1	2	3	4	5
Qualität der Verwaltung (Imma-Amt, Raumplanung usw.)	<input type="checkbox"/>				
Qualität der Bibliothek	<input type="checkbox"/>				
Zugang zu EDV-Diensten (Internet, E-Mail, Datenbanken)	<input type="checkbox"/>				
Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule	<input type="checkbox"/>				
Raumsituation in Ihrem Fach	<input type="checkbox"/>				
Technische Ausstattung in Ihrem Fach	<input type="checkbox"/>				
Klima unter den Studierenden	<input type="checkbox"/>				
Angebot der Mensen und Cafeterias	<input type="checkbox"/>				
Kulturelles Angebot der Stadt Dresden	<input type="checkbox"/>				
Wohnsituation in Dresden	<input type="checkbox"/>				
Öffentliche Verkehrsmittel in Dresden	<input type="checkbox"/>				

C - 3 Wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte der Lehre in dem Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	sehr gut			sehr schlecht	
	1	2	3	4	5
Vermittlung von Fachwissen	<input type="checkbox"/>				
Erlernen sozialer/kommunikativer Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>				
Einübung in selbständiges Lernen/Arbeiten	<input type="checkbox"/>				
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	<input type="checkbox"/>				
Einübung in mündliche Präsentation	<input type="checkbox"/>				
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>				

C - 4 Haben Sie in Ihrem Studium in Dresden bestimmte Studienangebote vermisst?

ja nein

Wenn ja, welche?

C - 5 Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich...

(Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	sehr gut				sehr schlecht
	1	2	3	4	5
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für berufliche Karriere?	<input type="checkbox"/>				
... der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf?	<input type="checkbox"/>				
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	<input type="checkbox"/>				
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	<input type="checkbox"/>				

C - 6 Wie würden Sie sich hinsichtlich Ihres bisherigen Werdegangs aus heutiger Sicht verhalten?

- Ich würde kein Abitur mehr machen.....**Bitte weiter mit D!**
- Ich würde das Abitur machen, aber nicht mehr studieren.....**Bitte weiter mit D!**
- Ich würde nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und dann studieren.
- Ich würde gleich nach dem Abitur studieren.
- Ich würde vor dem Abitur eine Berufsausbildung machen.
- Ich würde eine Berufsausbildung mit Abitur machen.

C - 7 Welches Fach würden Sie dann voraussichtlich studieren?

- Ein anderes Fach an einer anderen Hochschule
- Ein anderes Fach an derselben Hochschule
- Das gleiche Fach an einer anderen Hochschule
- Das gleiche Fach an derselben Hochschule

D - Nach dem Studium

D - 1 Bitte tragen Sie in der folgenden Tabelle Ihre erste und Ihre derzeit aktuelle Beschäftigung seit Ihrem Studienabschluss ein. (Nennen Sie ggf. bitte auch Honorararbeit, Weiterqualifizierung, Umschulung oder Fortbildung, Zeiten der Erwerbslosigkeit (z.B. Hausfrau/-mann, auch Weltreise o.ä.).)

ERSTE BESCHÄFTIGUNG

Beginn/Ende	Beschäftigungsbezeichnung:	tatsächliche Wochenarbeitszeit:
von Monat <input type="text"/> <input type="text"/>	-----	in Stunden <input type="text"/> <input type="text"/>
Jahr <input type="text"/> <input type="text"/>	Beschäftigungsstatus: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input type="text"/>	Bruttomonatseinkommen: incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €) <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
bis Monat <input type="text"/> <input type="text"/>	Beschäftigungsform: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input type="text"/>	Befristung: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Jahr <input type="text"/> <input type="text"/>	Beschäftigungsbereich: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input type="text"/>	

AKTUELLE BZW. LETZTE BESCHÄFTIGUNG (wenn andere als erste Beschäftigung)

Beginn/Ende	Beschäftigungsbezeichnung:	tatsächliche Wochenarbeitszeit:
von Monat <input type="text"/> <input type="text"/>	-----	in Stunden <input type="text"/> <input type="text"/>
Jahr <input type="text"/> <input type="text"/>	Beschäftigungsstatus: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input type="text"/>	Bruttomonatseinkommen: incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €) <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
bis Monat <input type="text"/> <input type="text"/>	Beschäftigungsform: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input type="text"/>	Befristung: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Jahr <input type="text"/> <input type="text"/>	Beschäftigungsbereich: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input type="text"/>	

D - 2 Wenn Sie zwischen der ersten und der letzten Tätigkeit noch andere Tätigkeiten ausgeübt haben, tragen Sie diese bitte in die folgende Tabelle ein! (Bei keiner Veränderung bitte freilassen!)

Monate nach Abschluss	Beschäftigungsbezeichnung (Bei mehreren Tätigkeiten die überwiegend Ausgeübte!)	Beschäftigungsstatus (Code-Nr. siehe unten)	Beschäftigungsform (Code-Nr. siehe unten)	Beschäftigungsber. (Code-Nr. siehe unten)	Wochenarbeitszeit (Stunden)	Bruttomonats-einkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befristung
3	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
6	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
12	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
24	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
36	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
48	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
60	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Liste des Beschäftigungsstatus:

a = Ungelernter/ Angelernter Arbeiter
 b = Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister
 c = Angestellter mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer)
 d = Angestellter mit qualifizierter Tät. (z.B. Sachbearbeiter)
 e = Angestellter mit hochqualifizierter Tät. (z.B. Prokurist)
 f = Angestellter mit Führungsaufgaben (z.B. Geschäftsführer)
 g = Beamter
 h = Selbständiger/ Freiberufler
 i = Hausfrau/ Hausmann
 k = Anderes (z.B. arbeitslos, Jobben, ...)

Liste der Beschäftigungsformen:

1 = Reguläre Erwerbstätigkeit
 2 = Honorartätigkeit
 3 = Referendariat u.ä.
 4 = Aus-, Weiterbildung, Umschulung usw.
 5 = Weiterstudium oder Promotion
 6 = Praktikum
 7 = Jobben (ohne feste Anstellung)
 8 = arbeitslos/ arbeitssuchend
 9 = Bund/ Zivi, Erziehungsurlaub
 10 = Sonstiges (z.B. Reise, länger krank)

Liste der Beschäftigungsbereiche:

A = Hochschule und Forschungsinstitute
 B = Öffentliche Verwaltung, Behörde
 C = (Privat-) Wirtschaft
 D = Organisationen ohne Erwerbscharakter (Kirchen, Vereine, Verbände)
 E = arbeite nicht
 F = sonstige Bereiche

D - 3 Wieviele Mitarbeiter hat(te) das Unternehmen bzw. die Einrichtung, in der Sie in Ihrer ersten Tätigkeit arbeit(et)en am Standort ungefähr?

- 1 - 10 11 - 100 101 - 1000 1001 - 10000 über 10000

E - Zusatzqualifikation/ Weiterbildung

E - 1 Haben Sie nach Ihrem Studienabschluss ein weiteres Studium oder eine Promotion begonnen?

(Mehrfachnennungen möglich!)

Nein

Begonnen:

- Ja, eine Promotion begonnen
 Ja, ein Aufbaustudium begonnen

Ja, ein Zweitstudium begonnen

Ja, sonstiges:

Abgeschlossen:

- Ja, eine Promotion abgeschlossen
 Ja, ein Aufbaustudium abgeschlossen

Ja, ein Zweitstudium abgeschlossen

(Ggf. bitte eintragen!)

E - 2 Haben Sie seit Ihrem Studienabschluss an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltung/en (Kurse, Workshops etc.) - bezogen auf Ihre derzeitige oder angestrebte berufliche Karriere - teilgenommen?

- Nein **Bitte weiter mit E - 5!** Ja, an einer Ja, an mehreren

E - 3 Welche Inhalte wurden in den von Ihnen besuchten Veranstaltungen vermittelt?

(Mehrfachnennungen möglich!)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Neues Wissen aus meinem Fachgebiet | <input type="checkbox"/> Betriebswirtschaftliches Wissen |
| <input type="checkbox"/> Disziplinübergreifendes Fachwissen verschiedener Bereiche | <input type="checkbox"/> Management-/Führungskompetenzen |
| <input type="checkbox"/> Methodische Kompetenzen | <input type="checkbox"/> Rechtliche Kenntnisse |
| <input type="checkbox"/> Fremdsprachenkompetenzen | <input type="checkbox"/> Kommunikations- oder Präsentationstechniken |
| <input type="checkbox"/> Computerfertigkeiten | <input type="checkbox"/> Umgang mit Kunden/Klienten |
| | <input type="checkbox"/> Anderes, und zwar: (Ggf. bitte eintragen!) |

E - 4 Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen ...

(Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr stark					gar nicht
	1	2	3	4	5	
... eine Erwerbstätigkeit zu finden?	<input type="checkbox"/>					
... mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen?	<input type="checkbox"/>					
... den Rahmen Ihrer Tätigkeiten zu erweitern?	<input type="checkbox"/>					
... Ihre berufliche Position zu verbessern?	<input type="checkbox"/>					
... Sonstiges:	<input type="checkbox"/>					

E - 5 Kennen Sie den Weiterbildungskatalog der TU Dresden?

- ja nein

E - 5a Haben Sie in diesem Rahmen schon einmal an einer Weiterbildung an der TU Dresden teilgenommen?

- nein ja, einmal ja, mehrfach

E - 6 Inwieweit sind Sie an einem weiteren Kontakt zur TU Dresden interessiert?

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| sehr stark | | | | | gar nicht |
| <input type="checkbox"/> |

E - 7 Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung!

	trifft zu				trifft nicht zu
Ich würde einem Absolventenverein meines Fachbereiches beitreten.	<input type="checkbox"/>				
Ich würde einem Absolventenverein der TU Dresden (fächerübergreifend) beitreten.	<input type="checkbox"/>				
Ich würde eine kostenlose Absolventenzeitung abonnieren.	<input type="checkbox"/>				
Sonstiges (Bitte eintragen!):	<input type="checkbox"/>				

F - Stellensuche

F - 1 Ab wann haben Sie versucht, eine Beschäftigung zu finden?

- Noch gar nicht
- Bereits frühzeitig während des Studiums
- Während der Zeit meines Studienabschlusses
- Ca. Monate nach meinem Studienabschluss (Ggf. bitte Anzahl eintragen!)

F - 2 Was haben Sie unternommen, um nach dem Studium eine Beschäftigung zu finden?
(Mehrfachnennungen möglich!)

- (01) Bewerbung auf Stellenausschreibungen
- (02) Initiativbewerbung/ Blindbewerbung
- (03) Suche über Arbeitsamt
- (04) Stellensuche über Internet
- (05) Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden
- (06) Nutzung der Kontakte während eines Jobs/ Praktikums im Studium
- (07) Nutzung der Kontakte während einer Ausbildung/ Tätigkeit vor Studium
- (08) Versuch, mich selbständig zu machen
- (09) Nutzung persönlicher Kontakte (Eltern, Freunde, Verwandte, etc.)
- (10) Absolventenmessen (HS-Kontaktbörse)
- (11) Private Vermittlungsagentur
- (12) Sonstiges: ----- (Ggf. bitte eintragen!)

F - 3 Welche Vorgehensweise führte zu Ihrer ersten Beschäftigung?
(Bitte tragen Sie die entsprechende Nummer aus Frage F - 2 ein!)

- Erfolgreiche Strategie:

--	--

 (Ggf. bitte eintragen!)
- Habe noch keine Beschäftigung gefunden

F - 4 Bei wievielen Arbeitgebern haben Sie sich beworben?

Zahl der Bewerbungen:

--	--

 (Bitte eintragen!)

F - 5 Wie oft wurden Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen?

Zahl der Gespräche:

--	--

 (Bitte eintragen!)

F - 6 Wieviele Monate nach Ihrem Studienabschluss haben Sie aktiv gesucht, bis Sie Ihre erste Stelle fanden?

Monate:

--	--

 (Bitte eintragen!)

F - 7 Welche Schwierigkeiten sind Ihnen bei Ihrer Stellensuche - unabhängig von deren Erfolg - bislang begegnet? (Mehrfachnennungen möglich!)

- Ich habe bisher keine Probleme gehabt. ...**Bitte weiter mit G - 1!**
- Es wurden meist Absolventen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht.
- Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. Promotion statt Diplom, FH- statt Uni-Abschluß, etc.).

- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Gehaltsvorstellungen.
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit und/ oder Arbeitsbedingungen.
- Es wurden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht.

- Die angebotene(n) Stelle(n) war(en) zu weit entfernt.
- Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen etc.).
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen.

- Die angebotene(n) Stelle(n) ließen sich nicht mit der Familie vereinbaren.
- Andere Probleme, und zwar -----

(Ggf. bitte eintragen!)

G - Berufsstart

Falls Sie berufstätig sind bzw. nach dem Studienabschluss schon berufstätig warenweiter mit G - 1
 Falls Sie seit Ihrem Studienabschluss noch nicht berufstätig waren.....weiter mit H - 1

G- 1 Wie wichtig waren Ihrer Meinung nach die folgenden Aspekte für Ihren Arbeitgeber, Sie zu beschäftigen? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr wichtig				gar nicht wichtig
	1	2	3	4	5
Mein Studiengang	<input type="checkbox"/>				
Meine fachliche Spezialisierung	<input type="checkbox"/>				
Thema meiner Abschlussarbeit (wenn zutreffend)	<input type="checkbox"/>				
Meine Examensnote	<input type="checkbox"/>				
Praxiserfahrungen	<input type="checkbox"/>				
Meine Fremdsprachenkenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Meine persönlichen Beziehungen	<input type="checkbox"/>				
Meine Computer- Kenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Meine sozialen Kompetenzen (sprachliche Gewandtheit, Auftreten)	<input type="checkbox"/>				
Meine Bereitschaft, zum Wohnortwechsel (auch ins Ausland)	<input type="checkbox"/>				
Ruf der Hochschule, an der ich studierte	<input type="checkbox"/>				
Meine Auslandserfahrungen	<input type="checkbox"/>				
Ein zügiges Studium	<input type="checkbox"/>				
Meine Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen	<input type="checkbox"/>				
Empfehlungen/ Referenzen von Dritten	<input type="checkbox"/>				
Mein Geschlecht	<input type="checkbox"/>				
Meine Weltanschauung (z.B. Parteimitgliedschaft, Religion)	<input type="checkbox"/>				

G - 2 Wo ist Ihr gegenwärtiger Arbeitsplatz bzw. wo war Ihr letzter Arbeitsplatz? (Bitte nur eine Angabe!)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Dresden | <input type="checkbox"/> Alte Bundesländer |
| <input type="checkbox"/> Sachsen (ohne Dresden) | <input type="checkbox"/> Ausland |
| <input type="checkbox"/> Anderes neues Bundesland | |

G - 3 Wenn Sie Ihre Stelle schon einmal gewechselt haben, was waren Ihre Gründe, den Arbeitsplatz zu wechseln? (Mehrfachnennungen möglich!)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Habe noch nicht gewechselt | <input type="checkbox"/> Befristeter Vertrag |
| <input type="checkbox"/> Interessantere Aufgabe | <input type="checkbox"/> Wegfall der Stelle |
| <input type="checkbox"/> Eigenständigeres Arbeiten | <input type="checkbox"/> Kündigung durch den Arbeitgeber |
| <input type="checkbox"/> Höheres Einkommen | <input type="checkbox"/> Zu hohe Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Bessere Aufstiegschancen | <input type="checkbox"/> Zu geringe Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Besseres Betriebsklima | <input type="checkbox"/> Wunsch nach Ortswechsel |
| <input type="checkbox"/> Weiterqualifikationsmöglichkeit(en) | <input type="checkbox"/> Unvereinbarkeit von Beruf und Familie |
| <input type="checkbox"/> Vorher nur Übergangslösung | <input type="checkbox"/> Andere persönliche Gründe |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: | (Ggf. bitte eintragen) |

G - 4 Inwieweit traten bei Ihrem Berufsstart folgende Probleme auf? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr stark					gar nicht
	1	2	3	4	5	
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung	<input type="checkbox"/>					
Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse	<input type="checkbox"/>					
Gefühl der Unterforderung	<input type="checkbox"/>					
Fühlte mich nicht qualifiziert genug	<input type="checkbox"/>					
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	<input type="checkbox"/>					
Probleme mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>					
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>					
Wenig Feedback über die geleistete Arbeit	<input type="checkbox"/>					
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen (z.B. geregelte Arbeitszeit, Kleidung, Betriebshierarchie)	<input type="checkbox"/>					

H - Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

H - 1 Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie über die folgenden Kompetenzen bei Studienabschluss verfügt haben und in welchem Maße diese auf Ihrer jetzigen/letzten Stelle gefordert sind bzw. waren! (Falls Sie bisher nicht erwerbstätig waren, füllen Sie bitte nur die linke Spalte aus!)

Kompetenzen bei Studienabschluss					jetzt geforderte Kompetenzen					
in hohem Maße		gar nicht			in hohem Maße		gar nicht			
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Fachkenntnisse.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Lernfähigkeit.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Kreativität.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Zeiteinteilung.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Kritisches Denken.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Ausdrucksfähigkeit.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Breites Allgemeinwissen.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Fächerübergreifendes Denken....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Fremdsprachen.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>EDV- Fertigkeiten.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planen, koordinieren und organisieren.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Wirtschaftliches Denken.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Verhandlungsgeschick.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Teamarbeit.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>Anpassungsfähigkeit.....	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..Andere führen/ Mitarbeiterführung..	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	----- Sonstiges	<input type="checkbox"/>				

H - 2 Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer beruflichen Situation?

sehr zufrieden	<input type="checkbox"/>	sehr unzufrieden				
----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------

H - 2a Wie zufrieden sind Sie im einzelnen mit nachfolgend genannten Aspekten Ihrer beruflichen Situation?

	sehr zufrieden			gar nicht zufrieden	
	1	2	3	4	5
Hohes Einkommen und Karrierechancen	<input type="checkbox"/>				
Attraktive Gegend/Stadt zum Leben	<input type="checkbox"/>				
Interessante Tätigkeit	<input type="checkbox"/>				
Arbeits- und Betriebsklima	<input type="checkbox"/>				
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>				
Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung	<input type="checkbox"/>				

H - 3 Geben Sie bitte an, wie wichtig die folgenden Aspekte für Sie beim Berufsstart waren bzw. - falls Sie bisher noch nicht berufstätig waren - heute sind! (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr wichtig				gar nicht wichtig
	1	2	3	4	5
Hohes Einkommen und Karrierechancen	<input type="checkbox"/>				
Attraktive Gegend/Stadt zum Leben	<input type="checkbox"/>				
Interessante Tätigkeit	<input type="checkbox"/>				
Arbeits- und Betriebsklima	<input type="checkbox"/>				
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>				
Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung	<input type="checkbox"/>				

I - Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

I - 1 Welche beruflichen Veränderungen wollen Sie in den nächsten zwei Jahren realisieren? (Mehrfachnennungen möglich!)

Ich beabsichtige ...

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen. | <input type="checkbox"/> beruflich aufzusteigen. |
| <input type="checkbox"/> mich auf Kindererziehung/ Familie zu konzentrieren. | <input type="checkbox"/> eine größere Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen. |
| <input type="checkbox"/> die Beschäftigung/den Tätigkeitsbereich zu wechseln. | <input type="checkbox"/> eine Beschäftigung, die mehr meinen Fähigkeiten/ meiner Qualifikation entspricht, aufzunehmen. |
| <input type="checkbox"/> ein Vollzeit- /Teilzeit-Studium zu beginnen. | <input type="checkbox"/> mich beruflich zu qualifizieren. |
| <input type="checkbox"/> die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen. | |
| <input type="checkbox"/> die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern. | |
| <input type="checkbox"/> eine selbständige/ freiberufliche Tätigkeit aufzunehmen. | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | (Ggf. bitte eintragen!) |
| <input type="checkbox"/> keine Veränderung. | |

I - 2 Es folgen nun einige allgemeine Aussagen über den Stellenwert des Berufs. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den jeweiligen Aussagen zustimmen! (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	stimme völlig zu				stimme gar nicht zu
	1	2	3	4	5
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	<input type="checkbox"/>				
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt", vor auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	<input type="checkbox"/>				
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	<input type="checkbox"/>				
Ich möchte mir schon einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	<input type="checkbox"/>				
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	<input type="checkbox"/>				
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	<input type="checkbox"/>				
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	<input type="checkbox"/>				
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	<input type="checkbox"/>				

I - 3 Welche berufliche Tätigkeit streben Sie längerfristig an?

(Bitte eintragen!)

I - 4 Wie schätzen Sie die Chancen ein, diese beruflichen Pläne zu realisieren?

- sehr gut gut teils/teils schlecht sehr schlecht

J - Angaben zur Person und zu den Eltern

J - 1 Ihr Geschlecht?

- Weiblich Männlich

J - 2 In welchem Jahr sind Sie geboren?

19 (Bitte eintragen!)

J - 3 Was ist Ihr Familienstand?

- Ledig ohne Partner/in lebend Verheiratet Geschieden
 Ledig mit Partner/in lebend Getrennt lebend Verwitwet

J - 4 Haben Sie Kinder?

- Nein Ja, ein Kind Ja, zwei Kinder Ja, mehr als zwei Kinder

J - 5 Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Ihre Eltern?

(Geben Sie bitte immer den höchsten Abschluss an!)

Vater		Mutter
<input type="checkbox"/>	Schule beendet ohne Abschluss	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Volks- und Hauptschulabschluss/ Abschluss der 8. Klasse	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mittlere Reife/ Realschulabschluss/ Abschluss der 10. Klasse	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Abitur/ sonstige Hochschulreife	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Abitur und abgeschlossenes Hochschulstudium	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Anderen Abschluss	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Weiß ich nicht	<input type="checkbox"/>

J - 6 Was ist/ war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Eltern?

Vater		Mutter
<input type="checkbox"/>	Ungelernte/r / angelernte/r Arbeiter/in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Facharbeiter/in, Vorarbeiter/in, Meister/in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit hochqualif. Tätigkeit/Leitungsfunktion (z.B. Prokurist/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit Führungsaufgaben (z.B. Geschäftsführer/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Beamter/ Beamtin	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Selbstständige/r, Freiberufler/in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Anderes: _____ (Bitte eintragen!)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Weiß ich nicht	<input type="checkbox"/>

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Bereitschaft, unseren Fragebogen auszufüllen und unsere Untersuchung zu unterstützen!

In der Reihe „Dresdner Absolventenstudien“ sind bisher erschienen:

Dresdner Absolventenstudie Nr. 1: Fakultät Erziehungswissenschaften, Philosophische Fakultät, Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften 2000. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften, der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften und der Philosophischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1998/99. bearbeitet von Karl Lenz und Bernhard Wagner (2001)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 2: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2000. Die Absolvent/innen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1998/99. bearbeitet von René Krempkow (2001)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 3: Fakultät Elektro- und Informationstechnik 2000. Die Absolvent/innen der Fakultät Elektro- und Informationstechnik der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1998/99. bearbeitet von René Krempkow (2001)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 4: Fachrichtung Geowissenschaften 2001. Die Absolvent/innen der Fachrichtung Geowissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 5: Fakultät Architektur 2001. Die Absolvent/innen der Fakultät Architektur der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von Herdis Brüggemann und René Krempkow (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 6: Fakultät Verkehrswissenschaften 2001. Die Absolvent/innen der Fakultät Verkehrswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von Michael Fücker und René Krempkow (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 7: Fachrichtung Hydrowissenschaften 2001. Die Absolvent/innen der Fachrichtung Hydrowissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2002)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 8: Fakultät Bauingenieurwesen 2002. Die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2000/01. bearbeitet von Michael Fücker, René Krempkow und Andrea Puschmann (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 9: Medizinische Fakultät 2002. Die Absolvent/innen der Medizinischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2000/01. bearbeitet von Antje Dettmer, Janine Eberhardt, René Krempkow und Susanne Schmidt (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 10: Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften 2002. Die Absolvent/innen der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2000/01. bearbeitet von René Krempkow, Arlett Kühne und Claudia Reiche (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 11: Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges 2000 - 2002. Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2002 – 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 12: Tabellenband 2000 - 2002. Zahlen und Tabellen zu den Absolvent/innen der Befragungsjahre 2000 - 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jacqueline Popp (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 13: Hochschulbindung an der TU Dresden 2000 - 2002. Bildungspotential, Weiterbildungsinteressen und Versuch einer Typologisierung – eine Sonderauswertung der Dresdner Absolventenstudien 2000 – 2002. bearbeitet von René Krempkow und Mandy Pastohr (2003)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 14: Fakultät Maschinenwesen 2003. Die Absolvent/innen der Fakultät Maschinenwesen der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2001/02. bearbeitet von Lea Ellwardt, Lutz Heidemann und René Krempkow (2004)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 15: Fakultät Informatik 2003. Die Absolvent/innen der Fakultät Informatik der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2001/02. bearbeitet von René Krempkow, Jacqueline Popp und Andrea Puschmann (2004)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 16: Juristische Fakultät 2003. Die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2001/02. bearbeitet von Christiane Böhm, Antje Dettmer, René Krempkow, Claudia Reiche und Susanne Schmidt (2004)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 17: Philosophische Fakultät 2004. Die Absolvent/innen der Philosophischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Lutz Heidemann (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 18: Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Christiane Böhm und Sylvi Mauermeister (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 19: Fakultät Elektro- und Informationstechnik 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Elektro- und Informationstechnik der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Sylvi Mauermeister, Jacqueline Popp und René Krempkow (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 20: Fakultät Erziehungswissenschaften 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Lutz Heidemann (2005)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 21: Fakultät Architektur 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Architektur der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2006)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 22: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (im Druck)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 23: Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (im Druck)

Die Berichte können als Volltext im Internet abgerufen werden unter:

<http://www.kfbh.de/absolventenstudie>