



DRESDNER ABSOLVENTENSTUDIE NR. 30

JURISTISCHE FAKULTÄT 2007

**Die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät
der Abschlussjahrgänge 2002/03 – 2005/06**

Abschlussbericht

Herausgeber:
Technische Universität Dresden
Der Kanzler

Projektgruppe Dresdner Absolventenstudien
Wissenschaftliche Leitung:
Karl Lenz
Bearbeitet von: Antje Jahn
Lutz Heidemann

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

© 2009 Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung
(KfBH), Chemnitzer Str. 48a, 01187 Dresden, <http://www.kfbh.de>

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung erster Ergebnisse	i
1 Einleitung	1
1.1 Aufbau des Berichtes	2
1.2 Darstellung und Vergleich der Ergebnisse	3
2 Soziales Profil der Absolvent/innen	4
2.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung	4
2.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge	11
3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung	15
3.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung	15
3.1.1 Zugang zum Studium	15
3.1.2 Verlauf des Studiums	20
3.1.3 Beurteilung des Studiums	31
3.1.4 Bildungs- und Berufsentscheidung aus heutiger Sicht	38
3.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge	40
3.2.1 Zugang zum Studium	40
3.2.2 Verlauf des Studiums	41
3.2.3 Beurteilung des Studiums	46
3.2.4 Studienfach- und Hochschulentscheidung aus heutiger Sicht	47
4 Übergang in den Beruf	49
4.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung	49
4.1.1 Stellensuche	50
4.1.2 Berufsstart	58
4.1.3 Tätigkeiten	62
4.1.3.1 Erste Tätigkeit	62
4.1.3.1.1 Erste Tätigkeit nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss	62
4.1.3.1.2 Erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen	69
4.1.3.2 Stellenwechsel	72
4.1.3.3 Aktuelle bzw. letzte Tätigkeit	72

4.1.3.4	Tätigkeitsverlauf_____	80
4.1.3.4.1	Tätigkeitsverlauf nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss_____	80
4.1.3.4.2	Tätigkeitsverlauf nach dem zweiten Staatsexamen_____	92
4.2	Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge_____	95
4.2.1	Stellensuche und Berufsstart_____	96
4.2.2	Erste Tätigkeit_____	100
4.2.2.1	Erste Tätigkeit nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss_____	101
4.2.2.2	Erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen_____	105
4.2.3	Stellenwechsel_____	107
4.2.4	Aktuelle Tätigkeit_____	108
4.2.5	Tätigkeitsverlauf_____	114
4.2.5.1	Tätigkeitsverlauf nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss_____	114
4.2.5.2	Tätigkeitsverlauf nach dem zweiten Staatsexamen_____	125
4.3	Die aktuelle Situation aller Absolvent/innen_____	128
5	Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven_____	133
5.1	Die Absolvent/innen der Erstbefragung_____	133
5.1.1	Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit_____	133
5.1.2	Zusatzqualifikation und Weiterbildung_____	140
5.1.3	Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen_____	145
5.2	Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge_____	153
6	Studium, Berufseinstieg, beruflicher Erfolg – Zusammenhänge_____	160
6.1	Kriterien für den beruflichen Erfolg_____	160
6.2	Hypothesenprüfung _____	164
7	Studienbewertung und berufliche Etablierung der Absolvent/innen des Befragungsjahres 2001 vier Jahre nach der Erstbefragung (Panelanalyse)_____	167
7.1	Einleitung_____	167
7.2	Abschlussfach und demografische Angaben_____	168
7.3	Die berufliche Situation_____	169
7.3.1	Die zum Befragungszeitpunkt aktuelle Tätigkeit_____	169
7.3.2	Die Bewertung der jeweils aktuellen beruflichen Situation_____	172
7.4	Berufliche Orientierungen und Pläne_____	179
7.5	Die rückblickende Bewertung des Studiums_____	186

8	Durchführung und Rücklauf der Studie	189
8.1	Die Rücklaufquote der Erstbefragung	189
8.2	Die Rücklaufquote der Wiederholungsbefragung	190
8.3	Die Qualität des Rücklaufs	191
8.3.1	Die Erstbefragung	191
8.3.2	Die Wiederholungsbefragung	193
	Anhang	195
	Fragebogen der Erstbefragung 2007	221
	Literaturverzeichnis	237
	Reihe Dresdner Absolventenstudien	241

Kurzzusammenfassung erster Ergebnisse

Anzahl und Struktur der befragten Absolvent/innen

Insgesamt wurden im Rahmen der Absolventenstudie im Jahr 2007 an der Juristischen Fakultät 499 von 664 Absolvent/innen des Studiengangs Rechtswissenschaften der Jahrgänge 2002/2003 bis 2005/2006 postalisch erreicht¹. An der Befragung nahmen 204 teil; letztendlich konnten 146 auswertbare Fragebögen in die vorliegende Untersuchung einbezogen werden.

Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses lag das Alter der befragten Absolvent/innen im Mittel bei 26 Jahren. Knapp 90% der Befragten sind ledig, davon leben 55% in einer Partnerschaft. 17% der Absolvent/innen haben Kinder, der Frauenanteil liegt bei 65%.

Stellensuche

Knapp 70% der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät begannen vor oder während der Zeit des Studienabschlusses mit der Stellensuche. Fünf Befragte hatten zum Zeitpunkt der Befragung noch nichts unternommen, um eine Stelle zu finden.

Ein Drittel der Absolvent/innen schrieben nicht mehr als fünf und immerhin 25% mehr als 20 Bewerbungen. Mit durchschnittlich zehn Bewerbungen erzielten die Absolvent/innen dabei drei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.

Bei der Stellensuche nutzten die Absolvent/innen vor allem Stellenausschreibungen (83%), das Internet (75%), die Agentur für Arbeit (70%), Initiativbewerbungen (55%), Kontakte aus einem Job/ Praktikum während des Studiums (49%) sowie persönliche Kontakte (38%). Am häufigsten führten dabei, unabhängig von der Betrachtung der absoluten (d.h. bezogen auf alle Absolvent/innen) oder relativen (d.h. bezogen auf diejenigen Absolvent/innen, die eine bestimmte Strategie auch genutzt haben) Erfolgsquoten, Bewerbungen auf Stellenausschreibungen bzw. Initiativbewerbungen zum Erfolg (23% bzw. 21% bezogen auf alle Absolvent/innen), gefolgt von der Agentur für Arbeit und der Kontakte aus einem Job/ Praktikum während des Studiums (jeweils 18% bezogen auf alle Absolvent/innen). Die Stellensuche über das Internet, die privaten Vermittlungsagenturen oder Absolventenmessen führte dagegen bei keinem Befragten zur ersten Anstellung.

Probleme bei der Stellensuche hatte nach eigenen Angaben bisher vier Fünftel (77%) aller Befragten. Am häufigsten nannten die Absolvent/innen dabei die fehlende Berufserfahrung. Weitere Probleme bestanden darin, dass Noten des ersten und

¹ Vgl. hierzu Kapitel 1 und 8

zweiten Staatsexamens nicht den Erwartungen entsprachen, dass Kenntnisse verlangt wurden, die im Studium nicht vermittelt wurden, und schließlich auch darin, dass spezielle Kenntnisse nicht vorhanden waren.

Als für den Arbeitgeber wichtigste Aspekte bei der Stellenbesetzung nannten die Absolvent/innen an erster Stelle ihren Studiengang, gefolgt von den sozialen Kompetenzen, 88% bzw. 77% der Befragten haben diese Punkte als (sehr) wichtig eingeschätzt. Darüber hinaus wurden die fachliche Spezialisierung und die Examensnote von knapp der Hälfte der Absolvent/innen als wichtig oder sehr wichtig erachtet.

Der Hälfte der Befragten (55%) gelang der Berufseinstieg bereits innerhalb von zwei Monaten. Lediglich 9% der Absolvent/innen suchten sieben bis maximal zwölf Monate bis sie ihre erste Stelle fanden.

Berufseinstieg und beruflicher Verbleib

Mehr als die Hälfte der Absolvent/innen befand sich in der ersten Tätigkeit nach dem Studium im Referendariat, elf Prozent waren auf Stellensuche und zehn Prozent jobbten. Lediglich sechs Prozent der Befragten gingen bereits bei ihrer ersten Erwerbstätigkeit einer nichtselbständigen Tätigkeit nach.

Die größten Veränderungen im Zeitverlauf finden im ersten halben Jahr und ab dem Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss statt. Dies ist vor allem durch das zweijährige Referendariat bedingt. So sinken im ersten halben Jahr nach Abschluss des Studiums vor allem die Anteile der Befragten, die jobben, ein Praktikum machen oder sich in Elternzeit befinden. Dagegen steigt der Anteil an Referendaren im gleichen Zeitraum von 39% auf 90%. Zwei Jahre nach Studienabschluss ist dann vor allem ein Anstieg an Selbständigen und nichtselbständig Erwerbstätigen festzustellen. Zu den Zeitpunkten unmittelbar nach Studienabschluss und zwei Jahre später, also in den Phasen vor Beginn und nach Beendigung des Referendariats, ist der Anteil an Arbeitssuchenden mit je rund 20% am größten.

Die Absolvent/innen waren zum Befragungszeitpunkt vor allem in Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von maximal 100 Angestellten tätig. Dabei waren die meisten Absolvent/innen im Bereich der Justiz, Staatsanwalt, Gerichte sowie in kleinen bis mittleren Kanzleien (bis zu 20 Anwälte), in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde und in größeren Kanzleien (21 bis 99 Anwälte) beschäftigt.

Die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Absolvent/innen betrug zum Befragungszeitpunkt 41 Stunden, wobei diese Stundenanzahl zwischen 8 und 70 Stunden streut. Das erste Beschäftigungsverhältnis nach dem Studienabschluss war für 20% der Befragten unbefristet. Dieser Anteil erhöhte sich im Rahmen der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit nur minimal auf 36%. Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen lag zu diesem Betrachtungszeitpunkt unter den Vollzeit Erwerbstätigen (d.h. 35 Stunden oder mehr pro Woche) bei 2.600 €.

Retrospektive Bewertung des Studiums

Insgesamt beurteilten die befragten Absolvent/innen die Studienbedingungen an der Juristischen Fakultät überwiegend gut.

Als Stärken des Studienfaches wurden vor allem die fachliche Kompetenz der Lehrenden, die Verfügbarkeit von Zeit für das Selbststudium, die ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen, die Organisation/ der Ablauf der Prüfungen sowie die zeitliche Koordination des Lehrangebotes genannt. Am kritischsten beurteilten die Absolvent/innen die inhaltliche Abstimmung zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen, die interdisziplinäre Wissensvermittlung, den Einsatz moderner Lehr- und Lernformen, den Praxisbezug der Lehre und die Vermittlung von Praktika. Die Einschätzung einzelner Aspekte der Lehre zeigte, dass insbesondere die Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen von den Absolvent/innen sehr positiv eingeschätzt wurde. Vergleichsweise zurückhaltend beurteilten die Befragten in diesem Bereich die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten, die Einübung in die mündliche Präsentation und Teamarbeit sowie das Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten.

Von den Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden schätzten die Absolvent/innen die Öffentlichen Verkehrsmittel, das kulturelle Angebot und die Wohnsituation in der Stadt Dresden sehr positiv ein. Die technische Ausstattung im Fach und die Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule wurden dagegen kritischer bewertet.

Zwei Fünftel (41%) der Befragten gab an, im Studium bestimmte Angebote vermisst zu haben. In diesem Zusammenhang gaben die Absolvent/innen vor allem einen fehlenden Praxisbezug bzw. mangelnde gezielte Berufsvorbereitung sowie fehlende, spezielle fachliche Vertiefungen bzw. ein zu kleines Spektrum an.

Aus heutiger Sicht würden 49% der Absolvent/innen wieder das gleiche Fach an derselben Hochschule studieren. 19% würden sich für ein anderes Studienfach an der gleichen Hochschule entscheiden. Den Wert ihres Hochschulabschlusses insgesamt schätzten die Absolvent/innen vor allem hinsichtlich der Nützlichkeit für die berufliche Karriere als hoch ein. Hinsichtlich der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf wurde der Wert des Studiums dagegen etwas zurückhaltender beurteilt.

1 Einleitung

Mit dieser Studie zur Juristischen Fakultät und den zeitgleich durchgeführten Studien für die Fakultät Informatik sowie die Fakultät Maschinenwesen, setzt die TU Dresden – auf der Grundlage eines umfangreichen Erhebungsverfahrens – die Tradition der Absolventenstudien im neunten Jahr fort. Zugleich wird damit die 2. Welle der Befragung aller Fakultäten abgeschlossen.

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. Mit den drei oben genannten Fakultäten wird die zweite Befragungsrunde fortgesetzt. Befragt werden die „neuen“ Absolventinnen und Absolventen, also diejenigen, die seit der ersten Studie ihr Studium an der TU Dresden erfolgreich abschließen konnten. Zudem erstreckt sich die zweite Runde der Absolventenstudie auch nochmals auf die Absolventinnen und Absolventen, die bereits vor vier Jahren befragt wurden. 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, das auch hinsichtlich einer Vergleichbarkeit zum Fragebogen des Hannoveraner Hochschul-Information-Systems entworfen und in den Jahren des Einsatzes kontinuierlich weiterentwickelt wurde, 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 enthält außerdem die Möglichkeit fakultätspezifischer Zusatzfragen.

Ein besonderes Problem der Absolventenstudien stellt allgemein die Erreichbarkeit dar. Nicht immer liegen zu allen Absolventinnen und Absolventen Adressen vor, hinzukommt, dass oft viele Adressen nicht mehr aktuell sind. Im Falle der Juristischen Fakultät hat die Projektgruppe von 664 Absolvent/innen Adressen bekommen², davon kamen 165 mit dem Vermerk „unbekannt verzogen“ zurück. Im Vergleich zu vorangegangenen Absolventenstudien hat sich die Adresslage für die Durchführung der Befragungen zwar verbessert, auch weil die diesbezüglichen von uns bei der Universitätsleitung unterbreiteten Vorschläge hier zur Anwendung kamen. Für eine noch bessere Erreichbarkeit der Absolventen und Absolventinnen

² vgl. hierzu Kap. 8

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 E-Mail-Adresse ist sehr hilfreich und kann im Zuge der geplanten Verstärkung der Onlinebefragung den Mitteleinsatz effektiver gestalten. Aufgrund der hohen Mobilität nach dem Studium wird es so sehr viel wahrscheinlicher, dass möglichst alle Absolvent/innen erreicht werden können. Darüber hinaus ist eine stärkere Vereinheitlichung der Erfassungsmodalitäten an der TU Dresden wünschenswert.

1.1 Aufbau des Berichtes

Zunächst werden in den Kapiteln 2 bis 5 die Angaben der Absolvent/innen beschrieben. Diese Teile des Berichts sind thematisch gegliedert und folgen alle dem gleichen inhaltlichen Aufbau: Zunächst werden die Angaben der Befragten der Abschlussjahrgänge 02/03 bis 05/06 erörtert. Daran anschließend erfolgt mit der Kohortenanalyse³ in jedem Kapitel zum entsprechenden Thema ein vergleichender Rückblick auf die vorangegangene Befragung aus dem Jahr 2003, bei der Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1994/95 bis 2001/02 befragt wurden. Dabei erfolgt der Kohortenvergleich für die Juristische Fakultät insgesamt und, wenn möglich und sinnvoll, getrennt nach Referendaren und Assessoren.

In Kapitel 4 werden nach der Kohortenanalyse zusätzlich die Daten aus beiden Befragungen zusammengefasst, um die im Herbst 2007 aktuelle Arbeitsmarktsituation für alle Absolvent/innen zu bestimmen, welche seit 1994 ihr Studium an der Juristischen Fakultät beendeten.

Im Anschluss an diese deskriptiven Darstellungen der Befragungsergebnisse wird in Kapitel 6 untersucht, ob bestimmte Aspekte des Studiums und der Lebensumstände der Absolvent/innen Zusammenhänge mit zentralen Aspekten des beruflichen Erfolges aufweisen.

In Kapitel 7 erfolgt eine weitere Auseinandersetzung mit den Daten des Befragungsjahres 2003. Ein Teil der Absolvent/innen der Jahrgänge 94/95 bis 01/02, die bereits im Jahr 2003 an der Befragung teilgenommen hatten, wurden im Jahr 2007 erneut befragt. Dadurch kann mit einer Panelanalyse geprüft werden, ob sich die Einstellungen der Absolvent/innen bezüglich bestimmter Fragen mit größerem zeitlichen Abstand zum Studienabschluss und den inzwischen gesammelten (berufspraktischen) Erfahrungen verändert haben.

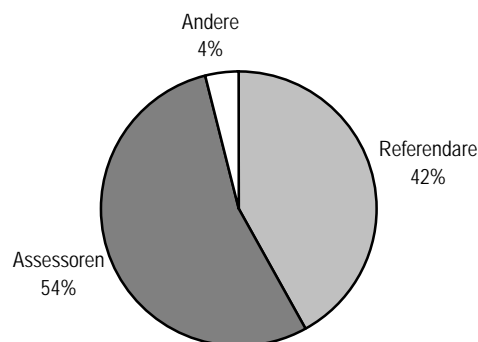
Abschließend werden in Kapitel 8 die Erhebung selbst und einige „technische Daten“ dieser Befragung dargestellt.

³ Eine detaillierte Darstellung befindet sich in Kapitel 8.

1.2 Darstellung und Vergleich der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Erstbefragung 2007 werden sowohl für die Juristische Fakultät insgesamt als auch nach Referendaren und Assessoren differenziert ausgewiesen. Als Assessoren werden diejenigen Absolvent/innen bezeichnet, die bereits ihr Referendariat mit dem Abschluss des zweiten Staatsexamens beendet haben. Referendare sind solche Absolvent/innen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im Referendariat befinden. Die Gruppe „Andere“ setzt sich aus Befragten zusammen, die noch kein Referendariat begonnen haben oder keines absolvieren wollen (vgl. auch Kapitel 4.1).

Abb. 1.1: Zusammensetzung der Befragten nach Gruppen (in %), $n = 146$



Des Weiteren werden – dort wo es möglich ist – die Ergebnisse der Dresdner Absolventenstudie mit jenen des Hochschul-Information-Systems (HIS; Briedis/Minks 2004) gegenübergestellt. Die HIS-Befragung ist die einzige bundesweite Befragung, in der Absolvent/innen der Fachrichtung „Rechtswissenschaften“ aus einem vergleichbaren Abschlusszeitraum betrachtet werden. Zudem ist der Fragebogen der Dresdner Absolventenstudie teilweise an der HIS-Befragung orientiert. Auch die Präsentation des Vergleiches zu den bundesweiten Ergebnissen erfolgt zugunsten der Übersichtlich- und Vergleichbarkeit in Tabellenform.

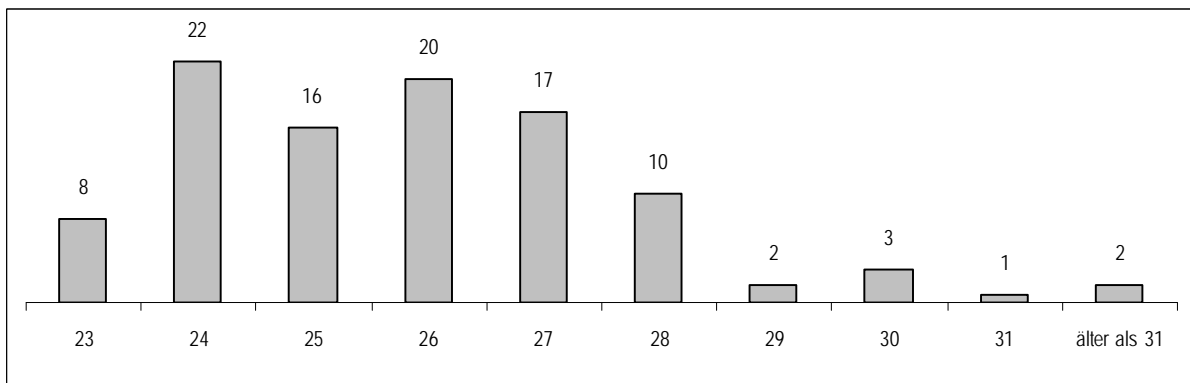
Dieser Abschlussbericht wurde von Frau Antje Jahn und Herrn Lutz Heidemann unter meiner Leitung erstellt. Tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung des Berichtes wurde ihnen durch die im Projekt tätigen Studierenden Nicole Schimkowiak, Tilo Hellmann und Sebastian Krutschke zuteil.

2 Soziales Profil der Absolvent/innen

2.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

Die befragten Absolvent/innen waren zum Zeitpunkt ihres Abschlusses im Mittel (Median)⁴ 26 Jahre alt, der Modalwert⁵ liegt hingegen bei 24 Jahren (vgl. Abb. 2.1). Dabei weist das Alter der Befragten bei Studienabschluss eine Streubreite von 10 Jahren auf (zwischen 23 und 33 Jahren). Zum Befragungszeitpunkt waren die Absolvent/innen durchschnittlich (Median) 28 Jahre alt.

Abb. 2.1: Alter der Befragten bei Studienabschluss (in %), $n = 132$



Vergleicht man die Referendare und die Assessoren hinsichtlich der Altersstruktur (vgl. Tab. 2.1) zeigt sich, dass der Anteil an Befragten, die zum Zeitpunkt des Abschlusses älter als 30 Jahre waren, bei den Referendaren höher ist als bei den Assessoren. Die Absolvent/innen mit zweitem Staatsexamen waren bei Ihrem Studienabschluss durchschnittlich zwei Jahre jünger als die Referendare, dieser Unterschied ist signifikant.

⁴ Als Kenngröße wurde hier der Median angegeben. Dies ist der Wert, über und unter dem jeweils die Hälfte aller Fälle liegt. Der Median ist ein gegenüber Ausreißern unempfindliches Lagemaß, der anders als das arithmetische Mittel, nicht durch wenige extrem hohe oder niedrige Werte beeinflusst wird.

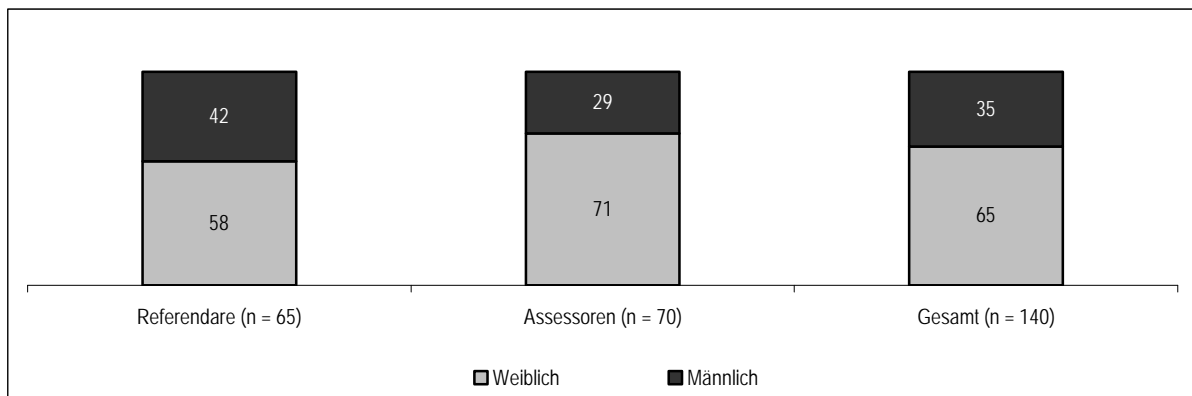
⁵ Der Modalwert (auch Modus genannt) bezeichnet jene Kategorie oder Angabe, die am häufigsten genannt wurde. Dabei können auch mehrere Werte gleichzeitig Modalwert sein, wenn mehrere Werte mit gleicher Häufigkeit, aber eben häufiger als andere Werte genannt wurden.

Tab. 2.1: Altersstruktur bei Studienabschluss nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 56)	Assessoren (n = 71)
23	7	9
24	18	24
25	9	23
26	16	24
27	23	11
28	14	7
29	4	0
30	5	1
31	2	0
älter als 31	2	1
Median	27	25
Modus	27	24

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung zeigt sich zwar ein Unterschied zwischen Referendaren und Assessoren, allerdings ist dieser nicht signifikant. Der Anteil weiblicher Absolvent/innen mit zweitem Staatsexamen beträgt etwa drei Viertel, bei den befragten Referendaren sind knapp 60% Frauen.

Abb. 2.2: Geschlechterverteilung nach Gruppen (in %)



Die männlichen Befragten sind dabei sowohl zum Zeitpunkt ihres Abschlusses (26 Jahre) als auch zum Befragungszeitpunkt (29 Jahre) im Mittel (Median) ein Jahr älter, der Unterschied ist signifikant. Diese Differenz resultiert aus dem zwischen Abitur und Studium geleisteten Wehr- bzw. Zivildienst.

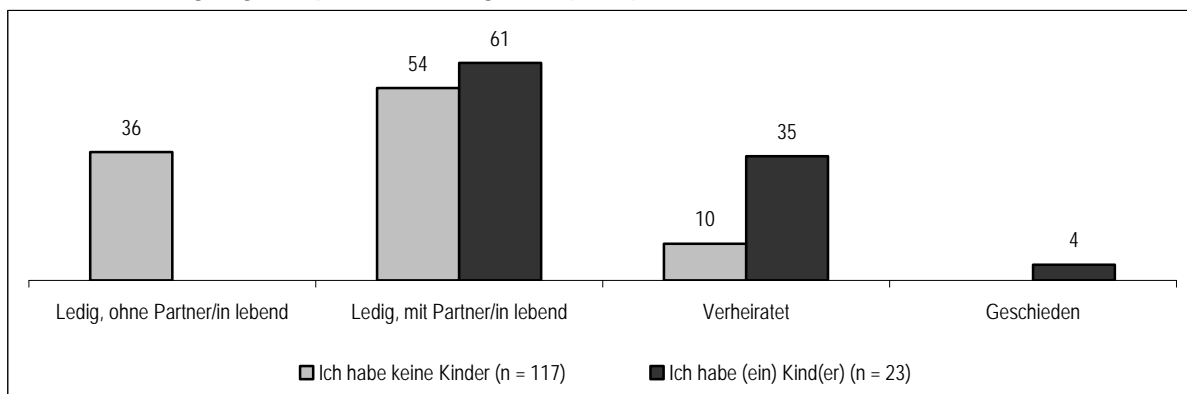
Zum Befragungszeitpunkt lebten rund zwei Drittel (69%) der Befragten in einer Partnerschaft oder waren verheiratet. Ein Sechstel (17%) der Befragten hat ein oder mehrere Kinder. Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigt sich, dass die Anteile jener Absolvent/innen, die ledig (mit oder ohne Partner/in lebend) sind, unter den Referendaren etwas größer sind als unter den Assessoren (vgl. Tab. 2.2). Letztere sind dagegen häufiger verheiratet. Die genannten Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Tab. 2.2: Familienstand nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 59)	Assessoren (n = 76)	Gesamt (n = 142)
Ledig, ohne Partner/in lebend	27	32	30
Ledig, mit Partner/in lebend	66	47	55
Verheiratet	7	20	14
Geschieden	0	1	1
Ein oder mehrere Kinder	15	16	17

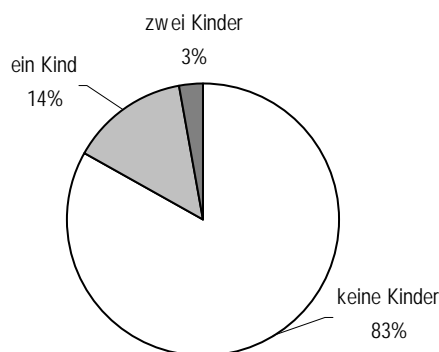
In der folgenden Abbildung (vgl. Abb. 2.3) wird deutlich, dass Absolvent/innen, die angeben verheiratet zu sein, häufiger Kinder haben, als diejenigen, die in einer Partnerschaft leben, jedoch nicht verheiratet sind. Die Unterschiede sind signifikant. Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren diesbezüglich gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Abb. 2.3: Lebensform der Absolvent/innen mit einem oder mehreren Kindern zum Befragungszeitpunkt im Vergleich (in %)



Von den Absolvent/innen die angaben, Kinder zu haben, hat die Mehrheit der Befragten ein (73%) Kind, ein Sechstel hat zwei Kinder. Das erstgeborene Kind war dabei zum Befragungszeitpunkt im Mittel (Median) zwei Jahre alt.⁶

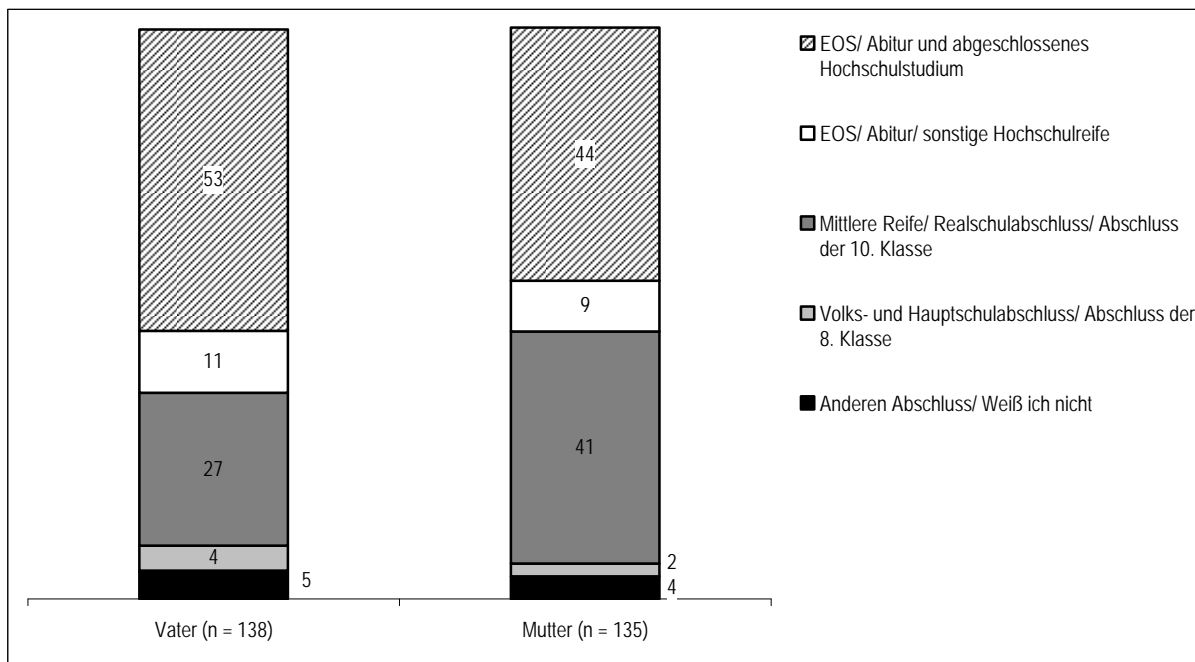
Abb. 2.4: Kinder der Absolvent/innen zum Befragungszeitraum, n = 142



⁶ Ein Vergleich von Referendaren und Assessoren ist aufgrund der sehr geringen Fallzahl bei beiden Untersuchungspunkten nicht sinnvoll.

Die Absolvent/innen stammen überwiegend (44%) aus Elternhäusern, in denen mindestens ein Elternteil ein Hochschulstudium abgeschlossen hat (vgl. Abb. 2.5). Der Anteil der Befragten, bei denen sogar beide Elternteile eine Ausbildung an einer Hochschule absolvierten, ist mit 38% nur unwesentlich kleiner.

Abb. 2.5: Formaler Bildungsgrad der Eltern (in %)



Dabei studierten die Väter mit 53% im Vergleich zu den Müttern (44%) etwas häufiger, der Unterschied ist signifikant. Im Vergleich der Referendare mit den Assessoren zeigen sich dabei nahezu identische Verteilungen (vgl. Tab. 2.3).

Unter den bundesweit befragten Absolvent/innen der Fachgruppe „Rechtswissenschaften“ ist der Anteil der Eltern mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss noch höher und liegt bei 61% (Holtkamp/ Imsande 2001: 41).⁷

⁷ Gesamtgesellschaftlich betrachtet, liegt der Anteil der Personen mit Fach- bzw. Hochschulabschluss im fraglichen Alter, d.h. ab 40 Jahren, bundesweit bei 13% (vgl. Statistisches Bundesamt 2006: 78). Somit kommen die (befragten) Absolvent/innen im Vergleich zur bundesdeutschen Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich oft aus einer Familie mit hohem soziokulturellem Hintergrund. An dieser Stelle zeigt sich somit ein Beleg für die in der Forschung zur Sozialstruktur prominente These der „Bildungsvererbung“. Der zentrale Kern dieser These lautet, dass Kinder mit hoher Wahrscheinlichkeit ein den Eltern mindestens gleichwertiges Bildungsniveau anstreben. Kreckel (1983) weist darauf hin, dass insbesondere die Ungleichverteilung von Bildung und Wissen als eine eigenständige Dimension sozialer Ungleichheit interpretiert werden muss. In diesem Zusammenhang sind vor allem die Arbeiten von Bourdieu hervorzuheben, der die Mechanismen der Produktion, Reproduktion und Akkumulation von kulturellen Praktiken und die damit einhergehenden Chancen und Ressourcen (»soziales, kulturelles und symbolisches Kapital«) analysiert. Seine Analysen zeigen, dass die soziokulturell determinierten Praktiken (die Veräußerung des Habitus) den Handlungsspielraum einer Person weitestgehend bestimmen (vgl. u.a. Bourdieu 1987).

Tab. 2.3: *Formaler Bildungsgrad der Eltern nach Gruppen (in %)*

	Referendare		Assessoren	
	Vater (n = 57)	Mutter (n = 57)	Vater (n = 75)	Mutter (n = 72)
EOS/ Abitur und abgeschlossenes Hochschulstudium	51	46	53	42
EOS/ Abitur/ sonstige Hochschulreife	14	9	9	8
Mittlere Reife/ Realschulabschluss/ Abschluss der 10. Klasse	25	40	28	43
Volks- und Hauptschulabschluss/ Abschluss der 8. Klasse	4	0	5	4
Anderen Abschluss/ Weiß ich nicht	7	6	4	3

Dabei arbeiten die Väter vorwiegend als Angestellter mit qualifizierter Tätigkeit (21%), mit Führungsaufgaben (20%), als Selbständige (19%) bzw. Facharbeiter/ Vorarbeiter oder Meister (18%). Die Mütter sind zum überwiegenden Teil als Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit (33%), mit hochqualifizierter Tätigkeit (17%) und mit Führungsaufgaben (12%) beschäftigt. Der Anteil an Beamten liegt bei den Vätern bei 7%, bei den Müttern bei 3%. Zwischen Referendaren und Assessoren zeigen sich hinsichtlich der beruflichen Stellung der Väter kaum Unterschiede (vgl. Tab. 2.4). Dagegen ist festzustellen, dass bei den Referendaren der Anteil an selbständigen Müttern und solchen, die als Facharbeiterin, Vorarbeiterin oder Meisterin tätig sind, größer ist, als bei den Assessoren. Bei letzteren hingegen sind die Mütter häufiger als Angestellte, vor allem mit qualifizierter Tätigkeit, beschäftigt. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

Bundesweit liegt der Anteil der Arbeiter/innen bei den Eltern der Absolvent/innen der Fachgruppe „Rechtswissenschaften“ bei 5%, der Angestellten bei 52%, der Beamten bei 13% und der Selbständigen bei 26%. Damit fällt der Anteil der Arbeiter/innen und Angestellten unter den Eltern der Dresdner Absolvent/innen etwas höher, der Anteil der Beamten und Selbständigen hingegen etwas geringer aus.⁸

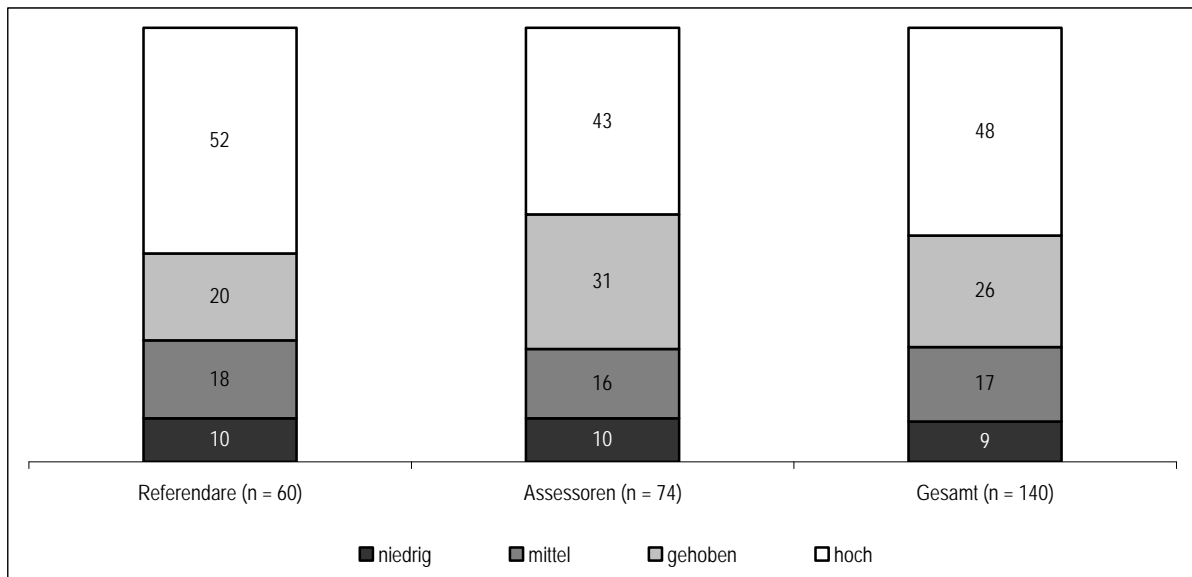
⁸ Im gesamtgesellschaftlichen Vergleich liegt dagegen der Arbeiteranteil unter den Vätern der Dresdner Absolvent/innen mit 19% weit unter dem durchschnittlichen Anteil an Arbeitern in den neuen Bundesländern (50%) bzw. dem Bundesdurchschnitt (38%) (vgl. Stat. Bundesamt 2004: 105). Der Anteil der Selbständigen ist unter den Eltern der befragten Absolvent/innen mit 19% unter den Vätern bzw. 9% unter den Müttern höher als im Bundesdurchschnitt (14% bzw. 7%; vgl. ebd.). Die insgesamt exponierte berufliche Stellung der Eltern kann vor allem auf das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau der Eltern der Absolvent/innen zurückgeführt werden.

Tab. 2.4: Überwiegend berufliche Stellung der Eltern der Absolvent/innen nach Gruppen (in %)

	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Vater (n = 60)	Mutter (n = 59)	Vater (n = 75)	Mutter (n = 74)	Vater (n = 141)	Mutter (n = 139)
Ungelernte/r/ angelernte/r Arbeiter/in	2	2	0	0	1	1
Facharbeiter/in, Vorarbeiter/in, Meister/in	16	10	16	5	18	7
Arbeiter insgesamt	18	12	16	5	19	8
Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer/in)	0	10	0	12	0	9
Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter/in)	23	30	23	39	21	33
Angestellte/r mit hochqualifizierter Tätigkeit (z.B. Prokurist/in)	8	16	9	16	9	17
Angestellte/r mit Führungsaufgaben	22	11	21	11	20	12
Angestellte insgesamt	53	67	53	78	50	72
Beamter/ Beamtin	8	3	7	3	7	3
Selbständige/r/ Freiberufler/in	17	13	20	4	19	9
Hausmann/ Hausfrau	0	5	1	5	1	5
Anderes/ Weiß ich nicht	5	2	3	4	5	3

In Anlehnung an die Berichterstattung der 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes (BMBF 2004; www.sozialerhebung.de) wurden aus den Hierarchien innerhalb der Kategorien des Indikators „Stellung im Beruf“ und dem höchstmöglichen Ausbildungsabschluss der Eltern, dem Hochschulabschluss, soziale Herkunftsgruppen konstruiert (ebd.: 471; siehe Anhang A2). Zum einen ermöglicht das Merkmal „soziale Herkunft“ durch die Zusammenführung von ökonomischer Situation und Bildungstradition des Elternhauses im Vergleich mit anderen Fakultäten der TU Dresden eine noch genauere Darstellung der Besonderheiten in der sozialen Zusammensetzung der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät. Zum anderen belegen aktuelle Studien, dass dem Merkmal „soziale Herkunft“ bei Studierenden hinsichtlich ihres Studienverlaufes, ihres Verhaltens sowie ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage eine zentrale Erklärungskraft zukommt (ebd.: 136). Damit ist es auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sinnvoll, den Indikator „soziale Herkunft“ zu konstruieren und zu überprüfen, ob sich darüber hinaus auch bei Jura-Absolvent/innen Zusammenhänge mit Aspekten des Berufseinstieges und des beruflichen Erfolges zeigen. Diese Überprüfung ist Gegenstand in Kapitel 6. Im Rahmen dieses Kapitels werden die sozialen Herkunftsgruppen der Befragten zunächst nur kurz in vergleichender Darstellung beschrieben.

Abb. 2.6: Soziale Herkunft der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät nach Gruppen (in %)



Im Vergleich zu anderen Fakultäten der TU Dresden lässt sich feststellen, dass die Anteile der Herkunftsgruppen „hoch“ und „gehoben“ bei den Absolvent/innen der Juristischen Fakultät insgesamt mit 74% geringer sind als beispielsweise bei den Wirtschaftswissenschaften⁹ (84%) oder den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten Architektur¹⁰ (88%), Bauingenieurwesen¹¹ (87%) und Elektrotechnik¹² (83%). Ähnliche Verteilungen finden sich hingegen bei den geisteswissenschaftlichen Fakultäten, so z.B. der Philosophischen Fakultät¹³ (72%).

Bei der Frage, ob die Eltern der Absolvent/innen jemals eine juristische Tätigkeit ausübten, wird deutlich, dass nur ein geringer Anteil der Befragten in die Fußstapfen der Eltern tritt. Lediglich rund 3% dieser übten überwiegend eine juristische Tätigkeit aus, mehr als 95% der Väter und Mütter gingen nie einer solchen Tätigkeit nach. Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren zeigen sich nicht.

⁹ Dresdner Absolventenstudie Nr. 22: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2005

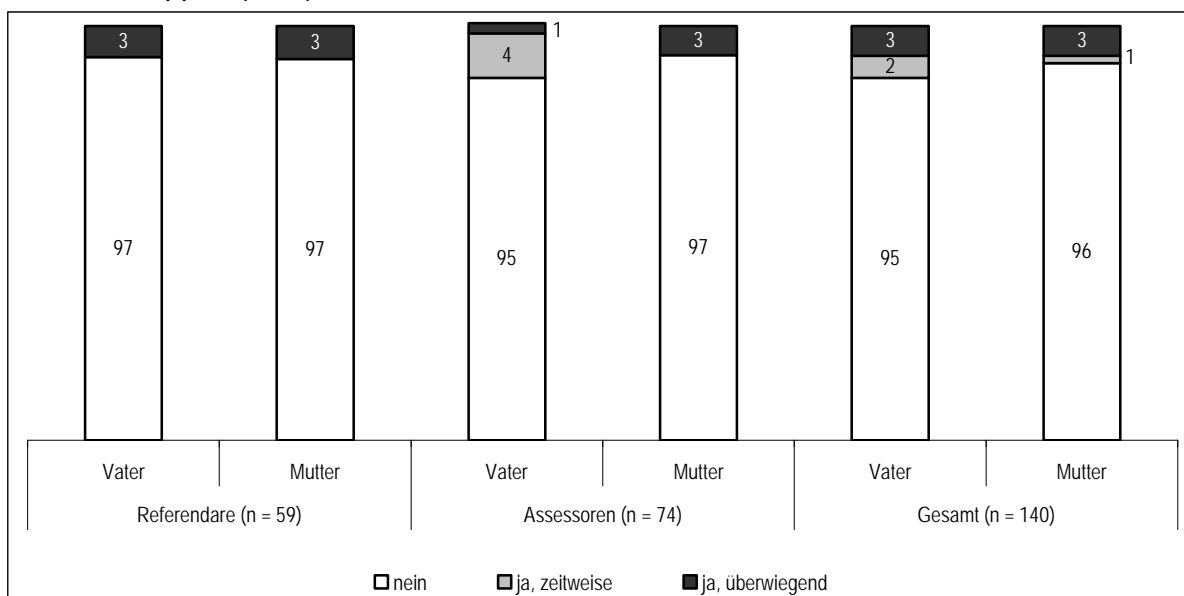
¹⁰ Dresdner Absolventenstudie Nr. 21: Fakultät Architektur 2005

¹¹ Dresdner Absolventenstudie Nr. 24: Fakultät Bauingenieurwesen 2006

¹² Dresdner Absolventenstudie Nr. 19: Fakultät Elektro- und Informationstechnik 2004

¹³ Dresdner Absolventenstudie Nr. 17: Philosophische Fakultät 2004

Abb. 2.7: Juristische Tätigkeit der Eltern der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät nach Gruppen (in %)



2.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge¹⁴

Die im Jahr 2007 Befragten waren zum Zeitpunkt ihres Abschlusses im Mittel (Median) 26 Jahre alt und somit zu diesem Zeitpunkt ein Jahr älter als die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003. Dabei unterscheiden sich sowohl bei den Referendaren als auch bei den Assessoren die beiden Kohorten signifikant voneinander. So ist bei beiden Gruppen in der Kohorte 95-02 der Anteil an Absolvent/innen die zum Zeitpunkt des Studienabschlusses maximal 25 Jahre alt waren größer als in der Kohorte 02-06. Der Anteil an Befragten, die bei Studienabschluss zwischen 25 und 30 Jahre alt waren, hat sich dagegen in beiden Gruppen vom Befragungsjahr 2003 zum Befragungsjahr 2007 erhöht.

Tab. 2.5: Alter (gruppiert) der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02 (n = 87)	Kohorte 02-06 (n = 56)	Kohorte 95-02 (n = 68)	Kohorte 02-06 (n = 71)	Kohorte 95-02 (n = 177)	Kohorte 02-06 (n = 132)
bis 25 Jahre	68	34	72	55	71	46
26 bis 30 Jahre	29	62	22	44	25	52
über 30 Jahre	3	4	6	1	4	2

¹⁴ Im Folgenden und allen weiteren Kohortenvergleichen wird sich vor allem auf die Darstellung signifikanter Differenzen konzentriert. Es wurden, je nach Datenniveau, verschiedene Tests zugrunde gelegt, so z.B. der Mann-Whitney-U-Test, der Kolmogorov-Smirnov-Z-Test oder der T-Test.

Der Anteil der zum Befragungszeitpunkt 2003 ledigen und ohne Partner/in lebenden Referendare ist mit 39% höher als bei den Referendaren des Befragungsjahres 2007 (27%). Bei den Assessoren hingegen zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Während im Befragungsjahr 2003 24% angaben, ledig zu sein und ohne Partner/in zu leben, sind es 2007 32%. Bei den Absolvent/innen, die zum Befragungszeitpunkt ledig sind, allerdings mit Partner/in zusammenleben, sieht es dagegen anders aus: Der Anteil dieser ist bei den Referendaren im Jahr 2007 größer als im Jahr 2003, wohingegen bei den Assessoren der Anteil an ledigen Befragten mit Partner/in vor vier Jahren geringfügig höher war. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

Auch bei der Frage nach einem oder mehreren Kindern gibt es geringfügige Unterschiede zwischen den beiden Befragungszeitpunkten bei Referendaren und Assessoren, wenngleich diese nicht signifikant sind. So beantworteten im Jahr 2007 mehr Referendare (15%) die Frage nach Kindern mit „Ja“; vier Jahre zuvor waren es 10%. Bei den Assessoren hingegen ist der Anteil der Befragten mit Kindern im Befragungsjahr 2003 größer als im Jahr 2007.

Tab. 2.6: Familienstand der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02 (n = 89)	Kohorte 02-06 (n = 59)	Kohorte 95-02 (n = 70)	Kohorte 02-06 (n = 76)
Ledig, ohne Partner/in lebend	39	27	24	32
Ledig, mit Partner/in lebend	52	66	50	47
Verheiratet	9	7	24	20
Geschieden/ Getrennt lebend	0	0	1	1
Ein oder mehrere Kinder	10	15	20	16

Bei der Verteilung der Anzahl der Kinder innerhalb der Gruppe derjenigen, die überhaupt Kinder haben, zeigt sich, dass im Befragungsjahr 2007 mehr Absolvent/innen ein Kind haben (Kohorte 02-06: 83%, Kohorte 95-02: 68%). Der Anteil derer, die zum Befragungszeitpunkt zwei Kinder haben, ist dagegen im Befragungsjahr 2003 fast doppelt so hoch (Kohorte 02-06: 17%, Kohorte 95-02: 32%) wie im Jahr 2007. Diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung sind bei den Referendaren nahezu keine Unterschiede festzustellen, der Frauenanteil liegt im Befragungsjahr 2003 bei 61% und im Befragungsjahr 2007 bei 58%. Bei den Assessoren hingegen sind im Befragungsjahr 2007 deutlich mehr Frauen vertreten (Kohorte 02-06: 71%, Kohorte 95-02: 59%). Allerdings wird auch hier das Signifikanzniveau nicht erreicht.

Hinsichtlich des höchsten allgemein bildenden Schulabschluss der Eltern lässt sich feststellen, dass im Befragungsjahr 2007 der Anteil von Eltern mit abgeschlossenem Hochschulstudium geringer ist als im Befragungsjahr 2003. Bei den Referendaren betrifft dies vor allem die Väter (Kohorte 02-06: 51%, Kohorte 95-02: 61%). Bei den Assessoren sind beide Elternteile gleichermaßen betroffen. Hier verringerte sich der

Anteil von Vätern mit abgeschlossenem Hochschulstudium von 63% zum Befragungszeitpunkt 2003 auf 53% im Jahr 2007, bei den Müttern von 51% im Jahr 2003 auf 42% im Befragungsjahr 2007. Zudem zeigt sich bei den Assessoren ein erhöhter Anteil an Eltern, deren höchster allgemein bildender Schulabschluss die mittlere Reife ist. Diese Unterschiede sind ebenfalls nicht signifikant.

Auch in der beruflichen Stellung lassen sich zwischen den Kohorten einige Unterschiede finden, die jedoch wiederum nicht signifikant sind. So erhöhte sich beispielsweise unter den Müttern der Referendare sowie unter den Vätern der Assessoren im Vergleich zum Befragungsjahr 2003 der Anteil der Arbeiter und der Selbständigen. Bei beiden Gruppen hat sich zudem die Zahl der Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit verringert und derjenigen mit Führungsaufgaben erhöht. Hinsichtlich des Anteils an Angestellten mit qualifizierter Tätigkeit ist festzustellen, dass dieser unter den Vätern der Referendare im Befragungsjahr 2007 höher ist, bei den Müttern dieser Gruppe hingegen im gleichen Jahr niedriger als noch vier Jahre zuvor. Sowohl bei den Referendaren als auch bei den Assessoren ist zudem der Anteil an verbeamteten Müttern in der Kohorte 02-06 kleiner als in der Kohorte 95-02.

Tab. 2.7: Überwiegend berufliche Stellung der Eltern nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare				Assessoren			
	Vater		Mutter		Vater		Mutter	
	Kohorte 95-02 (n = 87)	Kohorte 02-06 (n = 60)	Kohorte 95-02 (n = 86)	Kohorte 02-06 (n = 59)	Kohorte 95-02 (n = 70)	Kohorte 02-06 (n = 75)	Kohorte 95-02 (n = 69)	Kohorte 02-06 (n = 70)
Ungelernte/r/ angelernte/r Arbeiter/in	0	1	1	1	0	0	1	0
Facharbeiter/in, Vorarbeiter/in, Meister/in	18	18	2	10	10	16	3	5
Arbeiter insgesamt	18	20	3	11	10	16	4	5
Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer/in)	1	0	3	7	3	0	9	12
Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter/in)	10	22	36	24	24	23	36	39
Angestellte/r mit hochqualifizierter Tätigkeit (z.B. Prokurist/in)	33	10	22	15	27	9	23	16
Angestellte/r mit Führungsaufgaben	9	18	6	15	16	21	9	11
Angestellte insgesamt	53	50	67	61	70	53	77	78
Beamter/ Beamtin	7	7	8	3	9	7	9	3
Selbständige/r/ Freiberufler/in	18	17	7	17	10	20	6	4
Hausmann/ Hausfrau	0	0	7	5	0	1	3	5
Anderes/ Weiß ich nicht	2	7	7	2	1	3	1	4

Entsprechend unterscheiden sich die Kohorten auch in der Zusammensetzung der sozialen Herkunftsgruppe der Befragten. Die Anteile der aus der Herkunftsgruppe „hoch“ stammenden Absolvent/innen haben sich zwischen den Befragungszeitpunkten 2003 und 2007 etwas verringert: Bei den Referendaren von 57% auf 52%, bei den Assessoren von 54% auf 43%. Dagegen ist der Anteil der Befragten aus der Herkunftsgruppe „mittel“ bei den Referendaren im Befragungsjahr 2007 höher. Bei den Assessoren hingegen stammen im Jahr 2007 mehr Befragte aus der Herkunftsgruppe „niedrig“. Die genannten Unterschiede sind allerdings wiederum nicht signifikant.

Tab. 2.8: Soziale Herkunft der Absolvent/innen nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02 (n = 86)	Kohorte 02-06 (n = 60)	Kohorte 95-02 (n = 70)	Kohorte 02-06 (n = 74)
niedrig	10	10	3	10
mittel	12	18	14	16
gehoben	21	20	29	31
hoch	57	52	54	43

Ein Kohortenvergleich hinsichtlich der juristischen Tätigkeit der Eltern kann an dieser Stelle nicht erfolgen, da der Fragebogen aus dem Jahr 2003 diese Frage noch nicht beinhaltete.

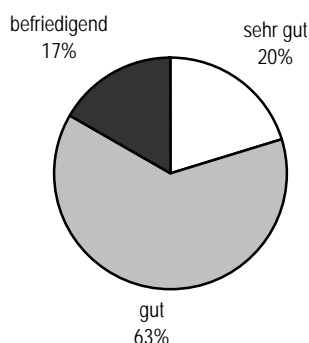
3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung

3.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

3.1.1 Zugang zum Studium

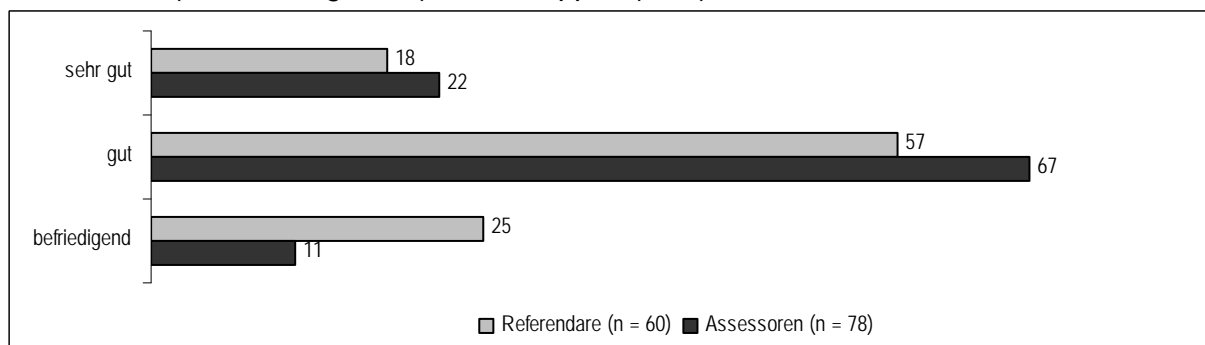
Die Mehrheit der Absolvent/innen hat ihre Studienberechtigung mit dem Prädikat „gut“ erhalten. Die dafür relevante Abiturnote streut dabei zwischen 1,0 und 3,3; der Durchschnitt liegt bei 2,0. Je ein Fünftel der Befragten hat die Abiturnote „sehr gut“ und schlechter als „gut“.

Abb. 3.1: Durchschnittsnote des für den Hochschulzugang relevanten letzten Schulzeugnisses (zusammengefasst), $n = 143$



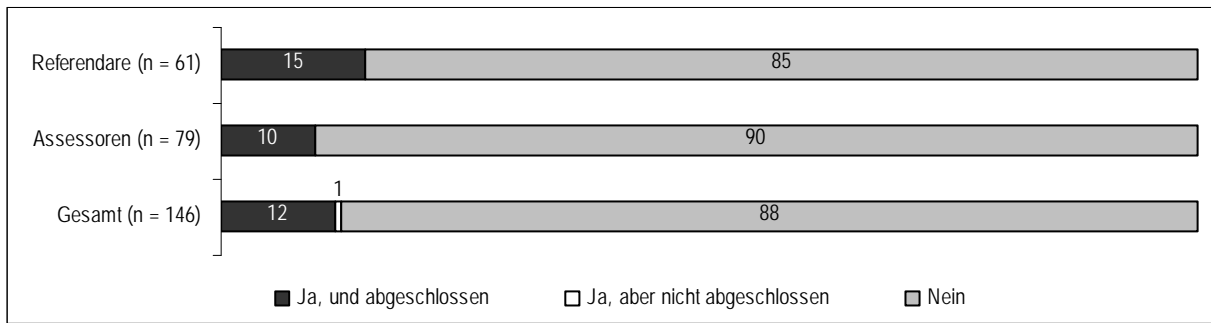
Dabei haben die befragten Assessoren häufiger mit dem Prädikat „sehr gut“ abgeschlossen, die Referendare hingegen häufiger mit „befriedigend“ (vgl. Abb. 3.2). Die Unterschiede sind jedoch nicht signifikant. Der Notendurchschnitt liegt bei den Assessoren bei 2,0. Die Referendare haben im Mittel mit 2,1 abgeschlossen.

Abb. 3.2: Durchschnittsnote des für den Hochschulzugang relevanten letzten Schulzeugnisses (zusammengefasst) nach Gruppen (in %)



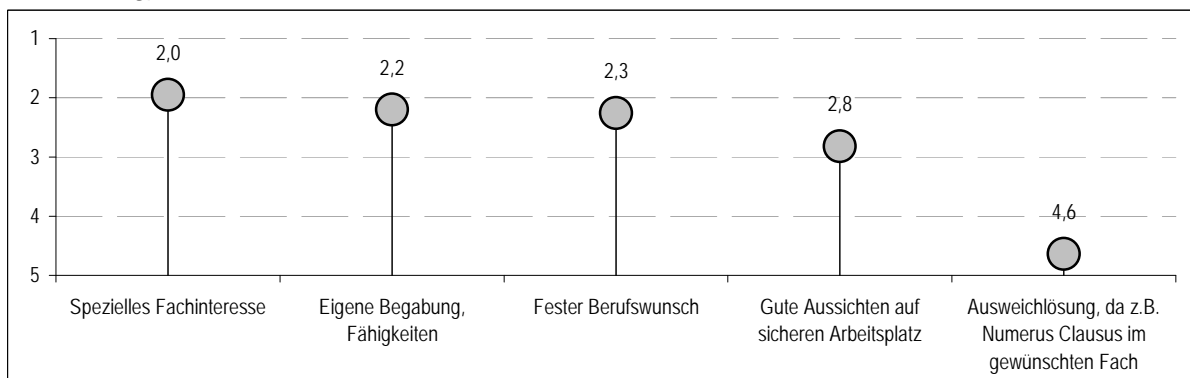
Ein Zehntel der Befragten hat vor dem Studium eine Berufsausbildung begonnen, bis auf einen haben alle diese auch abgeschlossen. Dabei zeigen sich sowohl beim Geschlecht als auch zwischen Referendaren und Assessoren keine nennenswerten Unterschiede.

Abb. 3.3: „Haben Sie vor dem Studium eine berufliche Ausbildung begonnen?“ nach Gruppen (in %)



Als wichtigste Gründe (aus der gegebenen Auswahl) für die Entscheidung zum gewählten Studienfach gaben die Befragten ihr spezielles Fachinteresse und eigene Begabungen und Fähigkeiten an. Das abgeschlossene Studium als Ausweidlösung zu einem durch einen Numerus Clausus blockierten Fach ist von lediglich von 5% der Absolvent/innen als „(sehr) wichtig“ angesehen worden und hatte damit kaum einen Stellenwert für die Entscheidung der Studienaufnahme. Diese Verteilung findet sich bei den meisten Fakultäten der TU Dresden.

Abb. 3.4: Bedeutung verschiedener Gründe für die Aufnahme des Studiums an der Juristischen Fakultät der TU Dresden, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = unwichtig), n = 143



Dabei haben sich die befragten Referendare etwas häufiger aufgrund des speziellen Fachinteresses und wegen der eigenen Begabung und Fähigkeiten sowie der guten Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz für das Jurastudium in Dresden entschieden. Die genannten Unterschiede erreichen allerdings kein signifikantes Niveau.

Tab. 3.1: Bedeutung verschiedener Gründe für die Aufnahme des Studiums an der Juristischen Fakultät der TU Dresden nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „wichtig“ und „sehr wichtig“ (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = unwichtig)

	Referendare (n = 58)	Assessoren (n = 76)	Gesamt (n = 143)
Spezielles Fachinteresse	83	71	76
Eigene Begabung, Fähigkeiten	76	63	70
Fester Berufswunsch	66	59	63
Gute Aussichten auf sicheren Arbeitsplatz	42	32	37
Ausweichlösung, da z.B. Numerus Clausus im gewünschten Fach	7	4	5

Vor Beginn des Studiums an der Juristischen Fakultät haben 7% der Absolvent/innen ein anderes Studium begonnen, 6% haben die Hochschule gewechselt.

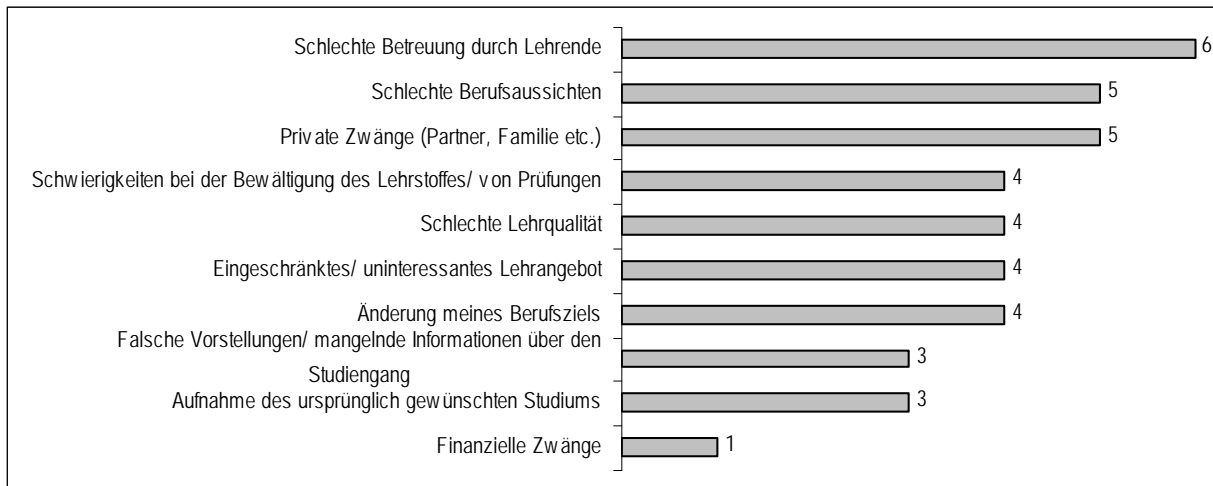
Getrennt nach Referendaren und Assessoren betrachtet, fällt auf, dass die Referendare häufiger einen Wechsel von Studiengang/ -fach und/ oder Hochschule vollzogen haben. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

Tab. 3.2: Häufigkeit von Studienfach- und/ Hochschulwechsel nach Gruppen (in %), Mehrfachnennungen möglich

	Referendare (n = 67)	Assessoren (n = 71)	Gesamt (n = 144)
Ich habe nicht gewechselt.	85	90	88
Ich habe Studiengang/ -fach gewechselt.	8	4	7
Ich habe die Hochschule gewechselt.	8	4	6

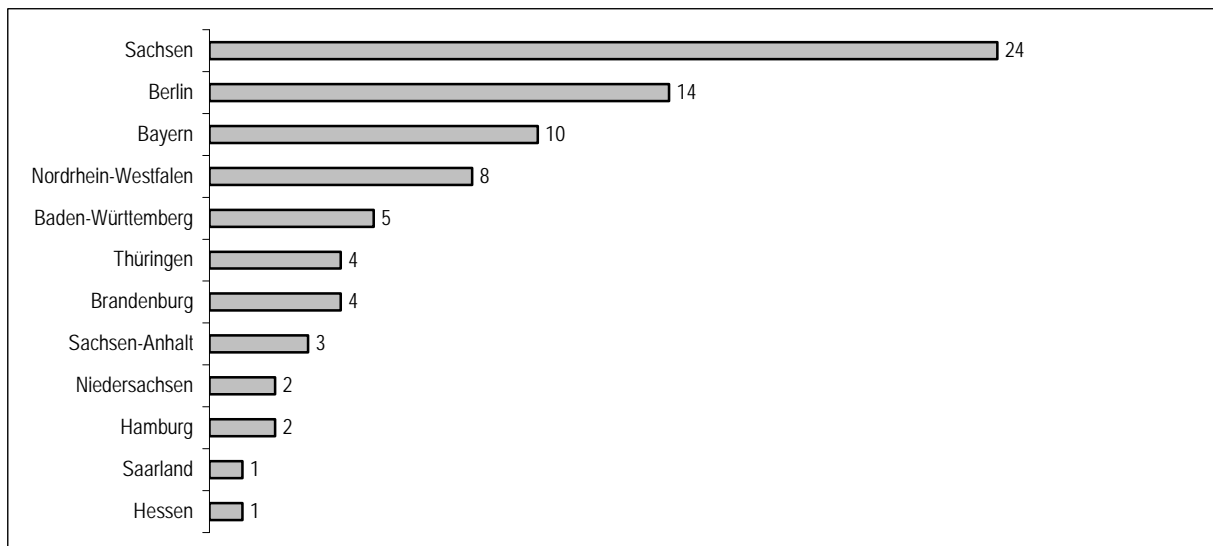
Die Gründe für den Wechsel von Fach- bzw. Hochschule lagen vor allem in einer schlechten Betreuung durch die Lehrenden, schlechten Berufsaussichten und privaten Zwängen. Eine getrennte Betrachtung von Referendaren und Assessoren ist aufgrund der Fallzahlen nicht sinnvoll.

Abb. 3.5: Bedeutung verschiedener Gründe für den Wechsel von Studienfach bzw. Hochschule (Anzahl der Nennungen), Summe der Häufigkeit der Nennungen „stark“ und „sehr stark“ (Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht), Mehrfachnennungen möglich, $n = 18$



Rund ein Drittel der befragten Absolvent/innen bewarb sich neben der TU Dresden auch an anderen Universitäten oder Fachhochschulen um einen Studienplatz, und zwar im gesamten Bundesgebiet, am häufigsten jedoch im Land Sachsen (vgl. Abb. 3.6). An einer (Fach-) Hochschule außerhalb des bundesdeutschen Gebietes bewarb sich dagegen keiner der Befragten.

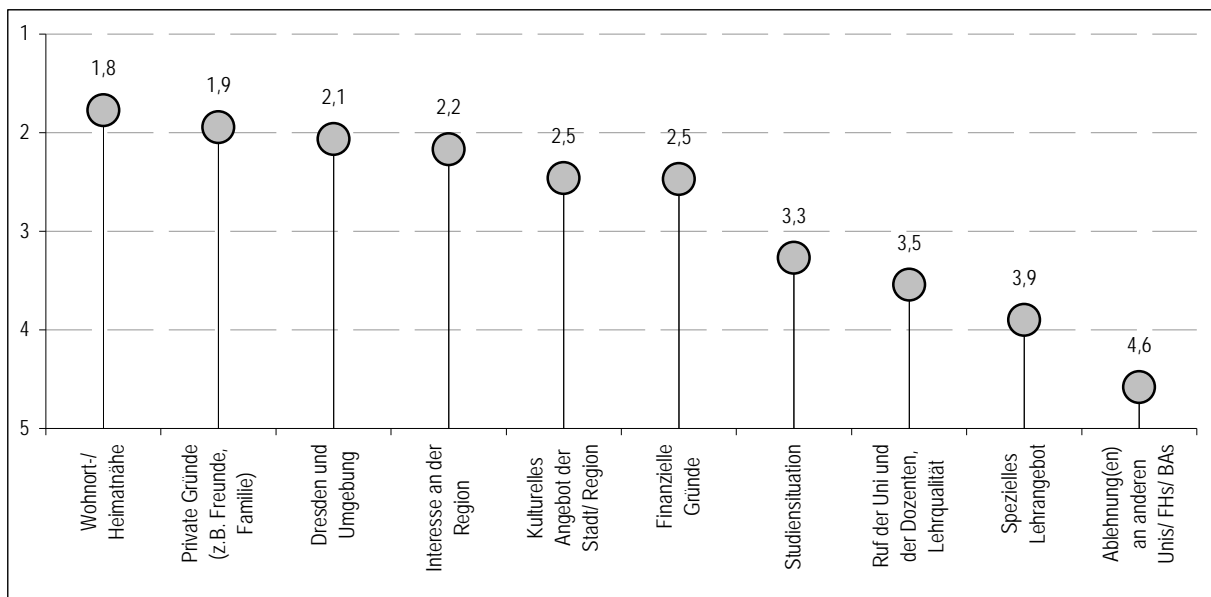
Abb. 3.6: Häufigkeit der genannten Standorte der Hochschulen, an denen sich die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät auch beworben haben (Anzahl der Nennungen), Mehrfachnennungen möglich, $n = 39$



Für die Befragten der Juristischen Fakultät waren die Wohnort- bzw. Heimatnähe, sowie private Gründe die wichtigsten Aspekte für die Aufnahme des Studiums an der TU Dresden. Daneben spielte auch die Stadt Dresden und ihre Umgebung sowie das Interesse an der Region eine wichtige Rolle. Einen eher geringen Stellenwert hatten dagegen der Ruf der Uni bzw. der Dozenten, die Lehrqualität sowie das spezielle

Lehrangebot. Die Wahl des Studienortes wird somit hauptsächlich von persönlichen Gesichtspunkten wie Familie und Region bestimmt. Entscheidungskriterien, die sich auf die Qualität der Lehre oder Universität beziehen, spielten hingegen eine untergeordnete Rolle. Anders sieht dies bei den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten Maschinenwesen¹⁵, Bauingenieurwesen und Verkehrswissenschaften¹⁶ aus. Bei deren Absolvent/innen spielten das spezielle Lehrangebot und der Ruf der Universität bzw. der Dozenten eine deutlich wichtigere Rolle bei der Entscheidung für den Studienort.¹⁷

Abb. 3.7: Gründe für die Entscheidung für ein Studium an der TU Dresden, Mittelwerte (Skala: 1 = trifft voll und ganz zu ... 5 = trifft überhaupt nicht zu), n = 141



¹⁵ Dresdner Absolventenstudie Nr. 28: Fakultät Maschinenwesen 2007

¹⁶ Dresdner Absolventenstudie Nr. 25: Fakultät Verkehrswissenschaften 2006

¹⁷ Dies mag auch damit zusammenhängen, dass die Ingenieurwissenschaften in Dresden eine sehr lange Tradition haben.

Tab. 3.3: Gründe für die Aufnahme des Studiums an der TU Dresden nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „wichtig“ und „sehr wichtig“ (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = unwichtig)

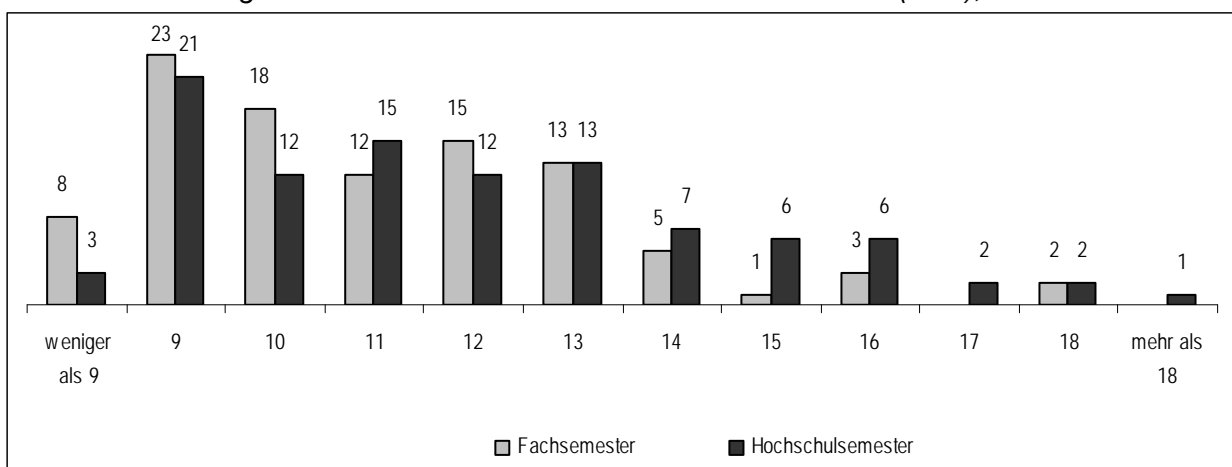
	Referendare (n = 56)	Assessoren (n = 76)	Gesamt (n = 141)
Wohnort-/ Heimatnähe	82	79	81
Private Gründe (z.B. Freunde, Familie)	77	72	75
Dresden und Umgebung	79	69	72
Interesse an der Region	75	68	71
Kulturelles Angebot der Stadt/ Region	66	58	61
Finanzielle Gründe	63	63	65
Studiensituation	25	26	28
Ruf der Uni und der Dozenten, Lehrqualität	22	9	15
Spezielles Lehrangebot	7	7	8
Ablehnung(en) an anderen Unis/ FHs/ BAs	11	8	9

3.1.2 Verlauf des Studiums

An der Juristischen Fakultät der TU Dresden werden der Studiengang Rechtswissenschaften, der mit der 1. Juristischen Staatsprüfung abgeschlossen wird, und der Bachelorstudiengang Internationale Beziehungen angeboten.¹⁸ Die im Rahmen der vorliegenden Absolventenstudie befragten Absolvent/innen haben alle im Studiengang Rechtswissenschaften studiert. Davon haben 54% bereits das zweite Staatsexamen abgelegt.

Die befragten Absolvent/innen waren im Mittel (Median) elf Semester an einer Universität immatrikuliert, das Jurastudium an sich dauerte ebenfalls durchschnittlich elf (Fach-)Semester.

Abb. 3.8: Verteilung der absolvierten Hochschul- bzw. Fachsemester (in %), n = 142



¹⁸ Seit dem Wintersemester 2006/2007 findet keine Neumatrikulation von Studienanfängern mehr statt.

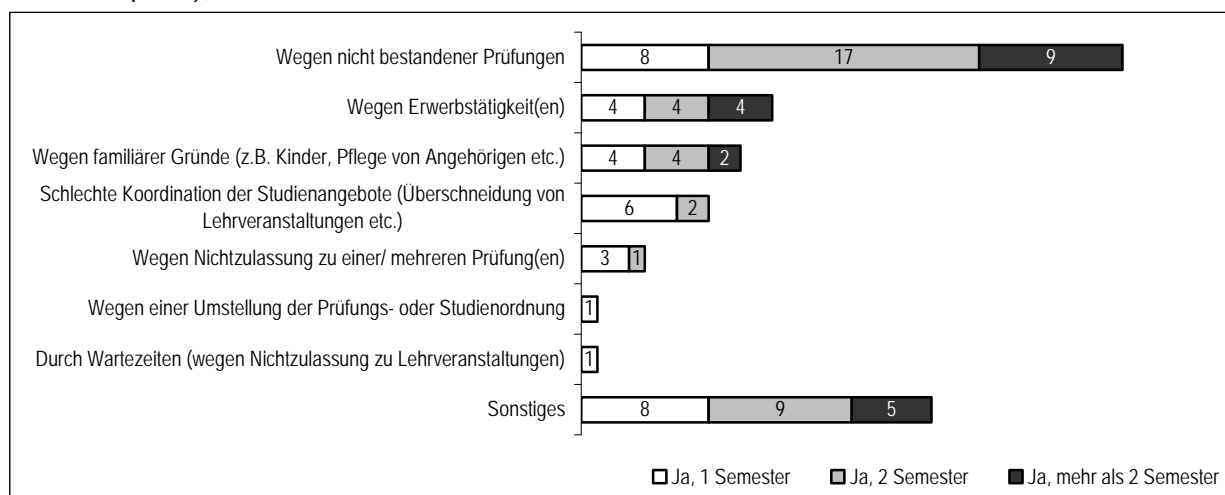
Hinsichtlich der Hochschulsemester unterscheiden sich die Referendare mit durchschnittlich zwölf an Hochschulen insgesamt absolvierten Semestern signifikant von den Assessoren, die im Mittel elf Semester an einer Hochschule immatrikuliert waren. Die Anzahl der Fachsemester weist keinen Unterschied auf, sie liegt bei Referendaren und Assessoren gleichermaßen bei elf Semestern.

Tab. 3.4: Verteilung der absolvierten Fach bzw. Hochschulsemester nach Gruppen (in %)

	Fachsemester		Hochschulsemester	
	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 77)	Referendare (n = 61)	Assessoren (n = 78)
Weniger als 9 Semester	2	12	2	4
9 Semester	27	19	18	23
10 Semester	17	19	8	15
11 Semester	13	12	18	14
12 Semester	15	16	8	15
13 Semester	12	14	15	13
14 Semester	2	6	3	8
15 Semester	3	0	8	3
16 Semester	5	1	8	4
17 Semester	0	0	5	0
18 Semester	5	0	5	0
Mehr als 18 Semester	0	0	2	1
Mittelwert	11	11	12	11

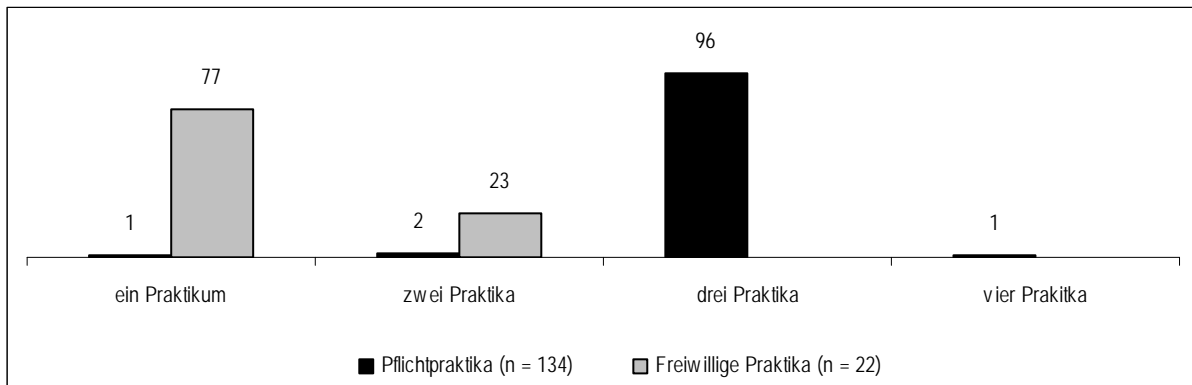
Verzögerungen im Studium entstanden am häufigsten durch nicht bestandene Prüfungen (34%) bzw. Erwerbstätigkeit(en) (12%). Organisatorische Regelungen führten dagegen kaum zu Verzögerungen im Studienablauf. Als sonstige Gründe wurden am häufigsten Auslandsaufenthalt, Krankheit und Besuch eines privaten Repetitoriums angegeben. Ein Vergleich von Referendaren und Assessoren ist aufgrund der geringen Fallzahlen an dieser Stelle nicht sinnvoll.

Abb. 3.9: „Gab es in Ihrem Studium aus einem der folgenden Gründe Verzögerungen?“ (in %), n = 140



Für den Studiengang Rechtswissenschaften ist laut Studienordnung die Teilnahme an praktischen Studienzeiten von insgesamt drei Monaten vorgeschrieben. Eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung kann dabei ganz oder teilweise anerkannt werden. Infolge der Praktikumpflicht haben bis auf elf Befragte auch alle Absolvent/innen mindestens ein Pflichtpraktikum absolviert. Von diesen elf Befragten verfügten zwei über eine abgeschlossene Berufsausbildung. 15% aller befragten Absolvent/innen machten zusätzlich sogar mindestens ein freiwilliges Praktikum.

Abb. 3.10: Anzahl aller im Studium geleisteten Pflicht- und freiwilligen Praktika (in %)



Im Durchschnitt leisteten die Absolvent/innen drei Pflichtpraktika. Darüber hinaus absolvierten 16% der Referendare sowie 15% der Assessoren ein bis zwei freiwillige Praktika.

Tab. 3.5: Anzahl der im Studium geleisteten Pflicht- und freiwilligen Praktika nach Gruppen (in %)

	Pflichtpraktika		Freiwillige Praktika	
	Referendare (n = 53)	Assessoren (n = 75)	Referendare (n = 10; Anzahl)	Assessoren (n = 12; Anzahl)
ein Praktikum	2	0	9	8
zwei Praktika	0	1	1	4
drei Praktika	98	97	0	0
vier Praktika	0	1	0	0

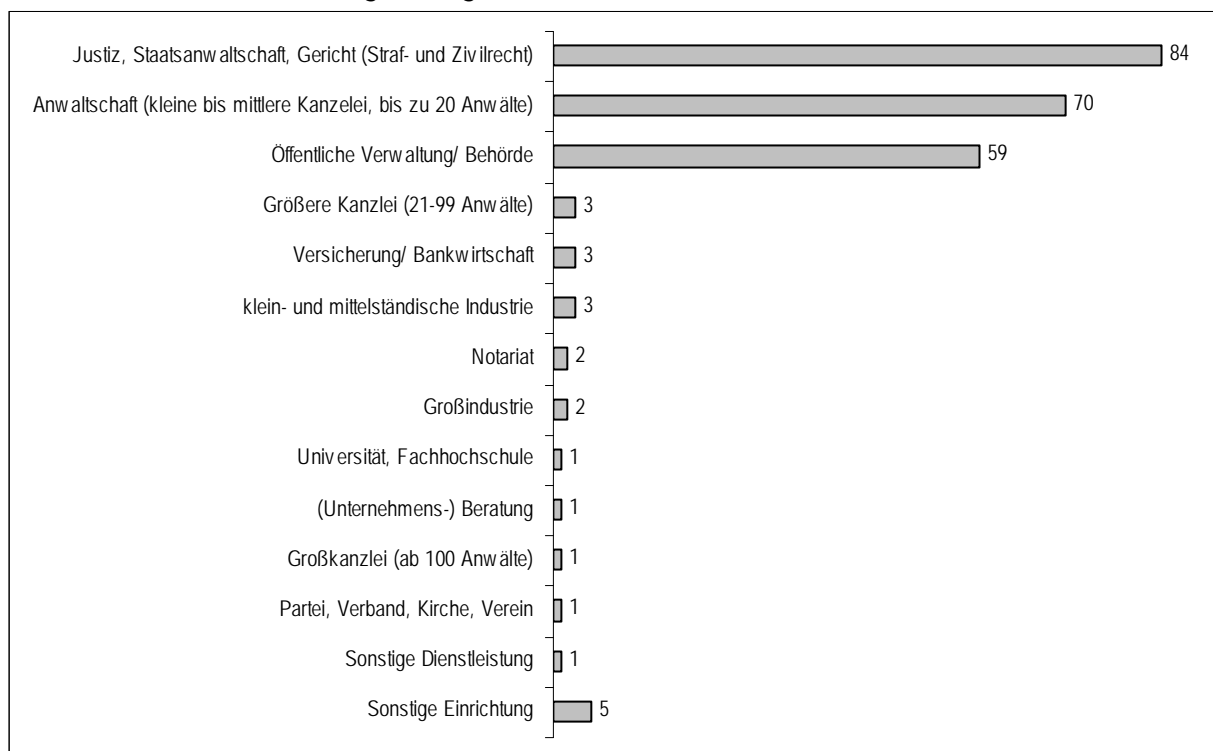
Die durchschnittliche Dauer (Median) der von den Absolvent/innen geleisteten Pflichtpraktika liegt bei drei Monaten, die der freiwilligen Praktika bei einem Monat. Dabei dauerten die freiwilligen Praktika bei den Referendaren im Mittel einen Monat, während die Assessoren zwei Monate mit freiwilligen Praktika zubrachten. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Tab. 3.6: Dauer aller im Studium geleisteten Pflicht- und freiwilligen Praktika nach Gruppen (in %)

	Pflichtpraktika			Freiwillige Praktika		
	Referendare (n = 53)	Assessoren (n = 75)	Gesamt (n = 134)	Referendare (n = 10; Anzahl)	Assessoren (n = 11; Anzahl)	Gesamt (n = 21)
ein Monat	2	1	2	7	5	57
zwei Monate	4	0	2	0	2	10
drei Monate	87	89	87	1	1	10
vier Monate	2	4	3	0	2	10
mehr als vier Monate	6	5	6	2	1	14

Der Großteil der Praktika fand dabei im Bereich Justiz, Staatsanwaltschaft, Gericht statt (84%), in kleinen bis mittleren Kanzleien (70%) und in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde (59%). Die übrigen Kategorien wurden nur von wenigen Absolvent/innen genannt.

Abb. 3.11: Einrichtungen, an denen (mindestens) ein Praktikum absolviert wurde (in %), Mehrfachnennungen möglich, n = 135



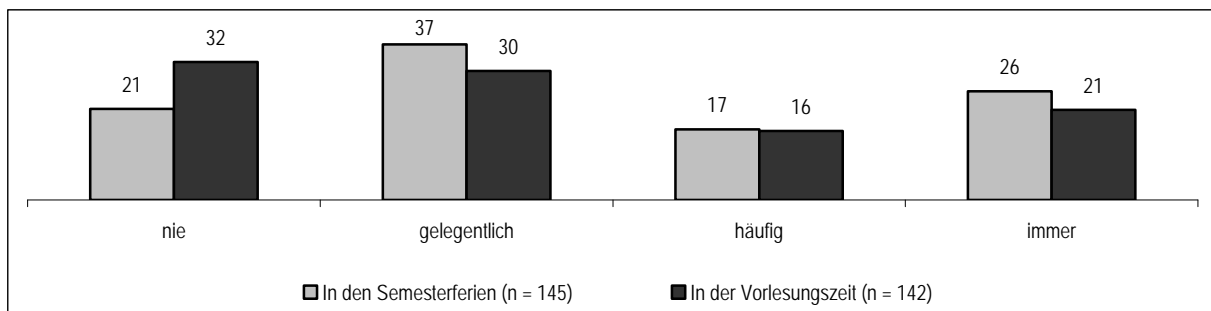
Die separate Betrachtung von Referendaren und Assessoren hinsichtlich der Praktikumeinrichtungen zeigt, dass die Assessoren mit 65% signifikant häufiger in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde tätig waren als die Referendare (49%). Bei den anderen Einrichtungen sind die Unterschiede geringer und nicht mehr signifikant.

Tab. 3.7: Einrichtungen, an denen ein Praktikum absolviert wurde, nach Gruppen (in %), Mehrfachnennungen möglich

	Referendare (n = 53)	Assessoren (n = 76)
Justiz, Staatsanwaltschaft, Gericht (Straf- und Zivilrecht)	81	86
Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis zu 20 Anwälte)	74	70
Öffentliche Verwaltung/ Behörde*	49	65
Größere Kanzlei (21-99 Anwälte)	6	1
Versicherung/ Bankwirtschaft	2	4
klein- und mittelständische Industrie	6	1
Notariat	4	1
Großindustrie	0	4
Universität, Fachhochschule	0	3
(Unternehmens-) Beratung	0	1
Großkanzlei (ab 100 Anwälte)	0	1
Partei, Verband, Kirche, Verein	0	1
Sonstige Dienstleistung	2	0
Sonstige Einrichtung	2	7

Neben verschiedenen Praktika gingen während der Vorlesungszeit 68% und während der Semesterferien 79% der befragten Absolvent/innen parallel zum Studium einer Nebenerwerbstätigkeit nach. Der Großteil der Befragten war dabei gelegentlich arbeiten. Der Anteil derjenigen, die angaben immer gearbeitet zu haben, liegt in den Semesterferien bei 26% und in der Vorlesungszeit bei 21%. Werden beide möglichen Zeiträume in Zusammenhang gebracht, so zeigt sich eine recht starke Übereinstimmung. Das heißt, die Befragten, die häufig oder immer in den Semesterferien arbeiteten, waren tendenziell auch während der Vorlesungszeit häufig oder immer nebenberufstätig ($R = 0,81^{**}$)¹⁹.

Abb. 3.12: Häufigkeit von Nebenerwerbstätigkeiten im Studium (in %)



¹⁹ Es wurde der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman berechnet. R bezeichnet dabei den Korrelationskoeffizienten für nichtparametrische Korrelationen „Spearman – Rho“. Der Korrelationskoeffizient für parametrische Korrelationen von Pearson wird mit r gekennzeichnet. Auf einer Skala von 0 bis 1 wird die Stärke des Zusammenhangs aufgezeigt. Bei einem Wert von 0 liegt kein Zusammenhang vor, bei einem Wert von 1 eine perfekte Übereinstimmung. Im Folgenden werden in der Regel nur Korrelationskoeffizienten ab einer mittleren Zusammenhangsstärke von 0,35 im Text ausgewiesen.

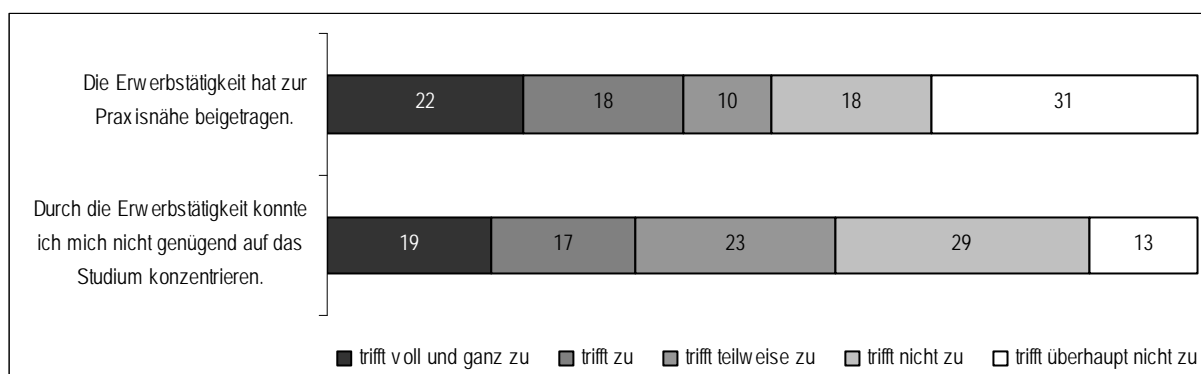
Im Vergleich der Referendare mit den Assessoren zeigen sich hinsichtlich der Nebenerwerbstätigkeiten im Studium keine signifikanten Unterschiede. Allerdings liegt der Anteil derjenigen, die während der Vorlesungszeit häufig oder immer nebenerwerbstätig waren, unter den Referendaren mit insgesamt 45% deutlich über dem entsprechenden Anteil der Assessoren (29%). Dabei finden sich keine Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit der Nebenerwerbstätigkeit und der sozialen Herkunftsgruppe (vgl. Kap. 2.1) der Absolvent/innen.

Tab. 3.8: Häufigkeiten von Nebenerwerbstätigkeiten im Studium nach Gruppen (in %)

	In den Semesterferien		In der Vorlesungszeit	
	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 79)	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 76)
nie	22	23	28	38
gelegentlich	28	43	27	33
häufig	18	16	22	13
immer	32	18	23	16

40% der Absolvent/innen, die in der Vorlesungszeit und den Semesterferien häufig oder immer erwerbstätig waren, gaben an, dass die Erwerbstätigkeit zur Praxisnähe des Studiums beitrug. Allerdings gaben nahezu genauso viele der Befragten an, dass sie sich durch die Erwerbstätigkeit nicht genügend auf das Studium konzentrieren konnten. Dabei zeigt sich, dass diejenigen Absolvent/innen, die in der Vorlesungszeit häufig oder immer erwerbstätig waren, im Mittel ein Semester länger an einer Hochschule immatrikuliert waren als die, die in der Vorlesungszeit nie oder nur gelegentlich gearbeitet haben. Dieser Unterschied ist signifikant. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit in der Vorlesungszeit und Studierendauer an Hochschulen insgesamt nur gering. Ein Zusammenhang der Nebentätigkeit mit der Anzahl der Fachsemester lässt sich nicht finden.

Abb. 3.13: Einschätzung der Auswirkungen der Nebentätigkeit auf das Studium (in %),
n = 49



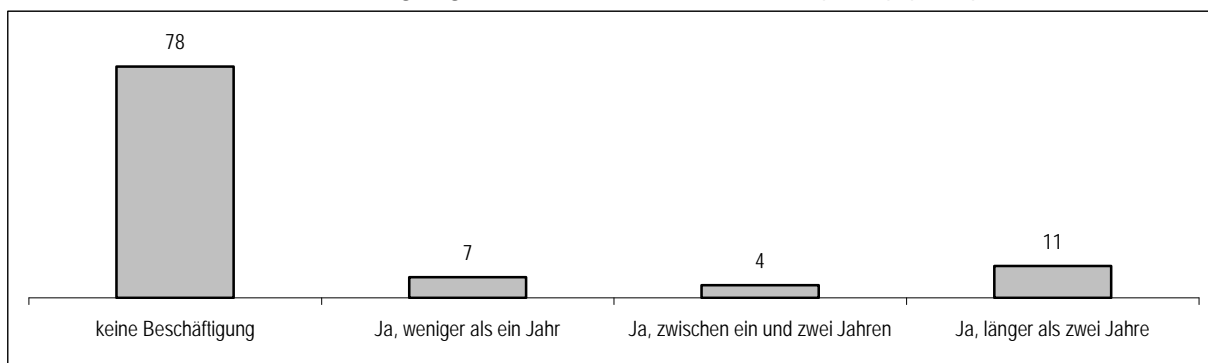
Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren fällt auf, dass Erstgenannte deutlich häufiger angaben, dass die Erwerbstätigkeit zur Praxisnähe beigetragen hat. Der Unterschied ist allerdings nicht signifikant.

Tab. 3.9: Einschätzung der Auswirkungen der Nebentätigkeit auf das Studium nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu,, (Skala: 1 = trifft voll und ganz zu ... 5 = trifft überhaupt nicht zu)

	Referendare (n = 24)	Assessoren (n = 20)	Gesamt (n = 49)
Die Erwerbstätigkeit hat zur Praxisnähe beigetragen.	44	25	40
Durch die Erwerbstätigkeit konnte ich mich nicht genügend auf das Studium konzentrieren.	38	30	36

Lediglich ein Fünftel der Befragten war während des Studiums als studentische Hilfskraft (SHK) beschäftigt. Davon ging die Hälfte dieser Tätigkeit länger als zwei Jahre nach. Zusammenhänge mit der Studiendauer finden sich bei einer Tätigkeit als SHK nicht.

Abb. 3.14: Dauer der Beschäftigung als Studentische Hilfskraft (SHK) (in %), n = 139



Beim Vergleich von Absolvent/innen mit erstem und zweitem Staatsexamen zeigen sich wieder einige Unterschiede in den Verteilungen. Dabei waren die Referendare etwas häufiger nicht als SHK tätig, die Assessoren hingegen gaben häufiger an, länger als zwei Jahre als SHK gearbeitet zu haben. Die genannten Unterschiede sind allerdings nicht signifikant. Im Bundesdurchschnitt der Fachrichtung „Rechtswissenschaften“ liegt der Anteil der als SHK Beschäftigten bei 21%. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Dresdner Absolvent/innen (Briedis/ Minks 2004: 14).

Tab. 3.10: Dauer der Beschäftigung als Studentische Hilfskraft (SHK) nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 59)	Assessoren (n = 74)	Gesamt (n = 139)	Rechtswissenschaften (HIS 2001)
keine Beschäftigung	83	76	78	79
Ja, weniger als ein Jahr	5	7	7	21
Ja, zwischen ein und zwei Jahren	7	3	4	
Ja, länger als zwei Jahre	5	15	11	

16% der Absolvent/innen verweilten während des Studiums aus studienbezogenen Gründen im Ausland. Unter den Referendaren ist dieser Anteil dabei mit 20% geringfügig höher als unter den Assessoren (15%), der Unterschied ist jedoch nicht signifikant. Auch hinsichtlich der durchschnittlichen Dauer des bzw. der Auslandsaufenthalte(s) zeigt sich ein Unterschied zwischen den beiden Gruppen. So verweilten die Referendare mit durchschnittlich zehn Monaten deutlich länger im Ausland als die Assessoren, die im Mittel vier Monate im Ausland verbrachten. Auf einen Signifikanztest muss an dieser Stelle aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet werden.

Da im Fragebogen zwar die Dauer, allerdings nicht die Anzahl der Auslandsaufenthalte erfragt wurde, konnten die Absolvent/innen bei der Frage nach dem Zweck des Auslandsaufenthaltes mehrere Antwortkategorien markieren. Dabei war in beiden Gruppen, am deutlichsten jedoch für die Referendare, der wichtigste Grund für den Auslandsaufenthalt ein Auslandssemester. Darüber hinaus nutzten die Referendare den Auslandsaufenthalt vergleichsweise häufiger auch für einen Sprachkurs. Die Kategorie „Studienscheine“ wurde nur von den Assessoren markiert, von den Referendaren gab dies keine(r) als Grund an. Unter „Sonstiges“ nannten die Absolvent/innen ein freiwilliges, fachfremdes Studium, den Master sowie die Wahlstation.

Tab. 3.11: Dauer (Mittelwert) und Gründe (Mehrfachnennungen möglich) für einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt nach Gruppen (in %) ²⁰

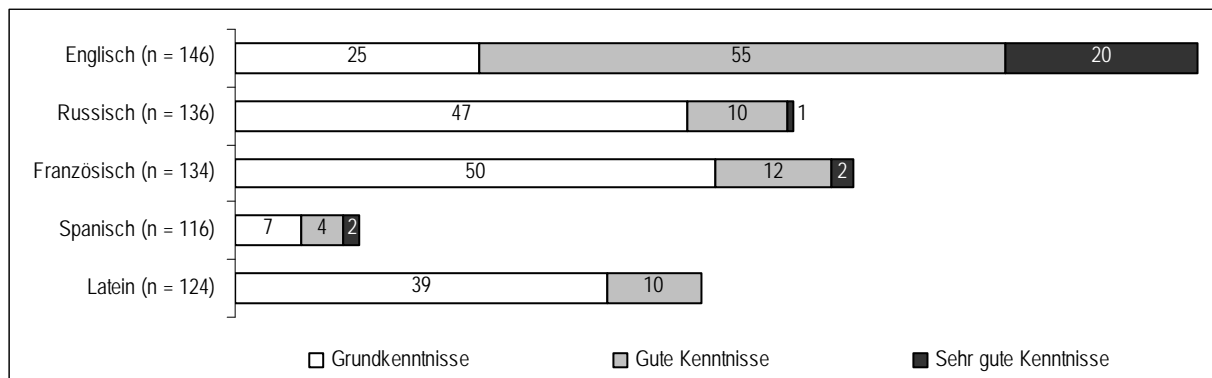
	Referendare	Assessoren	Gesamt
Auslandsaufenthalt ja	20	15	16
Dauer des Auslandsaufenthaltes in Monaten	10	4	7
Gründe für den Auslandsaufenthalt (Anzahl der Nennungen):			
Auslandssemester	10	3	13
Sprachkurs	7	2	9
Freiwillige Praktika	2	2	4
Studienscheine	0	3	3
Pflichtpraktika	2	1	3
Sonstiges	2	3	5

Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses verfügten alle befragten Absolvent/innen über Englischkenntnisse, darunter 20% über „sehr gute“ Kenntnisse. Häufig wurden auch Französisch- und Russischkenntnisse angegeben, wobei sich bei allen drei Sprachen ein mittlerer bis hoher Zusammenhang mit dem Geburtsjahr der Befragten zeigt (Russisch: $R = -0,60^{**}$; Englisch: $R = 0,37^{**}$; Französisch: $R = 0,36^{**}$). Dies ist insofern plausibel, als dass Russisch zu DDR-Zeiten zum Lehrplan gehörte und die älteren Befragten entsprechend über bessere bzw. häufiger über Kenntnisse der russischen Sprache verfügen. Dementsprechend umgekehrt verhält es sich mit den Englisch- und Französischkenntnissen, diese sind bei den jüngeren Jahrgängen in stärkerem Maße vorhanden. Lateinkenntnisse hatte zum Abschluss des Studiums

²⁰ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

etwa die Hälfte (49%) der Absolvent/innen, Kenntnisse von der spanischen Sprache besaßen zu diesem Zeitpunkt 13% der Befragten.

Abb. 3.15: Sprachkenntnisse der Absolvent/innen bei Studienabschluss (in %) (Skala: 2 = Grundkenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse)



Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren sind bei den Sprachen „Französisch“ und „Russisch“ signifikante Unterschiede zu finden, bei „Englisch“ wird das Signifikanzniveau nur knapp verfehlt. Hier wird – wie schon der Zusammenhang mit dem Geburtsjahr vermuten lässt – deutlich, dass die Referendare bessere Kenntnisse in Englisch und Französisch haben, während die Assessoren bessere Russischkenntnisse vorweisen können.

Tab. 3.12: Sprachkenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr gut“ und „gut“ (Skala: 1 = keine Kenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse)²¹

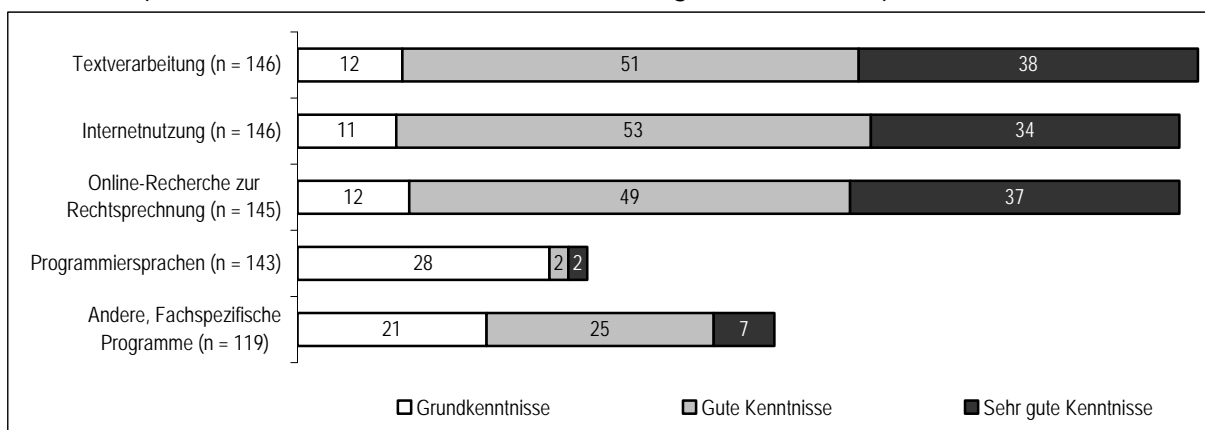
	Referendare	Assessoren	Gesamt
Englisch	84	68	75
Russisch*	7	13	11
Französisch**	23	7	14
Spanisch	6	7	6
Latein	10	10	10

Darüber hinaus markierten insgesamt 25 Absolvent/innen die Antwortkategorie „sonstige Sprache“. Am häufigsten wurden dabei Italienisch (6 Nennungen) und Polnisch (2 Nennungen) genannt. Jeweils eine Nennung entfällt auf die Sprachen Arabisch, Schwedisch, Tschechisch und Türkisch.

Computerkenntnisse stehen immer in einem engen Zusammenhang zu den in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern genutzten Anwendungen. Jeweils knapp 90% der Absolvent/innen hatten bei Studienabschluss (sehr) gute Kenntnisse der Textverarbeitung und Internetnutzung sowie der Online-Recherche zur Rechtsprechung.

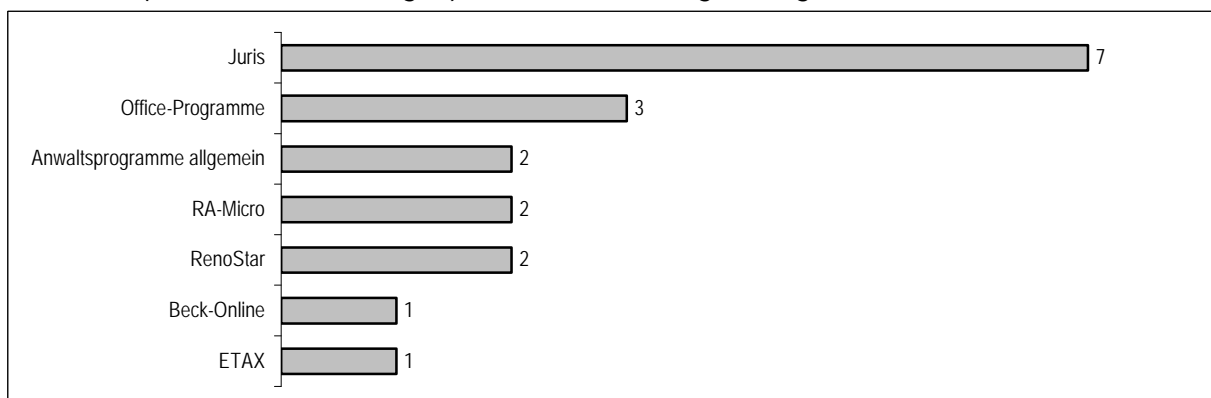
²¹ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Abb. 3.16: EDV-Kenntnisse der Absolvent/innen bei Studienabschluss (in %) (Skala: 2 = Grundkenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse)



Darüber hinaus verfügte rund ein Drittel der Absolvent/innen über Kenntnisse in anderen, fachspezifischen Programmen. Hier wurde am häufigsten die Fachdatenbank Juris genannt. Die Anzahl der Nennungen aller unter dieser Kategorie angegebenen Programme sind der folgenden Abbildung zu entnehmen.

Abb. 3.17: EDV-Kenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses, die unter der Kategorie „Andere, fachspezifische Programme“ angegeben wurden (Anzahl der Nennungen), Mehrfachnennungen möglich, n = 16



Vergleicht man Referendare und Assessoren, zeigt sich, dass sich diejenigen mit zweitem Staatsexamen signifikant bessere Kenntnisse in der Online-Recherche zur Rechtsprechung bescheinigen. Auch die Kenntnisse in der Textverarbeitung und der Internetnutzung sind bei den Assessoren etwas besser, wobei diese Unterschiede nicht signifikant sind. Die Referendare hingegen kennen sich besser mit Programmiersprachen und anderen, fachspezifischen Programmen aus. Auch diese Unterschiede erreichen jedoch kein signifikantes Niveau.

Tab. 3.13: EDV-Kenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr gut“ und „gut“ (Skala: 1 = keine Kenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse)²²

	Referendare	Assessoren	Gesamt
Textverarbeitung	84	91	88
Internetnutzung	82	90	87
Online-Recherche zur Rechtsprechung**	79	91	86
Programmiersprachen	8	1	4
Andere, Fachspezifische Programme	37	28	32

Letztlich wird der Verlauf des Studiums auch am Prädikat der Abschlussprüfung gemessen. Während das erste Staatsexamen durchschnittlich mit 6,99²³ Punkten abgeschlossen wurde, erreichten die Absolvent/innen im zweiten Staatsexamen im Mittel 6,58 Punkte.²⁴ Dabei ist anzumerken, dass im Bundesvergleich die Bewertungsrichtlinien in Sachsen zu den strengsten zählen. So ist nicht nur die Durchschnittsnote im Bundesvergleich geringer (vgl. z.B. Krempkow 2005: 58), sondern darüber hinaus auch die Durchfallquote in Sachsen insbesondere beim ersten Staatsexamen überdurchschnittlich hoch (vgl. z.B. BMJ 2007: 1, BMJ 2006: 1, BMJ 2005: 1). Insgesamt haben 40% der Absolvent/innen ihr erstes Staatsexamen mit „ausreichend“ und 47% mit „befriedigend“ bestanden. Lediglich elf Prozent der Befragten konnten ihr Studium mit „vollbefriedigend“ und drei Prozent mit „gut“ abschließen. Beim zweiten Staatsexamen gibt es unter den befragten Absolvent/innen keine Assessoren, die mit „sehr gut“ oder „gut“ abschließen konnten. 47% erreichten das Prädikat „befriedigend“, 45% erhielten die Note „ausreichend“. Lediglich 8% konnten mit „vollbefriedigend“ abschließen.

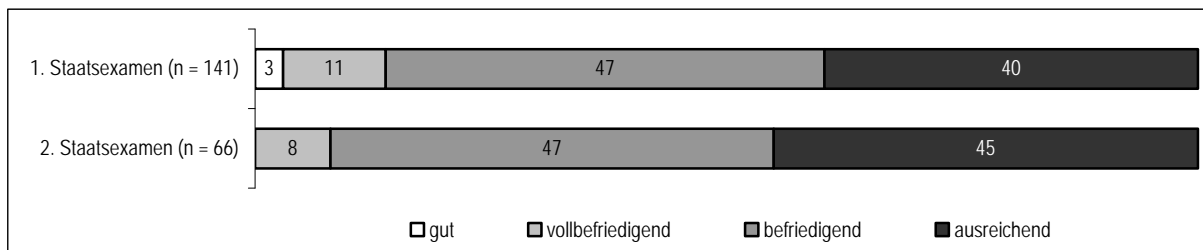
Diese Angaben entsprechen der Notenverteilung in Sachsen. So bestand 2004 und 2005 kein Absolvent das erste Staatsexamen mit „sehr gut“ (vgl. BMJ 2005: 1, BMJ 2006: 1). In den Jahren 2006 und 2003 war es nur je ein Absolvent, der das Prädikat „sehr gut“ erhielt (vgl. BMJ 2007: 1, BMJ 2004: 1). Das zweite Staatsexamen wurde in Sachsen in keinem der vier genannten Jahre mit „sehr gut“ abgelegt (vgl. BMJ 2004: 3, BMJ 2005: 3, BMJ 2006: 3, BMJ 2007: 3). Bundesweit bestanden im Jahr 2003 lediglich sechs Absolventen (0,1%) ihr zweites Staatsexamen mit „sehr gut“, 216 Absolventen (1,9%) legten dieses mit „gut“ ab (vgl. BMJ 2004: 3). Ähnlich verhält es sich in den darauf folgenden Jahren: sowohl 2004 als auch 2006 bestanden bundesweit je acht Absolventen (0,1%) das zweite Staatsexamen mit „sehr gut“. Mit „gut“ konnten im Jahr 2004 244 Absolventen (2,2%) und 2006 223 (2,1%) abschließen (vgl. BMJ 2003: 3, BMJ 2005: 3, BMJ 2007: 3).

²² Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

²³ Es können maximal 18 Punkte erreicht werden. Dabei entsprechen die Punktzahlen folgenden Prädikaten: 4 bis 6,49 = „ausreichend“, 6,5 bis 8,99 = „befriedigend“, 9 bis 14,49 = „vollbefriedigend“, 11,5 bis 13,99 = „gut“ und 14 bis 18 = „sehr gut“.

²⁴ Hierbei ist zu bedenken, dass nur etwa die Hälfte der Befragten bereits das zweite Staatsexamen abgelegt hat.

Abb. 3.18: Ergebnisse des ersten und zweiten Staatsexamens (in %)



Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigt sich kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Ergebnisse des ersten Staatsexamens. Allerdings schlossen die Assessoren etwas häufiger mit „befriedigend“ ab, die Referendare hingegen häufiger mit „ausreichend“.

Tab. 3.14: Ergebnisse des ersten Staatsexamens nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 77)	Gesamt (n = 141)
sehr gut	0	0	0
gut	2	4	3
vollbefriedigend	12	8	11
befriedigend	42	52	47
ausreichend	45	36	40

Sowohl die Leistungen im ersten, als auch die im zweiten Staatsexamen weisen einen Zusammenhang zur Abiturnote auf. Während allerdings der Zusammenhang mit dem zweiten Staatsexamen recht stark ist ($R = 0,58^{**}$), ist der Zusammenhang zum ersten Staatsexamen eher schwach.

3.1.3 Beurteilung des Studiums

Im Teil C des Fragebogens wurden die Absolvent/innen zunächst gebeten, anhand verschiedener Aspekte die Studienbedingungen in ihrem (Haupt-) Fach sowie die Rahmenbedingungen des Studiums allgemein einzuschätzen. Dazu war eine Skala von 1 („sehr gut“) bis 5 („sehr schlecht“) vorgegeben. In der folgenden Tabelle sind die summierten Anteile der Skalenwerte „sehr gut“ und „gut“ dargestellt. Am positivsten beurteilen die Befragten demnach die fachliche Kompetenz der Lehrenden (78%). Jeweils über 60% der Absolvent/innen bewerten darüber hinaus die Verfügbarkeit von Zeit für das Selbststudium, die ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen sowie die Organisation der Prüfungen als (sehr) gut. Kritisch sehen die Befragten vor allem die inhaltliche Abstimmung zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen, die interdisziplinäre Wissensvermittlung sowie den Einsatz moderner Lehr- und Prüfungsformen, den Praxisbezug der Lehre und die Vermittlung von Praktika. Im bundesweiten Vergleich beurteilen die Dresdner Absolvent/innen den Aufbau und die Struktur des Studienganges sowie die fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden besser, während die Bewertung der zeitlichen Koordination des

Lehrangebotes und der fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten schlechter ausfallen.

Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigt sich, dass die Referendare vor allem die Breite des Lehrangebotes, die Abstimmung des Lehrangebotes auf die Prüfungsanforderungen und die Inhaltliche Abstimmung zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen besser einschätzen. Von den Assessoren wird dagegen die Transparenz der Prüfungsanforderungen positiver bewertet. Allerdings erreichen die Unterschiede kein signifikantes Niveau.

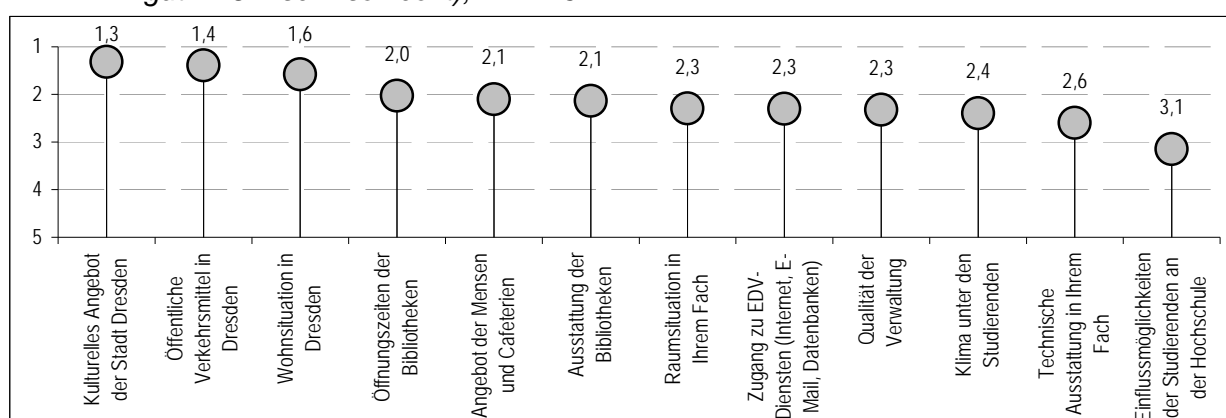
Tab. 3.15: Bewertung der Studienbedingungen im Hauptfach nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Kategorien 1 und 2 (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

	Referendare (n = 59)	Assessoren (n = 78)	Gesamt (n = 145)	Rechtswissenschaften (HIS 2001)
Fachliche Kompetenz der Lehrenden	82	76	78	-
Verfügbarkeit von Zeit für das Selbststudium	65	72	67	-
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	67	67	66	-
Organisation/ Ablauf von Prüfungen	59	67	62	-
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	54	52	53	56
Aufbau und Struktur Ihres Studiengangs	44	49	48	44
Breite des Lehrangebotes	52	39	45	-
Transparenz der Prüfungsanforderungen	31	47	40	-
Didaktische Kompetenz der Lehrenden	34	39	38	-
Abstimmung des Lehrangebots hinsichtlich Prüfungsanforderungen	43	30	35	-
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	35	30	34	43
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	30	34	33	21
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	36	28	32	-
Übereinstimmung von Lehr- und Prüfungsformat	35	27	30	-
Bereitstellung von Lehr- und Arbeitsmaterialien	30	30	30	-
Forschungsbezug der Lehre	27	29	28	-
Prüfungsvorbereitung durch Lehrveranstaltungen	28	20	23	-
Erkennbarkeit von Lehr- und Lernzielen in den Fachdisziplinen	27	18	22	-
Inhaltliche Abstimmung zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen	25	15	19	-
Interdisziplinäre Wissensvermittlung	18	11	15	-
Einsatz moderner Lehr- und Prüfungsformen (z.B. E-Learning)	8	8	8	-
Praxisbezug der Lehre	11	4	7	-
Chance zur Teilnahme an Forschungsprojekten	2	9	6	-
Zugang zu/ Vermittlung von Betriebspraktika	7	3	5	-

Für die Beurteilung der Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden wurde den Absolvent/innen ebenfalls die oben beschriebene Skala von 1 („sehr gut“) bis 5 („sehr schlecht“) vorgegeben, woraus arithmetische Mittel für die Auswertung gebildet wurden.

Das kulturelle Angebot (1,3) und die öffentlichen Verkehrsmittel (1,4) der Stadt sowie die Wohnsituation in Dresden (1,6) werden von den Befragten sehr positiv bewertet. Eher mittlere Noten erteilen die Absolvent/innen lediglich der technischen Ausstattung in ihrem Fach (2,6) sowie den Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule (3,1). Alle anderen Aspekte der Rahmenbedingungen schätzen die Befragten mit „gut“ ein.

Abb. 3.19: Bewertung der Rahmenbedingungen des Studiums, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht), $n = 146$



Im Vergleich der beiden Gruppen zeigen sich dabei keine signifikanten Unterschiede. Tendenziell ist allerdings festzustellen, dass die Absolvent/innen, die sich derzeit im Referendariat befinden, die Ausstattung der Bibliotheken sowie den Zugang zu EDV-Diensten positiver einschätzen.

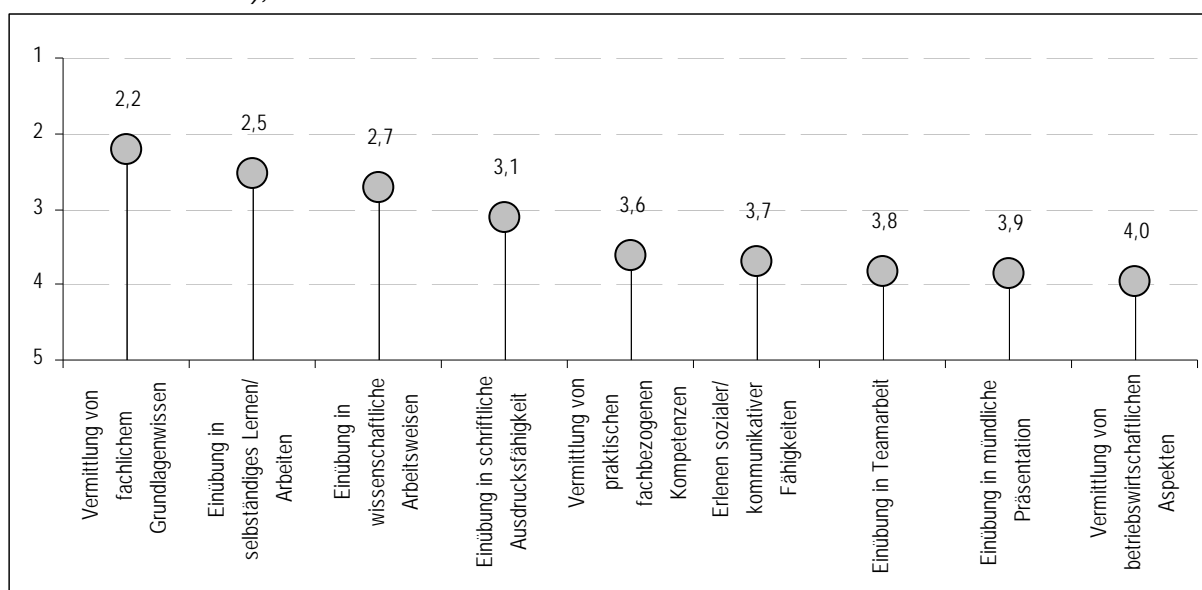
Im bundesweiten Vergleich lässt sich eindeutig nur der Zugang zu EDV-Diensten, wie Internet und Datenbanken, untersuchen (Briedis/ Minks 2004: 21). Der Anteil der positiven Bewertungen der Dresdner Absolvent/innen liegt hier mit 66% etwas unter den bundesweiten Angaben der Vergleichsfachrichtung von 72%.

Tab. 3.16: Bewertung der Rahmenbedingungen des Studiums nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr gut“ und „gut“ (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 78)	Gesamt (n = 146)
Kulturelles Angebot der Stadt Dresden	95	99	97
Öffentliche Verkehrsmittel in Dresden	95	99	97
Wohnsituation in Dresden	92	95	92
Öffnungszeiten der Bibliotheken	79	70	74
Angebot der Mensen und Cafeterien	72	78	75
Ausstattung der Bibliotheken	77	67	71
Raumsituation in Ihrem Fach	66	61	62
Zugang zu EDV-Diensten	79	62	66
Qualität der Verwaltung	69	67	68
Klima unter den Studierenden	52	58	55
Technische Ausstattung in Ihrem Fach	48	46	47
Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule	20	20	19

Nach der Einschätzung der Studien- und Rahmenbedingungen wurden die Absolvent/innen schließlich auch um eine konkrete Beurteilung der Lehre in dem Fach gebeten, in dem sie ihren Studienabschluss erworben haben. Dabei wurde die Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen (2,2) am positivsten bewertet. Die Einübung in selbständiges Lernen/ Arbeiten (2,5) bzw. wissenschaftliche Arbeitsweisen (2,7) und schriftliche Ausdrucksfähigkeit (3,1) erhielten eher mittlere Noten. Alle anderen Aspekte wurden zurückhaltender bewertet, am kritischsten sahen die Befragten dabei die Einübung in die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten (4,0).

Abb. 3.20: Bewertung der Lehre im Hauptfach, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht), n = 146



Zwischen Referendaren und Assessoren zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Beurteilung der Lehre. Allerdings fällt auf, dass die Assessoren zwei Aspekte tendenziell besser beurteilen: Zum einen bewerteten 74% die Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen als (sehr) gut, aber nur 65% der Referendare. Auch die Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit schätzten die Assessoren mit 38% etwas häufiger als (sehr) gut ein als die Referendare, bei denen der entsprechende Anteil lediglich bei 29% lag. Darüber hinaus beurteilten die Werkstoffwissenschaftler/innen auch die Einübung in Teamarbeit höher als die befragten Referendare, vergleichsweise kritisch sahen sie hingegen die Einübung in mündliche Präsentation.

Bundesweit lassen sich die Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen und in mündliche Präsentation vergleichen (vgl. Briedis/ Minks 2004: 19). Dabei fällt die positive Bewertung der Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen unter den Dresdner Absolvent/innen mit 45% etwas niedriger aus als unter den bundesweit Befragten (54%). Die Einübung in mündliche Präsentation hingegen wird von den Absolvent/innen der TU Dresden (9%) tendenziell etwas besser bewertet als im Bundesdurchschnitt (4%).

Tab. 3.17: Bewertung der Lehre im Hauptfach nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr gut“ und „gut“ (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

	Referendare (n = 68)	Assessoren (n = 72)	Gesamt (n = 146)	Rechtswissenschaften (HIS 2001)
Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen	65	74	69	
Einübung in selbständiges Lernen/ Arbeiten	51	56	53	
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	44	46	45	54
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	29	38	34	
Vermittlung von praktischen fachbezogenen Kompetenzen	15	11	13	
Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten	10	7	9	
Einübung in Teamarbeit	4	11	8	
Einübung in mündliche Präsentation	12	6	9	4
Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten*	6	3	6	

Ergänzend zu den vorgegeben Dimensionen zur Einschätzung der Lehre enthält der Fragebogen eine offene Frage zu vermissten Studienangeboten. Hierzu machten 41% der Absolvent/innen Angaben, wobei dieser Anteil unter den derzeitigen Referendaren bei 38% und unter den Assessoren bei 44% liegt, der Unterschied ist allerdings nicht signifikant. Zur Auswertung der offenen Frage wurden die Antworten verschiedenen Kategorien zugeordnet, wodurch sich bestimmte Schwerpunkte herauskristallisieren. Insgesamt gibt es 59 Einträge, wobei einige Antworten entsprechend ihres Inhaltes zum Teil bis zu vier Kategorien zugeordnet wurden.

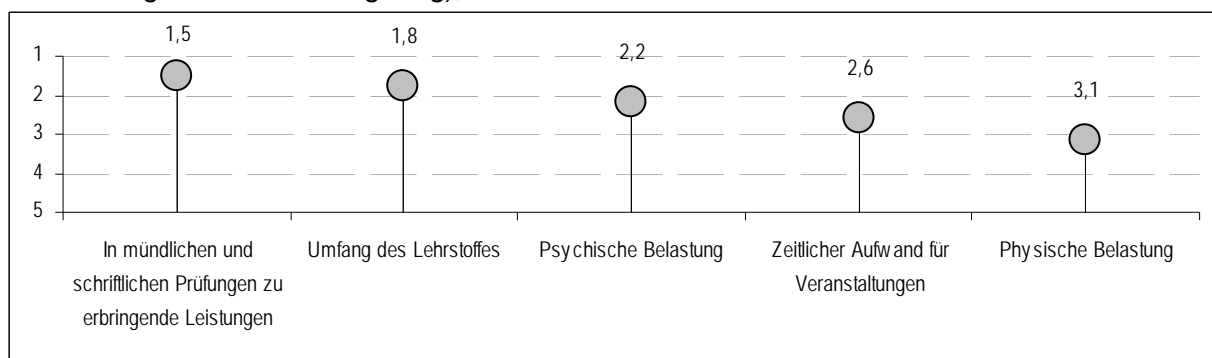
Am häufigsten (26 Nennungen) hätten sich die Absolvent/innen einen stärkeren Praxisbezug bzw. eine gezieltere Berufsvorbereitung, z.B. in Aufgaben und Arbeitsweisen im späteren Beruf, gewünscht. Spezielle Vertiefungen bzw. ein größeres Spektrum an Veranstaltungen oder ein breiteres Lehrangebot nannten 22 Befragte. Zehn der befragten Absolvent/innen haben (betriebs-)wirtschaftliche Kenntnisse vermisst.

Tab. 3.18: „Was haben Sie in ihrem Studium in Dresden an Studienangeboten vermisst?“ (Anzahl der Nennungen), Mehrfachnennungen möglich, $n = 59$

Vermisstes Studienangebot	Anzahl
Praxisbezug/ Berufsvorbereitung, z.B. in Aufgaben und Arbeitsweise im späteren Beruf	26
Spezielle Vertiefungen/ größeres Spektrum/ breiteres Lehrangebot	22
(Betriebs-) Wirtschaftliche Kenntnisse	10
Einübung/ Schulung kommunikativer und sozialer Kompetenzen, Rhetorik	9
gezielte Prüfungsvorbereitung/ Repetitorien	6
Studienorganisation/ Strukturiertheit der LV/ mehr Übungen/ kleinere Übungsgruppen/ AG's	5
Fremdsprachenausbildung/ Lehrveranstaltungen in Englisch	4
Interdisziplinarität	3
Einübung in wissenschaftliches Arbeiten	2
Vorträge und Diskussionen mit Politikern/ Wirtschaftsführern	1

Die Leistungsanforderungen im Studium beurteilten die Befragten tendenziell doch als spürbar. Am höchsten wurden die Leistungsanforderungen hinsichtlich der in Prüfungen zu erbringenden Leistungen, des Umfanges des Lehrstoffes, sowie der psychischen Belastung bewertet. Als am wenigsten drückend wurde dagegen die physische Belastung durch das Studium eingeschätzt.

Abb. 3.21: Beurteilung von Leistungsanforderungen im Studium, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr groß ... 5 = sehr gering), $n = 146$



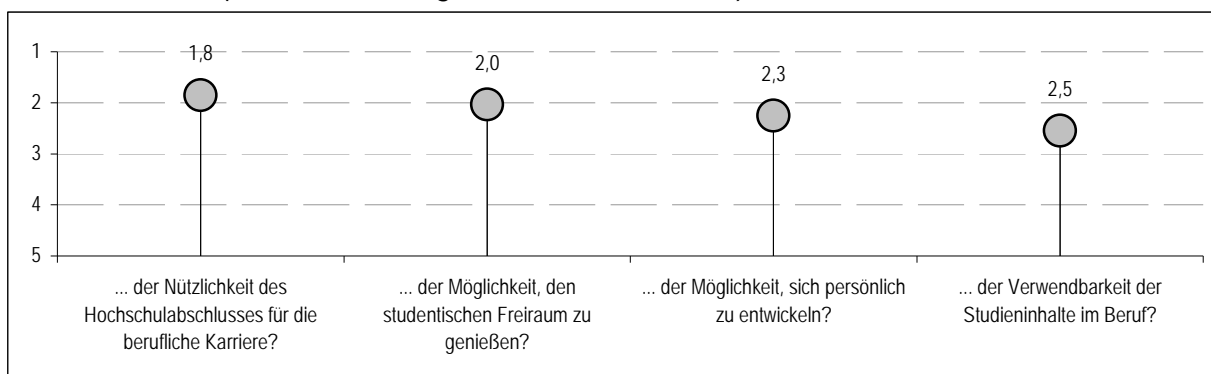
Vergleicht man Referendare und Assessoren miteinander, zeigt sich, dass der Anteil der Befragten, die den Umfang des Lehrstoffes sowie die psychische und physische Belastung als groß einschätzten, unter den Referendaren größer ist als unter den Assessoren. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

Tab. 3.19: Beurteilung von Leistungsanforderungen im Studium nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr groß“ und „groß“ (Skala: 1 = sehr groß ... 5 = sehr gering)

	Referendare (n = 61)	Assessoren (n = 79)	Gesamt (n = 146)
In mündlichen und schriftlichen Prüfungen zu erbringende Leistungen	90	89	89
Umfang des Lehrstoffes	85	72	78
Psychische Belastung	77	56	65
Zeitlicher Aufwand für Veranstaltungen	46	44	46
Physische Belastung	33	22	25

Den Wert des Studiums für die persönliche und berufliche Entwicklung beurteilen die befragten Absolvent/innen rückblickend als gut und damit besser als die Befragten der meisten anderen Fakultäten der TU Dresden. Die Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere erfährt dabei die beste Bewertung.

Abb. 3.22: „Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich...“, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht), n = 146



Im Vergleich der beiden Gruppen hinsichtlich der Bewertung des Studiums zeigen sich erneut keine signifikanten Unterschiede. Allerdings wird deutlich, dass die befragten Referendare den Wert des Studiums hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere tendenziell positiver einschätzen. Die Assessoren hingegen beurteilen den Wert des Studiums hinsichtlich der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen häufiger als (sehr) gut.

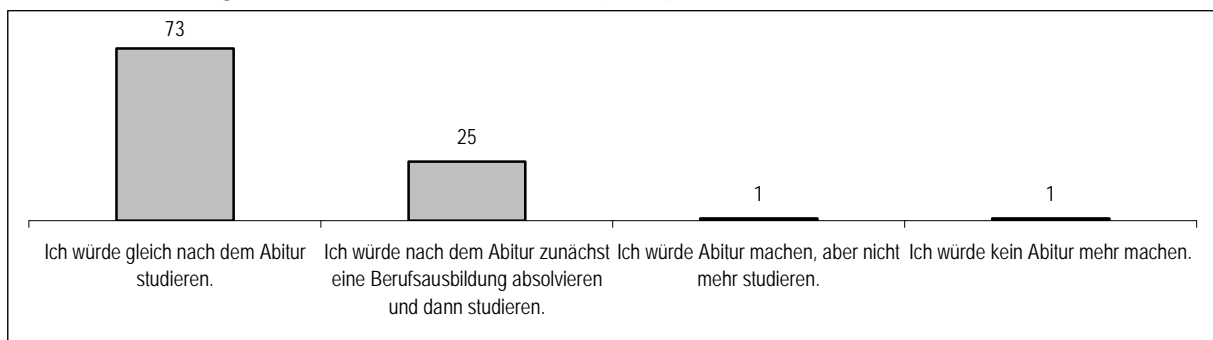
Tab. 3.20: „Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich...“ nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeit der Nennungen „sehr gut“ und „gut“ (Skala: 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht)

	Referendare (n = 61)	Assessoren (n = 79)	Gesamt (n = 146)
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere?	87	79	82
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	67	75	73
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	62	65	64
... der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf?	49	45	47

3.1.4 Bildungs- und Berufsentscheidung aus heutiger Sicht

Nach der Bildungsentscheidung aus heutiger Sicht befragt, würden alle Absolvent/innen bis auf drei erneut ein Abitur ablegen und auch studieren. Ein Viertel der Befragten würde vor dem Studium allerdings zunächst eine Berufsausbildung absolvieren, alle anderen würden gleich nach dem Abitur studieren. Im Vergleich zu den meisten anderen Fakultäten der TU Dresden ist damit der Anteil jener, die unmittelbar nach dem Abitur studieren würden, unter den Befragten der Juristischen Fakultät sehr hoch. Ähnlich hohe Werte sind nur bei den Fakultäten Wirtschaftswissenschaften, Bauingenieurwesen und Verkehrswissenschaften zu beobachten. Betrachtet man die Entscheidung hinsichtlich einer Berufsausbildung differenzierter, zeigt sich, dass die Absolvent/innen, die vor ihrem Studium tatsächlich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, signifikant häufiger wieder eine solche absolvieren würden. Insgesamt würden 50% derjenigen, die vor dem Studium eine Berufsausbildung absolviert haben, den gleichen Weg wieder wählen. Von denjenigen Befragten, die vor dem Studium keine Berufsausbildung begonnen haben, würden dagegen aus heutiger Sicht lediglich 21% zunächst eine Berufsausbildung abschließen.

Abb. 3.23: Wie würden die Absolvent/innen aus heutiger Sicht bezüglich Abitur, Berufsausbildung und Studium entscheiden? (in %), n = 141



Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigt sich, dass sich die Referendare häufiger für ein Studium unmittelbar nach dem Abitur entscheiden würden, wohingegen die Assessoren etwas häufiger angaben, zunächst eine Berufsausbildung absolvieren zu wollen. Allerdings sind diese Unterschiede nur geringfügig und nicht signifikant.

Tab. 3.21: Wie würden die Absolvent/innen aus heutiger Sicht bezüglich Abitur, Berufsausbildung und Studium entscheiden? nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 59)	Assessoren (n = 76)	Gesamt (n = 141)
Ich würde gleich nach dem Abitur studieren.	80	70	73
Ich würde nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und dann studieren.	20	27	25
Ich würde Abitur machen, aber nicht mehr studieren.	0	3	1
Ich würde kein Abitur mehr machen.	0	0	1

Von den Befragten, die wieder studieren würden, würde sich die Hälfte (49%) für das gleiche Fach an der TU Dresden entscheiden. Ein anderes Fach an der TU Dresden würden 19% studieren. Für das gleiche Fach aber eine andere Hochschule würden sich 21% entscheiden und völlig neu orientieren würden sich lediglich 11%.

Im Vergleich der beiden Gruppen zeigen sich bezüglich der Studienentscheidung erneut keine signifikanten Unterschiede. Allerdings würden die Referendare tendenziell häufiger das gleiche Fach an der TU Dresden studieren, während die Assessoren mehr als doppelt so häufig angaben, dass sie ein anderes Fach an der TU Dresden studieren würden.

Tab. 3.22: *Wie würden die Absolvent/innen aus heutiger Sicht bezüglich eines Studiums entscheiden? nach Gruppen (in %)*

	Referendare (n = 59)	Assessoren (n = 76)	Gesamt (n = 140)
Ich würde das gleiche Fach an derselben Hochschule studieren.	58	42	49
Ich würde das gleiche Fach an einer anderen Hochschule studieren.	19	24	21
Ich würde ein anderes Fach an derselben Hochschule studieren.	10	26	19
Ich würde ein anderes Fach an einer anderen Hochschule studieren.	14	8	11

Da an der Juristischen Fakultät seit dem 2006/ 2007 keine neuen Studienanfänger mehr immatrikuliert werden, wurden die Befragten auch gebeten, zur Schließung des Studiengangs Stellung zu nehmen. Dabei wurden die Absolvent/innen durch die Einstellung des Studiengangs weder zu einem zügigen Studium motiviert noch gezwungen. Lediglich 15% stimmen der Aussage „Die Einstellung des Studiengangs betrifft mich persönlich in großem Maße“ (sehr) zu, nur 18% sehen ihre beruflichen Chancen durch die Schließung eingeschränkt.

Signifikante Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind nicht zu finden. Allerdings stimmen die Referendare allen Aussagen tendenziell häufiger zu als die Assessoren, was vermutlich damit zusammenhängt, dass die Befragten mit zweitem Staatsexamen ihr Studium ja schon länger abgeschlossen haben als die Referendare und somit von der Schließung der Fakultät in geringerem Maße „betroffen“ waren.

Tab. 3.23: Beurteilung des Aspekts „Schließung des Studiengangs Rechtswissenschaften“ nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeit der Nennungen der Skalenpunkte 1 und 2 (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu)

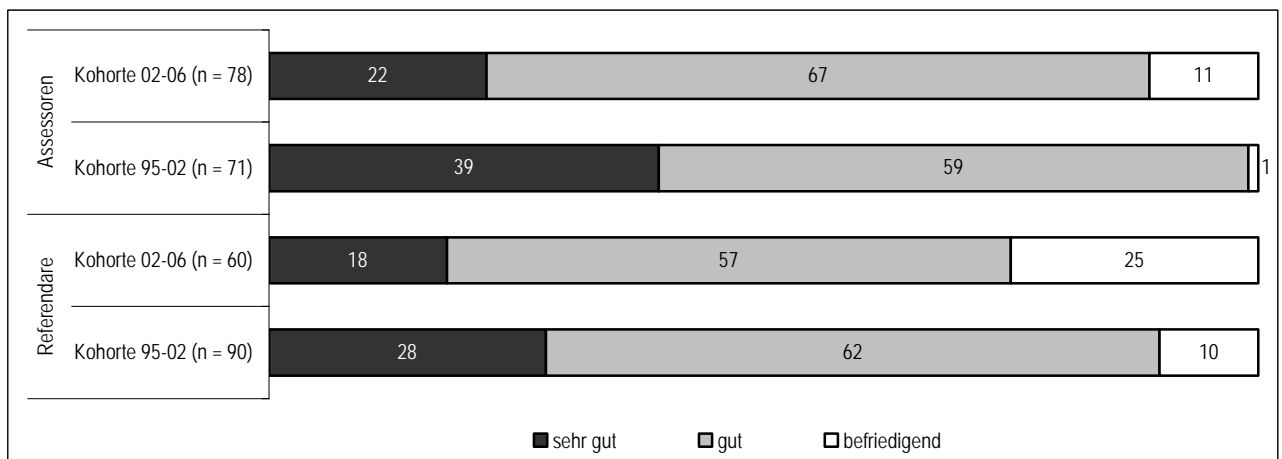
	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 78)	Gesamt (n = 145)
Die Einstellung des Studienganges schränkt meines Erachtens meine beruflichen Chancen ein.	20	18	18
Die Einstellung des Studienganges betrifft mich persönlich in großem Maße.	20	13	15
Ich wurde durch die Einstellung des Studienganges zu einem zügigen Abschluss meines Studiums motiviert.	18	13	16
Ich wurde durch die Einstellung des Studienganges zu einem zügigen Abschluss meines Studiums gezwungen.	7	3	4

3.2 Der Vergleich zu Absolvent/innen früherer Jahrgänge

3.2.1 Zugang zum Studium

Die Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung lag bei den Referendaren der Kohorte 95-02 bei 1,8 und im Befragungsjahr 2007 bei 2,1. Die Assessoren der Kohorte 95-02 hatten im Mittel die Abiturnote 1,7. Bei den befragten Assessoren im Jahr 2007 lag die Durchschnittsnote im Abitur bei 2,0. Dabei haben die Absolvent/innen der Kohorte 95-02 sowohl bei den Referendaren als auch bei den Assessoren deutlich häufiger mit „sehr gut“ und deutlich seltener mit „befriedigend“ abgeschlossen als die Befragten der Kohorte 02-06. Der Unterschied ist signifikant.

Abb. 3.24: Durchschnittsnote des für den Hochschulzugang relevanten letzten Schulzeugnisses (zusammengefasst) nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)



Auch der Anteil jener Absolvent/innen, die vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, ist bei den Assessoren im Vergleich zum Befragungsjahr 2003 signifikant gesunken (Kohorte 02-06: 10%, Kohorte 95-02: 24%). Dagegen ist der Anteil von Absolvent/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei den 2007

befragten Referendaren größer, allerdings ist der Unterschied sehr gering (Kohorte 02-06: 15%, Kohorte 95-02: 12%) und nicht signifikant.

Sowohl bei den Referendaren als auch bei den Assessoren ist die Zahl derer, die vor dem Beginn ihres Studiums an der Juristischen Fakultät der TU Dresden ein anderes Studium begannen, annähernd gleich (Referendare: Kohorte 02-06: 8%, Kohorte 95-02: 7%; Assessoren: Kohorte 02-06: 4%, Kohorte 95-02: 7%), hier zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Ein Kohortenvergleich hinsichtlich der Gründe für den Studiengangswechsel ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Ob ein Hochschulwechsel vollzogen wurde bzw. welches Fach und an welcher Hochschule die Befragten vorher studierten, wurde bei der Befragung 2003 nicht erhoben.

3.2.2 Verlauf des Studiums

Die befragten Assessoren beider Kohorten studierten durchschnittlich elf Hochschulsemester. Bei den Referendaren verweilten die 2003 Befragten im Durchschnitt elf Semester an Hochschulen, die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 kamen im Schnitt auf zwölf Hochschulsemester. Dieser Unterschied ist signifikant. Bei den Fachsemestern zeigen sich in beiden Gruppen signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten. Beide, Referendare und Assessoren, gaben im Befragungsjahr 2003 durchschnittlich zehn Fachsemester an, im Jahr 2007 waren es elf.

Zeitverluste im Studium aufgrund organisatorischer Regelungen und/ oder weil Prüfungen/ Klausuren erst später wiederholbar waren, gaben nach eigener Einschätzung etwa 45% der befragten Referendare aus der Erhebung 2007 und 14% in der Befragung 2003 an. Bei den Assessoren zeigt sich ein ähnlich großer Unterschied im Kohortenvergleich (Kohorte 02-06: 33%, Kohorte 95-02: 7%). Diese Unterschiede sind signifikant.

Bei der Frage nach den im Studium absolvierten Praktika gibt es lediglich bei den Referendaren einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Kohorten. So absolvierten in dieser Gruppe 98% der Befragten des Jahres 2003 und 87% des Befragungsjahres 2007 Pflichtpraktika.

Tab. 3.24: Übersicht aller im Studium geleisteten Pflicht- und freiwilligen Praktika nach Gruppen im Kohortenvergleich²⁵

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Nein, ich habe kein Praktikum absolviert** (in %)	2	13	3	4
Ja, ich habe mein Pflichtpraktikum/ meine Pflichtpraktika absolviert** (in %)	98	87	97	96
Ja, ich habe ein freiwilliges Praktikum/ freiwillige Praktika absolviert (in %)	17	16	14	15
Anzahl Pflichtpraktika (Mittelwert)	3	3	3	3
Dauer Pflichtpraktika (Median)	3	3	3	3
Anzahl freiwillige Praktika (Mittelwert)	2	1	1	1
Dauer freiwillige Praktika (Median)	2	1	2	2

Die Einrichtungen, an denen Praktika absolviert wurden, konzentrieren sich sowohl bei den Referendaren als auch bei den Assessoren in beiden Kohorten auf die Justiz, Staatsanwaltschaft und Gericht im Straf- und Zivilrecht, auf Rechtsanwaltskanzleien und Notariate sowie auf die Öffentliche Verwaltung/ Behörde.

Tab. 3.25: Einrichtungen, an denen (mindestens) ein Praktikum absolviert wurde, nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02 (n = 90)	Kohorte 02-06 (n = 61)	Kohorte 95-02 (n = 71)	Kohorte 02-06 (n = 79)
Justiz, Staatsanwaltschaft, Gericht (Straf- und Zivilrecht)	80	71	78	82
Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis zu 20 Anwälte)	69 (Rechtsanwalt)	64	72 (Rechtsanwalt)	67
Größere Kanzlei (21-99 Anwälte)		5		1
Notariat		3		1
Großkanzlei (ab 100 Anwälte)		0		1
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	57	43	73	62
Versicherung/ Bankwirtschaft	4	2	3	4
klein- und mittelständische Industrie	2	5	4	1
Großindustrie (Unternehmens-) Beratung	(Gewerbe/ Industrie/ Handel)	0	(Gewerbe/ Industrie/ Handel)	4
Universität, Fachhochschule		0		1
Partei, Verband, Kirche, Verein	4	0	1	1
Medien (Rundfunk, TV, Presse)	3	0	1	0
Sonstige Dienstleistung	0	2	1	0
Sonstige Einrichtung	3	2	6	6

Bei den Referendaren zeigen sich im Kohortenvergleich keine nennenswerten Veränderungen in Bezug auf die Häufigkeit der Nebenerwerbstätigkeit während der Semesterferien und in der Vorlesungszeit. Bei den Assessoren hingegen, ist der Anteil derjenigen Absolvent/innen, die in den Semesterferien häufig oder immer erwerbstätig

²⁵ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

tig waren, von 47% im Jahr 2003 auf 34% im Jahr 2007 gesunken, der Unterschied ist allerdings nicht signifikant. In Bezug auf die Nebenerwerbstätigkeit in der Vorlesungszeit hingegen unterscheiden sich die beiden Kohorten bei den Assessoren: Während 2003 noch 48% angaben, häufig oder immer gearbeitet zu haben, sind es 2007 nur noch 29%.

Tab. 3.26: Häufigkeiten von Nebenerwerbstätigkeiten während des Studiums nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

		Referendare		Assessoren	
		Kohorte 95-02 (n = 86)	Kohorte 02-06 (n = 60)	Kohorte 95-02 (n = 68)	Kohorte 02-06 (n = 76)
In den Semesterferien	nie	21	22	19	23
	gelegentlich	37	28	34	43
	häufig	22	18	18	16
	immer	21	32	29	18
In der Vorlesungszeit	nie	30	28	26	38
	gelegentlich	28	27	15	33
	häufig	21	22	22	13
	immer	21	23	26	16

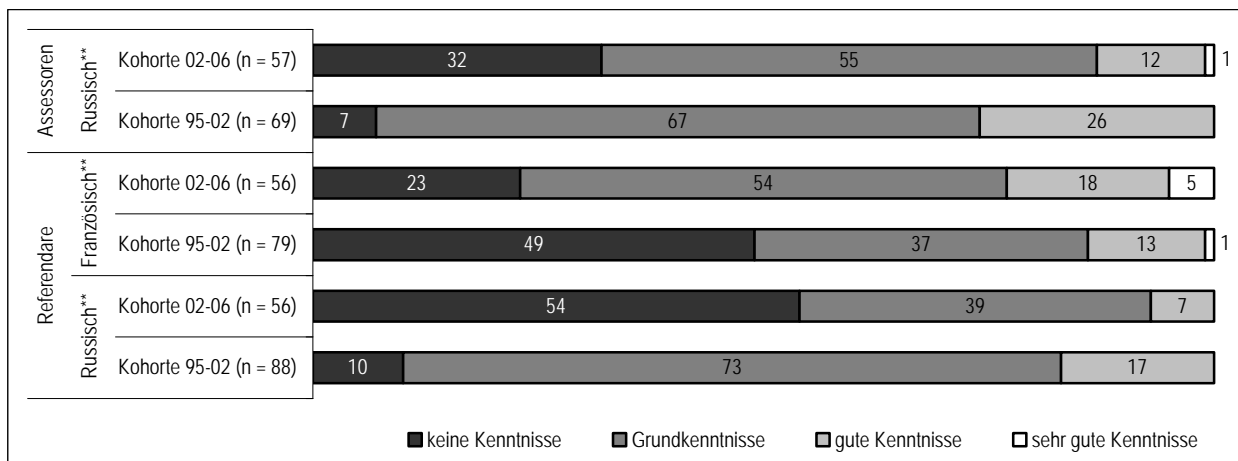
Hinsichtlich der Nebentätigkeit als studentische Hilfskraft haben sich bei den Referendaren im Kohortenvergleich keine Veränderungen ergeben. Bei den Assessoren hingegen war die Zahl der während des Studiums als studentische Hilfskraft tätigen Absolvent/innen im Befragungsjahr 2003 mit 30% etwas höher als im Jahr 2007 (25%).

Der Anteil derjenigen Befragten, die einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolvierten, lag bei den Assessoren in beiden Kohorten bei 15%. Bei den Referendaren hat sich der Anteil der Absolvent/innen, die aus studienbezogenen Gründen im Ausland waren, geringfügig von 16% im Jahr 2003 auf 20% im Jahr 2007 erhöht. Ein Kohortenvergleich hinsichtlich der Dauer und der Gründe für einen Auslandsaufenthalt ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

Bezüglich der Sprachkenntnisse unterscheiden sich die Absolvent/innen beider Gruppen im Kohortenvergleich allerdings zum Teil recht deutlich. So haben bei den Referendaren 90% der Befragten der älteren Kohorte Kenntnisse der russischen Sprache, im Befragungsjahr 2007 lag der entsprechende Anteil nur noch bei 46%. Andersherum verhält es sich mit den Französischkenntnissen. Hier gaben lediglich 51% der Referendare der Kohorte 95-02 an, mindestens über Grundkenntnisse zu verfügen. Unter den Befragten der Kohorte 02-06 war der entsprechende Anteil mit 77% deutlich höher. Auch die englische Sprache beherrschen die befragten Referendare des Jahres 2007 mit 84% häufiger als die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003 (69%) gut bzw. sehr gut, allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant. Einzig bezüglich der Spanischkenntnisse sind keine Unterschiede festzustellen, jeweils etwa 5% verfügen hier über (sehr) gute Kenntnisse. Bei den Assessoren hin-

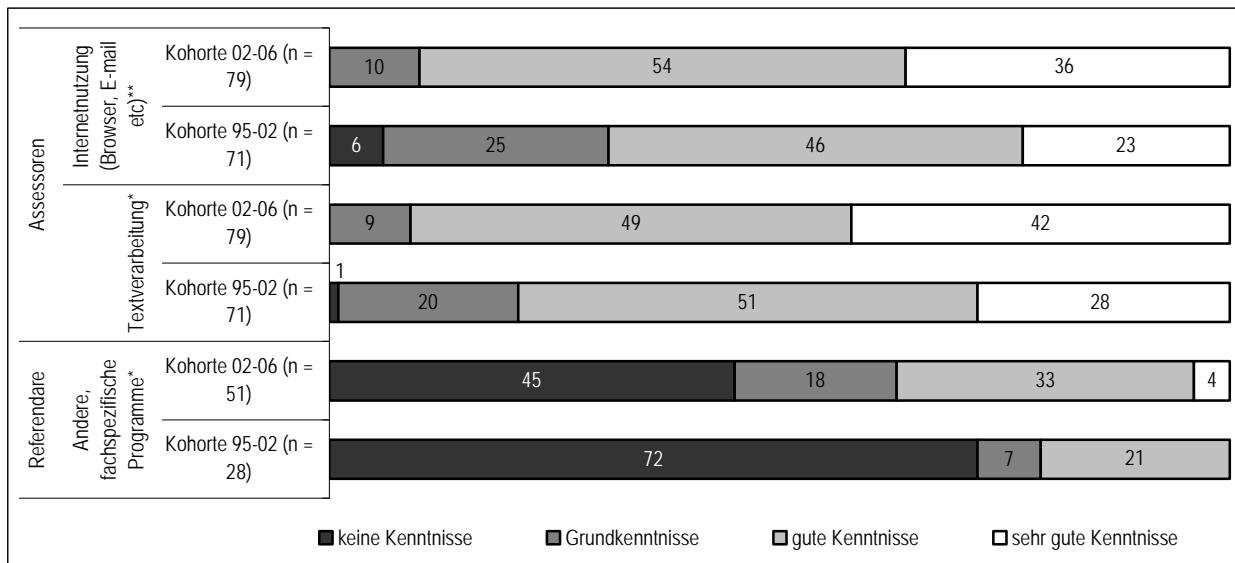
gegen gibt es lediglich bei den Russischkenntnissen signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten. So gaben 2003 93% der Assessoren an, über Russischkenntnisse zu verfügen, 2007 waren es nur noch 68%. Bezüglich der Englischkenntnisse zeigt sich bei den Assessoren eine ähnliche Verteilung wie bei den Referendaren, auch hier sind die Unterschiede nicht signifikant. Bei den Französisch- und Spanischkenntnissen sind keine Unterschiede festzustellen. Jeweils etwas mehr als die Hälfte der Assessoren verfügt mindestens über Grundkenntnisse in Französisch, Spanischkenntnisse besitzt je rund ein Zehntel.

Abb. 3.25: Sprachkenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)



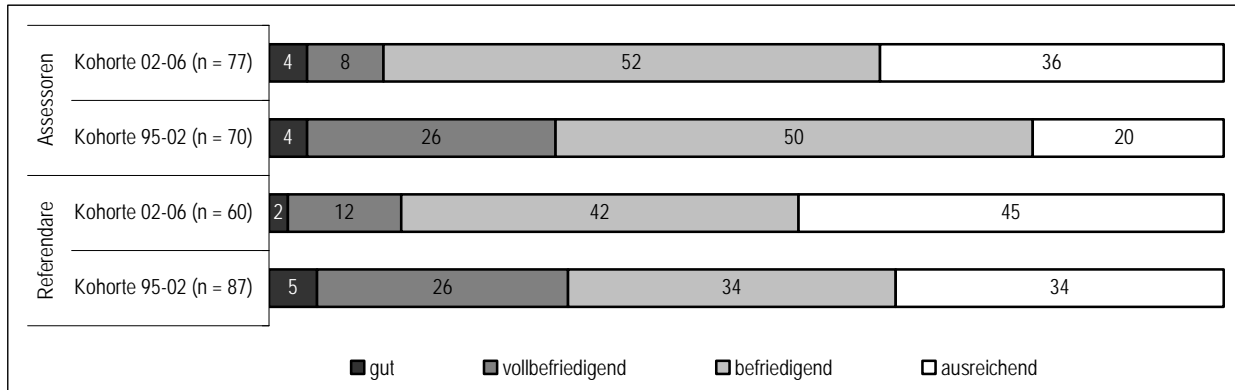
Auch bei den EDV-Kenntnissen gibt es zum Teil große Unterschiede zwischen den zwei Kohorten. Bezüglich der Kenntnisse in der Textverarbeitung und der Internetnutzung gaben bei den Referendaren die Befragten des Jahres 2007 mit je rund 80% häufiger an, (sehr) gute Kenntnisse zu besitzen als diejenigen des Jahres 2003 mit etwa 70%. Bei den Assessoren ist der Unterschied bezüglich dieser EDV-Kenntnisse sogar noch deutlicher und signifikant (vgl. Abb. 3.27). Ein Unterschied zwischen den zwei Befragungskohorten zeigt sich ebenfalls bezüglich anderer, fachspezifischer Programme. Sowohl bei den Referendaren als auch bei den Assessoren ist der Anteil der Befragten mit (sehr) guten Kenntnissen in der Kohorte 02-06 größer. Bei den Referendaren ist dieser Unterschied auch signifikant. Keine Unterschiede zeigen sich bei den Kenntnissen der Programmiersprachen, jeweils rund ein Drittel der Absolvent/innen gab hier an, zumindest Grundkenntnisse zu besitzen.

Abb. 3.26: EDV-Kenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)



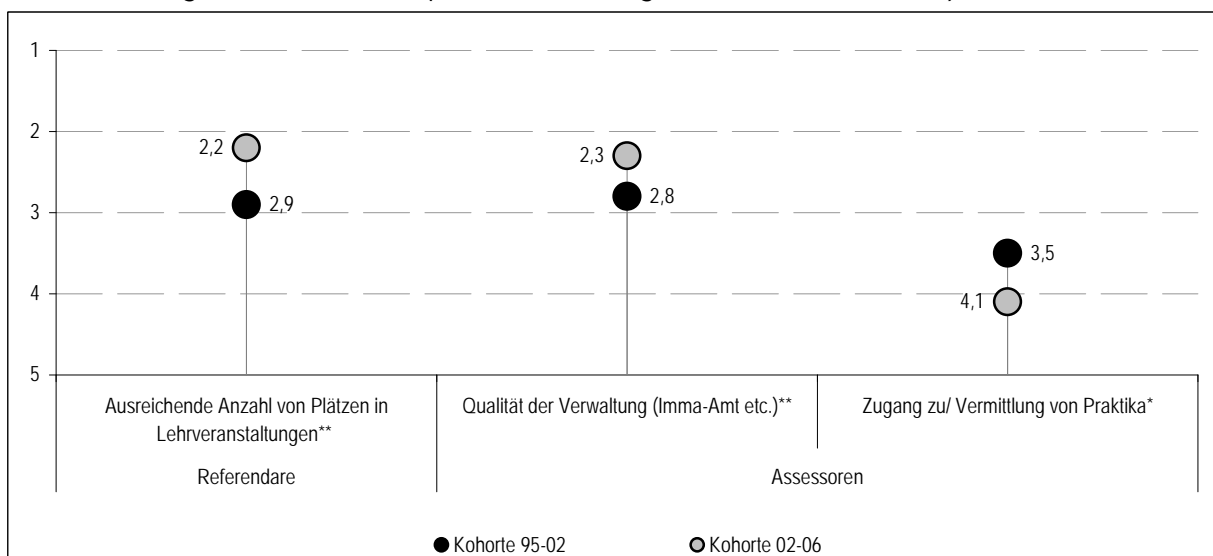
Abschließend zum Verlauf des Studiums sollen die Examensprädikate betrachtet werden. Hier zeigen sich beim ersten Staatsexamen sowohl bei den Referendaren als auch bei den Assessoren signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten. Die Referendare der Kohorte 95-02 machten mit durchschnittlich 7,54 Punkten im ersten Staatsexamen einen besseren Abschluss. Sie schlossen häufiger mit „gut“ und „vollbefriedigend“ ab. Die Befragten der Erhebung 2007 hingegen erreichten häufiger die Prädikate „befriedigend“ und „ausreichend“, sie hatten im Mittel eine Punktzahl von 6,90. Bei den Assessoren ist der Unterschied beim ersten Staatsexamen sogar noch größer (Kohorte 02-06: 6,99, Kohorte 95-02: 7,93). Während die Befragten im Jahr 2003 häufiger mit „vollbefriedigend“ abschlossen, mussten sich die Assessoren des Jahres 2007 im ersten Staatsexamen häufiger mit einem „ausreichend“ zufrieden geben. Auch im zweiten Staatsexamen schnitten die Befragten der älteren Kohorte besser ab, sie schlossen häufiger mit „vollbefriedigend“ und „befriedigend“ ab und erreichten im Mittel eine Punktzahl von 7,15. Die Assessoren des Jahres 2007 hingegen erzielten im Durchschnitt lediglich 6,58 Punkte und bekamen häufiger das Prädikat „ausreichend“. Die Unterschiede bezüglich des zweiten Staatsexamens sind jedoch nicht signifikant.

Abb. 3.27: Ergebnisse des ersten Staatsexamens nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)



3.2.3 Beurteilung des Studiums

Hinsichtlich der Beurteilung der Studien- und Rahmenbedingungen unterscheiden sich die Kohorten ebenfalls in einigen Punkten signifikant (vgl. Abb. 3.29). Dabei bewerteten die Referendare der Kohorte 02-06 die ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen besser als die 2003 Befragten. Die Assessoren des Befragungsjahres 2007 beurteilten die Qualität der Verwaltung besser als die Befragten mit zweitem Staatsexamen vier Jahre vorher. Schlechter als die 2003 befragten Assessoren bewerteten die Absolvent/innen des Jahres 2007 dagegen den Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika.

Abb. 3.28: Bewertung der Studien- und Rahmenbedingungen nach Gruppen im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)²⁶

In der Bewertung der Lehre sowie der Angabe, ob im Studium bestimmte Studienangebote vermisst wurden, unterscheiden sich die Befragungskohorten bei Referendaren und Assessoren nicht signifikant voneinander.

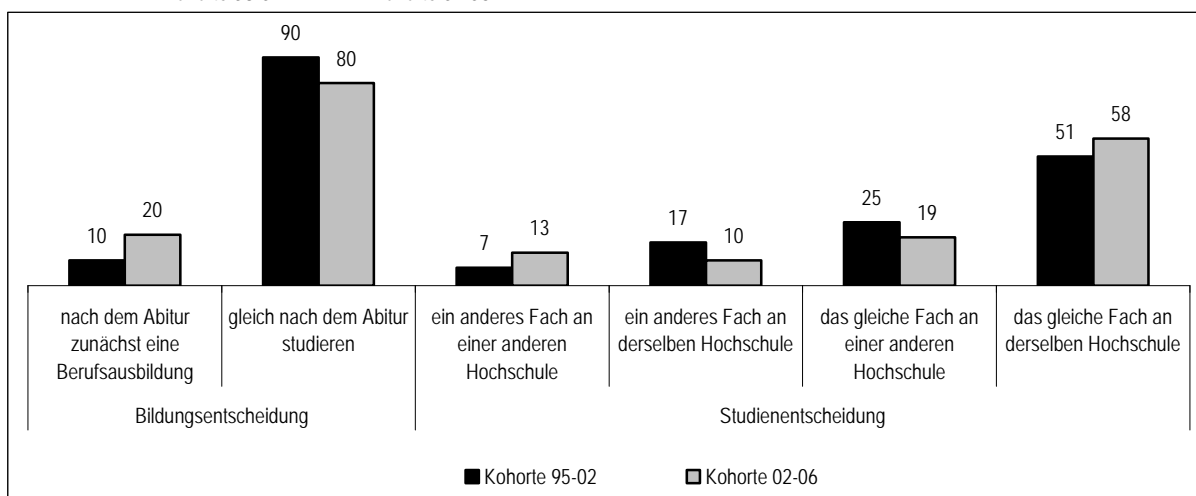
²⁶ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Den Wert des Studiums für die berufliche Entwicklung beurteilen bei den Referendaren die Befragten der Kohorte 02-06, bei den Assessoren hingegen diejenigen des Befragungsjahres 2003 tendenziell etwas höher. Für die persönliche Entwicklung schätzen dagegen in beiden Gruppen die Befragten des Jahres 2003 den Wert des Studiums etwas höher ein. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

3.2.4 Studienfach- und Hochschulentscheidung aus heutiger Sicht

Hinsichtlich der Studienentscheidung²⁷ zeigen sich bei den Referendaren keine signifikanten Unterschiede zwischen den Kohorten. Die Befragten der Kohorte 02-06 würden jedoch tendenziell häufiger zunächst eine Berufsausbildung absolvieren. Auch bei der Entscheidung bezüglich Studienfach und Hochschule unterscheiden sich die Kohorten dieser Gruppe nicht signifikant. Der Anteil derjenigen, die wieder dasselbe Fach an derselben Hochschule studieren würden, sowie derer, die sich ganz neu orientieren würden, hat sich leicht erhöht. Etwas gesunken ist hingegen der Anteil derer, die sich für ein anderes Fach an derselben Hochschule bzw. für das gleiche Fach an einer anderen Hochschule entscheiden würden.

Abb. 3.29: Wie würden sich die Referendare aus heutiger Sicht bezüglich Abitur, Berufsausbildung und Studium entscheiden? im Kohortenvergleich (in %),
 $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 78$; $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 59$



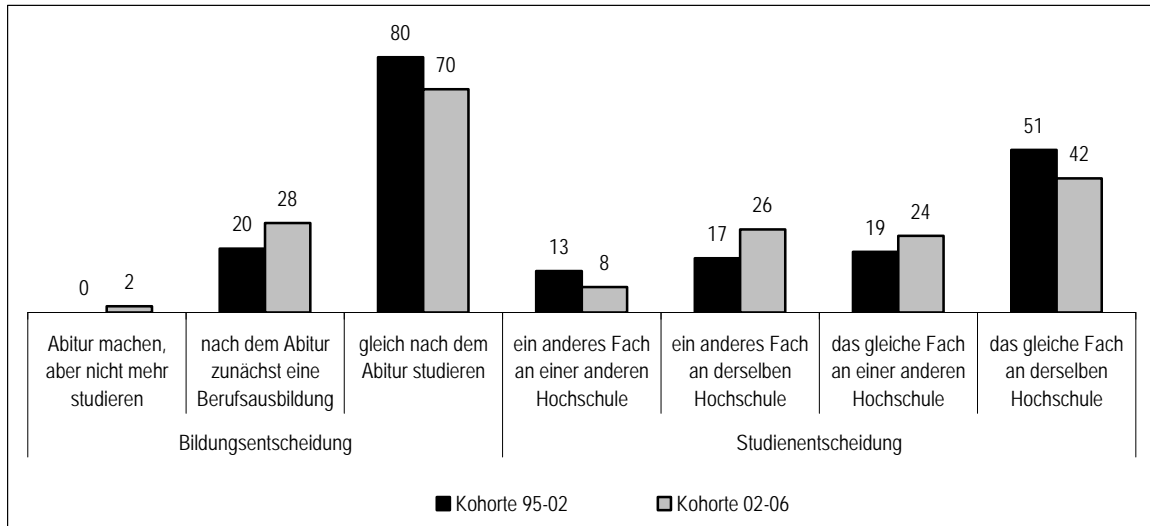
Auch bei den Assessoren gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Kohorten bezüglich der hypothetischen Bildungs- und Studienentscheidung. Auch hier würden sich die Befragten der Kohorte 02-06 etwas häufiger für eine Berufsausbildung vor dem Studium entscheiden. Bei der Entscheidung für das Studienfach und die Hochschule zeigt sich allerdings ein anderes Bild als bei den Referendaren. Hier ist der Anteil der Absolvent/innen, die erneut das gleiche Fach an derselben Hochschule studieren würden, gesunken, ebenso wie der Anteil derjenigen, die sich für

²⁷ In der Befragung 2003 gab es zusätzlich die beiden Antwortmöglichkeiten „Ich würde vor dem Abitur eine Berufsausbildung machen“ und „Ich würde eine Berufsausbildung mit Abitur machen“. Die acht Referendare und zwei Assessoren, die sich für eine von beiden Kategorien entschieden, wurden bei dieser Fragestellung im Kohortenvergleich nicht berücksichtigt.

eine andere Hochschule und ein anderes Studienfach entscheiden würden. Dafür würden sich von den 2007 Befragten mehr für ein anderes Fach an der TU Dresden sowie für das gleiche Fach an einer anderen Hochschule entscheiden.

Abb. 3.30: Wie würden sich die Assessoren aus heutiger Sicht bezüglich Abitur, Berufsausbildung und Studium entscheiden? im Kohortenvergleich (in %),

$n_{\text{Kohorte 95-02}} = 63$; $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 76$



4 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 muss hierbei schriftlich beim Oberlandesgericht des jeweiligen Bundeslandes beantragt werden. Die Einstellungstermine sind dabei von Bundesland zu Bundesland verschieden, in Sachsen ist es beispielsweise jeweils der erste Mai und der erste November eines jeden Kalenderjahres. Verbunden mit der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst in Sachsen 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 Brutto-Grundgehalt eines Referendars schwankt in den einzelnen Bundesländern zwischen 850 € (in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern) und 1.052 € (in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen). In Sachsen beträgt es derzeit 974 €. Gegliedert ist der juristische Vorbereitungsdienst bzw. das Referendariat in mehrere Ausbildungsabschnitte. Hierbei sind fünf Stationen zu absolvieren: Zivilrecht, Strafrecht (Strafgericht oder Staatsanwalt), öffentliche Verwaltung oder Verwaltungsgericht, Rechtsanwalt und abschließend eine Wahlstation. Dauer und Reihenfolge der einzelnen Stationen ist in den Bundesländern verschieden. Vor Antritt der Wahlstation ist die schriftliche Examensprüfung abzulegen. Im Anschluss an die Wahlstation wird der juristische Vorbereitungsdienst mit der mündlichen Examensprüfung abgeschlossen.

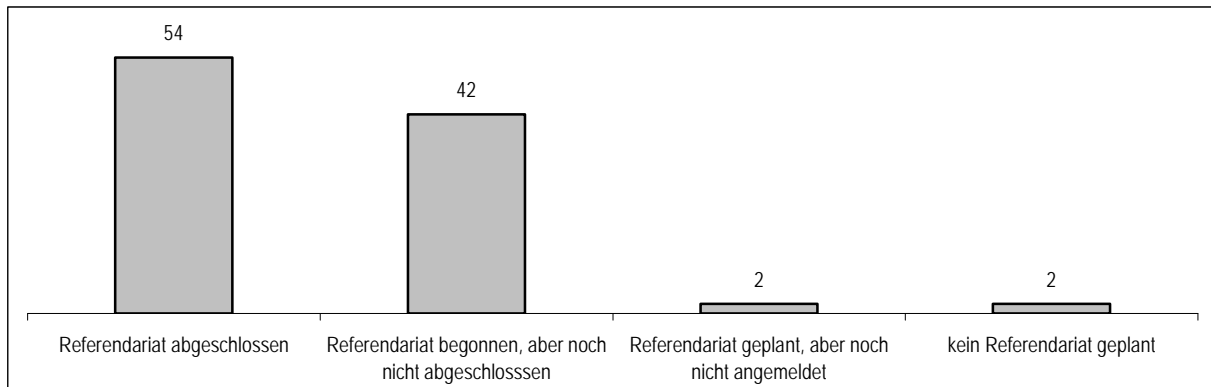
4.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

Die im Folgenden dargestellten Befragungsergebnisse beschreiben neben der Suchdauer und den Beschäftigungsformen auch den Tätigkeitsverlauf bis vier Jahre nach Studienabschluss. Darüber hinaus werden zum einen die Kriterien aufgezeigt, die aus Sicht der Absolvent/innen wichtig sind, um sich auf dem Stellenmarkt durchzusetzen und zum anderen die Wege und Strategien, die sie dabei verfolgt haben. Da das Referendariat keine Anstellung als Volljurist ist, sondern vielmehr eine zweite Phase der Ausbildung darstellt, und zudem stark vereinheitlicht ist, soll es an dieser Stelle zunächst gesondert betrachtet werden.

Insgesamt hat die große Mehrheit (54%) bereits das Referendariat abgeschlossen. 42% haben mit dem juristischen Vorbereitungsdienst begonnen, aber noch kein zweites Staatsexamen abgelegt. Drei Befragte haben ein Referendariat geplant, sich aber noch nicht angemeldet. Ebenfalls drei Absolvent/innen planen überhaupt kein

Referendariat, von diesen hat ein/e Absolvent/in eine berufliche Alternative gefunden, ein/e Andere/r ist sich über die weiteren Pläne noch im Unklaren.

Abb. 4.1: Stand der Referendariatsausbildung (in %), $n = 146$



Dabei betrug die Zeit von Studienabschluss bis Beginn des Referendariats im Mittel (Median) drei Monate²⁸, wobei sich die Assessoren hierin nicht von den Befragten unterscheiden, die sich derzeit noch im Referendariat befinden. Insgesamt betrachtet hat mit 95% der überwiegende Teil innerhalb des ersten Jahres das Referendariat angetreten. Im bundesdeutschen Vergleich waren es beim Prüfungsjahrgang 2001 nur rund 70% (vgl. Briedis/ Minks 2004: 67).

Die Absolvent/innen absolvier(t)en ihr Referendariat überwiegend in Baden-Württemberg (55%) und in Sachsen (40%). Dabei entschieden sich die Assessoren etwas häufiger für Sachsen (43%), die Referendare bevorzugten dagegen häufiger ein anderes Bundesland. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

4.1.1 Stellensuche

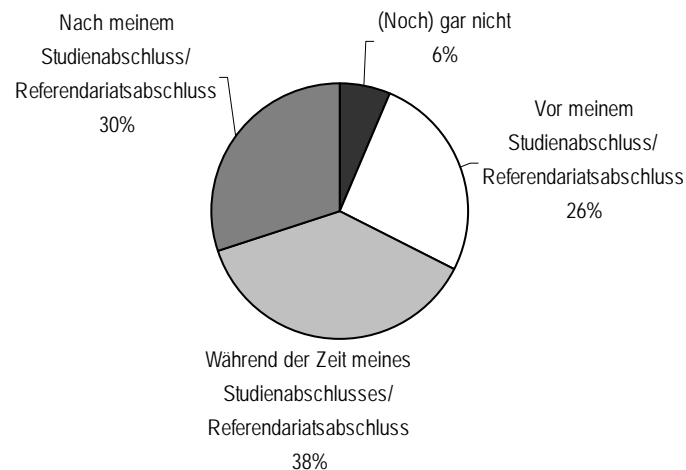
Die Fragen zur Stellensuche sollten von Absolvent/innen, die sich zum Befragungszeitpunkt noch im Referendariat befanden oder sich bereits für ein Referendariat beworben, aber dieses noch nicht begonnen haben, nicht ausgefüllt werden. Daher werden hier nur die Absolvent/innen betrachtet, die bereits das zweite Staatsexamen haben, ein Referendariat geplant, aber sich noch nicht beworben haben oder keines absolvieren wollen. Aufgrund der geringen Fallzahl der Nicht-Assessoren ist allerdings kein Vergleich zwischen den Gruppen möglich.

Der Großteil der Befragten hat mit der Stellensuche zur Zeit des Referendariats-/ Studienabschlusses (38%) bzw. danach begonnen (30%). Rund ein Viertel der befragten Absolvent/innen hat bereits vor dem Abschluss mit der Stellensuche begon-

²⁸ Hierbei ist anzumerken, dass sich bei einigen Absolvent/innen die Angaben zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und des Referendariatsbeginns z.T. deutlich überschneiden. Dies kann zum einen an den festen Einstellungsterminen liegen, zum anderen haben die Befragten eventuell nicht den genauen Zeitpunkt des Studienabschlusses (mit der letzten Prüfung) angegeben, sondern den des Semesterendes.

nen und fünf Befragte²⁹ hatten zum Zeitpunkt der Erhebung diesbezüglich (noch) gar keine Bemühungen unternommen.

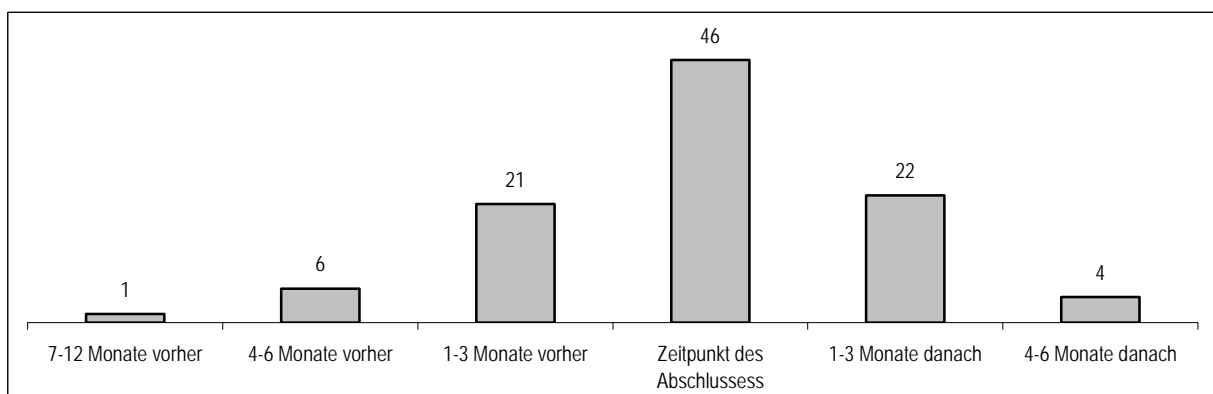
Abb. 4.2: Beginn der Stellensuche, $n = 81$



An dieser Stelle ist ein Bundesvergleich nicht möglich, da z.B. Briedis/ Minks (2004: 89) keine differenzierte Betrachtung der Referendare und Assessoren vornehmen.³⁰

Die Befragten, die sich bereits während des Referendariats beworben haben, begannen im Durchschnitt drei Monate vor dem Abschluss mit der Stellensuche. Unter denjenigen, die erst nach dem juristischen Vorbereitungsdienst mit der Stellensuche begannen, beträgt die Zeitspanne zwischen Abschluss und Beginn der Stellensuche im Mittel einen Monat.

Abb. 4.3: Beginn der Stellensuche in Relation zum Zeitpunkt des Studienabschlusses (in %), $n = 68$

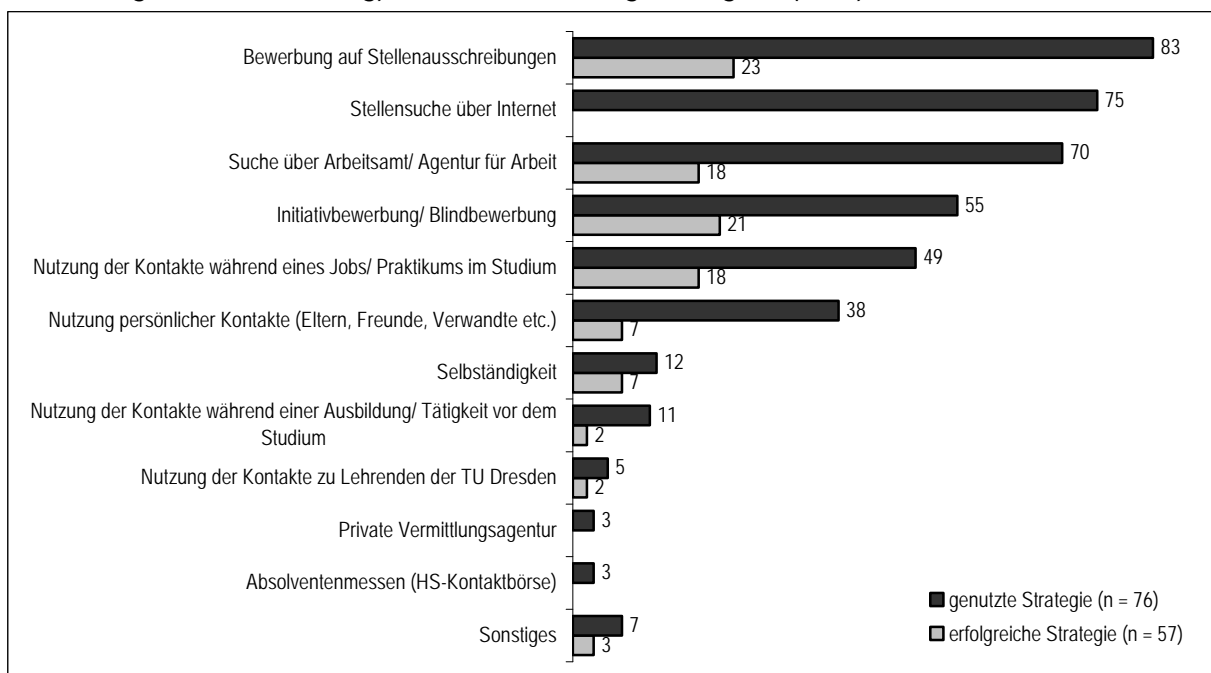


²⁹ Darunter ist ein Assessor, der soeben erst das Referendariat beendet hat, und zwei Befragte, die aktuell als Anwalt tätig sind.

³⁰ Auch die unspezifische Wortwahl „nach dem Examen“ macht nicht deutlich, welches Examen (erstes oder zweites Staatsexamen) hier gemeint ist.

Im Mittel verfolgten die Befragten vier verschiedene Strategien parallel, um eine Anstellung zu finden. Absolvent/innen, die zehn oder mehr Bewerbungen geschrieben haben, nutzten im Durchschnitt etwa fünf verschiedene Bewerbungsstrategien. Dem gegenüber gebrauchten diejenigen, die weniger als zehn Bewerbungen geschrieben haben, im Mittel drei verschiedene Strategien. Bei der Stellensuche nutzten die Absolvent/innen vor allem Stellenausschreibungen (83%), das Internet (75%), die Agentur für Arbeit (70%) sowie Initiativbewerbungen (55%). Die Hälfte der Absolvent/innen nutzte Kontakte aus Jobs/ Praktika während des Studiums (49%) und ein gutes Drittel der Befragten setzte persönliche Kontakte (38%) ein. Dabei führten die Strategien unterschiedlich häufig zum Erfolg. Die meisten Befragten haben ihre erste Anstellung durch Bewerbungen auf Stellenausschreibungen (23%) bzw. Initiativbewerbungen (21%) gefunden. Bei jeweils 18% führte die Stellensuche über die Agentur für Arbeit bzw. über Kontakte aus einem Job/ Praktikum zum Erfolg. Gar keinen Erfolg brachte die von drei Viertel der Befragten genutzte Stellensuche über das Internet.

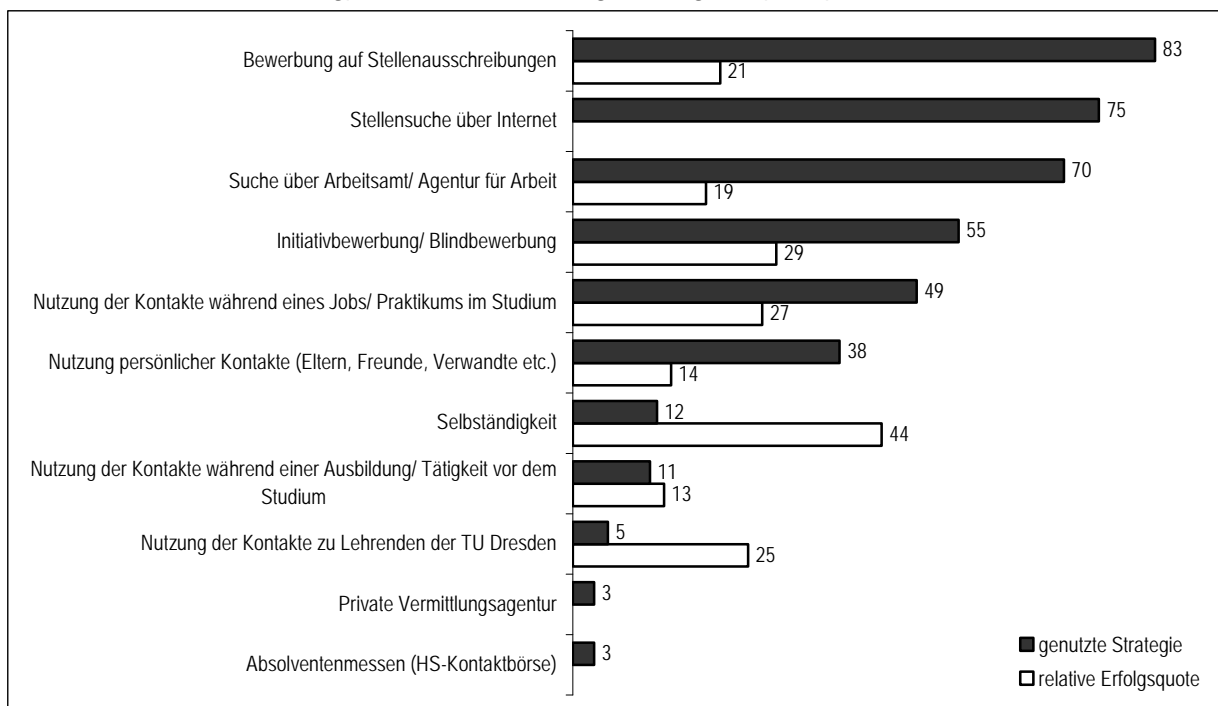
Abb. 4.4: Genutzte Strategien bei der Stellensuche und ihr Erfolg (unabhängig von der Häufigkeit ihrer Nutzung), Mehrfachnennungen möglich (in %)



Die absolute Häufigkeit der erfolgreichen Strategien sagt jedoch nicht so viel über die Effizienz der einzelnen Strategien aus, da die absolute Erfolgsquote einer Bewerbungsstrategie den Anteil von allen Befragten beschreibt, bei denen diese Form der Stellensuche zum Erfolg führte. Dagegen bezieht sich der relative Erfolg auf den Erfolgsanteil bei den Absolvent/innen, die eine bestimmte Bewerbungsstrategie überhaupt genutzt haben. Damit kann mit der relativen Erfolgsquote abhängig von der Häufigkeit der Anwendung einer Strategie aufgezeigt werden, wie erfolgreich diese tatsächlich ist. Am effektivsten war demzufolge der Versuch, sich selbständig zu machen (vgl. Abb. 4.5). Zur Interpretation dieses Ergebnisses muss allerdings gesagt werden, dass von den 76 befragten Absolvent/innen nur neun diese Strategie über-

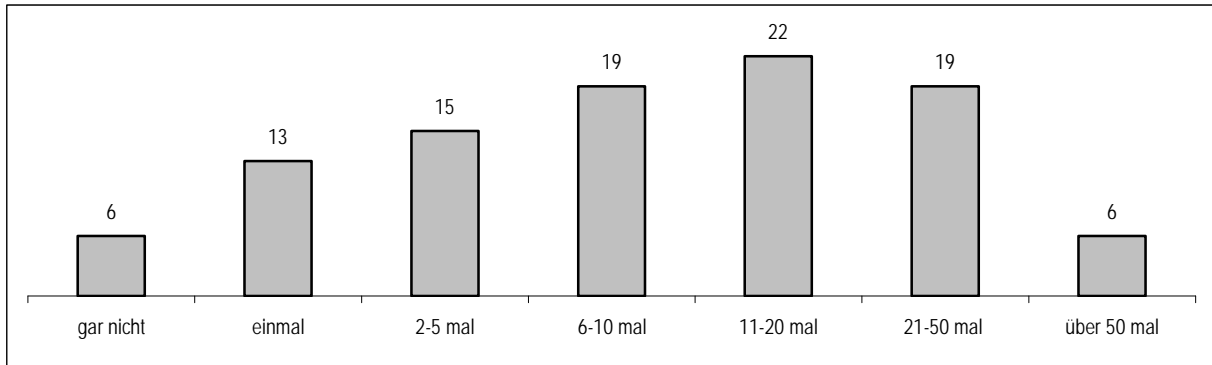
haupt nutzten. Vier Befragte hatten damit Erfolg, weshalb die relative Erfolgsquote entsprechend bei 44% liegt. Mit einer relativen Erfolgsquote von 29% stellt auch die Initiativbewerbung eine effektive Strategie der Stellensuche dar. Darüber hinaus kann eine relativ hohe Effektivität auch bei Kontakten aus Jobs/ Praktika vor dem Studium (27%), Kontakten zu Lehrenden der TU Dresden (25%), Bewerbung auf Stellenausschreibungen (21%) und der Suche über die Agentur für Arbeit (19%) beobachtet werden. Die Stellensuche über das Internet, private Vermittlungsagenturen sowie über Absolventenmessen führte dagegen bei keinem Befragten zur ersten Anstellung.

Abb. 4.5: Genutzte Strategien bei der Stellensuche und ihr Erfolg (*abhängig* von der Häufigkeit ihrer Nutzung), Mehrfachnennungen möglich (in %), $n = 76$

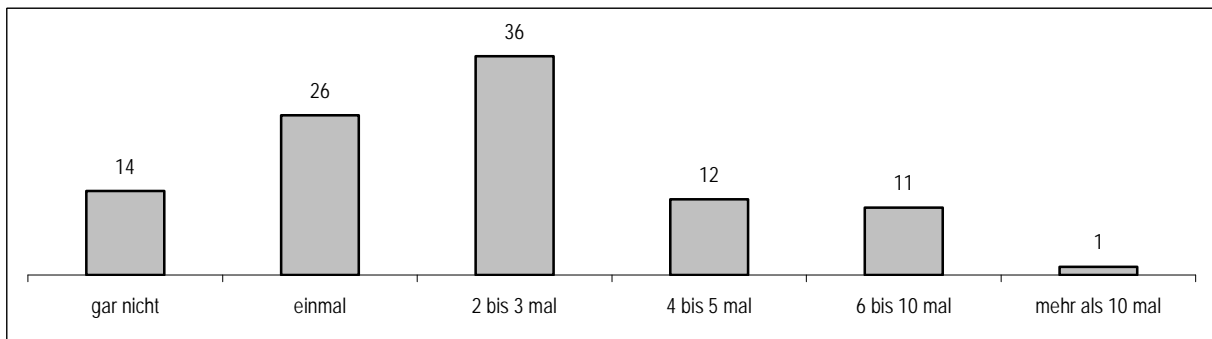


Mit durchschnittlich zehn Bewerbungen erzielten die befragten Absolvent/innen im Mittel drei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.³¹ Dabei versandte lediglich ein Drittel der Befragten maximal fünf Bewerbungen. Dies ist vergleichbar mit den Fakultäten Architektur und Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften. Bei den Absolvent/innen der anderen Fakultäten der TU Dresden liegt die Zahl derer, die weniger als sechs Bewerbungen schrieben z.T. deutlich höher. Ein bundesweiter Vergleich ist auch hier nicht möglich, da die bundesweiten Ergebnisse durch die Referendare verzerrt werden.

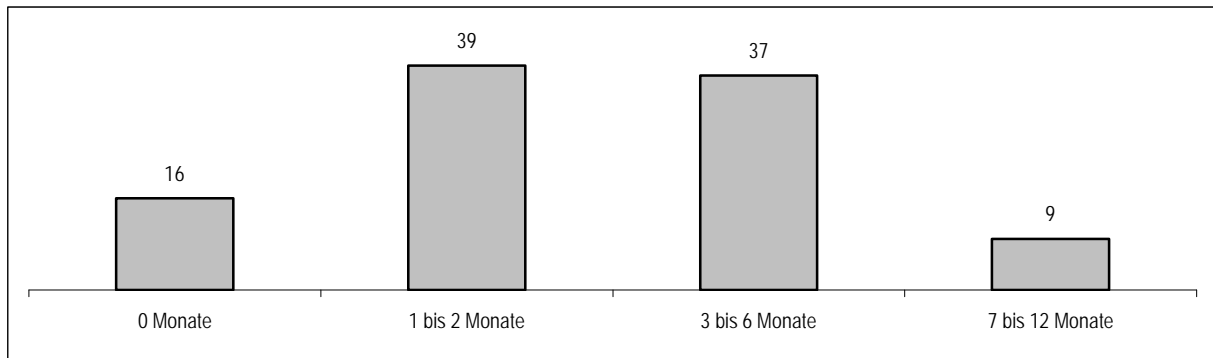
³¹ Da durch die Extremwerte die Zahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche nach oben verzerrt ist, wurde auch hier der Median als „robustere“ Kennzahl dargestellt.

Abb. 4.6: Zahl der Bewerbungen (in %), $n = 72$ 

Die Absolvent/innen, die mehr als zehn Bewerbungen initiierten, haben im Mittel (Median) mit 24 Bewerbungen drei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erzielt. Befragte, die sich bei maximal zehn potentiellen Arbeitsgebern beworben haben, haben im Mittel mit vier Bewerbungen zwei Vorstellungsgespräche realisiert. Dabei ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zahl der Bewerbungen und der Punktzahl im ersten Staatsexamen ($R = -0,25^*$) sowie der Punktzahl im zweiten Staatsexamen ($R = -0,30^*$) festzustellen. Das heißt, bei Absolvent/innen mit einer höheren Punktzahl ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass diese bis zur ersten Anstellung weniger Bewerbungen schreiben (müssen).

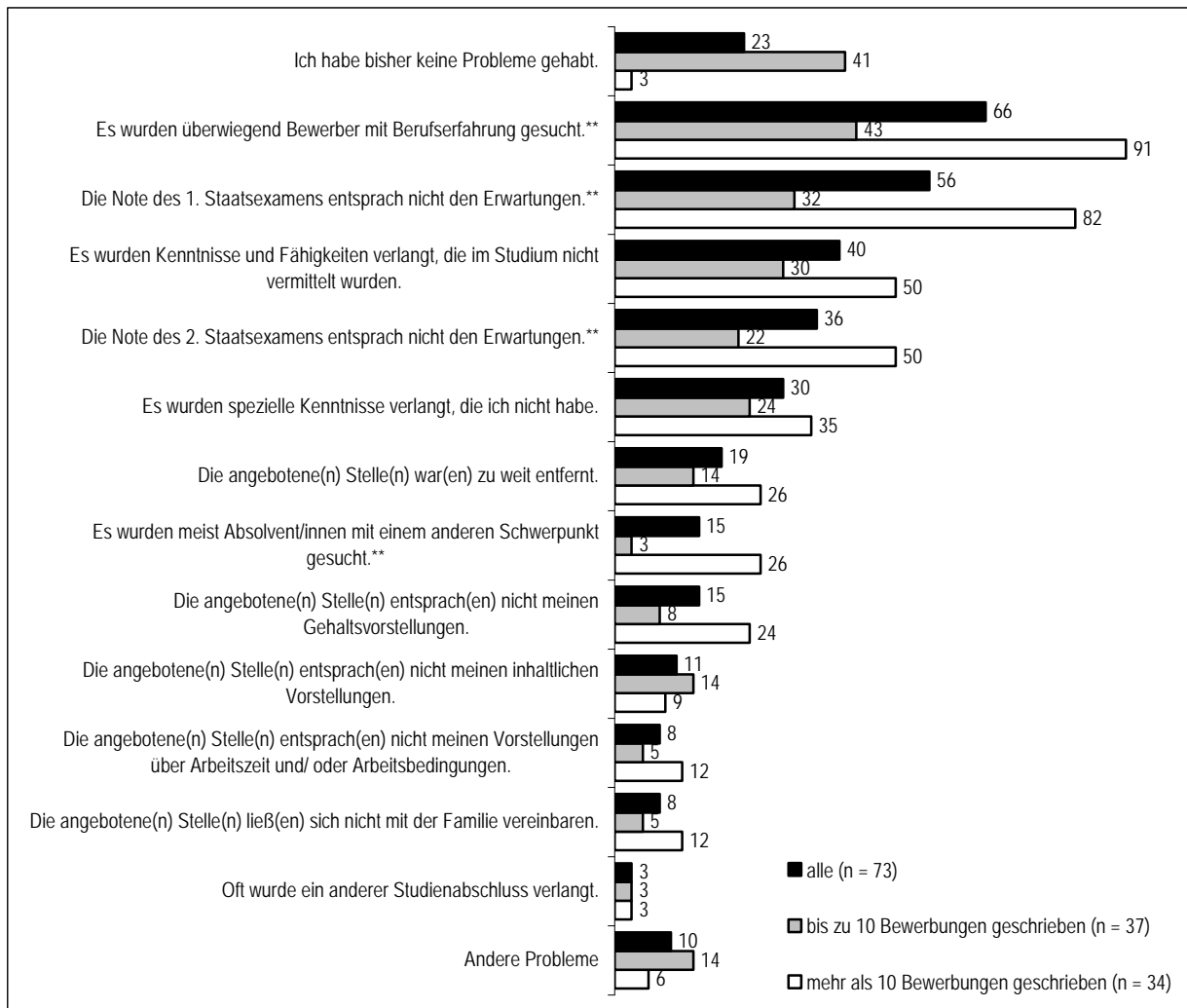
Abb. 4.7: Häufigkeit von Einladungen zu Bewerbungsgesprächen (in %), $n = 73$ 

Rund der Hälfte der Befragten (55%) gelang der Berufseinstieg bereits innerhalb von zwei Monaten. Der Median der Dauer der aktiven Stellensuche liegt bei zwei Monaten. Dabei ist die Suchdauer bei jenen erwartungsgemäß höher, die mehr als zehn Bewerbungen geschrieben haben, der Median liegt hier bei drei Monaten. Diejenigen, die maximal zehn Bewerbungen geschrieben haben, suchten im Mittel ein bis zwei Monate.

Abb. 4.8: Dauer der aktiven Stellensuche (in %), n = 57

Vier Fünftel der Absolvent/innen gaben an, Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben. Im Mittel markierten die Befragten dabei rund vier Kategorien. Am häufigsten wurde das Problem der fehlenden Berufserfahrung genannt, 66% der Befragten gaben dies an (vgl. Abb. 4.9). Darüber hinaus markierten 56% der Befragten die Kategorie „Die Note des 1. Staatsexamens entsprach nicht den Erwartungen“ und 40% „Es wurden Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt, die im Studium nicht vermittelt wurden“. Bei je einem Drittel der Befragten bestand das Problem, dass spezielle Kenntnisse verlangt wurden, die die Befragten nicht hatten und dass die Note des zweiten Staatsexamens nicht den Erwartungen entsprach. Für ein Fünftel der Absolvent/innen war(en) die angebotene(n) Stelle(n) zu weit entfernt. Jeweils 15% gaben an, dass meist Absolvent/innen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht wurden bzw. dass die angebotene(n) Stellen nicht den eigenen Gehaltsvorstellung(en) entsprach(en). Dabei zeigen sich auch bei der Frage nach den Schwierigkeiten bei der Stellensuche Zusammenhänge mit der Anzahl der Bewerbungen. 41% der befragten Absolvent/innen, die maximal zehn Bewerbungen schrieben, markierten die Kategorie „Ich habe bisher keine Probleme gehabt“. Diese Kategorie kreuzten lediglich 3% derjenigen an, die mehr als zehn Bewerbungen geschrieben haben. Zudem gaben diejenigen Absolvent/innen, die mehr als Bewerbungen verschickten, signifikant häufiger die fehlende Berufserfahrung, eine nicht den Erwartungen entsprechende Abschlussnote sowie die Suche nach Absolvent/innen mit einem anderen Schwerpunkt als Probleme an.

Abb. 4.9: Häufigkeit der Probleme bei der Stellensuche nach der Anzahl der initiierten Bewerbungen (in %), Mehrfachnennungen möglich



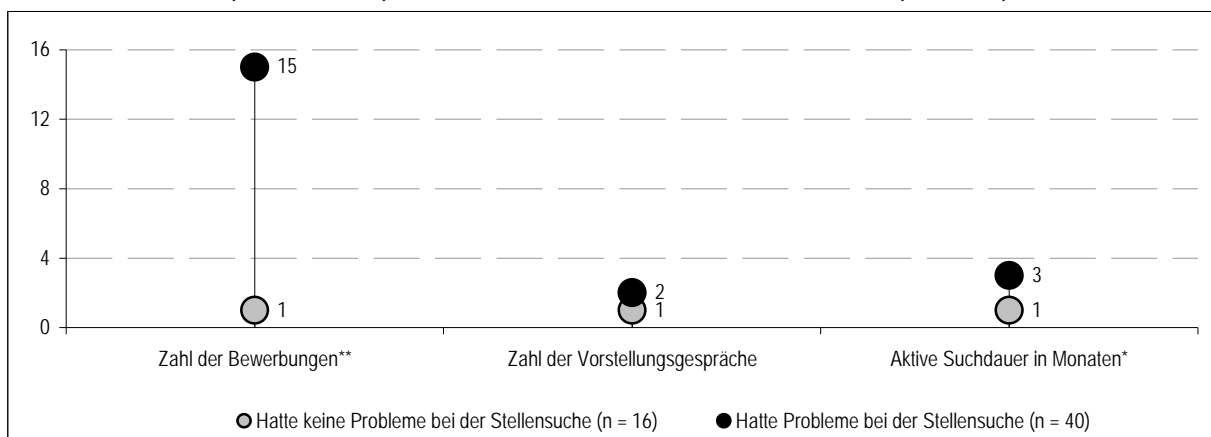
Im bundesweiten Vergleich zeigt sich, dass die befragten Absolvent/innen der TU Dresden häufiger Schwierigkeiten bei der Stellensuche hatten (vgl. Briedis/ Minks 2004: 95f). Dabei stellten insbesondere die fehlende Berufserfahrung und spezielle, bei den Befragten nicht vorhandene Kenntnisse für die Dresdner Absolvent/innen ein größeres Problem dar. Allerdings sei auch hier angemerkt, dass in der bundesweiten Erhebung nicht zwischen Referendaren und Assessoren unterschieden wurde. Durch das Einbeziehen der Referendare können die Ergebnisse positiv verzerrt sein.

Tab. 4.1: Häufigkeit der Probleme bei der Stellensuche im Bundesvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich

	Gesamt (n = 73)	Rechtswissenschaften (HIS 2001)
Ich habe bisher keine Probleme gehabt.	23	52
Es wurden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht.	66	22
Die Note des 1. Staatsexamens entsprach nicht den Erwartungen.	56	-
Es wurden Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt, die im Studium nicht vermittelt wurden.	40	-
Die Note des 2. Staatsexamens entsprach nicht den Erwartungen.	36	-
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe.	30	7
Die angebotene(n) Stelle(n) waren zu weit entfernt.	19	6
Es wurden meist Absolventen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht.	15	8
Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Gehaltsvorstellungen.	15	6
Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen.	11	6
Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen.	8	7
Die angebotene(n) Stelle(n) ließ(en) sich nicht mit der Familie vereinbaren.	8	14
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt.	3	3
Andere Probleme	10	7

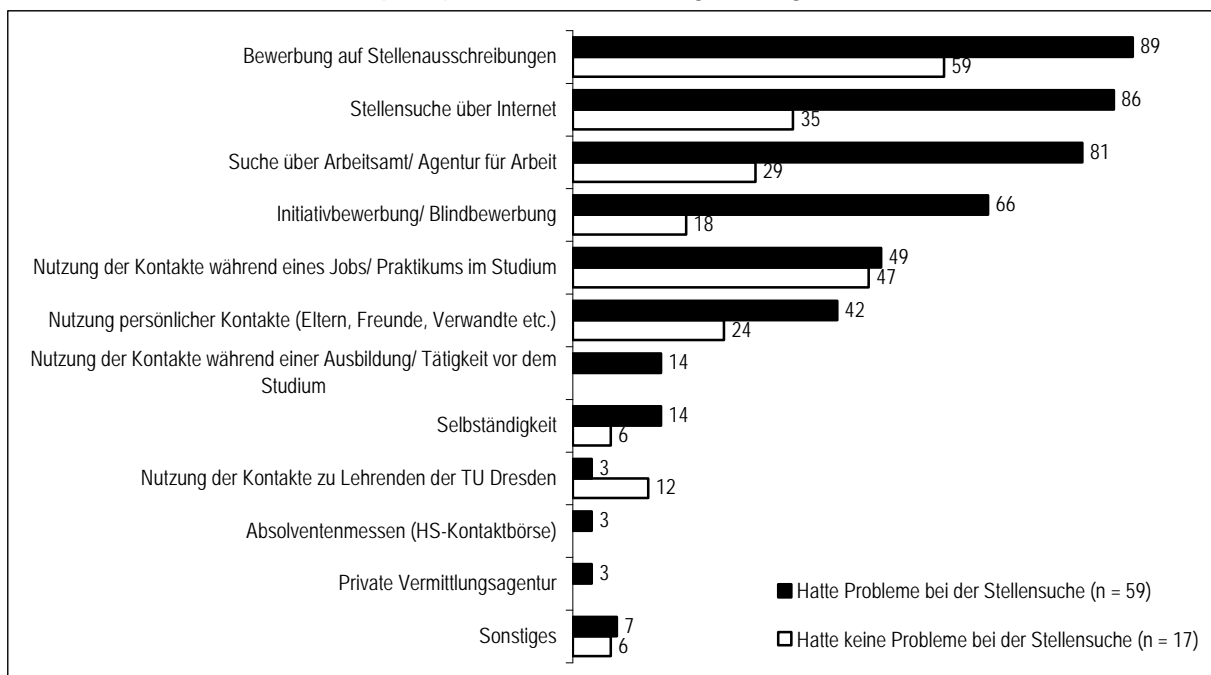
Bei den Befragten, die keine Probleme bei der Stellensuche hatten, ist diese Problemlosigkeit auch bei anderen Aspekten festzustellen. Diese Absolvent/innen schrieben signifikant weniger Bewerbungen und haben signifikant kürzer bis zur ersten Anstellung gesucht, als ihre ehemaligen Kommiliton/innen mit Problemen bei der Stellensuche (vgl. Abb. 4.10).

Abb. 4.10: Anzahl der Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und Dauer der aktiven Stellensuche (in Monaten) nach Problemen bei der Stellensuche (Median)



Auffällig ist zudem, dass die Gruppe der Befragten, die keine Probleme bei der Stellensuche hatte, die eher anonymen Bewerbungsstrategien (Bewerbung auf Stellenausschreibungen, Stellensuche über das Internet, Initiativbewerbung und die Suche über die Agentur für Arbeit) in deutlich geringerem Umfang nutzte oder nutzen musste. Dieser Gruppe dienten dagegen vor allem Kontakte aus einem Job/ Praktikum im Studium und zu Lehrenden der TU Dresden. Darüber hinaus ist festzustellen, dass diese Befragten lediglich zwei Strategien der Stellensuche nutzten (nutzen mussten), bis sie ihre erste Anstellung fanden. Die Befragten, die angaben, dass sie Probleme bei der Stellensuche hatten, nutzten dagegen vier bis fünf verschiedene Strategien.

Abb. 4.11: Häufigkeit der genutzten Strategie bei der Stellensuche nach „Hatte Probleme bei der Stellensuche“ (in %), Mehrfachnennungen möglich

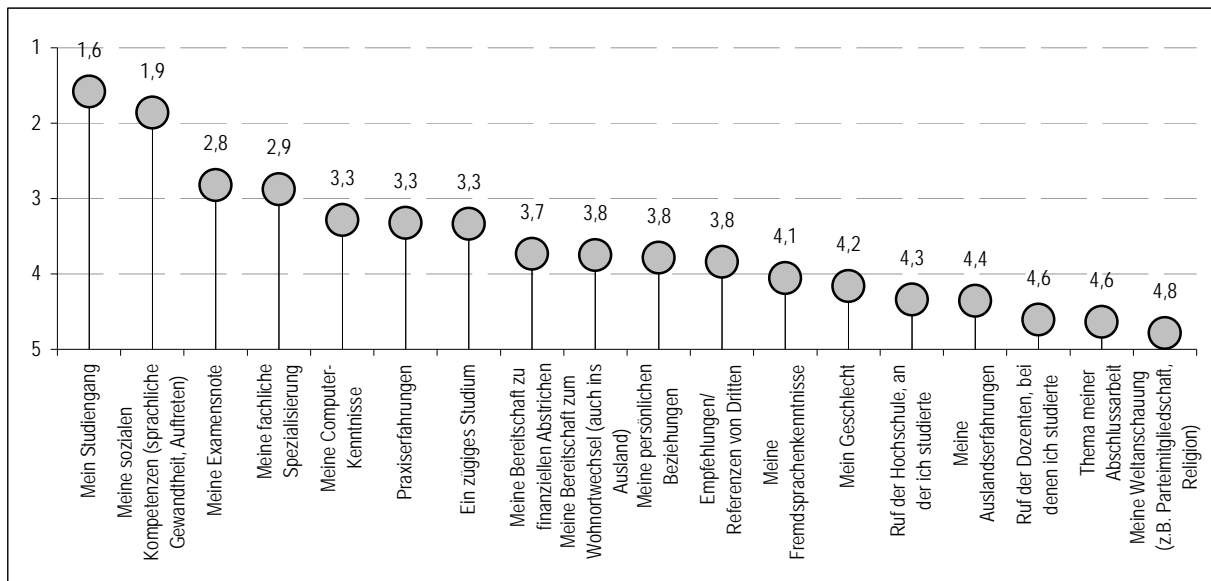


4.1.2 Berufsstart

Zunächst werden die Einschätzungen der befragten Absolvent/innen bezüglich der Wichtigkeit bestimmter Aspekte für die Einstellung bei ihrem Arbeitgeber dargestellt. Dazu war eine fünfstufige Skala von 1 („sehr wichtig“) bis 5 („gar nicht wichtig“) vorgegeben.

Die Befragten sind überwiegend der Meinung, dass der Studiengang und die vorhandenen sozialen Kompetenzen die wichtigsten Einstellungskriterien für den Arbeitgeber darstellen. Der Examensnote und der fachlichen Spezialisierung sowie Computerkenntnissen, Praxiserfahrungen und einem zügigen Studium werden ebenfalls eine tendenziell große Bedeutung zugeschrieben. Als weitgehend unbedeutend für den Arbeitgeber schätzen die Absolvent/innen ihre Weltanschauung, das Thema der Abschlussarbeit und den Ruf der Dozenten, bei denen sie studierten, ein.

Abb. 4.12: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig), n = 56



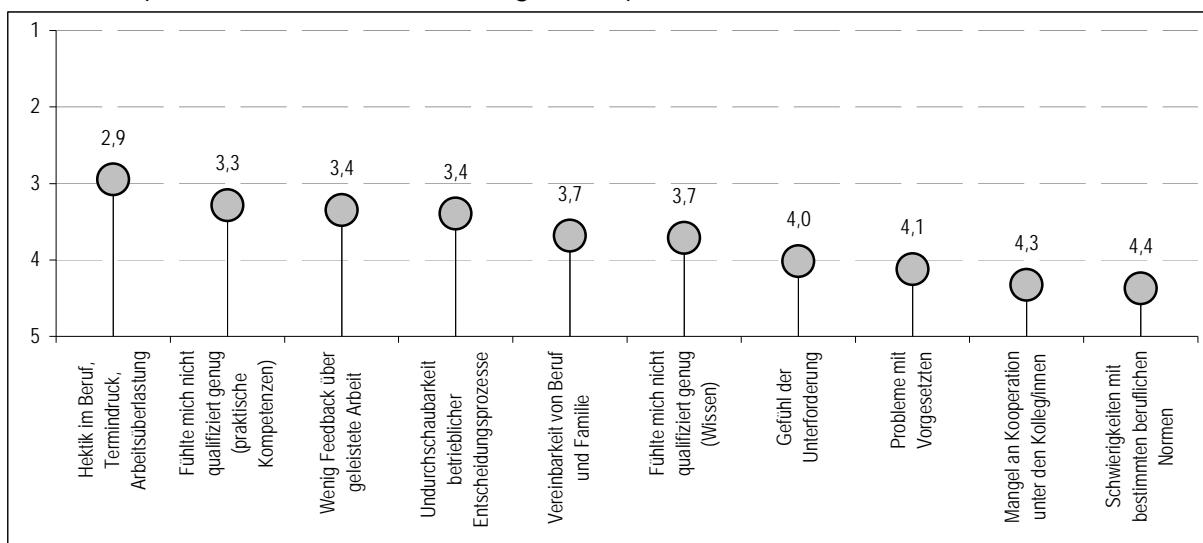
Im Vergleich zu den bundesweiten Angaben zeigt sich, dass die Dresdner Absolvent/innen allen Aspekten eine z.T. deutlich geringere Bedeutung zumessen, vor allem aber die Examensnote, Praxis- und Auslandserfahrungen, Computer- und Fremdsprachenkenntnisse, persönliche Beziehungen und ein zügiges Studium werden von den bundesweit Befragten für die Einstellung beim Arbeitgeber häufiger als (sehr) wichtig eingeschätzt (vgl. Briedis/ Minks 2004: 85-87). Allerdings sollte auch hier beachtet werden, dass die bundesweiten Ergebnisse durch das Einbeziehen der Referendare verzerrt sein können.

Tab. 4.2: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung im Bundesvergleich (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr wichtig“ und „wichtig“ (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig)

	Gesamt (n = 56)	Rechtswissenschaften (HIS 2001)
Mein Studiengang	88	-
Meine sozialen Kompetenzen (sprachliche Gewandtheit, Auftreten)	77	-
Meine Examensnote	43	91
Meine fachliche Spezialisierung	46	48
Meine Computer-Kenntnisse	25	55
Praxiserfahrungen	27	74
Ein zügiges Studium	30	61
Meine Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen	20	25
Meine Bereitschaft zum Wohnortwechsel (auch ins Ausland)	25	33
Meine persönlichen Beziehungen	22	57
Empfehlungen/ Referenzen von Dritten	18	-
Meine Fremdsprachenkenntnisse	11	66
Mein Geschlecht	9	23
Ruf der Hochschule, an der ich studierte	5	17
Meine Auslandserfahrungen	11	54
Ruf der Dozenten, bei denen ich studierte	2	3
Thema meiner Abschlussarbeit	0	-
Meine Weltanschauung (z.B. Parteimitgliedschaft, Religion)	0	-

Zum Abschluss des Fragenkomplexes sollten die Hochschulabgänger/innen noch einmal auf einer fünfstufigen Skala einschätzen, inwieweit bei ihrem Berufsstart bestimmte Probleme auftraten. Insgesamt scheinen beim Berufsstart keine systematischen Belastungen für die Befragten aufzutreten, alle aufgeführten Aspekte werden tendenziell verneint. Allerdings wurde die Skalierung bei nahezu allen Aspekten voll ausgenutzt, was bedeutet, dass einige Absolvent/innen durchaus Schwierigkeiten hatten. Die Probleme beim Berufseinstieg sahen die befragten Absolvent/innen der Juristischen Fakultät am häufigsten in der Hektik im Beruf, im Gefühl, nicht qualifiziert genug zu sein, dem zu geringen Feedback über die geleistete Arbeit und der Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse.

Abb. 4.13: Aufgetretene Probleme beim Berufseinstieg, Mittelwerte
(Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht), n = 58



Auch bundesweit sehen sich die Absolvent/innen der Fächergruppe „Rechtswissenschaften“ hauptsächlich mit der Hektik im Beruf und einem Qualifikationsdefizit konfrontiert (vgl. Briedis/ Minks 2004: 117f). Tendenziell sehen die Dresdner Absolvent/innen im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen den Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen als weniger problematisch. Allerdings geben sie auch tendenziell häufiger an, (sehr) große Probleme durch zu wenig Feedback über die geleistete Arbeit, die Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse sowie durch Probleme mit Vorgesetzten gehabt zu haben.

Tab. 4.3: Aufgetretene Probleme beim Berufseinstieg im Bundesvergleich (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr stark“ und „stark“
(Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht)

	Gesamt (n = 227)	Rechtswissenschaften (HIS 2001)
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung	35	28
Fühlte mich nicht qualifiziert genug (praktische Kompetenzen)	29	30
Fühlte mich nicht qualifiziert genug (Wissen)	17	
Wenig Feedback über geleistete Arbeit	26	17
Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse	24	14
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18	12
Gefühl der Unterforderung	5	7
Probleme mit Vorgesetzten	14	3
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	3	15
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen	5	2

4.1.3 Tätigkeiten

Im folgenden Abschnitt steht der Tätigkeitsverlauf nach dem Studium im Zentrum der Betrachtung. Dazu wurden Aussagen zur ersten und zur aktuellen Tätigkeit sowie zum Zeitraum zwischen erster und aktueller Tätigkeit erhoben. Diese enthalten Angaben über den Status, die Form und den Bereich der Beschäftigung, sowie das Einkommen, die Befristung der Stelle und die tatsächliche Wochenarbeitszeit.

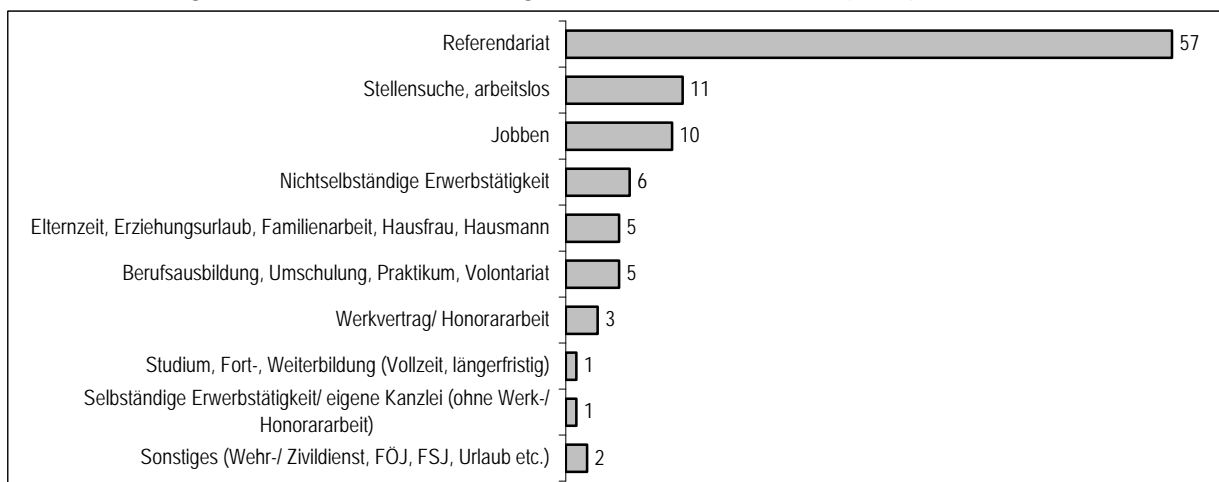
Dabei wird die erste Tätigkeit zunächst, wie in den vorigen Kapiteln üblich, für alle Befragten sowie getrennt nach Referendaren und Assessoren aufgezeigt. Anschließend erfolgt eine Darstellung für die erste Tätigkeit der Assessoren nach ihrem zweiten Staatsexamen. Für den Tätigkeitsverlauf wird in gleicher Weise verfahren. Die aktuelle Tätigkeit wird allerdings lediglich für alle Befragten und für die Gruppe der Assessoren dargestellt.

4.1.3.1 Erste Tätigkeit

4.1.3.1.1 Erste Tätigkeit nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss

Mehr als die Hälfte der befragten Absolvent/innen der Juristischen Fakultät gab das Referendariat als erste Tätigkeit nach dem Studium an. Jeweils rund ein Zehntel war zunächst auf Stellensuche bzw. jobbte. Sechs Prozent der Befragten gingen einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nach, jeweils weitere fünf Prozent befanden sich in Elternzeit und machten ein Praktikum. Drei Prozent waren im Rahmen eines Werk- oder Honorarvertrages tätig.

Abb. 4.14: Tätigkeitsform der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %), n = 109



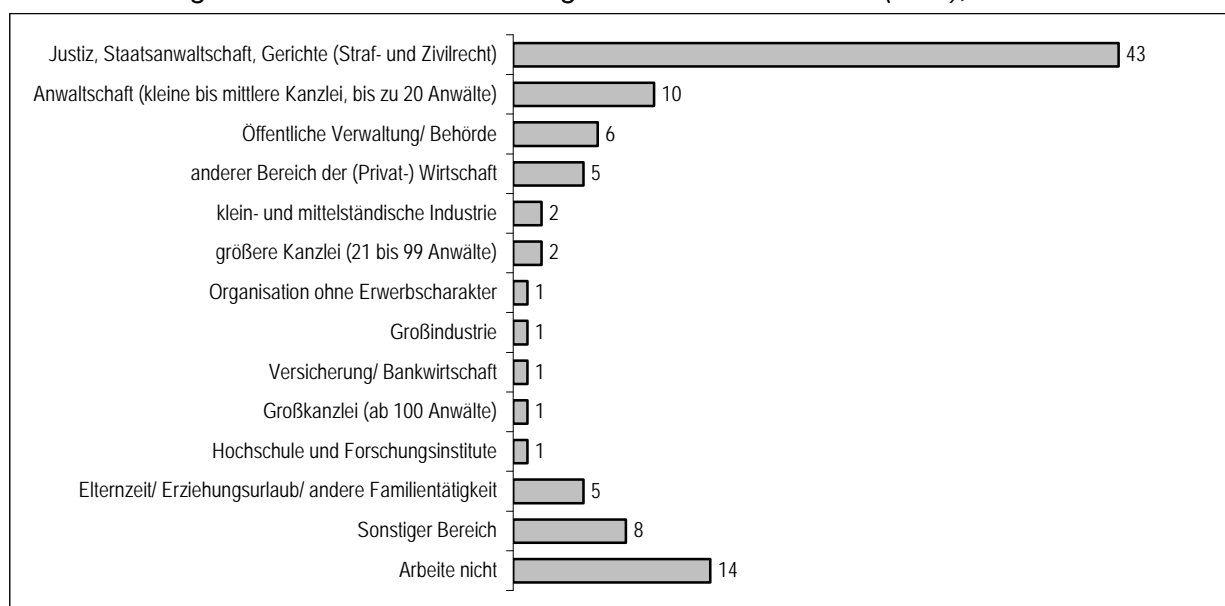
Im Vergleich der Tätigkeitsform nach Referendaren und Assessoren zeigen sich die größten Unterschiede bei der ersten Tätigkeit in der Zahl der Arbeitssuchenden, der Befragten, die jobben und derjenigen, die sich in der Elternzeit befinden. Dabei ist der Anteil der Arbeitssuchenden und der in Elternzeit Befindlichen unter den Assessoren größer, während die Referendare häufiger jobbten.

Tab. 4.4: Tätigkeitsform der ersten Tätigkeit nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 44)	Assessoren (n = 61)	Gesamt (n = 109)
Referendariat	59	59	57
Stellensuche, arbeitslos	5	15	11
Jobben	18	3	10
Nichtselbständige Erwerbstätigkeit	5	7	6
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	5	5	5
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Familienarbeit, Hausfrau, Hausmann	0	7	5
Werkvertrag/ Honorararbeit	2	3	3
Selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei (ohne Werk-/ Honorararbeit)	2	0	1
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	2	0	1
Sonstiges (Wehr-/ Zivildienst, FÖJ, FSJ, Urlaub etc.)	2	2	2

Die Aufschlüsselung der Tätigkeitsbereiche zeigt, dass die Befragten bei ihrer ersten Tätigkeit nach dem Studium vorwiegend im Bereich der Justiz, Staatsanwaltschaft und der Gerichte tätig waren. Darüber hinaus war ein Zehntel der Befragten in einer kleinen bis mittleren Kanzlei mit bis zu 20 Anwälten beschäftigt. Sechs Prozent waren in der Öffentlichen Verwaltung tätig.

Abb. 4.15: Tätigkeitsbereich der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %), n = 94



Wie sich schon aus der getrennten Betrachtung der Tätigkeitsform vermuten lässt, zeigen sich auch beim Tätigkeitsbereich wieder einige Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Dabei waren die Referendare häufiger in kleinen bis mittleren Kanzleien, anderen Bereichen der (Privat-) Wirtschaft und sonstigen Bereichen tätig. Die Assessoren waren dagegen vor allem öfter in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde beschäftigt. Sie befanden sich zudem häufiger in Elternzeit und arbeiteten nicht.

Tab. 4.5: Tätigkeitsbereich der ersten Tätigkeit nach dem Studium nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 38)	Assessoren (n = 52)	Gesamt (n = 94)
Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte (Straf- und Zivilrecht)	42	46	43
Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis zu 20 Anwälte)	18	4	10
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	3	10	6
anderer Bereich der (Privat-) Wirtschaft	13	0	5
größere Kanzlei (21 bis 99 Anwälte)	0	4	2
klein- und mittelständische Industrie	3	2	2
Hochschule und Forschungsinstitute	0	2	1
Großkanzlei (ab 100 Anwälte)	0	2	1
Versicherung/ Bankwirtschaft	0	2	1
Großindustrie	0	2	1
Organisation ohne Erwerbscharakter	3	0	1
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	7	5
Sonstiger Bereich	11	2	8
Arbeite nicht	8	17	14

Ein knappes Viertel (22%) der befragten Absolvent/innen der Juristischen Fakultät war dabei als Beamte/r im höheren Dienst beschäftigt. Etwa gleich viele Befragte gaben die Kategorie „Sonstiges“ an.³² Ein Fünftel gab an, nicht erwerbstätig zu sein und weitere 13% waren als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion tätig.

Abb. 4.16: Berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %), n = 92



³² 62% der Befragten, die sich hier einordneten, gaben bei der Tätigkeitsform das Referendariat an.

Der Vergleich der Referendare und Assessoren hinsichtlich der beruflichen Stellung spiegelt einige Unterschiede in der Tätigkeitsform und im Tätigkeitsbereich wider. Wie zu erwarten, ist der Anteil der nicht Erwerbstätigen unter den Assessoren größer als unter den Referendaren. Letztere waren dagegen häufiger als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion, als qualifizierte Angestellte, als Selbständige sowie als mithelfende Familienangehörige tätig. Außerdem wird deutlich, dass das Referendariat der Assessoren häufiger mit dem Beamtenstatus einhergeht³³, während die Referendare diesbezüglich bei der beruflichen Stellung öfter „Sonstiges“ ankreuzten.

Tab. 4.6: Berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach dem Studium nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 37)	Assessoren (n = 51)	Gesamt (n = 92)
Leitende/r Angestellte/r	0	4	2
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	19	10	13
Qualifizierte/r Angestellte/r	3	0	1
Ausführende/r Angestellte/r	0	2	1
Selbständige/r in freien Berufen	0	2	1
Selbständige/r Unternehmer/in	5	0	2
Selbständige/r mit Honorar-/ Werkvertrag	3	0	1
Beamte/r im höheren Dienst	5	35	22
Beamte/r im gehobenen Dienst	0	4	2
Beamte/r im einfachen/ mittleren Dienst	3	6	4
Un-/ angelernte/r Arbeiter/in	5	2	3
Mithelfende/r Familienangehörige/r	3	0	2
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	3	4	4
Nicht erwerbstätig	11	24	19
Sonstiges	45	8	23

Die genauen Tätigkeitsbezeichnungen sind noch einmal aufgelistet nach Tätigkeitsbereichen der folgenden Tabelle zu entnehmen.³⁴ Die Absolvent/innen gaben dabei vor allem die Tätigkeit als Referendar/in sowie Übergangstätigkeiten bis zur Aufnahme des Referendariats, z.B. Stellensuche/ arbeitslos, Jobben sowie Praktikanten- und Mitarbeiterstellen, an. Die meisten Absolvent/innen waren damit ausbildungsadäquat beschäftigt.

³³ Die Assessoren haben sich häufiger als die Referendare für ein Referendariat in Sachsen entschieden, wo man als Referendar ins Beamtenverhältnis berufen wird.

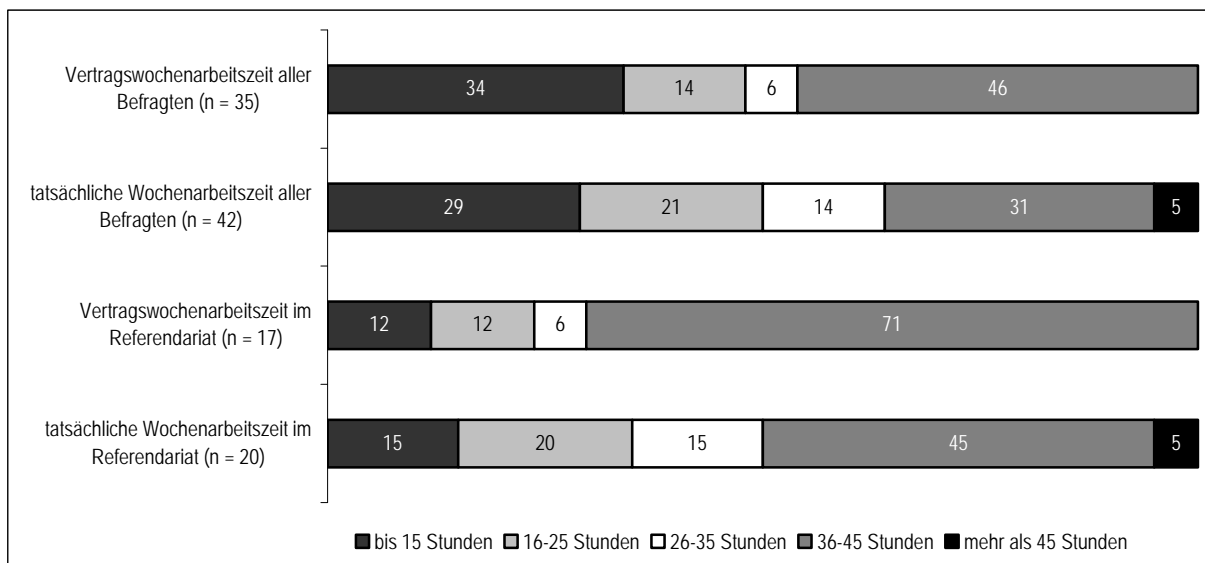
³⁴ Dabei wurde die jeweilige Einordnung der Absolvent/innen beibehalten.

Tab. 4.7: Tätigkeitsbezeichnung der ersten Tätigkeit nach dem Studium der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät, n = 111

Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Hochschule und Forschungsinstitute	Wiss. Hilfskraft	1
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	Praktikum	1
	Referendariat	5
Industrie; Versicherung/ Bankwirtschaft	Jobben	1
	Assistenz in der Rechtsabteilung	1
	nichtselbständige Erwerbstätigkeit	1
	Praktikant	1
Rechtsanwaltskanzleien; Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte (Straf- und Zivilrecht)	Referendariat	43
	Praktikum	3
	Jobben	2
	Wiss. Mitarbeiter	2
	Hilfskraft in Kanzlei	1
	juristische Mitarbeiterin	1
	Mitarbeiterin selbständig	1
	nichtselbständige Erwerbstätigkeit	1
Arbeite nicht; Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Famili- entätigkeit	Stellensuche/ arbeitslos	12
	Elternzeit	2
	Jobben/ Elternzeit	1
	Pflege eines Familienangehörigen	1
	Pflege/ Erziehungszeit	1
	Urlaub	1
Sonstige Bereiche	Jobben	4
	Promoterin	2
	Referendariat	2
	account manager	1
	Praktikant	1
	Qualitätsmanagement eines Klinikums	1
	selbständige Arbeit	1
keine Angabe	Referendariat	15
	Praktikum	1
	selbständige Arbeit/ Jobben	1
	sonstiges	1

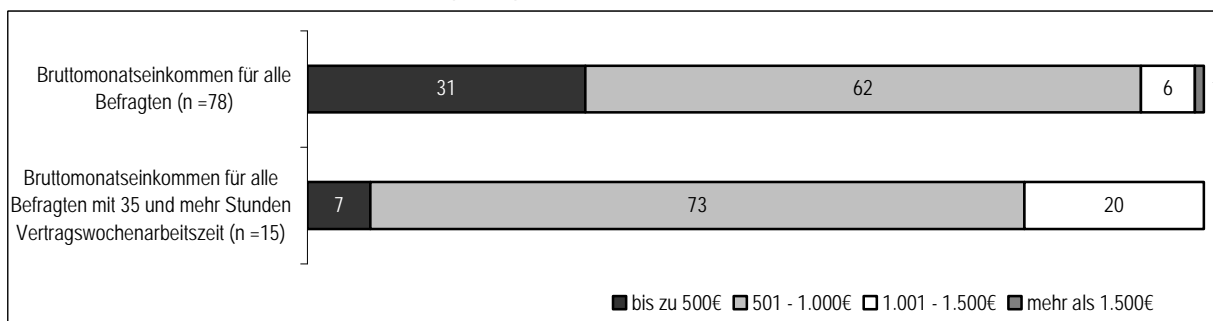
Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit beträgt für alle Befragten der Juristischen Fakultät 27 Stunden, während der Arbeitsvertrag im Mittel 26 Stunden vorsieht. Bei den Absolvent/innen, die sich bereits bei der ersten Tätigkeit im Referendariat befanden, beträgt die tatsächliche Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 32 Stunden, im Arbeitsvertrag sind im Mittel allerdings 33 Stunden festgeschrieben. Für diejenigen, die sich bei der ersten Tätigkeit noch nicht im Referendariat befanden, also meist einer Übergangstätigkeit nachgingen, beträgt die tatsächliche Arbeitszeit durchschnittlich 23 Stunden pro Woche, laut Vertrag sind es dagegen im Durchschnitt 19 Wochenstunden. Ein Vergleich der beiden Gruppen (Referendare und Assessoren) ist aufgrund von zu geringen Fallzahlen bei den Referendaren nicht sinnvoll.

Abb. 4.17: Vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitsumfang nach Tätigkeitsform bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %)



Die Befragten erhielten bei ihrer ersten Tätigkeit im Mittel ein monatliches Bruttogehalt von 700€, wobei das Einkommen zwischen 0€ (z.B. unbezahlte Praktika) und 2.000€ streut. Bei den Absolvent/innen, die angaben, schon bei ihrer ersten Tätigkeit nach dem Studium als Referendar/in tätig zu sein, liegt das Brutto-Einstiegsgehalt im Monat bei durchschnittlich 900€³⁵ Bei denjenigen, die sich direkt nach dem Studium (noch) nicht im Referendariat befanden, beträgt das monatliche Bruttoentgelt im Mittel 400€. Eine ähnliche Differenz ist auch unter den Befragten zu beobachten, die Vollzeit erwerbstätig sind (d.h. die vertragliche Wochenarbeitszeit liegt bei 35 Stunden oder mehr); hier liegt das Bruttogehalt im Durchschnitt bei 900€³⁶, während diejenigen mit weniger als 35 Stunden vertraglicher Wochenarbeitszeit lediglich über ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 500€ verfügen.

Abb. 4.18: Monatliches Bruttoeinkommen nach Beschäftigungsumfang bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %)



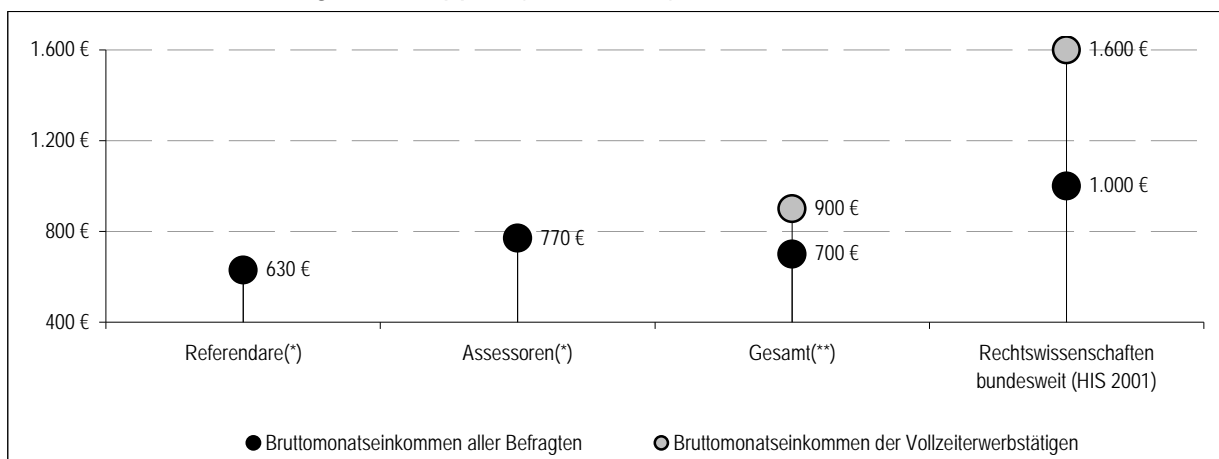
³⁵ Wie eingangs erwähnt, ist das Grundgehalt eines Referendars in jedem Bundesland festgelegt.

³⁶ Der Großteil der Vollzeit Erwerbstätigen befindet sich im Referendariat.

Im Vergleich des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens von aktuellen Referendaren und Assessoren zeigen sich wieder einige Unterschiede. So liegt das monatliche Bruttomonatseinkommen der Referendare mit 630€ signifikant unter dem der Befragten mit zweitem Staatsexamen von 770€, und das obwohl die Assessoren in ihrer ersten Tätigkeit häufiger arbeitslos/ arbeitsuchend oder in Elternzeit waren. Bedenkt man jedoch, dass die häufigste Tätigkeitsform in beiden Gruppen das Referendariat ist, liegt der Einkommensunterschied vermutlich zum einen an der Wahl des Bundeslandes, in dem das Referendariat absolviert wird/ wurde. Hier entschieden sich die Referendare in stärkerem Maße für solche Länder, in denen das Grundgehalt niedriger ist (Baden-Württemberg, Brandenburg und Hessen) als die Assessoren, die häufiger ein Bundesland mit höherem Grundgehalt wählten (Sachsen, Niedersachsen, Bayern und Rheinland-Pfalz). Zum anderen kann das Grundgehalt aufgestockt werden, z.B. wenn man Kinder hat, was bei den Assessoren ja häufiger der Fall war als bei den Referendaren.

Im Vergleich des durchschnittlichen Einkommens der Absolvent/innen der TU Dresden mit den bundesweiten Ergebnissen der Fachrichtung „Rechtswissenschaften“ zeigen sich relativ geringe Unterschiede (vgl. Briedis/ Minks 2004: 132). Werden alle Befragten betrachtet, liegt das Bruttomonatseinkommen der Absolvent/innen der TU Dresden etwa 300€ unter dem Bundesdurchschnitt (1.000€/ Monat). Im Vergleich jener Befragten, die Vollzeit erwerbstätig sind, liegt das Bruttomonatseinkommen der Dresdner Absolvent/innen jedoch etwa 700€ unter dem Bundesdurchschnitt³⁷ (1.600€/ Monat).

Abb. 4.19: Monatliches Bruttoeinkommen der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss nach Arbeitsumfang und Gruppen (Mittelwerte)³⁸



(*) Für Angaben zum monatlichen Bruttoeinkommen der Vollzeit erwerbstätigen waren die Fallzahlen unter den Referendaren und Assessoren deutlich zu gering.

(**) Die Fallzahl für das Bruttomonatseinkommen der Vollzeit erwerbstätigen Gesamt beträgt nur $n = 15$. Um einen Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zu ermöglichen, wurde der Mittelwert trotzdem ausgewiesen.

³⁷ Die Angaben beziehen sich nur auf Vollzeit erwerbstätige ohne Ausbildung. Absolvent/innen, die sich im Referendariat, also in der zweiten Ausbildungsphase, befinden, sind hier demnach vermutlich nicht berücksichtigt, was womöglich die große Differenz zu den Dresdner Befragten erklärt.

³⁸ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

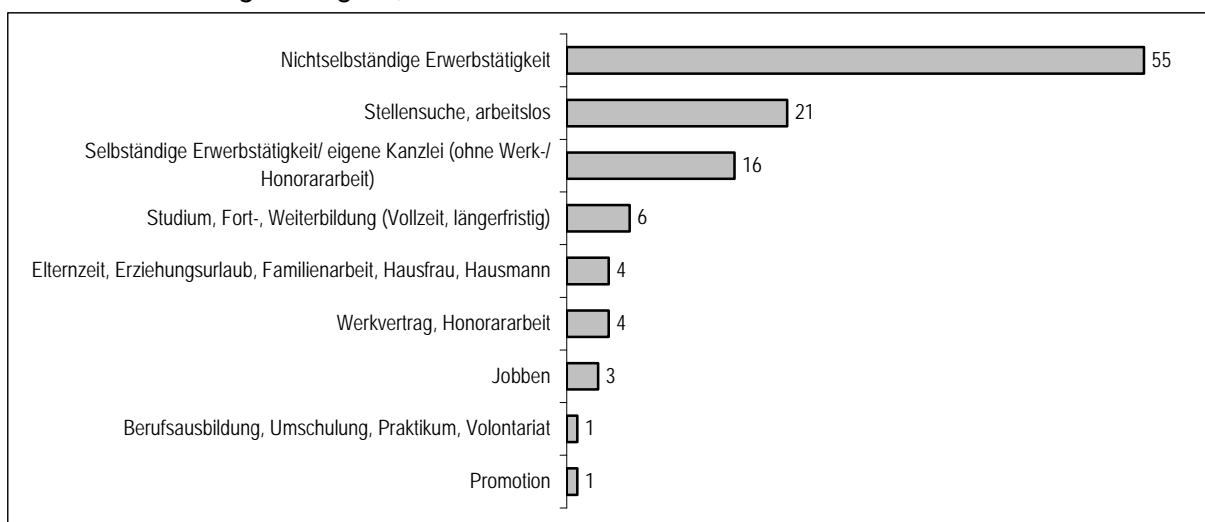
Für 80% der Befragten der Juristischen Fakultät war der erste Arbeitsvertrag befristet. Dabei war die erste Tätigkeit für 90% der Assessoren, jedoch nur für 73% der Referendare eine befristete. Der Unterschied ist nicht signifikant.

4.1.3.1.2 Erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen

Da der Berufsstart eines Jura-Absolventen ziemlich stark durch das Referendariat vorstrukturiert ist, bietet die Darstellung der ersten Tätigkeit nach dem Studienabschluss, also vor dem Referendariat, keine geeignete Vergleichsmöglichkeit mit anderen Fakultäten. Daher soll in diesem Abschnitt ebenfalls die erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen betrachtet werden. Diese wurde aus den Angaben der Befragten im Tätigkeitsverlauf rekonstruiert. Für 55% der Assessoren betrifft dies die Tätigkeit 36 Monate nach Studienabschluss, für fünf Prozent den Zeitpunkt vier Jahre nach dem ersten Staatsexamen und vier Prozent gaben ihre erste Tätigkeit als Assessor zum Zeitpunkt 24 Monate nach Studienabschluss an. Bei weiteren 36% ist die erste Assessor-tätigkeit die aktuelle Tätigkeit.

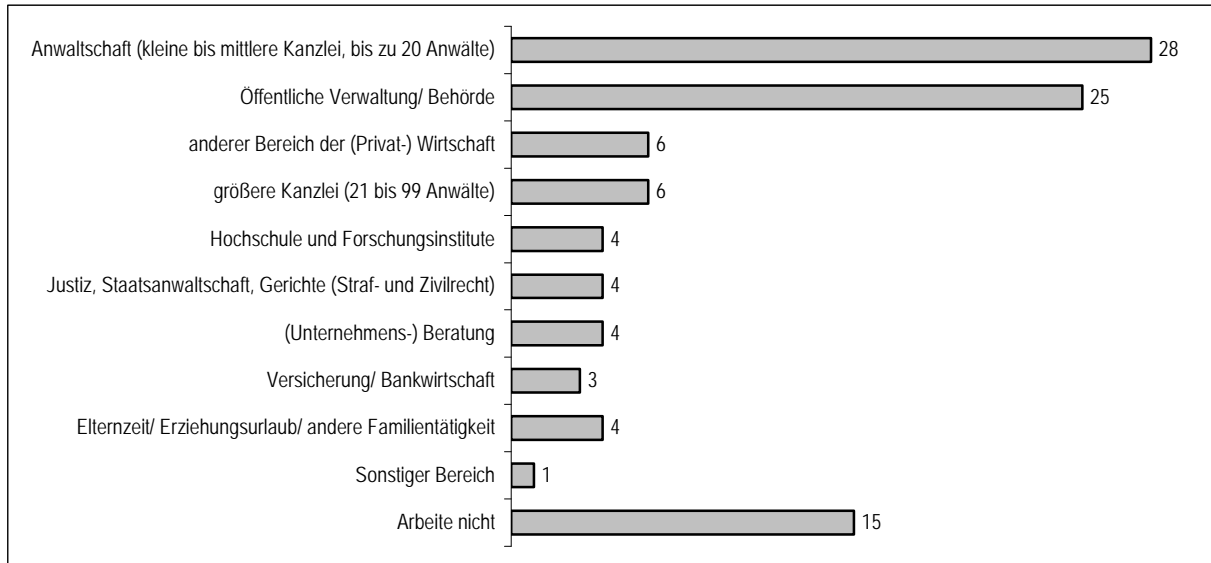
Mehr als die Hälfte der Assessoren nahm als erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen eine nichtselbständige Erwerbstätigkeit auf. Etwa ein Fünftel war zunächst arbeitslos bzw. auf Stellensuche. 16% gingen einer selbständigen Erwerbstätigkeit, evtl. in Form einer eigenen Kanzlei, nach und 6% studierten bzw. befanden sich in einer Fort- oder Weiterbildung.

Abb. 4.20: Tätigkeitsform der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen (in %), Mehrfachnennungen möglich, $n = 73$



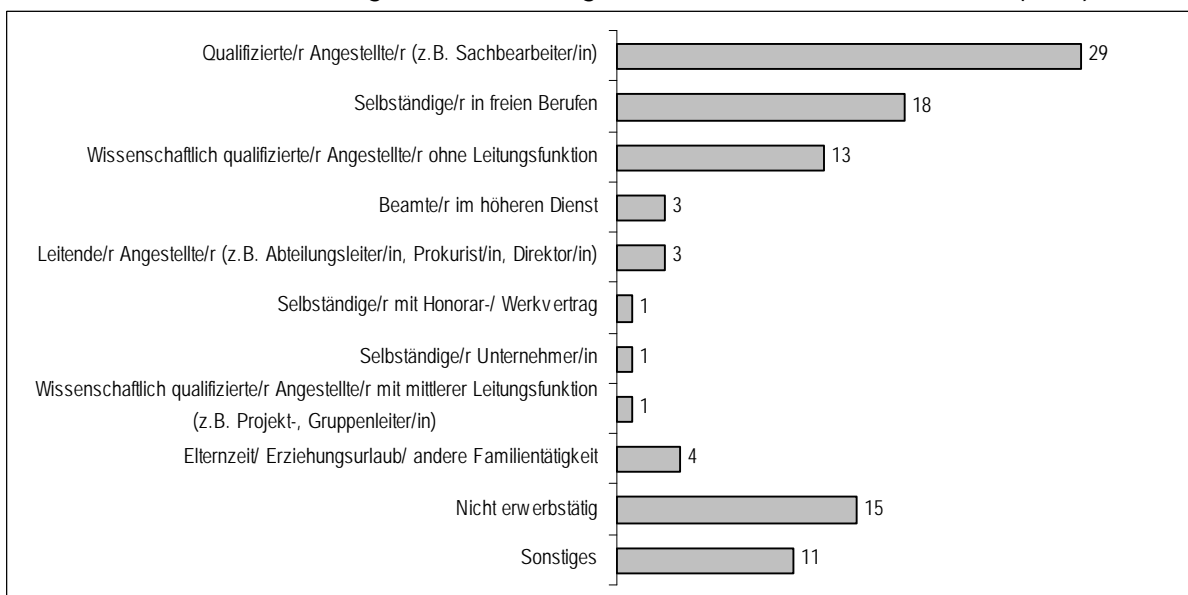
Betrachtet man den Tätigkeitsbereich, so stellt man fest, dass 28% der Assessoren in der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen in kleinen bis mittleren Kanzleien arbeiten, ein Viertel ist in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde beschäftigt. 6% arbeiten in größeren Kanzleien und im Bereich der Justiz, Staatsanwaltschaft und Gerichte sind 4% angestellt. Rund ein Viertel der Assessoren arbeitet nicht oder befindet sich in Elternzeit/ Erziehungsurlaub bzw. geht einer Familientätigkeit nach.

Abb. 4.21: Tätigkeitsbereich der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen (in %), n = 72



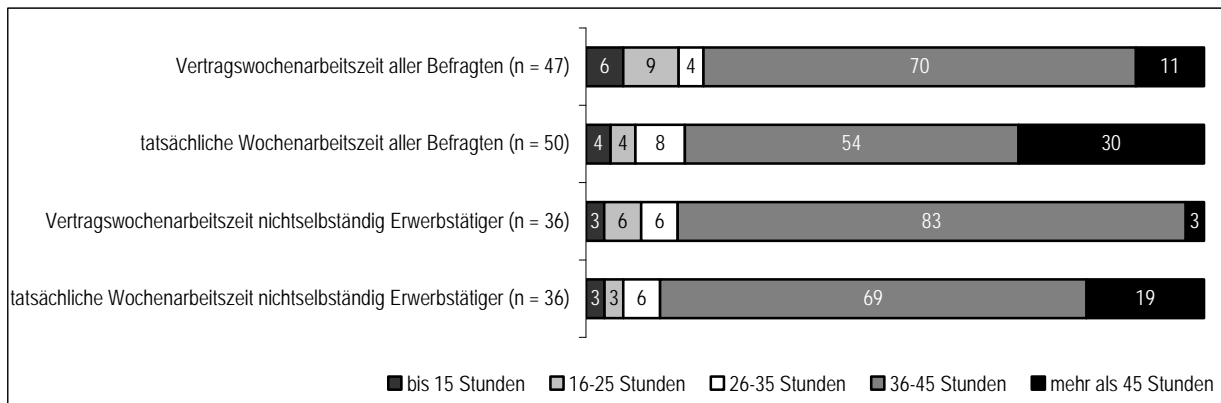
Dabei ist knapp ein Drittel der Befragten in ihrer ersten Tätigkeit als Assessor als qualifizierte/r Angestellte/r beschäftigt. 18% sind selbständig in freien Berufen und weitere 13% sind in ihrer ersten Beschäftigung wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion. Leitende Angestellte und Beamte im höheren Dienst sind lediglich je drei Prozent der Assessoren. 15% gaben an, nicht erwerbstätig zu sein.

Abb. 4.22: Berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen (in %), n = 72



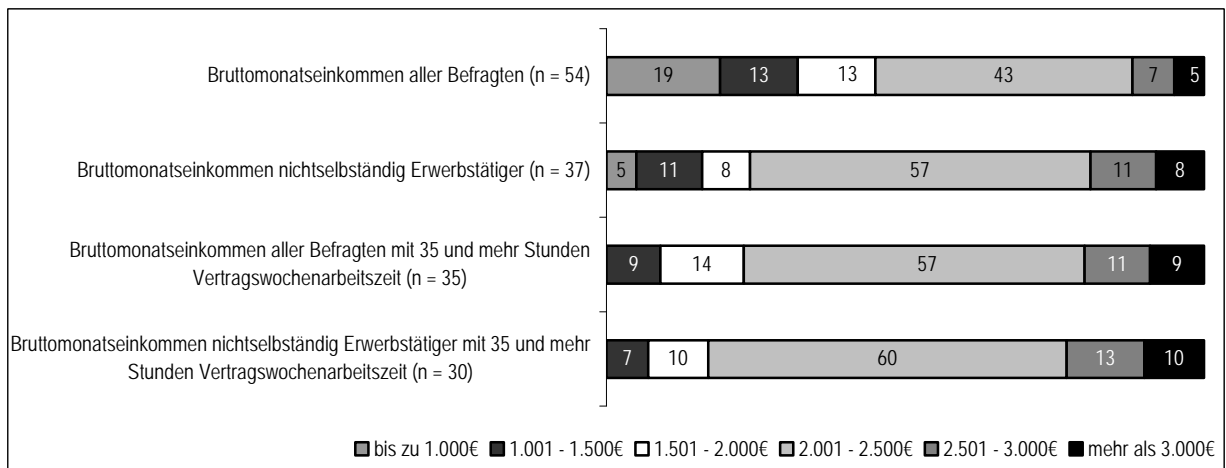
Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit beträgt für die Assessoren in ihrer ersten Tätigkeit 42 Stunden, während der Arbeitsvertrag im Mittel 37 Stunden vorsieht. Bei den Befragten, die bei der ersten Assessoratstätigkeit einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgingen, beträgt die tatsächliche Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 41 Stunden, im Arbeitsvertrag sind im Mittel allerdings 38 Stunden festgeschrieben.

Abb. 4.23: Vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitsumfang nach Tätigkeitsform bei der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen (in %)



Die Befragten erhielten bei ihrer ersten Tätigkeit im Mittel ein monatliches Bruttogehalt von 1.900€, wobei das Einkommen zwischen 0€ (z.B. unbezahlte Praktika) und 5.500€ streut. Bei den Absolvent/innen, die angaben, einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen, liegt das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt im Monat bei 2.300€. Eine ähnliche Differenz ist auch unter den Befragten zu beobachten, die Vollzeit erwerbstätig sind (d.h. die vertragliche Wochenarbeitszeit liegt bei 35 Stunden oder mehr). Hier liegt das Bruttogehalt im Durchschnitt bei 2.400€. Auch die Absolvent/innen, die sowohl Vollzeit arbeiten als auch einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, haben ein Durchschnittseinkommen von rund 2.400€

Abb. 4.24: Monatliches Bruttoeinkommen nach Beschäftigungsumfang bei der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen (in %)

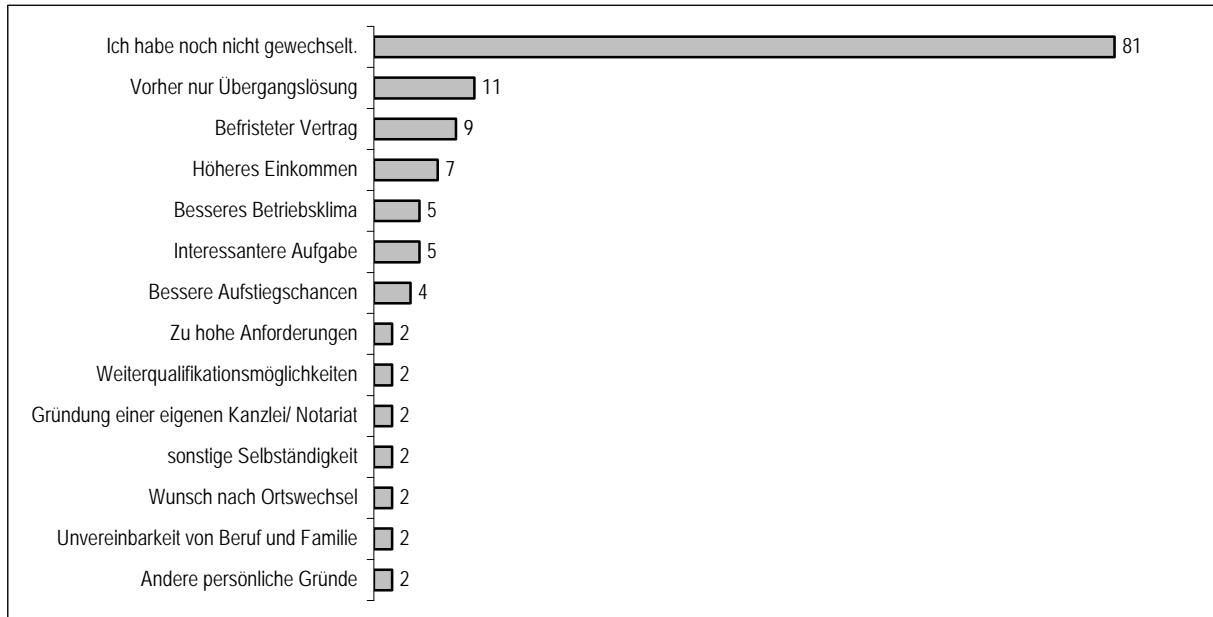


Für 56% der Befragten war die erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen unbefristet.

4.1.3.2 Stellenwechsel

Einen Arbeitsplatzwechsel vollzog bisher lediglich rund ein Fünftel der Befragten der Juristischen Fakultät der TU Dresden. Für die meisten war die vorherige Stelle dabei nur eine Übergangslösung oder befristet. Auch ein höheres Einkommen war ein häufig genannter Wechselgrund. Jeweils drei Absolvent/innen vollzogen den Stellenwechsel wegen einer interessanteren Aufgabe und einem besseren Betriebsklima.

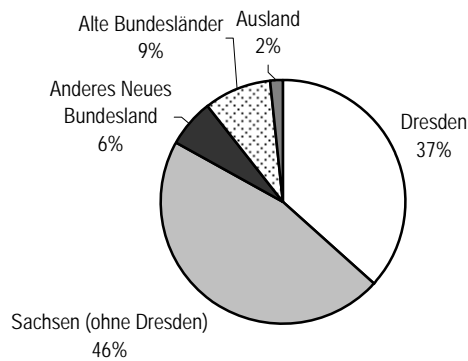
Abb. 4.25: Gründe für den erfolgten Stellenwechsel (in %), Mehrfachnennungen möglich, $n = 57$



4.1.3.3 Aktuelle bzw. letzte Tätigkeit

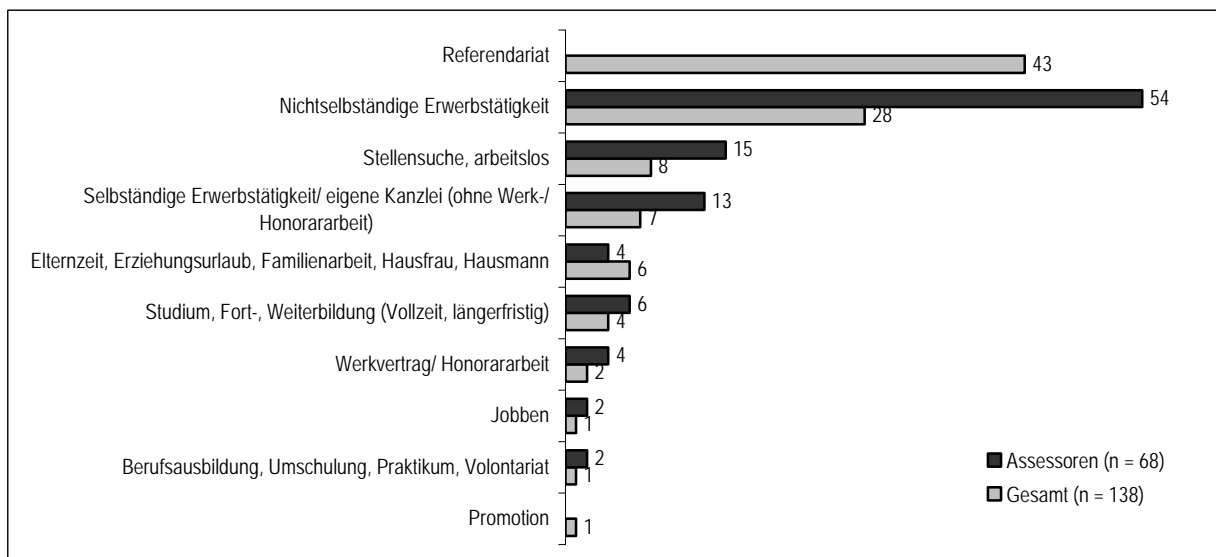
Mehr als ein Drittel der Absolvent/innen hat in der Stadt Dresden gegenwärtig eine Beschäftigung gefunden. Weitere 51% sind in Sachsen oder einem der anderen neuen Bundesländer tätig. 12% der Befragten haben für ihre derzeitige Anstellung die neuen Bundesländer verlassen, davon gingen 10% in die alten Bundesländer und ein/e Befragte/r ins Ausland, und zwar nach Wales. Eine gesonderte Darstellung der Ergebnisse der Assessoren ist an dieser Stelle nicht sinnvoll, da sie sich nicht von denen aller Befragten unterscheiden.

Abb. 4.26: Ort der aktuellen Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung (in %), n = 63



Im Vergleich zur ersten Tätigkeit hat sich vor allem die Zahl der nichtselbständig Erwerbstätigen deutlich erhöht. Dieser Anteil lag im Rahmen der aktuellen Tätigkeit bei 28% (+22%)³⁹. Darüber hinaus sind auch die Anteile der selbständigen Absolvent/innen (+6%), derjenigen in Studium, Fort- oder Weiterbildung (+3%), der Promovierenden (+1%) und der Absolvent/innen in Elternzeit (+1%) gestiegen. Alle anderen Anteile sind gesunken. Die Kategorien „Jobben“ und „Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat“ wurden jeweils nur noch von einem Befragten genannt. Die Zahl der Referendare ist von 57% auf 43% gesunken. Betrachtet man nur die Assessoren, so ist vor allem der Anteil der Arbeitslosen bzw. -suchenden von 21% auf 15% gesunken.

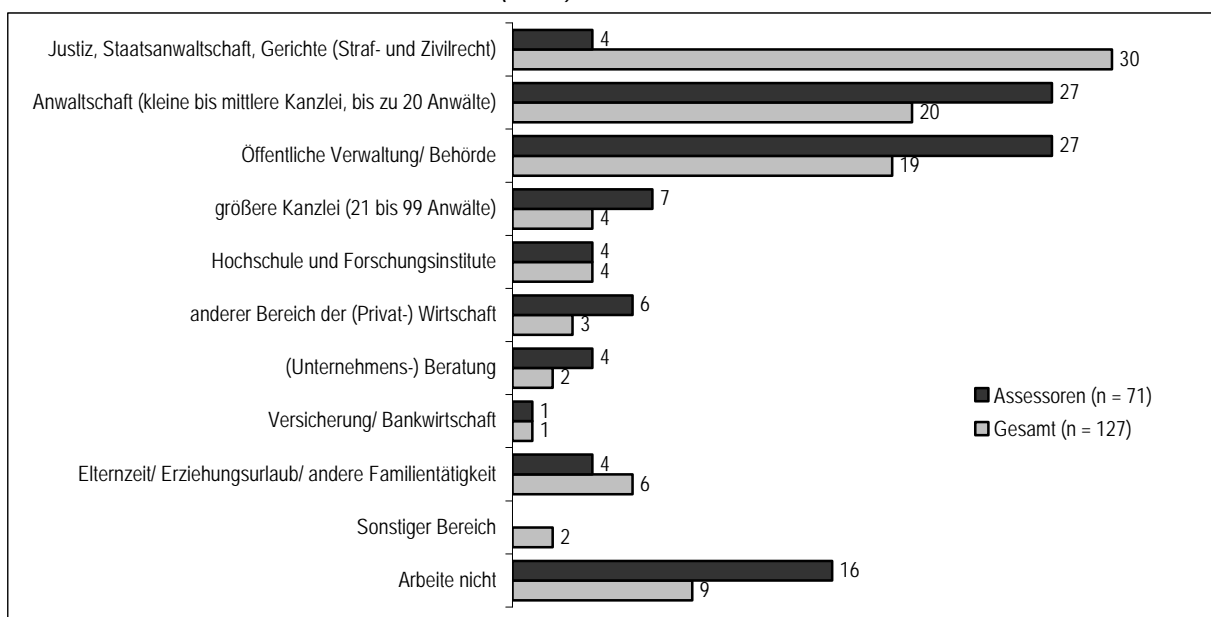
Abb. 4.27: Tätigkeitsform der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit für alle Befragten und für die Assessoren (in %)



³⁹ Die Anteile in Klammern geben den Unterschied zum Stand bei der ersten Tätigkeit (bezogen auf alle Absolvent/innen) an.

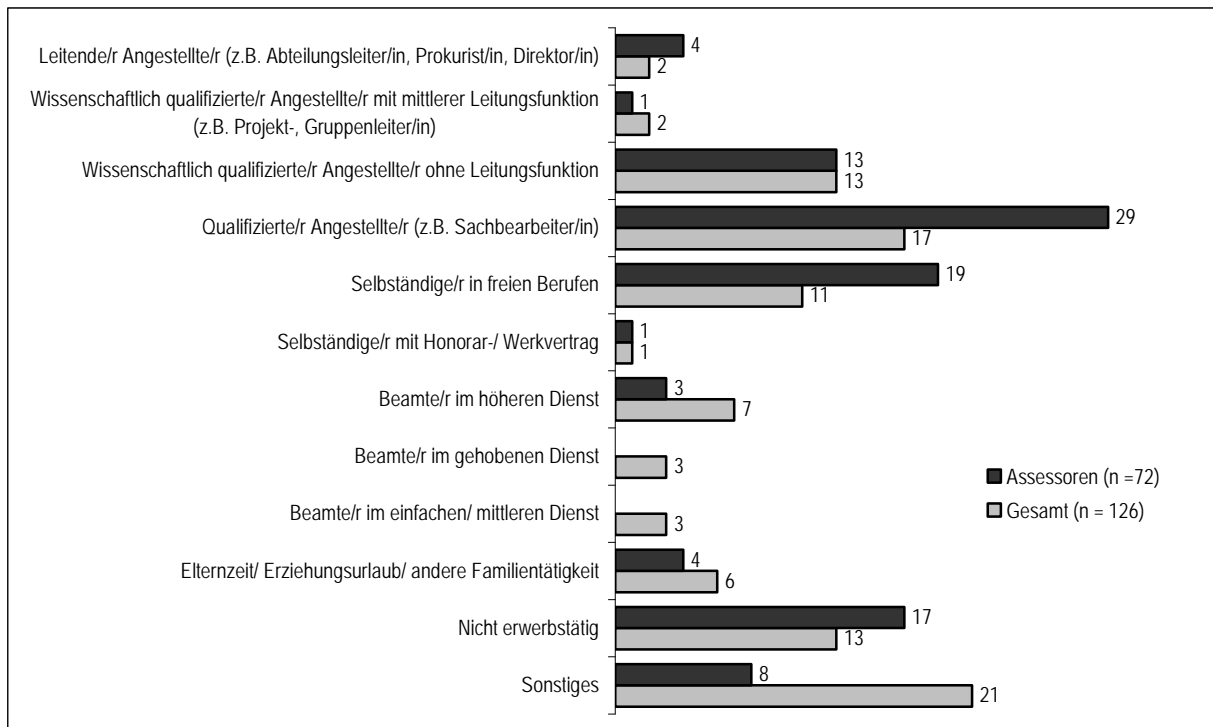
Bezüglich des Beschäftigungsbereiches der aktuellen Tätigkeit sind bezogen auf alle Befragten ebenfalls einige Unterschiede im Vergleich zur ersten Tätigkeit festzustellen. Tätigkeiten in der Justiz, Staatsanwaltschaft und in Gerichten sind noch immer die am häufigsten genannten, wenngleich sich der entsprechende Anteil verringert hat (-13%). Gestiegen ist hingegen der Anteil an Absolvent/innen, die in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde (+13%) und in kleinen bis mittleren Kanzleien (+10%) tätig sind. Zu erklären sind diese Veränderungen einerseits mit dem Wechsel der Referendarstation, andererseits mit dem Rückgang des Anteils an Referendaren. Hinsichtlich der ersten und aktuellen Assessortätigkeit sind keine nennenswerten Unterschiede feststellbar.

Abb. 4.28: Tätigkeitsbereich der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit für alle Befragten und für die Assessoren (in %)



Auch die Veränderungen bei der beruflichen Stellung zwischen der aktuellen und der ersten Tätigkeit sind vorrangig auf die Veränderungen beim Referendariat zurückzuführen. So nahm der Anteil der Absolvent/innen, die als Beamte im höheren Dienst angestellt sind, um 15% ab. Auch der Anteil an nicht Erwerbstätigen ist um 6% gesunken. Dem entgegen erhöhte sich der Anteil an qualifizierten Angestellten (+16%) und Selbständigen in freien Berufen (+10%). Zwischen der ersten und der aktuellen Assessortätigkeit gibt es auch hier keine nennenswerten Unterschiede.

Abb. 4.29: Berufliche Stellung der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit für alle Befragten und für die Assessoren (in %)



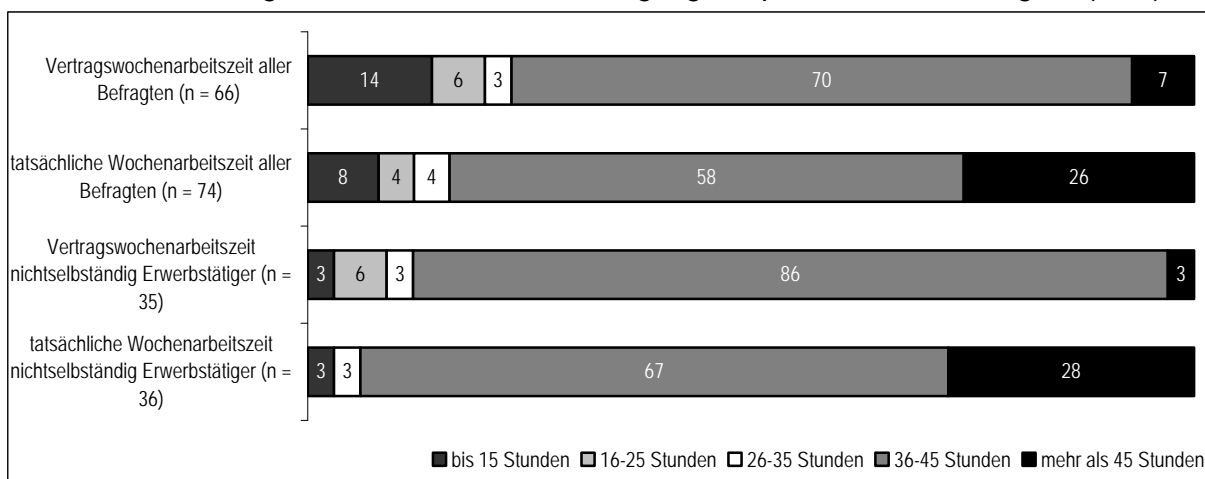
Die Tätigkeitsbezeichnung der aktuellen Tätigkeit zeigt noch stärker als bei der ersten Tätigkeit, dass fast alle Absolvent/innen ausbildungsadäquat beschäftigt sind. Dabei dominiert erneut das Referendariat, gefolgt von Tätigkeiten als Anwalt und Sachbearbeiter/in (vgl. Tab. 4.8).

Tab. 4.8: Tätigkeitsbezeichnung der aktuellen Tätigkeit der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät, n = 111

Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Hochschule und Forschungsinstitute	Aufbaustudium	1
	Promotion/WHK/Jobben	1
	Student	1
	wiss. Assistent	1
	wissenschaftliche Mitarbeiterin	1
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	Sachbearbeiter/in	12
	Referendariat	4
	Amtsleiter	1
	Aufbaustudium + Arbeit als SB + Promotion	1
	Ausbildungsvermittler	1
	Justiziar	1
	Referentin	1
Steuerinspektor	1	
(Unternehmens) Beratung; Versicherung/ Bankwirtschaft	Beratung	1
	Justiziar	1
	Projektmitarbeiter	1
	Referent	1
Rechtsanwaltskanzleien; Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte (Straf- und Zivilrecht)	Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin	21
	Referendariat	41
	Sachbearbeiter	2
	freier Mitarbeiter	1
	nichtselbständige Erwerbstätigkeit	1
	Richter	1
Arbeite nicht; Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familien-tätigkeit	Stellensuche/ arbeitslos	9
	Elternzeit/ Erziehungsurlaub	7
	Bewerbungsphase	1
	Pflege/ Erziehungszeit	1
	Studentin	1
Sonstige Bereiche	Referendar	2
	account manager	1
	Praktikant	1
	Rechtsanwältin	1
	Repetitor	1
	Studentin und Assistentin der Geschäftsführung	1
keine Angabe	Referendariat	13
	Rechtsanwalt	2
	Assessorin	1
	Promotion	1

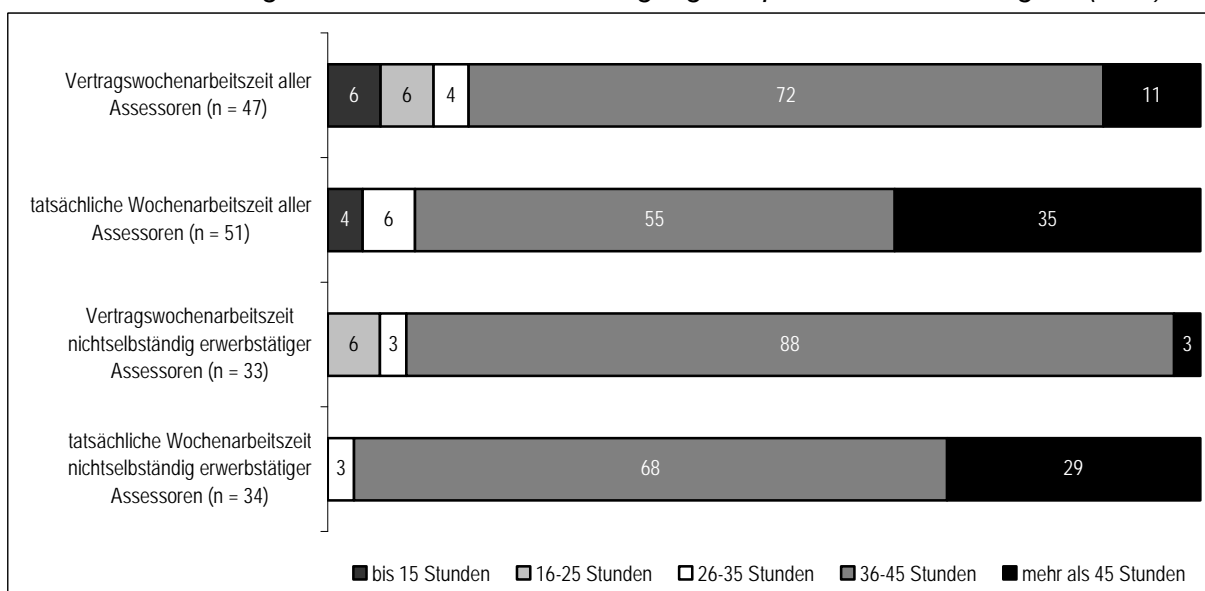
Verändert hat sich dagegen die Vertragswochenarbeitszeit, zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss lag diese bei 26 Stunden, bei der aktuellen Tätigkeit dagegen bei 35 Stunden. In noch stärkerem Maße erhöhte sich die tatsächliche Wochenarbeitszeit auf durchschnittlich 41 Stunden (+14 Stunden). Dies ist höchstwahrscheinlich bedingt durch den Rückgang des Anteils an Referendaren.

Abb. 4.30: Vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitsumfang aller Befragten nach Tätigkeitsform bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %)



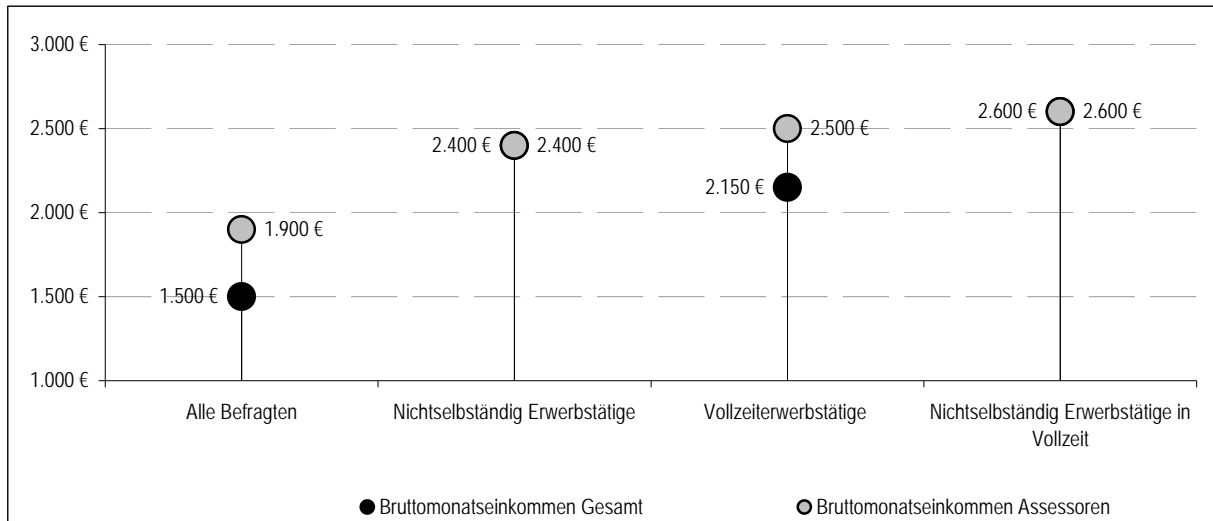
Betrachtet man nur die Assessorentätigkeiten, so zeigt sich im Vergleich zwischen erster und aktueller Tätigkeit für alle Befragten lediglich eine leichte Erhöhung der durchschnittlichen vertraglichen Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden (+1 Stunde). Die tatsächliche Wochenarbeitszeit hat sich auf durchschnittlich 44 Stunden erhöht (+2 Stunden). Vergleicht man jedoch die nichtselbständig erwerbstätigen Assessoren, so lässt sich eine Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 43 Stunden (+5 Stunden) und bei der tatsächlichen Arbeitszeit auf 44 Stunden (+3 Stunden) pro Woche feststellen.

Abb. 4.31: Vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitsumfang der Assessoren nach Tätigkeitsform bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %)



Das monatliche Bruttoeinkommen der aktuellen Tätigkeit streut zwischen 0€ und 5.500€. Bezogen auf alle Befragten ist dieses mit rund 1.500€ im Monat im Mittel 800€ höher als bei der ersten Tätigkeit. Wie auch bei der ersten Tätigkeit ist eine ähnliche Differenz zu beobachten, wenn die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bei 35 Stunden oder mehr liegt. Dann beträgt das mittlere Bruttoeinkommen 2.100€ im Monat (+1.200€).

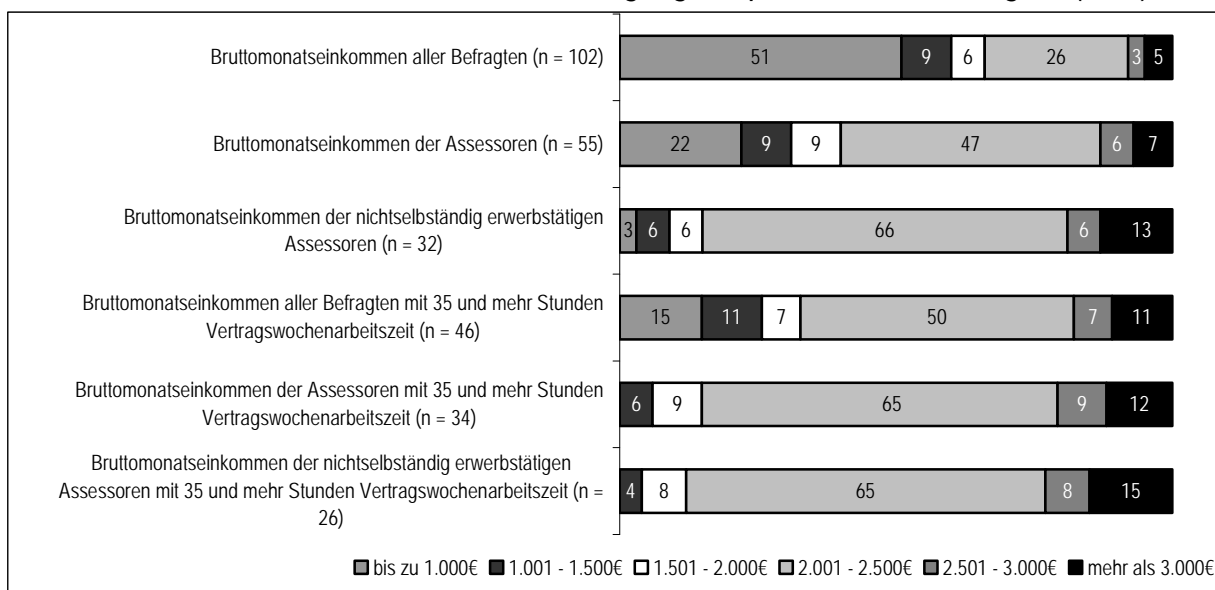
Abb. 4.32: Monatliches Bruttoeinkommen nach Beschäftigungsumfang für alle Befragten und für die Assessoren bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (Mittelwerte)⁴⁰



Wenn man sich nur die aktuelle Tätigkeit als Assessor anschaut, so beträgt das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen für diese Teilgruppe insgesamt wie schon bei der ersten Tätigkeit 1.900€. Die befragten Assessoren, die nach eigenen Angaben in einem nichtselbständigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, erhalten ein Bruttoeinkommen von 2.400€ (+100€) monatlich. Bei Absolvent/innen, die mit wöchentlich 35 Stunden oder mehr als Assessor in einem nichtselbständigen Beschäftigungsverhältnis angestellt sind, steigt das monatliche Bruttoeinkommen von 2.400€ während der ersten Tätigkeit auf 2.600€ bei der aktuellen Tätigkeit.

⁴⁰ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

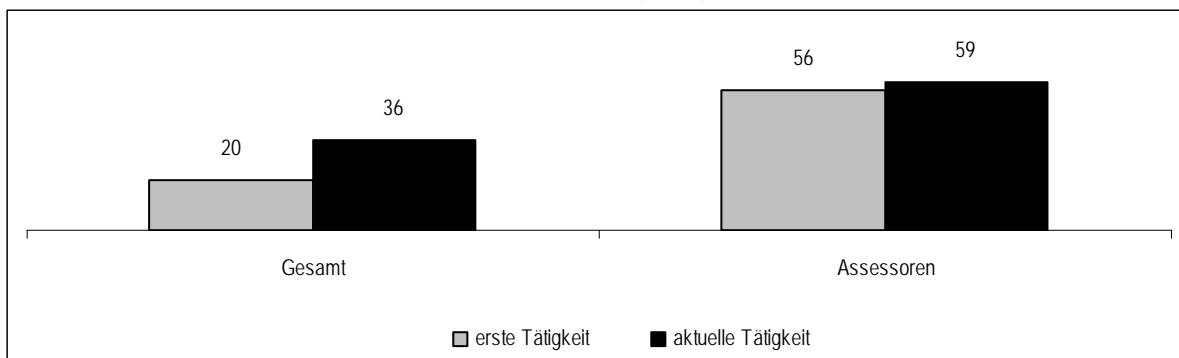
Abb. 4.33: Monatliches Bruttoeinkommen nach Beschäftigungsumfang für alle Befragten und für die Assessoren bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %)



Im Vergleich des durchschnittlichen Einkommens der Absolvent/innen der TU Dresden mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt sich, dass die Einkommen der bundesweit Befragten bei der aktuellen Tätigkeit mit 1.000€ monatlich um durchschnittlich 500€ unter dem der Absolvent/innen der TU Dresden (vgl. Briedis/ Minks 2004: 134) liegen. Betrachtet man nur die Absolvent/innen, die vollzeiterwerbstätig und nicht in Ausbildung (also nicht im Referendariat) sind, so erhalten die bundesweit Befragten bei einem durchschnittlichen Monatseinkommen von ca. 2.300€ im Mittel 200€ weniger als die Dresdner Absolvent/innen, die sich nicht mehr im Referendariat befinden.

Ebenso hat sich Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge im Vergleich zur ersten Tätigkeit bei der aktuellen Tätigkeit etwas erhöht und liegt für alle Befragten bei 36%. Bei den Assessoren liegt der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge bei 59%.

Abb. 4.34: Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge bei der aktuellen Tätigkeit im Vergleich zur ersten Tätigkeit nach Studienabschluss aller Befragten und zur ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen (in %)⁴¹



⁴¹ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Mehr als die Hälfte der Befragten ist zur aktuellen Tätigkeit in einem Unternehmen mit maximal 100 Mitarbeitern tätig. Die Angaben der Assessoren weichen hier kaum von denen aller Befragten ab. Betrachtet man allerdings die Referendare, so ist festzustellen, dass diese in ihrer aktuellen Tätigkeit häufiger in Einrichtungen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern beschäftigt sind. Die Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Tab. 4.9: Mitarbeiterzahl der aktuellen Tätigkeit nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 25)	Assessoren (n = 57)	Gesamt (n = 86)
1 - 10 Mitarbeiter	32	35	35
11 - 100 Mitarbeiter	20	26	23
101 - 1.000 Mitarbeiter	16	16	18
1.001 - 10.000 Mitarbeiter	24	12	15
über 10.000 Mitarbeiter	8	11	9

4.1.3.4 Tätigkeitsverlauf

4.1.3.4.1 Tätigkeitsverlauf nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss

In diesem Abschnitt steht die Analyse der Berufskarrieren der befragten Absolvent/innen im Mittelpunkt. Um die spezifischen Berufsverläufe der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät herauszuarbeiten bzw. darzustellen, wurden unterschiedliche Verlaufskriterien jeweils zu verschiedenen Zeitpunkten erhoben. Als beschreibende Elemente der jeweiligen Tätigkeiten werden die Tätigkeitsform und der Tätigkeitsbereich ebenso wie die Wochenarbeitszeit betrachtet. Einen Hinweis auf beruflichen Erfolg geben die berufliche Position, das monatliche Bruttoeinkommen und die Befristung der Tätigkeit. Diese Indizes wurden jeweils zu den Zeitpunkten unmittelbar nach Studienabschluss, drei, sechs, neun, zwölf, 18, 24, 36 und 48 Monate nach Studienabschluss erhoben. Die Fallzahlen erlauben die Auswertung aller Zeitpunkte für die Juristische Fakultät insgesamt und für die Assessoren. Für die Referendare hingegen können aufgrund der Fallzahlen nur die Betrachtungszeitpunkte bis 12 Monate nach Studienabschluss in die Auswertung einfließen.

Da der Tätigkeitsverlauf in der Wahrnehmung der Befragten offensichtlich hauptsächlich berufliche Tätigkeiten beinhaltet, nicht jedoch Tätigkeiten wie z.B. Kindererziehung, Praktika, Urlaub oder Arbeitssuche, sind bei den Fragen zum Tätigkeitsverlauf zu allen Zeitpunkten Anteile an Item-Non-Response zu verzeichnen. Ein großer Teil dieser Ausfälle konnte anhand der Angaben zur ersten bzw. aktuellen Tätigkeit nachrecherchiert werden, ein geringer Teil konnte allerdings auch unter Einbeziehung anderer Daten (wie z.B. Suchdauer bis zur ersten Stelle etc.) nicht ermittelt werden. Im Gegensatz zu anderen Abschlussberichten (z.B. jener aus dem Jahr 2004), werden in diesem Bericht diese nicht nachvollziehbaren Fälle aber nicht separat ausgewiesen. Diese Entscheidung wurde getroffen, weil der Anteil dieser Gruppe

bei der Befragung der Juristischen Fakultät mit ca. 9%⁴² vernachlässigbar gering scheint und insofern davon ausgegangen werden kann, dass die hier ermittelten Ergebnisse nicht systematisch über dem wahren Wert liegen. Lediglich zu den Zeitpunkten „unmittelbar nach Studienabschluss“ und „drei Monate nach Studienabschluss“ sind mit 48% bzw. 23% recht hohe Anteile an Item-Non-Response zu verzeichnen. Damit ist darauf hinzuweisen, dass die Gleichverteilung auf die jeweiligen Kategorienwerte zu diesen Zeitpunkten nicht sicher ist.

Darüber hinaus ist an dieser Stelle festzuhalten, dass (auch) die Frage nach den Tätigkeiten der Absolvent/innen nach dem Studium als Mehrfachantwort kodiert ist, das heißt, die Befragten hatten hier die Möglichkeit mehrere Kategorienwerte (z.B. Studium und Jobben) anzukreuzen. Aufgrund dieser Mehrfachantworten ergeben die summierten Prozentwerte zu den verschiedenen Betrachtungszeitpunkten jeweils über 100%.

Die größten Veränderungen im Tätigkeitsverlauf sind im ersten halben Jahr und ab dem Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss festzustellen. Im dazwischen liegenden Zeitraum finden kaum Veränderungen statt. Eine entscheidende Rolle kommt dabei dem Referendariat zu. So steigt der Anteil derjenigen, die sich im juristischen Vorbereitungsdienst befinden innerhalb der ersten 6 Monate von 39% auf 90% an. Erst zum Zeitpunkt 36 Monate nach Studienabschluss sinkt er wieder ab, und zwar zunächst auf 24%, ein Jahr später sogar auf drei Prozent.

Einhergehend mit dieser Entwicklung sinken im ersten halben Jahr nach Abschluss des Studiums vor allem die Anteile an Befragten, die Jobben, ein Praktikum machen oder sich in Elternzeit befinden bzw. einer Familientätigkeit nachgehen. Einen Anstieg erfahren ab dem Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss vor allem die selbständig und nichtselbständig Erwerbstätigen.

Ein interessantes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Arbeitssuchenden. Der Anteil dieser ist zu den Zeitpunkten unmittelbar nach Studienabschluss und 24 Monate danach, also in den Phasen vor Beginn und nach Abschluss des Referendariats, mit je rund 20% am höchsten. Zu den übrigen Zeitpunkten bewegt sich dieser Anteil lediglich zwischen ein und sieben Prozent.

Der Tätigkeitsverlauf relativ zum Zeitpunkt des Studienabschlusses wird zunächst tabellarisch dargestellt (Tab. 4.10) und auf der folgenden Seite noch einmal in grafischer Form (Abb. 4.35). Daran anschließend erfolgt die grafische Darstellung des Tätigkeitsverlaufes getrennt nach Referendaren und Assessoren (Abb. 4.36/ 4.37). Abschließend zeigt die Tabelle 4.11 die unterschiedlichen Verteilungen in den Gruppen zu den betrachteten Zeitpunkten im direkten Vergleich. Hier zeigen sich ähnliche Tendenzen wie bei den Verteilungen zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit nach dem Studienabschluss. So ist der Anteil jener, die angaben, zu jobben, bei den Referen-

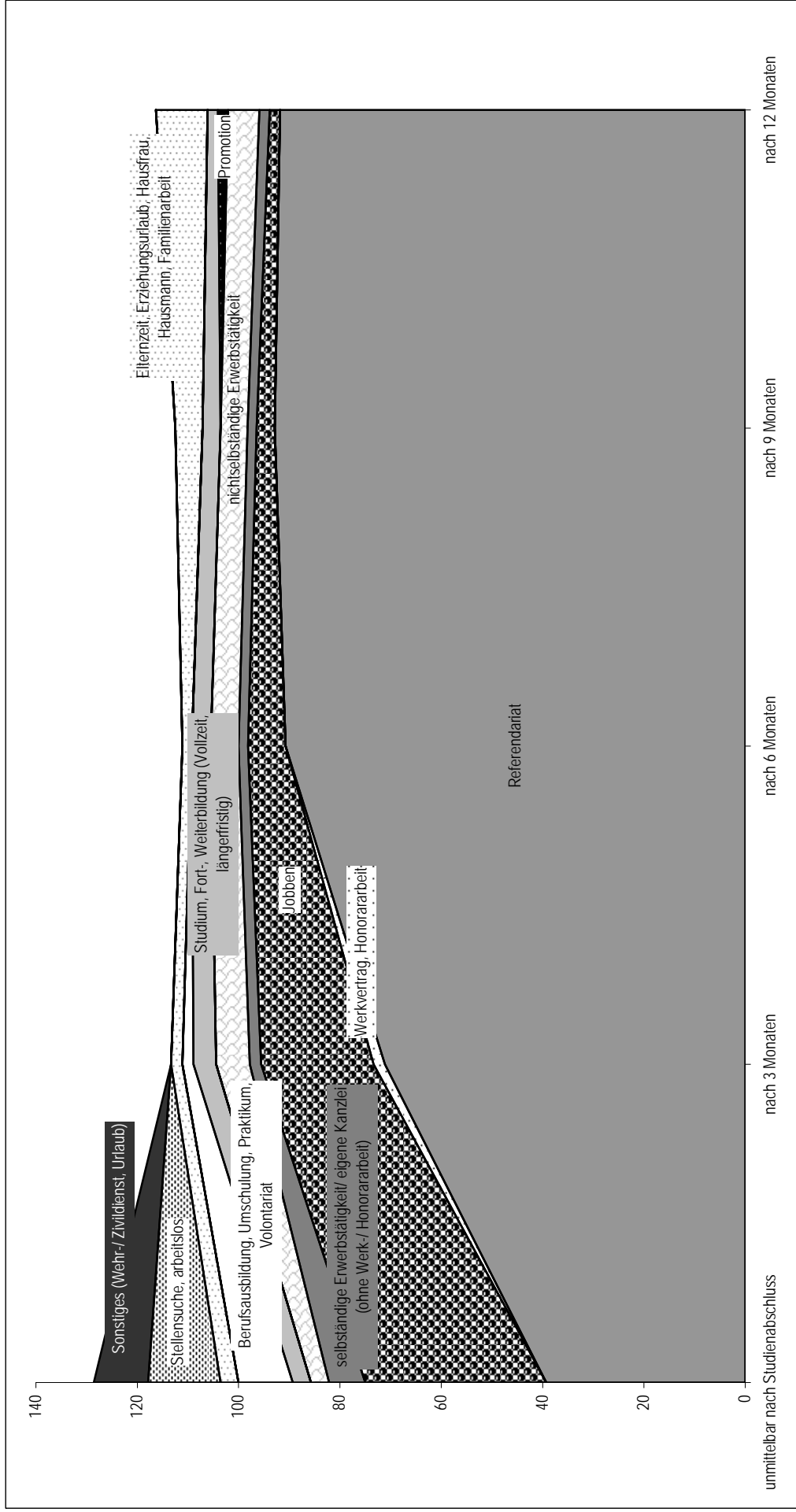
⁴² Bezogen auf alle Zeitpunkte

deren zu den Zeitpunkten unmittelbar nach Studienabschluss und drei Monate danach deutlich größer als bei den Assessoren. Umgekehrt verhält es sich mit dem Anteil an Absolvent/innen in Elternzeit, dieser ist zu diesen beiden Zeitpunkten bei den Assessoren größer, ebenso wie der Anteil an Arbeitssuchenden. Zu den Zeitpunkten sechs, neun und zwölf Monate nach Abschluss des Studiums gaben allerdings nur noch Referendare an, einer Familientätigkeit nachzugehen.

Tab. 4.10: Tätigkeitsverlauf der befragten Absolvent/innen der Juristischen Fakultät (in %), Mehrfachnennungen möglich

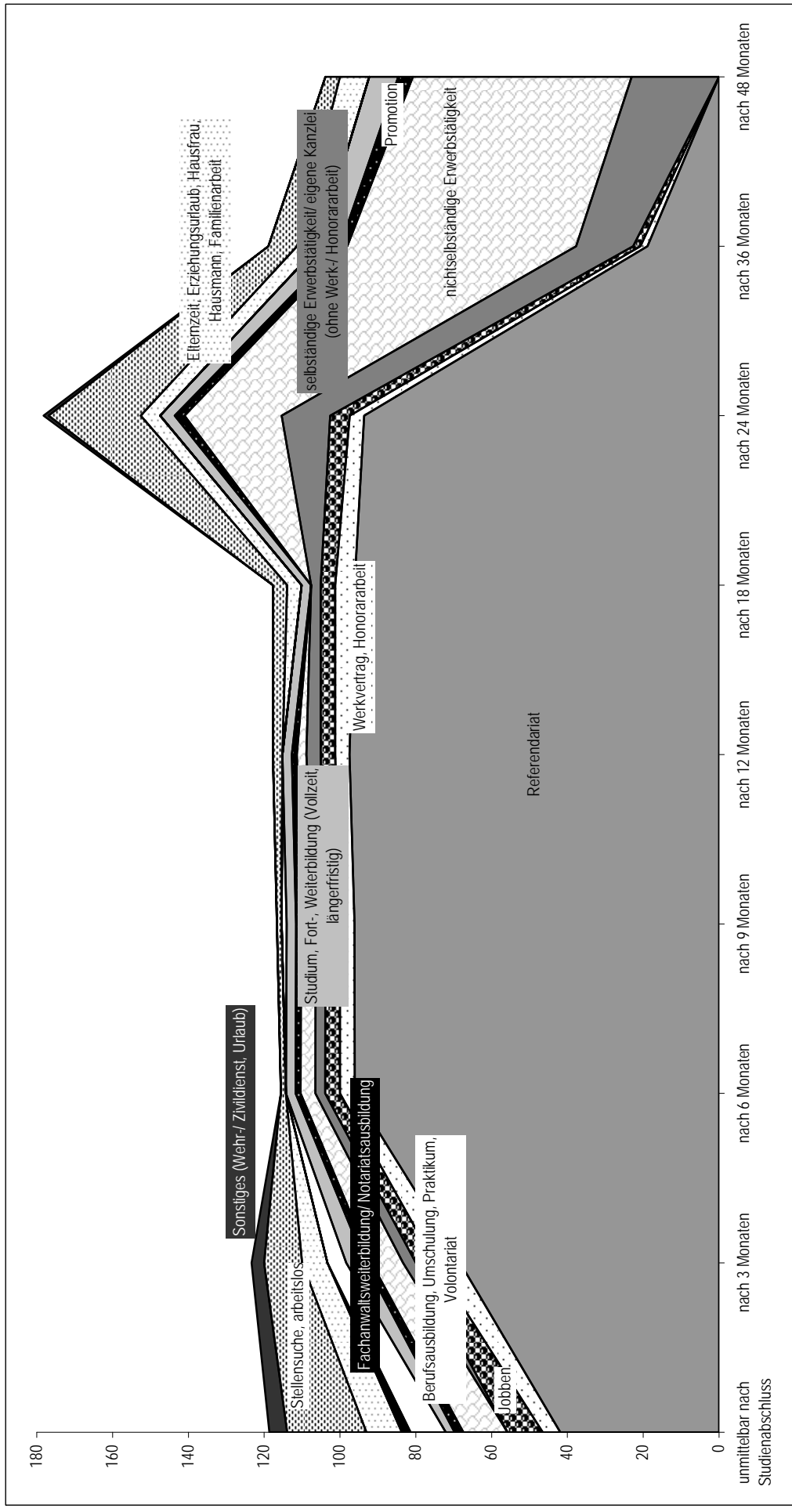
	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 75)	nach 3 Monaten (n = 111)	nach 6 Monaten (n = 137)	nach 9 Monaten (n = 140)	nach 12 Monaten (n = 133)	nach 18 Monaten (n = 101)	nach 24 Monaten (n = 95)	nach 36 Monaten (n = 58)	nach 48 Monaten (n = 29)
Referendariat	39	66	90	91	92	89	88	24	3
Werkvertrag, Honorararbeit	3	5	3	3	3	5	4	2	0
Jobben	20	13	6	4	3	4	5	2	0
selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei (ohne Werk-/ Honorararbeit)	3	3	2	2	3	2	11	14	21
nichtselbständige Erwerbstätigkeit	9	9	5	6	5	3	24	59	55
Promotion	1	2	1	1	2	1	3	2	3
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	3	7	5	5	4	3	4	7	7
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	9	4	0	1	0	0	0	0	0
Fachanwaltsweiterbildung/ Notariatsausbildung	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit	9	6	2	4	5	7	7	5	7
Stellensuche, arbeitslos	19	5	1	1	2	3	20	7	7
Sonstiges (Wehr-/ Zivildienst, Urlaub)	7	2	0	0	0	0	1	0	0

Abb. 4.36: Tätigkeitsverlauf der Referendare (in %), Mehrfachnennungen möglich⁴³



⁴³ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Abb. 4.37: Tätigkeitsverlauf der Assessoren (in %), Mehrfachnennungen möglich⁴⁴



⁴⁴ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Tab. 4.11: Entwicklung des Tätigkeitsverlaufes nach Gruppen (in %), Mehrfachnennungen möglich⁴⁵

	unmittelbar nach Studienabschluss		nach 3 Monaten		nach 6 Monaten		nach 9 Monaten		nach 12 Monaten	
	Referendare	Assessoren	Referendare	Assessoren	Referendare	Assessoren	Referendare	Assessoren	Referendare	Assessoren
Referendariat	39	42	71	68	91	96	93	96	92	97
Werkvertrag, Honorararbeit	0	5	2	7	0	4	0	4	0	4
Jobben	36	9	22	5	7	4	4	4	2	4
selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei	7	0	2	3	2	3	2	3	2	4
nichtselbständige Erwerbstätigkeit	4	12	7	8	6	4	5	4	6	3
Promotion	0	2	0	2	0	1	0	1	2	1
Studium, Fort-, Weiterbildung	4	2	4	5	4	3	4	3	2	3
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	11	9	2	5	0	0	0	1	0	0
Fachanwaltsw Weiterbildung/ Notariatsausbildung	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit	4	9	2	7	2	0	5	0	10	0
Stellensuche, arbeitslos	14	21	0	10	0	1	0	1	0	3
Sonstiges	11	5	0	3	0	0	0	0	0	0

⁴⁵ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Die Entwicklung des Tätigkeitsverlaufs, vor allem des Referendariats, spiegelt sich auch in der Betrachtung der beruflichen Stellung wieder (vgl. Tab. 4.12). So steigt der Anteil an Beamten/innen zunächst im ersten halben Jahr an, stagniert dann bis zum Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss, um anschließend ein Jahr später wieder abzufallen. Ähnlich, aber nicht ganz so deutlich, verhält es sich mit dem Anteil an Absolvent/innen, die die Kategorie „Sonstiges“ ankreuzten. Bei den Selbständigen, wie auch bei den Angestellten zeigt sich folgendes Bild: Zunächst geht der Anteil in beiden Kategorien bis zum Zeitpunkt 18 Monate nach Studienabschluss zurück. Ein halbes Jahr später, also zwei Jahre nach Abschluss des Studiums, steigt der Anteil an Beamten und Angestellten dann wieder an. Am deutlichsten zeigt sich diese Entwicklung bei den wissenschaftlich qualifizierten Angestellten ohne Leitungsfunktion, den qualifizierten Angestellten und den Selbständigen in freien Berufen. Die Anteile derjenigen, die sich in Elternzeit befinden, schwanken über den gesamten Zeitraum zwischen zwei und acht Prozent. Der Anteil der nicht Erwerbstätigen ist, wie schon im Tätigkeitsverlauf zu beobachten war, unmittelbar nach Studienabschluss und 18 Monate danach am größten.

Beim Vergleich der Referendare und Assessoren hinsichtlich der beruflichen Stellung (siehe Anhang Tab. A3.1/ A3.2) ist zunächst festzuhalten, dass der Anteil an Angestellten bei den Referendaren in den ersten zwölf Monaten nach Abschluss des Studiums zwischen 17% und 25% schwankt. Bei den Assessoren hingegen ist der Anteil an Angestellten nur in den ersten drei Monaten vergleichbar hoch, fällt dann ab und steigt erst zwei Jahre nach Studienabschluss wieder an. Hinsichtlich der Selbständigkeit ist festzustellen, dass die Referendare vor allem angaben, als selbständige Unternehmer tätig zu sein, die Assessoren dagegen als Selbständige in freien Berufen. Der Anteil an Beamten steigt bei beiden Gruppen zunächst kontinuierlich an. Allerdings ist dieser bei den Assessoren deutlich größer als bei den Referendaren. Auch die Zahl derjenigen, die nicht erwerbstätig waren, ist unter den Assessoren, insbesondere in den ersten drei Monaten nach Studienabschluss, deutlich größer. Dagegen ist der Anteil derer, die einen sonstigen Bereich markierten, unter den Referendaren höher. Einer Familientätigkeit gingen lediglich die Referendare nach, und zwar bis drei Monate nach Studienabschluss.

Tab. 4.12: Entwicklung der beruflichen Stellung nach Studienabschluss (in %)

	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 207)	nach 3 Monaten (n = 227)	nach 6 Monaten (n = 234)	nach 9 Monaten (n = 235)	nach 12 Monaten (n = 228)	nach 18 Monaten (n = 184)	nach 24 Monaten (n = 144)	nach 36 Monaten (n = 57)	nach 48 Monaten (n = 24)
leitende/r Angestellte/r	0	2	2	2	2	3	4	2	4
wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion	0	0	0	0	0	1	3	2	0
wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	13	14	11	8	7	1	6	13	12
qualifizierte/r Angestellte/r	2	1	1	1	1	1	10	33	38
ausführende/r Angestellte/r	2	2	1	1	1	0	0	0	0
Angestellte	17	20	15	12	11	6	23	50	54
Selbständige/r in freien Berufen	2	1	1	1	1	0	8	10	19
selbständige/r Unternehmer/in	5	1	1	1	0	0	0	2	0
Selbständige/r mit Werk-/Honorarvertrag	0	1	0	0	0	0	0	2	0
Selbständige	7	4	2	2	1	0	8	13	19
Beamte/r im höheren Dienst	10	20	32	32	34	45	29	12	0
Beamte/r im gehobenen Dienst	2	6	6	6	6	8	6	2	4
Beamte/r im einfachen/mittleren Dienst	5	8	11	11	12	13	8	2	0
Beamte	17	34	49	49	51	66	43	15	4
un-/ angelernte/r Arbeiter/in	5	2	1	1	1	1	1	0	0
mithelfende/r Familienangehörige/r	3	2	0	0	0	0	0	0	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	7	5	3	3	6	6	5	2	8
nicht erwerbstätig	20	6	0	3	4	3	8	4	4
Sonstiges	25	27	30	30	26	17	14	15	12

Hinsichtlich des Bereiches, in dem die Befragten der Juristischen Fakultät insgesamt tätig sind (vgl. Tab. 4.13), zeigt sich, dass die Absolvent/innen über nahezu den gesamten Verlauf vorwiegend im Bereich der Justiz, Staatsanwaltschaft und Gerichte beschäftigt sind, erst zwei Jahre nach Studienabschluss geht diese Zahl zurück. Die Anteile an Beschäftigten in kleinen bis mittleren Kanzleien sowie in der Öffentlichen Verwaltung steigen dagegen 24 Monate nach Studienabschluss rapide an. Die Zahl derer, die an Hochschulen bzw. Forschungsinstituten tätig sind, liegt relativ beständig zwischen zwei und fünf Prozent. Schließlich bestätigen sich auch in der Betrachtung

der Tätigkeitsbereiche der einstweilige Rückgang und der erneute Anstieg nach zwei Jahren bei den nicht arbeitenden Befragten.

Tab. 4.13: Entwicklung der Beschäftigung nach Bereichen (in %)

	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 62)	nach 3 Monaten (n = 88)	nach 6 Monaten (n = 108)	nach 9 Monaten (n = 111)	nach 12 Monaten (n = 108)	nach 18 Monaten (n = 81)	nach 24 Monaten (n = 79)	nach 36 Monaten (n = 52)	nach 48 Monaten (n = 25)
Hochschule und Forschungsinstitute	2	5	4	4	4	2	3	4	4
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	8	7	6	6	8	7	11	33	40
(Unternehmens-) Beratung	0	0	2	2	1	1	1	4	4
Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis zu 20 Anwälte)	11	9	4	4	3	2	14	27	24
größere Kanzlei (21 bis 99 Anwälte)	3	2	0	0	0	0	4	4	8
Großkanzlei (ab 100 Anwälte)	2	1	1	1	1	0	0	0	0
Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte (Straf- und Zivilrecht)	29	53	74	75	72	75	49	15	4
Versicherung/ Bankwirtschaft	2	1	0	0	0	0	0	4	0
klein- und mittelständische Industrie	2	1	1	1	1	0	0	0	0
Großindustrie	2	1	0	0	0	0	0	0	0
anderer Bereich der (Privat-) Wirtschaft	8	6	3	2	1	0	4	2	0
Organisation ohne Erwerbscharakter	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	8	5	1	2	4	6	5	2	8
Arbeite nicht	15	5	0	0	1	1	8	4	8
Sonstiger Bereich	8	3	6	5	5	4	1	2	0

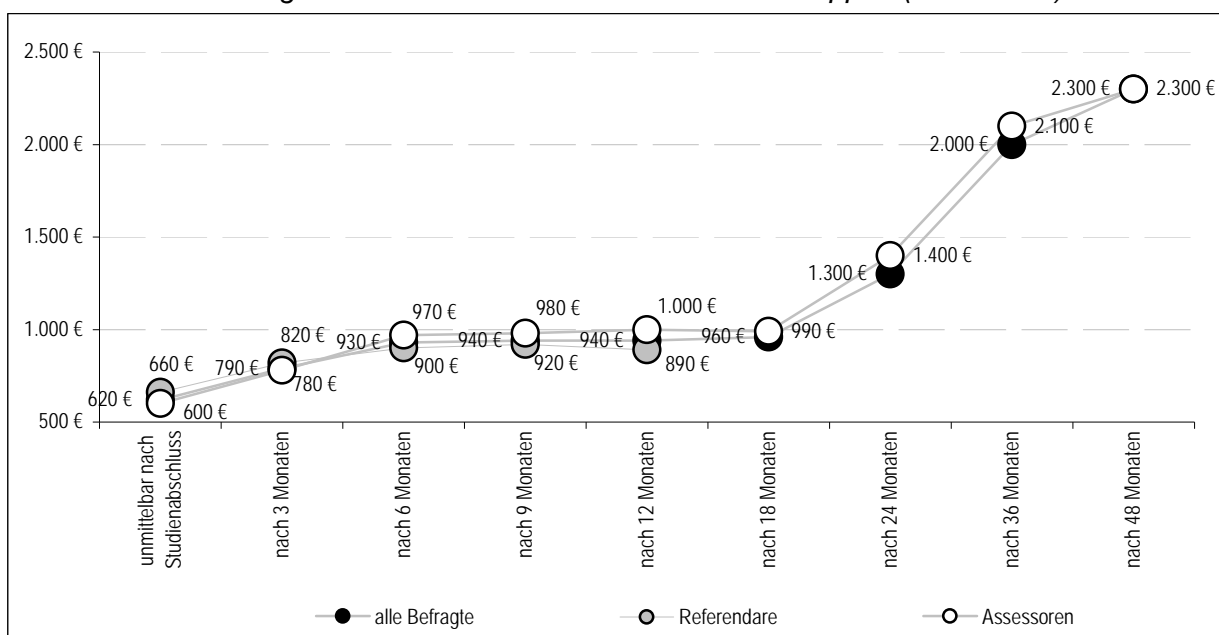
Im Vergleich der Studienfächer hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche (siehe Anhang Tab. A3.3/ A3.4) fällt wie auch bei den Fragen nach der ersten und aktuellen Tätigkeit zunächst auf, dass der Bereich der Justiz, Staatsanwalt und Gerichte für die Befragten beider Gruppen eine sehr große Bedeutung hat. Unter den Assessoren sind über den gesamten Zeitraum mehr Absolvent/innen in der Öffentlichen Verwaltung beschäftigt als unter den Referendaren. Diese sind dagegen im ersten Jahr vergleichsweise häufiger in kleinen bis mittleren Kanzleien (bis zu 20 Anwälten) zu finden. In Kanzleien mit mehr als 20 Anwälten sowie in der Versicherung/ Bankwirtschaft waren über den gesamten Zeitraum lediglich die Assessoren tätig. Schließlich findet sich im Zeitverlauf über beide Gruppen zunächst ein Rückgang der nicht arbeitenden Befragten, bei den Assessoren nimmt dieser nach zwölf Monaten wieder zu. Zudem ist der Anteil der

nicht Erwerbstätigen bei den Assessoren in den ersten drei Monaten nach Studienabschluss deutlich größer als bei den Referendaren.

Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen steigt im Zeitverlauf kontinuierlich an. Dabei liegt dieser Wert für alle Befragten unmittelbar nach Studienabschluss bei 620€ und erhöht sich bis zum Zeitpunkt vier Jahre nach Studienabschluss auf 2.300€ (vgl. Abb. 4.38). Bis zum Zeitpunkt 18 Monate nach Studienabschluss ist der Anstieg eher gering, bedingt durch die starke Reglementierung des Gehaltes im Referendariat. Die Unterschiede zwischen Referendaren und Assessoren sind daher auch nur sehr gering, lediglich zum Zeitpunkt 12 Monate nach Abschluss des Studiums ist der Unterschied signifikant. Erwartungsgemäß ist zwei Jahre nach Studienabschluss der Anstieg des Bruttomonatseinkommens stärker.

Ein Vergleich aller Befragten und jenen Absolvent/innen die bereits drei Monate nach Studienabschluss einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgingen bzw. ihr Studium bis zum Dezember 2003 beendet hatten, ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

Abb. 4.38: Entwicklung des Bruttomonatseinkommens nach Gruppen (Mittelwerte)⁴⁶

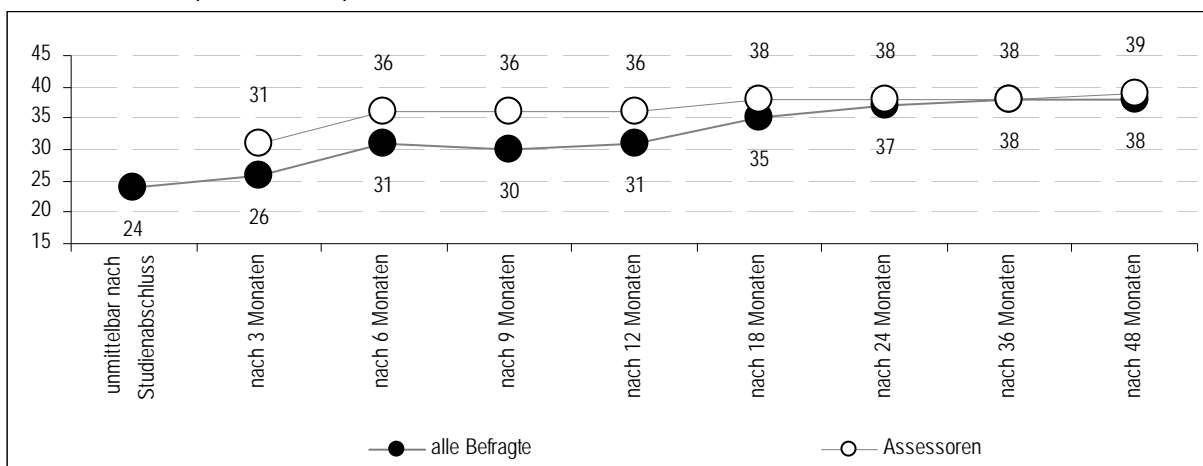


Hinsichtlich der Entwicklung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist festzustellen, dass das durchschnittlich vertraglich vereinbarte Arbeitspensum im beobachteten Zeitraum von 24 auf 38 Stunden pro Woche ansteigt. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Assessoren liegt über den gesamten Zeitraum über der aller Befragten und steigt von 31 auf ebenfalls 38 Stunden pro Woche an. Für die Referendare ist eine Darstellung der Vertragswochenarbeitszeitentwicklung aufgrund der Fallzahlen leider nicht möglich.

⁴⁶ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

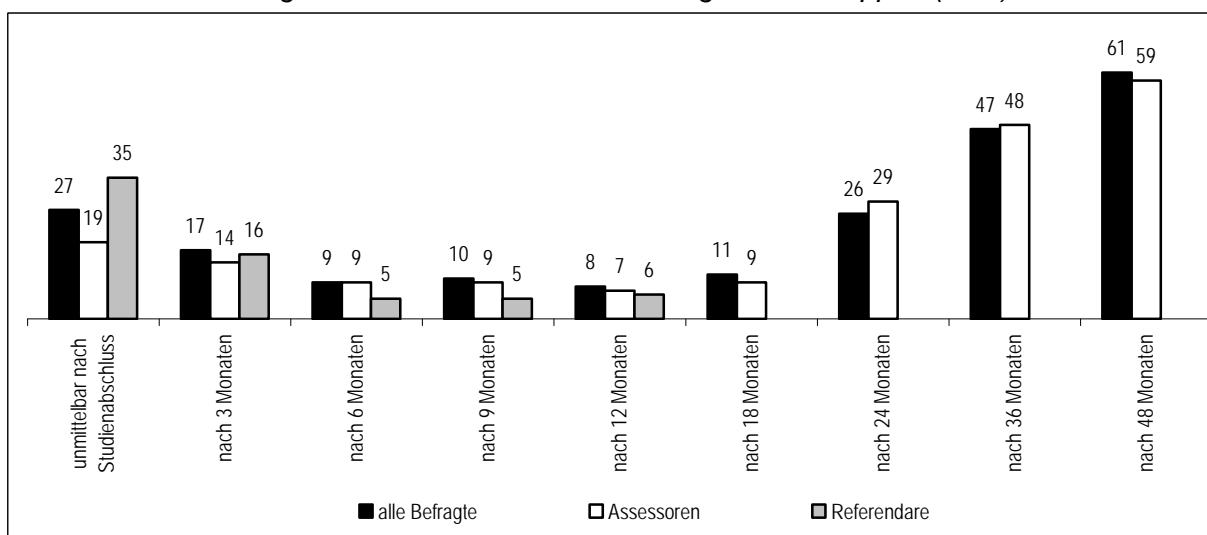
Hinsichtlich der durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit unterscheiden sich die Assessoren nicht von allen Befragten. Auch hier ist ein Anstieg festzustellen: von 28 Stunden unmittelbar nach Studienabschluss auf 45 Stunden zum Zeitpunkt 48 Monate nach Abschluss des Studiums.

Abb. 4.39: Entwicklung der Vertragswochenarbeitszeit für alle Befragten und für die Assessoren (Mittelwerte)⁴⁷



Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge liegt beim Berufsstart bei 27% und sinkt dann zunächst auf etwa zehn Prozent ab. Nach 24 Monaten steigt der Anteil wieder auf 26% an. Zum Zeitpunkt vier Jahre nach Studienabschluss sind rund 60% der Arbeitsverträge unbefristet (vgl. Abb. 4.40). Eine ähnliche Entwicklung vollzieht sich bei den Referendaren und Assessoren. Allerdings haben deutlich mehr Referendare als Assessoren unmittelbar nach Studienabschluss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Abb. 4.40: Entwicklung der unbefristeten Arbeitsverträge nach Gruppen (in %)⁴⁸



⁴⁷ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

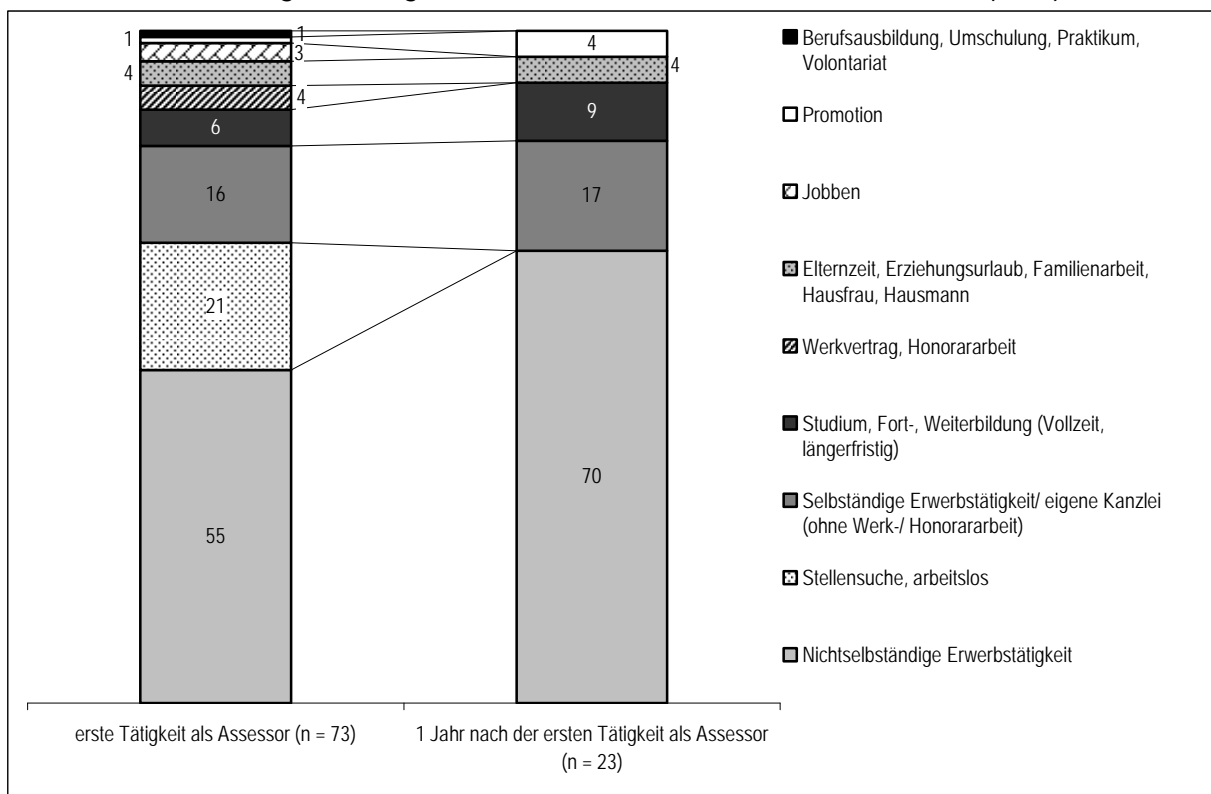
⁴⁸ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

4.1.3.4.2 Tätigkeitsverlauf nach dem zweiten Staatsexamen

Auch an dieser Stelle soll aus Gründen der Vergleichbarkeit der Berufsverlauf nach Abschluss des zweiten Staatsexamens dargestellt werden. Dabei geben die Fallzahlen zwei Zeitpunkte her: die erste Tätigkeit als Assessor und die Tätigkeit ein Jahr später.

Während noch für ein Fünftel der Assessoren die erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen die Stellensuche bedeutete, ist ein Jahr danach keiner der Befragten mehr arbeitslos bzw. auf Stellensuche. Zudem zeigt sich, dass der Anteil der nichtselbständig Erwerbstätigen von 55% bei der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen auf 70% ein Jahr später ansteigt. Auch befindet sich ein Jahr nach der ersten Tätigkeit als Assessor keiner der Befragten mehr in einem Praktikum, geht einer Honorartätigkeit nach oder jobbt. Die Anteile derjenigen in Elternzeit sowie der Selbständigen sind gleich geblieben. Erhöht hat sich dagegen die Zahl der Assessoren, die erneut studieren bzw. eine Fort-/ Weiterbildung machen sowie derjenigen, die promovieren.

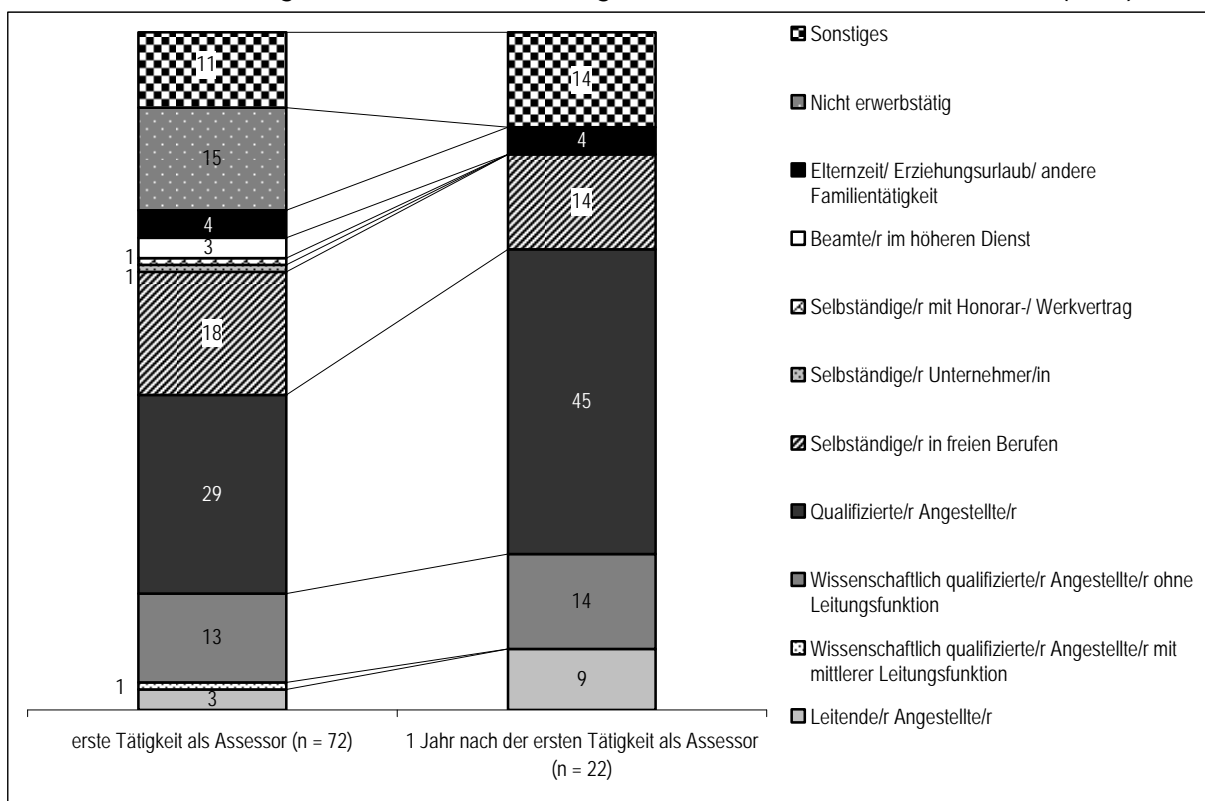
Abb. 4.41: Entwicklung der Tätigkeitsform nach dem zweiten Staatsexamen (in %)



Bei Betrachtung der beruflichen Stellung wird deutlich, dass die Zahl der leitenden sowie der qualifizierten Angestellten deutlich steigt. Der Anteil der Selbständigen ist leicht rückläufig, die Zahl der wissenschaftlich qualifizierten Angestellten ohne Leitungsfunktion und der Befragten in Elternzeit bleibt dagegen nahezu gleich. Ein Jahr nach der ersten Assessoratstätigkeit wurde die Kategorie „Nicht erwerbstätig“ nicht mehr angekreuzt. Auch Beamte im höheren Dienst, Selbständige mit Honorarvertrag, selbst-

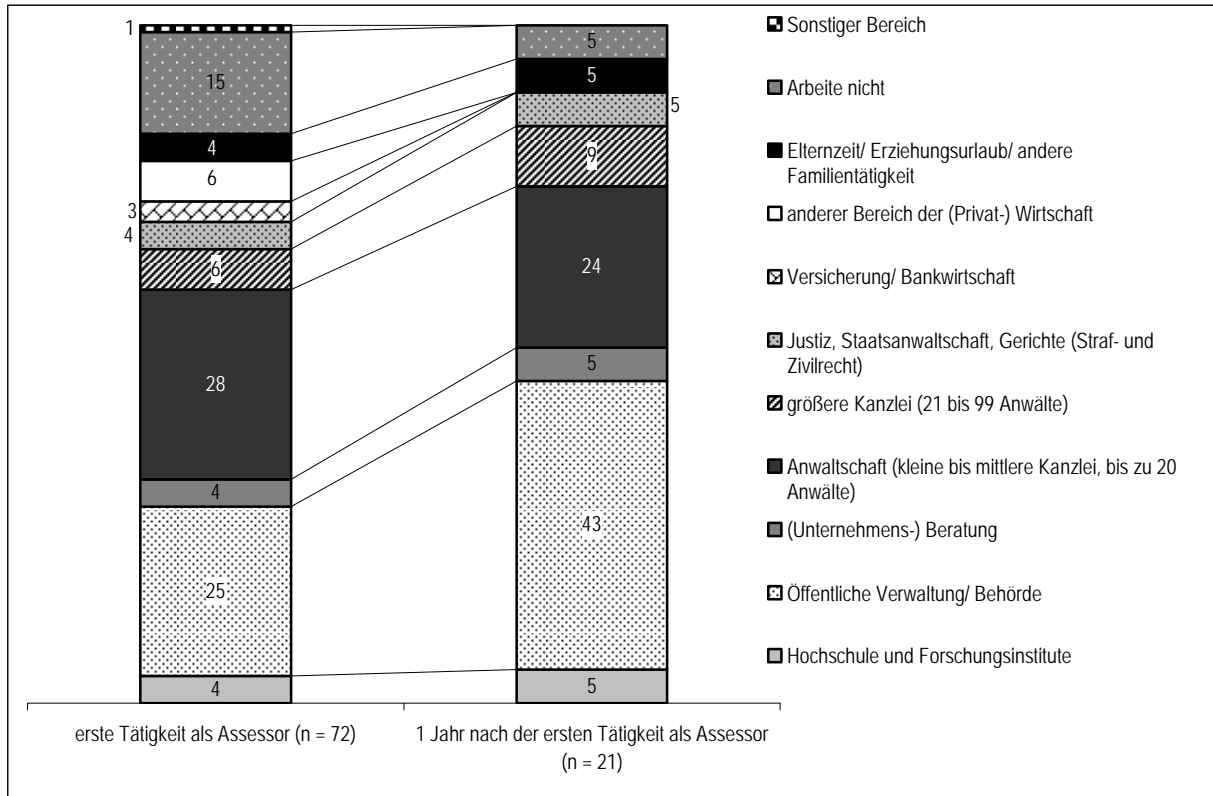
ständige Unternehmer und wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion sind unter den befragten Absolvent/innen dann nicht mehr zu finden.

Abb. 4.42: Entwicklung der beruflichen Stellung nach dem zweiten Staatsexamen (in %)



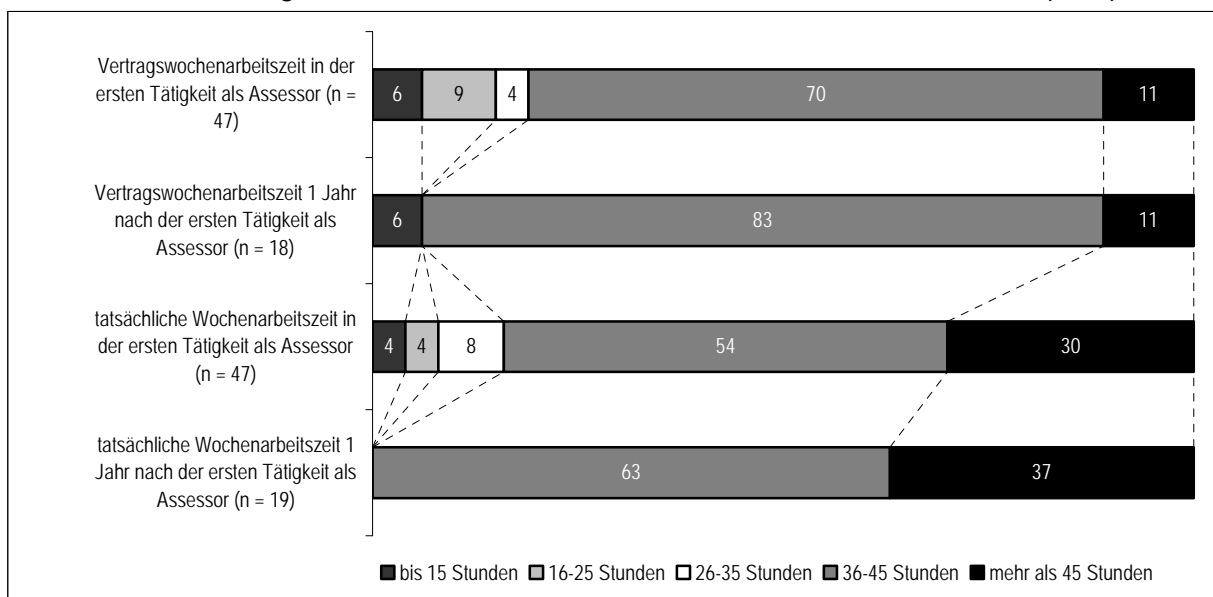
Diese Entwicklung zeigt sich auch in den Tätigkeitsbereichen. So steigt beispielsweise der Anteil der in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde Beschäftigten von 25% auf 43%. Stark rückläufig ist der Anteil derjenigen, die nicht arbeiten. Die Zahl der Beschäftigten in kleinen bis mittleren Kanzleien geht leicht zurück, die der Beschäftigten in größeren Kanzleien nimmt dagegen leicht zu. Keiner der Befragten ist ein Jahr nach der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen mehr im Bereich der Versicherung/ Bankwirtschaft, anderen Bereichen der (Privat-) Wirtschaft und sonstigen Bereichen tätig. Nahezu gleich geblieben sind die Anteile der Befragten in Elternzeit sowie der Beschäftigten im Bereich der Justiz, Staatsanwaltschaft und Gerichte sowie in der (Unternehmens-) Beratung und im Bereich der Hochschule und Forschung.

Abb. 4.43: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche nach dem zweiten Staatsexamen (in %)



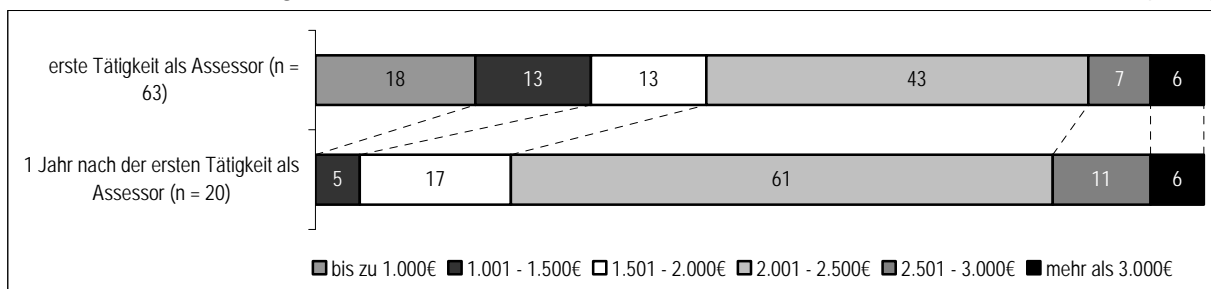
Während die durchschnittliche Vertragswochenarbeitszeit bei der ersten Tätigkeit als Assessor 37 Stunden beträgt, sind es ein Jahr später 39 Stunden, die laut Vertrag pro Woche zu leisten sind. Ähnlich verhält es sich bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit. In der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen beträgt diese im Mittel 42 Stunden, ein Jahr später sind es bereits 46 Stunden pro Woche.

Abb. 4.44: Entwicklung der Wochenarbeitszeit nach dem zweiten Staatsexamen (in %)



Auch beim Einkommen ist eine Steigerung zu erkennen. In der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen beträgt das Bruttomonatseinkommen der Befragten im Durchschnitt 1.900€, ein Jahr später liegt das Bruttoeinkommen monatlich schon bei 2.300€. Dabei verdient kein Befragter mehr weniger als 1.000€, lediglich fünf Prozent bis zu 1.500€. Der Großteil der Absolvent/innen hat ein Jahr nach der ersten Tätigkeit als Assessor ein monatliches Bruttoeinkommen zwischen 2.000€ und 2.500€.

Abb. 4.45: Entwicklung der Bruttomonatseinkommens nach dem zweiten Staatsexamen (in %)



Keine Veränderung lässt sich hingegen bei der Befristung feststellen. Bei 56% der Befragten ist die erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen unbefristet, ein Jahr später gehen 55% einer unbefristeten Tätigkeit nach.

4.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge

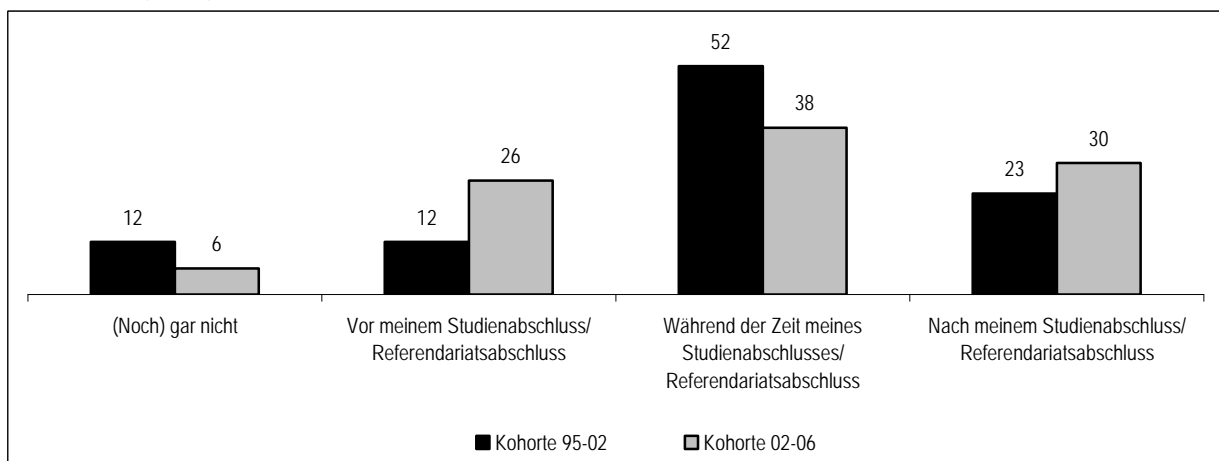
Im folgenden Abschnitt werden (wie auch in den vorangegangenen Kapiteln) die Ergebnisse der Befragung 2007 (Kohorte 02-06) mit denen der Befragung des Jahres 2003 (Kohorte 95-02) verglichen. Dabei wird die Frage geklärt, ob sich die Bedingungen des Berufseinstiegs von Dresdner Absolvent/innen der Juristischen Fakultät in den letzten vier Jahren bedeutend verändert haben. Besondere Aufmerksamkeit gilt in diesem Zusammenhang der Aufnahme einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit.

4.2.1 Stellensuche⁴⁹ und Berufsstart

Zunächst werden die beiden Kohorten 95-02 und 02-06 hinsichtlich einzelner Kriterien zur Stellensuche, wie z.B. der Suchdauer oder der genutzten Bewerbungsstrategien, verglichen. Ziel des Abschnittes sind Darstellung und Analyse der ersten Phase beruflicher Positionierung und Etablierung.

Die Befragten des Jahres 2007 begannen in Relation zum Studienabschluss häufiger früher mit der Stellensuche. Ein Viertel der Kohorte 02-06 begann bereits vor Studienabschluss/ Referendariatsabschluss, unter den Befragten der Kohorte 95-02 liegt dieser Anteil bei 12%. Allerdings war unter den Befragten des Jahres 2007 auch die Zahl derer, die erst nach dem Studienabschluss/ Referendariatsabschluss mit der Stellensuche begonnen haben, mit 30% größer wie im Jahr 2003 (23%). Auffällig ist zudem, dass die Befragten des Jahres 2003 doppelt so häufig wie die im Jahr 2007 angaben, (noch) gar nicht mit der Stellensuche begonnen zu haben. Die Unterschiede sind signifikant.

Abb. 4.46: Beginn der Stellensuche in Relation zum Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 90$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 81$

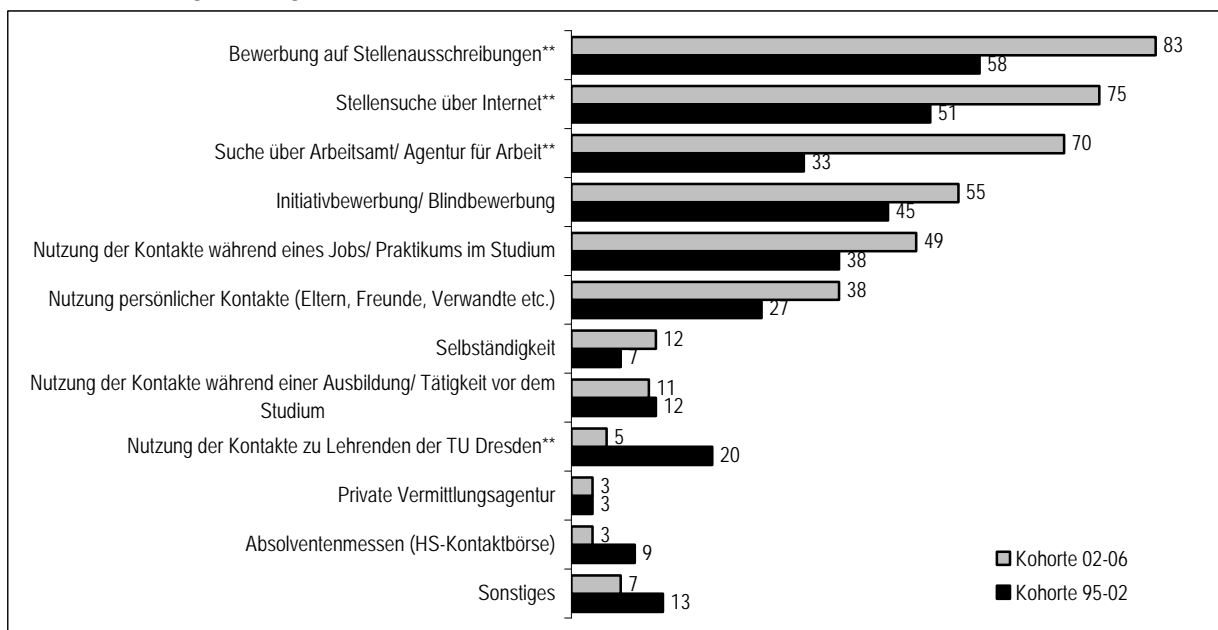


Während die Absolvent/innen der Kohorte 02-06 im Mittel vier Bewerbungsstrategien parallel nutzten, waren es bei den Befragten des Jahres 2003 drei Strategien. Dabei veränderten sich die Häufigkeiten der einzelnen Strategien. Signifikante Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Bewerbung auf Stellenausschreibungen und der Stellensu-

⁴⁹ Die hier dargestellten Werte der Kohorte 95-02 unterscheiden sich von denen aus dem Abschlussbericht 2003. Dies kommt daher, dass im Fragebogen 2007 nur Absolvent/innen den Teil zur Stellensuche beantworten sollten, die das Referendariat abgeschlossen oder abgebrochen haben sowie diejenigen, die kein Referendariat absolviert haben und dies auch nicht vorhaben. Im Jahr 2003 existierte dieser Filter noch nicht. Um beide Kohorten vergleichen zu können, wurden daher die Daten des Befragungsjahres 2003 angepasst und die Referendare aus der Analyse ausgeschlossen. Allerdings kann damit nicht ausgeschlossen werden, dass Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003, die ein zweites Staatsexamen abgelegt haben, die Angaben zur Stellensuche auf das Referendariat bezogen haben. Da die Zuweisung des Referendariats unproblematischer ist, als eine „normale“ Stellensuche, können die Daten der Kohorte 95-02 positiv verzerrt sein.

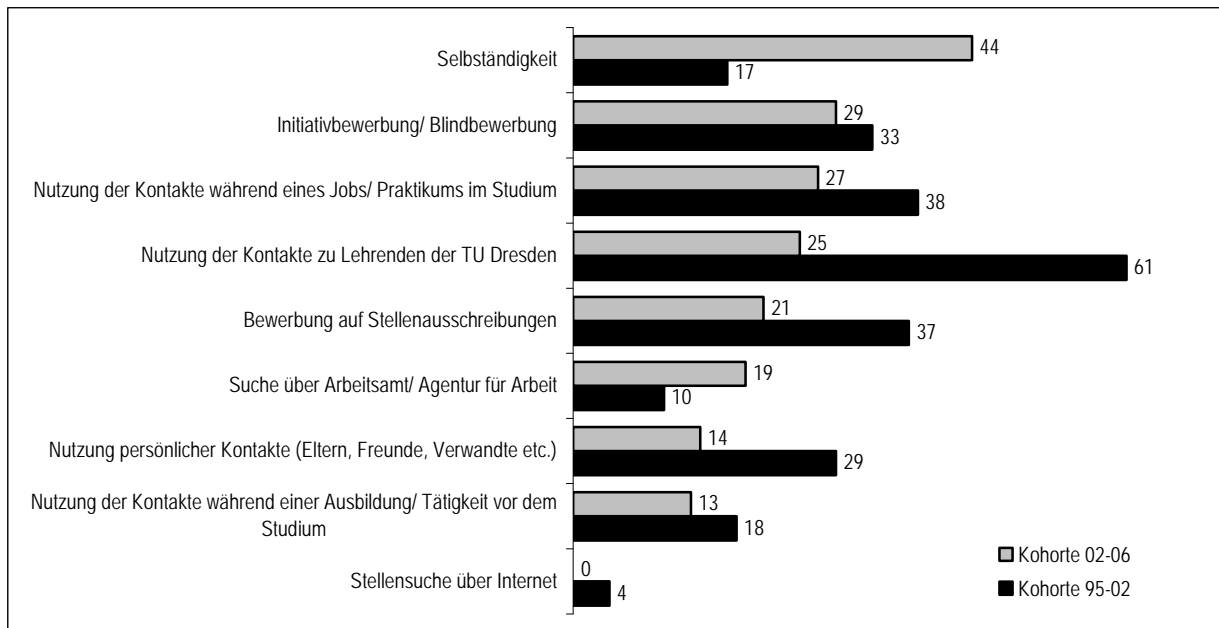
che über das Internet sowie über die Agentur für Arbeit. Alle drei Strategien nutzten die Befragten des Jahres 2007 deutlich häufiger, diejenigen des Jahres 2003 nutzten hingegen signifikant häufiger die Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden. Darüber hinaus hat sich bei den Absolvent/innen der Kohorte 02-06 im Vergleich zur Kohorte 95-02 auch die Zahl derjenigen erhöht, die Initiativbewerbungen sowie Kontakte während eines Jobs/ Praktikums im Studium und persönliche Kontakte zur Stellensuche nutzten sowie derer, die die Selbständigkeit wählten. Dagegen griffen die Befragten des Jahres 2003 bei der Stellensuche tendenziell häufiger (auch) auf Absolventenmessen zurück.

Abb. 4.47: Strategien der Beschäftigungssuche im Kohortenvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich, $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 89$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 76$



Hinsichtlich des Erfolges der genutzten Strategien für die Stellensuche unterscheiden sich die beiden Kohorten z.T. deutlich voneinander. So waren für die Absolvent/innen der Kohorte 95-02 alle Strategien außer der Selbständigkeit und der Suche über die Agentur für Arbeit erfolgreicher als für die Befragten des Jahres 2007. Die erfolgreichste Strategie im Befragungsjahr 2003 war die Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden, 2007 ist die Selbständigkeit mit Abstand die erfolgreichste Strategie.

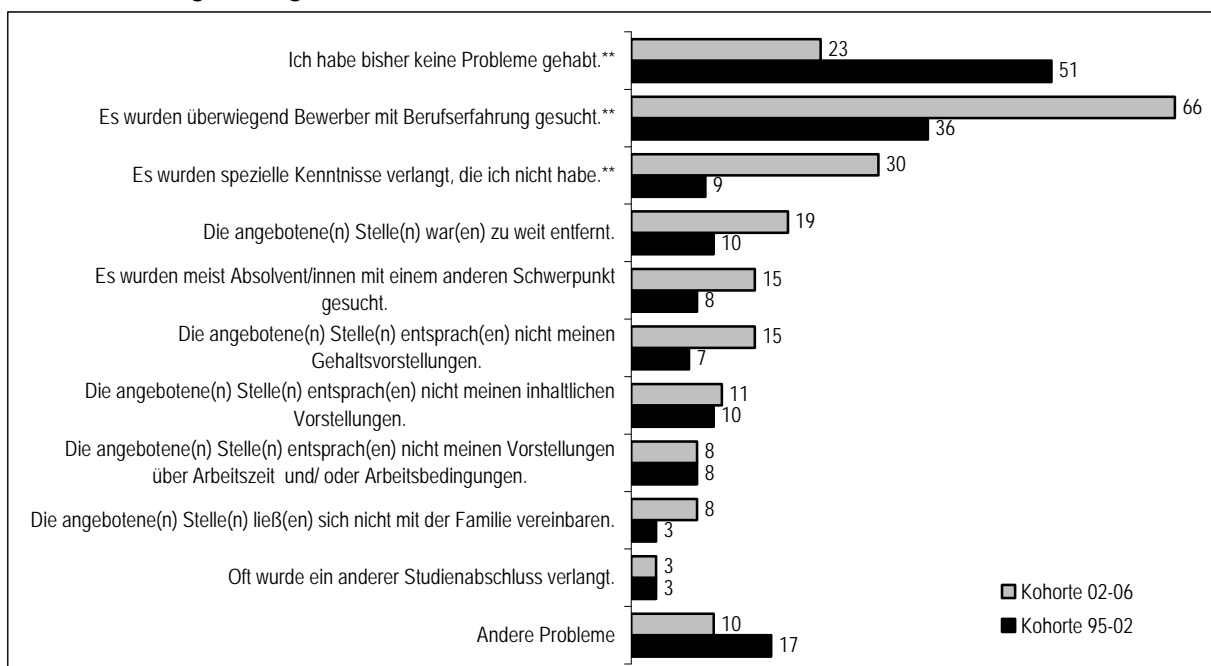
Abb. 4.48: Erfolg der verschiedenen Strategien der Stellensuche (relativ, d.h. abhängig von der Häufigkeit ihrer Nutzung) im Kohortenvergleich (in %),
 $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 89$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 76$



Die Zahl der Bewerbungen unterscheidet sich zwischen den Befragungsjahren 2007 und 2003 signifikant, die Zahl der Bewerbungsgespräche sowie die Dauer der aktiven Stellensuche jedoch nicht. Während die Befragten des Jahres 2003 im Mittel (Median) fünf Bewerbungen schrieben, um zu durchschnittlich (Median) zwei Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden, mussten die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 für zwei Einladungen zum Vorstellungsgespräch zehn Bewerbungen schreiben. Die Dauer der aktiven Stellensuche beträgt bei den Befragten beider Kohorten im Mittel (Median) zwei Monate.

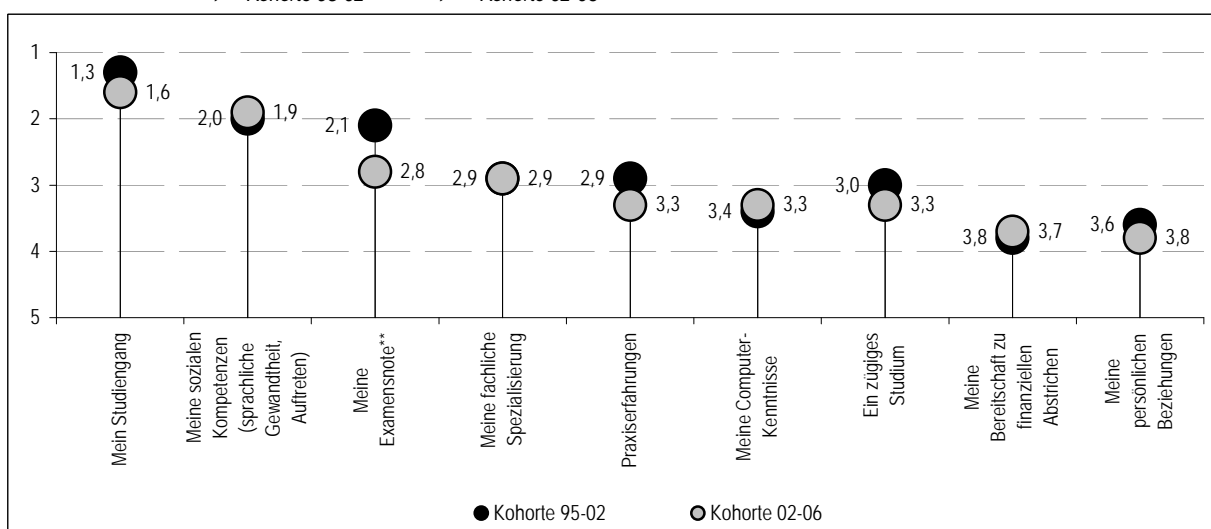
Die Befragten im Jahr 2003 gaben deutlich häufiger an, keine Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben (Kohorte 95-02: 51%, Kohorte 02-06: 23%). Nahezu alle genannten Probleme traten bei den Befragten der Kohorte 02-06 häufiger auf. Vor allem die Kategorien „Es wurden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht“ und „Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe“ wurden von den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 signifikant häufiger angekreuzt. Etwa gleich oft wurden von beiden Kohorten Probleme genannt, die sich auf Diskrepanzen zwischen der Stelle und den eigenen Vorstellungen über Arbeitszeit/ -bedingungen sowie inhaltlichen Vorstellungen beziehen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die unproblematischere Stellensuche der Befragten aus dem Jahr 2003 eventuell darauf zurückzuführen ist, dass die Absolvent/innen die Angaben auf die Referendariatsstelle bezogen.

Abb. 4.49: Schwierigkeiten bei der Stellensuche im Kohortenvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich, $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 86$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 73$



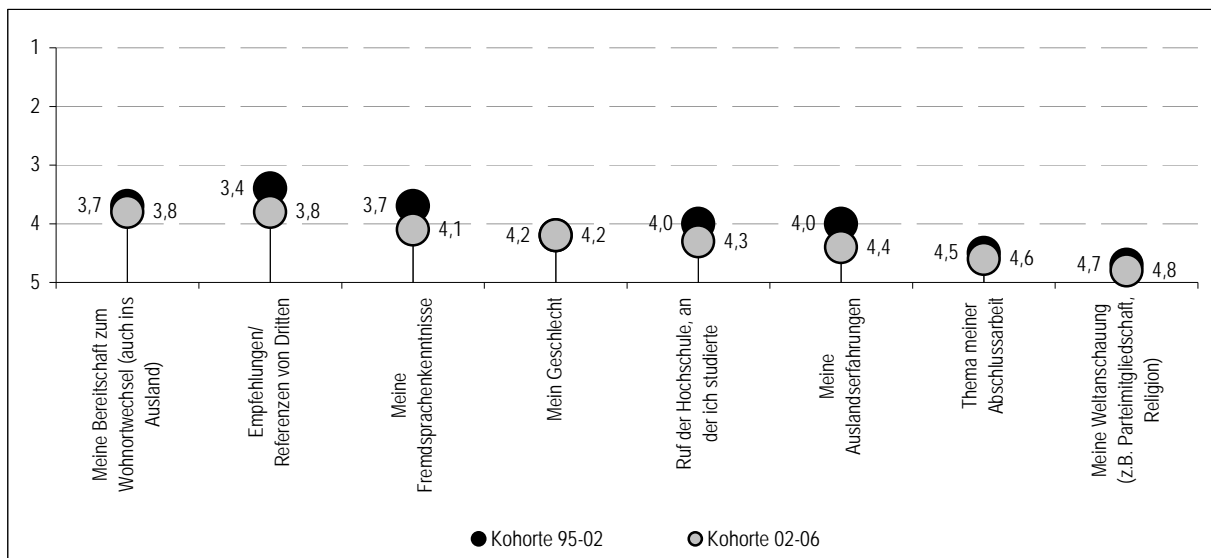
Im Folgenden werden die Absolvent/innen in Hinblick ausgewählter Aspekte zum Berufsstart verglichen. Beide Kohorten sollten beurteilen, wie wichtig bestimmte vorgegebene Gesichtspunkte ihrer Meinung nach für den Arbeitgeber waren, die Befragten einzustellen. Der größte und zugleich einzige signifikante Unterschied zeigt sich hinsichtlich der Bedeutung der Examensnote, wobei die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003 diese für wichtiger hielten (Kohorte 95-02: 2,1, Kohorte 02-06: 2,8).

Abb. 4.50: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig), Teil 1, $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 75$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 56$



Insgesamt bewerteten die Absolvent/innen der Kohorte 95-02 nahezu alle Aspekte häufiger als (sehr) wichtig bei der Einstellung. Einzig die sozialen Kompetenzen, die Computerkenntnisse sowie die Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen wurden von den Befragten des Jahres 2007 als wichtiger für den Arbeitgeber eingeschätzt. Die Absolvent/innen beider Befragungsjahre bewerteten ihren Studiengang und die sozialen Kompetenzen als wichtigste Aspekte im Hinblick auf die eigene Einstellung. Dem Thema der Abschlussarbeit und der Weltanschauung messen die Befragten beider Kohorten die geringste Bedeutung zu.

Abb. 4.51: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig), Teil 2, $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 75$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 56$



Hinsichtlich der Einschätzung der Schwierigkeiten beim Berufsstart gibt es dagegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Kohorten. Es zeigt sich allerdings, dass sich die Absolvent/innen beider Kohorten beim Berufsstart vor allem mit Hektik, Termindruck und Arbeitsüberlastung, der Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse und einem zu geringen Feedback über die geleistete Arbeit konfrontiert sahen. Die größten Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen. Diese waren für die Befragten des Jahres 2003 stärker vorhanden (Kohorte 95-02: 4,1, Kohorte 02-06: 4,4).

4.2.2 Erste Tätigkeit

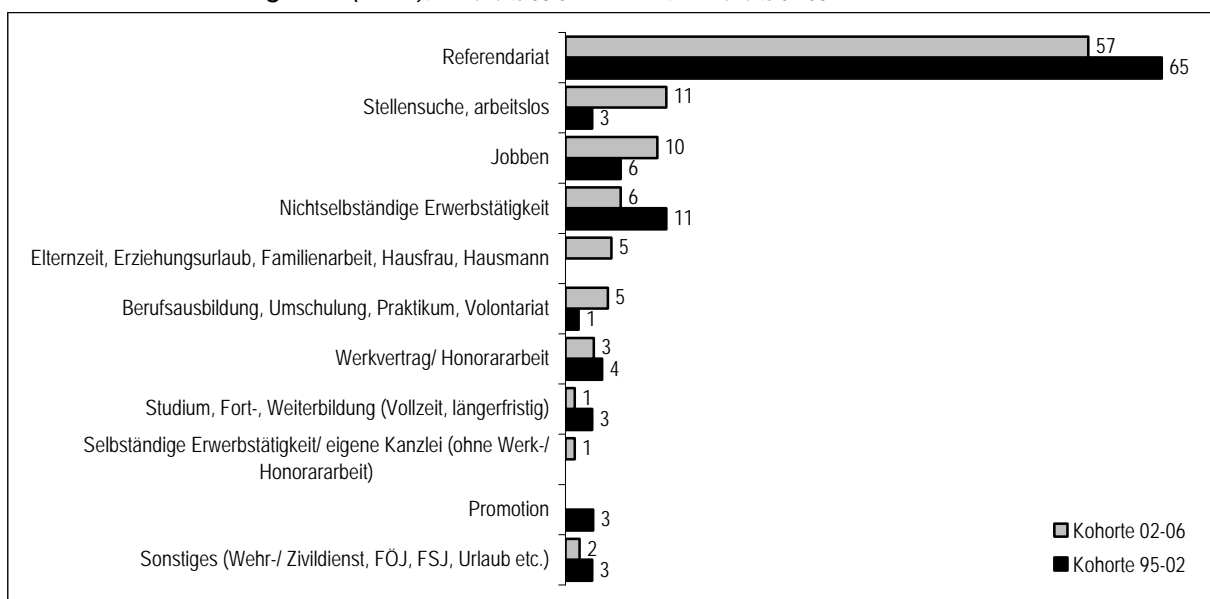
Wie schon bei der Darstellung der Ergebnisse zur Erstbefragung soll auch beim Kohortenvergleich der ersten Tätigkeit unterschieden werden zwischen der ersten Tätigkeit nach dem Studium, also nach dem ersten Staatsexamen⁵⁰, und der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen, also der ersten Tätigkeit als Assessor.

⁵⁰ Die erste Tätigkeit nach dem Studium wurde im Abschlussbericht 2003 nicht ausgewiesen.

4.2.2.1 Erste Tätigkeit nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss

Bezüglich der Tätigkeitsform der ersten Tätigkeit nach dem Studium zeigt sich, dass das Referendariat in beiden Kohorten mit Abstand die häufigste Tätigkeitsform ist, wenngleich der Anteil bei den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 etwas geringer ausfällt. Auch der Anteil der nichtselbständig Erwerbstätigen ist unter den Befragten des Jahres 2007 mit 6% nur etwa halb so groß wie noch Jahr 2003 (11%). Gestiegen sind hingegen die Anteile der Arbeitssuchenden sowie derjenigen, die ein Praktikum absolvieren, jobben oder einer Familientätigkeit nachgehen.

Abb. 4.52: Tätigkeitsform⁵¹ der ersten Tätigkeit nach dem Studium der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 118$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 109$



Betrachtet man die Tätigkeitsform der ersten Tätigkeit nach dem Studium getrennt nach Referendaren und Assessoren, so fällt auf, dass die Referendare des Befragungsjahres 2007 in geringerem Maße einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, dafür aber in der ersten Tätigkeit nach dem Studium häufiger jobben. Die im Jahr 2007 befragten Assessoren sind dagegen häufiger als die der Kohorte 95-02 auf Stellensuche und befinden sich in einem Praktikum oder in Elternzeit.

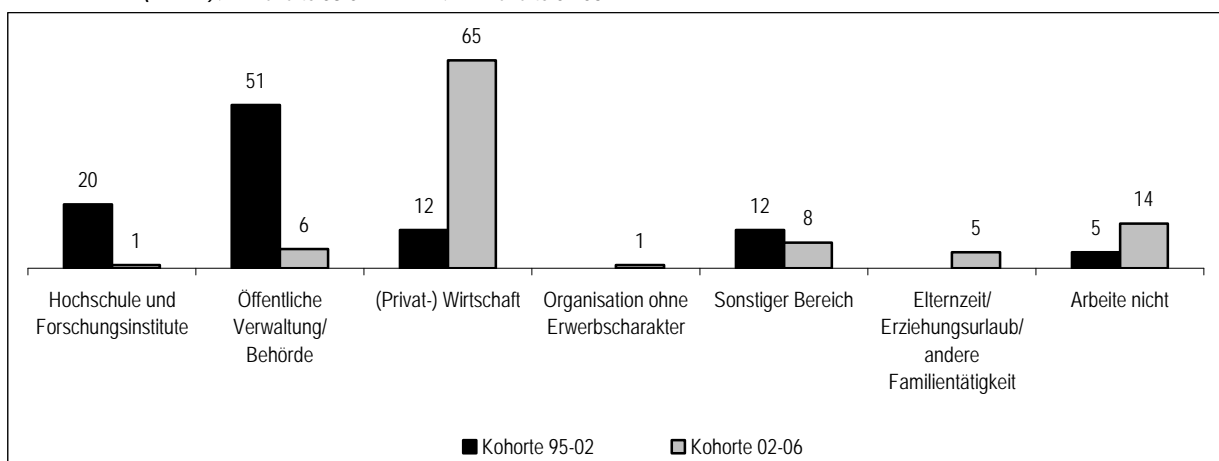
⁵¹ Die Kategorien der Tätigkeitsform wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

Tab. 4.14: Tätigkeitsform der ersten Tätigkeit nach dem Studium nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02 (n = 49)	Kohorte 02-06 (n = 44)	Kohorte 95-02 (n = 56)	Kohorte 02-06 (n = 61)
Referendariat	63	59	77	59
Werkvertrag/ Honorararbeit	2	2	5	3
Jobben	10	18	0	3
Selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei (ohne Werk-/ Honorararbeit)	0	2	0	0
Nichtselbständige Erwerbstätigkeit	12	5	9	7
Promotion	2	0	2	0
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	2	2	2	0
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	0	5	0	5
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Familienarbeit, Hausfrau, Hausmann	0	0	0	7
Stellensuche, arbeitslos	4	5	4	15
Sonstiges (Wehr-/ Zivildienst, FÖJ, FSJ, Urlaub etc.)	4	3	2	2

Entsprechend der Tätigkeitsform haben sich auch die Tätigkeitsbereiche etwas verändert. So sind von der Kohorte 02-06 nur sechs Prozent in der öffentlichen Verwaltung/ Behörde tätig, unter den Befragten der Kohorte 95-02 waren es noch 51%. Auch die Zahl der Absolvent/innen, die an Hochschulen oder Forschungsinstituten beschäftigt sind, ist unter den Befragten des Jahres 2003 deutlich höher. Dagegen gaben die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 deutlich häufiger Tätigkeitsbereiche in der (Privat-) Wirtschaft, vor allem in Anwaltskanzleien und im Bereich der Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte, an und markierten zudem zahlreicher die Kategorien „Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit“ und „Arbeite nicht“.

Abb. 4.53: Tätigkeitsbereich⁵² der ersten Tätigkeit nach dem Studium im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 92$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 94$



⁵² Die Kategorien des Tätigkeitsbereiches wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

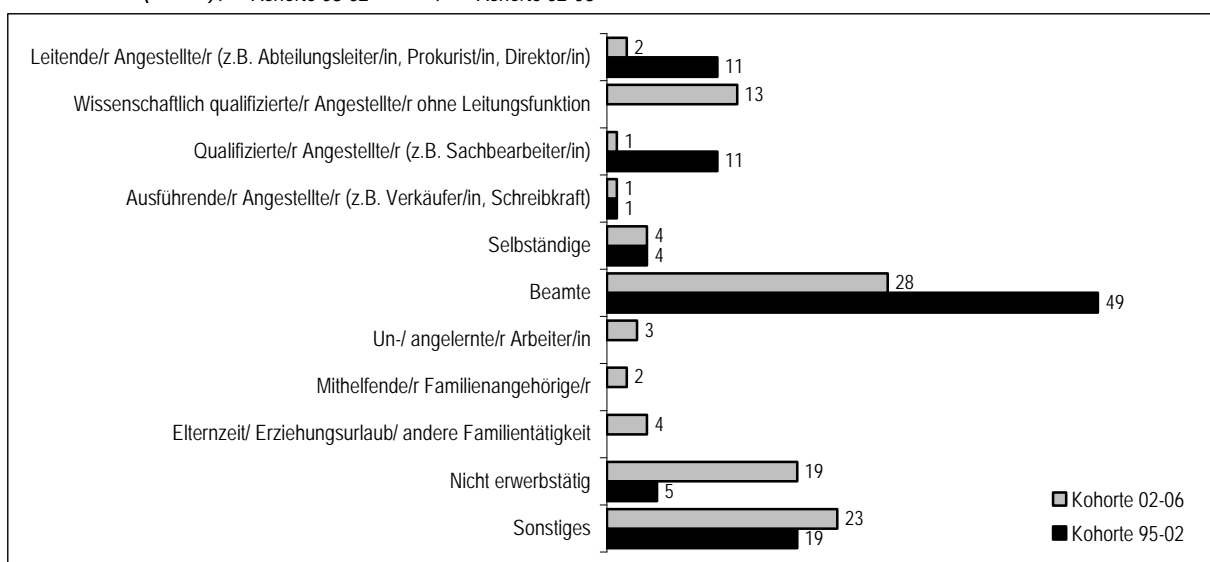
Die beschriebenen Unterschiede zwischen den Kohorten bezüglich der Tätigkeitsbereiche Hochschule und Forschungsinstitute, Öffentliche Verwaltung/ Behörde und (Privat-) Wirtschaft sind sowohl bei den Referendaren als auch bei der Gruppe der Assessoren zu beobachten. Lediglich bei den Kategorien „Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit“ und „Arbeite nicht“ zeigen sich bei den Referendaren keine nennenswerten Unterschiede, während die Assessoren des Befragungsjahres 2007 diese beiden Bereiche häufiger nannten als die der Kohorte 95-02.

Tab. 4.15: Tätigkeitsbereich der ersten Tätigkeit nach dem Studium nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02 (n = 47)	Kohorte 02-06 (n = 38)	Kohorte 95-02 (n = 32)	Kohorte 02-06 (n = 52)
Hochschule und Forschungsinstitute	11	0	25	2
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	53	3	63	10
(Privat-) Wirtschaft	17	76	3	62
Organisation ohne Erwerbscharakter	0	3	0	0
Sonstiger Bereich	15	11	3	2
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	0	0	7
Arbeite nicht	4	8	6	17

Insgesamt waren die Absolvent/innen der Kohorte 95-02 häufiger als Beamte, leitende Angestellte bzw. qualifizierte Angestellte beschäftigt. Unter den Befragten des Jahres 2007 fallen dagegen die vergleichsweise hohen Anteile an nicht Erwerbstätigen und wissenschaftlich qualifizierten Angestellten ohne Leitungsfunktion auf.

Abb. 4.54: Berufliche Stellung⁵³ der ersten Tätigkeit nach dem Studium im Kohortenvergleich (in %), $n_{Kohorte\ 95-02} = 90$, $n_{Kohorte\ 02-06} = 92$



⁵³ Die Kategorien der Beruflichen Stellung wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

Bei der getrennten Betrachtung von Referendaren und Assessoren wird deutlich, dass die größere Zahl an leitenden Angestellten in der Kohorte 95-02 in erster Linie auf die Assessoren zurückzuführen ist, der höhere Anteil an wissenschaftlich qualifizierten Angestellten ohne Leitungsfunktion in der Kohorte 02-06 dagegen eher auf die Gruppe der Referendare. Zudem zeigt sich, dass der Anteil an Selbständigen bei den Referendaren im Befragungsjahr 2007 höher ist, bei den Assessoren hingegen in der Kohorte 95-02. Der insgesamt stärkere Anteil an Beamten unter den Befragten des Jahres 2003 lässt sich vor allem durch die geringe Anzahl an Beamten unter den Referendaren der Kohorte 02-06 erklären, während bei den Assessoren keine großen Unterschiede zwischen den beiden Befragungszeitpunkten festzustellen sind.

Tab. 4.16: Berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach dem Studium nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02 (n = 45)	Kohorte 02-06 (n = 37)	Kohorte 95-02 (n = 32)	Kohorte 02-06 (n = 51)
Leitende/r Angestellte/r (z.B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)	4	0	16	4
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	0	19	0	9
Hochqualifizierte Angestellte	4	19	16	13
Qualifizierte/r Angestellte/r (z.B. Sachbearbeiter/in)	16	3	9	0
Ausführende/r Angestellte/r (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)	2	0	0	2
Andere Angestellte	18	3	9	2
Selbständige/r in freien Berufen	0	0	0	2
Selbständige/r Unternehmer/in	0	5	0	0
Selbständige/r mit Honorar-/ Werkvertrag	2	3	0	0
Selbständige allgemein	0	0	6	0
Selbständige	2	8	6	2
Beamte/r im höheren Dienst	0	5	0	35
Beamte/r im gehobenen Dienst	0	0	0	4
Beamte/r im einfachen/ mittleren Dienst	0	3	0	6
Beamte allgemein	51	0	53	0
Beamte	51	8	53	45
Un-/ angelernte/r Arbeiter/in	0	5	0	2
Mithelfende/r Familienangehörige/r	0	3	0	0
Nicht erwerbstätig	4	11	6	24
Sonstiges	20	41	9	8
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	3	0	4

Beim Kohortenvergleich bezüglich der Wochenarbeitszeit ist einleitend festzuhalten, dass 2003 für die erste Tätigkeit nur die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit erfragt wurde. Dabei zeigt sich, dass diese mit durchschnittlich 27 Stunden unter den Befragten des Jahres 2007 geringfügig niedriger ist als im Jahr 2003 (30 Stunden). Hinsichtlich des Bruttomonatseinkommens unterscheiden sich die Kohorten signifikant, wobei das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der ersten Tätigkeit nach dem Studium bei den Absolvent/innen des Jahres 2007 um 150€ niedriger ist (Kohorte 02-06: 700€, Kohorte 95-02: 850€). Allerdings sind die Arbeitsverträge der ersten Tätig-

keit bei den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003 etwas häufiger befristet (Kohorte 02-06: 80%, Kohorte 95-02: 82%), dieser Unterschied ist aber nicht signifikant.

Dabei zeigen sich die größten Unterschiede zwischen den beiden Kohorten bei allen drei Aspekten in der Gruppe der Referendare. So arbeiten die Referendare der Kohorte 02-06 beispielsweise durchschnittlich sechs Stunden weniger pro Woche, bei den Assessoren des Befragungsjahres 2007 sind es nur drei Stunden weniger. Hinsichtlich der Befristung finden sich bei den Assessoren beider Kohorten keine Unterschiede. Bei den Referendaren gaben 85% der Kohorte 95-02 an, einen befristeten Vertrag zu haben, während es in der Kohorte 02-06 lediglich 73% waren. Bezüglich des Einkommens zeigt sich, dass die im Jahr 2007 befragten Assessoren im Mittel 130€ weniger verdienen, bei den Referendaren hingegen liegt dieser Unterschied bei 210€ und ist signifikant.

Tab. 4.17: Befristung (in %), tatsächliche Wochenarbeitszeit (Mittelwerte) und Monatliches Bruttoeinkommen (Mittelwerte) der ersten Tätigkeit nach dem Studium nach Gruppen im Kohortenvergleich⁵⁴

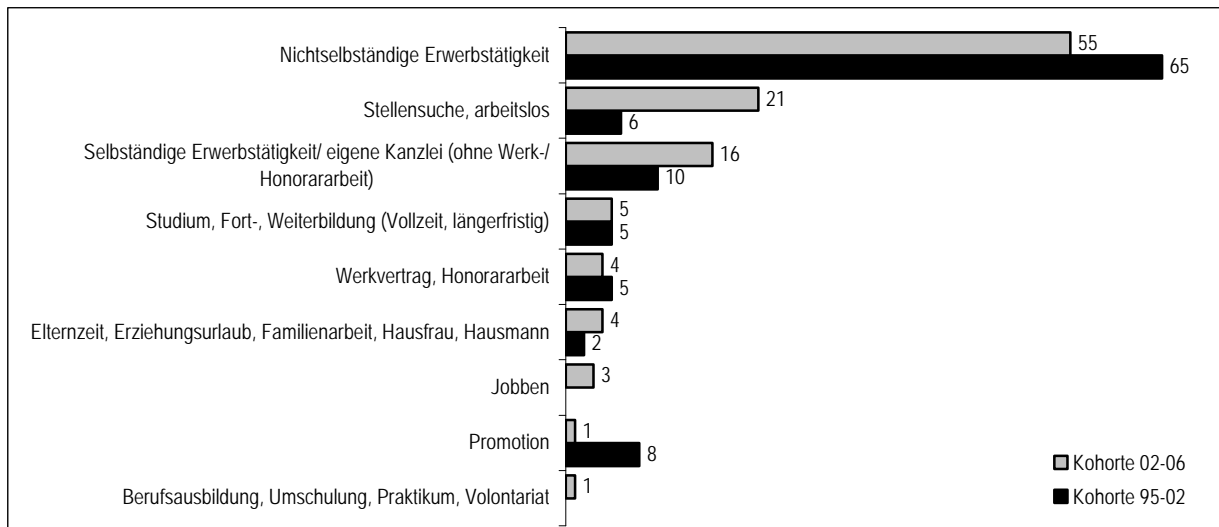
	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Befristeter Arbeitsvertrag	85%	73%	89%	89%	82%	80%
Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden	30	24	32	29	30	27
Monatliches Bruttoeinkommen in Euro	840 €	630 €	900 €	770 €	850 €	700 €

4.2.2.2 Erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen

Bezüglich der Tätigkeitsform bei der ersten Tätigkeit als Assessor lässt sich feststellen, dass die Befragten des Jahres 2003 häufiger einer nichtselbständigen Tätigkeit nachgehen und auch häufiger promovieren. Die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 sind dagegen in der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen häufiger auf Stellensuche oder selbständig.

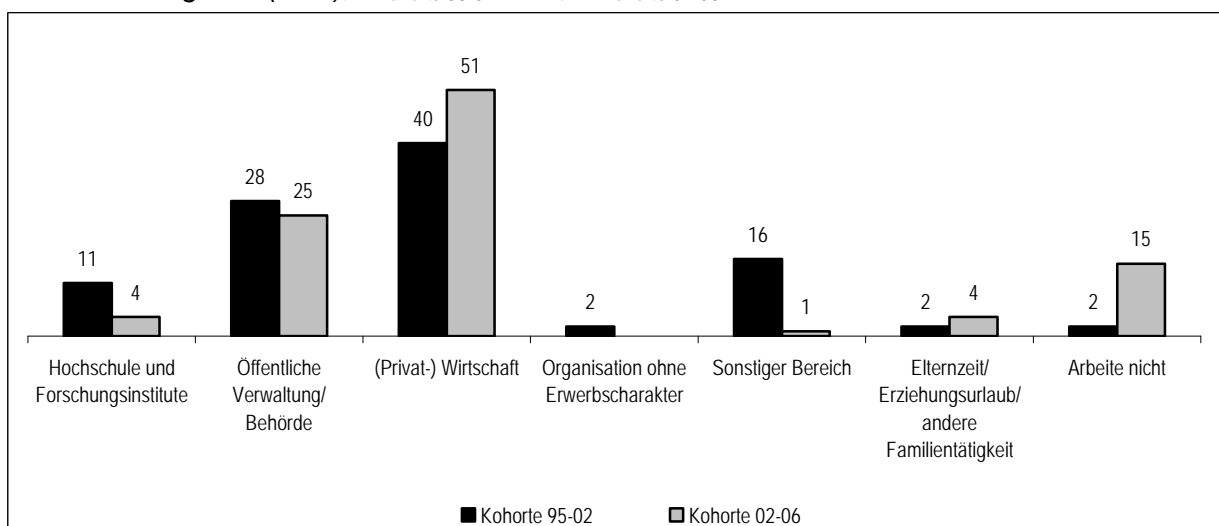
⁵⁴ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Abb. 4.55: Tätigkeitsform⁵⁵ der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich, $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 63$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 73$



Bei den Tätigkeitsbereichen der ersten Tätigkeit als Assessor zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium. Auch hier sind die Befragten des Jahres 2003 häufiger in Hochschule und Forschungsinstituten sowie in der Öffentlichen Verwaltung tätig, während die Absolvent/innen der Kohorte 02-06 häufiger in der (Privat-)Wirtschaft anzutreffen sind bzw. keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den beiden Befragungsjahren mit Ausnahme der Kategorie „Arbeite nicht“ nicht so groß.

Abb. 4.56: Tätigkeitsbereich⁵⁶ der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 63$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 72$

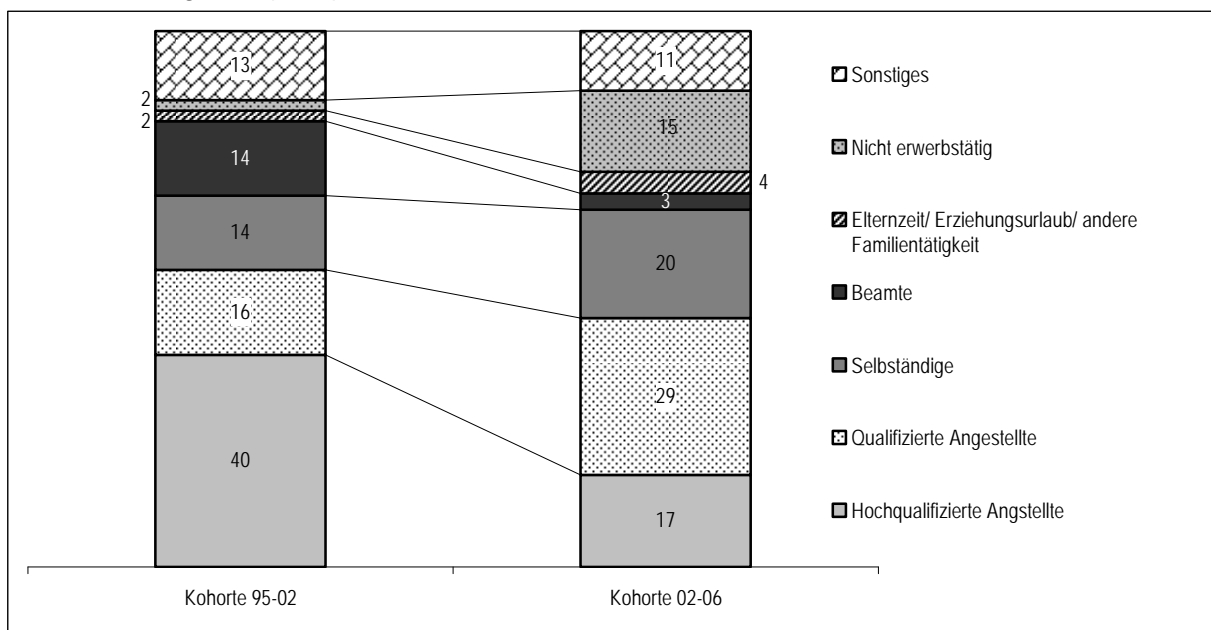


⁵⁵ Die Kategorien der Tätigkeitsform wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

⁵⁶ Die Kategorien des Tätigkeitsbereiches wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in denen zur beruflichen Stellung wider. So sind die im Jahr 2003 befragten Absolvent/innen in der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen deutlich häufiger als hochqualifizierte Angestellte beschäftigt. Dagegen ist bei den Befragten des Jahres 2007 der Anteil an Selbständigen, nicht Erwerbstätigen und qualifizierten Angestellten in der ersten Assessorität größer.

Abb. 4.57: Berufliche Stellung⁵⁷ der ersten Tätigkeit nach dem 2. Staatsexamen im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 63$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 72$



Hinsichtlich der tatsächlichen Wochenarbeitszeit zeigt sich, dass die Befragten der Kohorte 02-06 mit durchschnittlich 42 Stunden pro Woche geringfügig länger arbeiten müssen als die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003 (40 Stunden). Dennoch ist das Bruttomonatseinkommen bei den befragten Absolvent/innen des Jahres 2003 höher (Kohorte 02-06: 1.900€, Kohorte 95-02: 2.300€). Der Arbeitsvertrag ist für 44% der Befragten der Kohorte 02-06 befristet, bei den Absolvent/innen der Kohorte 95-02 gaben 34% ein befristetes Arbeitsverhältnis an. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

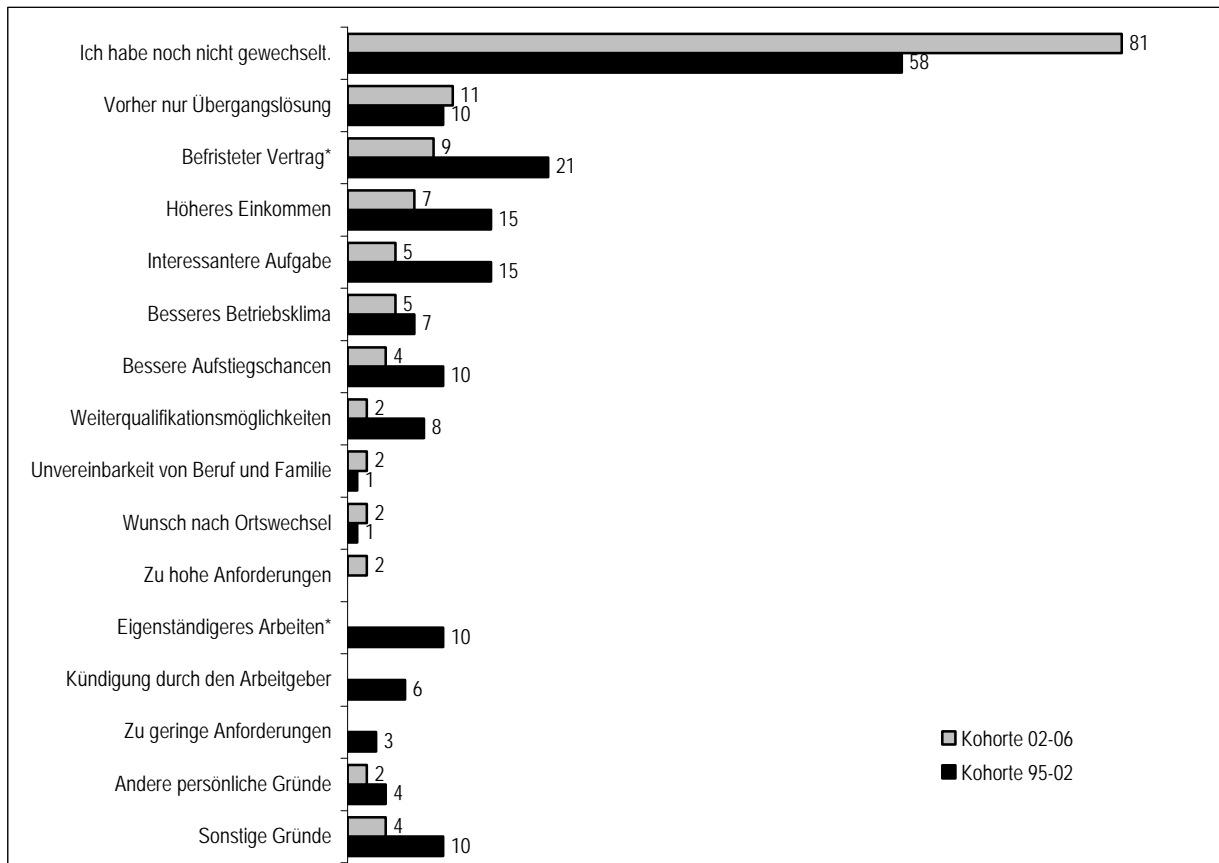
4.2.3 Stellenwechsel

Einen Stellenwechsel vollzogen 19% der befragten Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007, im Jahr 2003 lag dieser Anteil bei 42%, der Unterschied ist signifikant. Entsprechend geringer fallen unter den Befragten des Jahres 2007 die prozentualen Verteilungen auf die verschiedenen „Wechselgründe“ aus. Große Unterschiede zwischen den Befragungskohorten zeigen sich in den Punkten „Befristeter Vertrag“, „Eigenständigeres Arbeiten“, „Interessantere Aufgabe“, „Höheres Einkommen“, „Bessere Aufstiegschancen“, „Weiterqualifikationsmöglichkeiten“ und „Kündigung durch Arbeitgeber“. Dies sind vor allem Motive, die sich vorwiegend in den Entwicklungsmöglich-

⁵⁷ Die Kategorien der Beruflichen Stellung wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

keiten gründen. Die Befragten der Kohorte 02-06 gaben etwas häufiger an, dass die Stelle vor dem Wechsel nur eine Übergangslösung war. Dies bestätigt die Unterschiede in den Angaben zur ersten Tätigkeit, wonach die Befragten der Kohorte 95-02 häufiger einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgingen, die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 hingegen häufiger jobbten oder auch Praktika absolvierten.

Abb. 4.58: Gründe für den Stellenwechsel im Kohortenvergleich⁵⁸ (in %), Mehrfachnennungen möglich, $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 71$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 57$



Eine getrennte Betrachtung von Referendaren und Assessoren ist an dieser Stelle nicht möglich, da in der Befragung 2007 die Absolvent/innen, die sich zum Befragungszeitpunkt im Referendariat befanden, die Frage nach dem Stellenwechsel nicht beantworten sollten.

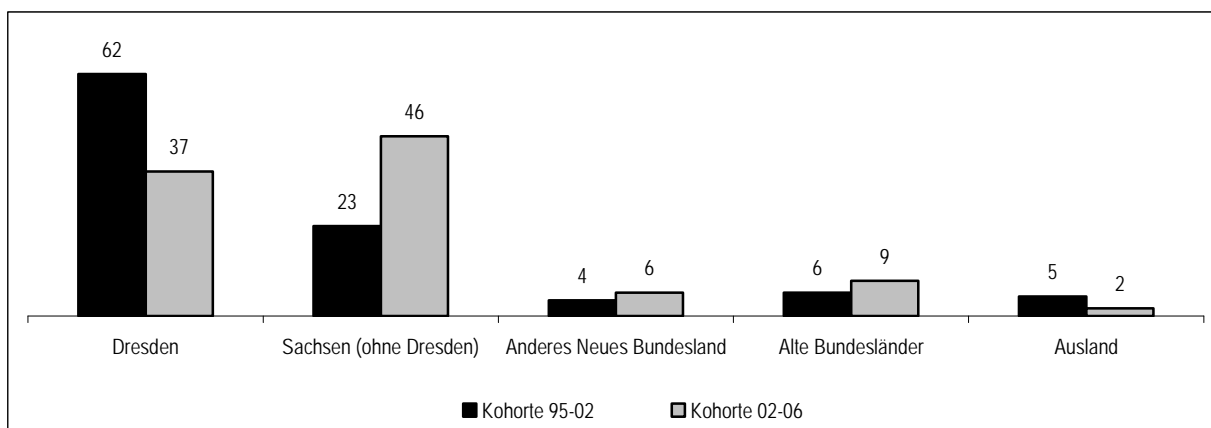
4.2.4 Aktuelle Tätigkeit

Die Frage nach dem gegenwärtigen Arbeitsplatz lässt im Kohortenvergleich zumindest teilweise Aufschlüsse über Veränderungen der Mobilität der Absolvent/innen bzw. des Arbeitsplatzangebotes in der Region zu. Der Kohortenvergleich zeigt hierzu signifikante Verschiebungen. Dabei haben zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit die Absol-

⁵⁸ Die Antwortkategorien „Gründung einer eigenen Kanzlei/ Notariat“ und „Sonstige Selbständigkeit“ waren im Fragebogen des Jahres 2003 noch nicht enthalten. Für die Vollständigkeit und zur Wahrung der Vergleichbarkeit wurden die entsprechenden Antworten der Kohorte 02-06 der Kategorie „Sonstige Gründe“ zugeordnet.

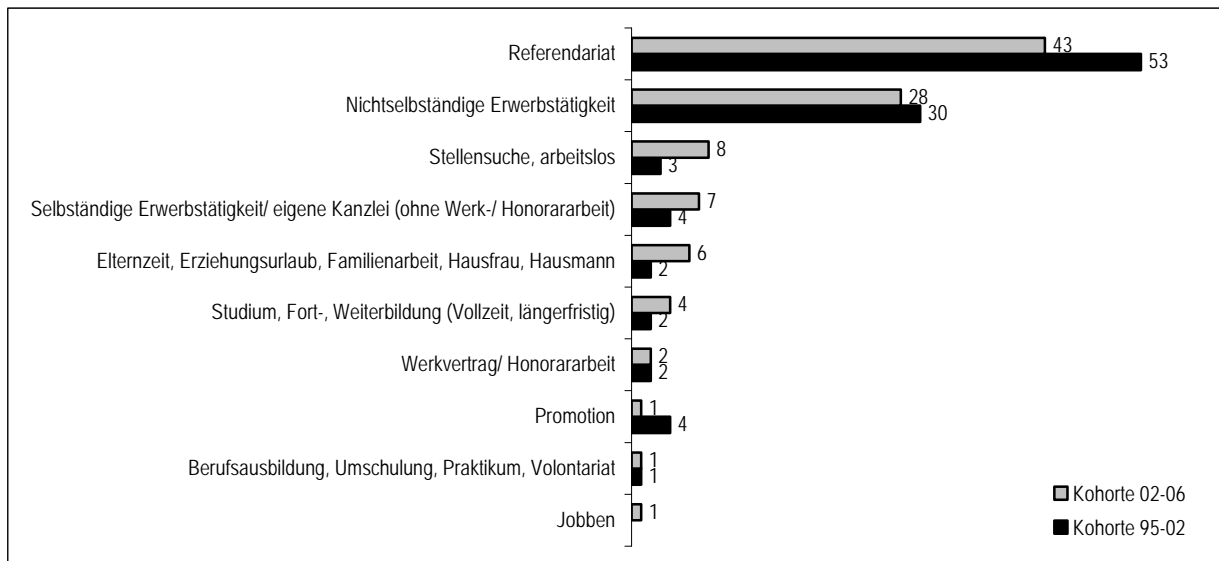
vent/innen des Jahres 2007 seltener einen Arbeitsplatz in Dresden (37%) als dies noch im Jahr 2003 der Fall war (62%). Dagegen sind die Befragten der Kohorte 02-06 doppelt so häufig in einer anderen Stadt in Sachsen tätig (46%) wie die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003 (23%).

Abb. 4.59: Ort der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit im Kohortenvergleich (in %),
 $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 78$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 63$



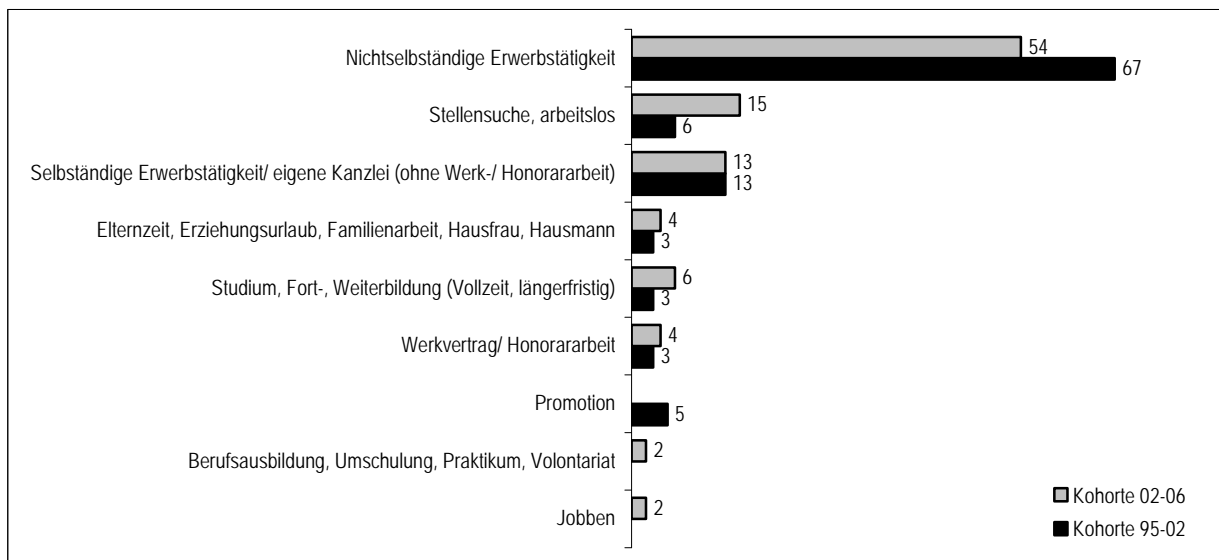
Bei der Tätigkeitsform der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit zeigen sich ähnliche Unterschiede wie bei der ersten Tätigkeit. Noch immer ist das Referendariat in beiden Kohorten die häufigste Tätigkeitsform, ebenso ist der Anteil an Referendaren in der Kohorte 02-06 geringer. Die Zahl der nichtselbständig Erwerbstätigen ist in beiden Kohorten gestiegen und der Unterschied zwischen den Absolvent/innen beider Befragungsjahre geht jetzt nahezu gegen Null. Der Anteil an Promovierenden ist unter den Befragten des Jahres 2007, wie schon bei der ersten Tätigkeit, geringer, der Prozentsatz der Arbeitssuchenden und Selbständigen, sowie derjenigen, die sich in Elternzeit befinden oder eine Weiterbildung bzw. ein weiteres Studium machen, ist dagegen höher.

Abb. 4.60: Tätigkeitsform⁵⁹ der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 181$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 138$



Betrachtet man nur die Assessoren zum Befragungszeitpunkt, so wird deutlich, dass die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 seltener einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, dagegen aber häufiger (noch) auf Stellensuche sind. Außerdem absolvieren sie etwa doppelt so oft ein weiteres Studium oder eine Fort- bzw. Weiterbildung.

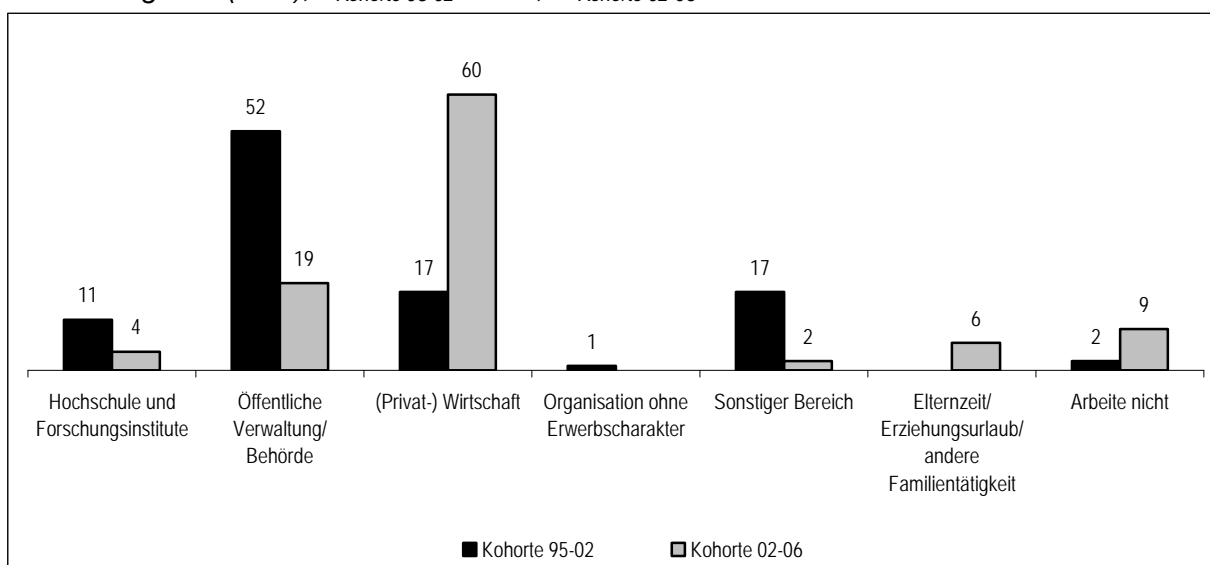
Abb. 4.61: Tätigkeitsform der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit für die Assessoren im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 63$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 68$



⁵⁹ Die Kategorien der Tätigkeitsform wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

Auch hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche zeigen sich, ähnlich der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss, zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit Unterschiede zwischen den Kohorten. Während die im Jahr 2003 Befragten deutlich häufiger in der Öffentlichen Verwaltung und an Hochschulen und Forschungsinstituten tätig sind, sind die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 stärker im Bereich der (Privat-) Wirtschaft zu finden. Zudem gaben sie häufiger die Kategorie „Arbeite nicht“ an.

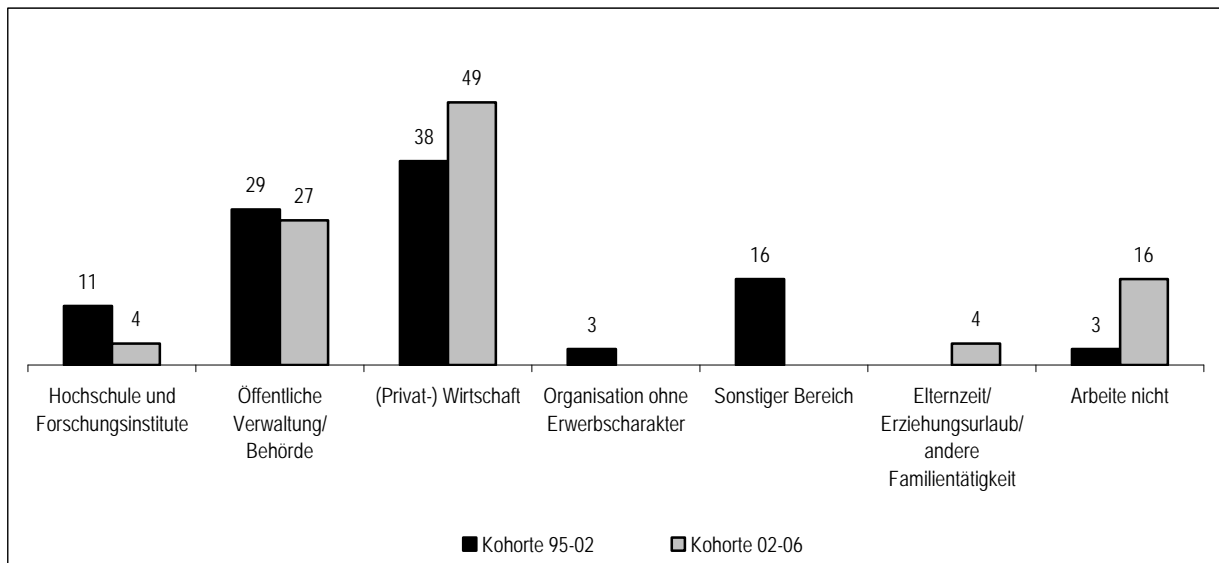
Abb. 4.62: Tätigkeitsbereich⁶⁰ der aktuellen Tätigkeit der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 174$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 127$



Bei der Betrachtung der aktuellen Assessoren fällt auf, dass in beiden Kohorten je rund ein Drittel der Assessoren in der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit in der Öffentlichen Verwaltung tätig ist, sowie 38% der Kohorte 95-02 und 49% der Kohorte 02-06 in der (Privat-)Wirtschaft beschäftigt sind. Somit haben sich die Unterschiede, die sich bei allen Befragten fanden, zwischen den Assessoren der beiden Kohorten stark angeglichen. Bezüglich der Kategorien „Hochschule und Forschungsinstitute“ und „Arbeite nicht“ bleiben die Unterschiede allerdings auch bei den Assessoren bestehen.

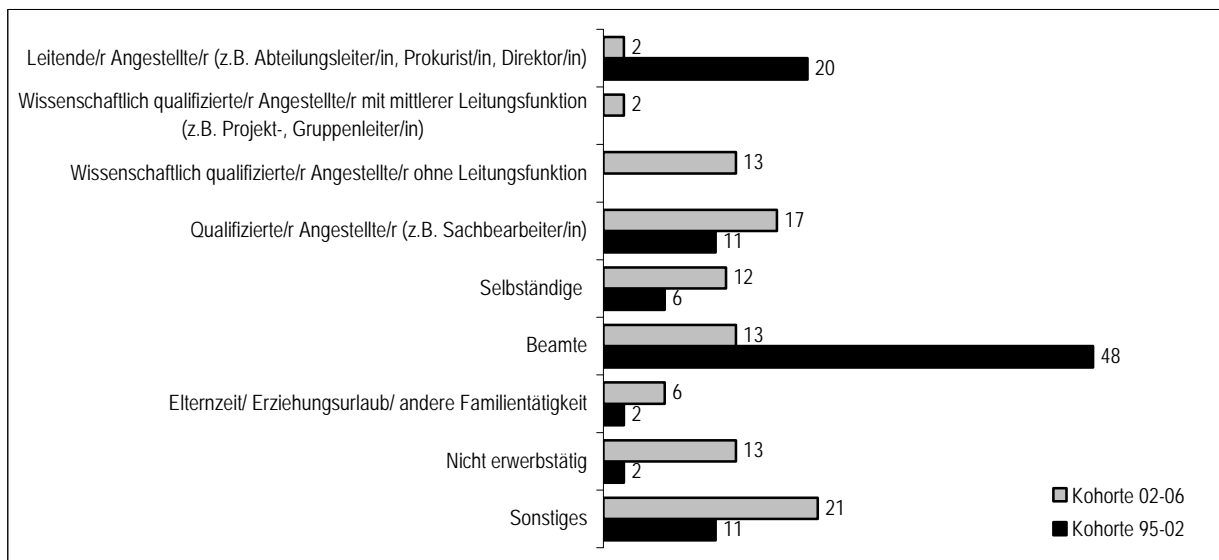
⁶⁰ Die Kategorien des Tätigkeitsbereiches wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

Abb. 4.63: Tätigkeitsbereich der aktuellen Tätigkeit für die Assessoren im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 63$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 71$



Wie schon bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium sind auch bei der zum jeweiligen Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit unter den Absolvent/innen der Kohorte 95-02 häufiger Beamte und leitende Angestellte zu finden. Die Befragten des Jahres 2003 sind dagegen in stärkerem Maße als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion beschäftigt, selbständig sowie nicht erwerbstätig.

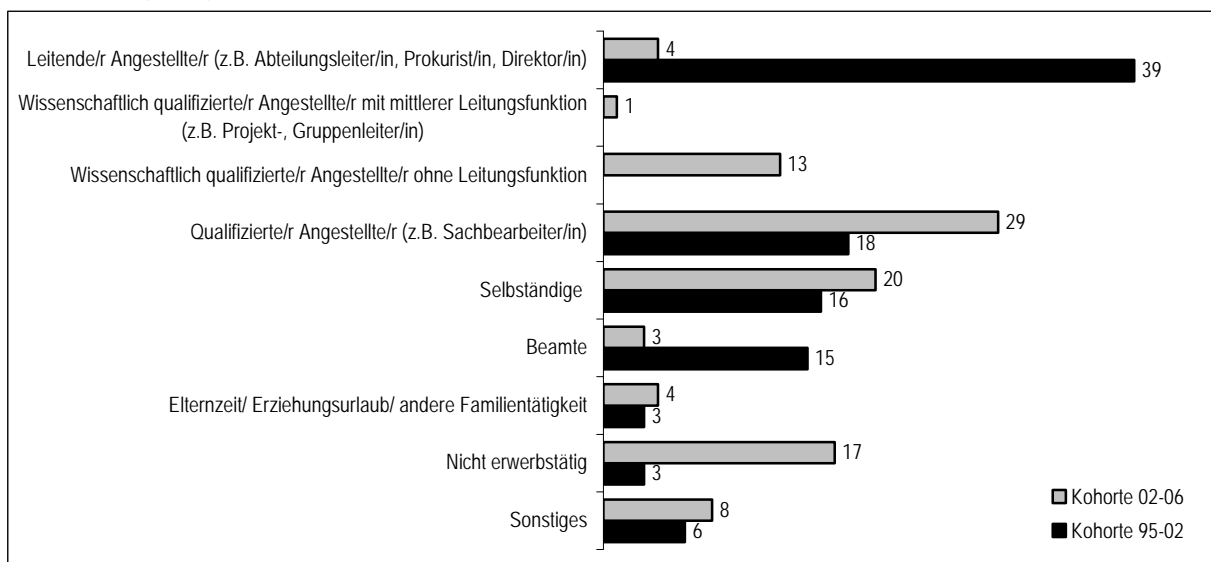
Abb. 4.64: Berufliche Stellung⁶¹ der aktuellen Tätigkeit im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 172$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 126$



⁶¹ Die Kategorien der beruflichen Stellung wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

Diese Unterschiede finden sich auch in der Gruppe der Assessoren wieder. Hier ist der Anteil an leitenden Angestellten in der Kohorte 95-02 sogar noch größer, der Anteil an Beamten dafür geringer. Zudem zeigt sich, dass die im Jahr 2007 befragten Assessoren häufiger als qualifizierte Angestellte tätig sind; bei der Betrachtung aller Befragten ist der Unterschied zwischen den Kohorten diesbezüglich nicht so groß.

Abb. 4.65: Berufliche Stellung der aktuellen Tätigkeit für die Assessoren im Kohortenvergleich (in %), $n_{\text{Kohorte 95-02}} = 62$, $n_{\text{Kohorte 02-06}} = 72$



Beim Kohortenvergleich aller Befragten bezüglich der tatsächlichen Wochenarbeitszeit der aktuellen Tätigkeit zeigen sich signifikante Unterschiede. Im Jahr 2007 lag diese mit durchschnittlich 41 Stunden wie zum Zeitpunkt der ersten über der des Jahres 2003 mit 37 Stunden. Bezüglich des Bruttomonatseinkommens unterscheiden sich die Kohorten insgesamt allerdings nicht mehr signifikant. Die Einkommensunterschiede zwischen den Kohorten haben sich nahezu angeglichen (Kohorte 02-06: 1.500€, Kohorte 95-02: 1.450€). Hinsichtlich der Befristung der Arbeitsverträge ist festzustellen, dass diese, wie zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit, unter den Befragten des Jahres 2003 etwas häufiger befristet waren als im Jahr 2007 (Kohorte 02-06: 64%, Kohorte 95-02: 71%).

Untersucht man nur die Gruppe der Assessoren, so wird deutlich, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit in beiden Kohorten zunächst einmal größer ist als bei der Betrachtung aller Befragten. Zudem zeigt sich auch hier, dass die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 im Mittel vier Stunden pro Woche länger arbeiten; das Signifikanzniveau wird hier allerdings knapp verfehlt. Hinsichtlich der Befristung und des Einkommens ändert sich das Bild allerdings. So sind die Verträge der Assessoren aus der Kohorte 02-06 häufiger befristet und das monatliche Bruttoeinkommen ist geringer als bei denjenigen, die 2003 befragt wurden.

Tab. 4.18: Befristung (in %), tatsächliche Wochenarbeitszeit (Mittelwerte) und Monatliches Bruttoeinkommen (Mittelwerte) der aktuellen Tätigkeit für alle Befragten und für die Assessoren im Kohortenvergleich⁶²

	alle Befragten		Assessoren	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Befristeter Arbeitsvertrag	71%	64%	32%	41%
Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden	37	41	40	44
Monatliches Bruttoeinkommen in Euro	1.450 €	1.500 €	2.300 €	1.900 €

In der Kohorte 02-06 ist mehr als die Hälfte der Befragten, und zwar bei Referendaren und Assessoren, in einem Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern tätig, unter den Befragten des Jahres 2003 betrifft dies lediglich rund ein Drittel. Dafür sind letztere häufiger in Einrichtungen beschäftigt, in denen zwischen 100 und 1.000 Mitarbeiter beschäftigt sind. Bei den Referendaren zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Kohorten bezüglich des Anteils an Befragten, die zum Befragungszeitpunkt in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern tätig waren. Bei den Assessoren hingegen sind deutlich mehr Befragte der Kohorte 02-06 in einer Einrichtung mit mehr als 10.000 Mitarbeitern zu finden. Die Unterschiede zwischen den Kohorten bei den Assessoren und bei allen Befragten sind signifikant.

Tab. 4.19: Mitarbeiterzahl der aktuellen Tätigkeit nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare		Assessoren**		Gesamt**	
	Kohorte 95-02 (n = 60)	Kohorte 02-06 (n = 25)	Kohorte 95-02 (n = 61)	Kohorte 02-06 (n = 57)	Kohorte 95-02 (n = 138)	Kohorte 02-06 (n = 86)
1 - 10 Mitarbeiter	8	32	18	35	14	35
11 - 100 Mitarbeiter	25	20	18	26	21	23
101 - 1.000 Mitarbeiter	35	16	49	16	39	18
1.001 - 10.000 Mitarbeiter	25	24	13	12	22	15
über 10.000 Mitarbeiter	7	8	2	11	4	9

4.2.5 Tätigkeitsverlauf

4.2.5.1 Tätigkeitsverlauf nach dem ersten Staatsexamen/ Studienabschluss

Mittels der Fallzahlen kann der Tätigkeitsverlauf nach dem ersten Staatsexamen bezüglich der Tätigkeitsform für alle Befragte und für die Assessoren anhand von sechs Zeitpunkten (drei, sechs, zwölf, 24, 36 und 48 Monate nach Studienabschluss) verglichen werden. Bei den Referendaren ist ein Kohortenvergleich aufgrund zu geringer Fallzahlen allerdings lediglich für die Zeitpunkte drei, sechs und zwölf Monate nach Studienabschluss möglich.

⁶² Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Die Entwicklung der Tätigkeitsform für alle Befragten im Kohortenvergleich zeigt, ähnlich wie bei der aktuellen Tätigkeit, einen unter den Befragten des Jahres 2007 über den gesamten Verlauf höheren Anteil an Absolvent/innen, die jobben und solchen, die sich in Elternzeit oder Fort-/ Weiterbildung bzw. -studium befinden sowie an Selbständigen – vor allem ab dem Zeitpunkt 24 Monate nach Studienabschluss – und Arbeitssuchenden. Unter den 2003 Befragten ist, vor allem im ersten halben Jahr nach Studienabschluss sowie drei Jahre danach, der Anteil der promovierenden Absolvent/innen höher. Zudem wird deutlich, dass der Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss ein sehr entscheidender ist, eine Art Übergangszeit. Hier haben die Befragten des Jahres 2007 besonders viele Tätigkeiten parallel angegeben, was sich im Vergleich zur Kohorte 95-02 in einem etwa gleich hohen Anteil an Absolvent/innen im Referendariat und einem gleichzeitig deutlich höheren Anteil an nichtselbständig Erwerbstätigen zu diesem Zeitpunkt äußert. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Berufseinstieg im Jahr 2007 tendenziell problematischer verlief.

Tab. 4.19: Entwicklung der Tätigkeitsform⁶³ im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich⁶⁴

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten		Nach 48 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Referendariat	70	66	81	90	84	92	90	88	19	24	10	3
Werkvertrag, Honorararbeit	5	5	2	3	2	3	1	4	4	2	5	0
Jobben	4	13	1	6	1	3	0	5	0	2	0	0
selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei (ohne Werk-/ Honorararbeit)	0	3	0	2	1	3	0	11	7	14	12	21
nichtselbständige Erwerbstätigkeit	9	9	5	5	7	5	7	24	56	59	60	55
Promotion	6	2	5	1	3	2	1	3	9	2	10	3
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	3	7	3	5	1	4	1	4	4	7	2	7
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit	0	6	1	2	1	5	0	7	2	5	2	7
Stellensuche, arbeitslos	1	5	1	1	0	2	0	20	0	7	0	7
Sonstiges (Wehr-/ Zivildienst, Urlaub)	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

⁶³ Die Kategorien der Tätigkeitsform wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2003 möglich ist.

⁶⁴ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Tab. 4.20: Entwicklung der Tätigkeitsform der Assessoren im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich⁶⁵

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten		Nach 48 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Referendariat	77	68	90	96	94	97	95	94	13	19	8	0
Werkvertrag, Honorararbeit	6	7	2	4	2	4	0	4	4	2	5	0
Jobben	0	5	0	4	0	4	0	5	0	2	0	0
selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei (ohne Werk-/ Honorararbeit)	0	3	0	3	0	4	0	13	9	15	13	23
nichtselbständige Erwerbstätigkeit	10	8	3	4	3	3	3	26	58	60	63	58
Promotion	4	2	2	1	2	1	2	3	9	2	8	4
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	0	5	0	3	0	3	0	4	4	6	3	8
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit	0	7	0	0	0	0	0	5	2	6	3	8
Stellensuche, arbeitslos	2	10	2	1	0	3	0	24	0	8	0	4
Sonstiges (Wehr-/ Zivildienst, Urlaub)	2	3	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Tab. 4.21: Entwicklung der Tätigkeitsform der Referendare im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich⁶⁶

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Referendariat	76	71	87	91	88	92
Werkvertrag, Honorararbeit	2	2	0	0	0	0
Jobben	6	22	3	7	3	2
selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei (ohne Werk-/ Honorararbeit)	0	2	0	2	1	2
nichtselbständige Erwerbstätigkeit	8	7	4	6	5	6
Promotion	4	0	1	0	0	2
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	2	4	1	4	0	2
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	2	2	1	0	1	0
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit	0	2	1	2	1	10

⁶⁵ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.⁶⁶ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

In der Entwicklung der Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen zeigt sich, dass die Befragten der Kohorte 95-02 häufiger in der Hochschule und Forschungsinstituten beschäftigt sind. Zudem wird deutlich, dass bis zum Zeitpunkt 24 Monate nach Studienabschluss der Anteil der in der Öffentlichen Verwaltung tätigen Absolvent/innen unter den 2003 Befragten deutlich größer ist, während diejenigen, die 2007 befragt wurden deutlich häufiger in der (Privat-)Wirtschaft beschäftigt sind. Ab dem Zeitpunkt drei Jahre nach Studienabschluss gleichen sich die Zahlen dann an. Auch hier zeigen sich diese Tendenzen nicht nur bei allen Befragten, sondern auch in der getrennten Betrachtung von Assessoren und Referendaren.

Tab. 4.22: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche im Kohortenvergleich (in %) ⁶⁷

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten		Nach 48 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Hochschule und Forschungsinstitute	22	5	17	4	15	4	11	3	19	4	14	4
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	57	7	63	6	64	8	72	11	35	33	36	40
(Privat-) Wirtschaft	7	75	3	84	4	79	5	72	35	56	40	40
Organisation ohne Erwerbscharakter	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
Sonstiger Bereich	13	3	16	6	14	5	12	1	9	2	5	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	5	1	1	1	4	0	5	2	2	2	8
Arbeite nicht	1	5	1	0	0	1	0	8	0	4	0	8

Tab. 4.23: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche der Assessoren im Kohortenvergleich (in %) ⁶⁸

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten		Nach 48 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Hochschule und Forschungsinstitute	30	2	11	2	11	0	8	0	13	4	13	4
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	63	9	83	7	84	8	85	14	36	33	35	38
(Privat-) Wirtschaft	0	73	0	86	3	87	3	74	40	55	43	42
Organisation ohne Erwerbscharakter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Sonstiger Bereich	3	0	3	5	3	3	5	0	9	2	5	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	7	0	0	0	0	0	3	2	2	3	8
Arbeite nicht	3	9	3	0	0	2	0	9	0	4	0	8

⁶⁷ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

⁶⁸ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Tab. 4.24: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche der Referendare im Kohortenvergleich (in %) ⁶⁹

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Hochschule und Forschungsinstitute	13	0	9	0	7	2
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	64	3	64	2	64	10
(Privat-) Wirtschaft	9	89	5	93	6	76
Organisation ohne Erwerbscharakter	0	3	0	0	1	0
Sonstiger Bereich	15	5	21	5	20	5
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familien-tätigkeit	0	0	2	0	1	7

In der Betrachtung der Entwicklung der beruflichen Stellung zeigt sich über den gesamten Verlauf unter den Absolvent/innen der Kohorte 95-02 ein größerer Anteil an Beamten sowie an leitenden Angestellten, bei den 2007 Befragten hingegen ist über alle Zeitpunkte eine größere Zahl als wissenschaftliche qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion beschäftigt. Bis ein Jahr nach Studienabschluss finden sich unter den Befragten der Kohorte 95-02 mehr qualifizierte Angestellte, ab dem Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss ist dieser Anteil dann aber geringer als unter den 2007 Befragten. Betrachtet man Referendare und Assessoren getrennt voneinander, sind die für alle Befragten aufgezeigten Kohortenunterschiede, wie auch schon bei der Tätigkeitsform und dem Tätigkeitsbereich, ebenfalls bei beiden Gruppen zu finden. Allerdings muss für die Assessoren gesagt werden, dass die genannten Unterschiede zwischen den Kohorten bezüglich der beruflichen Stellung als Beamte/r erst ab dem Zeitpunkt zwölf Monate nach Abschluss des Studiums auftreten.

⁶⁹ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Tab. 4.25: Entwicklung der beruflichen Stellung im Kohortenvergleich (in %)⁷⁰

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten		Nach 48 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Leitende/r Angestellte/r (z.B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)	10	2	7	2	8	2	9	4	30	2	43	4
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter/in)	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	0	14	0	11	0	7	0	6	0	13	0	12
Hochqualifizierte Angestellte	10	16	7	13	8	9	9	13	30	17	43	16
Qualifizierte/r Angestellte/r (z.B. Sachbearbeiter/in)	9	1	6	1	7	1	6	10	22	33	12	38
Ausführende/r Angestellte/r (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Andere Angestellte	9	3	6	2	7	2	6	10	22	33	12	38
Selbständige/r in freien Berufen	0	1	0	1	0	1	0	8	0	10	0	19
Selbständige/r Unternehmer/in	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
Selbständige/r mit Honorar-/ Werkvertrag	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Selbständige allgemein	5	0	3	0	2	0	1	0	11	0	17	0
Selbständige	6	3	3	2	2	1	1	8	11	14	17	19
Beamte/r im höheren Dienst	0	20	0	32	0	34	0	29	0	12	0	0
Beamte/r im gehobenen Dienst	0	6	0	6	0	6	0	6	0	2	0	4
Beamte/r im einfachen/ mittleren Dienst	0	8	0	11	0	12	0	8	0	2	0	0
Beamte allgemein	53	0	68	0	71	0	79	0	28	0	24	0
Beamte	53	34	68	49	71	52	79	43	28	16	24	4
Un-/ angelernte/r Arbeiter/in	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
Mithelfende/r Familienangehörige/r	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicht erwerbstätig	1	6	1	0	0	4	0	8	0	4	0	4
Sonstiges	21	27	15	30	10	26	5	14	7	15	2	12
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	5	1	3	1	6	0	5	2	2	2	8

⁷⁰ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Tab. 4.26: Entwicklung der beruflichen Stellung der Assessoren im Kohortenvergleich (in %) ⁷¹

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten		Nach 48 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Leitende/r Angestellte/r (z.B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)	17	5	8	4	8	3	8	5	29	2	43	4
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter/in)	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	0	9	0	2	0	0	0	6	0	14	0	12
Hochqualifizierte Angestellte	17	14	8	6	8	3	8	13	29	18	43	16
Qualifizierte/r Angestellte/r (z.B. Sachbearbeiter/in)	13	2	6	2	5	2	5	12	20	35	13	40
Ausführende/r Angestellte/r (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Angestellte	13	4	6	2	5	2	5	12	20	35	13	40
Selbständige/r in freien Berufen	0	2	0	2	0	2	0	9	0	10	0	20
Selbständige/r Unternehmer/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Selbständige/r mit Honorar-/ Werkvertrag	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Selbständige allgemein	7	0	3	0	3	0	0	0	13	0	18	0
Selbständige	7	2	3	2	3	2	0	9	13	14	18	20
Beamte/r im höheren Dienst	0	33	0	52	0	50	0	26	0	8	0	0
Beamte/r im gehobenen Dienst	0	5	0	5	0	7	0	5	0	0	0	0
Beamte/r im einfachen/ mittleren Dienst	0	12	0	14	0	16	0	8	0	2	0	0
Beamte allgemein	50	0	75	0	82	0	85	0	27	0	23	0
Beamte	50	50	75	71	82	73	85	39	27	10	23	0
Un-/ angelernte/r Arbeiter/in	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Mithelfende/r Familienangehörige/r	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicht erwerbstätig	3	12	3	0	0	2	0	9	0	4	0	4
Sonstiges	10	14	6	20	3	19	3	15	9	16	3	12
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	5	0	0	0	0	0	3	2	2	3	8

⁷¹ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

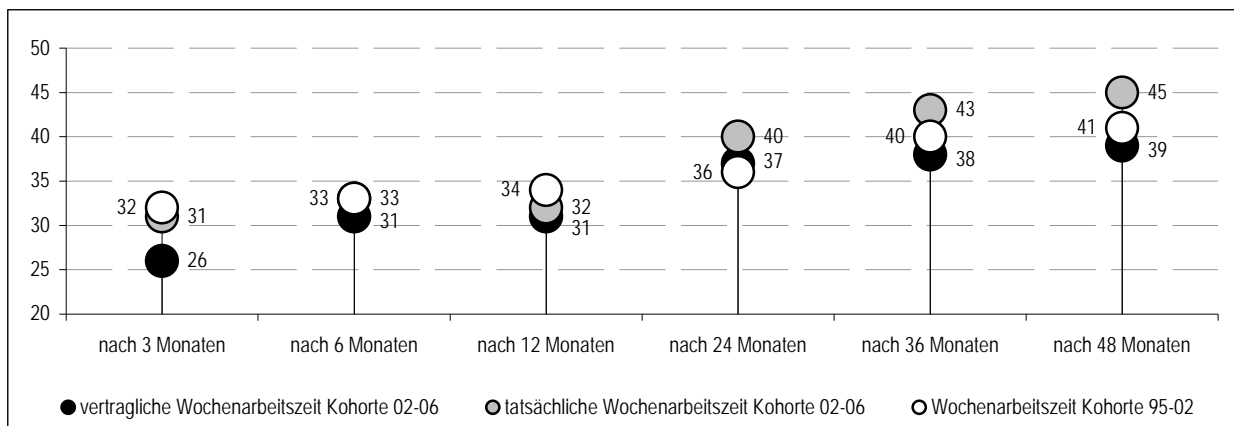
Tab. 4.27: Entwicklung der beruflichen Stellung der Referendare im Kohortenvergleich (in %)⁷²

	Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Leitender Angestellter (z.B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)	5	0	3	0	3	0
Wissenschaftlich qualifizierter Angestellter ohne Leitungsfunktion	0	19	0	23	0	15
Hochqualifizierte Angestellte	5	19	3	23	3	15
Qualifizierte/r Angestellter (z.B. Sachbearbeiter/in)	9	0	6	0	7	0
Ausführender Angestellter (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)	0	3	0	3	0	3
Andere Angestellte	9	3	6	3	7	3
Selbständige/r Unternehmer/in	0	3	0	3	0	0
Selbständige/r mit Honorar-/ Werkvertrag	2	3	0	0	0	0
Selbständige allgemein	0	0	0	0	1	0
Selbständige	2	6	0	3	1	0
Beamte/r im höheren Dienst	0	8	0	10	0	15
Beamte/r im gehobenen Dienst	0	3	0	3	0	3
Beamte/r im einfachen/ mittleren Dienst	0	6	0	8	0	8
Beamte allgemein	61	0	73	0	76	0
Beamte	61	17	73	21	76	26
Un-/ angelernte/r Arbeiter/in	0	6	0	3	0	3
Mithelfende/r Familienangehörige/r	0	6	0	0	0	0
Nicht erwerbstätig	0	0	0	0	0	8
Sonstiges	23	42	16	48	11	38
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	3	2	3	1	10

⁷² Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Beim Kohortenvergleich bezüglich der Wochenarbeitszeit im Tätigkeitsverlauf ist einleitend festzuhalten, dass diese nicht einheitlich erfasst wurde. Im Jahr 2007 wurde auch hier nach vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Wochenarbeitszeit getrennt gefragt, im Jahr 2003 geschah diese getrennte Erfassung nur zu den Zeitpunkten der ersten und aktuellen Tätigkeit, im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsverlauf wurde dagegen einfach nur nach der Wochenarbeitszeit gefragt. Dabei ist festzustellen, dass die Wochenarbeitszeit der Kohorte 95-02 bis zum Zeitpunkt zwölf Monate nach Studienabschluss eher der tatsächlichen Wochenarbeitszeit der Kohorte 02-06 gleichkommt, ab dem Zeitpunkt 24 Monate nach Abschluss des Studiums jedoch eher im Bereich der vertraglichen Wochenarbeitszeit der 2007 Befragten liegt.

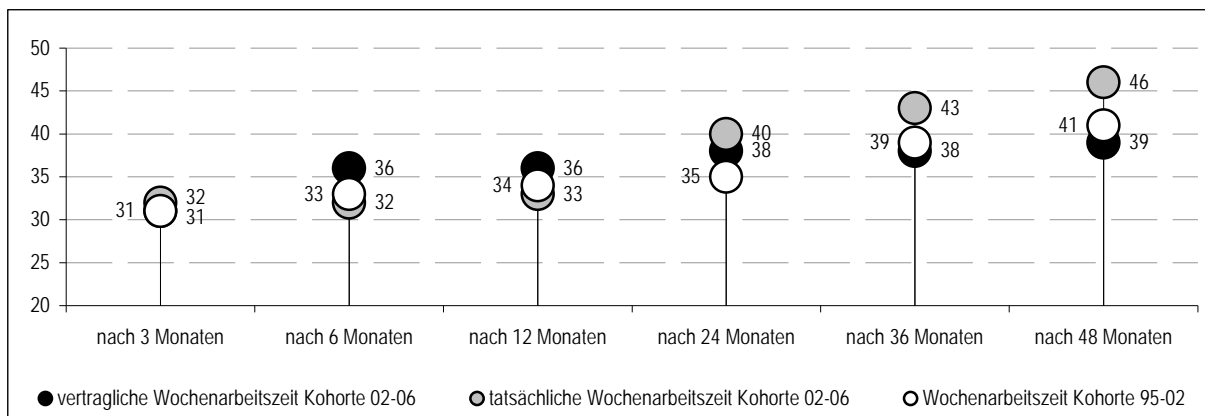
Abb. 4.66: Wochenarbeitszeit (Kohorte 95-02), tatsächliche Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Kohorte 02-06) in Stunden im Zeitverlauf nach Studienabschluss (Mittelwerte)⁷³



Bei der Betrachtung der Assessoren findet sich ein ähnliches Bild. Zunächst liegen zum Zeitpunkt drei Monate nach Studienabschluss die verschiedenen Wochenarbeitszeiten der beiden Kohorten sehr dicht beieinander. Auch bis etwa ein Jahr nach dem Abschluss des ersten Staatsexamens liegt dabei die Wochenarbeitszeit der Kohorte 95-02 im Bereich der tatsächlichen Wochenarbeitszeit der im Jahr 2007 befragten Absolvent/innen, danach nähert selbige sich jedoch ebenfalls stärker an die vertraglich vereinbarte Stundenzahl pro Woche an.

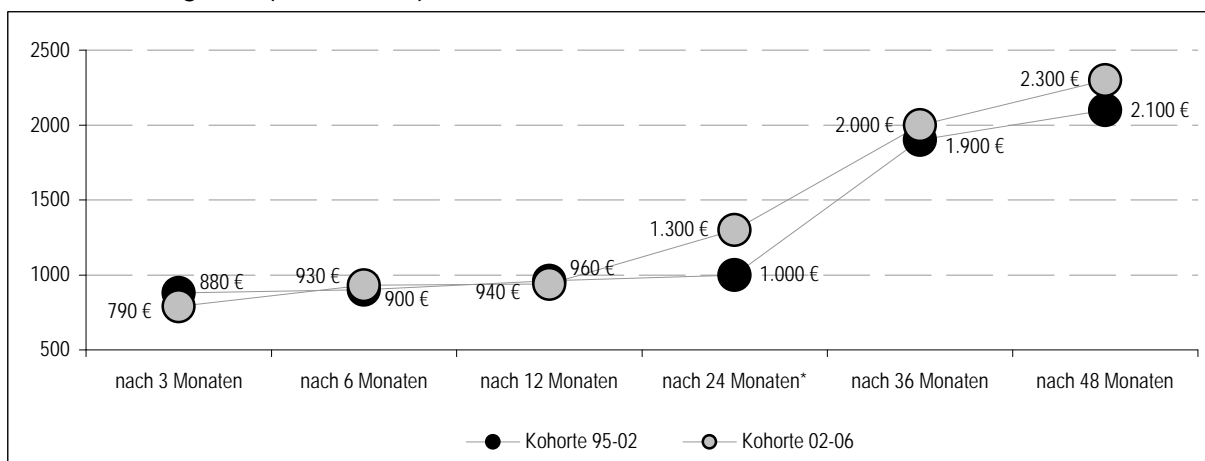
⁷³ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Abb. 4.67: Wochenarbeitszeit (Kohorte 95-02), tatsächliche Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Kohorte 02-06) der Assessoren in Stunden im Zeitverlauf nach Studienabschluss (Mittelwerte)⁷⁴



Hinsichtlich der Einkommensentwicklung zeigt sich für beiden Kohorten eine Erhöhung des Einkommens von rund 800€ unmittelbar nach Studienabschluss auf über 2.000€ vier Jahre danach. Dabei ist bei beiden Kohorten ein kontinuierlicher Anstieg des Einkommens festzustellen. Bei den Befragten des Jahres 2007 lässt sich ein erster größerer Sprung im Einkommen schon nach zwei Jahren feststellen, bei den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003 erfolgt dieser erst drei Jahre nach Abschluss des Studiums. Zum Zeitpunkt 24 Monate nach Studienabschluss sind die Unterschiede signifikant.

Abb. 4.68: Monatliches Bruttoeinkommen im Zeitverlauf nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (Mittelwerte)⁷⁵



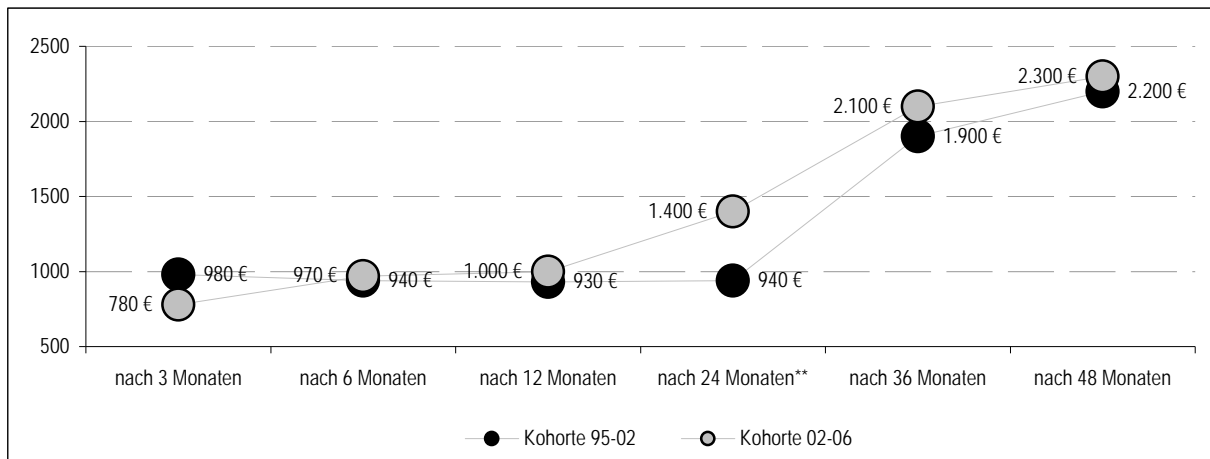
Dieses Bild findet sich auch bei den zum Befragungszeitpunkt aktuellen Assessoren wieder. Hier sind die Unterschiede zwischen den Kohorten zu den einzelnen Zeitpunkten z.T. größer als bei der Betrachtung aller Befragten. Das Signifikanzniveau wird allerdings auch nur zum Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss erreicht. Bei den

⁷⁴ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

⁷⁵ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

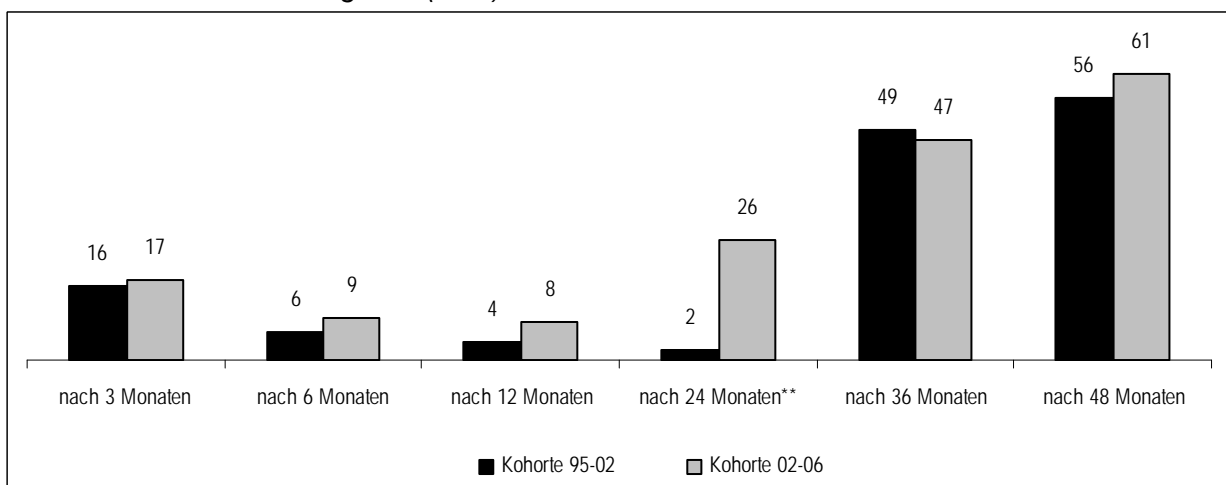
Referendaren zeigen sich keine Unterschiede innerhalb des ersten Jahres nach Beendigung des Studiums. Nach drei Monaten liegt das Bruttomonatseinkommen in beiden Kohorten im Mittel bei 800 €, zu den Zeitpunkten sechs und zwölf Monate nach Studienabschluss bei durchschnittlich 900 €.

Abb. 4.69: Monatliches Bruttoeinkommen der Assessoren im Zeitverlauf nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (Mittelwerte)⁷⁶



Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge ist, bis auf den Betrachtungszeitpunkt 36 Monate nach Studienabschluss, unter den Befragten des Jahres 2007 höher als unter den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003. Zum Zeitpunkt 24 Monate nach Abschluss des Studiums ist der Unterschied signifikant: ein Viertel der 2007 Befragten hat hier einen unbefristeten Vertrag, hingegen nur zwei Prozent der Kohorte 95-02. Zu den anderen Zeitpunkten sind die Unterschiede äußerst gering und erreichen kein signifikantes Niveau.

Abb. 4.70: Entwicklung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverträge nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %)⁷⁷

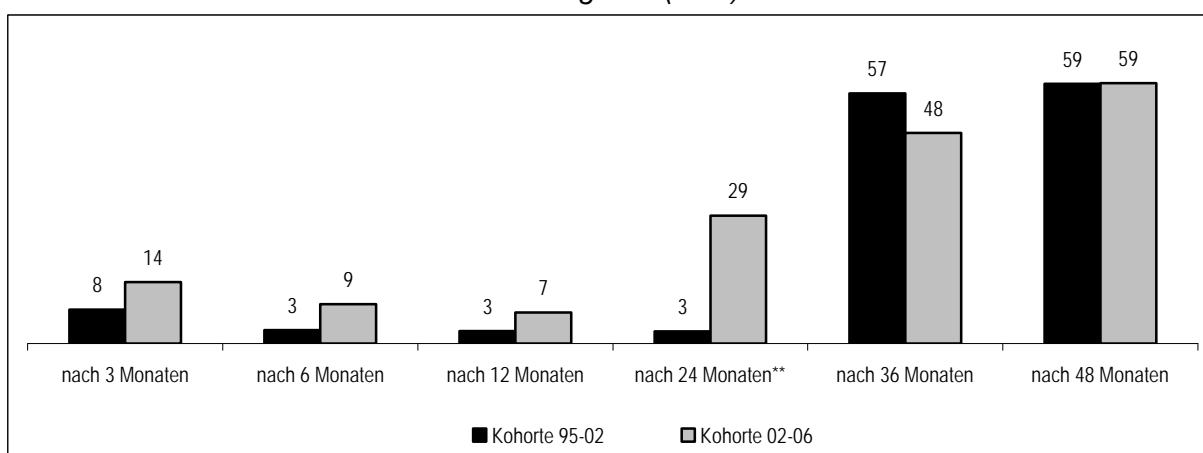


⁷⁶ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

⁷⁷ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich, wenn man nur die Gruppe der Assessoren betrachtet. Hier ist der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge in den ersten zwei Jahren nach Studienabschluss in der Kohorte 02-06 größer. Lediglich zum Zeitpunkt drei Jahre nach Studienabschluss haben mehr Befragte des Jahres 2003 einen unbefristeten Arbeitsvertrag, ein weiteres Jahr später unterscheiden sich die Kohorten nicht mehr. Obwohl die Unterschiede zwischen den Kohorten in den ersten beiden Jahren nach Beendigung des Studiums bei den Assessoren größer sind als bei der Betrachtung aller Befragten, wird auch hier nur zum Zeitpunkt 24 Monate danach signifikantes Niveau erreicht. Bei den Referendaren zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Kohorten.

Abb. 4.71: Entwicklung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverträge der Assessoren nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %) ⁷⁸



4.2.5.2 Tätigkeitsverlauf nach dem zweiten Staatsexamen

Vergleicht man die Absolvent/innen der beiden Befragungsjahre hinsichtlich der Entwicklung der Tätigkeitsform für die Zeit nach dem zweiten Staatsexamen, also nur für Assessoren-Tätigkeiten, so wird deutlich, dass der Anteil der Befragten aus der Kohorte 95-02, die einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, sinkt, bei den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 jedoch ansteigt. Ähnlich verhält es sich mit der Zahl derjenigen, die ein Studium bzw. eine Fort-/ Weiterbildung machen. Auffällig ist, dass die Befragten aus dem Jahr 2007 zunächst deutlich häufiger auf Stellensuche sind. Ein Jahr später spielt dies in beiden Kohorten keine Rolle mehr. Der Anteil an Befragten, die eine Honorartätigkeit ausüben steigt in der Kohorte 95-02 innerhalb eines Jahres leicht an, in der Kohorte 02-06 sinkt er auf Null. In beiden Befragungsjahren ansteigend ist die Zahl der Selbständigen und der Promovierenden.

⁷⁸ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Tab. 4.28: Entwicklung der Tätigkeitsform nach dem 2. Staatsexamen im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich

	erste Tätigkeit als Assessor		1 Jahr nach der ersten Tätigkeit als Assessor	
	Kohorte 95-02 (n = 63)	Kohorte 02-06 (n = 73)	Kohorte 95-02 (n = 27)	Kohorte 02-06 (n = 23)
Werkvertrag, Honorararbeit	5	4	7	0
Jobben	0	3	0	0
Selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei (ohne Werk-/ Honorararbeit)	10	16	15	17
Nichtselbständige Erwerbstätigkeit	65	55	59	70
Promotion	8	1	15	4
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	5	5	0	9
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	0	1	0	0
Elternzeit, Erziehungsurlaub, Familienarbeit, Hausfrau, Hausmann	2	4	4	4
Stellensuche, arbeitslos	6	21	0	0

Bezüglich des Tätigkeitsbereiches zeigt sich folgendes Bild: Die von beiden Kohorten zu beiden Zeitpunkten am stärksten „genutzten“ Bereiche sind die (Privat-)Wirtschaft und die Öffentliche Verwaltung/ Behörde. Während der Anteil an Absolvent/innen in der (Privat-)Wirtschaft unter den Befragten des Jahres 2003 über beide Zeitpunkte gleich bleibt, sinkt er in der Kohorte 02-06 ab. Im Gegenzug steigt die Zahl der Befragten, die in der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde tätig sind, in dieser Kohorte deutlich an, bei denjenigen des Befragungsjahres 2003 sinkt sie hingegen leicht. Auffallend ist zudem, dass sich der Anteil an Assessoren, die in der Hochschule und Forschungsinstituten beschäftigt sind, in der Kohorte 95-02 innerhalb eines Jahres verdoppelt hat; unter den Befragten des Jahres 2007 zeigt sich hier keine nennenswerte Veränderung.

Tab. 4.29: Entwicklung des Tätigkeitsbereiches nach dem 2. Staatsexamen im Kohortenvergleich (in %)

	erste Tätigkeit als Assessor		1 Jahr nach der ersten Tätigkeit als Assessor	
	Kohorte 95-02 (n = 63)	Kohorte 02-06 (n = 72)	Kohorte 95-02 (n = 27)	Kohorte 02-06 (n = 21)
Hochschule und Forschungsinstitute	11	4	22	5
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	29	25	26	43
(Privat-) Wirtschaft	40	50	41	43
Organisation ohne Erwerbscharakter	2	0	4	0
Sonstiger Bereich	16	1	4	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	2	4	4	5
Arbeite nicht	2	15	0	5

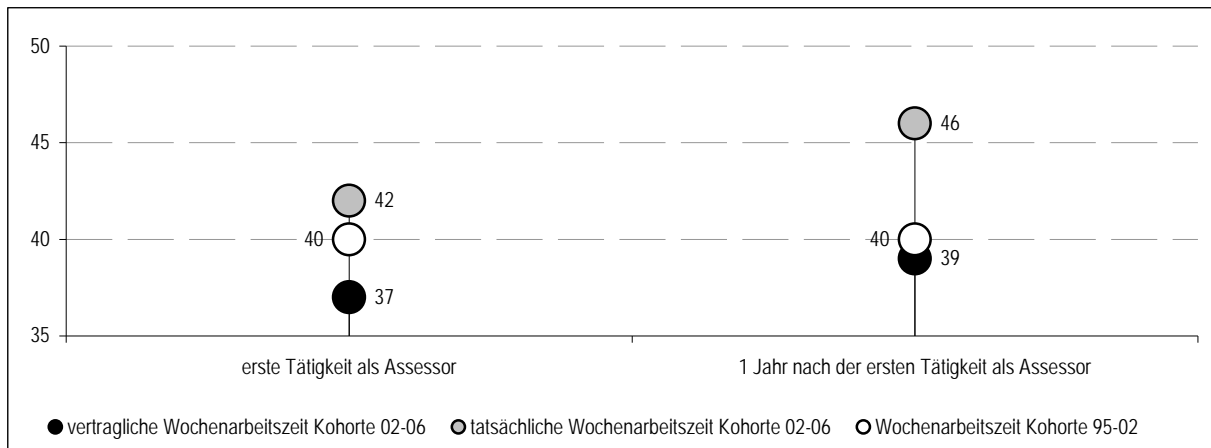
In der Kohorte 95-02 ist der Anteil an hochqualifizierten Angestellten sowohl in der ersten Tätigkeit als Assessor als auch ein Jahr später deutlich höher als unter den Befragten des Jahres 2007. Dies liegt in erster Linie an der deutlich höheren Zahl leitender Angestellter, während die im Jahr 2007 befragten Absolvent/innen häufiger als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion tätig sind. Auch der Anteil an qualifizierten Angestellten ist zu beiden Zeitpunkten in der Kohorte 02-06 deutlich höher, steigt sogar innerhalb eines Jahres um 16% an. Außerdem sinkt in dieser Befragtengruppe der Anteil an Selbständigen, in der Kohorte 95-02 hingegen steigt die Zahl der selbständig Erwerbstätigen. Deutlich größer ist bei den Befragten aus dem Jahr 2003 auch der Anteil an Beamten, und zwar in der ersten Tätigkeit als Assessor und auch ein Jahr später.

Tab. 4.30: Entwicklung der Beruflichen Stellung nach dem 2. Staatsexamen im Kohortenvergleich (in %)

	erste Tätigkeit als Assessor		1 Jahr nach der ersten Tätigkeit als Assessor	
	Kohorte 95-02 (n = 63)	Kohorte 02-06 (n = 72)	Kohorte 95-02 (n = 27)	Kohorte 02-06 (n = 22)
Leitende/r Angestellte/r (z.B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)	40	3	41	9
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter/in)	0	1	0	0
Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	0	13	0	14
Hochqualifizierte Angestellte	40	17	41	23
Qualifizierte/r Angestellte/r (z.B. Sachbearbeiter/in)	16	29	19	45
Andere Angestellte	16	29	19	45
Selbständige/r in freien Berufen	0	18	0	14
Selbständige/r Unternehmer/in	0	1	0	0
Selbständige/r mit Honorar-/ Werkvertrag	0	1	0	0
Selbständige allgemein	14	0	22	0
Selbständige	14	20	22	14
Beamte/r im höheren Dienst	0	3	0	0
Beamte allgemein	14	0	15	0
Beamte	14	3	15	0
Nicht erwerbstätig	2	15	0	0
Sonstiges	13	11	0	14
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	2	4	4	5

Während sich die Wochenarbeitszeit der Kohorte 95-02 nicht ändert, steigen sowohl die tatsächliche als auch die vertragliche Wochenarbeitszeit der Kohorte 02-06 an. Ferner ist festzustellen, dass die Wochenarbeitszeit der 2003 Befragten in der ersten Tätigkeit als Assessor eher im Bereich der tatsächlichen Arbeitszeit der Kohorte 02-06 liegt, ein Jahr später jedoch vielmehr der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit der Absolvent/innen des Befragungsjahres 2007 entspricht.

Abb. 4.72: Entwicklung der Wochenarbeitszeit (Kohorte 95-02), tatsächlichen Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (Kohorte 02-06) in Stunden im Zeitverlauf nach dem 2. Staatsexamen (Mittelwerte)⁷⁹



Auch das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der 2007 Befragten steigt von 1.900 € auf 2.300 € an, während das Einkommen der Kohorte 95-02 von 2.300 € auf 2.100 € monatlich sinkt. Eine Erklärung hierfür könnte der steigende Anteil an Selbständigen in der Kohorte 95-02 sein. In dieser Gruppe ist das Einkommen unterdurchschnittlich. Bei den Befragten des Jahres 2007 hingegen sinkt der Anteil an Selbständigen. Aber auch die Entwicklungen im Tätigkeitsbereich können ursächlich für das sinkende Einkommen in der Kohorte 95-02 sein. So steigt der Anteil an Beschäftigten im Bereich der Hochschule und Forschungsinstitute, in dem die Einkommen ebenfalls unterdurchschnittlich sind, in der Kohorte 95-02 stark an, während er unter den 2007 Befragten gleich bleibt. Der Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen ist unter den im Jahr 2003 befragten Absolvent/innen sowohl in der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen (66%) als auch ein Jahr später (61%) größer als in der Kohorte 02-06; in dieser sind zu beiden Zeitpunkten 55% der Befragten unbefristet beschäftigt.

4.3 Die aktuelle Situation aller Absolvent/innen

Die aktuelle Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt kann als Momentaufnahme der Arbeitsmarktsituation aller Befragten der Juristischen Fakultät gesehen werden, die ihr Studium in den Jahren von 1995 - 2006 beendet haben. Allerdings haben die im Rahmen der Erhebung 2007 erstmals befragten Absolvent/innen nur eine relativ kurze Berufsbiographie, da diese maximal vier Jahre und neun Monate vor dem Befragungszeitpunkt ihr Studium beendet haben können. Um die angestrebte Momentaufnahme zu vervollständigen, werden einige der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Daten durch die Daten der im Jahr 2007 erneut befragten Absolvent/innen der Jahrgänge von 1994/95 bis 2001/02 ergänzt. Nur so ist ein Gesamtbild der derzeitigen Arbeitsmarktlage möglich, da damit auch Absolvent/innen berücksichtigt werden, die be-

⁷⁹ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

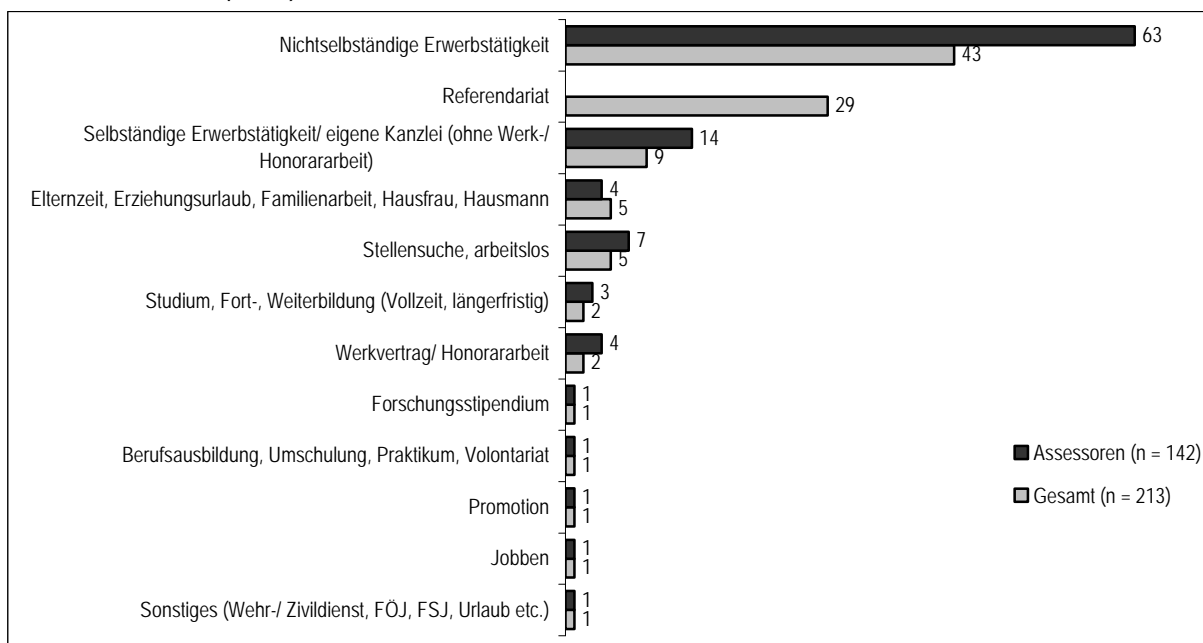
reits über eine längere Berufsbiographie verfügen. Insgesamt können durch die Einbeziehung der Ergebnisse der Wiederholungsbefragung (vgl. Kap. 8) in diesem Abschnitt nun die Angaben von 223 Absolvent/innen, davon 152 Assessoren, der Juristischen Fakultät ausgewertet werden.

Tab. 4.31: Anzahl der befragten Absolvent/innen in den jeweiligen Gruppen für alle Befragten und für die Assessoren

	Assessoren	Gesamt
Absolvent/innen der Jahrgänge 1994 – 2002, die auch an der Wiederholungsbefragung 2007 teilnahmen	76	77
Absolvent/innen der Jahrgänge 2002 - 2006	76	146
Gesamt	152	223

Die Verteilungen verändern sich durch die Einbeziehung der Absolvent/innen bis 2001/02 in einigen Punkten recht deutlich. So verringerte sich beispielsweise der Anteil an Absolvent/innen im Referendariat um 14%. Die Zahl der Arbeitssuchenden ging insgesamt um drei Prozent zurück, bei den Assessoren sogar um acht Prozent. Dagegen erhöhte sich durch die Einbeziehung der Absolvent/innen bis 2001/02 der Anteil an nichtselbständig Erwerbstätigen: bei den Assessoren um neun Prozent und insgesamt um 15%.

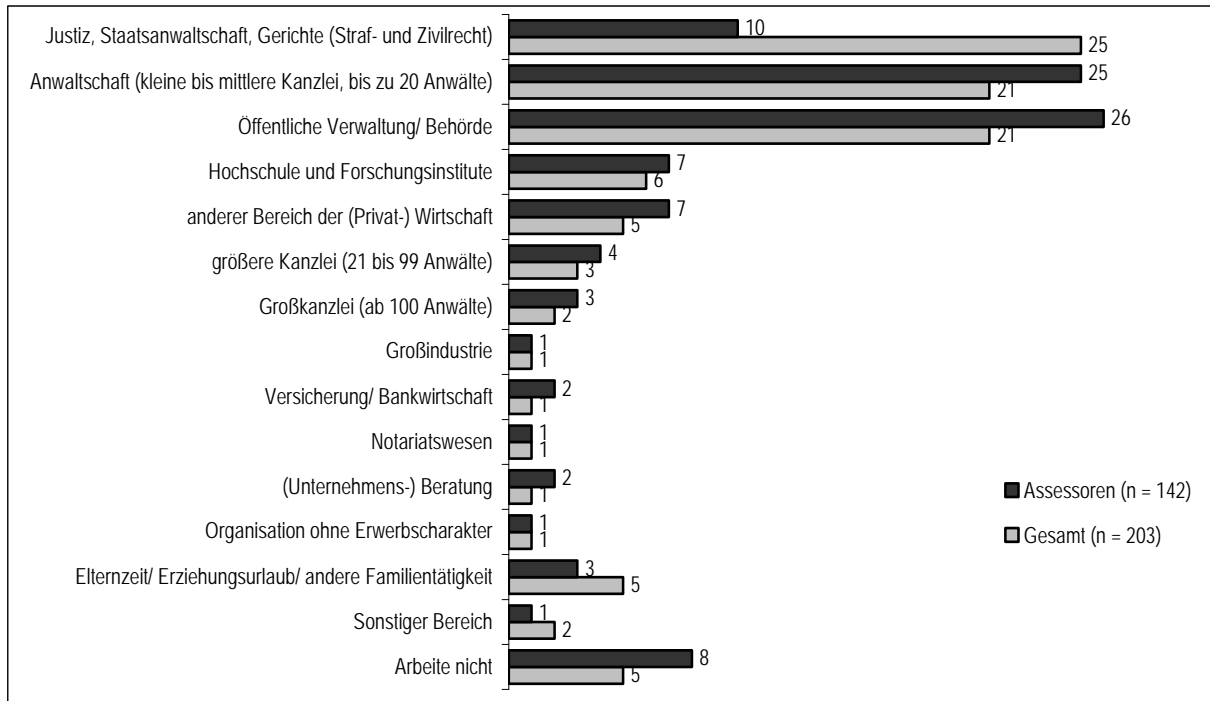
Abb. 4.73: Tätigkeitsform der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit aller Absolvent/innen der Juristischen Fakultät seit 1994 für alle Befragten und für die Assessoren (in %)



Die Absolvent/innen sind vor allem in kleinen bis mittleren Kanzleien, der Öffentlichen Verwaltung/ Behörde bzw. im Bereich der Justiz, Staatsanwaltschaft und Gerichte tätig. Vor allem im letztgenannten Tätigkeitsfeld zeigen sich deutliche Veränderungen durch das Einbeziehen der wiederholt befragten Absolvent/innen. Über alle Befragten betrachtet verringert sich die Zahl derer, die in der Justiz, der Staatsanwaltschaft oder

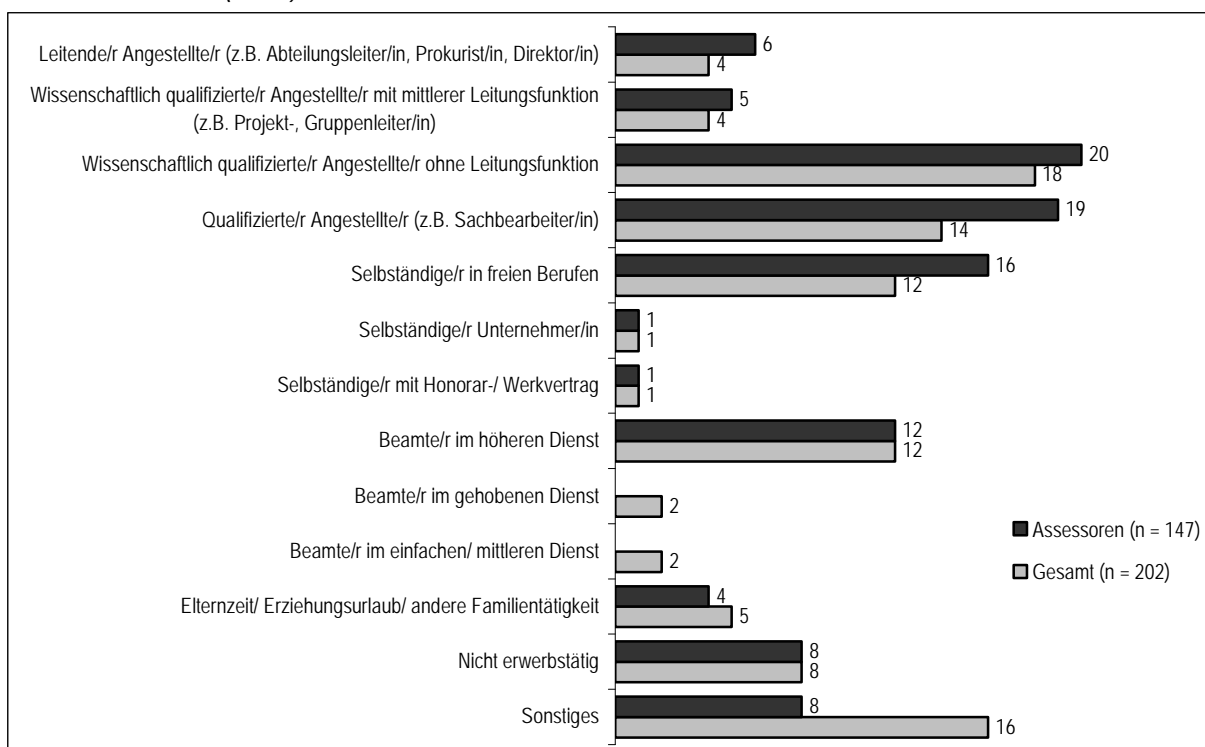
in Gerichten tätig sind, um fünf Prozent; bei den Assessoren ist dagegen ein Anstieg um zehn Prozent festzustellen. Darüber hinaus verringert sich, wie auch schon bei der Tätigkeitsform zu beobachten war, der Anteil an Befragten, die nicht arbeiten.

Abb. 4.74: Tätigkeitsbereich der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit aller Absolvent/innen der Juristischen Fakultät seit 1994 für alle Befragten und für die Assessoren (in %)



Auch bezüglich der beruflichen Stellung zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2007 ergeben sich durch Einbeziehen der Absolvent/innen bis 2001/02 einige Änderungen. Vor allem die Anteile der wissenschaftlich qualifizierten Angestellten ohne Leitungsfunktion (Gesamt: +5%, Assessoren: +7%) sowie die der Beamten im höheren Dienst (Gesamt: +5%, Assessoren: +9%) haben sich erhöht. Dagegen ist die Zahl der qualifizierten Angestellten insgesamt um drei Prozent gesunken, bei den Assessoren sogar um zehn Prozent. Auch der Anteil der nicht Erwerbstätigen hat sich verringert.

Abb. 4.75: Berufliche Stellung der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit aller Absolvent/innen der Juristischen Fakultät seit 1994 für alle Befragten und für die Assessoren (in %)



Bezogen auf alle Absolvent/innen liegt das monatliche Bruttoeinkommen im Durchschnitt bei 2.100€, bei den Assessoren bei 2.500€. Die vertraglich vereinbarte Arbeitswoche umfasst 37 Stunden für alle Befragten, 38 Stunden für die Assessoren. Tatsächlich werden von allen Befragten im Mittel wöchentlich sechs Stunden mehr geleistet, bei den Assessoren sind es sieben Stunden pro Woche zusätzlich. Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge liegt insgesamt bei 53%, in der Gruppe der Assessoren bei 70%. Damit hat sich durch die Einbeziehung der Absolvent/innen bis 2001/02 das monatliche Bruttomonatseinkommen jeweils um 600€ erhöht. Gestiegen ist auch der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge, und zwar um 17% für alle Befragten und um elf Prozent bei den Assessoren. Der Arbeitsumfang (vertraglich und tatsächlich) aller Befragten beträgt zwei Stunden pro Woche mehr.

Tab. 4.32: Befristung (in %), tatsächliche und vertragliche Wochenarbeitszeit (Mittelwerte) und Monatliches Bruttoeinkommen (Mittelwerte) der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit aller Absolvent/innen der Juristischen Fakultät seit 1994 für alle Befragten und für die Assessoren (in %) ⁸⁰

	Erstbefragte		Erstbefragte und wiederholt Befragte	
	Gesamt	Assessoren	Gesamt	Assessoren
Unbefristeter Arbeitsvertrag	36%	59%	53%	70%
Vertragliche Wochenarbeitszeit in Stunden	35	38	37	38
Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden	41	44	43	45
Monatliches Bruttoeinkommen in Euro	1.500 €	1.900 €	2.100 €	2.500 €

Insgesamt haben sich die Verteilungen durch die Einbeziehung der wiederholt Befragten damit teilweise recht deutlich verändert. Dies trifft vor allem auf die Assessoren zu; auch deshalb, weil hier die Teilnehmerzahl der Wiederholungsbefragung genauso groß ist, wie in der Erstbefragung (vgl. Tab. 4.31).

⁸⁰ Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven

5.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

5.1.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

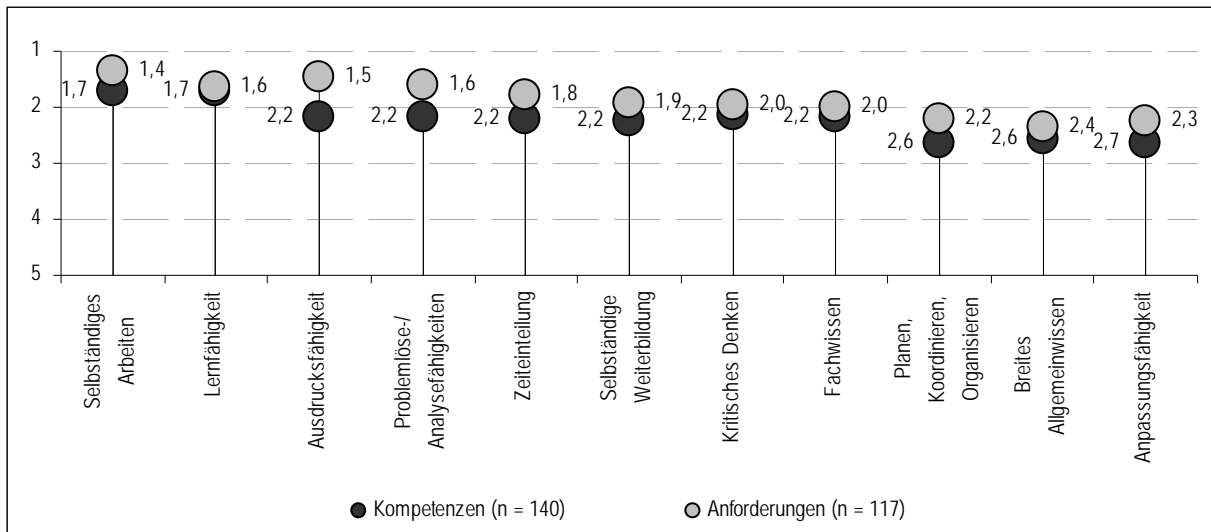
In diesem Abschnitt werden zunächst die Selbsteinschätzungen der befragten Absolvent/innen bezüglich der eigenen sozialen und beruflichen Kompetenzen dargestellt. Dabei sind die Selbsteinschätzungen der eigenen Fähigkeiten den wahrgenommenen Anforderungen im Arbeitsalltag gegenübergestellt. Im Fragebogen wurden beide Dimensionen über verschiedene Aspekte mittels einer fünfstufigen Skala erfasst.

Die eigenen beruflichen und sozialen Kompetenzen zum Ende des Studiums werden überwiegend positiv eingeschätzt, neben dem Fachwissen vor allem Fähigkeiten, die unter dem Begriff „Selbständigkeit“ zusammengefasst werden könnten⁸¹. Eher schlechter beurteilt werden hingegen „Führungs- und Sozialkompetenzen“⁸² sowie „Praktische (Fach-) Kompetenzen“ und Kenntnisse in „Fremdsprachen“. In diesen Bereichen treten auch die deutlichsten Unterschiede zwischen den zum Zeitpunkt des Abschlusses vorhandenen Kompetenzen und den aktuell gefragten Anforderungen auf. Starke Diskrepanzen zwischen der Einschätzung der eigenen Kompetenzen und den Arbeitsanforderungen zeigen sich darüber hinaus bei der „Ausdrucksfähigkeit“, den „Problemlöse-/ Analysefähigkeiten“, der „Kreativität“ und dem „Fächerübergreifenden Denken“. Bei den Aspekten „Fremdsprachen“, „Lernfähigkeit“, „Fachwissen“, „Kritisches Denken“ und „Breites Allgemeinwissen“ haben die Absolvent/innen nach eigener Einschätzung die Anforderungen (über-) erfüllen können (vgl. Abb. 5.1 und Abb. 5.2).

⁸¹ Dazu zählen „Selbständiges Arbeiten“, „Lernfähigkeit“, „Selbständige Weiterbildung“, „Zeiteinteilung“ sowie „Problemlöse-/ Analysefähigkeiten“, „Ausdrucksfähigkeit“ und „Kritisches Denken“.

⁸² Hierunter fallen „Verhandlungsgeschick“, „Psychosoziale Fähigkeiten“, „Teamarbeit“, „Andere führen/ Mitarbeiterführung“ und „Wirtschaftliches Denken“.

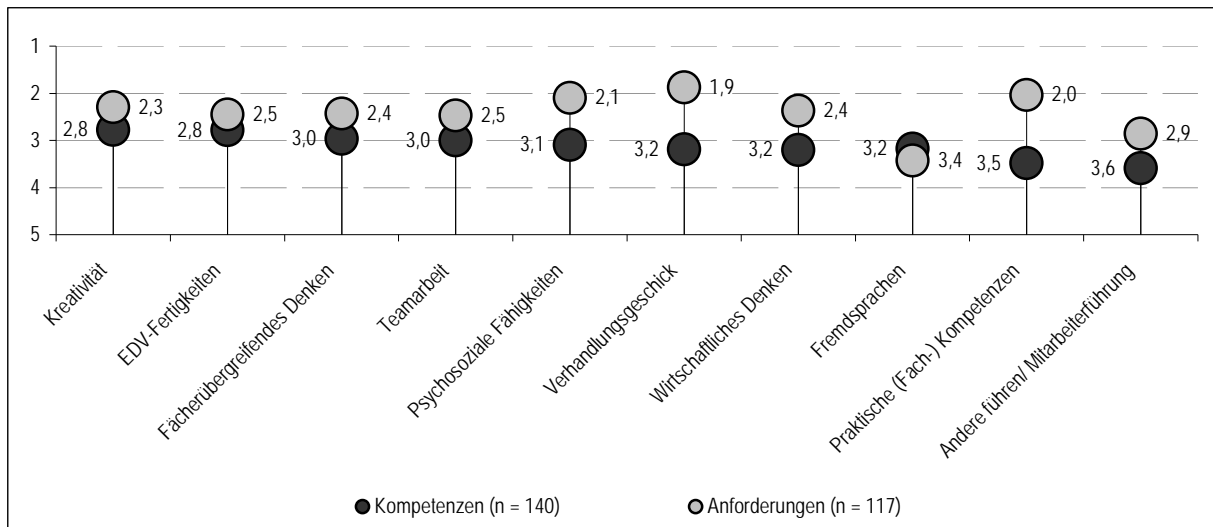
Abb. 5.1: Verfügbarkeit von beruflichen und sozialen Kompetenzen bei Studienabschluss und aktuell gefragte Anforderungen im Berufsleben (Teil 1), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)



Insgesamt sind zum Abschluss des Studiums (im Vergleich zu den eingeschätzten Anforderungen) bei 16 von 21 Aspekten mehr oder minder starke Defizite zu beobachten. Dabei erreichen die Diskrepanzen zwischen der Einschätzung der eigenen Kompetenzen und den Arbeitsanforderungen bei allen diesen 16 Bereichen signifikantes Niveau. Lediglich hinsichtlich der Fremdsprachen übersteigen die Kompetenzen bei Studienabschluss die aktuellen Arbeitsanforderungen. Auch dieser Unterschied ist signifikant.

Im Vergleich zur bundesweiten Befragung zeigen sich in den vergleichbaren Items „Fächerübergreifendes Denken“, „EDV-Fertigkeiten“ und „Fremdsprachen“ einige Unterschiede (Briedis/ Minks 2004: 34ff.). Dabei werden alle diese Kompetenzen bei den Dresdner Absolvent/innen als für den Beruf weniger relevant wahrgenommen, wobei die größten Unterschiede hinsichtlich der Fremdsprachen festzustellen sind.

Abb. 5.2: Verfügbarkeit von beruflichen und sozialen Kompetenzen bei Studienabschluss und aktuell gefragte Anforderungen im Berufsleben (Teil 2), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)



Im Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigen sich hinsichtlich der zum Studienabschluss verfügbaren Kompetenzen bei keinem der Items signifikante Unterschiede. Auffällig ist allerdings, dass der Anteil jener, die angaben, bei Studienabschluss hohe oder sehr hohe Kompetenzen hinsichtlich Problemlöse- und Analysefähigkeiten, Kreativität, fächerübergreifendem Denken, Fähigkeiten zur selbständigen Weiterbildung sowie der Kompetenz zu Planen, Koordinieren und Organisieren zu besitzen, unter den Assessoren höher als unter den Referendaren ist. Die Referendare hingegen bescheinigten sich in stärkerem Maße (sehr) hohe Kompetenzen in der Teamarbeit und der Mitarbeiterführung.

Bezüglich der Einschätzung der beim Berufsstart geforderten Kenntnisse, sind innerhalb der beiden Gruppen bei zwei Items signifikante Unterschiede festzustellen. So gaben die Assessoren signifikant häufiger an, dass im Arbeitsalltag (sehr) hohe Anforderungen bezüglich der praktischen (Fach-)Kompetenzen und dem wirtschaftlichen Denken an sie gestellt werden. Ebenfalls große Unterschiede – allerdings nicht signifikant – zeigen sich beim Planen, Koordinieren und Organisieren, den psychosozialen Fähigkeiten, der Kreativität, EDV-Fertigkeiten und der Teamarbeit. Auch diese Aspekte werden von den Assessoren als deutlich häufiger als (sehr) gefordert wahrgenommen. Als weniger relevant schätzten die Assessoren dagegen die Fähigkeit zum kritischen Denken sowie Fremdsprachenkompetenzen ein.

Tab. 5.1: Verfügbarkeit von beruflichen und sozialen Kompetenzen bei Studienabschluss und aktuell gefragte Anforderungen im Berufsleben nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen der Kategorien 1 und 2 (Skala: 1 = in hohem Maße... 5 = gar nicht)

	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Verfügbar (n = 59)	Gefordert (n = 50)	Verfügbar (n = 75)	Gefordert (n = 62)	Verfügbar (n = 140)	Gefordert (n = 117)
Selbständiges Arbeiten	93	100	89	100	91	98
Lernfähigkeit	88	96	92	95	91	95
Ausdrucksfähigkeit	70	98	73	97	71	96
Problemlöse-/ Analysefähigkeiten	58	92	75	94	68	92
Zeiteinteilung	68	82	68	92	68	86
Selbständige Weiterbildung	60	86	73	79	67	80
Kritisches Denken	75	88	72	74	72	78
Fachwissen	67	76	68	71	68	72
Planen, Koordinieren, Organisieren	42	66	54	82	49	74
Breites Allgemeinwissen	48	64	52	55	50	59
Anpassungsfähigkeit	53	58	45	65	47	60
Kreativität	35	60	51	74	42	66
EDV-Fertigkeiten	39	48	45	60	42	54
Fächerübergreifendes Denken	21	52	35	60	29	56
Teamarbeit	41	46	30	57	34	51
Psychosoziale Fähigkeiten	31	67	29	82	29	73
Verhandlungsgeschick	27	84	28	82	26	80
Wirtschaftliches Denken	24	58*	32	69*	28	62
Fremdsprachen	29	34	24	18	26	24
Praktische (Fach-) Kompetenzen	14	64*	16	87*	15	73
Andere führen/ Mitarbeiterführung	24	42	14	45	17	44

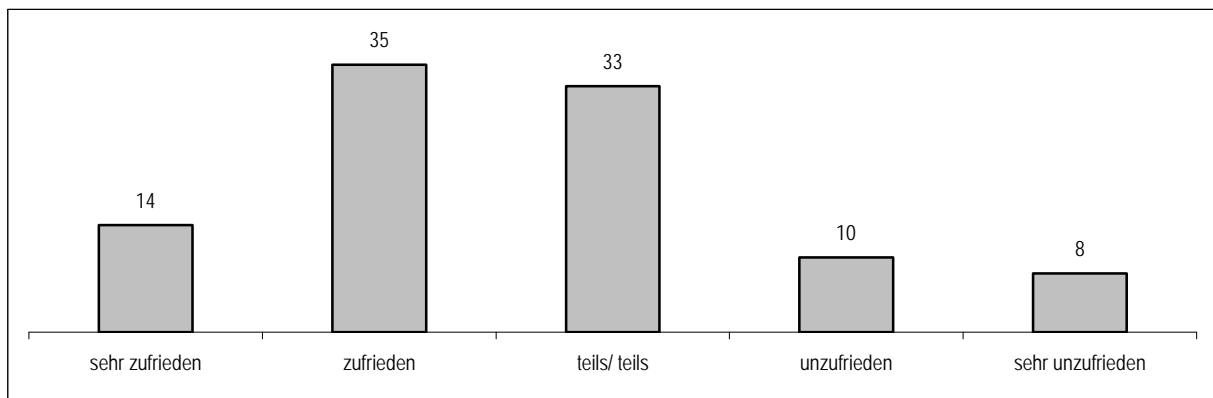
Um diese Ergebnisse besser einordnen zu können, wurden die in den Abbildungen 5.1 und 5.2 dargestellten Kompetenzen mittels einer explorativen Faktorenanalyse übergeordneten Bereichen zugeordnet.⁸³

⁸³ Eine solche Faktorenanalyse ordnet verschiedene Items einem (zunächst hypothetischen) Faktor auf Basis statistischer Berechnungen zu. Inhaltlich können damit - vereinfacht ausgedrückt - verschiedene Items statistisch begründet je einem "übergeordneten Themengebiet" (dem Faktor) zugeordnet werden. Die Benennung dieser "Themengebiete" ergibt sich aus der Interpretation der Inhalte der in das "Themengebiet" eingeflossenen Items durch den/ die Anwender/in der Faktorenanalyse. Die Zuordnung selbst erfolgt anhand der so genannten Faktorenladungen, welche standardisiert darstellen, wie stark ein Item mit einem Faktor in Verbindung steht (für eine detaillierte Beschreibung siehe Backhaus et al. 2000: 252ff.).

Im vorliegenden Fall konnten alle 21 Variablen eindeutig je einem der folgenden fünf "Themengebiete" zugeordnet werden: „Führungs- und Sozialkompetenzen“, „Selbstständigkeit“, „Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse“, „fächerübergreifende Kompetenzen“ und „fachspezifische Kompetenzen“.⁸⁴ Dabei wird deutlich, dass nach den Selbsteinschätzungen der Absolvent/innen bezüglich der eigenen sozialen und beruflichen Kompetenzen Defizite vor allem im Bereich „Führungs- und Sozialkompetenzen“ zu finden sind. Zu diesem Bereich zählen neben den bereits erwähnten Items „Verhandlungsgeschick“, „Psychosoziale Fähigkeiten“, „Teamarbeit“, „Andere führen/Mitarbeiterführung“ und „Wirtschaftliches Denken“ auch das „Planen, Koordinieren, Organisieren“ und „Anpassungsfähigkeit“.

Hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit lässt sich sagen, dass rund die Hälfte der befragten Absolvent/innen der Juristischen Fakultät mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden ist. Nicht oder gar nicht zufrieden sind lediglich 18%. Dabei zeigen sich schwache Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit und dem Einkommen sowie der Befristung der aktuellen Tätigkeit.

Abb. 5.3: Zufriedenheit insgesamt mit der aktuellen beruflichen Situation (in %), n = 141



Im Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigt sich, dass der Anteil der (sehr) Zufriedenen unter den Assessoren etwas höher ist als bei den Referendaren. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant. Sowohl im Vergleich zu den meisten anderen Fakultäten der TU Dresden als auch im Vergleich zu den bundesweit befragten Absolvent/innen fällt die Bewertung der beruflichen Zufriedenheit unter den Befragten der Juristischen Fakultät relativ gleich aus.

⁸⁴ siehe die "Rotierte Komponentenmatrix" im Anhang A4

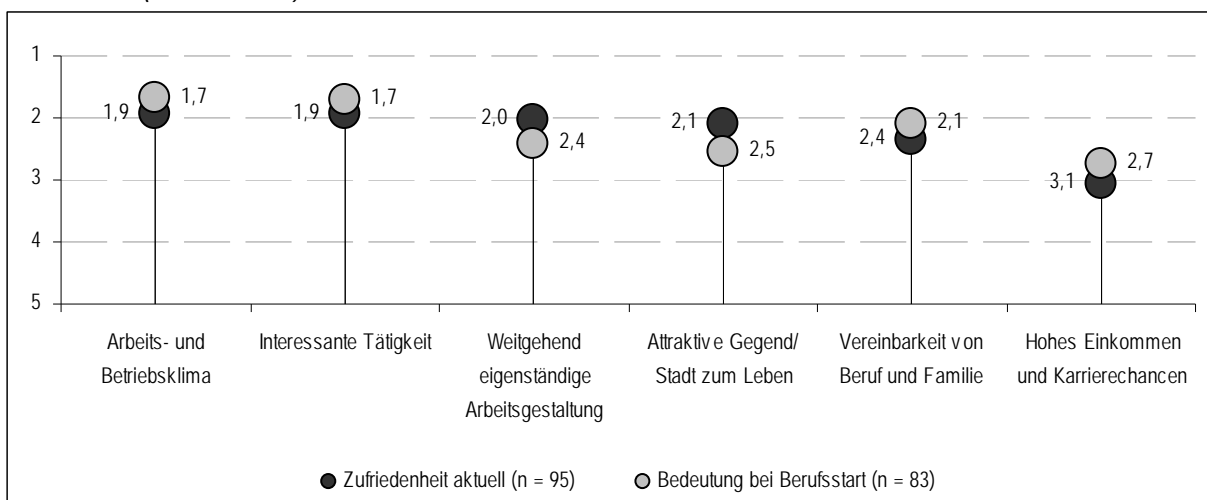
Tab. 5.2: Zufriedenheit insgesamt mit der aktuellen beruflichen Situation nach Gruppen und im Bundesvergleich (in %)

	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 75)	Gesamt (n = 141)	Rechtswissenschaften (HIS 2001)
sehr zufrieden	5	19	14	43
zufrieden	42	33	35	
teils/ teils	37	31	33	-
unzufrieden	10	9	10	-
sehr unzufrieden	7	8	8	-

Im Folgenden werden einzelne Aspekte der derzeitigen beruflichen Situation der Bedeutung gegenübergestellt, die der entsprechende Bereich für die Absolvent/innen beim Berufsstart hatte.

Die größte Zufriedenheit betrifft die Aspekte der interessanten Tätigkeit und des Arbeits- und Betriebsklimas. Dies sind auch die Aspekte, die den befragten Absolvent/innen beim Berufsstart am wichtigsten waren.

Abb. 5.4: Gegenüberstellung der Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten im aktuellen Berufsalltag (Skala: 1 = sehr zufrieden ... 5 = sehr unzufrieden) und deren Bedeutung beim Berufsstart (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig), (Mittelwerte)



Im Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigen sich bei zwei Items signifikante Unterschiede. So gaben die Assessoren deutlich häufiger an, mit dem Einkommen und den Karrierechancen sowie dem Arbeits- und Betriebsklima (sehr) zufrieden zu sein.

Darüber hinaus war der Anteil der Absolvent/innen, die ankreuzten, (sehr) zufrieden zu sein, über alle Aspekte unter den Dresdner Absolvent/innen höher als unter den bundesweit befragten Absolvent/innen der Vergleichsfachrichtung.

Tab. 5.3: Gegenüberstellung der Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten im aktuellen Berufsalltag (Skala: 1 = sehr zufrieden ... 5 = sehr unzufrieden) und deren Bedeutung beim Berufsstart (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig) nach Studienfach und im Bundesvergleich (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen der Skalenpunkte 1 und 2

	Referendare	Assessoren		Gesamt		Rechtswissenschaften (HIS 2001)
	Zufriedenheit aktuell (n = 34)	Zufriedenheit aktuell (n = 57)	Bedeutung bei Berufsstart (n = 76)	Zufriedenheit aktuell (n = 95)	Bedeutung bei Berufsstart (n = 83)	Zufriedenheit aktuell
Arbeits- und Betriebsklima	68**	84**	92	79	92	68
Interessante Tätigkeit	72	77	86	76	87	68
Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung	70	75	55	74	58	33
Attraktive Gegend/ Stadt zum Leben	62	70	54	67	53	-
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	53	59	65	59	66	31
Hohes Einkommen und Karrierechancen	3**	39**	46	26	43	20

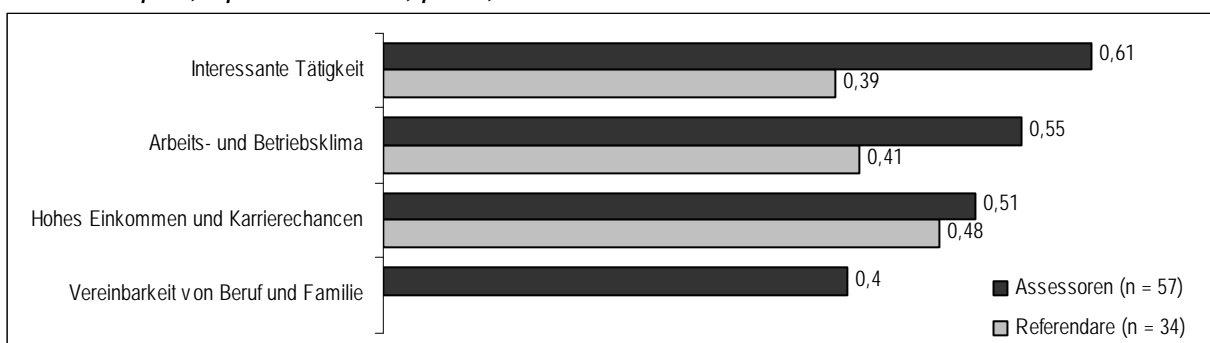
Werden die beschriebenen Einzelaspekte mit der Bewertung der Gesamtzufriedenheit in Verbindung gebracht, zeigt sich, dass die Variable „Zufriedenheit mit der beruflichen Situation alles in allem“ mit den Items „Arbeits- und Betriebsklima“ ($R = 0,57^{**}$), „Interessante Tätigkeit“ ($R = 0,53^{**}$) und „Hohes Einkommen und Karrierechancen“ ($R = 0,53^{**}$) die stärksten Zusammenhänge aufweist. In einem vergleichsweise schwachen Zusammenhang mit der Gesamtbeurteilung der beruflichen Zufriedenheit steht dagegen, unabhängig vom Geschlecht der Befragten, die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ($R = 0,31^{**}$). Ursächlich hierfür mag die Tatsache sein, dass nur wenige Absolventen bereits Kinder haben (vgl. Kapitel 2).

Abb. 5.5: Bivariate Zusammenhänge der einzelnen Aspekte der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation mit der Gesamteinschätzung der beruflichen Situation, Spearman-Rho, $n = 95$



Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigen sich dabei unter den Assessoren zwischen der Zufriedenheit insgesamt und der Ausübung einer interessanten Tätigkeit, dem Arbeits- und Betriebsklima, einem hohen Einkommen und Karrierechancen stärkere Zusammenhänge als bei den Referendaren. Auch mit dem Einzelaspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich bei den Assessoren ein Zusammenhang finden, jedoch nicht bei den Referendaren. Zudem lässt sich feststellen, dass die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation insgesamt bei den Assessoren am stärksten mit dem Ausüben einer interessanten Tätigkeit verbunden ist, für die Referendare hingegen mit hohem Einkommen und Karrierechancen.

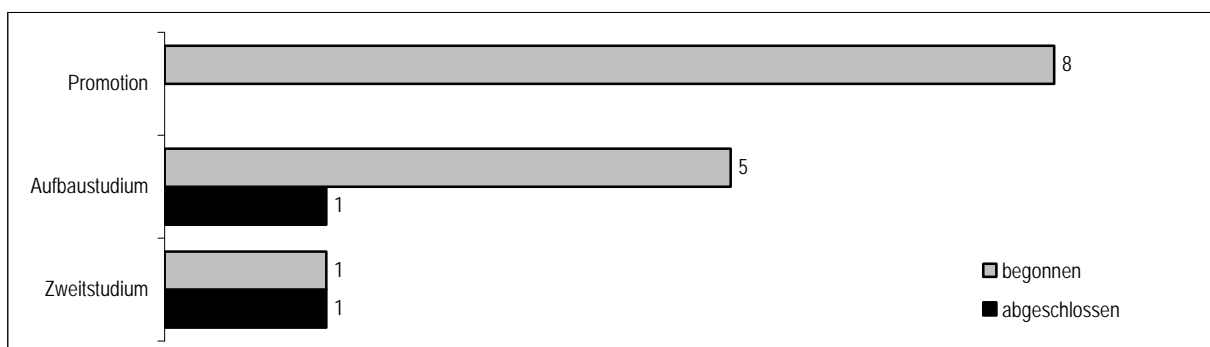
Abb. 5.6: Bivariate Zusammenhänge der einzelnen Aspekte der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation mit der Gesamteinschätzung der beruflichen Situation nach Gruppen, Spearman-Rho, $p \leq 0,05$



5.1.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung

Werden die Anteile jener Befragten summiert, die eine Promotion, ein Aufbau- oder ein Zweitstudium begonnen oder abgeschlossen haben, so haben 16% zum Befragungszeitpunkt eine akademische Zusatzqualifikation zumindest begonnen. Der größte Anteil entfällt dabei auf die Promotion.

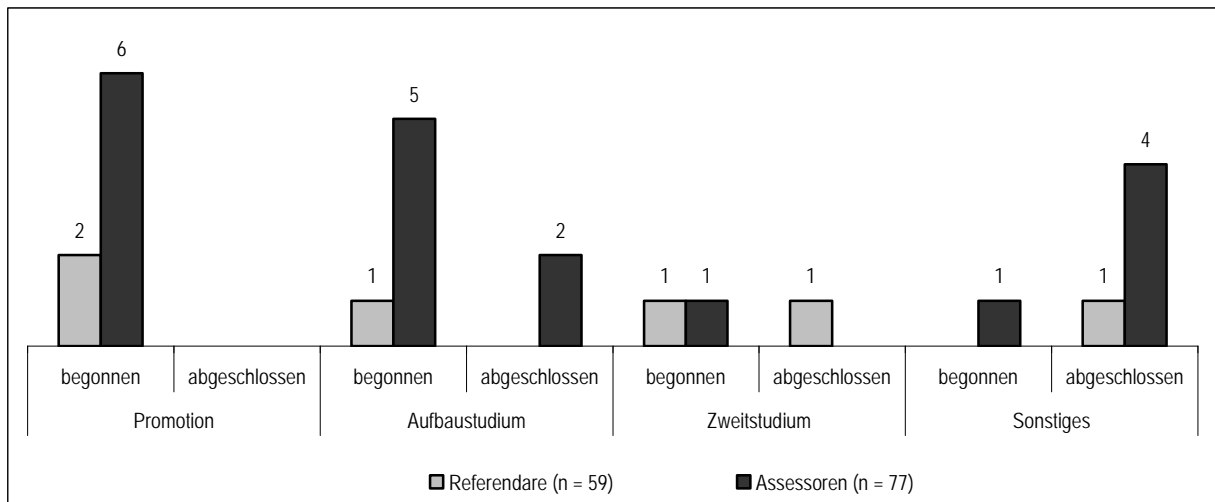
Abb. 5.7: Nach dem Studium begonnene und abgeschlossene Zusatzqualifikationen (in %), $n = 142$



Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren hinsichtlich der akademischen Weiterqualifikation(en) ist zunächst festzuhalten, dass der Anteil derjenigen, die eine solche Weiterqualifikation zum Befragungszeitpunkt begonnen oder abgeschlossen haben, bei den Referendaren bei zehn Prozent und bei den Assessoren bei 21%

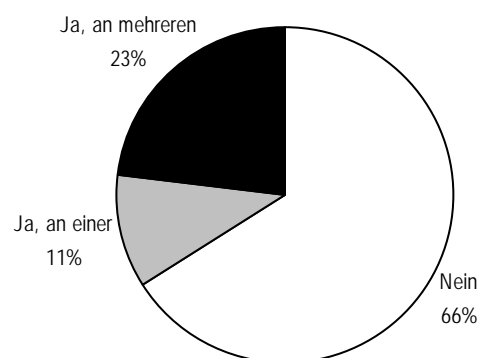
liegt. Die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant. Auch in der Art der Zusatzqualifikation zeigen sich zwischen den beiden Gruppen keine großen Unterschiede, tendenziell haben die befragten Assessoren insgesamt etwas häufiger eine akademische Zusatzqualifikation begonnen oder abgeschlossen.

Abb. 5.8: Nach dem Studium begonnene und abgeschlossene Zusatzqualifikationen nach Gruppen (Anzahl der Nennungen)



Ergänzend hierzu wurden die Absolvent/innen auch nach dem Besuch von - in kürzerer Zeit zu realisierenden - Weiterbildungsveranstaltungen befragt. Insgesamt hat etwa ein Drittel an mindestens einer weiterqualifizierenden Veranstaltung teilgenommen, wobei 23% der Befragten bereits mehrere Veranstaltungen besucht haben.

Abb. 5.9: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, n = 139



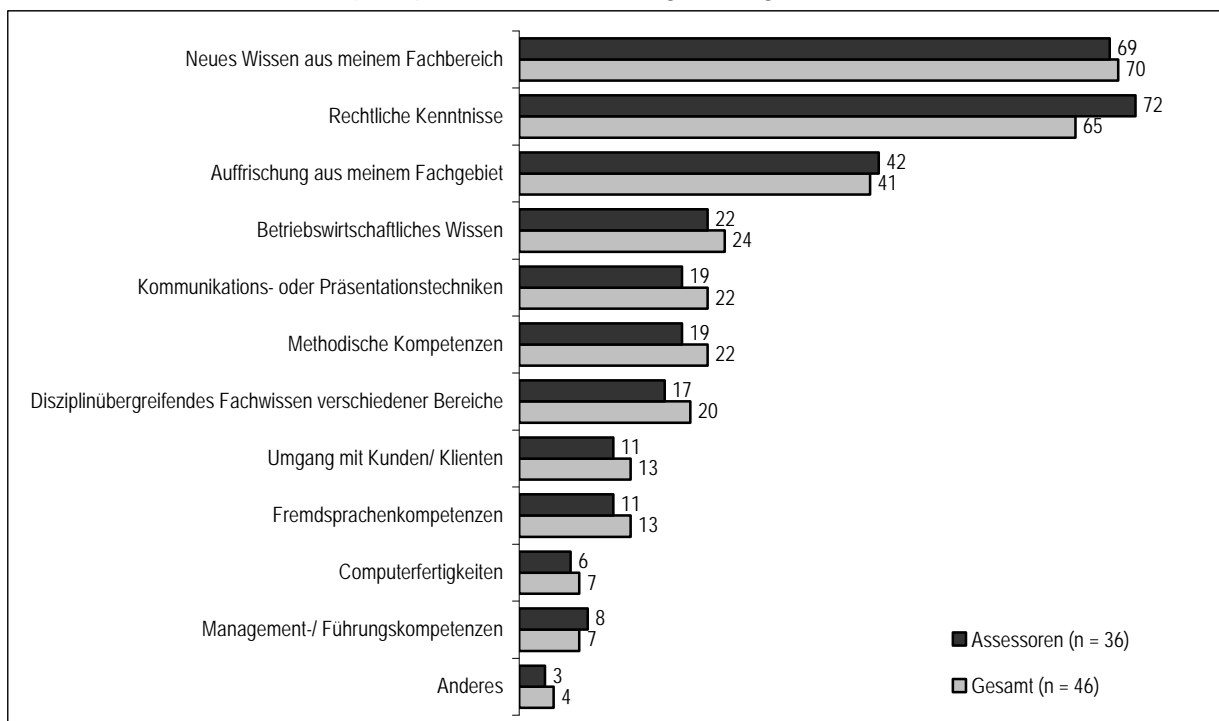
Dabei gibt es zwischen Referendaren und Assessoren signifikante Unterschiede. Ein größerer Anteil der Referendare gab an, bislang keine Weiterbildungsveranstaltung besucht zu haben, wogegen die Assessoren häufiger an einer oder sogar mehreren Weiterbildungsveranstaltung(en) teilgenommen haben.

Tab. 5.4: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 56)	Assessoren (n = 77)	Gesamt (n = 139)
Teilnahme an <i>KEINER</i> Weiterbildungsveranstaltung	84	52	66
Teilnahme an <i>EINER</i> Weiterbildungsveranstaltung	2	18	11
Teilnahme an <i>MEHREREN</i> Weiterbildungsveranstaltungen	14	30	23

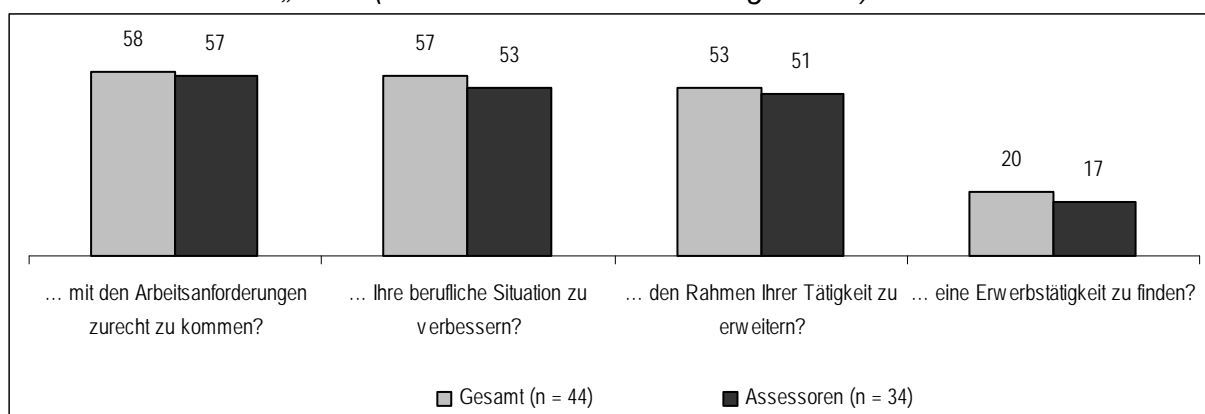
Die meisten Befragten besuchten Weiterbildungsveranstaltungen, in denen neues Wissen aus ihrem Fachgebiet (70%) und rechtliche Kenntnisse (65%) vermittelt wurden. Darüber hinaus suchten die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät nach einer Auffrischung aus dem Fachgebiet (41%) sowie einer Verbesserung des betriebswirtschaftlichen Wissens (24%), der Kommunikations- und Präsentationstechniken (22%), der methodischen Kompetenzen (22%) und der Erweiterung des disziplinübergreifenden Fachwissens (20%). Dabei unterscheiden sich die Assessoren kaum von allen Befragten. Lediglich Veranstaltungen, die zur Verbesserung der rechtlichen Kenntnisse dienen, wurden von den Assessoren etwas häufiger besucht als von allen Befragten. Eine Darstellung der Ergebnisse für die Gruppe der Referendare ist aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Abb. 5.10: Inhalte der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen für alle Befragten und für die Assessoren (in %), Mehrfachnennungen möglich



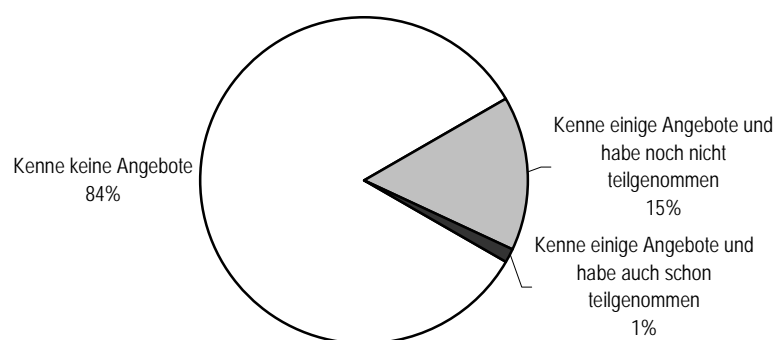
Der Besuch der Weiterbildungsangebote diene vor allem dazu, besser mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen und die berufliche Situation zu verbessern. 58% bzw. 57% der befragten Absolvent/innen gaben an, dass ihnen die Weiterbildung in diesen Punkten tatsächlich von Nutzen war (Stufe eins und zwei auf einer fünfstufigen Skala). Weitere 53% meinten, dass ihnen die Weiterbildung geholfen hat, den Rahmen ihrer Tätigkeit zu erweitern und für 20% hatte die Weiterbildung den Nutzen, eine Erwerbstätigkeit zu finden. Auch hier konnten für die Referendare aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Ergebnisse dargestellt werden.

Abb. 5.11: „Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen...“ für alle Befragten und für die Assessoren (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr stark“ und „stark“ (Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht)



Speziell den Weiterbildungskatalog der TU Dresden kennen nur 16% der befragten Absolvent/innen, zwei Befragte (1%) haben dieses Weiterbildungsangebot bereits genutzt. Dabei kennen die Referendare den Weiterbildungskatalog der TU Dresden mit 20% noch etwas häufiger als die Assessoren (13%), allerdings hat lediglich eine/r der Assessoren bereits an solch einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen, aber keine/r der Referendare. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

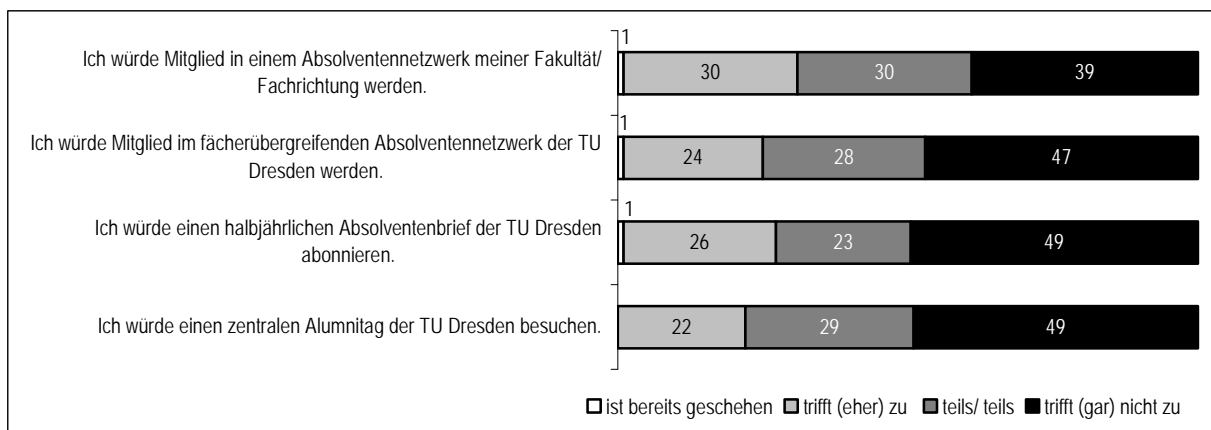
Abb. 5.12: Kenntnis von/ und Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen der TU Dresden, n = 143



An einem weiteren Kontakt mit der TU Dresden sind die Befragten prinzipiell interessiert. Die Hälfte (51%) der Absolvent/innen äußerte ein (sehr) starkes Interesse. Ablehnend stehen einem Kontakt 16% gegenüber. Dabei zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Referendaren und den Assessoren.

Befragt nach einigen Kontaktformen, die die Absolvent/innen in Anspruch nehmen würden, zeigt sich, dass rund ein Viertel einem Kontakt zur TU Dresden in Form einer Mitgliedschaft in einem Absolventennetzwerk, dem Abonnement eines Absolventenbriefs oder dem Besuch eines zentralen Alumnitages nicht ablehnend gegenübersteht. Dabei würde ein fakultätsbezogener besser als ein fächerübergreifender Kontakt angenommen. Ein/e Befragte/r ist bereits Mitglied in einem Absolventennetzwerk der Juristischen Fakultät. Allerdings wird auch deutlich, dass etwa die Hälfte der Befragten die genannten Kontaktformen (eher) nicht wahrnehmen würde. Dies sind deutlich mehr als die 16%, die an einem weiteren Kontakt zur TU Dresden generell (eher) nicht interessiert sind. Demzufolge scheinen die Absolvent/innen ein stärkeres Interesse an anderen Anknüpfungspunkten mit der TU Dresden zu haben. In diesem Sinne wurden von Befragten vor allem Weiterbildungsangebote genannt, aber auch geschäftliche Kontakte/ Kontakte zur Wirtschaft, Informationen über Forschungsprojekte und Förderprogramme sowie zur Situation bzw. Entwicklung der Fakultät sind von Interesse.

Abb. 5.13: Akzeptanz von zukünftigen Kontakten zu Einrichtungen der TU Dresden (in %), $n = 142$



Dass ein fakultätsbezogener besser als ein fächerübergreifender Kontakt angenommen wird, zeigt sich auch innerhalb der beiden Gruppen, am deutlichsten bei den Referendaren. Ein knappes Drittel dieser Gruppe würde einem Absolventennetzwerk der Juristischen Fakultät beitreten, ein Viertel würde einen Absolventenbrief abonnieren. Allerdings würde weniger als ein Fünftel Mitglied in einem fächerübergreifenden Absolventennetzwerk werden oder einen zentralen Alumnitag besuchen. Die Assessoren hingegen äußerten über alle Kontaktformen ein nahezu vergleichbar starkes Interesse.

Tab. 5.5: Akzeptanz von zukünftigen Kontakten zu Einrichtungen der TU Dresden nach Gruppen (in %)

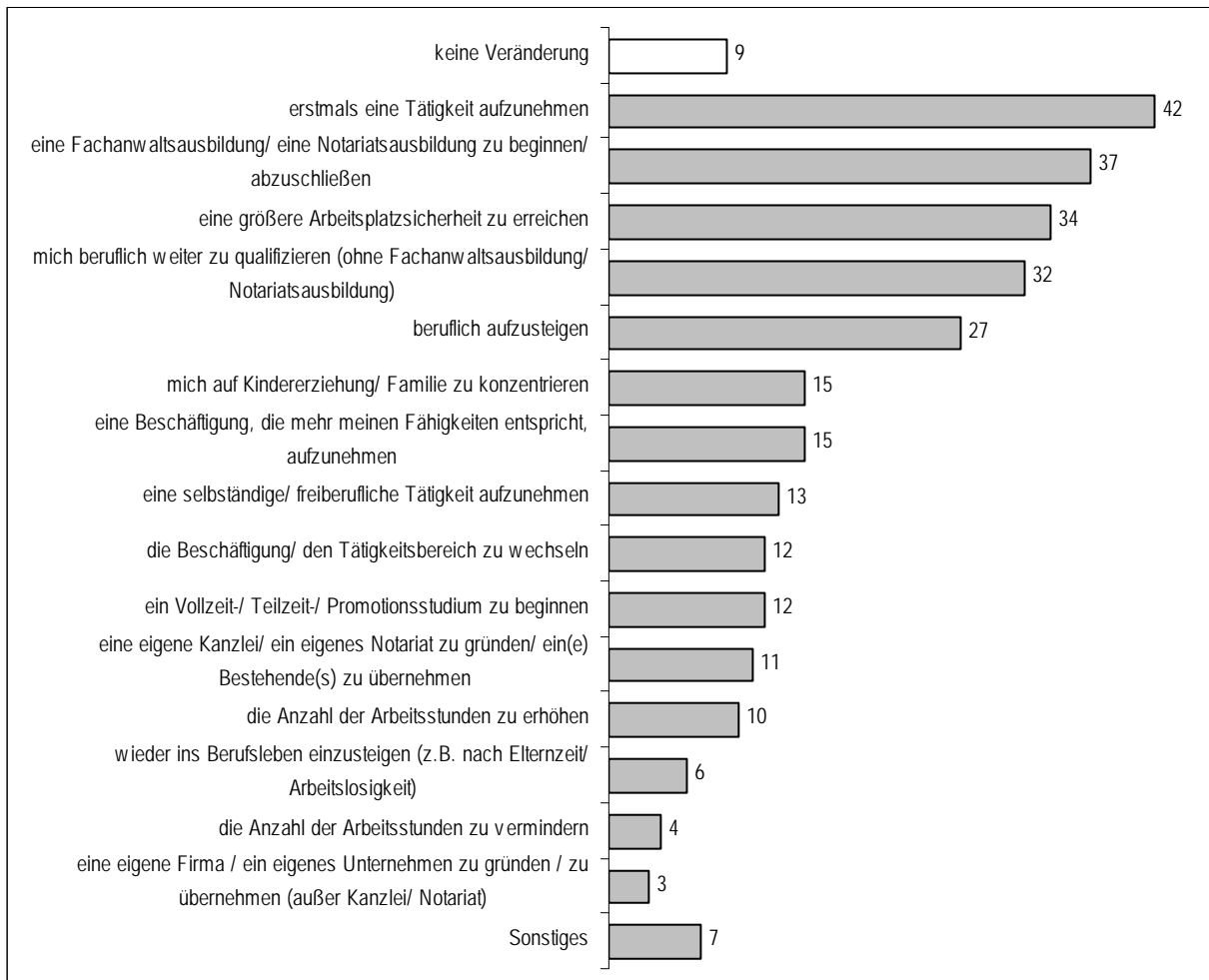
	Referendare (n = 58)		Assessoren (n = 75)	
	Ist bereits geschehen	Trifft (eher) zu	Ist bereits geschehen	Trifft (eher) zu
Ich würde Mitglied in einem Absolventennetzwerk meiner Fakultät/ Fachrichtung werden.	0	29	1	30
Ich würde Mitglied im fächerübergreifenden Absolventennetzwerk der TU Dresden werden.	0	18	3	26
Ich würde einen halbjährlichen Absolventenbrief der TU Dresden abonnieren.	0	25	3	27
Ich würde einen zentralen Alumnitag der TU Dresden besuchen.	0	14	0	28

5.1.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

Im vorletzten Teil des Fragebogens sollten die Absolvent/innen Angaben über ihre persönlichen Zukunftsvorstellungen machen. Die Ergebnisse dieser Angaben werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

In den nächsten zwei Jahren streben rund 90% aller Befragten eine berufliche Veränderung an. Im Mittel nannten die Absolvent/innen zwei bis drei Aspekte, hinsichtlich derer sie eine Veränderung beabsichtigen. Am häufigsten bezieht sich diese (auch) darauf, erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen (42%). Darüber hinaus streben 37% der Befragten den Beginn oder Abschluss einer Fachanwalts- oder Notariatsausbildung an. 34% möchten eine größere Arbeitsplatzsicherheit erreichen, 32% streben eine berufliche Qualifikation an und 27% wollen in den nächsten zwei Jahren beruflich aufsteigen. Jeweils etwa 15% möchten sich mehr auf Kindererziehung und Familie konzentrieren, eine selbständige Beschäftigung oder eine solche, die mehr den eigenen Fähigkeiten entspricht, aufnehmen sowie den Tätigkeitsbereich wechseln bzw. ein Vollzeit-/ Teilzeit- bzw. Promotionsstudium beginnen (was ein im Vergleich zu den meisten anderen Fakultäten der TU Dresden hoher Anteil ist). Wenig Interesse besteht dagegen an der Verringerung der Arbeitsstunden sowie der Gründung oder Übernahme einer eigenen Firma/ eines eigenen Unternehmens.

Abb. 5.14: Berufsbezogene Pläne der Absolvent/innen für die nächsten zwei Jahre (in %), Mehrfachnennungen möglich, n = 142



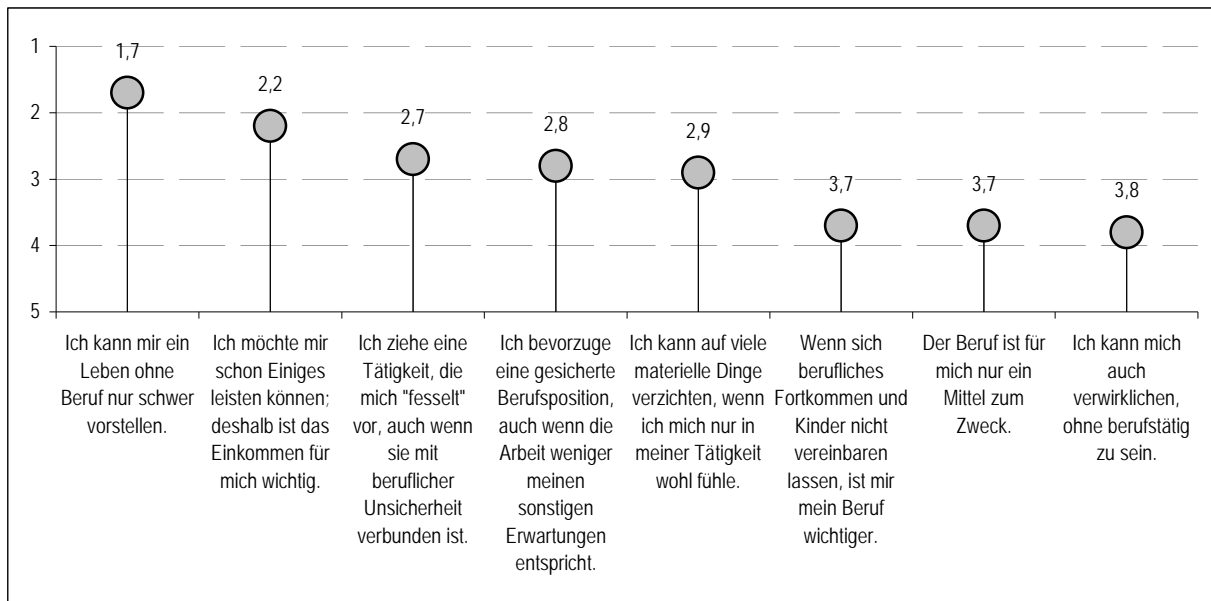
Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigen sich bei drei Aspekten signifikante Unterschiede. So ist der Anteil derjenigen, die erstmals eine Tätigkeit aufnehmen wollen sowie eine selbständige Tätigkeit oder eine, die mehr den eigenen Fähigkeiten entspricht, anfangen möchten, unter den Referendaren signifikant größer. Zudem möchten sie häufiger beruflich aufsteigen; dieser Unterschied ist aber nicht signifikant. Die Assessoren hingegen wollen tendenziell häufiger eine größere Arbeitsplatzsicherheit erreichen. Während die Referendare ihre Arbeitsstunden eher erhöhen wollen, streben die Assessoren häufiger eine Verringerung dieser an.

Tab. 5.6: Berufsbezogene Pläne der Absolvent/innen für die nächsten zwei Jahre nach Studienfach (in %), Mehrfachnennungen möglich

	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 76)	Gesamt (n = 142)
keine Veränderung	5	1	9
erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen**	65	28	42
eine Fachanwaltsausbildung/ eine Notariatsausbildung zu beginnen/ abzuschließen	42	36	37
eine größere Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen	32	37	34
mich beruflich weiter zu qualifizieren (ohne Fachanwaltsausbildung/ Notariatsausbildung)	32	33	32
beruflich aufzusteigen	35	22	27
mich auf Kindererziehung/ Familie zu konzentrieren	18	12	15
eine Beschäftigung, die mehr meinen Fähigkeiten entspricht, aufzunehmen*	23	11	15
eine selbständige/ freiberufliche Tätigkeit aufzunehmen*	22	8	13
die Beschäftigung/ den Tätigkeitsbereich zu wechseln	15	11	12
ein Vollzeit-/ Teilzeit-/ Promotionsstudium zu beginnen	13	11	12
eine eigene Kanzlei/ ein eigenes Notariat zu gründen/ ein(e) Bestehende(s) zu übernehmen	13	9	11
die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen	13	8	10
wieder ins Berufsleben einzusteigen (z.B. nach Elternzeit/ Arbeitslosigkeit)	7	4	6
die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern	2	7	4
eine eigene Firma / ein eigenes Unternehmen zu gründen / zu übernehmen (außer Kanzlei/ Notariat)	5	1	3
Sonstiges	8	7	7

Der Beruf wird von den meisten Befragten als zentraler Bestandteil des Lebens gesehen. Lediglich 6% stimmten dieser Aussage (eher) nicht zu. Auch das Einkommen spielt für die Absolvent/innen eine wichtige Rolle. So stimmten 66% der Aussage „Ich möchte mir schon Einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig“ (völlig) zu und lediglich 39% der Befragten gaben an, sie können auf materielle Dinge verzichten, solange sie sich in ihrer Tätigkeit wohl fühlen. Daneben führten 41% der Befragten an, eine fesselnde Tätigkeit beruflicher Sicherheit vorzuziehen, allerdings würden im Zweifel nur 16% das berufliche Fortkommen der Familie vorziehen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Selbstverwirklichung, das Einkommen und eine interessante Tätigkeit am wichtigsten für die Absolvent/innen sind. Dies entspricht auch den Ergebnissen des Abschnittes 5.1 bezüglich der Zusammenhänge verschiedener Aspekte mit der beruflichen Zufriedenheit (vgl. Abb. 5.5). Dabei zeigt sich bei einem Item ein schwacher signifikanter Zusammenhang mit der sozialen Herkunft der Befragten ($R = 0,22^*$): je besser die soziale Herkunft, desto stärker ist die Zustimmung zur Aussage „Ich möchte mir schon Einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig“.

Abb. 5.15: Orientierungen bezüglich des Berufs, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu), n = 142



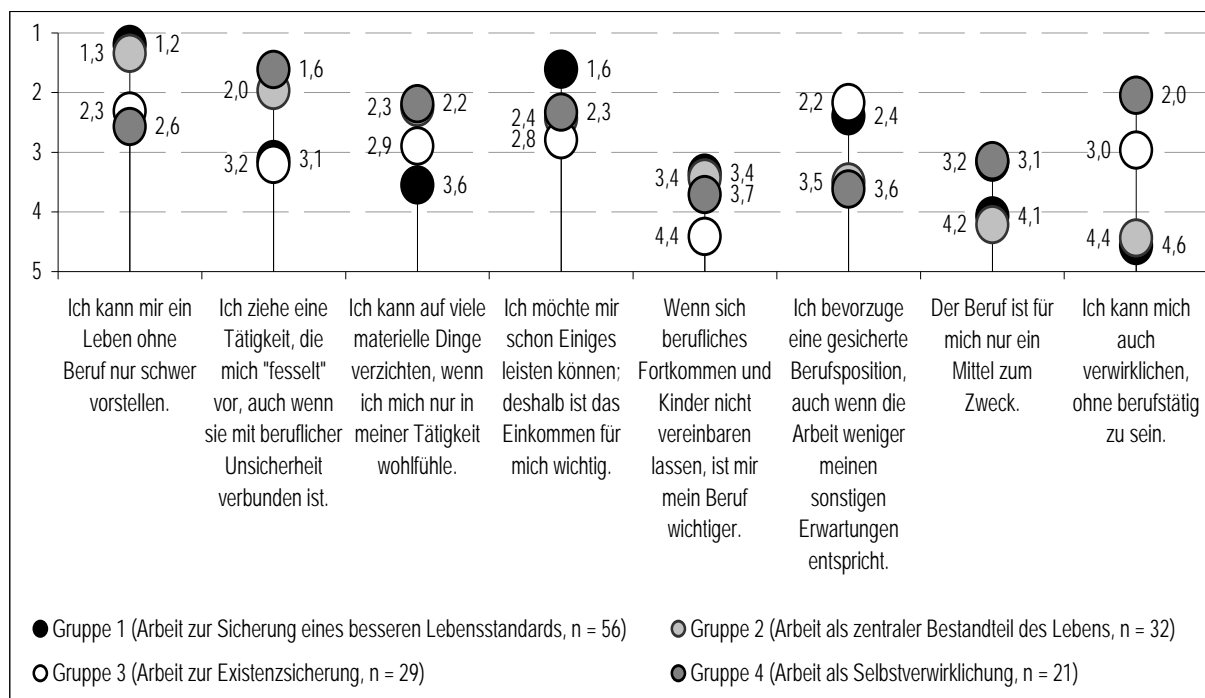
Im Vergleich von Referendaren und Assessoren hinsichtlich der beruflichen Orientierungen fallen kaum Unterschiede auf; die Reihenfolge der Prioritäten im Beruf (Selbstverwirklichung, Einkommen und interessante Tätigkeit) ist über beide Gruppen ähnlich, wobei die Assessoren noch häufiger der Aussage zustimmten „Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen“. Dagegen sind sie deutlich seltener als die Referendare der Ansicht, dass sie sich auch ohne Berufstätigkeit verwirklichen können; das Signifikanzniveau wird dabei jedoch knapp verfehlt.

Tab. 5.7: Orientierungen bezüglich des Berufs nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „stimme völlig zu“ und „stimme zu“ (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu)

	Referendare (n = 60)	Assessoren (n = 76)	Gesamt (n = 142)
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	77	91	84
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	69	67	66
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	42	39	41
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	37	41	39
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohl fühle.	38	38	39
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	28	5	17
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	20	13	16
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	12	7	9

Aus den Antworten der eben beschriebenen Items werden unter Verwendung einer Clusterzentrenanalyse⁸⁵ die Befragten verschiedenen Gruppen zugeordnet. Es konnten vier Gruppen charakterisiert werden, die inhaltlich ein unterschiedliches Antwortverhalten aufweisen.

Abb. 5.16: Stellenwert des Berufes nach Clustergruppenzugehörigkeit, Mittelwerte (Skala 1 = „stimme völlig zu“ ... 5 = „stimme gar nicht zu“)



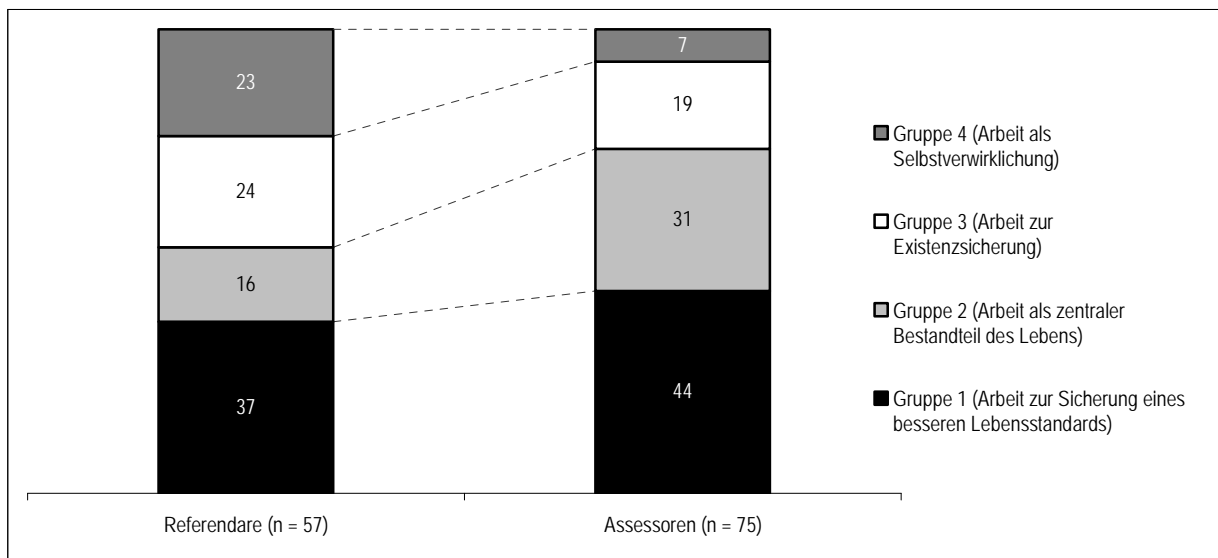
Die erste Gruppe (41%) setzt sich aus Absolvent/innen zusammen, die stark materiell orientiert sind, um sich einen besseren Lebensstandard leisten zu können. Einkommen und eine gesicherte Berufsposition sind daher für diese Gruppe zentral. Auf materielle Dinge zu verzichten, fällt diesen Befragten am schwersten. Die zweite Gruppe (23%) besteht aus Absolvent/innen, für die Arbeit überhaupt zentraler Bestandteil des Lebens ist. Der Beruf ist für diese Absolvent/innen sowohl Teil der Selbstverwirklichung als auch wichtig für die materielle Sicherheit. Diese Gruppe würde zusammen mit Gruppe 1 am ehesten den Beruf der Familie vorziehen. Die dritte Gruppe (21%) besteht aus Absolvent/innen, die dem Beruf stark pragmatisch gegenüberstehen – er wird rein als Erwerbsarbeit verstanden. Für diese Gruppe steht eine gesicherte Berufsposition im Vordergrund, die Höhe des Einkommens ist diesen Befragten dagegen am unwichtigsten. Sie würden am ehesten die Familie dem Beruf vorziehen. Während 44% der Befragten mit Kind/ern zu dieser Gruppe gehören, sind es bei den Kinderlosen lediglich 17%. Der vierten Gruppe (15%) schließlich ist der Beruf insofern wichtig, als dass er dem Zwecke der Selbstverwirkli-

⁸⁵ Mit Hilfe einer Clusterzentrenanalyse werden die Antworten hinsichtlich Übereinstimmungen im Antwortverhalten der Befragten analysiert. So können Befragte mit einem ähnlichen Antwortmuster zu einer Gruppe (dem so genannten Cluster) subsumiert werden. Die genauen Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse befinden sich im Anhang A5.

chung dient. Dafür sind die Absolvent/innen dann auch zu materiellen Abstrichen bereit, könnten sich aber auch am ehesten vorstellen, sich zu verwirklichen, ohne berufstätig zu sein, wenn die Berufsinhalte eben nicht der Selbstverwirklichung dienlich sind.

Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigen sich signifikante Unterschiede. Der Anteil derer, für die Arbeit generell zentraler Bestandteil des Lebens ist, ist unter den Assessoren etwa doppelt so hoch wie unter den Referendaren. Dagegen ist der Anteil an Befragten, die Arbeit als Selbstverwirklichung sehen, unter den Referendaren etwa dreimal so groß wie unter den Assessoren.

Abb. 5.17: Stellenwert des Berufes nach Clustergruppenzugehörigkeit und Gruppen (in %)



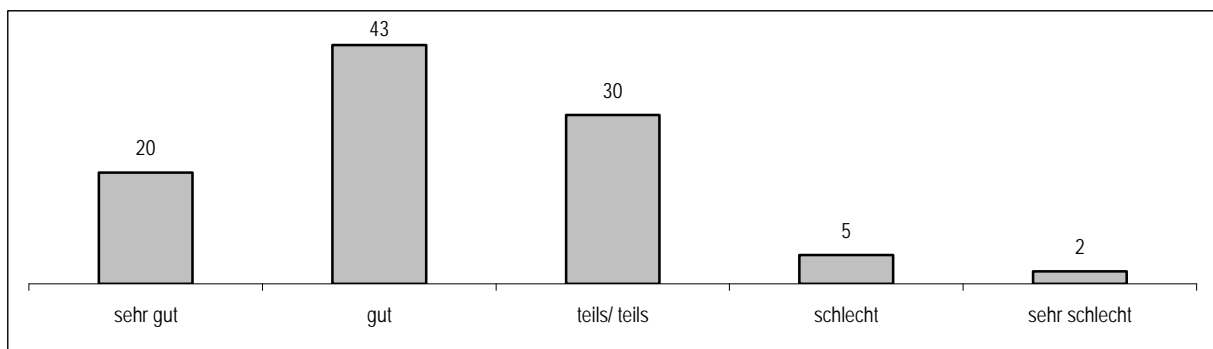
Längerfristig streben die Absolvent/innen vor allem Tätigkeiten als Juristen in der (Privat-) Wirtschaft und im Staatsdienst bzw. der Öffentlichen Verwaltung an. Das Interesse an Selbständigkeit und an explizit leitenden Positionen ist gerade auch im Vergleich zu anderen Fakultäten der TU Dresden gering. Die Angaben der Absolvent/innen sind aufgelistet nach Studienfach der folgenden Tabelle (Tab. 5.8) zu entnehmen.

Tab. 5.8: Angestrebte berufliche Tätigkeit (Anzahl der Nennungen)

	Berufliche Position	Anzahl		Berufliche Position	Anzahl	
Jurist allgemein + in (Privat-) Wirtschaft	Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin	29	Selbständigkeit	Anwalt (Partner oder Gesellschafter)	1	
	Anwalt	6		Ausbau der eigenen Kanzlei	1	
	Jurist/ Justitiar in (mittelständ.) Unternehmen	3		Fachanwalt, evtl. eigene Kanzlei oder Teilhaberschaft	1	
	(Syndikus-) Anwalt	2		Rechtsanwalt, eigene Kanzlei	1	
	angestellte/r Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin	2		Rechtsanwältin im Steuerrecht/ Sozialrecht/ Arbeitsrecht im gr. Unternehmen o. eigener Kanzlei	1	
	Rechtsanwalt in (Wirtschafts-) Unternehmen	2		Rechtsanwältin in eigener Kanzlei/ Sozietät	1	
	Rechtsanwalt oder Wirtschaftsjurist (in Unternehmen)	2		selbständiger juristischer Berater, Publizist oder Dozent	1	
	Rechtsanwalt/ Fachanwalt (f. Insolvenzr.)	2		Selbständigkeit als StB + RA	1	
	Unternehmensjurist	2		Selbständiger Anwalt	1	
	Angestellte in einer internationalen Institution	1		Weiter selbständige Rechtsanwältin + Fachanwältin	1	
	angestellte Rechtsanwältin oder im öffentlichen Dienst	1		Leitungsposition	leitende Funktion/ Position	2
	Angestellter in Rechtsabteilung	1			Führungskraft Rechtsanwältin	1
	Angestellter oder selbständiger Rechtsanwalt	1			Jurist in einer Rechtsabteilung; Leiter einer Rechtsabteilung	1
	Arbeit in einer internat. Organisation/ Tätigkeit als Jurist o.ä. im Ausland	1	Personalleiter, Personalreferent		1	
	Beamter, Rechtsberatung in Unternehmen	1	Sachbearbeitertätigkeit/ Managerposition		1	
	Fachanwalt für Sozialrecht und Mietrecht	1	Vorstandsvorsitzender		1	
	Fachanwalt; Rechtsreferat einer Einrichtung	1	Sonstiges	noch nicht ganz klar; keine Ahnung	2	
	freie Filmanwältin oder Hausanwältin in einem Filmunternehmen	1		Angestellte im öffentlichen Dienst, selbständig oder Personalabteilung Unternehmen	1	
	in der Ministerialverwaltung oder selbständiger Rechtsanwalt	1		Arbeit im Finanzbereich	1	
	Rechtsanwalt oder Angestellter im öffentl. Dienst/ Beamter	1		Aufstieg in einer politische Karriere	1	
Rechtsanwalt oder Kultur- und Veranstaltungsbetrieb	1	Beratung hinsichtlich internationaler Beziehungen		1		
Strafverteidigerin	1	Bundesbeamter oder Professor		1		
Staatsdienst/ öffentlich. Dienst/ Verwaltung	Staatsdienst/ öffentlicher Dienst/ Verwaltung	12		die Derzeitige (SB)	1	
	Beamter	4		hängt vom jeweiligen Angebot ab (Kanzlei, Wirtschaft, Behörde)	1	
	Richter/in	4		Journalist	1	
	Staatsanwalt/ Staatsanwältin	3		Künstler	1	
	Angestellte in der Justiz/ im öffentl. Dienst	2		Rechtsanwältin, Entwicklungshelferin	1	
	Beamtenverhältnis im Verwaltungs-/ Justizdienst	1		Schwimmlehrer, Buchhalter	1	
	Richter am OLG	1		Steuerberater	1	
	Richter, Staatsanwalt	1	Unbefristete Tätigkeit	1		
	Richter/ Notar	1	Verwaltungstätigkeit oder Selbständigkeit	1		
	Richter/ Staatsanwalt	1	Wiss. Mitarbeiter	1		
	Richterin am Amtsgericht (Strafrecht)	1				
	Staatsdienst/ Rechtsanwältin	1				
	Verwaltung, höherer Dienst	1				
	Verwaltung; öffentlicher Dienst; Beamter	1				

Knapp zwei Drittel (63%) der befragten der Absolvent/innen schätzen die Chancen, ihre jeweiligen beruflichen Ziele zu realisieren, als (sehr) gut ein; sieben Prozent beurteilen diese als (sehr) schlecht. Damit liegen die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät mit der Einschätzung ihrer Chancen zur Realisierung eigener beruflicher Pläne im Vergleich zu anderen Fakultäten der TU Dresden etwa im Mittelfeld. Sie schätzen ihre Chancen besser ein als die Absolvent/innen der Geisteswissenschaften⁸⁶, der Architektur sowie der Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften⁸⁷, jedoch schlechter als die Befragten der Fakultäten Bauingenieurwesen, Verkehrswissenschaften und Elektro- und Informationstechnik.

Abb. 5.18: Einschätzung der Chancen der Realisierung der eigenen beruflichen Pläne (in %), n = 136



Beim Vergleich von Referendaren und Assessoren zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung der Realisierung der eigenen beruflichen Pläne und Vorstellungen. So schätzen die Assessoren ihre Chancen etwa dreimal so häufig als sehr gut ein. Zudem gab keiner der Assessoren an, die Realisierungschancen für sehr schlecht zu halten. Die Referendare hingegen sind etwas häufiger unsicher was die Chancen angeht, die beruflichen Pläne zu realisieren. Die Unterschiede sind aber nicht signifikant.

Tab. 5.9: Einschätzung der Chancen der Realisierung der eigenen beruflichen Pläne nach Gruppen (in %)

	Referendare (n = 58)	Assessoren (n = 72)	Gesamt (n = 136)
sehr gut	9	26	20
gut	45	43	43
teils/ teils	34	26	30
schlecht	7	4	5
sehr schlecht	5	0	2

⁸⁶ Vgl. Dresdner Absolventenstudie Nr. 17: Philosophische Fakultät 2004, Dresdner Absolventenstudie Nr. 18: Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften 2004 und Dresdner Absolventenstudie Nr. 20: Fakultät Erziehungswissenschaften 2004.

⁸⁷ Dresdner Absolventenstudie Nr. 23: Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften 2005

5.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge

Im folgenden Abschnitt werden die Bewertungen bzw. Einschätzungen der Absolvent/innen bezüglich beruflicher Zufriedenheit und Zukunftschancen mit den Ergebnissen aus der im Jahr 2003 durchgeführten Befragung verglichen.

Zunächst erfolgt eine Gegenüberstellung hinsichtlich der Aspekte beruflicher Kompetenzen bzw. Anforderungen und der beruflichen Zufriedenheit. Dabei ist festzustellen, dass sich die Absolvent/innen der Kohorten 02-06 und 95-02 bezüglich der Einschätzung ihrer Kompetenzen bei Studienabschluss nicht signifikant unterscheiden. Die größten Differenzen zwischen den beiden Kohorten treten bei den Aspekten „Planen, Koordinieren und Organisieren“ (Kohorte 02-06: 2,6, Kohorte 95-02: 2,8), „Verhandlungsgeschick“ (Kohorte 02-06: 3,2, Kohorte 95-02: 3,4) und „Wirtschaftliches Denken“ (Kohorte 02-06: 3,2, Kohorte 95-02: 3,4) auf. Die im Jahr 2007 befragten Absolvent/innen schätzten sich bei Studienabschluss darin etwas kompetenter ein.

Betrachtet man Assessoren und Referendare getrennt voneinander, so lassen sich bei den Referendaren keine Unterschiede hinsichtlich der Kompetenzen bei Studienabschluss feststellen. Bei den Assessoren dagegen zeigt sich, dass sich diejenigen der Kohorte 02-06 bezüglich der Aspekte „Verhandlungsgeschick“, „Planen, Koordinieren und Organisieren“ und „Wirtschaftliches Denken“ bessere Kompetenzen bei Studienabschluss bescheinigten als die der Kohorte 95-02. Allerdings sind auch hier die Unterschiede nicht signifikant.

Die Fähigkeiten „Ausdrucksfähigkeit“, „Lernfähigkeit“ und „Zeiteinteilung“ sehen die Absolvent/innen beider Kohorten als am stärksten im Berufsleben gefordert. Ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der aktuell gefragten Anforderungen im Berufsleben ist lediglich beim Aspekt „Andere führen/ Mitarbeiterführung“ zu finden. Während von den Befragten im Jahr 2007 43% diese Fähigkeit als (sehr) gefordert ansehen, sind es unter den Befragten des Jahres 2003 lediglich 34%. Daneben zeigt sich, dass auch die EDV-Fertigkeiten von den Absolvent/innen der Kohorte 02-06 etwas stärker gefordert wahrgenommen werden als von denen der Kohorte 95-02. Das Signifikanzniveau wird hier allerdings knapp verfehlt.

Bei den Referendaren lassen sich signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten bezüglich der im Berufsleben geforderten Kompetenzen bei drei Aspekten feststellen: „Kritisches Denken“ (Kohorte 02-06: 1,8, Kohorte 95-02: 2,3), „EDV-Fertigkeiten“ (Kohorte 02-06: 2,6, Kohorte 95-02: 3,2) und „Andere führen/ Mitarbeiterführung“ (Kohorte 02-06: 2,9, Kohorte 95-02: 3,8) werden von den im Jahr 2007 befragten Referendaren als stärker gefordert wahrgenommen. Bei den Assessoren sind keine signifikanten Unterschiede zwischen den Kohorten zu finden.

Hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit insgesamt zeigt sich, dass die im Jahr 2007 befragten Absolvent/innen mit der zum Befragungszeitpunkt aktuellen beruflichen Situation etwas unzufriedener waren als die Absolvent/innen, die im Jahr 2003 befragt wurden (Kohorte 02-06: 2,6, Kohorte 95-02: 2,4). Allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant. Auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit verschiedenen Einzelaspekten der aktuellen beruflichen Tätigkeit finden sich unter den befragten Absolvent/innen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Kohorten. Die größte Zufriedenheit zeigt sich dabei über beide Kohorten in den Aspekten „Interessante Tätigkeit“, „Arbeits- und Betriebsklima“ und „Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung“. Bei Referendaren und Assessoren sind die Ergebnisse ähnlich und es sind ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Kohorten zu finden.

Bezüglich der Bedeutung, welche einzelne Aspekte für die Absolvent/innen beim Berufsstart hatten, zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Kohorten. Während unter den Befragten der Kohorte 95-02 der Anteil von Absolvent/innen, die die Attraktivität der Gegend für (sehr) wichtig halten, bei 73% liegt, liegt er unter den Befragten der Kohorte 02-06 lediglich bei 53%. Darüber hinaus war den Befragten zu beiden Zeitpunkten das Ausüben einer interessanten Tätigkeit sowie das Arbeits- und Betriebsklima am wichtigsten.

Betrachtet man nur die Gruppe der Assessoren⁸⁸, so lässt sich der Unterschied bezüglich der Wichtigkeit der Gegend nicht mehr feststellen. Allerdings wird eine weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung von den im Jahr 2003 befragten Assessoren signifikant wichtiger eingeschätzt (Kohorte 02-06: 2,5, Kohorte 95-02: 2,1).

Auch hinsichtlich der akademischen Weiterqualifikation zeigen sich im Kohortenvergleich einige Unterschiede. So gab im Befragungsjahr 2007 mit 18% ein signifikant geringerer Anteil der Absolvent/innen an, eine akademische Zusatzqualifikation begonnen oder abgeschlossen zu haben. Im Jahr 2003 lag dieser Anteil bei 41%. Auch beim getrennten Vergleich von Referendaren und Assessoren ist dieser Unterschied vorhanden. So hat bei den Referendaren der Kohorte 95-02 knapp ein Viertel mindestens eine Zusatzqualifikation vorzuweisen, bei der Kohorte 02-06 sind es lediglich zehn Prozent. Bei den Assessoren ist der Unterschied noch deutlicher. Hier hat die Hälfte des Befragungsjahres 2003 die Frage nach Zusatzqualifikationen mit „Ja“ beantwortet, bei den Befragten 2007 war es lediglich ein Fünftel. Dieser Rückgang zeigt sich vor allem in der Zahl der Promovierenden und jener Absolvent/innen, die ein Aufbaustudium abgeschlossen oder ein Zweitstudium begonnen haben.

⁸⁸ Die Referendare sollten zu dieser Frage keine Angaben machen.

Tab. 5.10: Akademische Weiterqualifikation nach Gruppen im Kohortenvergleich (Anzahl der Nennungen)

		Referendare		Assessoren		Gesamt	
		Kohorte 95-02 (n = 87)	Kohorte 02-06 (n = 59)	Kohorte 95-02 (n = 71)	Kohorte 02-06 (n = 77)	Kohorte 95-02 (n = 180)	Kohorte 02-06 (n = 142)
Zusatzqualifikation „Ja“	Anzahl	20	6	36	16	74	26
	%	23*	10*	51**	21**	41**	18**
Promotion	begonnen	8	2	18	6	36	11
	abgeschlossen	0	0	4	0	5	0
Aufbaustudium	begonnen	1	1	2	5	4	7
	abgeschlossen	5	0	4	2	13	2
Zweitstudium	begonnen	5	1	8	1	14	2
	abgeschlossen	0	1	2	0	2	2
Sonstiges	begonnen	3	0	1	1	7	1
	abgeschlossen		1		4		5

Die Absolvent/innen beider Kohorten wurden ergänzend dazu auch nach dem Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen befragt. Sowohl insgesamt als auch bei der getrennten Betrachtung von Referendaren und Assessoren fällt auf, dass die Befragten aus dem Jahr 2003 etwas häufiger an mindestens einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen haben. Bei den Assessoren ist der Unterschied zwischen den Kohorten (3%) äußerst gering, bei den Referendaren hingegen deutlicher (15%) und signifikant.

Tab. 5.11: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

	Referendare*		Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02 (n = 89)	Kohorte 02-06 (n = 56)	Kohorte 95-02 (n = 70)	Kohorte 02-06 (n = 77)	Kohorte 95-02 (n = 181)	Kohorte 02-06 (n = 139)
Teilnahme an <i>KEINER</i> Weiterbildungsveranstaltung	69	84	49	52	59	66
Teilnahme an <i>EINER</i> Weiterbildungsveranstaltung	18	2	23	18	16	11
Teilnahme an <i>MEHREREN</i> Weiterbildungsveranstaltungen	13	14	38	30	25	23

Insgesamt markierten die Befragten beider Kohorte bei der Frage nach den Weiterbildungsinhalten durchschnittlich drei verschiedene Kategorien. Dabei gibt es bei drei Items signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten. So besuchten die Absolvent/innen des Jahres 2007 vor allem Weiterbildungsveranstaltungen, in denen rechtliche Kenntnisse, neues Wissen aus dem Fachgebiet sowie methodische Kompetenzen vermittelt wurden, deutlich häufiger. Betrachtet man nur die Assessoren, so sind es lediglich die rechtlichen Kenntnisse, die von den Befragten der Kohorte 02-06 signifikant häufiger Inhalt der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen waren. Dagegen konzentrierten sich die Wissensinhalte der besuchten Veranstaltungen unter den im Jahr 2003 befragten Absolvent/innen – sowohl insgesamt als auch

speziell in der Gruppe der Assessoren – stärker auf betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Kommunikations- oder Präsentationstechniken, Computerfertigkeiten sowie Management-/ Führungskompetenzen. Die Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Tab. 5.12: „Welche Wissensinhalte wurden in besuchten Weiterbildungsveranstaltungen vermittelt?“ Angaben der Absolvent/innen für alle Befragten und für die Assessoren im Kohortenvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich

	Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02 (n = 36)	Kohorte 02-06 (n = 36)	Kohorte 95-02 (n = 74)	Kohorte 02-06 (n = 46)
Neues Wissen aus meinem Fachbereich	72	69	54*	70*
Rechtliche Kenntnisse	39**	72**	34**	65**
Betriebswirtschaftliches Wissen	39	22	34	24
Kommunikations- oder Präsentationstechniken	28	19	35	22
Methodische Kompetenzen	14	19	11*	22*
Disziplinübergreifendes Fachwissen verschiedener Bereiche	19	17	18	20
Umgang mit Kunden/ Klienten	11	11	15	13
Fremdsprachenkompetenzen	14	11	23	13
Computerfertigkeiten	19	6	16	7
Management-/ Führungskompetenzen	17	8	15	7
Anderes	6	3	8	4

Den Wert der Zusatzqualifikation für die weitere berufliche Zukunft schätzten die Absolvent/innen beider Kohorten sehr ähnlich ein, hier zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. In der Kohorte 95-02 wird der Wert der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen am höchsten hinsichtlich der Erweiterung des Tätigkeitsrahmens eingeschätzt, bei den Befragten des Jahres 2007 hinsichtlich des Zurechtkommens mit den Arbeitsanforderungen. Am wenigsten hilfreich war/en die Weiterbildung/en in beiden Kohorten beim Finden einer Erwerbstätigkeit.

Speziell den Weiterbildungskatalog der TU Dresden kannten die Befragten des Jahres 2007 etwas häufiger als im Jahr 2003. Dieser Anteil erhöhte sich insgesamt von 11% (2003) auf 17% (2007), bei den Referendaren von 16% (2003) auf 20% (2007) und bei den Assessoren von 10% (2003) auf 13% (2007); die Unterschiede sind allerdings nicht signifikant. Die Zahl derer, die an solch einer Weiterbildungsveranstaltung bereits einmal teilgenommen haben, ist unter allen Befragten sowie in der Gruppe der Assessoren in beiden Kohorten gleich (2%). Bei den Referendaren hat aus der Kohorte 02-06 noch keine/r Befragte/r an einer solchen Veranstaltung teilgenommen, bei den Referendaren des Jahres 2003 waren es drei Prozent.

An einem weiteren Kontakt zur TU Dresden ist in beiden Kohorten etwa die Hälfte der Befragten (sehr) stark interessiert. Auch bei der getrennten Betrachtung von Referendaren und Assessoren zeigen sich keine Unterschiede zwischen den beiden Kohorten.

Befragt nach einigen Kontaktformen, die Absolvent/innen in Anspruch nehmen (könnten), zeigt sich, dass das Interesse an einem halbjährlichen Absolventenbrief der TU Dresden unter den Befragten des Jahres 2003 signifikant größer ist als im Jahr 2007. Dieser Unterschied findet sich auch bei den Referendaren und den Assessoren, ist jedoch nur in der letztgenannten Gruppe signifikant. Zudem wird deutlich, dass die im Jahr 2007 befragten Assessoren signifikant häufiger Mitglied in einem fächerübergreifenden Absolventennetzwerk werden würden. An einem fakultätsbezogenen Kontakt hat hingegen die Kohorte 95-02 tendenziell größeres Interesse, dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Tab. 5.13: Akzeptanz von zukünftigen Kontakten zu Einrichtungen der TU Dresden nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „trifft zu“ und „trifft eher zu“ (Skala: 1 = trifft zu ... 5 = trifft nicht zu; 6 = ist bereits geschehen)

	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02 (n = 83)	Kohorte 02-06 (n = 59)	Kohorte 95-02 (n = 65)	Kohorte 02-06 (n = 75)	Kohorte 95-02 (n = 168)	Kohorte 02-06 (n = 142)
Ich würde Mitglied in einem Absolventennetzwerk meiner Fakultät/ Fachrichtung werden.	42	29	38	30	40	30
Ich würde Mitglied im fächerübergreifenden Absolventennetzwerk der TU Dresden werden.	22	18	19*	26*	19	24
Ich würde einen halbjährlichen Absolventenbrief der TU Dresden abonnieren.	37	25	52**	27**	42**	26**

Auch von den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2003 wird der Beruf als zentraler Bestandteil des Lebens gesehen, hier gibt es keine Veränderungen. Signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten aller Befragten zeigen sich allerdings in der Bedeutung einer gesicherten Berufsposition, was den Befragten der Kohorte 02-06 wichtiger ist. In der Gruppe der Assessoren gaben die im Jahr 2003 Befragten signifikant häufiger an, sich auch verwirklichen zu können, ohne berufstätig zu sein. Bei den Referendaren zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den zwei Befragungsjahren.

Tab. 5.14: Orientierungen bezüglich des Berufes nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „stimme völlig zu“ und „stimme zu“ (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu)

	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02 (n = 89)	Kohorte 02-06 (n = 60)	Kohorte 95-02 (n = 70)	Kohorte 02-06 (n = 76)	Kohorte 95-02 (n = 182)	Kohorte 02-06 (n = 142)
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	88	77	78	91	84	84
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	67	69	53	67	61	66
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	49	42	49	40	49	41
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	31	37	30	41	29*	40*
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohl fühle.	30	38	48	38	38	39
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	18	28	27*	5*	21	17
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	15	20	17	13	16	16
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	14	12	12	7	14	9

Hinsichtlich der beruflichen Pläne gaben unter den Absolvent/innen der Kohorte 02-06 91% der Absolvent/innen an, eine berufliche Veränderung anzustreben, im Jahr 2003 war dieser Anteil etwas größer und lag bei 94%. Dabei beziehen sich die Veränderungswünsche der Befragten des Jahres 2003 stärker als im Jahr 2007 auf berufliche Weiterqualifizierung. Dagegen bestand unter den befragten Absolvent/innen des Jahres 2007 ein größeres Interesse daran, erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen, sowie an einer größeren Arbeitsplatzsicherheit und insbesondere an der erneuten Aufnahme eines Studiums. Den Referendaren des Jahres 2007 sind zudem die Aufnahme einer selbständigen/ freiberuflichen Tätigkeit sowie die Konzentration auf Familie und Kindererziehung signifikant wichtiger.

Tab. 5.15: Berufsbezogene Pläne⁸⁹ zum Befragungszeitpunkt für die nächsten zwei Jahre nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich

	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02 (n = 87)	Kohorte 02-06 (n = 60)	Kohorte 95-02 (n = 70)	Kohorte 02-06 (n = 76)	Kohorte 95-02 (n = 180)	Kohorte 02-06 (n = 142)
keine Veränderung	1	5	13	11	6	9
erstmalig eine Tätigkeit aufzunehmen	38**	65**	13*	28*	25**	42**
eine größere Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen	21	32	21	37	19**	34**
mich beruflich weiter zu qualifizieren (ohne Fachanwaltsausbildung/ Notariatsausbildung)	51*	32*	46	33	47**	32**
beruflich aufzusteigen	30	35	26	22	27	27
eine Beschäftigung, die mehr meinen Fähigkeiten entspricht, aufzunehmen	23	23	3	11	13	15
mich auf Kindererziehung/ Familie zu konzentrieren	6*	18*	16	12	10	15
eine selbständige/ freiberufliche Tätigkeit aufzunehmen	6**	22**	16	8	10	13
die Beschäftigung/ den Tätigkeitsbereich zu wechseln	17	15	21	11	18	12
ein Vollzeit-/ Teilzeit-/ Promotionsstudium zu beginnen	0**	13**	0**	11**	0**	12**
die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen	13	13	16	8	13	10
die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern	2	2	10	7	5	4
Sonstiges	17	8	16	7	19	7

Bei der Einschätzung der Chancen, die Realisierung der beruflichen Pläne betreffend, unterscheiden sich die Kohorten nicht signifikant voneinander. Tendenziell schätzten diese aber die Absolvent/innen des Jahres 2007 häufiger als (sehr) gut ein (Kohorte 02-06: 63%, Kohorte 95-02: 50%) ein. Bei den Assessoren gaben 69% der Befragten des Jahres 2007 an, die Realisierungschancen (sehr) gut einzuschätzen, im Jahr 2003 waren es 55%. Auch bei den Referendaren zeigt sich diese Tendenz; hier schätzten 54% der Kohorte 02-06 und 41% der Kohorte 95-02 ihre Chancen als (sehr) gut ein.

⁸⁹ Die Kategorien „eine eigene Firma/ ein eigenes Unternehmen zu gründen/ zu übernehmen (außer Kanzlei/ Notariat)“, „eine eigene Kanzlei/ ein eigenes Notariat zu gründen/ ein(e) Bestehende(s) zu übernehmen“, „eine Fachanwaltsausbildung/ eine Notariatsausbildung zu beginnen/ abzuschließen“ und „wieder ins Berufsleben einzusteigen (z.B. nach Elternzeit/ Arbeitslosigkeit)“ waren im Jahr 2003 noch nicht Bestandteil des Antwortenkataloges und wurden zur besseren Vergleichbarkeit hier nicht berücksichtigt.

6 Studium, Berufseinstieg, beruflicher Erfolg - Zusammenhänge

In diesem Kapitel wird untersucht, ob und wie bestimmte Aspekte des Studiums und der Lebensumstände der Absolvent/innen, die im Zeitraum von 2002 - 2006 ihren Abschluss an der Juristischen Fakultät der TU Dresden erreichten, Zusammenhänge mit Aspekten des Berufseinstiegs und des beruflichen Erfolges aufweisen. Mit dieser Analyse wird nach möglichen Zusammenhängen mit den unterschiedlich erfolgreichen Erwerbsbiographien der Absolvent/innen gesucht. Dabei beschränkt sich die Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs auf die Angaben der Assessoren, da die gesetzlich geregelten Bestimmungen des juristischen Vorbereitungsdienstes, wie zum Beispiel die einheitliche Vergütung, eine spezifische Betrachtung des beruflichen Erfolgs der Referendare als wenig sinnvoll erscheinen lassen. Zunächst wird dargelegt, welche Aspekte hier den Terminus „beruflicher Erfolg“ skizzieren.

6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg

Wie unter anderem aus Kapitel 5.2 ersichtlich ist, haben nicht alle Absolvent/innen die gleichen Ansprüche an das Berufsleben. Allerdings gibt es eine ganze Reihe von Aspekten, die gemeinhin mit Berufserfolg assoziiert werden, wie z.B. das Einkommen oder die berufliche Stellung. Es ergibt sich somit eine Unterscheidung zwischen subjektiven und tendenziell allgemeingültigen, „objektiven“ Aspekten des Berufserfolges (vgl. dazu auch Rostampour/ Lembert 2003). Dabei lassen sich die „objektiven“ Aspekte mittels eines standardisierten Fragebogens, wie er für diese Studie zum Einsatz kam, leichter erfassen, als die Vielzahl an subjektiven Kriterien. Als Ausgleich für diese Vielfalt wird als Verweis auf die subjektiven Facetten die berufliche Zufriedenheit herangezogen.⁹⁰ Insofern werden an dieser Stelle folgende Aspekte als *Indikationen für „beruflichen Erfolg“* gesehen (in Anlehnung z.B. an Schomburg/ Teichler 2001: 178):

- *ein möglichst hohes Einkommen* (vgl. Kapitel 4)
- *eine möglichst hohe berufliche Stellung* (vgl. Kapitel 4)
- *eine möglichst hohe Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation* (vgl. Kapitel 5).

⁹⁰ Dabei ist anzumerken, dass beispielsweise das Konzept der „Kognitiven Dissonanz“ für das Problem der Arbeitszufriedenheit kritische Anmerkungen bezüglich der Validität von mehr oder minder globalen Fragen nach Zufriedenheit formuliert (vgl. z.B. Frey 1984).

Über diese Aspekte hinausgehend wird hier auch die *Ausbildungsadäquanz der Tätigkeit* als Teil des beruflichen Erfolges gesehen. Dies resultiert aus der Überlegung, dass mit und während der Ausbildung ein bestimmtes Berufsfeld angestrebt wird. Das Erreichen dieses Feldes stellt dann einen Erfolg dar. Als Indikatoren für die Ausbildungsadäquanz der Tätigkeit werden hier die Einschätzungen der Absolvent/innen hinsichtlich der Aspekte „Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf“ und „Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere“ verwendet.

Da auch Absolvent/innen der Rechtswissenschaften das Problem haben, überhaupt erst einmal den Einstieg in das Berufsleben zu finden, wird hier zusätzlich der Aspekt *Dauer der aktiven Stellensuche* (vgl. Kapitel 4) betrachtet, auch wenn dieser streng genommen weniger dem Berufserfolg, sondern vielmehr dem „Berufsstarterfolg“ zuzuordnen ist (vgl. a.a.O.).

An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass im Folgenden Zusammenhänge dargestellt werden, die nicht zwingend kausal sind. Besteht also ein statistischer Zusammenhang zwischen einem Phänomen A und B, bedeutet dies zunächst nur für den Fall, dass Phänomen A auftaucht, dass auch eine mehr oder weniger stark erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Phänomen B ebenfalls zu beobachten ist. Umgekehrt bedeutet ein negativer statistischer Zusammenhang zwischen Phänomen A und B, dass wenn Phänomen A eintritt, eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Phänomen B nicht eintritt. Das heißt jedoch nicht zwangsläufig, dass Phänomen A und B in einem *ursächlichen* Zusammenhang stehen.⁹¹ Deshalb wird im Rahmen der nachfolgenden Hypothesenprüfung nur von positiven und negativen Zusammenhängen gesprochen.

Das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen der Assessoren liegt bei der ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen und bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit bei 1.900€. Damit liegt der arithmetische Mittelwert zu beiden Betrachtungszeitpunkten um 300€ unter dem Median (2.200€). Da die Abweichung vom Mittelwert also relativ gering ist und zudem eine Normalverteilung vorliegt, kann für das Einkommen das arithmetische Mittel zur weiteren Analyse verwendet werden. Darauf zu verweisen ist, dass die Höhe der Einkommen zwischen den beiden betrachteten Zeitpunkten in einem sehr starken Zusammenhang stehen ($R = 0,91^{**}$). Es ist also wahrscheinlich, dass ein(e) Absolvent(in) mit einem höheren Einstiegsgehalt auch später, zumindest in den hier betrachteten ersten Jahren der beruflichen Karriere, mehr Geld verdient, als ein(e) Absolvent(in) mit niedrigerem Einstiegsgehalt. Nicht zuletzt spielt hier aber auch der Umstand eine Rolle, dass sich die erste Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen nur bei wenigen Absolvent/innen von der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit unterscheidet.

⁹¹ Diese erhöhte Wahrscheinlichkeit des gleichzeitigen Eintretens von A und B kann auch durch an dieser Stelle nicht untersuchte Aspekte C und/ oder D ausgelöst werden.

Die berufliche Stellung der ersten Tätigkeit steht mit dem Einkommen zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit in einem schwachen ($R = -0,34^*$) und mit der beruflichen Zufriedenheit in einem mittelstarken ($R = 0,44^{**}$) Zusammenhang. Bei der beruflichen Stellung der aktuellen Tätigkeit lassen sich ebenfalls schwache Zusammenhänge mit dem Einkommen zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit ($R = -0,39^{**}$) und mit der beruflichen Zufriedenheit ($R = 0,50^{**}$) sowie zusätzlich mit der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere ($R = 0,25^*$) nachweisen. Außerdem ist bei der beruflichen Stellung wie auch beim Einkommen darauf hinzuweisen, dass zwischen den beiden betrachteten Zeitpunkten ein starker Zusammenhang besteht ($R = 0,98^{**}$). Somit muss festgestellt werden, dass die berufliche Stellung als eigenständiger Indikator für den beruflichen Erfolg nicht geeignet ist. Aus diesem Grund wird diese in der weiteren Betrachtung nicht verwendet. Die Darstellung der Zusammenhänge mit der beruflichen Stellung bleibt im Folgenden unberücksichtigt, da diese Variable bereits von der weiteren Verwendung ausgeschlossen wurde.

Die Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit steht – neben den erwähnten bereits Zusammenhängen mit der beruflichen Stellung – mit dem Einkommen zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit ($R = -0,33^*$) und mit der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere ($R = 0,34^{**}$) in einem schwachen Zusammenhang. Da die berufliche Stellung von der weiteren Betrachtung bereits ausgeschlossen wurde und die anderen Zusammenhänge schwach und inkonsistent sind, kann die Variable „berufliche Zufriedenheit“ im Folgenden als eigenständiger Indikator für den beruflichen Erfolg verwendet werden.

Bezüglich der Ausbildungsadäquanz konnte – neben den schwachen Zusammenhängen zwischen der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere und der beruflichen Stellung sowie der beruflichen Zufriedenheit – ein mittelstarker Zusammenhang zwischen beiden Aspekten der Ausbildungsadäquanz ($R = 0,54^{**}$) festgestellt werden. Die berufliche Stellung wurde ja schon von der weiteren Betrachtung ausgeschlossen. Somit kann die Ausbildungsadäquanz als eigenständiger Indikator für den beruflichen Erfolg verwendet werden.

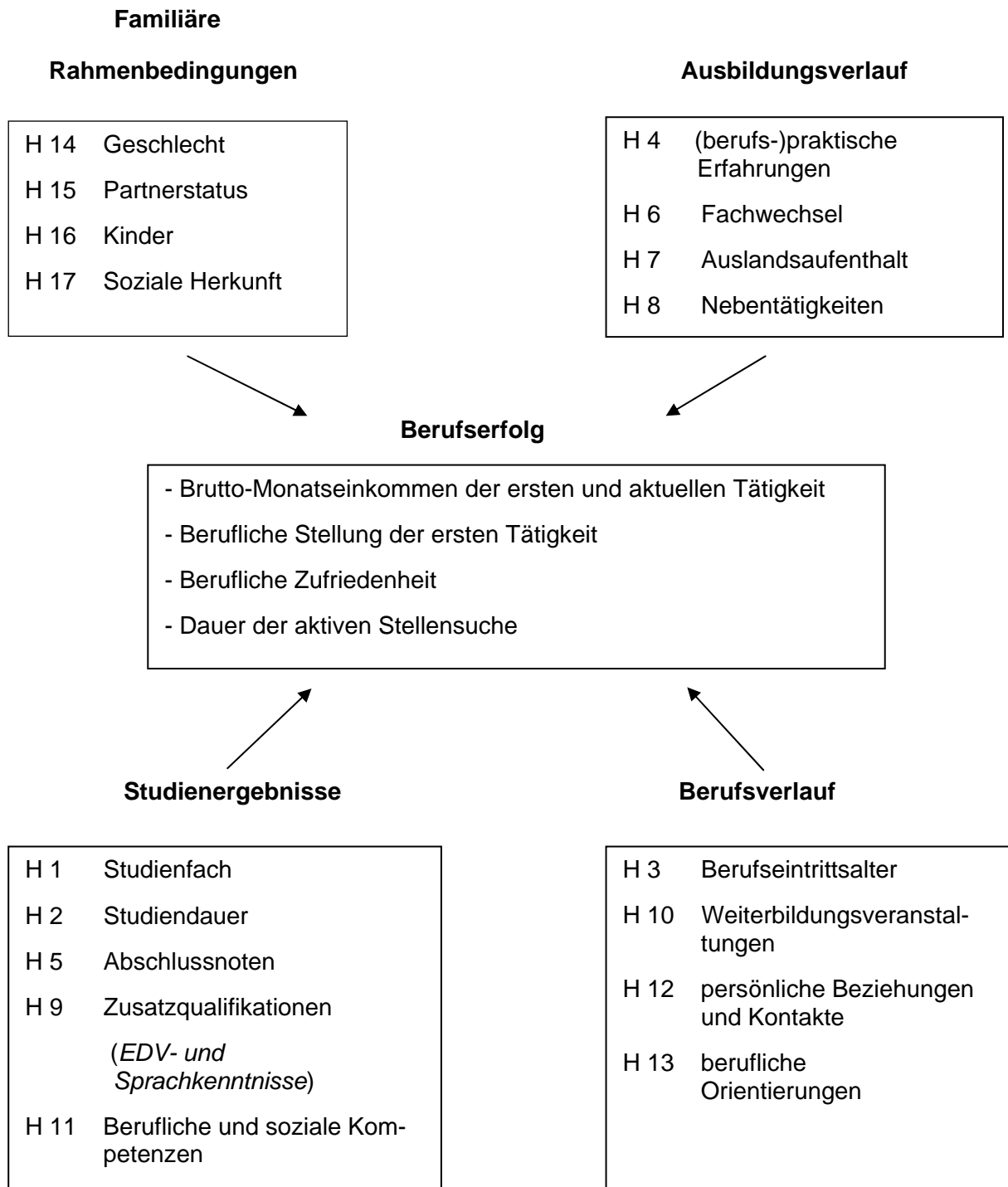
Die Dauer der aktiven Stellensuche weist keinen Zusammenhang mit den anderen Variablen auf und ist somit ebenfalls als eigenständiger Indikator geeignet.

Für die Analyse der Zusammenhangshypothesen beruflichen Erfolgs der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät wurden letztlich folgende Kriterien gewählt: das Bruttomonatseinkommen der ersten und der aktuellen Tätigkeit, die Ausbildungsadäquanz, die berufliche Zufriedenheit und die Dauer der aktiven Stellensuche.

In Anlehnung an die vorhandene Forschungsliteratur (vgl. u.a. Schomburg/ Teichler 2001; Brüderl 1996), einschlägige hochschulpolitische Diskussionen, aber auch in Anlehnung an eigene Überlegungen (vgl. Dresdner Absolventenstudie Nr. 14) wurden schließlich Hypothesen für die Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs formu-

liert. Diese werden in der nachfolgenden Abbildung schematisch und geordnet nach Themenbereichen dargestellt.

Abb. 6.1: Schematische Darstellung der Hypothesen, nach Themenbereichen sortiert



6.2 Hypothesenprüfung

Einige vermutete Zusammenhänge zeigten sich nicht, dies betrifft die Hypothesen H2 (Studiendauer), H3 (Berufseintrittsalter), H4 ((berufs-)praktische Erfahrungen)⁹², H8 (Nebentätigkeiten), H10 (Weiterbildung), H12 (persönliche Beziehungen und Kontakte), H14 (Geschlecht), H15 (Partnerstatus), H16 (Kinder) und H17 (soziale Herkunft). Zudem konnten die Hypothesen H1 (Studiengang)⁹³, H6 (Fachwechsel)⁹⁴ und H7 (Auslandsaufenthalt)⁹⁵ aufgrund der geringen Fallzahl nicht getestet werden. Auf eine Darstellung der Prüfung dieser hypothetischen Zusammenhänge wird aufgrund der Ergebnislosigkeit verzichtet.

H5 Abschlussnote

Insbesondere von der Abschlussnote des Studiums ist anzunehmen, dass diese Berufseinstieg und beruflichen Erfolg beeinflusst. Die vorliegenden Daten bestätigen den theoretisch vermuteten Zusammenhang für die Juristische Fakultät allerdings nur insofern, als dass sich ein schwach negativer Zusammenhang zwischen der Punktzahl im ersten Staatsexamen und der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die Karriere feststellen lassen. Das heißt, bei Absolvent/innen mit besserer Abschlussnote besteht eine etwas größere Wahrscheinlichkeit dafür, dass diese die Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die Karriere besser einschätzen. Zudem lässt sich ein mittelstarker positiver Zusammenhang der Punktzahl im zweiten Staatsexamen mit dem Einkommen in der ersten Tätigkeit nach Beendigung des juristischen Vorbereitungsdienstes nachweisen. Absolvent/innen, die im zweiten Staatsexamen eine höhere Punktzahl erzielen, haben demzufolge eine höhere Wahrscheinlichkeit auf ein höheres Einkommen in der ersten Tätigkeit nach Abschluss des Referendariats.

H9 Zusatzqualifikationen

Fremdsprachenkenntnisse und EDV-Kenntnisse werden heutzutage allgemein als wichtig angesehen. Aus diesem Grund ist es nicht ungewöhnlich, dass hier lediglich bei einer der untersuchten Zusatzqualifikationen ein Zusammenhang zu erkennen ist: die Kenntnis fachspezifischer Programme weist einen schwach negativen Zusammenhang mit der Suchdauer auf. Demzufolge haben Absolvent/innen mit besseren Kenntnissen in fachspezifischen Programmen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine kürzere Suchdauer bis zu ihrer ersten Anstellung.

⁹² Nur 8 Assessoren absolvierten eine Berufsausbildung und 12 Befragte leisteten freiwillige Praktika. Daher konnten diese Variablen bei der Analyse nicht berücksichtigt werden.

⁹³ Alle Befragten studierten im Studiengang Rechtswissenschaften.

⁹⁴ Jeweils nur 3 befragte Assessoren haben nach der Erstimmatrikulation die Hochschule und/ oder Ihren Studiengang gewechselt.

⁹⁵ Lediglich 12 der befragten Assessoren haben einen Auslandsaufenthalt absolviert.

H11 Berufliche und soziale Kompetenzen

In einschlägigen Diskussionen wird nicht selten die Bedeutung von sozialen Kompetenzen im Bewerbungs- und Arbeitsprozess betont⁹⁶. In so genannten Assessment Centern werden Bewerber/innen nicht zuletzt auf diese Kompetenzen hin geprüft. Für die Auswertung und Präsentation von Absolventenbefragungen ist es deswegen von großem Interesse, inwiefern bestimmte Kompetenzen tatsächlich mit beruflichem Erfolg einhergehen. Insgesamt zeigen sich für die Juristische Fakultät positive Zusammenhänge geringer Stärke zwischen der Teamarbeit und den praktischen (Fach-)Kompetenzen bezüglich der Einkommenshöhe zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit. Das heißt, Absolvent/innen, die diese Kompetenzen in höherem Maße haben, erzielen mit höherer Wahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit nach Abschluss des zweiten Staatsexamens ein geringeres Einkommen. Auch mit dem Einkommen während der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit lassen sich positive schwache Zusammenhänge mit den praktischen (Fach-) Kompetenzen, den psychosozialen Fähigkeiten, dem Verhandlungsgeschick und der Teamarbeit finden. Auch hier haben Assessoren, die diese Kompetenzen in stärkerem Maße besitzen mit höherer Wahrscheinlichkeit ein geringeres Einkommen zum Befragungszeitpunkt.

Darüber hinaus finden sich bei zwei Kompetenzen schwache Zusammenhänge mit der beruflichen Zufriedenheit. Beim Fachwissen ist dieser Zusammenhang positiv, das heißt, Absolvent/innen, die ein höheres Maß an Fachwissen haben, sind mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit beruflich zufriedener. Bei den psychosozialen Fähigkeiten hingegen ist der Zusammenhang negativ, was bedeutet, dass diejenigen mit einem höheren Maß dieser Fähigkeiten mit etwas größerer Wahrscheinlichkeit beruflich unzufriedener sind.

Auch mit den beiden Aspekten der Ausbildungsadäquanz lassen sich einige schwach positive Zusammenhänge finden. Demzufolge schätzen mit größerer Wahrscheinlichkeit diejenigen Absolvent/innen die Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die Karriere besser ein, die die Fähigkeiten „Fachwissen“, „Kritisches Denken“, „Selbständiges Arbeiten“ und „Selbständige Weiterbildung“ in höherem Maße haben. Die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf beurteilen die Befragten, die bessere praktische (Fach-)Kompetenzen und ein höheres Maß an kritischem Denken haben, mit größerer Wahrscheinlichkeit besser.

H13 Berufliche Orientierungen

Hinsichtlich der beruflichen Orientierungen zeigt sich, dass Absolvent/innen, die der Aussage „Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger“ mit höherer Wahrscheinlichkeit beruflich zufriedener sind. Die Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die Karriere wird mit größerer

⁹⁶ vgl. u.a. Teichler/ Schomburg 2001: 116

Wahrscheinlichkeit von denjenigen Befragten, die sich ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen können und für die das Einkommen wichtig ist, besser eingeschätzt. Die Assessoren, für die der Beruf nur Mittel zum Zweck ist, sind mit größerer Wahrscheinlichkeit beruflich unzufriedener und beurteilen den Hochschulabschluss als für die Karriere weniger nützlich. Eine Betrachtung der einzelnen Cluster ist aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Tab. 6.1: Übersicht über signifikante bivariate und relativ stabile⁹⁷Zusammenhänge (+ / -)

	Brutto- monats- einkommen	Berufliche Zufriedenheit	Ausbildungs- adäquanz	Dauer der aktiven Stellensuche
H1 Studiengang und -fach				
H2 Studiendauer				
H3 Berufseintrittsalter (Alter bei Abschluss des 2. Staatsexamens)				
H4 (Berufs-) praktische Erfahrungen				
H5 Abschlussnote				
H6 Fachwechsel				
H7 Auslandsaufenthalte				
H8 Nebenerwerbstätigkeiten im Studium				
H9 Zusatzqualifikation EDV-Kenntnisse - andere fachspezifische Programme				-
H10 Weiterbildung				
H11 Berufliche und soziale Kompetenzen - Fachwissen - Praktische (Fach-) Kompetenzen - Kritisches Denken - Psychosoziale Fähigkeiten - Teamarbeit	+ +	+ -	+ 	
H12 Persönliche Beziehungen & Kontakte				
H13 Berufliche Orientierungen - „Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, mir mein Beruf wichtiger“ - „Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck“		+ -		
H14 Geschlecht				
H15 Partnerstatus				
H16 Kinder				
H17 Soziale Herkunft				

+ = positiver/ gleichförmiger Zusammenhang: wenn bei der Zeilenvariable ein relativ hoher (bzw. niedriger) Wert zu beobachten war, bestand eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür, auch einen relativ hohen (bzw. niedrigen) Wert in der Spaltenvariable zu beobachten

- = negativer/ gegensätzlicher Zusammenhang: wenn bei der Zeilenvariable ein relativ hoher (bzw. niedriger) Wert zu beobachten war, bestand eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür, gleichzeitig einen relativ geringen (bzw. hohen) Wert in der Spaltenvariable zu beobachten

⁹⁷ Für eine Einstufung als „relativ stabiler“ Zusammenhang muss das Einkommen zu beiden betrachteten Zeitpunkten einen signifikanten Zusammenhang aufweisen und bei dem Kriterium Ausbildungsadäquanz ein signifikanter Zusammenhang zu beiden Teildimensionen auftreten.

Insgesamt haben von den 184 Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1995/96 - 2001/02, die an der Befragung im Jahr 2003 teilgenommen haben, 77 Personen nachweisbar ebenfalls an der Befragung im Jahr 2007 teilgenommen⁹⁸. Dies ermöglicht die Durchführung der angestrebten Panelanalyse. In diesem Kapitel werden also für die zu beiden Befragungszeitpunkten vergleichbar erhobenen Fragen die Angaben von diesen 77 Absolvent/innen aus dem Jahr 2003 den entsprechenden Angaben dieser Befragten aus dem Jahr 2007 gegenüber gestellt.

Allerdings machten nicht alle Befragten bei allen Fragen auch zu beiden Zeitpunkten eine Angabe. Manchmal wurde beispielsweise bei einer Frage zwar im Jahr 2007 eine Angabe gemacht, im Jahr 2003 jedoch nicht. Aus diesem Grund können die Fallzahlen zwischen den Befragungsjahren bei einzelnen Fragen unterschiedlich sein, obwohl sich die Ergebnisse auf eine identische Gruppe von Befragten beziehen.

7.2 Abschlussfach und demografische Angaben

In Kapitel 8 wird bei den Teilnehmer/innen der Wiederholungsbefragung im Jahr 2007 eine ausreichende Übereinstimmung zwischen den Verteilungen demografischer Variablen der Grundgesamtheit und den Befragten der Erstbefragung im Jahr 2003 festgestellt, was für eine akzeptable Passgenauigkeit der verschiedenen Gruppen spricht. Für die geringen Abweichungen, die beobachtet wurden, konnten keine systematischen, inhaltlichen Effekte festgestellt werden.

Alle Absolvent/innen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, haben im Fach Rechtswissenschaften abgeschlossen, Absolvent/innen des Studienfaches Internationale Beziehungen sind nicht vertreten.

Die 77 wiederholt Befragten Absolvent/innen der Juristischen Fakultät sind zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2007 im Mittel 31 Jahre alt, das Alter schwankt dabei insgesamt zwischen 29 und 42 Jahren⁹⁹. Des Weiteren sind 61% der zweimal befragten Absolvent/innen Frauen.

Mehr als vier Fünftel der Absolvent/innen befinden sich zum Befragungszeitpunkt 2007 in einer ehelichen (30%) oder nichtehelichen (49%) Partnerschaft. Knapp ein Drittel hat ein (21%) oder zwei (13%) Kind(er) im Alter von bis zu 17 Jahren.¹⁰⁰

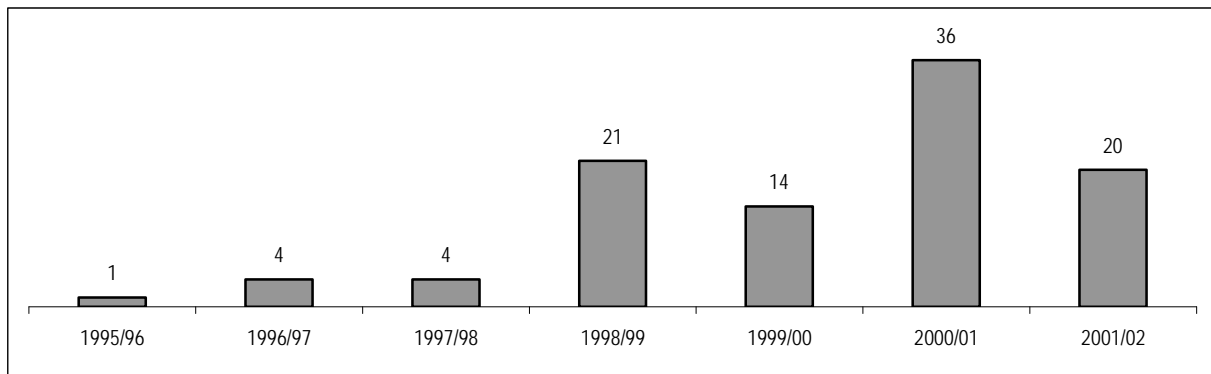
⁹⁸ Zu genaueren Angaben zu Rücklauf und Panelmortalität vgl. Kapitel 8.

⁹⁹ Über ein Drittel der Absolvent/innen absolvierten vor dem Studium eine Berufsausbildung, darüber hinaus waren einige Absolvent/innen vor dem Studium bereits berufstätig.

¹⁰⁰ Hier zeigen sich Zusammenhänge mit dem Abschlussjahrgang. Die Absolvent/innen aus früheren Jahrgängen haben etwas häufiger Kinder ($R = 0,26$).

Die Abschlussjahrgänge sind nicht gleichmäßig verteilt, hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Erstbefragung im Jahr 2003. Die Jahrgänge vor 1998/99 sind deutlich unterbesetzt (vgl. auch Kapitel 8.3.2).

Abb. 7.2: Verteilung der Abschlussjahrgänge (in %), n = 76

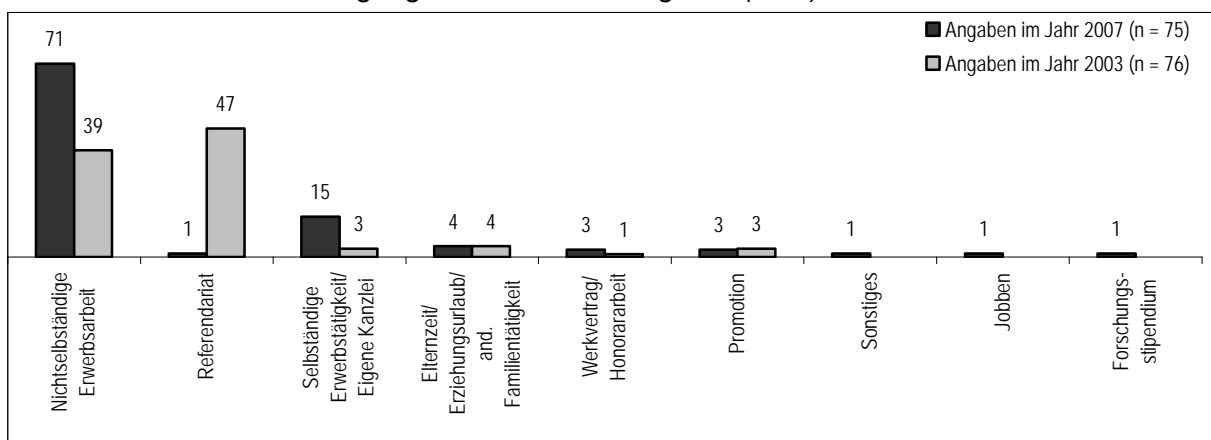


7.3 Die berufliche Situation

7.3.1 Die zum Befragungszeitpunkt aktuelle Tätigkeit

Zwischen Studienabschluss und zweitem Befragungszeitpunkt liegen im Mittel knapp sechs Jahre. Es ist anzunehmen, dass in diesem Zeitraum die Phase der beruflichen Orientierung bzw. des Berufseinstieges schon vorangeschritten ist und sich die ehemaligen Absolvent/innen in einem Prozess der beruflichen Etablierung bzw. des beruflichen Aufstieges befinden. Natürlich haben diejenigen Absolvent/innen, die sich zum Befragungszeitpunkt 2003 noch im Referendariat befanden, dieses inzwischen abgeschlossen. Zum Befragungszeitpunkt 2007 gehen von diesen Absolvent/innen nahezu alle einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nach, vier Referendare des Jahres 2003 haben im Jahr 2007 eine eigene Kanzlei.

Abb. 7.3: Aktuelle Beschäftigungsform im Panelvergleich (in %) ¹⁰¹



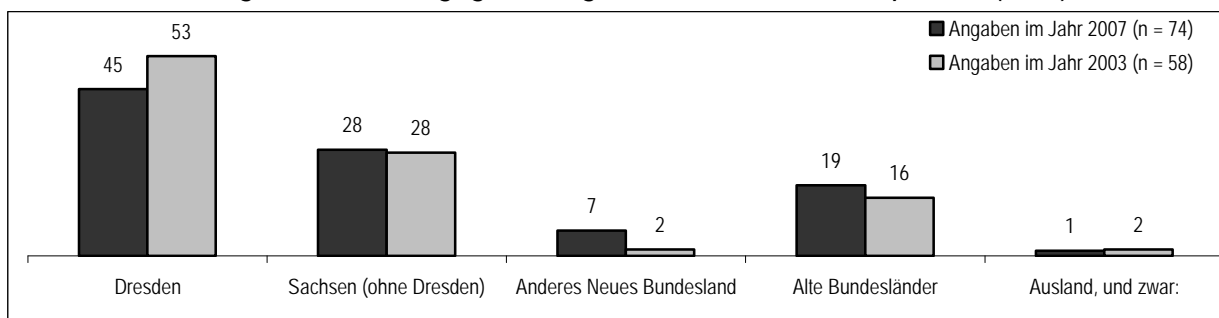
¹⁰¹ Die Angaben aus dem Jahr 2003 wurden nachrecherchiert und zur besseren Vergleichbarkeit dem Antwortsystem des Jahres 2007 angepasst.

Während des Referendariats wird eine festgelegte Vergütung gezahlt (die aber nach Bundesländern leicht variiert), diese lag zu beiden Befragungszeitpunkten im Mittel bei etwa 900€. Im Rahmen der Erwerbstätigkeit wird in der Regel ein höheres Einkommen erzielt, als im Referendariat. Durch den geringeren Anteil an Referendaren bei der Befragung 2007 ist natürlich auch das mit der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit erzielte durchschnittliche Bruttomonatseinkommen deutlich höher.¹⁰² Werden in dieser Betrachtung die Referendare ausgeschlossen, steigt das Einkommen aus der aktuellen Tätigkeit im Zeitverlauf von monatlich 2.100€ im Jahr 2003 auf 3.050€ im Jahr 2007. Wenn zu beiden Zeitpunkten nur die nichtselbständig erwerbstätigen Absolvent/innen betrachtet werden, steigt das mittlere Bruttomonatseinkommen in den Jahren von 2003 bis 2007 von 2.350€ auf 3.350€.

Die Phase des Referendariats ist darüber hinaus befristet, somit werden die Werte der Referendare auch in der Betrachtung der Befristung der Tätigkeit ausgeschlossen. Der Anteil der unbefristeten Tätigkeiten zum Befragungszeitpunkt liegt im Jahr 2003 bei 64% und im Jahr 2007 bei 80%.

Auch bezüglich des Ortes der aktuellen Tätigkeit hat es von 2003 zu 2007 in den Verteilungen insgesamt nur geringe Verschiebungen gegeben (vgl. Abb. 7.4).

Abb. 7.4: Verteilung des Orts des gegenwärtigen bzw. letzten Arbeitsplatzes (in %)



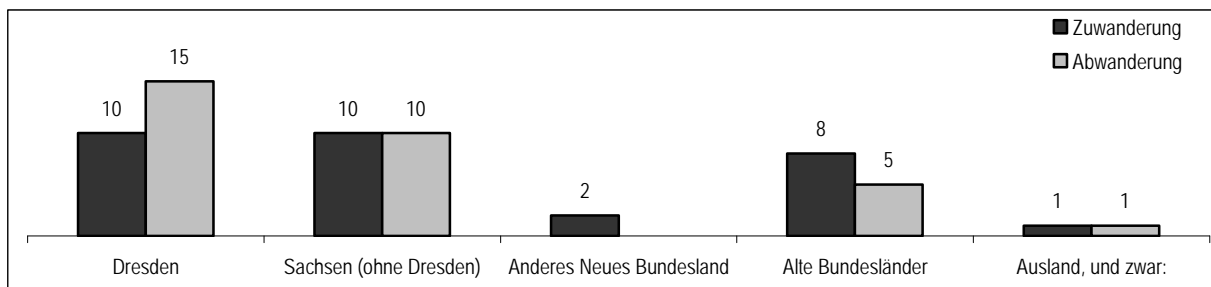
Mindestens¹⁰³ 54% der Befragten haben jedoch in den vergangenen vier Jahren den geographischen Ort der Tätigkeit gewechselt. Dies ist im Vergleich zu den Absolvent/innen aus anderen Fakultäten ein relativ großer Anteil (vgl. andere Absolventenstudien aus Dresden seit 2005). Aufgrund der Fallzahlen ist eine prozentuale Darstellung nur begrenzt sinnvoll, aus diesem Grund stellt die folgende Abbildung die Zu- und Abwanderungen auch in absoluten Zahlen dar.¹⁰⁴

¹⁰² Ca. 1.550€ bei der Befragung im Jahr 2003, vs. ca. 3.050€ im Jahr 2007

¹⁰³ Es ist möglich, dass noch mehr Wanderungsbewegungen stattgefunden haben, die aber hier nicht erfasst werden (z.B. wenn diese über einen kürzeren Zeitraum als vier Jahre erfolgte).

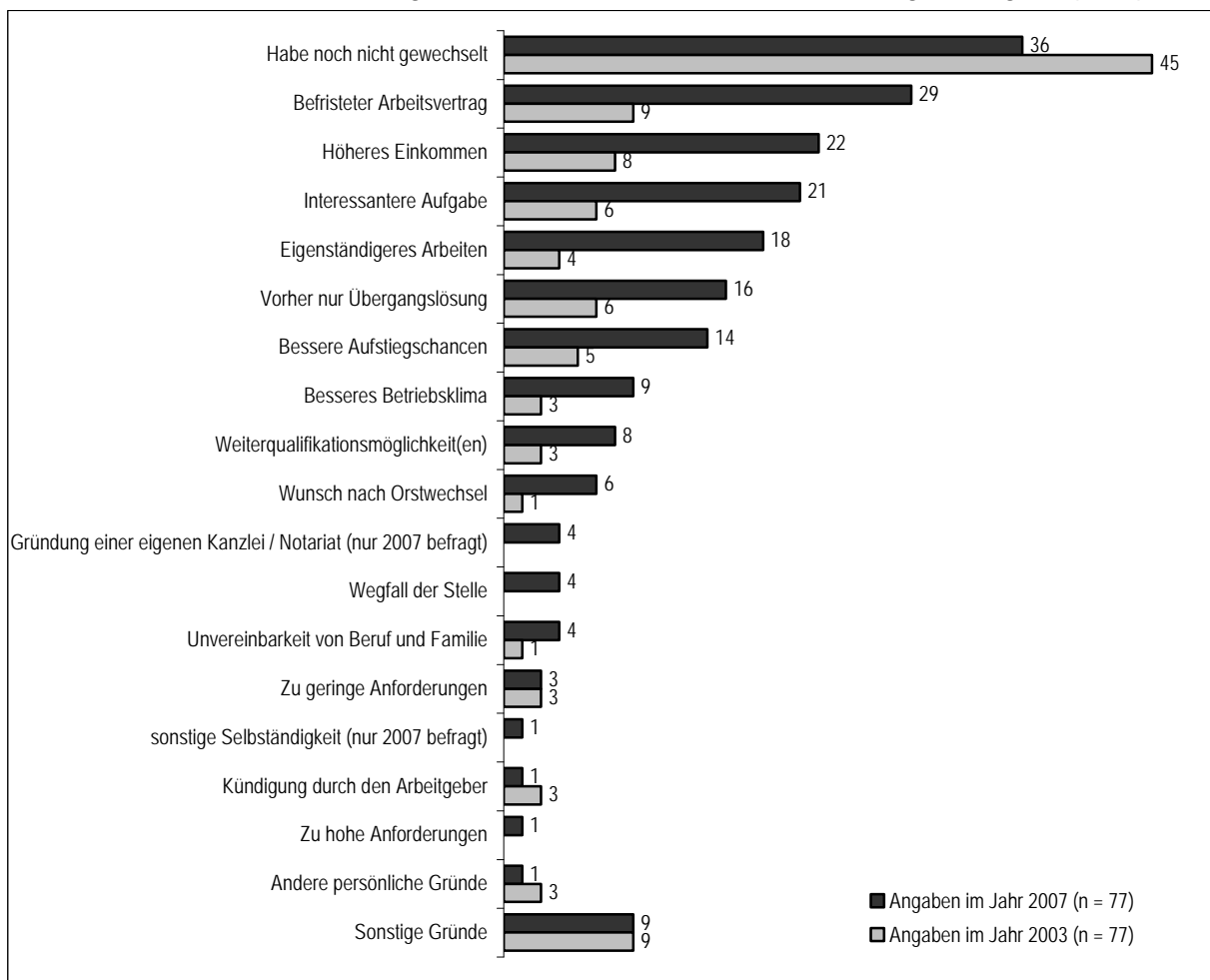
¹⁰⁴ Grundsätzlich muss jedoch an dieser Stelle angemerkt werden, dass die Wanderungsraten aufgrund des Rekrutierungsverfahrens für die Befragung (und die Kopplung dieses Verfahrens mit der Erreichbarkeit der Absolvent/innen) sehr wahrscheinlich unterschätzt werden.

Abb. 7.5: Zu- und Abwanderung vom und zum Ort der aktuellen Beschäftigung, Veränderungen von der Befragung 2003 zu jener im Jahr 2007, Fallzahlen



Erwartungsgemäß gab bei der Befragung im Jahr 2007 ein größerer Anteil an, einen Stellenwechsel vollzogen zu haben als vier Jahre davor. Im Mittel wurden im Jahr 2003 ein Grund für den Stellenwechsel angegeben und im Jahr 2007 zwei bis drei Gründe. Daraus resultiert, dass die einzelnen Gründe auch häufiger genannt wurden. Allerdings bleibt die Reihenfolge der Häufigkeit der Nennung in etwa erhalten (vgl. Abb. 7.8). Zu beiden Befragungszeitpunkten war der befristete Vertrag der am häufigsten genannte Grund für den Stellenwechsel, gefolgt vom Wunsch nach höherem Einkommen und einer interessanteren Aufgabe.

Abb. 7.6: Gründe für einen erfolgten Stellenwechsel, Mehrfachnennungen möglich (in %)



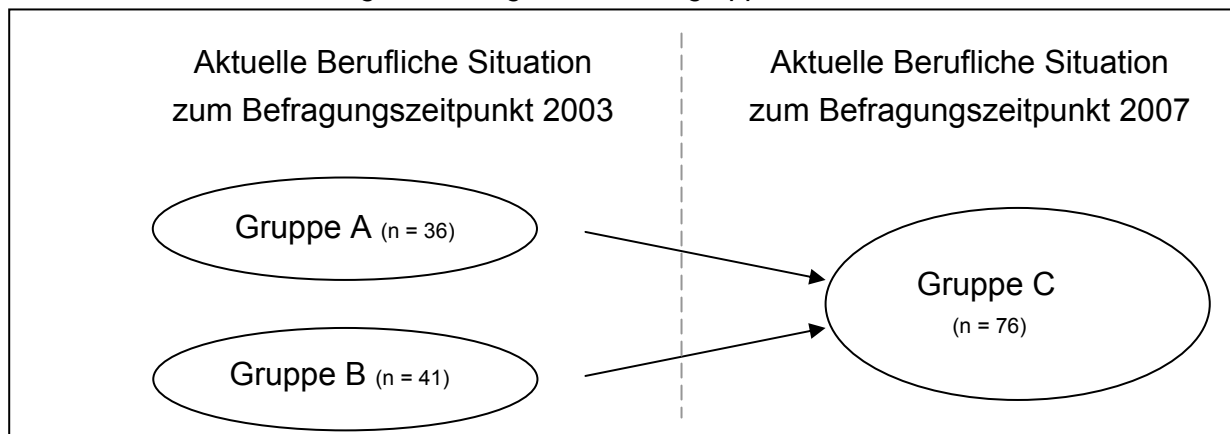
7.3.2 Die Bewertung der jeweils aktuellen beruflichen Situation

Vorauszustellen ist, dass knapp die Hälfte der zweifach befragten Absolvent/innen zum Zeitpunkt der Befragung 2003 noch das Referendariat absolvierte, nur etwas mehr als die Hälfte hatte das Referendariat schon abgeschlossen. Darüber hinaus haben einige Befragte gar kein Referendariat absolviert. Zum Befragungszeitpunkt 2007 war (mit einer Ausnahme) kein/e Befragte/r im Referendariat. Ein großer Teil hat das Referendariat abgeschlossen, ein kleiner Teil hat (bislang) keines absolviert. In einer ersten Auswertung zeigte sich, dass die Unterschiede zwischen den aktuell im Referendariat befindlichen und den „anderen“ Absolvent/innen innerhalb der Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2003 größer waren, als die Unterschiede im Zeitvergleich innerhalb der Gruppe jener Absolvent/innen, die sich zu beiden Zeitpunkten nicht in einem Referendariat befand. In diesem Abschnitt soll jedoch dargestellt werden, inwiefern sich die Ansichten durch das Berufsleben wandeln. Aus diesem Grund werden hier jeweils die Werte von drei Gruppen dargestellt:

- Gruppe A: zum Befragungszeitpunkt 2003 im Referendariat,
- Gruppe B: zum Befragungszeitpunkt 2003 nicht im Referendariat,
- Gruppe C: zum Befragungszeitpunkt 2007 nicht im Referendariat.

Dabei ist festzuhalten, dass die Gruppe C die Elemente der Gruppen A und B vollständig enthält (vgl. Abb. 7.7).

Abb.7.7: Zusammensetzung¹⁰⁵ der dargestellten Teilgruppen¹⁰⁶



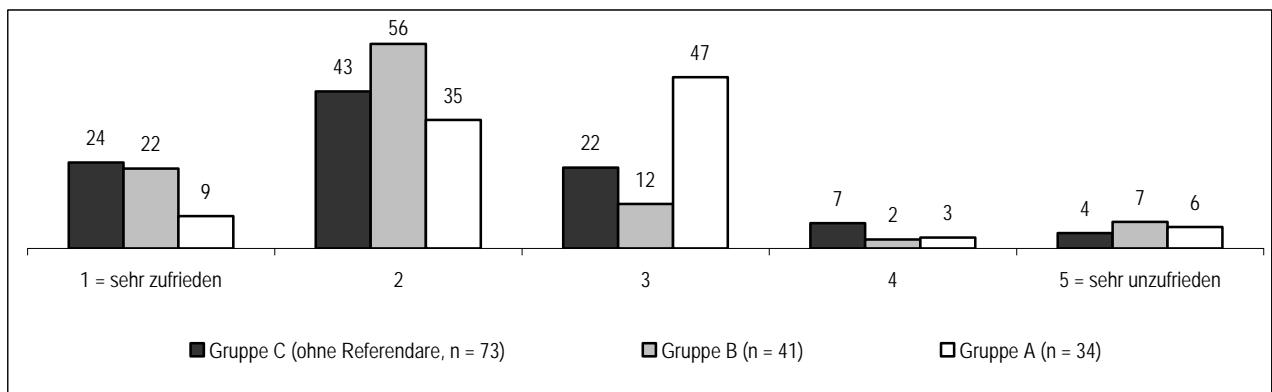
Bezüglich der Einschätzung der eigenen beruflichen Zufriedenheit ist der Unterschied bei der Befragung 2003 zwischen Referendaren (Mittelwert 2,6) und anderen

¹⁰⁵ Da bei der Befragung 2007 nur ein Befragter ein Referendariat als aktuelle Tätigkeit angab, wird diese „Gruppe“ für die Befragten 2007 nicht dargestellt.

¹⁰⁶ Die Gruppe der „anderen Absolvent/innen“ bezeichnet mehr Personen, als die Gruppe der Assessoren. Während die Bezeichnung „Assessoren“ ausschließlich jene Personen meint, die ein Referendariat erfolgreich absolviert haben, beinhaltet die Gruppe der „anderen“ zusätzlich zu den Assessoren auch diejenigen, die kein oder noch kein Referendariat absolviert haben. Dies trifft für beide Befragungsjahre zu.

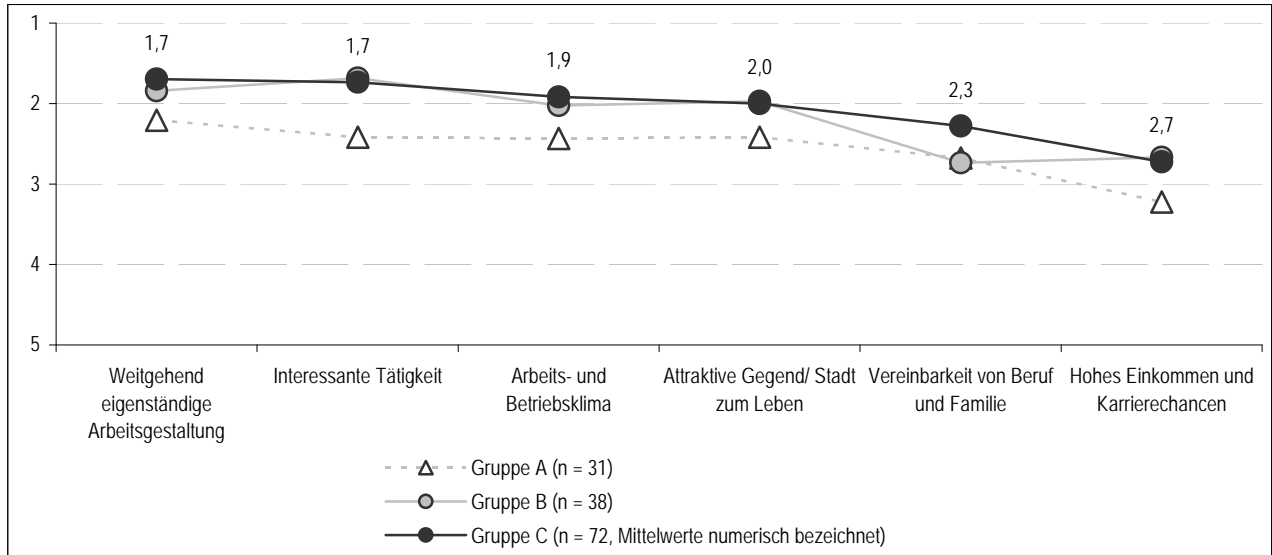
Absolvent/innen (Mittelwert 2,2) größer, als der Unterschied zwischen den Befragungsjahren insgesamt.

Abb. 7.8: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation insgesamt im Panelvergleich (in %)



Befragt nach einzelnen Aspekten der beruflichen Situation, zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Abweichungen der Antworten zwischen den Befragungszeitpunkten bewegen sich in einem relativ engen Rahmen. Erneut sind die Unterschiede innerhalb des Befragungsjahres 2003 zwischen Referendaren und anderen Absolvent/innen größer, als die Unterschiede zwischen den Befragungsjahren.

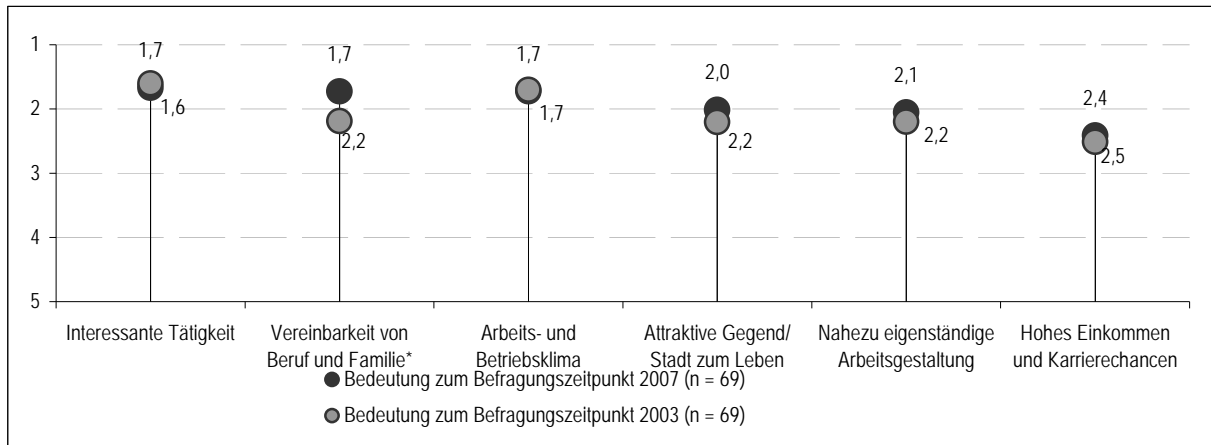
Abb. 7.9: Zufriedenheit mit Einzelaspekten der beruflichen Situation insgesamt im Panelvergleich (Mittelwerte)



Neben der Frage nach der Zufriedenheit insgesamt zielt eine weitere Frage auf die Bedeutung, die die Absolvent/innen diesen Gesichtspunkten einräumen. Grundsätzlich hat dabei die Bedeutung von fast allen angebotenen Aspekten im Zeitvergleich zumindest leicht zugenommen. Die Möglichkeit der „Vereinbarkeit von Beruf und

Familie“ ist jedoch für die Absolvent/innen deutlich wichtiger geworden, hier sind die Unterschiede signifikant.¹⁰⁷

Abb. 7.10: Wichtigkeit bestimmter Aspekte der beruflichen Situation zu verschiedenen Zeitpunkten bei Erst- und Wiederholungsbefragung, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig)



Um zu untersuchen, ob es unterhalb der Oberfläche der Mittelwerte zwischen den beiden Befragungszeitpunkten Veränderungen in den Bewertungen auf individueller Ebene gab, wurden die Korrelationen zwischen den Bewertungen eines Items zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten errechnet. Dabei zeigt sich, dass die einzelnen Befragten bei einigen Aspekten durchaus unterschiedliche Werte angegeben haben. Die Betrachtung des Mittelwertes spiegelt diese Veränderungen nicht immer adäquat wider, da sich die Differenzen der individuellen Bewertung gegeneinander aufwiegen können und der Mittelwert für alle Befragten dann insgesamt trotzdem stabil bleibt.¹⁰⁸

Deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings sind die Veränderungen nicht sehr gleichförmig¹⁰⁹, so dass der Korrelationskoeffizient gering ist. Der geringe Korrelationskoeffizient zwischen den Einschätzungen zu beiden Befragungszeitpunkten etwa bei der Bedeutung der Interessanten Tätigkeit verweist darauf, dass bei den individuellen Bewertungen schon einige Unterschiede zu verzeichnen sind, diese sich jedoch offenbar weitestgehend egalisieren und kaum zu einer Mittelwertverschiebung führen.

¹⁰⁷ Die Bedeutung des Aspektes „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ korreliert in geringem Maße mit dem Abschlussjahrgang, Absolvent/innen aus jüngeren Abschlussjahrgängen haben die (zum Befragungszeitpunkt 2007 aktuelle) Bedeutung dieses Aspektes im Mittel etwas höher eingeschätzt ($R = 0,25$).

¹⁰⁸ Wenn allerdings viele Befragte bei der Wiederholungsbefragung ein Item gleichzeitig wichtiger oder unwichtiger als bei der Erstbefragung bewerten, zeigt sich dies in einer Verschiebung des Mittelwertes für alle Befragten, obwohl der Korrelationskoeffizient zwischen beiden Messzeitpunkten relativ groß ist.

¹⁰⁹ Absolvent/innen, die zum Befragungszeitpunkt 2007 Kinder haben, haben im Vergleich zur Befragung 2003 in diesem Punkt ihre Meinung stärker geändert, als die kinderlosen Absolvent/innen.

Tab. 7.1: Wichtigkeit bestimmter Aspekte der beruflichen Situation zu verschiedenen Zeitpunkten bei Erst- und Wiederholungsbefragung, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig)

	Gruppe C (n = 69)	Gruppe B (n = 37)	Gruppe A (n = 32)	Mittelwertdifferenz (Gruppen B und C, n = 37)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (Gruppen B und C, n = 37)
Vereinbarkeit von Beruf und Familie*	1,7	2,2	2,2	-0,5	0,15
Interessante Tätigkeit	1,7	1,6	1,6	0,1	0,16
Nahezu eigenständige Arbeitsgestaltung	2,1	2,2	2,3	-0,1	0,21
Arbeits- und Betriebsklima	1,7	1,7	1,7	0,0	0,28
Attraktive Gegend/ Stadt zum Leben*	2,0	2,4	1,9	-0,4	0,30
Hohes Einkommen und Karrierechancen	2,4	2,7	2,3	-0,2	0,34

Bei beiden Befragungen wurden die Absolvent/innen gebeten einzuschätzen, inwieweit sie zum Zeitpunkt des Studienabschlusses über bestimmte Kompetenzen verfügten, diese Einschätzung scheint insgesamt relativ stabil zu bleiben. Bei keinem Item zeigt sich ein signifikanter Unterschied (aus diesem Grund wird dieser Aspekt hier nicht grafisch dargestellt). Allerdings weisen die Bewertungen auf individueller Ebene bei einigen Items deutliche Unterschiede auf, wie die geringen Korrelationen zwischen den Einschätzungen zu beiden Zeitpunkten zeigen (vgl. Tab. 7.2)¹¹⁰.

¹¹⁰ Die Verfügbarkeit der Kompetenzaspekte „Kreativität“ (R = 0,36) und „Fächerübergreifendes Denken“ (R = 0,26) korrelieren in geringem Maße mit dem Abschlussjahrgang, Absolvent/innen aus jüngeren Abschlussjahrgängen haben die Verfügbarkeit dieser Aspekte im Mittel etwas höher eingeschätzt.

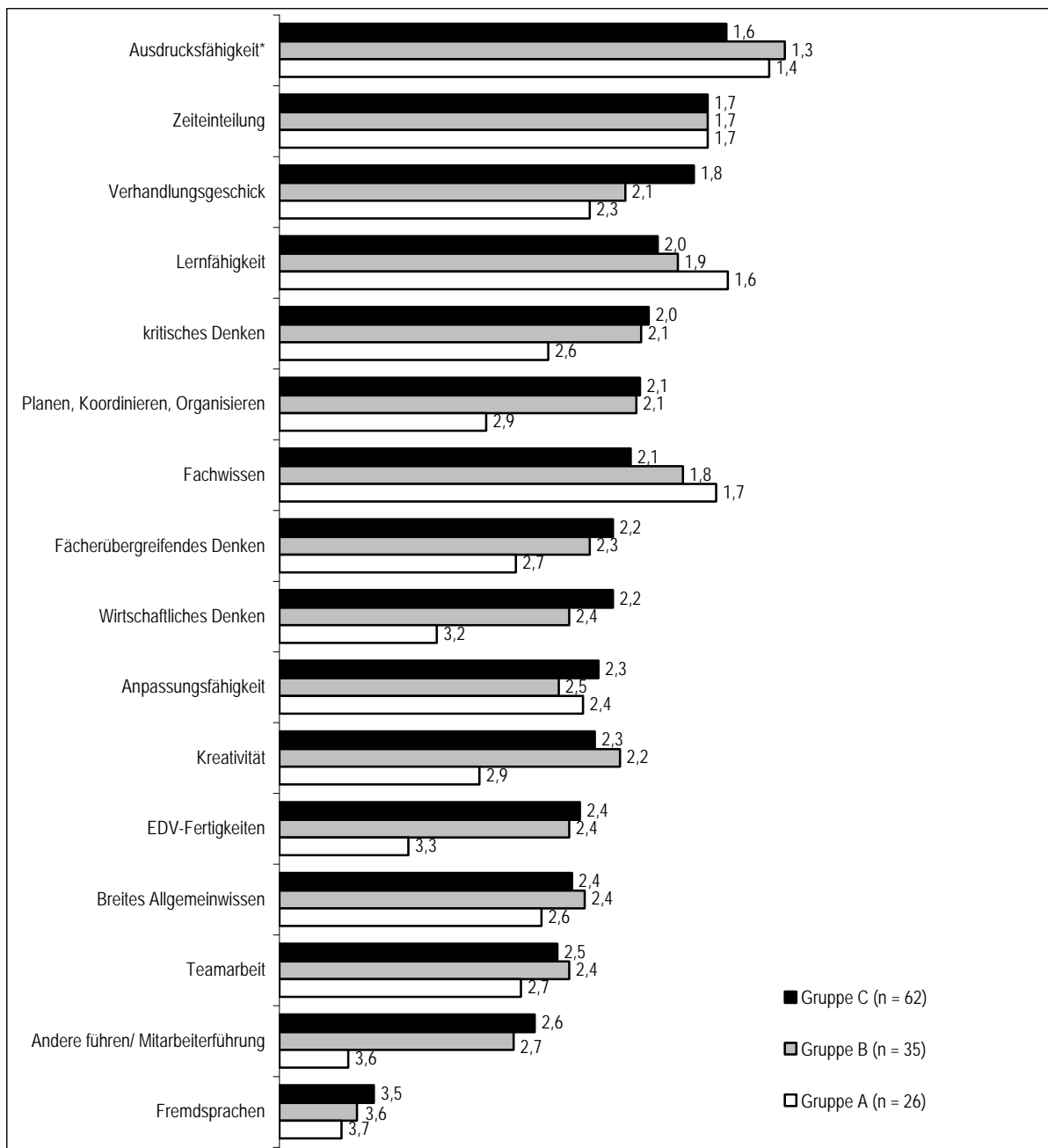
Tab. 7.2: Einschätzung der eigenen Kompetenzen bei Studienabschluss zu verschiedenen Zeitpunkten, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig), Auszug, vollständige Tabelle im Anhang

	Gruppe C (n = 70)	Gruppe B (n = 37)	Gruppe A (n = 33)	Mittelwertdifferenz (Gruppen B und C, n = 35)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (Gruppen B und C, n = 35)
Ausdrucksfähigkeit	2,2	2,2	2,5	0,0	0,00
Wirtschaftliches Denken	3,5	3,5	3,6	0,0	0,02
Breites Allgemeinwissen	2,5	2,6	2,5	-0,1	0,02
Fachwissen	2,0	1,8	2,1	0,1	0,03
Kritisches Denken	2,3	2,3	2,2	0,0	0,04
Andere führen/ Mitarbeiterführung	4,3	3,9	3,7	0,4	0,06

Bezogen auf die aktuell im Beruf geforderten Kompetenzen zeigt sich im Mittelwertvergleich lediglich bei einem Item ein signifikanter Unterschied (bezogen auf die Gruppen B und C). Deutlich zu sehen sind die Unterschiede innerhalb des Befragungszeitpunkts 2003 zwischen den Gruppen A und B¹¹¹.

¹¹¹ Die Anforderungen der Kompetenzaspekte „Kreativität“ (R = 0,32) und „Fächerübergreifendes Denken“ (R = 0,25) korrelieren in geringem Maße mit dem Abschlussjahrgang, Absolvent/innen aus jüngeren Abschlussjahrgängen haben die Anforderungen dieser Aspekte im Mittel etwas höher eingeschätzt.

Abb. 7.11: Die Einschätzung aktuell im Berufsleben geforderter Kompetenzen im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)¹¹²



Auch für die aktuell im Berufsleben geforderten Kompetenzen verweisen geringe Korrelationskoeffizienten im Zeitvergleich, dass offenbar auf individueller Ebene viele Änderungen eingetreten sind, diese aber auf der Ebene von Mittelwerten nicht sichtbar werden. Tabelle 7.3 zeigt die Items mit den stärksten Veränderungen im individuellen Antwortverhalten (d.h. mit den kleinsten Korrelationskoeffizienten), eine vollständige Übersicht befindet sich im Anhang.

¹¹² Ein Item war im Jahr 2003 mit „Fachkompetenz“ bezeichnet, im Jahr 2007 zerfiel dies in „Fachwissen“ und „Praktische (Fach-)Kompetenzen“.

Tab. 7.3: Die Einschätzung der Verfügbarkeit eigener Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und der aktuell im Berufsleben geforderten Kompetenzen im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)

	Gruppe C (n = 62)	Gruppe B (n = 35)	Gruppe A (n = 26)	Mittelwertdifferenz (Gruppen B und C, n = 35)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (Gruppen B und C, n = 35)
Kreativität	2,3	2,2	2,9	0,1	-0,04
Zeiteinteilung	1,7	1,7	1,7	0,0	-0,01
Breites Allgemeinwissen	2,4	2,4	2,6	0,0	0,00
Andere führen/ Mitarbeiterführung	2,6	2,7	3,6	-0,1	0,02
Fächerübergreifendes Denken	2,2	2,3	2,7	-0,1	0,05
Verhandlungsgeschick	1,8	2,1	2,3	-0,3	0,07

In der Gegenüberstellung der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten (aus dem Befragungsjahr 2003) und den aktuell im Berufsleben geforderten Kompetenzen (im Befragungsjahr 2007) wird deutlich, dass nach Einschätzung der Absolvent/innen die meisten im Berufsleben geforderten Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nicht in ausreichendem Maße ausgeprägt waren (vgl. Abb. 7.12). Bezüglich anderer Aspekte wurden wiederum die bei Abschluss vorhanden Kompetenzen im Beruf nicht so stark gefordert. „Nachholbedarf“ gibt es nicht nur bei Items, die auf gewisse Organisationsfähigkeiten abzielen, wie z.B. „Zeiteinteilung“, „Planen, Koordinieren, Organisieren“ und „Andere führen/ Mitarbeiterführung“. Auch bei eher auf das Management bezogenen Items wie „Wirtschaftliches Denken“ oder „Verhandlungsgeschick“, erreichen die Fähigkeiten beim Abschluss nicht das Niveau der aktuellen Anforderungen im Beruf.

Abb. 7.12: Einschätzungen eigener Kompetenzen und der Anforderungen im Berufsleben, im Panelvergleich, Mittelwerte (Skala Verfügbarkeit der Kompetenzen bei Abschluss: 1 = in hohem Maße... 5 = gar nicht; Skala aktuell im Berufsleben geforderte Kompetenzen: 1 = in hohem Maße... 5 = gar nicht)¹¹³



7.4 Berufliche Orientierungen und Pläne

Die Absolvent/innen wurden zu beiden Zeitpunkten auch zu dem Stellenwert befragt, den sie dem Beruf in ihrem Leben einräumen. Dabei ist bei fünf von acht Items auf individueller Ebene eine gewisse Dynamik in den Bewertungen festzustellen, die jedoch nicht zu einer Verschiebung des Mittelwerts führt (vgl. Tab. 7.4). Dies ist insofern bemerkenswert, als dass diese Einschätzungen bei Absolvent/innen anderer Fakultäten auf individueller Ebene um einiges stabiler bleiben (vgl. z.B. Dresdner Absolventenstudie Nr. 26: Medizin 2006).

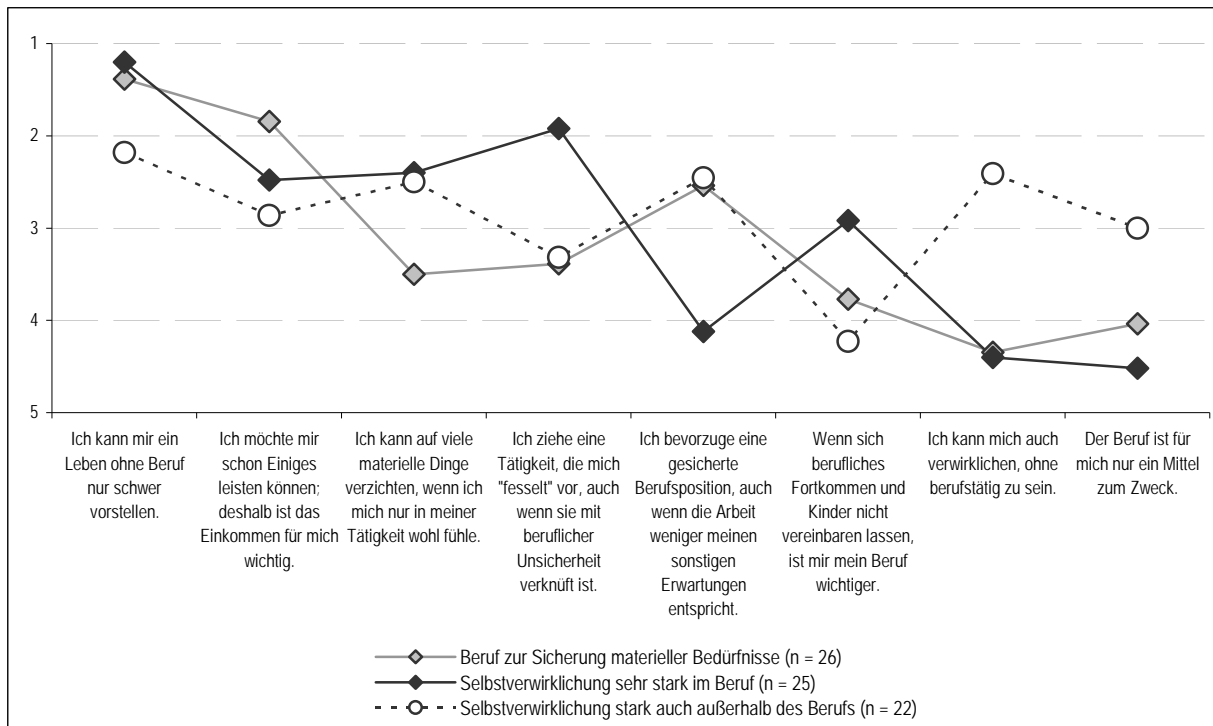
¹¹³ Ein Item war im Jahr 2003 mit „Fachkompetenz“ bezeichnet, im Jahr 2007 zerfiel dies in „Fachwissen“ und „Praktische (Fach-)Kompetenzen“.

Tab. 7.4: Positionen zu bestimmten Aussagen zum Stellenwert des Berufs, im Panelvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu)

	Gruppe C (n = 73)	Gruppe B (n = 38)	Gruppe A (n = 35)	Mittelwertdifferenz (Gruppen B und C, n = 38)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (Gruppen B und C, n = 38)
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohl fühle.	2,8	2,7	2,9	0,2	0,11
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verknüpft ist.	2,9	2,7	2,8	0,2	0,14
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	3,0	3,0	3,1	0,2	0,18
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	2,4	2,7	2,2	-0,2	0,23
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	1,5	1,8	1,4	-0,3	0,30

Möglicherweise haben nicht alle Absolvent/innen die gleichen beruflichen Orientierungen. Zur Prüfung dieser Vermutung wurde für die Befragungsdaten aus dem Jahr 2007 (ohne den Referendar) eine Clusterzentrenanalyse durchgeführt. Diese ordnet die einzelnen Befragten zu einer Gruppe von anderen Befragten zu, die ein ähnliches Antwortprofil aufweisen. Bei den hier im Fokus stehenden Absolvent/innen kristallisierten sich drei Gruppen heraus (vgl. Abb. 7.13). Eine Gruppe (Gruppe 1; n = 26) sieht in der Ausübung des Berufes offenbar die Möglichkeit zur Befriedigung materieller Bedürfnisse. Eine weitere Gruppe (Gruppe 2; n = 25) ist sehr am beruflichen Inhalt orientiert und zieht aus diesem einen großen Teil der Selbstverwirklichung, dabei werden auch Unsicherheiten in Kauf genommen. Die dritte Gruppe (Gruppe 3; n = 22) sieht den Beruf eher pragmatisch als Einkommensquelle, strebt dabei nach Sicherheit und erreicht die Selbstverwirklichung relativ stark durch Aktivitäten außerhalb des Berufs.

Abb. 7.13: berufliche Orientierungen der Absolvent/innen zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007) im Clustervergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu)



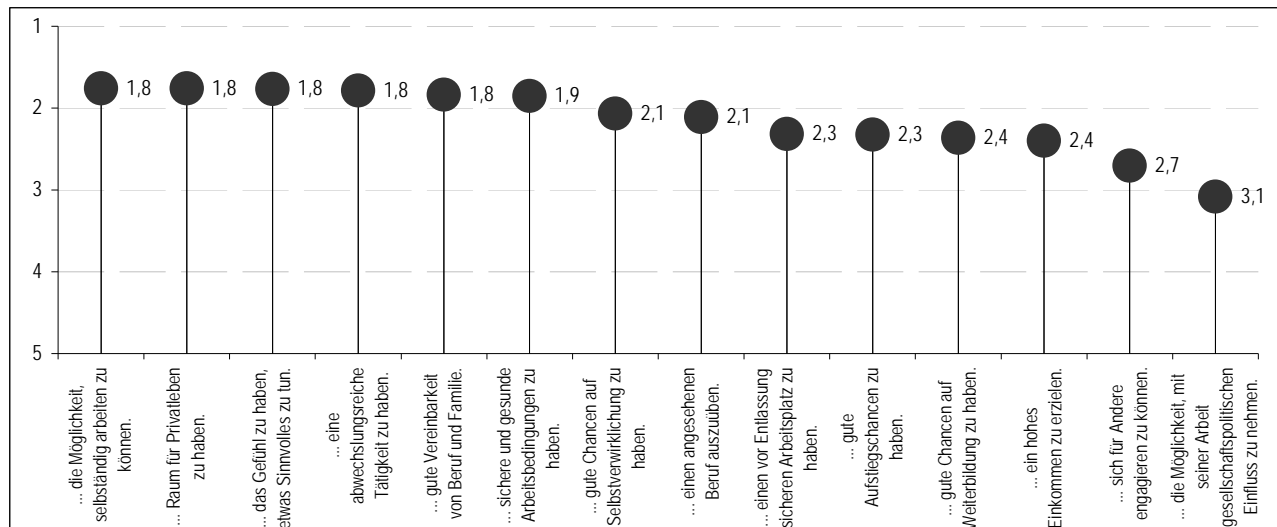
In Gruppe 3 ist der Anteil der Männer deutlich größer, als in den anderen beiden Gruppen (vgl. Tab. 7.5). Bei Gruppe 2 ist hingegen der Anteil der Absolvent/innen, die (mindestens) ein Kind haben, sehr viel geringer als in den Vergleichsgruppen.

Tab. 7.5: Signifikante Verteilungsdifferenzen (nach χ^2 -Test) bezüglich Geschlecht und familiärer Situation nach Clusterzugehörigkeit bzgl. beruflicher Orientierungen

	Beruf zur Sicherung materieller Bedürfnisse (n = 26)	Selbstverwirklichung sehr stark im Beruf (n = 25)	Selbstverwirklichung stark auch außerhalb des Berufs (n = 22)
Anteil Männer (in %)	24	32	64
Anteil Absolvent/innen mit Kindern (in %)	40	8	55

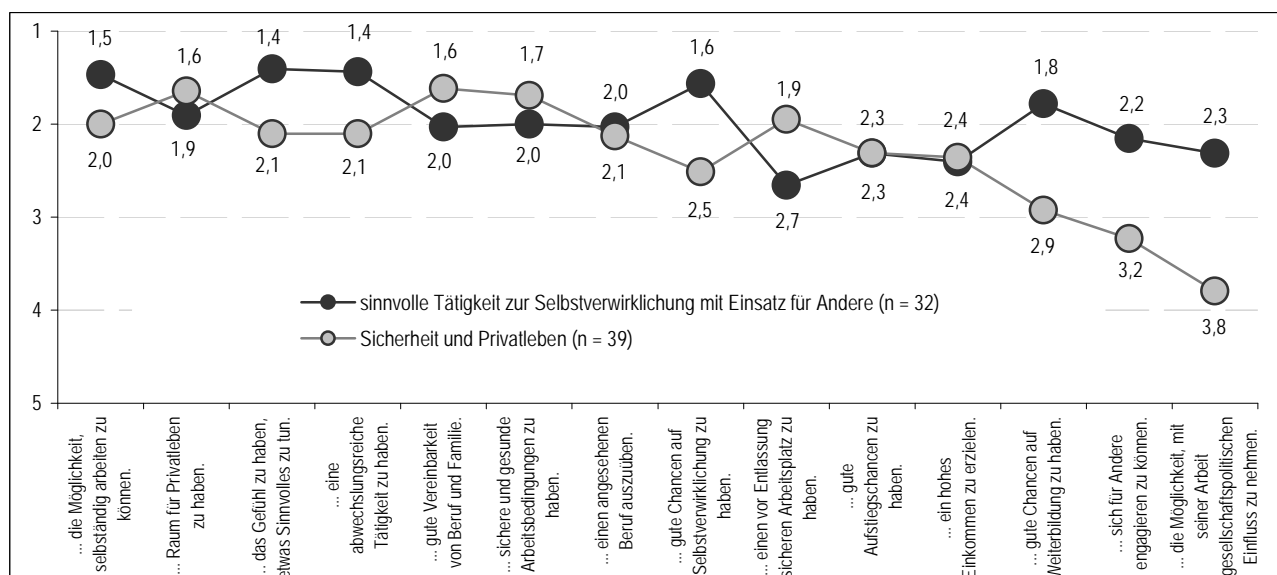
Im Jahr 2007 wurden die Absolvent/innen darüber hinaus gebeten, zu benennen, was für sie persönlich beruflicher Erfolg ist. Auch hierzu stand eine fünfstufige Skala von 1 („stimme völlig zu“) bis 5 („stimme gar nicht zu“) zur Verfügung. Anhand der zur Auswahl stehenden Aussagen ergibt sich das Bild, dass es für die Absolvent/innen, die ihren Abschluss im Mittel sechs Jahre vor dem Befragungszeitpunkt erreichten, für die Definition von beruflichem Erfolg am wichtigsten ist, eine als sinnvoll und abwechslungsreich wahrgenommene Beschäftigung zu haben, die Möglichkeiten zum selbständigem Arbeiten bietet und Raum für das Privatleben und die Familie lässt (vgl. Abb. 7.14).

Abb. 7.14: Was ist aus der Sicht der Absolvent/innen beruflicher Erfolg?, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu), nur die im Jahr 2007 befragten Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 2001/02, n = 73



In einer erneuten Clusteranalyse konnten zwei Gruppen extrahiert werden, die sich im Antwortverhalten bei einigen Aspekten unterscheiden. Die stärker besetzte Gruppe (n = 39, vgl. Abb. 7.15) lässt anhand der Antworten nach der persönlichen Definition von beruflichem Erfolg eine relativ starke Hervorhebung von beruflicher Sicherheit, eine hohe Wertschätzung der Familie und des eigenen Privatlebens erkennen. Die etwas kleinere Gruppe (n = 32) definiert Berufserfolg stärker durch die Möglichkeit der Selbstverwirklichung und den Einsatz für Andere.

Abb. 7.15: Was ist aus der Sicht der Absolvent/innen beruflicher Erfolg?, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu), nach Clusterzugehörigkeit



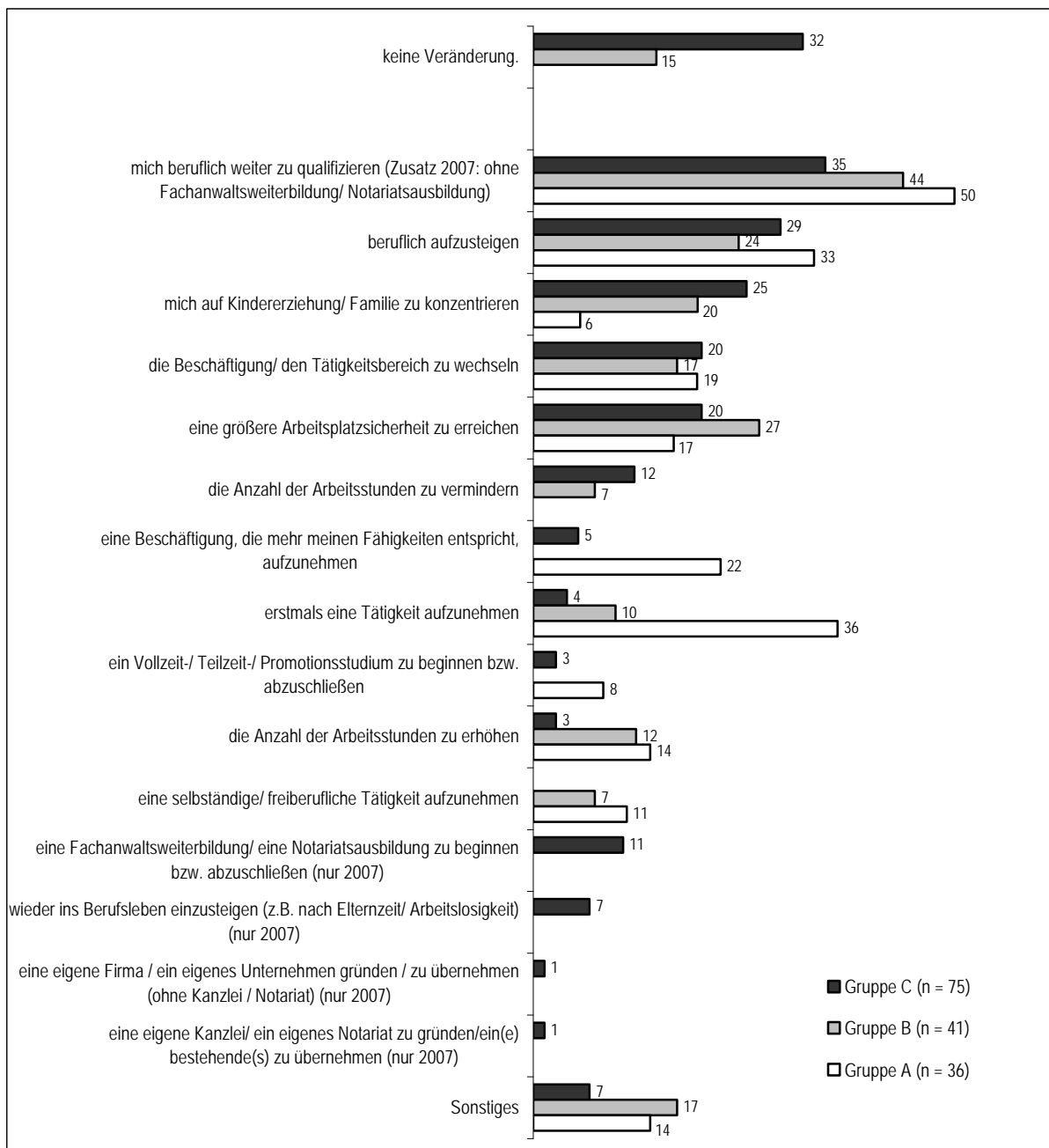
Dabei sind keine Zusammenhänge mit der Art der (zum Befragungszeitpunkt) aktuellen Tätigkeit oder der familiären Lebenssituation festzustellen. Allerdings ist eine Überschneidung mit den Zuordnungen der vorangegangenen Clusteranalyse festzustellen, deren Ergebnisse in Tab. 7.6 dargestellt sind. Demnach überschneiden sich die Gruppen (inhaltlich nachvollziehbar) relativ stark, was für die Belastbarkeit der Ergebnisse der Clusteranalysen spricht.

Tab. 7.6: Verteilung der Clusterzugehörigkeiten (Spaltenprozente)

	sinnvolle Tätigkeit zur Selbstverwirklichung und Einsatz für Andere (n = 32)	Sicherheit und Privatleben (n = 39)	Gesamt
Beruf zur Sicherung materieller Bedürfnisse (n = 26)	23	45	35
Selbstverwirklichung vor allem im Beruf (n = 25)	58	13	33
Selbstverwirklichung stark auch außerhalb des Berufs (n = 22)	19	42	32
Gesamt	100	100	100

Zu beiden Befragungswellen wurden die Absolvent/innen auch konkret nach ihren beruflichen Plänen in den kommenden zwei Jahren befragt. Insgesamt ist ein gewisser Wandel dieser Ziele festzustellen (vgl. Abb. 7.16). Der Anteil der Absolvent/innen, die keine Veränderung an ihrer aktuellen beruflichen Situation vornehmen wollen, hat sich von der Befragung 2003 zu jener im Jahr 2007 deutlich gesteigert. Darüber hinaus gab ein größerer Anteil bei der Wiederholungsbefragung 2007 an, sich auf Kindererziehung bzw. Familie konzentrieren zu wollen. Der Wunsch nach Weiterbildung ist demgegenüber etwa konstant geblieben, allerdings wurde nur im Jahr 2007 die Fachanwalts- bzw. Notariatsausbildung als separate Kategorie angeboten. Gesunken ist im Zeitverlauf hingegen der Anteil jener, die eine berufliche Weiterqualifikation anstreben. Insgesamt lässt dies darauf schließen, dass zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung die Phase der grundsätzlichen Positionierung im Arbeitsleben weitgehend abgeschlossen und eine Phase der Etablierung und Weiterentwicklung der eigenen Position im Gange ist.

Abb. 7.16: Welche beruflichen Veränderungen wollen Sie in den nächsten zwei Jahren realisieren? im Panelvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich



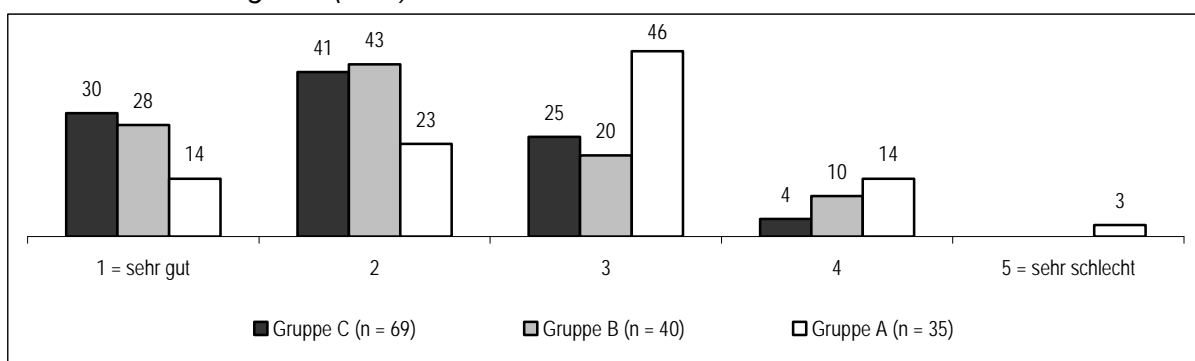
Hinsichtlich der zukünftig angestrebten beruflichen Tätigkeit gibt es zwischen den beiden Befragungszeitpunkten nur geringe Unterschiede (vgl. Tab. 7.7). Bei der Befragung im Jahr 2007 wurden die Anwaltschaft als allgemeiner Begriff etwas seltener genannt, dem gegenüber steht eine etwas häufigere Nennung von höheren Positionen (Angestellte/r im höheren Dienst und Leitungspositionen) und der Formen der Selbständigkeit. Bei der Befragung im Jahr 2007 machten die Befragten etwas häufiger keine Angabe.

Tab. 7.7. Angestrebte Berufsfelder bzw. Tätigkeiten im Panelvergleich (Anzahl der Nennungen, kategorisiert)

	Gruppe A (n = 36)	Gruppe B (n = 41)	Gruppe C (n = 76)
Anwalt/in/ Notar/in (allg.)	16	6	16
Eigene Kanzlei/ Notariat/ Partnerschaft in Kanzlei/ Selbständigkeit	2	2	6
Jurist/in/ Mitarbeiter/in im öff. Dienst (allg.)	5	7	10
Jurist/in/ Mitarbeiter/in in der Privatwirtschaft (allg.)	2	4	3
Richter/in	6	5	9
Angestellte/r im höheren Dienst	1	1	5
Leitungsposition (allg.)	-	2	8
Juristische Tätigkeit (allg.)	2	1	-
Anstellung im Bereich (Weiter-)Bildung/ Hochschule	-	3	1
Sonstiges	1	3	2
keine Änderung	-	4	5
Unklar	-	1	3
keine Angabe	1	1	8

Die Chancen zur Realisierung der eben beschriebenen beruflichen Ziele wurden zu beiden Befragungszeitpunkten von den Absolvent/innen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht im Referendariat befinden (Gruppen B und C), ähnlich eingeschätzt (vgl. Abb. 7.17). Die Referendare (Gruppe A) sahen hingegen ihre Chancen auf Verwirklichung der eigenen Ziele im Jahr 2003 signifikant skeptischer (Mittelwerte 2003: Referendare 2,7; andere Absolvent/innen 2,1).

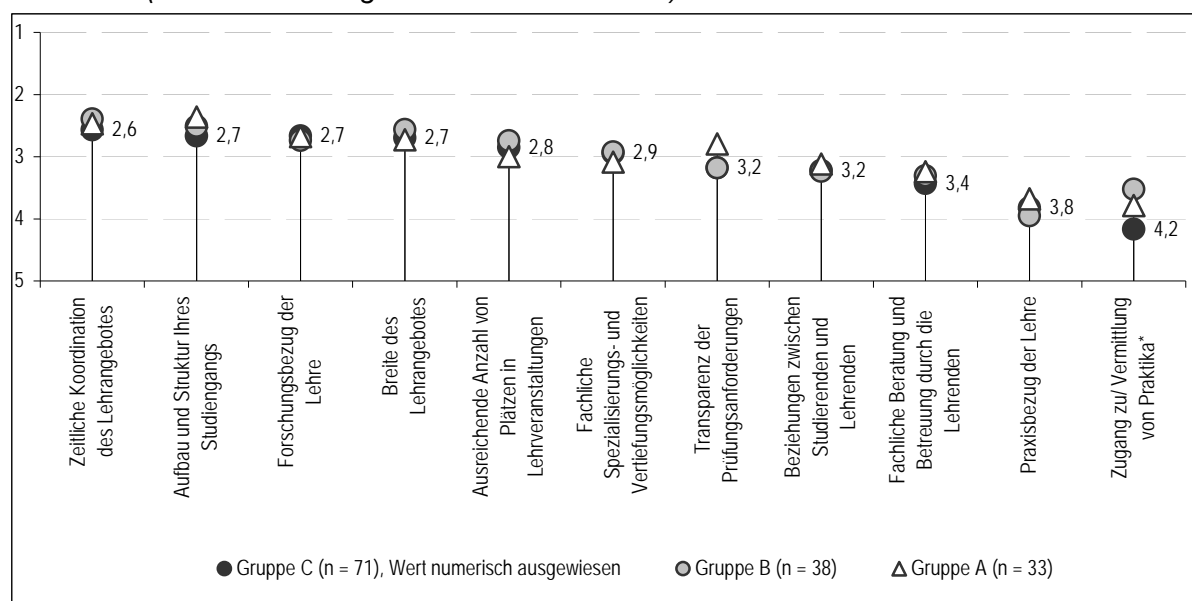
Abb. 7.17: „Wie schätzen Sie die Chancen ein, diese beruflichen Ziele zu realisieren?“ im Panelvergleich (in %)



7.5 Die rückblickende Bewertung des Studiums

Dieser letzte Abschnitt der Panelanalyse befasst sich mit der rückblickenden Bewertung des Studiums an der TU Dresden im Zeitverlauf. Zusammenfassend lässt sich hierzu festhalten, dass die Mittelwerte der Bewertungen relativ stabil geblieben sind. Am positivsten wird die zeitliche Koordination des Lehrangebots bewertet, während der Praxisbezug der Lehre und der Zugang bzw. die Vermittlung zu Praktika im Vergleich dazu deutlich zurückhaltender eingeschätzt wird. Beim letztgenannten Item hat sich der Mittelwert der Einschätzungen signifikant verschoben.

Abb. 7.18: Die Beurteilung der Studienbedingungen im Panelvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)



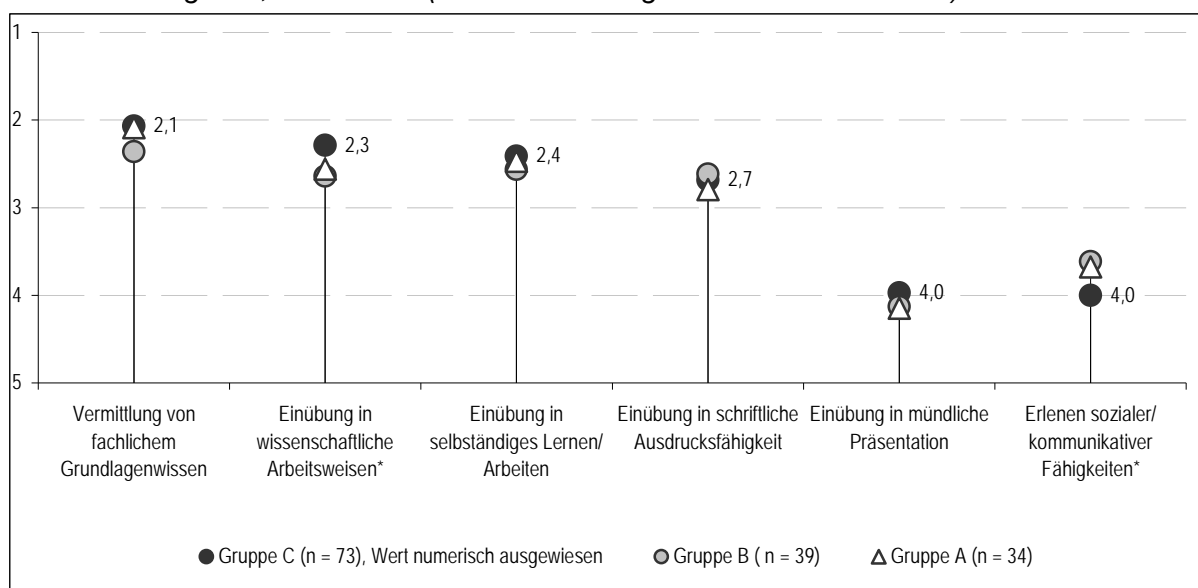
Darüber hinaus korrelieren die Einschätzungen zu beiden Zeitpunkten mit bis zu mittlerer Stärke miteinander, dies verweist auf gewisse Änderungen in den individuellen Einschätzungen (vgl. Tab. 7.8. und Anhang Tab. A6.12). Beim Aspekt „Zugang zu/ Vermittlung von Praktika“ ist jedoch keine Korrelation festzustellen, dies verweist auf sehr starke Bewegungen in der individuellen Bewertung. Eine vollständige Übersicht der Mittelwerte und Korrelationen findet sich im Anhang.

Tab. 7.8: Die Beurteilung ausgewählter Aspekte der Studienbedingungen im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

	Gruppe C (n = 71)	Gruppe B (n = 38)	Gruppe A (n = 33)	Mittelwertdifferenz (Gruppen B und C, n = 38)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (Gruppen B und C, n = 38)
Zugang zu/ Vermittlung von Praktika	4,2	3,5	3,8	0,6*	0,04
Forschungsbezug der Lehre	2,7	2,7	2,7	0,0	0,21
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	3,2	3,2	3,1	-0,1	0,22
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	2,6	2,4	2,5	0,3	0,23
Transparenz der Prüfungsanforderungen	3,2	3,2	2,8	0,1	0,27
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	2,9	2,9	3,1	0,0	0,29

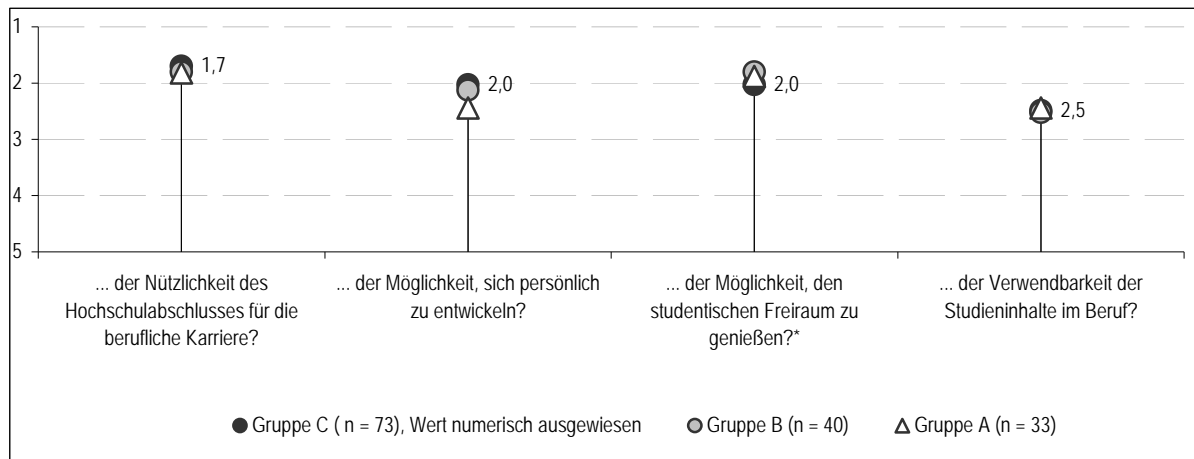
Bei den Einschätzungen zu Aspekten der Lehre ist die gleiche Tendenz zu beobachten, wie bei den vorangegangenen Beurteilungen. Die Einschätzungen unterscheiden sich in Mittelwert nicht sehr stark, die Differenzen erreichen jedoch bei den Aspekten „Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen“ und „Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten“ ein signifikantes Niveau. Die Korrelationen zwischen den Bewertungen zu den beiden Befragungszeitpunkten sind auch bei diesen Items geringer als bei Absolvent/innen anderer Fakultäten (vgl. Anhang), auch hier treten offenbar auf individueller Ebene häufiger Differenzen auf.

Abb. 7.19: Rückblickende Einschätzungen bezüglich einiger Aspekte der Lehre im Panelvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)



Der Wert des Studiums wird ebenfalls zu beiden Befragungszeitpunkten ähnlich eingeschätzt. Ein signifikanter Mittelwertsunterschied zeigt sich in der hier gewählten Darstellungsform nicht¹¹⁴. Die Korrelationskoeffizienten weisen darauf hin, dass es bei der Bewertung der Nützlichkeit des Abschlusses für die berufliche Karriere einige Verschiebungen gegeben hat, die sich aber insgesamt ausgleichen, so dass der Mittelwert nahezu unverändert bestehen bleibt (vgl. Anhang Tab. A6.14)¹¹⁵.

Abb. 7.20: „Wie gut beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich ...“ im Panelvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = gar schlecht)



¹¹⁴ Aus der Darstellung im Anhang geht jedoch hervor, dass sich der Mittelwert der Antworten auf das Item „Möglichkeit den studentischen Freiraum zu genießen“ unter denjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung 2003 kein Referendariat absolvierten (Gruppe B), signifikant verschoben hat. In der Gesamtbetrachtung wird diese Differenz allerdings anscheinend durch eine entgegengesetzte Verschiebung im Antwortverhalten der Referendare des Jahres 2003 (Gruppe A) teilweise kompensiert.

¹¹⁵ Die Einschätzungen bezüglich des Aspektes „... hinsichtlich der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen“ korreliert in geringem Maße mit dem Abschlussjahrgang ($R = 0,28$), Absolvent/innen aus jüngeren Abschlussjahrgängen haben diesen Aspekt im Mittel etwas geringer eingeschätzt. Das Item „... hinsichtlich der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln“ strebt tendenziell in die gleiche Richtung, verfehlt aber das hier als relevant betrachtete Signifikanzniveau von $p \leq 0,05$ nur knapp.

8 Durchführung und Rücklauf der Studie

8.1 Die Rücklaufquote der Erstbefragung

In den Studienjahren 2002/03 bis 2005/06 haben nach den Lehrberichten der TU Dresden insgesamt 622 ehemalige Studierende ihr Studium an der Juristischen Fakultät der TU Dresden mit der ersten Staatsprüfung abgeschlossen. Insgesamt wurden der Projektgruppe die Adressen von 664 Absolvent/innen¹¹⁶ übermittelt.

Aufgrund der Tatsache, dass keine E-Mail-Adressen ermittelt werden konnten, erfolgte der Erstkontakt bei allen Absolvent/innen der Stichprobe postalisch. 162 Absolvent/innen waren auf diesem Wege nachweislich postalisch nicht erreichbar, drei befanden sich zum Befragungszeitpunkt ebenfalls unerreichbar im Ausland. Insgesamt wurden die 499 erreichbaren Absolvent/innen bis zu vier Mal postalisch kontaktiert.

An der Befragung haben insgesamt 204 Absolvent/innen teilgenommen, davon nutzten 100 den Online-Fragebogen und 104 antworteten postalisch (der Online-Anteil beträgt also ca. 49%).

Die Antwortquote bezieht sich auf den Anteil der angeschriebenen Absolvent/innen, die tatsächlich erreichbar waren und geantwortet haben, sie beträgt 41%. Die Ausschöpfungsquote bezeichnet den Anteil der antwortenden Absolvent/innen bezogen auf die Anzahl aller Absolvent/innen, unabhängig von der Recherchierbarkeit der Adressen und von der Erreichbarkeit mit diesen Adressen, sie beträgt ca. 33%.

Eine/r der 100 Absolvent/innen, die den Fragebogen im Internet öffneten, hat den Fragebogen nur angesehen, ohne eine Frage zu beantworten (sog. „Lurker“ vgl. Bosnjak 2001). Dieser (leere) Datensatz wurde vor der Auswertung gelöscht. Fünf weitere Absolvent/innen haben die Bearbeitung des Bogens schon nach einigen Fragen abgebrochen (sog. „Drop-Out“ vgl. ebd.); diese Angaben werden deshalb ebenfalls von der Auswertung ausgeschlossen. Somit haben 94 Befragte den Online-Fragebogen mehr oder minder vollständig ausgefüllt.¹¹⁷ Von den insgesamt 198 Absolvent/innen, die den Fragebogen bis zur letzten Frage bearbeitet haben (104 online, 94 postalisch), mussten 43 von der Auswertung ausgeschlossen werden, weil sie nicht zur Grundgesamtheit gehörten.¹¹⁸ Darüber hinaus kamen neun postalische Fragebögen weit nach Abschluss der Datenerfassung und konnten so ebenfalls nicht mehr in die Betrachtung einfließen.

¹¹⁶ 43 Absolvent/innen haben im Fragebogen einen Magisterabschluss angegeben oder hatten einen Abschlusszeitpunkt, der außerhalb des Zeitraumes lag, von dem die Adressen angefordert wurden.

¹¹⁷ Bei postalischen Befragungen tauchen diese Phänomene nicht oder nur selten auf, da solche Fragebögen, die nur angesehen werden oder bei denen die Bearbeitung abgebrochen wird, häufig gar nicht erst zurückgesendet werden.

¹¹⁸ 29 Absolvent/innen hatten ihr Studium außerhalb des hier anvisierten Zeitraumes beendet, 14 Absolvent/innen haben ein Magisterstudium absolviert.

Insgesamt werden in diesem Bericht also bezüglich der Erstbefragung die Angaben von 146 Absolvent/innen ausgewertet.

8.2 Die Rücklaufquote der Wiederholungsbefragung

Im Jahr 2003 wurde schon einmal eine Befragung der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät durchgeführt. Dabei wurden Absolvent/innen befragt, die ihr Studium an der TU Dresden in den Studienjahren 1995/96 bis 2001/02 abgeschlossen haben. In diesem Zeitraum haben 1766 Studierende ihr Studium an der Juristischen Fakultät erfolgreich beendet. Bei der Befragung im Jahr 2003 wurden 587 Adressen übermittelt, davon wurden 519 Absolvent/innen wahrscheinlich erreicht, 184 nahmen schließlich an der Befragung teil (35%).

Für die Items, die in den Jahren 2003 und 2007 vergleichbar erhoben wurden, wird ein Kohortenvergleich durchgeführt, um festzustellen, ob sich die Einschätzungen bestimmter Aspekte unterscheiden. Die Kohorten bilden sich dabei aus den Teilnehmer/innen der Absolventenbefragung im Jahre 2003 und jener im Jahr 2007. Absolvent/innen, die im Jahr 2003 an der Befragung teilgenommen haben (also in den Jahrgängen 1995/96 bis 2001/02 abgeschlossen haben) wurden der „**Kohorte 95-02**“ zugeordnet. Absolvent/innen, die dieses Jahr an der Erstbefragung teilgenommen haben (dies umfasst die Abschlussjahrgänge 2002/03 bis 2005/06), bilden die „**Kohorte 02-06**“.

Für die Absolventenstudie 2007 wurde (wie drei Jahre davor erstmals eingeführt) nicht nur ein Kohortenvergleich angestrebt.¹¹⁹ Es sollte in Form eines Paneldesigns auch untersucht werden, wie sich die Einstellungen der im Jahr 2003 befragten Absolvent/innen in den vergangenen vier Jahren geändert haben. Des Weiteren sollten – für den Fall, dass eine Panelanalyse realisiert werden kann – die im Jahr 2003 erhobenen Berufsverläufe durch Daten des Jahres 2007 ergänzt und fortgeschrieben werden.

Aus diesem Grunde wurden 2007 alle Absolvent/innen, die einer Speicherung ihrer Adressen zum Zweck der Durchführung der Absolventenstudie im Jahre 2003 zugestimmt hatten, erneut angeschrieben. Insgesamt wurden bei der nunmehr zweiten Welle der Absolventenbefragung 154 Absolvent/innen früherer Jahrgänge kontaktiert. Dabei sollte bei 135 Absolvent/innen der Erstkontakt per E-Mail erfolgen, bei 31 Absolvent/innen war jedoch die E-Mail-Adresse (inzwischen) ungültig, so dass auch hier der Erstkontakt postalisch erfolgte. Der Zweitkontakt wurde, wenn eine gültige E-Mail-Adresse vorlag, ebenfalls via E-Mail, ansonsten postalisch realisiert. Der dritte

¹¹⁹ D.h. ein Vergleich der Daten der Absolvent/innen der im Jahr 2003 untersuchten Abschlussjahrgänge mit den Daten der Befragten aus dem Jahr 2007.

und der vierte Kontakt erfolgten jedoch generell postalisch, es wurden keine E-Mails mehr versendet.¹²⁰

Von den 154 Absolvent/innen konnten insgesamt 130 erreicht werden, 83 nahmen an der Befragung teil (33 postalisch und 50 online). Dies entspricht einer Antwortquote von 64% und einer Ausschöpfungsquote von 54%, die Panelmortalität¹²¹ beträgt 55%. Von den im Jahr 2007 wiederholt befragten Absolvent/innen wurden die Angaben von 77 bereits im Jahre 2003 ausgewertet (sechs Fälle konnten nicht eindeutig zugeordnet werden). Damit ist die Fallzahl der Panelbefragten für die beabsichtigten Analysen ausreichend¹²² (Bortz/ Döhning 2002: 613) und die Angaben der im Jahr 2007 befragten älteren Absolvent/innen der Jahrgänge 1995/96 bis 2001/02 können in einer Panelanalyse den Untersuchungsergebnissen aus dem Jahr 2003 gegenüber gestellt werden (vgl. dazu auch Kap. 7).

8.3 Die Qualität des Rücklaufs

8.3.1 Die Erstbefragung

Anhand von einigen demografischen Merkmalen wird überprüft, wie gut die Befragten die Grundgesamtheit abbilden. Für die Befragten bezüglich der Erstbefragung werden die Geschlechtsverteilung, das durchschnittliche Alter bei Studienende und die durchschnittlich benötigte Studiendauer in Fachsemestern und Hochschulsesemestern mit den entsprechenden Daten der Grundgesamtheit verglichen.¹²³ Diese Daten entstammen den Lehrberichten der TU Dresden für den Zeitraum von 2002/03 bis 2005/06. Ziel des Vergleiches ist es, zumindest grob abzuschätzen, inwieweit die Grundgesamtheit abgebildet wird und somit auch, wie die Qualität der auf diesen Daten basierenden Aussagen eingeschätzt werden kann.¹²⁴

¹²⁰ Dies war notwendig, damit garantiert werden konnte, dass jeder potentielle Befragte mindestens zwei Kontaktversuche auch tatsächlich erhielt. Beim Kontaktieren per E-Mail kann ein Empfang derselben noch weniger garantiert werden, als bei einem postalischen Versand. Zwar gibt es auch beim E-Mail Versand eine Art „unbekannt verzogen“ - Kennung, allerdings ist dies nicht immer so. Darüber hinaus existiert eine sicher nicht geringe Anzahl von gültigen E-Mail-Adressen, die aber nicht (mehr) genutzt werden, so dass der Adressat trotz gültiger E-Mail-Adresse nicht erreicht wird. Angaben über die Quantität dieses Phänomens sind bei den großen E-Mail-Anbietern leider nicht zu bekommen.

¹²¹ Laut Birkelbach (1998) bezeichnet die Panelmortalität jenen Anteil von Personen, die zwar bei der Befragung zum ersten Zeitpunkt teilgenommen haben, dann aber an Wiederholungsbefragung nicht mehr teilnahmen. Dabei ist es unerheblich, aus welchen Gründen die erneute Befragung nicht erfolgte. Im vorliegenden Fall haben aus den verschiedensten Gründen 55% (101 Personen) von den 184 Teilnehmer/innen der Erstbefragung (im Jahr 2003) nicht mehr an der Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007) teilgenommen

¹²² Für Mittelwertbetrachtungen liegt diese beispielsweise bei $n = 20$, für Korrelationen bei $n = 22$ und für χ^2 -Tests z.B. bei $n = 32$.

¹²³ Für die Juristische Fakultät wird die Abschlussnote bzw. -punktzahl in den Lehrberichten nicht ausgewiesen.

¹²⁴ Dieses Verfahren ist nicht unumstritten (vgl. Schnell 1997), allerdings stellt es die einzig praktikable Möglichkeit dar, die Passgenauigkeit der erhobenen Daten auf die Grundgesamtheit wenigstens grob abzuschätzen.

Das durchschnittliche Alter der Grundgesamtheit beträgt zum Zeitpunkt des Abschlusses 25,3 Jahre und wird in der Gruppe der Befragten (25,9 Jahre) sehr gut getroffen (vgl. Tab. 8.1). Beim Vergleich von Grundgesamtheit und Befragtengruppe hinsichtlich der absolvierten Fach- und Hochschulsemeister sind ebenfalls nur höchst minimale und somit vernachlässigbare Differenzen festzustellen. Gleiches gilt für die kleine Abweichung bei der Geschlechtsverteilung.

Tab. 8.1: Vergleich von ausgewählten statistischen Werten der befragten Absolvent/innen der Juristischen Fakultät mit jenen der Grundgesamtheit

	Durchschnitt in der Grundgesamtheit	Durchschnitt bei den Befragten	Standardabweichung bei den Befragten
Alter bei Studienabschluss (Mittelwert)	25,3	25,9	2,0
Studiendauer in Hochschulsemeestern (Mittelwert)	11,9	11,8	2,6
Studiendauer in Fachsemestern (Mittelwert)	11,1	11,0	2,3
Anteil Frauen (in %)	59,5	65,0	

Beim Vergleich der Verteilungen der Abschlussjahrgänge zeigt sich, dass der Jahrgang 2005/06 besonders gut ausgeschöpft werden konnten (vgl. Tab. 8.2). Die Absolvent/innen der beiden früheren Jahrgänge sind unter den Befragten etwas zu schwach vertreten, insgesamt sind die Abweichungen jedoch sehr gering.

Tab. 8.2: Verteilung der Absolvent/innen auf die Abschlussjahrgänge in der Grundgesamtheit und bei den befragten Absolvent/innen¹²⁵

Abschlussjahrgang	Grundgesamtheit		Befragte		Anteil Befragte an Grundgesamtheit (in %)
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)	
2002/03	177	28,5	34	23,8	19,2
2003/04	177	28,5	33	23,1	18,6
2004/05	134	21,5	33	23,1	24,6
2005/06	134	21,5	43	30,1	32,1
Gesamt	622	100	143	100	23,0

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Gruppe der Befragten die Grundgesamtheit bezüglich der hier verwendeten Kontrollvariablen sehr gut abbildet. Dies lässt hoffen, dass auch bei den anderen Variablen keine systematischen Verzerrungen auftreten und somit die Passgenauigkeit der Befragtengruppe für die Grundgesamtheit sehr gut ist.

¹²⁵ Die Differenz der Anzahl der angegebenen Werte der Befragten in der Darstellung (143) zur Gesamtanzahl von Befragten (146) liegt darin begründet, dass drei Absolvent/innen hier keine Angabe machten. Wenn nicht anders angegeben, gilt diese Erklärung auch für alle anderen diesbezüglichen Abweichungen in diesem Bericht.

8.3.2 Die Wiederholungsbefragung

Da die Lehrberichte der TU Dresden von vor 1998 einem anderen Muster als neuere Exemplare folgen¹²⁶, muss für die Abschätzung der Erfassungsgüte der Abschlussjahrgang 1995/96 unbeachtet bleiben. Die hier im Folgenden verwendeten Vergleichsgrößen sind die durchschnittliche Studiendauer (in Fachsemestern), die Geschlechtsverteilung und die Verteilung der Abschlussjahrgänge.

Bezogen auf die durchschnittliche Abschlussnote, die Studiendauer und die Geschlechtsverteilung zeigt sich zu beiden Befragungszeitpunkten eine gute Übereinstimmung mit der Grundgesamtheit. Die Unterschiede sind gering, liegen innerhalb der Standardabweichung und sind somit zu vernachlässigen.

Tab. 8.3: Verteilung der Absolvent/innen auf das Geschlecht in der Grundgesamtheit und bei den befragten Absolvent/innen 2003 bzw. 2007 (ohne Berücksichtigung des Abschlussjahrgangs 95/96)

	Grund- gesamtheit	Befragte 2003		Befragte 2007	
		Durchschnitt	Standard- abweichung	Durchschnitt	Standard- abweichung
Alter bei Studienabschluss (Mittelwert)	24,6	25,3	2,7	25,2	2,2
Studiendauer in Hochschulse- mestern (Mittelwert)	10,5	10,9	2,5	10,4	1,8
Studiendauer in Fachsemestern (Mittelwert)	11,0	10,1	2,0	9,9	1,5
Anteil Frauen (in %)	55,8	58,6		57,1	

Der Vergleich der Verteilungen der Abschlussjahrgänge zeigt deutlich, dass bei der Wiederholungsbefragung im Jahr 2007 drei der acht relevanten Jahrgänge kaum ausgeschöpft werden konnten (1995/96 – 1997/98). Ein weiterer Jahrgang (1999/00) ist zwar im Vergleich zur Grundgesamtheit ebenfalls etwas zu schwach besetzt, aber immerhin in nennenswerten Anteilen in der Gruppe der Befragten vorhanden. Dies ist allerdings sehr wahrscheinlich auf die Adresssituation bei der Erstbefragung im Jahr 2003 zurückzuführen, denn bereits bei der Erstbefragung im Jahr 2003 waren diese Abschlussjahrgänge unterbesetzt. Da die Wiederholungsbefragung im Jahr 2007 auf den Absolvent/innen aufbaut, die bereits im Jahr 2003 geantwortet haben, werden somit auch die Schwächen der Verteilung des Befragungsjahres 2003 in die wiederholte Befragung 2007 „vererbt“. Durch Nichterreichbarkeit und anderen Non-Response haben sich die Unterbesetzung des Jahrgänge 1995/96 – 1997/98 von der Befragung im Jahr 2003 zu jener im Jahr 2007 weiter verstärkt. Die Abbildung der in der Grundgesamtheit vorhandenen Jahrgangverteilung ist bei der Wiederholungsbefragung nur mit Abstrichen gelungen.

¹²⁶ Das Alter und die Studiendauer wurden erst ab dem Lehrbericht 1996/1997 aufgeführt, die Abschlussnote und die Abschlussart wurden bei der Wiederholungsbefragung nicht mehr erhoben.

Tab. 8.4: Verteilung der Absolvent/innen auf die Abschlussjahrgänge in der Grundgesamtheit und bei den befragten Absolvent/innen 2003 bzw. 2007

	Grundgesamtheit		Befragte 2003		Anteil der Befragten 2003 an der Grundgesamtheit	Befragte 2007		Anteil der Befragten im Jahr 2007 an den Befragten im Jahr 2003	Anteil der Befragten 2007 an der Grundgesamtheit im Jahr 2003
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil		
1995/96	159	9,2	3	1,7	2	1	1,3	33	1
1996/97	230	13,3	5	2,8	2	3	3,9	60	1
1997/98	275	15,9	16	9,0	6	3	3,9	19	1
1998/99	283	16,4	28	15,7	10	16	21,1	57	6
1999/00	260	15,0	19	10,7	7	11	14,5	58	4
2000/01	264	15,3	55	30,9	21	27	35,5	49	10
2001/02	258	14,9	52	29,2	20	15	19,7	29	6
Summe	1729	100	178	100	10	76	100	43	4

Insgesamt ist für die Wiederholungsbefragung festzuhalten, dass (ähnlich der Befragung im Jahr 2003) mit Ausnahme der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1997/98 die Passgenauigkeit der erhobenen Daten auf die Grundgesamtheit relativ gut ist. Bezüglich der Jahrgangverteilung sind einige Differenzen festzustellen. Bei einigen inhaltlichen Items sind bei der Panelanalyse Zusammenhänge zwischen Itemwert und Abschlussjahrgang zu beobachten, dies wird an entsprechender Stelle angemerkt.

Anhang

A1: Angaben der Fallzahlen

Tab. 3.11: Dauer (Mittelwert) und Gründe (Mehrfachnennungen möglich) für einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt nach Gruppen (in %)

n =

	Referendare	Assessoren	Gesamt
Auslandsaufenthalt ja	61	79	146
Dauer des Auslandsaufenthaltes in Monaten	12	12	24
Gründe für den Auslandsaufenthalt	12	12	24

Tab. 3.12: Sprachkenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr gut“ und „gut“ (Skala: 1 = keine Kenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse)

n =

	Referendare	Assessoren	Gesamt
Englisch	61	79	146
Russisch*	56	75	136
Französisch**	56	72	134
Spanisch	46	65	116
Latein	50	69	124

Tab. 3.13: EDV - Kenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Gruppen (in %), Summe der Häufigkeiten der Nennungen „sehr gut“ und „gut“ (Skala: 1 = keine Kenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse)

n =

	Referendare	Assessoren	Gesamt
Textverarbeitung	61	79	146
Internetnutzung	61	79	146
Online-Recherche zur Rechtsprechung**	61	78	145
Programmiersprachen	61	76	143
Andere, fachspezifische Programme	51	62	119

Tab. 3.24: Übersicht aller im Studium geleisteten Pflicht- und freiwilligen Praktika nach Gruppen im Kohortenvergleich

n =

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Nein, ich habe kein Praktikum absolviert** (in %)	90	61	71	79
Ja, ich habe mein Pflichtpraktikum/ meine Pflichtpraktika absolviert** (in %)	90	61	71	79
Ja, ich habe ein freiwilliges Praktikum/ freiwillige Praktika absolviert (in %)	90	61	71	79
Anzahl Pflichtpraktika (Mittelwert)	77	53	63	75
Dauer Pflichtpraktika (Median)	85	53	67	75
Anzahl freiwillige Praktika (Mittelwert)	13	10	9	12
Dauer freiwillige Praktika (Median)	16	10	10	11

Abb. 3.28: Bewertung der Studien- und Rahmenbedingungen nach Gruppen im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

n =

	Referendare		Assessoren	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen**	90	61	-	-
Qualität der Verwaltung (Imma-Amt etc.)**	-	-	71	79
Zugang zu/ Vermittlung von Praktika*	-	-	69	78

Abb. 4.19: Monatliches Bruttoeinkommen der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss nach Arbeitsumfang und Gruppen (Mittelwerte)

n =

	Referendare	Assessoren	Gesamt
Monatliches Bruttoeinkommen aller Befragten	35	42	78
Monatliches Bruttoeinkommen der Vollzeitwerbstätigen	3	12	15

Abb. 4.32: Monatliches Bruttoeinkommen nach Beschäftigungsumfang für alle Befragten und für die Assessoren bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (Mittelwerte)

n =

	Assessoren	Gesamt
Monatliches Bruttoeinkommen aller Befragten	55	102
Monatliches Bruttoeinkommen der nichtselbständig Erwerbstätigen	32	34
Monatliches Bruttoeinkommen der Vollzeitwerbstätigen	34	46
Monatliches Bruttoeinkommen der nichtselbständig Erwerbstätigen in Vollzeit	26	27

Abb. 4.34: Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge bei der aktuellen Tätigkeit im Vergleich zur ersten Tätigkeit nach Studienabschluss aller Befragten und zur ersten Tätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen (in %)

n =

	Assessoren	Gesamt
Erste Tätigkeit	63	75
Aktuelle Tätigkeit	63	110

Abb. 4.36: Tätigkeitsverlauf der Referendare (in %), Mehrfachnennungen möglich

n =

Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 18 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
28	45	54	56	49	17	12	4	2

Abb. 4.37: Tätigkeitsverlauf der Assessoren (in %), Mehrfachnennungen möglich

n =

Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 18 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
43	60	77	78	79	79	78	53	26

Tab. 4.11: Entwicklung des Tätigkeitsverlaufes nach Gruppen (in %), Mehrfachnennungen möglich

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten
Referendare	28	45	54	56	49
Assessoren	43	60	77	78	79

Abb. 4.38: Entwicklung des Bruttomonatseinkommens nach Gruppen (Mittelwerte)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 18 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
alle Befragten	49	82	103	104	98	76	68	43	19
Referendare	21	34	40	39	34	13	10	2	0
Assessoren	27	43	59	60	60	59	54	40	18

Abb. 4.39: Entwicklung der Vertragswochenarbeitszeit für alle Befragten und für die Assessoren (Mittelwerte)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 18 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
alle Befragten	25	37	43	43	41	32	44	38	18
Assessoren	15	20	26	26	25	22	36	36	17

Abb. 4.40: Entwicklung der unbefristeten Arbeitsverträge nach Gruppen (in %)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 18 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
alle Befragten	55	81	99	101	97	73	78	49	23
Referendare	20	32	38	39	35	12	11	2	0
Assessoren	32	43	56	56	57	56	62	46	22

Tab. 4.17: Befristung (in %), tatsächliche Wochenarbeitszeit (Mittelwerte) und Monatliches Bruttoeinkommen (Mittelwerte) der ersten Tätigkeit nach dem Studium nach Gruppen im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Referendare		Assessoren		Gesamt	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Befristeter Arbeitsvertrag	46	33	28	38	85	75
Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden	37	14	26	27	72	42
Monatliches Bruttoeinkommen in Euro	39	35	27	42	75	78

Tab. 4.18: Befristung (in %), tatsächliche Wochenarbeitszeit (Mittelwerte) und Monatliches Bruttoeinkommen (Mittelwerte) der aktuellen Tätigkeit für alle Befragten und für die Assessoren im Kohortenvergleich

n =

	alle Befragten		Assessoren	
	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06	Kohorte 95-02	Kohorte 02-06
Befristeter Arbeitsvertrag	175	110	60	63
Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden	149	74	59	51
Monatliches Bruttoeinkommen in Euro	164	102	57	55

Tab. 4.19: Entwicklung der Tätigkeitsform im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	114	148	154	113	54	42
Kohorte 02-06	111	137	133	95	58	29

Tab. 4.20: Entwicklung der Tätigkeitsform der Assessoren im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	52	61	65	66	45	40
Kohorte 02-06	60	77	79	78	53	26

Tab. 4.21: Entwicklung der Tätigkeitsform der Referendare im Kohortenvergleich (in %), bei Kohorte 02-06: Mehrfachnennungen möglich

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	49	70	73	38	5	1
Kohorte 02-06	45	54	49	12	4	2

Tab. 4.22: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	90	120	125	83	54	42
Kohorte 02-06	88	108	108	79	52	25

Tab. 4.23: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche der Assessoren im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	30	36	38	39	45	40
Kohorte 02-06	45	59	61	65	49	24

Tab. 4.24: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche der Referendare im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	47	66	70	35	5	1
Kohorte 02-06	37	43	42	10	2	0

Tab. 4.25: Entwicklung der beruflichen Stellung im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	87	117	124	85	54	42
Kohorte 02-06	85	102	103	80	52	26

Tab. 4.26: Entwicklung der beruflichen Stellung der Assessoren im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	30	36	38	39	45	40
Kohorte 02-06	43	56	58	66	49	25

Tab. 4.27: Entwicklung der beruflichen Stellung der Referendare im Kohortenvergleich (in %)
 n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	44	64	70	37	5	1
Kohorte 02-06	36	40	40	10	2	0

Abb. 4.66: Wochenarbeitszeit (Kohorte 95-02), tatsächliche Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Kohorte 02-06) in Stunden im Zeitverlauf nach Studienabschluss (Mittelwerte)
 n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Wochenarbeitszeit Kohorte 95-02	75	97	104	69	52	42
tatsächliche Wochenarbeitszeit Kohorte 02-06	45	49	45	48	43	19
vertragliche Wochenarbeitszeit Kohorte 02-06	37	43	41	44	38	18

Abb. 4.67: Wochenarbeitszeit (Kohorte 95-02), tatsächliche Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Kohorte 02-06) der Assessoren in Stunden im Zeitverlauf nach Studienabschluss (Mittelwerte)
 n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Wochenarbeitszeit Kohorte 95-02	26	29	31	32	44	41
tatsächliche Wochenarbeitszeit Kohorte 02-06	25	29	28	39	40	18
vertragliche Wochenarbeitszeit Kohorte 02-06	20	26	25	36	36	17

Abb. 4.68: Monatliches Bruttoeinkommen im Zeitverlauf nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (Mittelwerte)
 n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	78	109	122	83	49	41
Kohorte 02-06	82	103	98	68	43	19

Abb. 4.69: Monatliches Bruttoeinkommen der Assessoren im Zeitverlauf nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (Mittelwerte)
 n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	27	33	37	38	40	39
Kohorte 02-06	43	59	60	54	40	18

Abb. 4.70: Entwicklung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverträge nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	86	119	125	82	53	41
Kohorte 02-06	81	99	97	78	49	23

Abb. 4.71: Entwicklung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverträge der Assessoren nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Kohorte 95-02	26	33	35	36	44	39
Kohorte 02-06	43	56	57	62	46	22

Abb. 4.72: Entwicklung der Wochenarbeitszeit (Kohorte 95-02), tatsächlichen Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (Kohorte 02-06) in Stunden im Zeitverlauf nach dem 2. Staatsexamen (Mittelwerte)

n =

	erste Tätigkeit als Assessor	ein Jahr nach der ersten Tätigkeit als Assessor
Wochenarbeitszeit Kohorte 95-02	52	42
tatsächliche Wochenarbeitszeit Kohorte 02-06	43	19
vertragliche Wochenarbeitszeit Kohorte 02-06	38	18

Tab. 4.32: Befristung (in %), tatsächliche und vertragliche Wochenarbeitszeit (Mittelwerte) und Monatliches Bruttoeinkommen (Mittelwerte) der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit aller Absolvent/innen der Juristischen Fakultät seit 1994 für alle Befragten und für die Assessoren (in %)

n =

	Erstbefragte		Erstbefragte und wiederholt Befragte	
	Gesamt	Assessoren	Gesamt	Assessoren
Unbefristeter Arbeitsvertrag	110	63	182	134
Vertragliche Wochenarbeitszeit in Stunden	66	47	129	109
Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden	74	51	144	120
Monatliches Bruttoeinkommen in Euro	102	55	171	123

A2: Übersicht über die Bildung sozialer Herkunftsgruppen zu Kapitel 2.1 (Soziales Profil der Absolvent/innen)

Tab. A2.1: Übersicht über die Bildung sozialer Herkunftsgruppen (Angabe der Fallzahlen)

berufliche Stellung	Bildungsherkunft		
	mit Hochschulabschluss	ohne Hochschulabschluss	
Angestellte(r) mit Führungsaufgaben	33	10	
Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit	24	2	
Selbständige(r)	10	9	
Beamte(r)	3	2	
Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit	12	22	
Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit	0	6	
Facharbeiter(in)/ Vorarbeiter(in)/ Meister	0	6	
Ungelernte(r)/ angelernte(r) Arbeiter(in)	0	1	
Soziale Herkunftsgruppen:			
hoch n = 67	gehoben n = 36	mittel n = 24	niedrig n = 13

A3: Ergänzende Darstellungen zu Kapitel 4.1.3.4

Tab. A3.1: Entwicklung der beruflichen Stellung der Referendare (in %)

	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 24)	nach 3 Monaten (n = 36)	nach 6 Monaten (n = 40)	nach 9 Monaten (n = 43)	nach 12 Monaten (n = 40)
wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	13	19	23	16	15
qualifizierte/r Angestellte/r	4	0	0	0	0
ausführende/r Angestellte/r	0	3	3	2	3
Angestellte	17	22	26	18	18
selbständige/r Unternehmer/in	13	3	3	2	0
Selbständige/r mit Werk-/ Honorarvertrag	0	3	0	0	0
Selbständige	13	6	3	2	0
Beamte/r im höheren Dienst	0	8	10	12	15
Beamte/r im gehobenen Dienst	0	3	3	2	3
Beamte/r im einfachen/ mittleren Dienst	4	6	8	7	8
Beamte	4	17	21	21	26
un-/ angelernte/r Arbeiter/in	8	6	3	2	3
mithelfende/r Familienangehörige/r	8	6	0	0	0
nicht erwerbstätig	8	0	0	7	8
Sonstiges	38	42	48	44	38
Elternzeit/ Erziehungs-urlaub/ andere Familientätigkeit	4	3	3	5	10

Tab. A3.2: Entwicklung der beruflichen Stellung der Assessoren (in %)

	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 33)	nach 3 Monaten (n = 43)	nach 6 Monaten (n = 56)	nach 9 Monaten (n = 57)	nach 12 Monaten (n = 58)	nach 18 Monaten (n = 59)	nach 24 Monaten (n = 66)	nach 36 Monaten (n = 4)	nach 48 Monaten (n = 24)
leitende/r Angestellte/r	0	5	4	4	3	3	5	2	4
wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion	0	0	0	0	0	0	2	2	0
wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	15	9	2	2	0	0	6	14	12
qualifizierte/r Angestellte/r	0	2	2	2	2	2	12	35	40
ausführende/r Angestellte/r	3	2	0	0	0	0	0	0	0
Angestellte	18	18	8	8	5	5	25	53	56
Selbständige/r in freien Berufen	3	2	2	2	2	0	9	10	20
selbständige/r Unternehmer/in	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Selbständige/r mit Werk-/Honorarvertrag	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Selbständige	3	2	2	2	2	0	9	14	20
Beamte/r im höheren Dienst	18	33	52	51	50	49	26	8	0
Beamte/r im gehobenen Dienst	3	5	5	5	7	7	5	0	0
Beamte/r im einfachen/mittleren Dienst	6	12	14	16	16	15	8	2	0
Beamte	27	50	71	72	73	71	39	10	0
un-/ angelernte/r Arbeiter/in	3	0	0	0	0	0	2	0	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	6	5	0	0	0	3	3	2	8
nicht erwerbstätig	30	12	0	0	2	2	9	4	4
Sonstiges	12	14	20	19	19	19	15	16	12

Tab. A3.3: Entwicklung der Beschäftigung nach Bereichen der Referendare (in %)

	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 24)	nach 3 Monaten (n = 37)	nach 6 Monaten (n = 43)	nach 9 Monaten (n = 45)	nach 12 Monaten (n = 42)
Hochschule und Forschungsinstitute	0	0	0	0	2
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	4	3	2	4	10
(Unternehmens-) Beratung	0	0	2	2	0
Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis zu 20 Anwälte)	21	19	9	9	7
Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte (Straf- und Zivilrecht)	29	54	72	73	67
klein- und mittelständische Industrie	0	3	2	2	2
anderer Bereich der (Privat-) Wirtschaft	21	14	7	2	0
Organisation ohne Erwerbscharakter	4	3	0	0	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	0	0	0	2	7
Arbeite nicht	8	0	0	0	0
Sonstiger Bereich	13	5	5	4	5

Tab. A3.4: Entwicklung der Beschäftigung nach Bereichen der Assessoren (in %)

	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 35)	nach 3 Monaten (n = 45)	nach 6 Monaten (n = 59)	nach 9 Monaten (n = 60)	nach 12 Monaten (n = 61)	nach 18 Monaten (n = 61)	nach 24 Monaten (n = 65)	nach 36 Monaten (n = 49)	nach 48 Monaten (n = 24)
Hochschule und Forschungsinstitute	3	2	2	2	0	0	0	4	4
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	11	9	7	7	8	8	14	33	38
(Unternehmens-) Beratung	0	0	2	2	2	2	2	4	4
Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis zu 20 Anwälte)	6	2	0	0	0	2	17	29	25
größere Kanzlei (21 bis 99 Anwälte)	6	4	0	0	0	0	5	4	8
Großkanzlei (ab 100 Anwälte)	3	2	2	2	2	0	0	0	0
Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte (Straf- und Zivilrecht)	31	60	83	83	82	80	46	12	4
Versicherung/ Bankwirtschaft	3	2	0	0	0	0	0	4	0
klein- und mittelständische Industrie	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Großindustrie	3	2	0	0	0	0	0	0	0
anderer Bereich der (Privat-) Wirtschaft	0	0	0	2	2	0	5	2	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familiertätigkeit	11	7	0	0	0	3	3	2	8
Arbeite nicht	20	9	0	0	2	2	9	4	8
Sonstiger Bereich	0	0	5	3	3	3	0	2	0

A4: Faktorenanalyse zu Kapitel 5.1 (Berufliche Kompetenzen)*Tab. A4.1: KMO-Test auf Stichprobenneigung*

Maß der Stichprobenneigung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,825
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	1039,422
	df	210
Signifikanz nach Bartlett		,000

Tab. A4.2: Erklärte Gesamtvarianz

Item	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5,775	27,498	27,498	3,727	17,747	17,747
2	3,281	15,624	43,122	2,874	13,684	31,430
3	1,556	7,407	50,529	2,394	11,400	42,830
4	1,228	5,850	56,379	2,116	10,078	52,908
5	1,059	5,045	61,424	1,788	8,516	61,424
6	0,913	4,347	65,771			
7	0,826	3,933	69,704			
8	0,722	3,437	73,141			
9	0,701	3,339	76,480			
10	0,619	2,946	79,426			
11	0,595	2,831	82,258			
12	0,572	2,726	84,983			
13	0,545	2,593	87,576			
14	0,464	2,211	89,788			
15	0,414	1,973	91,761			
16	0,370	1,763	93,524			
17	0,347	1,650	95,174			
18	0,297	1,412	96,586			
19	0,274	1,303	97,888			
20	0,248	1,180	99,069			
21	0,196	0,931	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tab. A4.3: Rotierte Komponentenmatrix (Equamax-Rotation)^a

	Faktoren				
	Führungs- und Sozial- kompetenzen	Selbständig- keit	Fremd- sprachen- und EDV- Kenntnisse	Fächerüber- greifende Kompetenzen	Fach- spezifische Kompetenzen
Verhandlungsgeschick	0,8200	-0,0164	0,0781	0,2513	0,1382
Psychosoziale Fähigkeiten	0,7645	0,0121	0,2375	0,0557	0,0225
Andere führen/ Mitarbeiterführung	0,7169	-0,0341	0,2133	0,2496	-0,0063
Planen, Koordinieren, Organisieren	0,7042	0,2894	0,2378	0,0080	-0,0905
Anpassungsfähigkeit	0,5916	0,0205	0,3372	0,3530	-0,0216
Teamarbeit	0,5587	0,0185	0,4780	0,2531	0,1091
Wirtschaftliches Denken	0,5314	0,0634	0,3676	0,1675	0,1843
Selbständiges Arbeiten	0,0294	0,7471	-0,0549	0,0529	0,0707
Selbständige Weiterbildung	0,0014	0,6944	-0,0078	0,1490	0,0787
Zeiteinteilung	0,1281	0,6799	0,1490	-0,2436	0,2482
Lernfähigkeit	-0,0323	0,5804	0,0053	-0,0003	0,4645
Problemlöse- / Analysefähigkeiten	-0,1263	0,5338	-0,1495	0,4178	0,3543
Ausdrucksfähigkeit	0,1976	0,5313	-0,2411	0,3478	0,1349
Kritisches Denken	0,0352	0,5122	0,3878	0,1044	0,1541
Fremdsprachen	0,1860	-0,0610	0,7714	0,0626	0,0518
EDV-Fertigkeiten	0,1800	0,0113	0,7710	0,1711	0,0144
Breites Allgemeinwissen	-0,0715	-0,0132	0,4713	0,7456	0,0068
Kreativität	0,3880	0,2345	-0,0282	0,6268	-0,0682
Fächerübergreifendes Denken	0,1625	-0,0852	0,2660	0,6224	0,4134
Fachwissen	-0,2772	0,2144	-0,0245	-0,0092	0,7365
Praktische (Fach-) Kompetenzen	0,3392	0,0480	0,1108	0,1039	0,7330

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Equamax mit Kaiser-Normalisierung.

a Die Rotation ist in 12 Iterationen konvergiert.

A5: Clusterzentrenanalyse zu Kapitel 5.3 (Berufliche Orientierungen)

A5.1: Hintergrunddaten zur Clusterzentrenanalyse, dargestellt in Abb. 5.16

Clusterzentren der endgültigen Lösung

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

Iterationsprotokoll^a

Iteration	Änderung in Clusterzentren			
	1	2	3	4
1	3,416	3,825	3,308	3,154
2	0,432	0,596	0,143	0,584
3	0,000	0,227	0,060	0,253
4	0,000	0,000	0,000	0,000

a Konvergenz wurde aufgrund geringer oder keiner Änderungen der Clusterzentren erreicht. Die maximale Änderung der absoluten Koordinaten für jedes Zentrum ist ,000. Die aktuelle Iteration lautet 4. Der Mindestabstand zwischen den anfänglichen Zentren beträgt 6,633.

Anzahl der Fälle in jedem Cluster

Cluster	1	32
	2	29
	3	56
	4	21
Gültig	138	
Fehlend	8	

A6: Ergänzende Darstellungen zu Kapitel 7

Tab. A6.1: Die Einschätzung eigener Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)¹²⁷

	Angaben im Jahr 2007 (ohne Referendare, n = 70)	Angaben im Jahr 2003 (ohne Referendare, n = 37)	Angaben im Jahr 2003 (nur Referendare, n = 33)	Mittelwertdifferenz (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 35)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 35)
Ausdrucksfähigkeit	2,2	2,2	2,5	0,0	0,00
Wirtschaftliches Denken	3,5	3,5	3,6	0,0	0,02
Breites Allgemeinwissen	2,5	2,6	2,5	-0,1	0,02
Fachwissen	2,0	1,8	2,1	0,1	0,03
Kritisches Denken	2,3	2,3	2,2	0,0	0,04
Anderere führen/Mitarbeiterführung	4,3	3,9	3,7	0,4	0,06
Kreativität	2,8	2,6	3,1	0,1	0,07
Planen, Koordinieren, Organisieren	2,9	2,8	3,0	0,1	0,08
Fächerübergreifendes Denken	2,8	3,1	3,2	-0,3*	0,12
EDV-Fertigkeiten	3,0	2,8	2,8	0,2	0,13
Verhandlungsgeschick	3,7	3,7	3,4	0,0	0,17
Zeiteinteilung	2,5	2,2	2,4	0,3	0,38
Teamarbeit	3,3	3,1	2,9	0,2	0,45
Fremdsprachen	3,2	3,1	3,2	0,2	0,45
Lernfähigkeit	1,7	1,5	1,9	0,2	0,54
Anpassungsfähigkeit	2,8	2,6	2,8	0,2	0,80

* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

¹²⁷ Ein Item war im Jahr 2003 mit „Fachkompetenz“ bezeichnet, im Jahr 2007 zerfiel dies in „Fachwissen“ und „Praktische (Fach-)Kompetenzen“.

Tab. A6.2: Die Einschätzung aktuell im Berufsleben geforderten Kompetenzen im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)¹²⁸

	Angaben im Jahr 2007 (ohne Referendare, n = 62)	Angaben im Jahr 2003 (ohne Referendare, n = 35)	Angaben im Jahr 2003 (nur Referendare, n = 26)	Mittelwertdifferenz (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 35)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 35)
Kreativität	2,3	2,2	2,9	0,1	-0,04
Zeiteinteilung	1,7	1,7	1,7	0,0	-0,01
Breites Allgemeinwissen	2,4	2,4	2,6	0,0	0,00
Andere führen/Mitarbeiterführung	2,6	2,7	3,6	-0,1	0,02
Fächerübergreifendes Denken	2,2	2,3	2,7	-0,1	0,05
Verhandlungsgeschick	1,8	2,1	2,3	-0,3	0,07
kritisches Denken	2,0	2,1	2,6	0,1	0,08
Lernfähigkeit	2,0	1,9	1,6	0,1	0,16
EDV-Fertigkeiten	2,4	2,4	3,3	0,0	0,17
Fremdsprachen	3,5	3,6	3,7	-0,1	0,24
Planen, Koordinieren, Organisieren	2,1	2,1	2,9	0,0	0,25
Wirtschaftliches Denken	2,2	2,4	3,2	-0,2	0,29
Fachwissen	2,1	1,8	1,7	0,3	0,35
Ausdrucksfähigkeit	1,6	1,3	1,4	0,3*	0,40
Anpassungsfähigkeit	2,3	2,5	2,4	-0,2	0,48
Teamarbeit	2,5	2,4	2,7	0,1	0,55

* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

¹²⁸ Ein Item war im Jahr 2003 mit „Fachkompetenz“ bezeichnet, im Jahr 2007 zerfiel dies in „Fachwissen“ und „Praktische (Fach-)Kompetenzen“.

Tab. A6.3: Die Beurteilung von Aussagen zum Stellenwert des Berufes im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu)

	Angaben im Jahr 2007 (ohne Referendare, n = 73)	Angaben im Jahr 2003 (ohne Referendare, n = 38)	Angaben im Jahr 2003 (nur Referendare, n = 35)	Mittelwertdifferenz (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 38)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 38)
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohl fühle.	2,8	2,7	2,9	0,21	0,11
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verknüpft ist.	2,9	2,7	2,8	0,15	0,14
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	3,0	3,0	3,1	0,18	0,18
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	2,4	2,7	2,2	-0,15	0,23
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	1,5	1,8	1,4	-0,25	0,30
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	3,8	3,6	4,0	0,15	0,50
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	3,6	3,8	3,6	-0,29	0,52
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.*	3,9	3,6	3,8	0,42	0,53

Tab. A6.4: Clusterzentrenanalyse persönlichen Orientierungen auf den Beruf, endgültige Clusterlösung

	Cluster		
	1 Beruf zur Sicherung materieller Bedürfnisse (n = 26)	2 Selbstverwirk- lichung sehr stark im Beruf (n = 25)	3 Selbstverwirk- lichung stark auch außerhalb des Berufs (n = 22)
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	1	1	2
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich	3	2	3
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	4	3	4
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	2	2	3
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	3	4	2
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	4	4	2
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohl fühle.	4	2	3
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	4	5	3

Tab. A6.5: Clusterzentrenanalyse, Iterationsprotokoll

Iteration	Änderung in Clusterzentren		
	1	2	3
1	3,448	3,002	3,125
2	,441	,374	,126
3	,175	,166	,172
4	,111	,000	,138
5	,000	,000	,000

Tab. A6.6: Clusterzentrenanalyse, Anzahl der Fälle je Cluster

Cluster	1	26
	2	25
	3	22
Gültig		73
Fehlend		4

Tab. A6.7: Clusterzentrenanalyse persönliche Definition von „Beruflichem Erfolg“, endgültige Clusterlösung

	Cluster	
	1 sinnvolle Tätigkeit zur Selbstverwirk- lichung und Einsatz für Andere (n = 32)	2 Sicherheit und Privatleben (n = 39)
... einen angesehenen Beruf auszuüben.	2	2
... gute Aufstiegschancen zu haben.	2	2
... einen vor Entlassung sicheren Arbeitsplatz zu haben.	3	2
... sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu haben.	2	2
... ein hohes Einkommen zu erzielen.	2	2
... gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	2	2
... gute Chancen auf Selbstverwirklichung zu haben.	2	3
... sich für Andere engagieren zu können.	2	3
... eine abwechslungsreiche Tätigkeit zu haben.	1	2
... gute Chancen auf Weiterbildung zu haben.	2	3
... die Möglichkeit, selbständig arbeiten zu können.	1	2
... Raum für Privatleben zu haben.	2	2
... das Gefühl zu haben, etwas Sinnvolles zu tun.	1	2
... die Möglichkeit, mit seiner Arbeit gesellschaftspolitischen Einfluss zu nehmen.	2	4

Tab. A6.8: Clusterzentrenanalyse, Iterationsprotokoll

Iteration	Änderung in Clusterzentren	
	1	2
1	4,264	4,148
2	,459	,420
3	,245	,216
4	,279	,252
5	,184	,149
6	,000	,000

Tab. A6.9: Clusterzentrenanalyse, Anzahl der Fälle je Cluster

Cluster	1	32
	2	39
Gültig	71	
Fehlend	6	

Tab. A6.10: Angestrebte Beschäftigung (Anzahl der Nennungen, Befragung 2003)

	Referendar/in zum Zeitpunkt der Befragung 2003	Andere Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung 2003
	1	1
Abteilungsleitung im Konzern	0	1
angestellter Jurist	1	0
Anwalt in international tätiger Anwaltssozietät	0	1
Anwältin	1	0
Anwaltstätigkeit	1	0
Auslandstätigkeit	1	0
Beamter	1	0
Beamtin	0	1
bleibt	0	1
Consultant	0	1
derzeit keine Prognose, unsichere Wirtschaftslage	0	1
Fachanwalt	1	0
Fachhochschuldozentin/ -professorin mit der Möglichkeit zu selbst. Seminarangeboten in freier Wirtschaft	0	1
Führungsposition	0	1
Hochschulkanzler	0	1
Jurist im Staatsdienst des Freistaates Sachsen	1	0
Jurist in einer Rechtsabteilung	1	0
Juristin im öff. Dienst	0	1
Juristin im öffentl. Dienst	0	1
Juristin in einer gehobeneren Position des Unternehmens	0	1
juristische Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung	0	1
Juristischer Berater oder ähnliches in Unternehmen	0	1
Justiz; Fachanwalt	1	0
Justiziarin in einer Firma, evtl. in Führungsposition	0	1
keine Veränderung	0	1
Lehrtätigkeit	0	1
Leiter Rechtsamt	0	1
Mitarbeit in öffentl. Verwaltung	1	0
öffent. Verwaltung oder auch Fachlektorat/ Fachredakteur	0	1
öffentlicher Dienst Justiz	1	0
öffentlicher Dienst/ Staatsdienst	1	0
Rechtsabteilung in Bank/ Ministerium/ Großkanzlei	0	1
Rechtsanwalt	8	4
Rechtsanwalt/ Geschäftsführer	0	1
Rechtsanwalt/ Notar	1	0
Rechtsanwalt; Richter	0	1
Rechtsanwältin	2	0
Rechtsanwältin/ Justitiar	1	0
Richter	0	3
Richter; Hochschultätigkeit	1	0
Richterin	4	2
Richterin oder Rechtsanwältin in internationaler Kanzlei	1	0
selbständige Rechtsanwältin	1	0

Selbständigkeit im studierten Beruf	1	0
Selbständiger	0	1
Staatsanwalt oder Referent im Bundesministerium	0	1
Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung	0	1
Tätigkeit mit juristischem Bezug	0	1
Universitätsprofessor	0	1
Vertriebsleitung eines Radiosenders	0	1
Verwaltungsjurist, höherer Justizdienst	1	0
weitere Tätigkeit	0	1
weiterhin Angestellte Rechtsanwältin	0	1
wie bisher	0	1
Wirtschaftsjurist	2	0

Tab. A6.11: Angestrebte Beschäftigung (Anzahl der Nennungen, Befragung 2007, alle Befragte)

	8
Abteilungsleiter	1
Amtsleiter	1
Amtsleiterin	1
Angestellter im höheren öffentlichen Dienst	1
Anwalt	1
beamter im höheren Dienst mit Führungsposition	1
Berater	1
das gleiche wie jetzt bzw. nach Ende Elternzeit, ggf. mit mehr Verantw	1
die jetzige	1
die jetzige, Rechtsanwältin	1
eigene Kanzlei/ Übernahme	1
Fachanwältin für Sozialrecht und Verwaltungsrecht	1
Fachhochschulprofessor	1
Führungsposition	1
Geschäftsführer	1
höhere Instanz	1
ich habe die Partnerschaft in der Kanzlei schon erreicht	1
Jurist in der Verwaltung	1
Jurist in Verwaltung	1
Jurist/Anwalt im öff. Dienst	1
keine Ahnung	1
keine Ahnung, denke nicht so weit, mir geht's jetzt gut	1
Leitende Stelle im Hochschulwesen	1
leitender Angestellter	1
Leitender Angestellter	1
Mitarbeiter Rechtsamt	1
Mitarbeiter/referent in Verwaltung/ Instituten, Verbänden	1
Notar/Rechtsanwalt	1
öff. Verwaltung Justiz	1
Partner einer größeren Anwaltskanzlei	1
Professur	1

Rechtanwalt	1
Rechtsanwalt	6
Rechtsanwalt angestellt	1
Rechtsanwalt/Insolvenzverwaltung	1
Rechtsanwältin	2
Rechtsanwältin als Partner der Kanzlei	1
Referatsleiter	1
Referent	1
Referententätigkeit in der Verwaltung	1
Referentin öffentliche Verwaltung	1
Richter	5
Richter in höherer Position (WauRi oder Vize)	1
Richterin	2
selbständig	1
selbständige Rechtsanwältin	1
unbefristete Tätigkeit bei meinem derzeitigen AG	1
Unternehmensjurist	1
Unternehmensjurist (ist bereits Realität)	1
unverändert	1
Verwaltungsangestellter	1
Vorsteher Hauptzollamt	1
weiterhin Angestelltenverhältnis; evtl später Vollzeit	1
wird sich zeigen	1
Wirtschaftsjurist	1
Wissenschaftliche Bibliothekarin	1
Zivilrichter	2

Tab. A6. 12: Die Beurteilung der Studienbedingungen im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

Aspekte der Studienbedingungen	Angaben im Jahr 2007 (ohne Referendare, n = 71)	Angaben im Jahr 2003 (ohne Referendare, n = 38)	Angaben im Jahr 2003 (nur Referendare, n = 33)	Mittelwertdifferenz (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 38)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 38)
Zugang zu / Vermittlung von Praktika	4,2	3,5	3,8	0,6*	0,04
Forschungsbezug der Lehre	2,7	2,7	2,7	0,0	0,21
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	3,2	3,2	3,1	-0,1	0,22
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	2,6	2,4	2,5	0,3	0,23
Transparenz der Prüfungsanforderungen	3,2	3,2	2,8	0,1	0,27
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	2,9	2,9	3,1	0,0	0,29
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	3,4	3,3	3,2	0,0	0,29
Breite des Lehrangebotes	2,7	2,6	2,7	0,1	0,33
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	2,8	2,7	3,0	0,0	0,38
Aufbau und Struktur Ihres Studiengangs	2,7	2,5	2,4	0,2	0,41
Praxisbezug der Lehre	3,8	3,9	3,7	-0,2	0,51

* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

Tab. A6.13: Die Beurteilung von Aspekten der Lehre im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2003) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2007), Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

Aspekte der Lehre	Angaben im Jahr 2007 (ohne Referendare, n = 73)	Angaben im Jahr 2003 (ohne Referendare, n = 39)	Angaben im Jahr 2003 (nur Referendare, n = 34)	Mittelwertdifferenz (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 39)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 39)
Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen	2,1	2,4	2,1	-0,2	0,12
Einübung in mündliche Präsentation	4,0	4,1	4,1	-0,1	0,22
Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten	4,0	3,6	3,7	0,3*	0,25
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	2,3	2,6	2,6	-0,5*	0,31
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	2,7	2,6	2,8	0,1	0,34

* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

Tab. A6.14: Die Beurteilung des Wertes des Studiums im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2001) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2005), Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht)

Wert des Studiums	Angaben im Jahr 2007 (ohne Referendare, n = 73)	Angaben im Jahr 2003 (ohne Referendare, n = 40)	Angaben im Jahr 2003 (nur Referendare, n = 33)	Mittelwertdifferenz (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 40)	Korrelationskoeff. Spearman-Rho (ohne Referendare zu beiden Zeitpunkten, n = 40)
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere?	1,7	1,8	1,8	-0,1	0,16
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?*	2,0	1,8	1,9	0,5*	0,27
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	2,0	2,1	2,4	0,0	0,42
... der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf?	2,5	2,5	2,4	0,0	0,48

* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

Befragung der Absolvent/innen der Juristischen Fakultät der TU Dresden

A - Vor dem Studium

A - 1 Wie wichtig waren Ihnen folgende Gründe bei der Entscheidung für Ihr an der Juristischen Fakultät der TU Dresden abgeschlossenes Studienfach?

	sehr wichtig				unwichtig
	1	2	3	4	5
Spezielles Fachinteresse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Begabung, Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fester Berufswunsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Aussichten auf sicheren Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausweichlösung, da z.B. Numerus Clausus im gewünschten Fach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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 Juristischen Fakultät zuletzt abgeschlossenes grundständiges Studium! (Nicht gemeint sind Studiengänge für Postgraduierte und Promotionsstudiengänge!)

Beginn/ Ende (Monat, Jahr)	Studiengang/ Studienfächer	Art des höchsten Abschlusses	Art der abgelegten Prüfung/ Note
von Monat <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> von Jahr <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> bis Monat <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> bis Jahr <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/>	Fach ----- ggf. Studien- richtung/ Vertiefung ----- ggf. Studien- richtung/ Vertiefung -----	<input type="checkbox"/> Bachelor/ Baccalaureus <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> 1. Staatsexamen <input type="checkbox"/> 2. Staatsexamen <input type="checkbox"/> Sonstiges ----- (Bitte eintragen!)	1. Staatsexamen Punkte: <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> 2. Staatsexamen (wenn abgelegt) Punkte: <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/>

B - 2 Wie viele Semester haben Sie insgesamt an Hochschulen studiert (Hochschulsemester)?
 Wie viele Semester haben Sie das an der Juristischen Fakultät der TU Dresden abgeschlossene Fach studiert (Fachsemester)?

Hochschulsemester: (Bitte eintragen!)

(Wie lange insgesamt an Hochschulen?)

Fachsemester: (Bitte eintragen!)

(Fachstudiendauer laut letztem Studentenausweis/ Zeugnis?)

Fragebogencode:

B - 2a Gab es in Ihrem Studium aus einem der folgenden Gründe Verzögerungen?

	Nein	Ja, 1 Semester	Ja, 2 Semester	Ja, mehr als 2 Semester
Durch Wartezeiten (wegen Nichtzulassung zu Lehrveranstaltungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen nicht bestandener Prüfungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen einer Umstellung der Prüfungs- oder Studienordnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen Nichtzulassung zu einer/ mehreren Prüfung(en)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Koordination der Studienangebote (Überschneidung von Lehrveranstaltungen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen Erwerbstätigkeit(en)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen familiärer Gründe (z.B. Kinder, Pflege von Angehörigen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: (Bitte eintragen!)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - 3 Haben Sie nach der Erstimmatrikulation die Hochschule und/ oder Ihren Studiengang/ -fach gewechselt?

- Ich habe nicht gewechselt. **... Bitte weiter mit B - 5!**
- Ich habe den Studiengang/ das Studienfach gewechselt.
Von welchem? (Bitte eintragen!)
- Ich habe die Hochschule gewechselt.
Woher? (Bitte eintragen!)

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/ der Prüfungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Betreuung durch Lehrende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Lehrqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingeschränktes/ uninteressantes Lehrangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Berufsaussichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falsche Vorstellungen/ mangelnde Informationen über den Studiengang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahme des ursprünglich gewünschten Studiums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Änderung meines Berufsziels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Zwänge (Partner, Familie etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Zwänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtliche Grundlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Gründe: (Bitte eintragen!)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - 5 Waren Sie aus studienbezogenen Gründen im Ausland?

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

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

- Sprachkurs Auslandssemester freiwillige Praktika
- Pflichtpraktika Studienscheine Sonstiges (Bitte eintragen!)

B - 7 Haben Sie neben Ihrem Studium ein Praktikum bzw. mehrere Praktika absolviert? (Nicht gemeint sind Laborpraktika bzw. andere praktische Lehrveranstaltungen!)

Nein, ich habe kein Praktikum absolviert. ... *Bitte weiter mit B - 9!*

Warum? _____

(Bitte eintragen!)

- Ja, ich habe ^(Anzahl) Pflichtpraktika absolviert Gesamtdauer? Monate
- Ja, ich habe ^(Anzahl) 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"/> Notariat |
| <input type="checkbox"/> Forschungsinstitut / Forschung & Entwicklung | <input type="checkbox"/> Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis zu 20 Anwälte) |
| <input type="checkbox"/> Versicherung/ Bankwirtschaft | <input type="checkbox"/> Größere Kanzlei (21- 99 Anwälte) |
| <input type="checkbox"/> Partei, Verband, Kirche, Verein | <input type="checkbox"/> Großkanzlei (ab 100 Anwälte) |
| <input type="checkbox"/> Medien (Rundfunk, TV, Presse) | <input type="checkbox"/> Justiz, Staatsanwaltschaft, Gericht (Straf- und Zivilrecht) |
| <input type="checkbox"/> Kultur, Museum, Bibliothek, Archiv | <input type="checkbox"/> klein- und mittelständische Industrie |
| <input type="checkbox"/> Bildungseinrichtung | <input type="checkbox"/> Großindustrie |
| <input type="checkbox"/> (Unternehmens-) Beratung | |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Behörde, Ministerium (ohne Gericht/ Staatsanwaltschaft) | |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen | |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Einrichtung, und zwar: _____ | (Bitte eintragen!) |

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

	nie	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"/>

Bitte beurteilen Sie folgende Aspekte:

		trifft voll und ganz zu			trifft überhaupt nicht zu	
		1	2	3	4	5
Die Erwerbstätigkeit hat zur Praxisnähe beigetragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Erwerbstätigkeit konnte ich mich nicht genügend auf das Studium konzentrieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

- Nein Ja, weniger als 1 Jahr Ja, zwischen 1 und 2 Jahren Ja, länger als 2 Jahre

B - 11 Wie fundiert waren Ihre Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses?

(Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	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"/>
Latein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Fremdsprache: _____		<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	Grundkenntnisse	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"/>
Online- Recherche zur Rechtsprechung	<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"/>

(Bitte eintragen!)

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
(Bitte eintragen!)

B - 14 Warum haben Sie sich für Dresden entschieden? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	trifft voll und ganz zu				trifft überhaupt nicht zu
	1	2	3	4	5
Wohnort-/ Heimatnähe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Gründe (z.B. Freunde, Familie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruf der Uni und der Dozenten, Lehrqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spezielles Lehrangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studiensituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Gründe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse an der Region Dresden und Umgebung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kulturelles Angebot der Stadt/ Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ablehnung(en) an anderen Unis/ FHs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderer Grund: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Bitte eintragen!)

C - Beurteilung des Studiums

C - 1 Wie beurteilen Sie rückblickend die Studienbedingungen Ihres an der Juristischen Fakultät der TU Dresden abgeschlossenen Faches hinsichtlich der folgenden Aspekte? (Bitte jede Zelle ankreuzen!)

	sehr gut	2	3	4	sehr schlecht
	1				5
Aufbau und Struktur des Studienganges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparenz der Prüfungsanforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Breite des Lehrangebotes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungsbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxisbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zugang zu/ Vermittlung von Betriebspraktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übereinstimmung von Lehr- und Prüfungsformat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation/ Ablauf von Prüfungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abstimmung des Lehrangebots hinsichtlich Prüfungsanforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfungsvorbereitung durch Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatz moderner Lehr- und Prüfungsformen (z.B. E-Learning)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erkennbarkeit von Lehr- und Lernzielen in den Fachdisziplinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interdisziplinäre Wissensvermittlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhaltliche Abstimmung zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von Zeit für das Selbststudium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chance zur Teilnahme an Forschungsprojekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung von Lehr- und Arbeitsmaterialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliche Kompetenz der Lehrenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Didaktische Kompetenz der Lehrenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

C - 3 Wie beurteilen Sie rückblickend die folgenden Aspekte der Lehre in Ihrem an der Juristischen Fakultät der TU Dresden abgeschlossenen Fach? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr gut				sehr schlecht
	1	2	3	4	5
Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung von praktischen fachbezogenen Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einübung in Teamarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einübung in selbstständiges Lernen/ Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einübung in mündliche Präsentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C - 3a Wie beurteilen Sie rückblickend die folgenden Aspekte der Leistungsanforderungen im Studium? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr groß				sehr gering
	1	2	3	4	5
Zeitlicher Aufwand für Veranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang des Lehrstoffes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mündlichen und schriftlichen Prüfungen zu erbringende Leistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Belastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physische Belastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Nein Ja, und zwar: _____ (Bitte eintragen!)

C - 5 Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich... (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	sehr gut				sehr schlecht
	1	2	3	4	5
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 C - 8!
- Ich würde Abitur machen, aber nicht mehr studieren. ... Bitte weiter mit C - 8!
- Ich würde nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und dann studieren.
- Ich würde gleich nach dem Abitur studieren.

C - 7 Wenn Sie wieder studieren würden: 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

C - 8 Bitte nehmen Sie zu den folgenden Aussagen zur Schließung des Studienganges Rechtswissenschaften (Staatsexamen/ Erste Juristische Prüfung) Stellung. (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

	stimme völlig zu			stimme gar nicht zu	
	1	2	3	4	5
Ich wurde durch die Einstellung des Studienganges zu einem zügigen Abschluss meines Studiums <u>motiviert</u> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wurde durch die Einstellung des Studienganges zu einem zügigen Abschluss meines Studiums <u>gezwungen</u> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einstellung des Studienganges schränkt meines Erachtens meine beruflichen Chancen ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einstellung des Studienganges betrifft mich persönlich in großem Maße.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D - Nach dem 1. Staatsexamen

In folgendem Abschnitt interessiert uns nun die Zeit nach Ihrem 1. Staatsexamen. Beginnen Sie bitte mit dem Tag Ihres Abschlusses und informieren Sie uns über alle Einzelheiten. Nennen Sie gegebenenfalls bitte auch Referendariate, Honorararbeit, Weiterqualifizierung, Umschulung oder Fortbildung und Zeiten der Erwerbslosigkeit (z.B. Hausfrau/-mann, auch Weltreise o.ä.)! Bitte beantworten Sie alle Fragen, auch wenn Sie bereits an anderer Stelle zum selben Thema Angaben gemacht haben! Dies ist für die Auswertung der Fragebögen äußerst wichtig.

D - 0 Haben Sie nach Ihrem 1. Staatsexamen ein Referendariat begonnen oder abgeschlossen?

- Nein, ich plane dies auch nicht.
- Nein, ich plane dies jedoch, habe mich aber noch nicht angemeldet.
- Nein, ich plane dies jedoch, und habe mich auch schon angemeldet.
- Ja, ich habe ein Referendariat begonnen, aber noch nicht abgeschlossen. ... Bitte weiter mit D - 0b!
- Ja, ich habe ein Referendariat begonnen, habe dieses aber abgebrochen. ... Bitte weiter mit D - 0b!
- Ja, ich habe ein Referendariat abgeschlossen ... Bitte weiter mit D - 0b!

D - 0a Aus welchen Gründen haben Sie (noch) nicht damit begonnen bzw beginnen können?

- Es gab noch keinen Einstellungstermin
- Ich stehe auf der Warteliste
- Ich habe keine Stelle gefunden
- Ich nehme derzeit familiäre Aufgaben wahr
- Die Stelle(n) war(en) zu weit vom Wohnort/ Partner(in) entfernt
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen fachlichen Vorstellungen
- Ich will erst später ins Referendariat gehen
- Ich habe eine berufliche Alternative gefunden
- Ich möchte im Moment nicht berufstätig sein
- Meine weiteren Pläne sind noch unklar

D - 0b Informieren Sie uns bitte über Ihr Referendariat!

Trifft auf mich nicht zu! ... *Bitte weiter mit D - 1!*

(geplanter) Beginn des Referendariats

Monat Jahr

(geplantes) Ende des Referendariats

Monat Jahr

Wie lange haben Sie gewartet (Warteliste)? (in Monaten)

--	--

In welchem Bundesland?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Baden- Württemberg | <input type="checkbox"/> Niedersachsen |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Nordrhein- Westfalen |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Rheinland- Pfalz |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Sachsen- Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Schleswig- Holstein |
| <input type="checkbox"/> Mecklenburg- Vorpommern | <input type="checkbox"/> Thüringen |
| <input type="checkbox"/> Ausland, und zwar: _____ (Bitte eintragen!) | |

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

ERSTE TÄTIGKEIT

Codes siehe letzte Seite!

Beginn (Monat/ darunter das Jahr)	Ende (Monat/ darunter das Jahr)	Tätigkeits- bezeichnung (Bitte nennen!)	Berufliche Stellung (Code A)	Tätigkeits- form (Code B)	Branche (Code C)	Wochenarbeitszeit		Monatliches Bruttoeinkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befris- tung
						laut Vertrag (Stunden)	tatsäch- lich (Stunden)		
		-----							<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<i>Sollten Sie parallel noch eine weitere Tätigkeit ausgeübt haben, geben Sie bitte auch diese an!</i>									
		-----							<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

AKTUELLE TÄTIGKEIT

Codes siehe letzte Seite!

Beginn (Monat/ darunter das Jahr)	Ende (Monat/ darunter das Jahr)	Tätigkeits- bezeichnung (Bitte nennen!)	Berufliche Stellung (Code A)	Tätigkeits- form (Code B)	Branche (Code C)	Wochenarbeitszeit		Monatliches Bruttoeinkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befris- tung
						laut Vertrag (Stunden)	tatsäch- lich (Stunden)		
		-----							<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<i>Sollten Sie parallel noch eine weitere Tätigkeit ausüben, geben Sie bitte auch diese an!</i>									
		-----							<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

D - 2 Bitte geben Sie an, wie sich Ihr Einstieg in das Berufsleben bislang gestaltet. Teilen Sie uns dazu bitte mit, wie Sie zu den entsprechenden Zeitpunkten beschäftigt waren, und geben Sie dabei bitte auch Zeiten der Arbeitssuche oder der Familienbetreuung u.ä. an. (Wenn zu einem Zeitpunkt mehrere Angaben auf Sie zutreffen, können Sie mehrere Felder ankreuzen. Addieren Sie dann in den hinteren Spalten ggf. die Einzelwerte und tragen Sie die Summe ein.)

Zeitpunkt nach Studienabschluss	unmittelbar nach Abschluss	3 Monate nach Abschluss	6 Monate nach Abschluss	9 Monate nach Abschluss	12 Monate nach Abschluss	18 Monate nach Abschluss	24 Monate nach Abschluss	36 Monate nach Abschluss	48 Monate nach Abschluss	
<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"/>	Referendariat
<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"/>	Werkvertrag, Honorararbeit
<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"/>	Jobben
<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"/>	Selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei
<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"/>	Nichtselbstständige Erwerbstätigkeit (ohne Werkvertrag, Honorararbeit)
<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"/>	Forschungsstipendium
<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"/>	Promotion
<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"/>	Studium, Fort- und Weiterbildung (Vollzeit, langfristig)
<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"/>	Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat
<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"/>	Fachanwalts-/ Notariatsausbildung
<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"/>	Elternzeit, Erziehungsurlaub, Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit
<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"/>	Stellensuche, arbeitslos
<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"/>	Sonstiges (z.B. Wehr-, Zivildienst, Urlaub)
<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"/>	Branche (Code siehe letzte Seite) Bei mehreren Tätigkeiten: für die mit den meisten Stunden!
<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"/>	Berufliche Stellung (Code siehe letzte Seite) Bei mehreren Tätigkeiten: für die mit den meisten Stunden!
<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"/>	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden (ggf. Summe)
<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"/>	Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in Stunden (ggf. Summe)
<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"/>	Gesamtes Bruttomonatseinkommen in Euro (ggf. Summe aller Einkommen)
<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"/>	Befristung Bei mehreren Tätigkeiten: für die mit den meisten Stunden!
<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 nein
<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 nein
<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 nein
<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 nein
<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 nein
<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 nein
<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 nein
<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 nein

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

- Ich war seit Studienabschluss noch nicht berufstätig. ... *Bitte weiter mit E - 1!*
- 1 - 10 11 - 100 101 - 1.000 1.001 - 10.000 über 10.000
- Ich war zwar schon berufstätig, weiß aber nicht wie viele Mitarbeiter das Unternehmen hatte bzw. hat.

E - Zusatzqualifikation/ Weiterbildung

E - 1 Haben Sie seit Ihrem Studienabschluss ein weiteres Studium oder eine Promotion begonnen?
(Mehrfachnennungen möglich!)

- Nein Ja, und zwar: ... **Bitte in die folgende Tabelle eintragen!**

Art	begonnen	abgeschlossen	An welcher Hochschule?	In welchem Fach?	Art des (angestrebten) Abschlusses?
<i>Promotion</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-----	-----	<i>Bitte tragen Sie die entsprechende Zahl ein!</i> <input type="checkbox"/> 1 Bachelor <input type="checkbox"/> 2 Magister <input type="checkbox"/> 3 Diplom <input type="checkbox"/> 4 Staatsexamen <input type="checkbox"/> 5 Approbation <input type="checkbox"/> 6 Master
<i>Aufbaustudium</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-----	-----	
<i>Zweitstudium</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-----	-----	
<i>Sonstiges</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	----- (Bitte eintragen!)		

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

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

E - 4 Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen ... (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

	sehr stark				gar nicht
	1	2	3	4	5
... eine Erwerbstätigkeit zu finden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit den Anforderungen zurecht zu kommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... den Rahmen Ihrer Tätigkeit zu erweitern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Ihre berufliche Situation zu verbessern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Sonstiges: ----- (Bitte eintragen!)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E - 5 Kennen Sie die Weiterbildungsangebote der TU Dresden?

- Nein
- JaWelche Angebote kennen Sie? _____ (Bitte eintragen!)

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

- Nein
- Ja, einmalAn welcher? _____ (Bitte eintragen!)
- Ja, mehrfachAn welchen? _____ (Bitte eintragen!)

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

sehr stark					gar nicht
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E - 7 Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung!

	trifft zu		trifft nicht zu		ist bereits geschehen	
	1	2	3	4	5	
Ich würde Mitglied in einem Absolventennetzwerk meiner Fakultät/ Fachrichtung werden.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde Mitglied im fächerübergreifenden Absolventennetzwerk der TU Dresden werden (Mitgliedschaft ist kostenlos).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde einen halbjährlichen Absolventenbrief der TU Dresden abonnieren (kostenloser Bestandteil der Mitgliedschaft im TU-Absolventennetzwerk).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde einen zentralen Alumnitag der TU Dresden besuchen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was würden Sie sich an einem Absolvententag der TU Dresden wünschen? _____						(Bitte eintragen!)
Woran wären Sie evtl. noch interessiert? _____						(Bitte eintragen!)

F - Stellensuche

Bitte beachten Sie im Folgenden:

Wenn Sie sich noch im Referendariat befinden oder dazu angemeldet sind, ... bitte weiter mit H - 1

Wenn Sie ein Referendariat abgeschlossen oder abgebrochen haben, beziehen Sie bitte alle folgenden Angaben auf die Zeit nach dem Abschluss/ Abbruch des Referendariats.

Wenn Sie KEIN Referendariat absolviert haben und dies auch nicht beabsichtigen, beziehen Sie bitte alle folgenden Angaben auf die Zeit nach dem Abschluss des Studiums.

F - 1 Ab wann haben Sie versucht, eine Beschäftigung (nicht Referendariat) zu finden? (Bitte nur eine Antwort)

- Noch gar nicht ... Bitte weiter mit F - 8!
- Ca. Monate vor Studienabschluss/Referendariatsabschluss
(Bitte Anzahl eintragen!)
- Während der Zeit meines Studienabschlusses/ Referendariatsabschlusses
- Ca. Monate nach Studienabschluss/ Referendariatsabschluss
(Bitte Anzahl eintragen!)

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

- Ich habe (noch) nichts unternommen. ... **Bitte weiter mit F - 8!**
- (01) Bewerbung auf Stellenausschreibungen
 - (02) Initiativbewerbung/ Blindbewerbung
 - (03) Suche über Agentur für Arbeit/ Arbeitsamt
 - (04) Stellensuche über Internet
 - (05) Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden
 - (06) Nutzung der Kontakte während eines Jobs/ Praktikums während des Studiums
 - (07) Nutzung der Kontakte während einer Ausbildung/ Tätigkeit vor dem Studium
 - (08) Ich habe mich selbständig gemacht
 - (09) Nutzung persönlicher Kontakte (Eltern, Freunde, Verwandte etc.)
 - (10) Absolventenmessen (HS-Kontaktbörse)
 - (11) Private Vermittlungsagentur
 - (12) Sonstiges: _____ (Bitte eintragen!)

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

Erfolgreiche Strategie: (Bitte eintragen!) Ich habe noch keine Stelle gefunden!

F - 4 Bei wie vielen Arbeitgebern haben Sie sich beworben (keine Referendariatsstellen)?

Zahl der Bewerbungen: (Bitte eintragen! Keine = 0)

F - 5 Wie oft wurden Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen (keine Referendariatsstellen)?

Zahl der Gespräche: (Bitte eintragen! Keine = 0)

F - 6 Wie viele Monate haben Sie aktiv gesucht (aktive Suchdauer insgesamt), bis Sie Ihre erste Stelle fanden (keine Referendariatsstellen) ?

Monate: (Bitte eintragen!) Ich habe noch keine Stelle gefunden!

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

- Ich habe bisher keine Probleme gehabt. ... **Bitte weiter mit F - 8!**
- Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht.
 - Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z.B. Promotion statt Diplom, FH- statt Uni-Abschluss etc.).
 - Es wurden Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt, die im Studium nicht vermittelt wurden.
 - 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. spezielle Anwendungsfelder, Fremdsprachen etc.).
 - Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen.
 - Die angebotene(n) Stelle(n) ließ(en) sich nicht mit der Familie vereinbaren.
 - Die Note des 1. Staatsexamens entsprach nicht den Erwartungen.
 - Die Note des 2. Staatsexamens entsprach nicht den Erwartungen.
 - Andere Probleme, und zwar: _____ (Bitte eintragen!)

F - 8 Geben Sie bitte an, wie wichtig die folgenden Aspekte für Sie beim Berufsstart waren bzw. - falls Sie noch nicht berufstätig waren - wie wichtig diese heute sind!

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

G - Berufsstart

Falls Sie berufstätig

(ohne Referendariat) sind bzw. nach dem Studienabschluss schon berufstätig waren Bitte weiter mit G - 1!

Falls Sie seit Ihrem Studienabschluss noch nicht berufstätig waren Bitte weiter mit H - 1!

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

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

G - 2 Wo ist Ihr gegenwärtiger Arbeitsplatz bzw. - falls Sie zur Zeit nicht berufstätig sind - wo war Ihr letzter Arbeitsplatz? (Bitte nur eine Angabe!)

- Dresden Alte Bundesländer (Bitte eintragen!)
 Sachsen (ohne Dresden) Ausland, und zwar: _____
 Anderes Neues Bundesland

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

- Ich habe noch nicht gewechselt. ... **Bitte weiter mit G - 4!**
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Interessantere Aufgabe | <input type="checkbox"/> Selbstständigkeit |
| <input type="checkbox"/> Eigenständigeres Arbeiten | <input type="checkbox"/> Wegfall der Stelle |
| <input type="checkbox"/> Höheres Einkommen | <input type="checkbox"/> Kündigung durch den Arbeitgeber |
| <input type="checkbox"/> Bessere Aufstiegschancen | <input type="checkbox"/> Zu hohe Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Besseres Betriebsklima | <input type="checkbox"/> Zu geringe Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Vorher nur Übergangslösung | <input type="checkbox"/> Wunsch nach Ortswechsel |
| <input type="checkbox"/> Befristeter Vertrag | <input type="checkbox"/> Unvereinbarkeit von Beruf und Familie |
| <input type="checkbox"/> Weiterqualifikationsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> Andere persönliche Gründe: _____ |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: _____ | (Bitte eintragen!) |

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

	sehr stark 1	2	3	4	gar nicht 5
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gefühl der Unterforderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fühlte mich nicht qualifiziert genug (Wissen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fühlte mich nicht qualifiziert genug (praktische Kompetenzen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenig Feedback über geleistete Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen (z.B. geregelte Arbeitszeit, Kleidung, Betriebshierarchie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 bei Ihrer jetzigen/ letzten Stelle gefordert sind bzw. waren!
(Falls Sie bisher nicht berufstätig waren, füllen Sie nur die linke Spalte aus!)**

Kompetenzen bei Studienabschluss					jetzt geforderte Kompetenzen					
in hohem Maße 1	2	3	4	gar nicht 5		in hohem Maße 1	2	3	4	gar nicht 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fachwissen	<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"/>	Praktische (Fach-)Kompetenzen	<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"/>	Lernfähigkeit	<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"/>	Kreativität	<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"/>	Zeiteinteilung	<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"/>	Kritisches Denken	<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"/>	Ausdrucksfähigkeit	<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"/>	Selbstständiges Arbeiten	<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"/>	Selbstständige Weiterbildung	<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"/>	Problemlöse-/Analysefähigkeiten	<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"/>	Breites Allgemeinwissen	<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"/>	Fächerübergreifendes Denken	<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"/>	Fremdsprachen	<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"/>	EDV-Fertigkeiten	<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"/>	Planen, Koordinieren, Organisieren	<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"/>	Wirtschaftliches Denken	<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"/>	Verhandlungsgeschick	<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"/>	Psychosoziale Kompetenzen	<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"/>	Teamarbeit	<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"/>	Anpassungsfähigkeit	<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"/>	Andere führen/ Mitarbeiterführung	<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"/>	Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
						<i>(Bitte eintragen!)</i>				

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

sehr zufrieden 1	2	3	4	gar nicht zufrieden 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Ich war noch nicht berufstätig. ... **Bitte weiter mit I - 1!**

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

- erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen.
- mich auf Kindererziehung/ Familie zu konzentrieren.
- die Beschäftigung/ den Tätigkeitsbereich zu wechseln.
- ein Vollzeit-/ Teilzeit-/ Promotionsstudium zu beginnen.
- die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen.
- die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern.
- eine eigene Firma/ ein eigenes Unternehmen zu gründen/ zu übernehmen (außer Kanzlei/ Notariat).
- eine eigene Kanzlei/ ein eigenes Notariat zu gründen/ ein(e) Bestehende(s) zu übernehmen.
- eine selbständige/ freiberufliche Tätigkeit aufzunehmen.
- beruflich aufzusteigen.
- eine größere Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen.
- eine Beschäftigung, die mehr meinen Fähigkeiten entspricht, aufzunehmen.
- mich beruflich weiter zu qualifizieren (ohne Fachanwaltsausbildung/ Notariatsausbildung)
- eine Fachanwaltsausbildung/ eine Notariatsausbildung zu beginnen/ abzuschließen.
- wieder ins Berufsleben einzusteigen (z.B. nach Elternzeit/ Arbeitslosigkeit).
- Sonstiges: _____ (Bitte eintragen!)

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

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 Wie ist Ihr Familienstand?

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

J - 4 Haben Sie Kinder?

- Nein **Geburtsjahre der Kinder:** 1. Kind: (Bitte eintragen!)
 Ja **Anzahl:** (Bei mehr als drei Kindern nutzen Sie bitte ein Extrablatt!) 2. Kind: (Bitte eintragen!)
 (Bitte eintragen!) 3. Kind: (Bitte eintragen!)

J - 5 Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Ihre Eltern?

(Geben Sie bitte jeweils den höchsten Abschluss an; bitte nur eine Antwort/ Elternteil!)

Vater

- Schule beendet ohne Abschluss
 Abschluss der 8. Klasse/Volks- und Hauptschulabschluss
 Abschluss der 10. Klasse/Mittlere Reife/ Realschulabschluss
 EOS/Abitur/ sonstige Hochschulreife
 EOS/Abitur und abgeschlossenes Hochschulstudium
 Anderen Abschluss, und zwar: _____ (Bitte eintragen!)
 Weiß ich nicht

Mutter

J - 6a Hatten Ihre Eltern eine juristische Tätigkeit? (Bitte für jeden Elternteil nur eine Antwort!)

Vater

- Nein
 Ja, zeitweise.
 Ja, überwiegend.

Mutter

- Nein
 Ja, zeitweise.
 Ja, überwiegend.

J - 6 Was ist / war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Eltern? (Bitte nur eine Antwort/ Elternteil)

Vater

- Ungelernte(r)/ angelernte(r) Arbeiter(in)
 Facharbeiter(in), Vorarbeiter(in), Meister(in)
 Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer(in))
 Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter(in))
 Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit (z.B. Prokurist(in))
 Angestellte(r) mit Führungsaufgaben
 Beamter/ Beamtin
 Selbständige(r)/ Freiberufler(in)
 Hausfrau/ Hausmann
 Anderes, und zwar: _____ (Bitte eintragen!)
 Weiß ich nicht

Mutter

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Bereitschaft, unseren Fragebogen auszufüllen und die Absolventenstudie zu unterstützen!

Codeliste

Code A – Berufliche Stellung

- a = Leitende/r Angestellte/r (z.B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)
- b = Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter/in)
- c = Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion
- d = Qualifizierte/r Angestellte/r (z.B. Sachbearbeiter/in)
- e = Ausführende/r Angestellte/r (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)

- f = Selbständige/r in freien Berufen
- g = Selbständige/r Unternehmer/in
- h = Selbständige/r mit Honorar- / Werkvertrag

- i = Beamte/r im höheren Dienst
- k = Beamte/r im gehobenen Dienst
- l = Beamte/r im einfachen / mittleren Dienst

- m = Facharbeiter/in (mit Lehre)
- n = Un- / angelernte/r Arbeiter/in

- o = Mithelfende/r Familienangehörige/r
- x = Elternzeit / Erziehungsurlaub / andere Familientätigkeit

- p = Nicht erwerbstätig
- q = Sonstiges

Code B – Tätigkeitsformen

Erwerbstätigkeiten

- j1 = Refendariat
- 2 = Werkvertrag / Honorararbeit
- 3 = Jobben
- j2 = Selbständige Erwerbstätigkeit/ eigene Kanzlei
(ohne Werk- / Honorararbeit)
- 5 = Nichtselbständige Erwerbstätigkeit
- n2 = Forschungsstipendium

Tätigkeiten ohne Erwerbscharakter

- 6 = Promotion
- n3 = Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)
- 8 = Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat
- j3 = Fachanwaltsweiterbildung/ Notariatsausbildung
- n4 = Elternzeit, Erziehungsurlaub, Familienarbeit, Hausfrau,
Hausmann,
- 12 = Stellensuche, arbeitslos
- 13 = Sonstiges (Wehr- / Zivildienst, FÖJ, FSJ, Urlaub etc.)

Code C - Branche

- A = Hochschule und Forschungsinstitute
- B = Öffentliche Verwaltung / Behörde

- J1 = (Unternehmens-) Beratung
- J2 = Notariatswesen
- J3 = Anwaltschaft (kleine bis mittlere Kanzlei, bis
zu 20 Anwälte)
- J4 = größere Kanzlei (21 bis 99 Anwälte)
- J5 = Großkanzlei (ab 100 Anwälte)
- J6 = Justiz, Staatsanwaltschaft, Gerichte (Straf-
und Zivilrecht)
- J7 = Versicherung/ Bankwirtschaft
- J8 = klein- und mittelständische Industrie
- J9 = Großindustrie

- C1 = anderer Bereich der (Privat-)Wirtschaft
- D = Organisation ohne Erwerbscharakter
- X = Elternzeit / Erziehungsurlaub / andere
Familientätigkeit
- E = Arbeit nicht
- F = Sonstiger Bereich

Literaturverzeichnis

- Backhaus, K. (2000): Multivariate Analysemethoden. 9. Auflage Berlin: Springer Verlag
- Birkelbach, K. (1998): Befragungsthema und Panelmortalität. Ausfälle in einer Lebensläuferhebung. In: ZA-Informationen 42. S.128-147 (überarbeitete Fassung eines Vortrages auf der Frühjahrstagung 1998 der Sektion Methoden der empirischen Sozialforschung der DGS)
- BMBF 2004: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 17. Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System. Im Internet: www.sozialerhebung.de
- BMJ 2007: Ausbildungsstatistik 2006.
Im Internet: http://www.bmj.bund.de/files/-/2457/Ausbildungsstatistik_2006.pdf
- BMJ 2006: Ausbildungsstatistik 2005.
Im Internet: http://www.bmj.bund.de/files/-/1369/Ausbildungsstatistik_2005.pdf
- BMJ 2005: Ausbildungsstatistik 2004.
Im Internet: http://www.bmj.bund.de/files/-/1370/Ausbildungsstatistik_2004.pdf
- BMJ 2004: Ausbildungsstatistik 2003.
Im Internet: <http://www.bmj.bund.de/files/-/1371/Ausbildungsstatistik2003.pdf>
- Bourdieu, P. (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. (1. Auflage). Frankfurt/ Main: Suhrkamp
- Bortz, J./ Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag
- Bosnjak, M. (2001): Participation in Non-Restricted Web Surveys: A Typology and Explanatory Model for Item Non-Response. In: Reips, U./ Bosnjak, M. (Hg.): Dimension of Internet Science. Lengerich: Pabst
- Briedis, K./ Minks, H.-K. (2004): Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Hannover: HIS GmbH
- Brüderl, J.-H., Thomas/Jungbauer-Gans, M.: Langfristig erfolgreich. Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt. In: Soziologie (1996) 3: 5-23.
- Clauß, G./ Finze, F.-R./ Partzsch, L. (1995): Statistik. Für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner. Bd. 1 Grundlagen. Thun, Frankfurt/ Main: Verlag Harri Deutsch (2. überarbeitete Auflage)
- Diekmann, A. (1995): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt: 266-288
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 11 (2003): Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges 2000-2002. Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000-2002. bearbeitet von René Krempkow und Jaqueline Popp
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 12 (2003): Tabellenband 2000 - 2002. Zahlen und Tabellen zu den Absolvent/innen der Befragungsjahre 2000 - 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jaqueline Popp

- 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 Rene 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 (2006)
- 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 (2006)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 24: Fakultät Bauingenieurwesen 2006. Die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 25: Fakultät Verkehrswissenschaften 2006. Die Absolvent/innen der Fakultät Verkehrswissenschaften der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 25: Fakultät Verkehrswissenschaften 2006. Die Absolvent/innen der Fakultät Verkehrswissenschaften der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 26: Medizinische Fakultät 2006. Die Absolvent/innen der Medizinischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 28: Fakultät Maschinenwesen 2007. Die Absolvent/innen der Fakultät Maschinenwesen der Abschlussjahrgänge 2002/03 – 2005/06. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (im Druck)
- Enders, J./ Bornmann, L. (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt, New York: Campus Verlag
- Engel, U./ Reinecke, J. (1994): Panelanalyse: Grundlagen – Techniken – Beispiele. Berlin: De Gruyter
- Engelbrech, G. Erziehungsurlaub - und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Ein Ost/West – Vergleich. IAB Kurzbericht Nr. 8 / 5.9.1997.
Im Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/1997/kb0897.pdf>

- Frey, D. (1984): Die Theorie der kognitiven Dissonanz. In: Frey, D./ Irle, M. (Hg.): Theorien der Sozialpsychologie: Bd. 1: Kognitive Theorien. 2. Aufl., Bern: Huber
- Geißler, R. (2002): Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden
- Geißler, R. (2000): Bildungsexpansion und Bildungschancen. In: Information zur politischen Bildung. Nr. 269, 4/2000. Im Internet: http://www.bpb.de/publikationen/UQTRKX,0,Bildungsexpansion_und_Bildungschancen.html (20.03.2008)
- Giddens, A. (1979): Die Klassenstruktur fortgeschrittener Gesellschaften, Frankfurt/ Main
- Granovetter, M. S. (1974) Getting a Job. Cambridge, Mass
- Hank, K./ Tillmann, K./ Wagner, G. (2001): Außerhäusliche Kinderbetreuung in Ostdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung. Ein Vergleich mit Westdeutschland in den Jahren 1990 – 1999. Im Internet: <http://www.demogr.mpg.de/Papers/Working/wp-2001-003.pdf> (27.10.2004)
- Heine, Ch./ Egel, J./ Kerst, Ch./ Müller, E./ Park, S.-M. (2006): Bestimmungsgründe für die Wahl von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen, Hannover: HIS GmbH. Im Internet: <http://www.his.de/Service/Publikationen/Neu/Presse/pdf/Kia/kia200602.pdf>
- Holtkamp, R./ Imsande, J. 2001: „Selbständigkeit von Hochschulabsolventen – Entwicklungen, Situation und Potential. Kurzinformation A2/ 2001. Hannover: HIS GmbH.
- Holtkamp, R./Koller, P./Minks, K. H. 2000: Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Beruf. Eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989, 1993 und 1997. Hannover: HIS GmbH
- Kerst, Ch., Minks, K.-H. (2005): Selbständigkeit und Unternehmensgründung von Hochschulabsolvent/innen fünf Jahre nach dem Studium. Eine Auswertung der HIS Absolvent/innenbefragungen 2002/ 2003
- Kreckel, R. (1983): Soziale Ungleichheit. Soziale Welt: Sonderband 2. Göttingen: Schwartz
- Krempkow, R. (2005): Studienführer Sachsen 2005 - Dokumentation zum „SZ-Hochschul-TÜV“ 2005 - Eine Gegenüberstellung von hochschulstatistischen Kennzahlen und Ergebnissen von Studentenerbefragungen. Dresden 2005
- Maaz, K. (2002): Ohne Ausbildungsabschluss in der BRD und DDR: Berufszugang und die erste Phase der Erwerbsbiographie von Ungelernten in den 1980er Jahren. Selbständige Nachwuchsgruppe Working Paper 3/2002. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
- Pflicht, 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 Bundesagentur für Arbeit (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Beitr. AB250): 531-545
- Porst, R. (2000): Praxis der Umfrageforschung. Wiesbaden: Teubner (2. überarbeitete Auflage)
- Reinfeld, F./ Frings, C. (2003): Absolvent/innenbefragungen im Kontext der Hochschulevaluation. Forschungsstand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Evaluation (ZfEv) 2/ 2003: 280-294
- Rostampour, P./ Lembert, A. (2003): Berufserfolg. Objektive und subjektive Dimensionen. In: Krüger, H./ Rauschenbach, T./ Fuchs, K./ Grunert, C./ Huber, A./ Kleifgen, B./ Rostampour, P./ Seeling, C./ Züchner, I.: Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim, München: Juventa

- Rothe, G. (1990): Wie (un)wichtig sind Gewichtungen? Eine Untersuchung am ALLBUS 1986. ZUMA - Nachrichten 26: 31-55
- Runia, P. (2002): Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt. Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung, Frankfurt/ Main, Berlin
- Schnell, R. (1997): Nonresponse in Bevölkerungsumfragen: Ausmaß, Entwicklung und Ursachen. Opladen: Leske + Budrich
- Schomburg, H./ Teichler, U. (Hrsg.) (2001): Erfolgreich von der Uni in den Job: die große Absolvent/innenstudie; Studienfächer im Vergleich; so klappt es mit dem Karrierestart. Regensburg, Düsseldorf, Berlin: Fit for Business
- Statistisches Bundesamt (2006): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung; Im Internet: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/Datenreport,property=file.pdf> (01.04.2008)
- Statistisches Bundesamt (2004): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung; Im Internet: <http://www.destatis.de/download/d/datenreport/datrep04gesch.pdf> (22.10.2004)
- Weidenfeld, W. (Hrsg.): Deutschland - TrendBuch. Fakten und Orientierungen, Opladen: Leske+Budrich
- ZAV - Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (2004): Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Jahresbericht 2004. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste Ausgabe 11/04, Im Internet: http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-01/importierter_inhalt/pdf/AMS_Jahresbericht2004.pdf (17.12.2004)

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 Rene 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 (2006)

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 (2006)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 24: Fakultät Bauingenieurwesen 2006. Die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen der Abschlussjahrgänge 2001/02 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 25: Fakultät Verkehrswissenschaften 2006. Die Absolvent/innen der Fakultät Verkehrswissenschaften der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 26: Medizinische Fakultät 2006. Die Absolvent/innen der Medizinischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 2001/02 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 27: Fakultät Mathematik/ Naturwissenschaften 2006. Die Absolvent/innen der Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 2001/02 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 28: Fakultät Maschinenwesen 2007. Die Absolvent/innen der Fakultät Maschinenwesen der Abschlussjahrgänge 2002/03 – 2005/06. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2009)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 29: Fakultät Informatik 2007. Die Absolvent/innen der Fakultät Informatik der Abschlussjahrgänge 2002/03 – 2005/06. bearbeitet von Angela Werner und Lutz Heidemann (2009)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 30: Juristische Fakultät 2007. Die Absolvent/innen der Juristischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 2002/03 – 2005/06. bearbeitet von Antje Jahn und Lutz Heidemann (2009)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 31: Lehramt 2007. Die Absolvent/innen der Lehramtsstudiengänge der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2005/06. bearbeitet von Sindy Susann Vodel und Antje Jahn (2009)

Dresdner Absolventenstudie Nr. 32: Tabellenband 2004 - 2007. Zahlen und Tabellen zu den Absolvent/innen der Befragungsjahre 2004 - 2007. bearbeitet von Julia Schmidt und Lutz Heidemann (*im Druck*)

Die Berichte können als Volltext im Internet abgerufen werden unter:
<http://www.kfbh.de/absolventenstudie>