

Berufstätigkeit und Arbeitsmarkt von Wirtschaftsjuristen¹

Bernhard Bergmans, Annika-Eva Neugebauer

A. Einleitung

Obschon von traditionellen Juristen lange Zeit bestritten oder (z. T. bis heute) ignoriert, gibt es unbestreitbar einen Arbeitsmarkt für Wirtschaftsjuristen. Erste Erkenntnisse über den beruflichen Werdegang der Absolventen² weisen auf eine große Vielfalt der ausgeübten Tätigkeiten hin. Es gibt bislang jedoch keine systematische Analyse dieses Segments des Arbeitsmarktes für abhängig Beschäftigte (Ein kleiner Prozentsatz der Absolventen übt auch eine selbständige (nicht-rechtsberatende) Berufstätigkeit aus. Dieses Marktsegment wird im Folgenden nicht berücksichtigt.).³

Im Folgenden wird versucht, diesbezüglich eine größere Transparenz herzustellen. Zu diesem Zweck wurden folgende neue Daten gesammelt und ausgewertet⁴:

1. Grundlage bildet eine (eigene) Auswertung aller Stellenanzeigen im Zeitraum Dezember 2013 - Januar 2015, die sich (zumindest auch) an Wirtschaftsjuristen (m/w) richten.⁵ Ausgewertet wurden dabei 233 Stellen unterschiedlicher Arbeitgeber (bzw. ausnahmsweise desselben Arbeitgebers, wenn es sich um unterschiedliche Stellen handelt).

¹ Der sprachlichen Einfachheit halber wird im Folgenden die männliche Variante im Sinne eines Generikums verwendet. Selbstverständlich sind hiermit auch Wirtschaftsjuristinnen gemeint.

² T. Schomerus, C. Stix, E. Zens (Hrsg.), Das Lüneburger Modell. Der Studiengang Wirtschaftsrecht nach fünf Jahren, Schriftenreihe des FB Wirtschaftsrecht, Bd. 2, FH Nordostniedersachsen 1999, S. 114 – 119; T. Schomerus, Berufseinstieg von Diplom-Wirtschaftsjuristen (FH), JuS 2001, S. 1244 ff; R. Gildeggen, B. Lorinser, B. Tybussek, Der Bachelor Wirtschaftsrecht als berufsqualifizierender und strategischer erster akademischer Abschluss, Neue Juristische Online Zeitschrift 2011, 1353 (in diesem Band S. 65 ff); B. Bergmans, Analyse des Absolventenverbleibs am FB Wirtschaftsrecht der Westfälischen Hochschule, Recklinghausen, in: Bergmans (Hrsg.), Berufs- und Arbeitsmarktperspektiven von Bachelor- und Master-Juristen, Stuttgart 2013, S. 72 ff; R. Vogler, Rechtsstellung und Akzeptanz von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftsjuristischer Studiengänge, Berlin 2014, S. 131 ff.

³ S. allgemein zu Bachelor- und Master-Juristen (die bisher i. W. Wirtschaftsjuristen sind) U. Sick, Privatwirtschaftliche Berufsperspektiven für Bachelor- und Master-Juristen, in: B. Bergmans (Hrsg.), Berufs- und Arbeitsmarktperspektiven von Bachelor- und Master-Juristen, Stuttgart 2013, S. 60 ff; B. Bergmans, Arbeitsmarktperspektiven von Bachelor- und Master-Juristen, in: Ders. (Hrsg.), Berufs- und Arbeitsmarktperspektiven von Bachelor- und Master-Juristen, Stuttgart 2013, S. 113 ff.

⁴ Die in Fn. 2 erwähnten Informationen wurden hierbei nicht eingearbeitet. Gerade im Bereich der Berufsfelder von Wirtschaftsjuristen bestätigen sie jedoch im Wesentlichen die in dieser Untersuchung dargestellten Ergebnisse.

⁵ Ausgewertet wurden alle relevanten Online-Jobportale sowie überregionale Printmedien. Nicht berücksichtigt wurden allgemein gehaltene Werbeanzeigen ohne klare Stellenangebote sowie Praktikums- und Traineestellen.

Wenn (größere) Arbeitgeber laufend inserierten, wurden identische Stellen nur einmal erfasst.⁶

2. Da diese Daten nur einen Teil des Arbeitsmarkts widerspiegeln, wurden sie ergänzt um Experteninterviews mit Personalvermittlern/innen im Frühjahr 2015, um deren Erfahrungen und Markteinschätzungen einfließen zu lassen. Die Gespräche wurden mit folgenden Personen geführt: Dipl.-Wirtschaftsjurist (FH) Thomas Arnholdt (tempora Personalservice, Bottrop), Marion Proft (selbst. Personalberaterin, Berlin), Sylvia Reich (Renojobs Personalberatung für juristische Berufe, Frankfurt), Dipl.-Wirtschaftsjurist (FH) Markus Wienforth (Hays Legal, Mannheim).
3. Um einschätzen zu können, wie schwierig der Übergang vom Studium in den Beruf ausfällt und wie ausbildungsadäquat die aufgenommene Beschäftigung (bzw. wie beschäftigungsadäquat die absolvierte Ausbildung) ist, wurden Daten des Kooperationsprojekts Absolventenstudien (KOAB) des INCHER (Universität Kassel) ausgewertet, die auf einer Befragung von (ausschließlich) Bachelor-Absolventen der Studiengänge Wirtschaftsrecht an Fachhochschulen der Absolventenjahrgänge 2011 und 2012 jeweils 1,5 Jahre nach Studienabschluss beruhen (Sonderauswertung im Auftrag des FB Wirtschaftsrecht der Westfälischen Hochschule)⁷.
4. Um zu einer Einschätzung des Bekanntheitsgrads von Wirtschaftsjuristen und damit auch des noch nicht ausgeschöpften Arbeitsmarktpotenzials zu gelangen, wurde durch die trendence GmbH (Berlin)⁸ zu Beginn des Jahres 2015 im Auftrag des FB Wirtschaftsrecht der Westfälischen Hochschule eine Befragung bei möglichen Arbeitgebern aus den Bereichen Industrie und Dienstleistungen (darunter auch Anwalts- und Steuerberatungskanzleien) durchgeführt.
5. Es wurden systematisch weitere öffentlich zugängliche Quellen ausgewertet, die unterschiedliche Informationen zur Berufstätigkeit von Wirtschaftsjuristen liefern.

B. Bekanntheitsgrad

Voraussetzung für eine gute Arbeitsmarktposition von Wirtschaftsjuristen ist, dass ihre Qualifikation potenziellen Arbeitgebern bekannt ist. Während dies vor allem für die ersten Absolventen ein Problem darstellte, ist zu prüfen, wie erfolgreich die ‚Marktdurchdringung‘ nach zwanzig Jahren ist.

Aus der trendence-Befragung ergibt sich, dass ca. zwei Drittel der Befragten schon Erfahrungen mit Wirtschaftsjuristen gemacht haben, wobei sich dies auf alle Sektoren verteilt.

⁶ Eine frühere Analyse (dargestellt bei Sick (Fn. 3), S. 61-65) für den Zeitraum Januar-August 2012 ergab 125 relevante Stellenangebote. Die seinerzeit festgestellten Merkmale entsprechen weitestgehend denen für den neueren Zeitraum, die in die nachfolgende Analyse eingeflossen sind.

⁷ Die wichtigsten Daten sind in Anhang 5 wiedergegeben. Sofern darüber hinaus auf weitere KOAB-Daten Bezug genommen wird, ist dies jeweils spezifiziert. Ergänzende Informationen über die Absolventenjahrgänge 2007-2010 finden sich in H. Schomburg, Wirtschaftsrechtsstudiengänge an Fachhochschulen: Studium und Berufsstart, Die Neue Hochschule 4/2013, S. 110 ff.

⁸ Diese führt auch die Marktanalysen für Staufenberg durch: *Staufenberg Institut*, Jobtrends Deutschland 2014 Jura, Köln 2015, <https://www.staufenberg.de/jura.html>.

Auch die Auswertung der Stellenanzeigen ergibt zunächst einmal eine große Bandbreite unterschiedlicher Arbeitgeber, die Interesse an Wirtschaftsjuristen haben.

Wenn bislang keine Wirtschaftsjuristen beschäftigt werden, liegt dies nur zu 30% daran, dass der Abschluss bzw. die Qualifikation nicht bekannt ist oder grundsätzlich keine FH-Absolventen beschäftigt werden (tendence-Befragung)⁹. Vielmehr liegt dies bei ca. 60% der Befragten daran, dass entweder noch keine interne Meinungsbildung stattgefunden hat oder der Einsatz von Wirtschaftsjuristen nach interner Prüfung als nicht sinnvoll erachtet wurde.

Aus dem (unsystematisch erhobenen) Feedback von Absolventen kann man allerdings ableiten, dass es immer noch viele Arbeitgeber gibt, die den Abschlussgrad nicht kennen, und falls doch, kein genaueres Verständnis der besonderen Qualifikation besitzen. Dies dürfte allerdings nach Branchen bzw. Tätigkeitsbereichen unterschiedlich sein: Während z. B. im Steuerberatungsbereich die „Marke Wirtschaftsjurist“ gut eingeführt ist und in den Bereichen Insolvenzverwaltung und Compliance deutliche Fortschritte zu verzeichnen sind, gibt es insbesondere in den Bereichen (bzw. Abteilungen), in denen Volljuristen dominieren, immer noch erheblich Bekanntheits- und Akzeptanzprobleme, auch wenn die Entwicklung insgesamt als positiv zu betrachten ist (s. u.).

Insgesamt dürfte die Bekanntheit auch darunter leiden, dass mit dem Begriff des „Wirtschaftsjuristen“ nicht automatisch ein interdisziplinär ausgebildeter Bachelor- oder Master-Absolvent eines wirtschaftsjuristischen Studiums verbunden wird.¹⁰ Auch die ausgewerteten Stellenanzeigen vermitteln den Eindruck, dass die Arbeitgeber mit einem „Wirtschaftsjuristen“ z. T. sehr unterschiedliche Qualifikationen verbinden (s. u.).

C. Berufseinstieg

1. Jobsuche

Lt. KOAB haben drei Viertel der Absolventen¹¹ eine (reguläre) Beschäftigung gesucht, wobei ca. 50% bereits vor Studienende damit begonnen haben, ein weiteres Drittel ungefähr zur Zeit des Studienabschlusses (Tab. 102/100).

Im Schnitt haben sie 3-4 Monate gesucht (bei ungefähr gleich großer Standardabweichung, Median 2-3 Monate) und ca. 17 Bewerbungen geschrieben, wobei hier die Unterschiede jedoch beträchtlich sind (Standardabweichung 24 bzw. 30, Median 5 bzw. 10).

Ca. 55% der Befragten haben ihre erste Stelle max. 3 Monate nach Studienende angetreten, ca. 15% benötigten aber auch mehr als ein Jahr, ein ähnlich hoher Prozentsatz 6-12 Monate.

⁹ Bei grundsätzlichem Interesse gaben 15% der Befragten an, dass sie bislang keine geeigneten Kandidaten gefunden hätten.

¹⁰ S. Fn. 33. Vorbildlich insofern der Berufsratgeber der Arbeitsagentur: s. www.berufenet.de, Stichwort ‚Wirtschaftsjurist/in‘.

¹¹ Die übrigen beabsichtigten, ein Master-Studium aufzunehmen. Da ca. 40-45% eines Jahrgangs letztlich in ein Master-Programm wechseln (s. Anhang 3), dürfte ein Teil der Letzteren eher aus Verlegenheit oder berufsbegleitend studieren.

Diese Daten bestätigen die allgemeine Erfahrung, dass agile und gute Absolventen relativ schnell eine Stelle finden, schwächere oder weniger aktive jedoch u. U. wesentlich länger benötigen.

Die Absolventen haben dabei weitgehend alle Mittel genutzt, die ihnen dafür zur Verfügung stehen. Dabei fällt auf¹², dass

- ein relativ hoher Anteil Stellenanzeigen genutzt hat und dies auch der erfolgversprechendste Weg für eine erfolgreiche Jobsuche war¹³, mehr als Initiativbewerbungen, die allerdings ebenfalls eine wichtige Rolle spielten,
- Praktika während des Studiums mehr genutzt wurden als Jobs während des Studiums, und dies auch effektiv zu mehr Stellenvermittlungen geführt hat,
- bei der Suche die Bundesagentur für Arbeit eine signifikante Rolle gespielt hat, daneben auch webbasierte Netzwerke, beide jedoch letztlich keine erfolgversprechenden Ansätze bei der Jobsuche gewesen sind,
- private Vermittlungsagenturen relativ wenig genutzt werden und entsprechend wenig vermittelt haben,
- die Abschlussarbeit wenig als Instrument für die Jobsuche genutzt wurde, dies aber gemessen daran eine relativ erfolgreiche Vorgehensweise war,
- überraschend viele Stellenbesetzungen auf Initiative von Arbeitgebern erfolgten.

2. Erster Job

Angaben hierzu gibt es nur für den Zeitpunkt 1,5 Jahre nach Studienabschluss. Da 70-75% der Befragten zu diesem Zeitpunkt noch beim ersten Arbeitgeber tätig waren (weitere 20-25% bei einem zweiten, die übrigen haben öfter gewechselt)¹⁴, können die KOAB-Absolventendaten (Fragenbereiche F-H) genutzt werden.

1,5 Jahre nach Studienabschluss waren ca. 60% ausschließlich berufstätig, ca. 15-20% übten einen Beruf aus bei gleichzeitiger weiterführender Ausbildung, ca. 15-25% waren ausschließlich in einer weiterführenden Ausbildung, 3% waren weder erwerbstätig noch in Ausbildung¹⁵. Von allen Befragten übten 2% eine selbständige/freiberufliche Tätigkeit aus.

Von den ausschließlich Erwerbstätigen waren 90-95% Vollzeit beschäftigt, allerdings nur 70-75% unbefristet.

Typisches Einstiegsniveau ist erwartungsgemäß das des (einfachen) Sachbearbeiters für ca. 50% der Absolventen. Weitere ca. 15% ordnen ihre Tätigkeit als besonders wissenschaftlich qualifizierte Sachbearbeitertätigkeit ein. Erstaunlich ist, dass bereits so kurze Zeit nach Berufseinstieg 36% (2011) bzw. 11% (2012) eine Leitungsposition (direkte oder indirekte

¹² Dies entspricht auch dem Antworttrend der trendence-Befragung.

¹³ Dies obschon sich nur relativ wenig Anzeigen an Berufseinsteiger wenden: s. u.

¹⁴ KOAB Tab. 99 (2011) bzw. 97 (2012).

¹⁵ Hierin sind wohl auch Arbeitssuchende enthalten. Da es sich hierbei aber um sehr kleine Fallzahlen handelt, ist dieser Wert nicht aussagefähig bzgl. einer Arbeitslosenquote, zumal es durchaus möglich ist, dass sich gerade arbeitslose Absolventen nicht an der Befragung beteiligt haben oder aus Verlegenheit ein Master-Studium aufnehmen. Lt. Schomburg (Fn. 7) betrug seinerzeit die Arbeitslosenquote der Befragten 4%.

Vorgesetztenfunktion) besetzen.¹⁶ Unter Berücksichtigung derjenigen, die nebenher noch studieren, liegen diese Werte erwartungsgemäß etwas niedriger.

Die vorgenannten Werte entsprechen im Schnitt den Werten für Fachhochschulen gesamt, sind aber günstiger als die Durchschnittswerte für Universitäten insgesamt. Vor allem sind sie deutlich günstiger als diejenigen der (nicht im Referendariat befindlichen) Absolventen universitärer rechtswissenschaftlicher Abschlüsse mit 1. Examen.

D. Passung von Ausbildung und Beruf

1. Einleitung

Die Frage, ob und in welchem Maße Absolventen ihrer Ausbildung gemäß beschäftigt sind, lässt sich derzeit nur anhand der KOAB Befragungsergebnisse (Fragenbereich I) 1,5 Jahre nach Studienabschluss beurteilen. Da zu Karrierebeginn eher Kompromisse gemacht und mangels Erfahrungen auch Fehleinschätzungen getätigt werden, ist mit einer gewissen Unzufriedenheitsquote zu rechnen. Wesentlich aussagefähiger dürften hier Befragungsergebnisse 4,5 Jahre nach Studienabschluss sein (die bislang aber nicht vorliegen). Zu berücksichtigen ist auch, dass die Datenbasis bei diesen Fragen relativ schmal ist.

Um die Werte zu objektivieren, werden zum Vergleich die Werte „FH-gesamt“ und „Universitäten-gesamt“ herangezogen. Die Verwendung der Ergebnisse für die befragten Volljuristen als Benchmarkwerte ist hier nicht sinnvoll möglich, da diese in den beiden ausgewerteten Jahren sehr stark divergieren und eine klare Tendenz nicht erkennbar ist.¹⁷

2. Allgemeine Tendenz

Nur ca. drei Viertel der Erwerbstätigen übten nach eigener Angabe eine studienfachnahe Beschäftigung aus (horizontale Passung; der FH-Schnitt insgesamt liegt 10%-Punkte höher, der Universitätsschnitt ca. 5%-Punkte¹⁸).

Was bei einem breit angelegten interdisziplinären Studiengang unter ‚studienfachnah‘ von den Befragten jeweils verstanden wurde (Würde z. B. eine typisch betriebswirtschaftliche Tätigkeit noch dazu zählen?), wäre eine wichtige zusätzliche Information, die aber nicht vorliegt. Bei der Frage nach der hauptsächlich ausgeübten Tätigkeit gaben nur 14 bzw. 22% an, dass dies eine dominant juristische sei. Allerdings waren vergleichbar große Gruppen im Bereich Personal und Steuern/Wirtschaftsprüfung tätig, die auf jeden Fall auch als studienfachnah bezeichnet werden können.¹⁹

¹⁶ Für die Absolventenjahrgänge 2007-2010 ergibt sich ein Durchschnittswert von 23%: Schomburg (Fn. 7), S. 112.

¹⁷ Nimmt man jeweils den Schnitt der beiden Werte, entspricht dies weitestgehend dem Schnitt der Werte für die Wirtschaftsjuristen.

¹⁸ Anzumerken ist, dass auch insgesamt auch ca. 25% der Volljuristen keine juristische Tätigkeit ausübt: Bergmans (Fn. 3), S. 126.

¹⁹ Diese Anteile scheinen relativ stabil zu sein, da sie auch i. W. auf die Absolventenjahrgänge 2007-2010 zutreffen: Schomburg (Fn. 7), S. 112.

Jedenfalls gaben 75-85% der Befragten an, dass sie eine mindestens ihrem Abschlussniveau entsprechende Tätigkeit ausübten (vertikale Passung; dies entspricht den Gesamt-Hochschulzahlen). Bei den anderen ist davon auszugehen, dass sie überqualifiziert sind bzw. zum Befragungszeitpunkt noch keine niveauadaquate Beschäftigung gefunden haben.

Insgesamt halten jedoch nur ca. 60% der Befragten ihre berufliche Situation i. w. S. (Status, Position, Einkommen, Arbeitsaufgaben usw.) für in hohem Maße ihrer Ausbildung angemessen²⁰. Dies entspricht in etwa auch dem Anteil derer, die in hohem Maße mit ihrer beruflichen Situation insgesamt zufrieden sind. Diese Werte liegen leicht unter den Durchschnittswerten für Fachhochschulen und Universitäten insgesamt.²¹

Welche Gründe hierfür ausschlaggebend sind, ist unklar. Auffällig ist jedenfalls, dass nur ca. 50% angeben, dass sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen in hohem Maße verwenden²² (s. ergänzend auch Abschnitt 3 hiernach). Da dies in etwa den Werten aller Hochschulabsolventen entspricht, könnte dies typisch für Berufseinsteiger sein, die in vielen Berufen erst einmal weniger anspruchsvolle Sachbearbeitertätigkeiten ausüben.

Die Werte derjenigen, die berufsbegleitend studieren, liegen jeweils etwas unterhalb der vorerwähnten Werte, was darauf schließen lässt, dass diese eher berufliche Kompromisse eingehen (müssen), um ihr Parallelstudium bewältigen zu können.

3. Passgenauigkeit der Hochschulausbildung

Im vorigen Abschnitt wurde schon darauf verwiesen, dass nur ca. 50% der Befragten ihre im Studium erworbenen Qualifikationen in hohem Maße verwenden. Auch wenn die Ursachen hierfür sehr unterschiedlich sein können, ist dies ein ernsthafter Hinweis darauf, dass hier möglicherweise in gewissem Maße eine ‚Fehlqualifikation‘ vorliegen könnte.

Bzgl. der Bewertung der Studienqualität haben die Befragten eine durchaus zufriedenstellende Bewertung der erworbenen Fähigkeiten/Kompetenzen abgegeben.²³ Vergleicht man diese Werte mit einer Einschätzung, inwiefern dieselben Fähigkeiten/Kompetenzen im aktuellen Beruf gefordert werden, ergeben sich interessante Erkenntnisse:

(1) Passgenau (Abweichung weniger als 0,1²⁴) sind:

- Fähigkeit, eigene Wissenslücken zu erkennen und zu schließen
- Fähigkeit, in einer Fremdsprache zu schreiben und zu sprechen

(2) Leicht untererfüllt (negative Abweichung 0,1-0,25) sind:

- Fähigkeit, wirtschaftlich zu denken und zu handeln
- Fähigkeit, fächerübergreifend zu denken
- Analytische Fähigkeiten
- Fähigkeit, effizient auf ein Ziel hin zu arbeiten

²⁰ Summe der zwei besten Werte auf einer Fünferskala.

²¹ Die Werte entsprechen weitestgehend den Werten für die Abschlussjahrgänge 2007-2010: Schomburg (Fn. 7), S. 112-113.

²² S. Fn. 20.

²³ S. B. Bergmans, Die Qualität wirtschaftsjuristischer Studiengänge im Spiegel von Studierenden- und Absolventenbefragungen, in diesem Band S. 51 ff.

²⁴ Jeweils der Durchschnittswert von zwei Jahren.

- (3) Leicht übererfüllt (positive Abweichung 0,1-0,25) sind:
- Fähigkeit, Berichte, Protokolle oder ähnliche Texte zu verfassen
 - Fähigkeit, in interkulturellen Zusammenhängen zu handeln
- (4) Stärker untererfüllt (negative Abweichung >0,25) sind:
- Beherrschung des eigenen Faches, der eigenen Disziplin
 - Fähigkeit, neue Ideen und Lösungen zu entwickeln
- (5) Stärker übererfüllt (positive Abweichung >0,25) sind:
- Fähigkeit, wissenschaftliche Methoden anzuwenden
 - Fähigkeit, eigene Ideen und Ideen anderer in Frage zu stellen
 - Fähigkeit, Produkte, Ideen oder Berichte einem Publikum zu präsentieren.

Vereinfachend zusammengefasst könnte man hieraus Folgendes ableiten: Je wichtiger Fähigkeiten/Kompetenzen für die berufliche Tätigkeit sind, desto ungünstiger wird die eigene Qualifikation eingeschätzt, je unwichtiger sie sind, desto stärker werden die beruflichen Anforderungen durch die Ausbildungsqualität übererfüllt.

Zu beachten ist hierbei jedoch, dass es sich um Durchschnittswerte handelt, die allenfalls eine Tendenz wiedergeben. Wichtig wäre es insbesondere, diese nach genauen Tätigkeitsbereichen/Berufen zu differenzieren. Außerdem wäre zu konkretisieren, was z. B. eine negative Abweichung von 0,25 (bei einer Fünferskala) in der Praxis tatsächlich bedeutet. Es scheint jedenfalls nicht zu bedeuten, dass die Absolventen dadurch an einer vernünftigen Berufsausübung gehindert würden.

Dennoch gegen diese Zahlen ein deutliches Signal, dass es unverzichtbar ist, die Ausbildung immer wieder an den Anforderungen des Marktes zu messen.

E. Arbeitsmarkt

1. Einführung

Die Einschätzung des Arbeitsmarkts für Wirtschaftsjuristen wird im Folgenden in erster Linie anhand der Auswertung von Stellenanzeigen vorgenommen (s. o.). Einer genaueren Betrachtung werden dabei die inserierenden Arbeitgeber, die angebotenen Modalitäten des Beschäftigungsverhältnisses und die abgefragten Anforderungsprofile unterzogen (wer bietet was wo für wen an).

Dabei ist klar, dass hierdurch nur ein Teil des Arbeitsmarkts abgedeckt wird, da insbesondere In-house-Anwerbungen und -Beförderungen, Stellenbesetzungen auf der Basis von Initiativbewerbungen, Personalvermittlungen und persönlichen Kontakten nicht erfasst werden. Wie die Ausführungen bzgl. des Berufseinstiegs gezeigt haben (s. o.) spielen Stellenanzeigen zu Beginn der Karriere durchaus eine relevante Rolle, die auch im weiteren Verlauf der Berufslaufbahn noch bestehen dürfte.

Trotz dieser Einschränkung sind die Anzahl und die Vielfalt der ausgewerteten Anzeigen jedoch repräsentativ genug, um hieraus erste wichtige Erkenntnisse zu ziehen. Diese werden ergänzt bzw. verifiziert anhand der geführten Experteninterviews bzgl. von Informationen aus

unterschiedlichen Quellen.²⁵ Angesichts des Umfangs der Daten werden diese im Anhang nicht abgebildet. In Anhang 7 findet sich jedoch ein umfangreiches Verzeichnis mit konkreten Stellenanzeigen, anhand derer insbesondere ein besseres Verständnis der inhaltlichen Variabilität der Stellen und ihrer Anforderungen gewonnen werden kann.

2. Arbeitgeber/Branche

Eines der prägendsten Merkmale des Arbeitsmarktes für Wirtschaftsjuristen ist die Vielfalt der in den Stellenanzeigen vertretenen Arbeitgeber mit den entsprechenden Branchen. Die Angebotspalette reicht von kleinen Kanzleien, über mittelständische Unternehmen hin zum international agierenden Großkonzern. Größere homogene Anbietergruppen sind im Bereich der Rechtsberatung/Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung, der Finanzdienstleistung, der Versicherungsbranche und im Bereich des öffentlichen Dienstes zu finden. Bemerkenswert ist auch, dass gerade Stellen jüngeren Datums vermehrt dem Feld Energiewirtschaft/erneuerbare Energien zuzuordnen sind.

Lt. KOAB (Fragenbereich J) arbeiteten

- ca. 80% der Befragten im Privatsektor, 15% im öffentlichen Sektor, und 5% im Non-profit-Bereich,
- ca. 60-70% im Bereich Dienstleistungen, 15-25% in der Industrie (Rest Sonstige).

(Nur) Ca. 50-55% gaben an, dass ihr Arbeitgeber eine internationale Ausrichtung habe, aber

- 50-65% der Absolventen arbeiteten bei Arbeitgebern mit mehr als 1.000 Beschäftigten,
- 15-20% in Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten.

3. Geografische Stellenzuordnung

Die größte Anzahl der in Anzeigen angebotenen Stellen findet sich (erwartungsgemäß) in den Bundesländern Bayern, NRW, Hessen und Baden-Württemberg. Geografische ‚Lücken‘ sind nicht erkennbar.

4. Aufgabengebiete

Zunächst ist festzustellen, dass im Bereich des Tätigkeitsfeldes keine typischen Berufe nachgefragt werden, wie es z. B. der des Rechtsanwaltes wäre. Stellen als „Wirtschaftsjurist (m/w)“ werden zwar durchaus ausgeschrieben, die zu erfüllenden Aufgaben variieren dabei aber so stark, dass diese Bezeichnung allenfalls als weit gefasstes Berufsfeld betrachten werden kann.

(1) Inhouse Juristen

Die größte Anzahl der Stellen betrifft die Tätigkeit als „Inhouse Jurist“ i. w. S., d. h. von Mitarbeitern, die unternehmensintern rechtsberatend tätig sind. Je nach genauem Aufgabengebiet ist die Bezeichnung jedoch unterschiedlich (z. B. auch allgemein „Wirtschaftsjurist“,

²⁵ Zu den Berufsmöglichkeiten und zum Arbeitsmarkt allgemein s. auch die Quellen in Fn. 2 und 3.

„Referent Recht“, „Legal Counsel“, „Assistent der Geschäftsführung“ oder „Support Lawyer“).

Die Aufgabenbereiche innerhalb dieser Bezeichnungsgruppe sind sehr heterogen und schwer definierbar.²⁶ Neben der typischen Tätigkeit als eigenverantwortlich agierender „Unternehmensjurist“ kann man auf Basis der Stellenanzeigen folgende Merkmale hervorheben:²⁷

- Die „vertikale Bandbreite“ der Tätigkeiten reicht vom Leiter einer Rechtsabteilung bis zum zuarbeitenden Sachbearbeiter mit engem Aufgabengebiet²⁸.
- Wirtschaftsjuristen werden oft als Unterstützung von Volljuristen bzw. Projektteams eingesetzt (s. auch unten). Entsprechend arbeitet ein relevanter Teil speziell projektbezogen.
- Juristische fachliche Schwerpunkte hängen von der jeweiligen Stellenbeschreibung ab. Besondere Schwerpunkte gibt es jedoch im Vertragsrecht (s. auch hiernach zum Vertragsmanagement), Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und gewerblichen Rechtsschutz.
- Wirtschaftsjuristen arbeiten nicht nur mit Juristen, sondern oft auch mit Nichtjuristen zusammen.

Letzteres weist darauf hin, dass Wirtschaftsjuristen nicht nur Schnittstellenmanager zu Anwaltskanzleien sind, sondern vor allem unternehmensintern den unterschiedlichen Abteilungen zuarbeiten bzw. mit diesen kooperieren (s. auch hiernach bzgl. Vertragsmanagement und Compliance).

Auffallend ist, dass diese „horizontale Bandbreite“ bis hin zu Tätigkeiten reicht, die nicht mehr als dominant juristisch zu bezeichnen sind, sondern eher dem „Product Management“ oder „Business Development“ zuzuordnen sind, dabei aber signifikantes juristisches Know-how erfordern. Hier spielen eindeutig betriebswirtschaftliche (z. T. auch technische) bzw. Managementfähigkeiten eine wichtige Rolle, während diese bei den Stellenbeschreibungen für dominant juristische Stellen i. d. R. nicht besonders erwähnt werden.

Von der Gesamtheit der als Inhouse Jurist ausgeschriebenen Stellen richten sich 23% ausschließlich an Bewerber mit einem Abschluss im Bereich Wirtschaftsrecht, meist sind diese jedoch auch für Volljuristen zugänglich (i. d. R. mit dem Zusatz, dass diese eine wirtschaftsrechtliche (Zusatz)Qualifikation besitzen sollten). Diesem Tätigkeitsfeld ist somit, auch aufgrund des weiten Definitionsbereiches, die größte Stellenanzahl zuzuordnen, bei denen das Anforderungsprofil ausschließlich auf Wirtschaftsjuristen zugeschnitten ist.

(2) Vertragsmanagement

Eine signifikante Nachfrage findet sich ebenso im Vertragsmanagement. Als Contract Manager werden Wirtschaftsjuristen nachgefragt, die sich mit allen relevanten Aspekten rund um die Vertragsanbahnung, den Vertragsabschluss und die Vertragspflege befassen. Die Tätigkeit reicht dabei von der Vertragsverhandlung über die Erstellung von Entwürfen bis hin zum Claim Management.

²⁶ Ein Eindruck hiervon kann durch die in Anhang 7 wiedergegebenen Stellenanzeigen gewonnen werden.

²⁷ Dies wird bestätigt durch die trendence-Befragung.

²⁸ Supporttätigkeiten wie Datenpflege, Recherchearbeiten, Vorbereitungen von Anmeldungen zum Handelsregister, Erstellung von Arbeitshilfen und engere projektbezogene Tätigkeiten zählen zu diesem Bereich.

Je nach Definition des Aufgabengebiets können diese Stellen auch mehr oder weniger stark ins operative Geschäft eingebunden bzw. dort organisatorisch verankert sein. Z. T. sind diese Aufgaben auch (groß)projektbezogen.

Die Ausschreibungen richten sich in diesem Bereich hauptsächlich an Wirtschafts- und Diplom-Juristen, aber auch Volljuristen sind Adressaten der Inserate.

(3) Compliance

Auch als Compliance-Officer oder -Manager werden Wirtschaftsjuristen neben Wirtschaftswissenschaftlern und Volljuristen nachgefragt. Dabei geht es um das Management der Einhaltung aller für das Unternehmen relevanter Gesetze und Regelungen. Vor allem in der Versicherungsbranche, dem Bankwesen und der Energiewirtschaft besteht eine (in der Tendenz zunehmende) Nachfrage nach Mitarbeitern für diesen Bereich.

(4) Insolvenzverwaltung

Insolvenzkanzleien verschiedener Größen suchen Juristen und Wirtschaftsjuristen als Insolvenzsachbearbeiter oder Assistent des Insolvenzverwalters. Entscheidende Auswahlkriterien sind hier vor allem die Studienausrichtung und Berufserfahrung. In der Regel erwarten die Arbeitgeber eine Schwerpunktwahl im Bereich des Insolvenzmanagements und eine durchschnittliche Berufserfahrung von mind. 2 Jahren.

(5) Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung

Eines der bedeutendsten Tätigkeitsfelder findet sich im Bereich Steuern bzw. Wirtschaftsprüfung. Der prozentuale Anteil der Stellenangebote in diesem Bereich fällt zwar eher gering aus, aber dabei ist zu beachten, dass gerade die großen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften durchgehend Wirtschaftsjuristen nachfragen.

Der größte Teil der Inserate richtet sich an Wirtschaftsjuristen und Wirtschaftswissenschaftler mit juristischen Zusatzkenntnissen. Berufseinsteiger mit einem Abschluss in Wirtschaftsrecht werden in den Anzeigen ebenso berücksichtigt wie bereits berufserfahrene Bewerber. Hilfreich sind an dieser Stelle eine steuerliche Schwerpunktwahl und einschlägige Praktika.

(6) Personal

Ein weiteres wiederkehrendes Aufgabengebiet findet sich im Bereich Personal. Als Personalreferenten werden Wirtschaftsjuristen neben Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen für die Personalabteilungen, vor allem größerer Unternehmen der Privatwirtschaft, nachgefragt. Die Aufgaben umfassen sämtliche relevante Aspekte rund um den Bereich Human Resources (Ausschreibungen, Einstellungen, Datenpflege, Kündigungen, Mutterschutz, Elternzeit, Befristungen, etc.). Auch diese Stellen erfordern fast ausschließlich Berufserfahrung von mind. 1 Jahr.

(7) Mitarbeiter in Anwaltskanzleien

Die Tätigkeit in Anwaltskanzleien war seit jeher ein schwieriges Marktsegment für Wirtschaftsjuristen, weil sich die Anwälte, sei es aus Unwissen über die Qualifikation der

Absolventen, Überheblichkeit oder Furcht vor unliebsamer Konkurrenz, wenig für diese interessierten und den Wirtschaftsjuristen angesichts der restriktiven Regelung im RDG auch keine langfristigen Karriereperspektiven bieten können, die denen für Volljuristen vergleichbar wären.

Inzwischen gibt es jedoch zahlreiche Hinweise auf einen Sinneswandel, wobei dieser Trend vor allem von größeren (insbesondere anglo-amerikanisch geprägten) Kanzleien getragen wird.²⁹ Aber auch mittelständische Kanzleien werben inzwischen um Wirtschaftsjuristen.

Als Gründe für diese Entwicklung kann man anführen:

- Wirtschaftsjuristen bieten in wirtschaftsrelevanten Bereichen i. d. R. eine passgenauere Ausbildung als Volljuristen,
- die Zahl der Absolventen des Jura-Studiums stagniert, während die Absolventenzahlen wirtschaftsjuristischer Studiengänge kontinuierlich steigen, so dass es naheliegt, dass die Kanzleien zunehmend auf Nachwuchs-Wirtschaftsjuristen zurückgreifen,
- der Preisdruck im Anwaltsmarkt kann dazu führen, dass Standardarbeiten von ‚preisgünstigeren‘ Wirtschaftsjuristen erledigt werden (müssen),³⁰
- im Gegensatz zu Associates ist ein möglicher Arbeitgeberwechsel wegen des typischerweise nicht gegebenen Kundenkontakts für den Arbeitgeber nicht so problematisch.³¹

Wirtschaftsjuristen arbeiten dabei sehr oft projektbezogen³², z. B. Unterlagen prüfen (Due Diligence), Fakten erheben, Marketingkonzepte erarbeiten oder Präsentation vorbereiten, mit denen Anwälte sich um neue Kunden bewerben.

Da es in der deutschen Sprache keine passende Berufsbezeichnung für ‚Nicht-Anwalts-Juristen‘ in Kanzleien gibt, lauten die verwendeten Berufsbezeichnungen ‚Project Associate‘, ‚Transaction Lawyer‘ oder ‚Professional Support Lawyer‘; eine (naheliegende) Bezeichnung als ‚Wirtschaftsjurist‘ scheint zu unspezifisch oder unwillkommen.

Dass die Position von Wirtschaftsjuristen in diesem Marktsegment dennoch verbesserungsbedürftig ist, zeigt die Tatsache, dass die laufenden Anzeigen der Kanzleien sich immer noch weit überwiegend nur an Volljuristen richten. Auch Publikationen bzw. Internet-Portale für ‚Juristen‘ verstehen darunter grundsätzlich Volljuristen³³.

²⁹ S. z. B. K. von Elm, Gefragte Wirtschaftsjuristen, www.karriere.de/karriere/gefragte-wirtschaftsjuristen-6872/ (1.4.2008); M. Haack, Wirtschaftsjuristen vs. Volljuristen: Konkurrenz oder Kooperation?, Legal Tribune Online 15.10.2010, www.lto.de/persistent/a_id/1733/. Zu den ökonomischen Gründen der zwangsläufigen Fokussierung auf Großkanzleien s. Vogler (Fn. 2), S. 197 ff.

³⁰ M. Kilian, zitiert in Anon., Der Fachhochschuljurist wird immer beliebter, Soldan News Ausgabe 1/2015, S. 1.

³¹ Vogler (Fn. 2), S. 200-201.

³² U. Barth, Leverage in Großkanzleien – Projektanwälte auf dem Vormarsch, www.juve.de/nachrichten/namenundnachrichten/2015/03/leverage-in-grosskanzleien-projektanwaelte-au-dem-vormarsch (Meldung vom 27.3.2015).

³³ S. z. B. Staufenbiel Institut, Top-Arbeitgeber für Juristen (Top 100 2015), Köln 2014, JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien 2014/2015 (www.juve.de/handbuch) enthalten keinerlei Hinweis auf Wirtschaftsjuristen, obschon mehrere der aufgeführten Arbeitgeber solche beschäftigen. Auch auf den Webseiten einschlägiger Portale (zusätzlich zu den vorgenannten z. B. www.azur-online.de, www.e-fellows.net) wird der Begriff ‚Wirtschaftsjurist‘ allenfalls für Anwälte in Wirtschaftskanzleien verwendet.

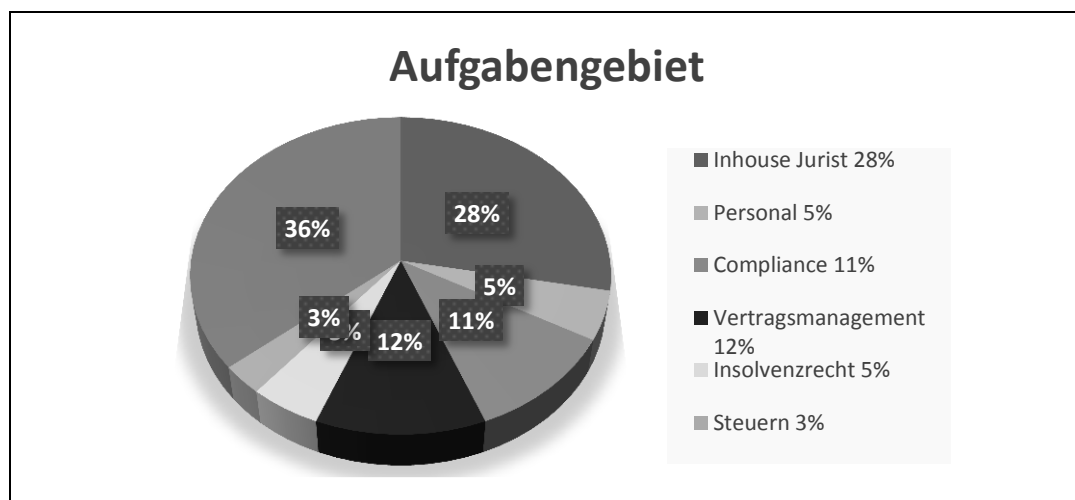
(8) Sonstige Tätigkeitsfelder

Bereits bei der Auswertung der Absolventenkarrieren hatte sich gezeigt, dass deren Werdegang sie in sehr unterschiedliche Tätigkeitsfelder führen kann. Dies bestätigt sich bei der Auswertung der Stellenanzeigen. Alle Aufgaben mit einem mehr als oberflächlichen rechtlichen Bezug stehen grundsätzlich Wirtschaftsjuristen offen, auch wenn diese typischerweise nicht dem juristischen Arbeitsmarkt zugerechnet werden. Die Tätigkeiten reichen vom Risikomanagement, Revision über Knowledge Management (inkl. Training/Schulungen) bis zur Geschäftsentwicklung.

Berufsmöglichkeiten ergeben sich auch im öffentlich-rechtlichen Bereich, vor allem in den wirtschaftsnahen (oft regulierten) Bereichen, die keine verwaltungsinternen Hochschulen besitzen (sowohl auf Bundes- als auf Kommunalebene), auch wenn sich dies bislang in den Stellenanzeigen noch wenig niederschlägt.

Völlig unterentwickelt ist bislang der Bereich des Wirtschaftsstrafrechts (auch wenn im Beobachtungszeitraum auch eine Stelle für einen Wirtschaftskriminalisten ausgeschrieben war). Eine solche Spezialisierung könnte sich aus dem Bereich Compliance heraus entwickeln, vorausgesetzt die Hochschulen bieten eine entsprechende strafrechtlich Ausbildung an, was bislang nicht der Fall zu sein scheint.

Aus den Stellenanzeigen ergeben sich folgende Anteile (Jobs in Anwaltskanzleien wurden dem Bereich „Inhouse-Jurist“ zugeordnet, da die Wirtschaftsjuristen nicht in der Außenberatung tätig sind):



5. Einstellungskriterien und Anforderungen

Auf Basis der ausgewerteten Stellenanzeigen sind die nachstehend aufgeführten Kriterien relevant bei der Auswahl der Bewerber. Interessant ist, dass möglicherweise geringere Gehaltsansprüche nur bei ca. 50% derjenigen eine Rolle gespielt haben, die Wirtschaftsjuristen beschäftigen (trendence-Befragung).

(1) Fachliche (Rechtliche) Fokussierung bzw. Spezialisierung

Gefordert wird meist eine breite Aufstellung des Bewerbers hinsichtlich rechtlicher Fachkenntnisse. Allerdings gibt es auch Stellen mit einem erheblichen Spezialisierungsgrad, wobei dies aufgrund der oben erläuterten Branchenheterogenität sehr unterschiedlich ausfällt. Allerdings spielen Spezialisierungen im Studium offenbar nur eine untergeordnete Rolle. Gefordert werden eher berufs- und/oder praxisbezogene Spezialkenntnisse.

(2) Interdisziplinarität

Die Bedeutung der Interdisziplinarität der Ausbildung des Wirtschaftsjuristen ist im Rahmen der Tätigkeiten als „Inhouse Jurist“ typischerweise als gering zu bewerten. Stellenbeschreibungen in diesem Bereich sind nur selten betriebswirtschaftlich geprägt.

Es gibt aber einen erheblichen Anteil an Stellen, die sehr nah an den Unternehmensabteilungen bzw. den Kunden angesiedelt sind und eine hohe nichtjuristische (insbesondere betriebswirtschaftliche, z. T. aber auch technische) Kompetenz erfordern.

Auch bei fast allen befragten Arbeitgebern von Wirtschaftsjuristen war deren wirtschaftswissenschaftliches Fachwissen ein wichtiges Einstellungskriterium³⁴ (s. auch hiernach bzgl. sonstige Jobmerkmale).

(3) Berufserfahrung

Für 80% der Befragten (tendence) ist Praxiserfahrung der Bewerber (sehr) wichtig. Auch in den Stellenanzeigen richten sich die allermeisten (ca. 75%) an Bewerber mit typischerweise 2 Jahren Berufserfahrung. Nur eine kleinere Anzahl erwähnt ausdrücklich, dass auch Bewerbungen von Berufseinsteigern erwünscht sind (hier sind vor allem auch Stellen des öffentlichen Dienstes zu erwähnen).

Eine kaufmännische oder juristische Berufsausbildung in Ergänzung zu einem Abschluss als Wirtschaftsjurist ist nur in 3% der Stellenanzeigen zwingendes Auswahlkriterium.

(4) Abschlussgrad, Abschlussnote und graduierende Hochschule

Eine Differenzierung nach der Art des Abschlusses (Bachelor/Master) ist in den Stellenanzeigen für Wirtschaftsjuristen kaum feststellbar. Die ausgewerteten Daten bestätigen die Experteneinschätzung, dass im Bereich des Wirtschaftsrechts nur selten zwischen Bachelor und Master unterschieden wird. Die relevante Differenzierung vollzieht sich vielmehr im Bereich der Spezialisierung und der Berufserfahrung. Soweit Anforderungsprofile die Abschlüsse unterscheiden, richten sich diese in den meisten Fällen an Wirtschaftsjuristen mit Bachelorabschluss (LL.B.).

Bemerkenswert ist, dass (zumindest im Rahmen der Ausschreibungen) der Notendurchschnitt der Wirtschaftsjuristen keine Rolle spielt, während Volljuristen idealerweise ein Prädikatsexamen vorweisen sollten.

³⁴ Zumindest ‚betriebswirtschaftliches Verständnis‘ ist im Übrigen bei 75% der Arbeitgeber von Volljuristen (Unternehmen, Wirtschaftskanzleien) eine wichtige Zusatzqualifikation: *Staufenbiel Institut*, Jobtrends Deutschland 2014 Jura, Köln 2014, S. 10 (www.staufenbiel.de/jobtrends). Dies dürfte mutatis mutandis auch für Wirtschaftsjuristen gelten.

Die ausgewerteten Stellenanzeigen differenzieren auch nur in den seltensten Fällen nach der Art der besuchten Hochschule. Findet überhaupt eine solche statt, richten sich die Ausschreibungen an Bewerber mit einem Fachhochschulabschluss. Keine der ausgewerteten Stellenanzeigen verlangt einen Universitätsabschluss im Bereich Wirtschaftsrecht.

(5) Schlüsselqualifikationen

In allen Stellenanzeigen finden sich die üblichen Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale, ohne dass es hier Besonderheiten zu vermerken gäbe.

Fast alle Arbeitgeber erwarten solide Grundkenntnisse in allen MS Office Anwendungen. Branchenabhängig werden zudem Kenntnisse der relevanten Software nachgefragt (SAP, DATEV, Winsolvenz, Lexolution, Lotus Notes). Die hier ausgewerteten Daten lassen aber den Schluss zu, dass spezialisierte EDV Kenntnisse eher hilfreicher als zwingender Natur sind.

In vielen anspruchsvolleren Tätigkeiten werden Englischkenntnisse verlangt, und zwar ‚verhandlungssicher‘ bzw. ‚in Wort und Schrift‘. Weitere Sprachkenntnisse gelten ggf. als ‚Add-on‘.

6. Gehalt

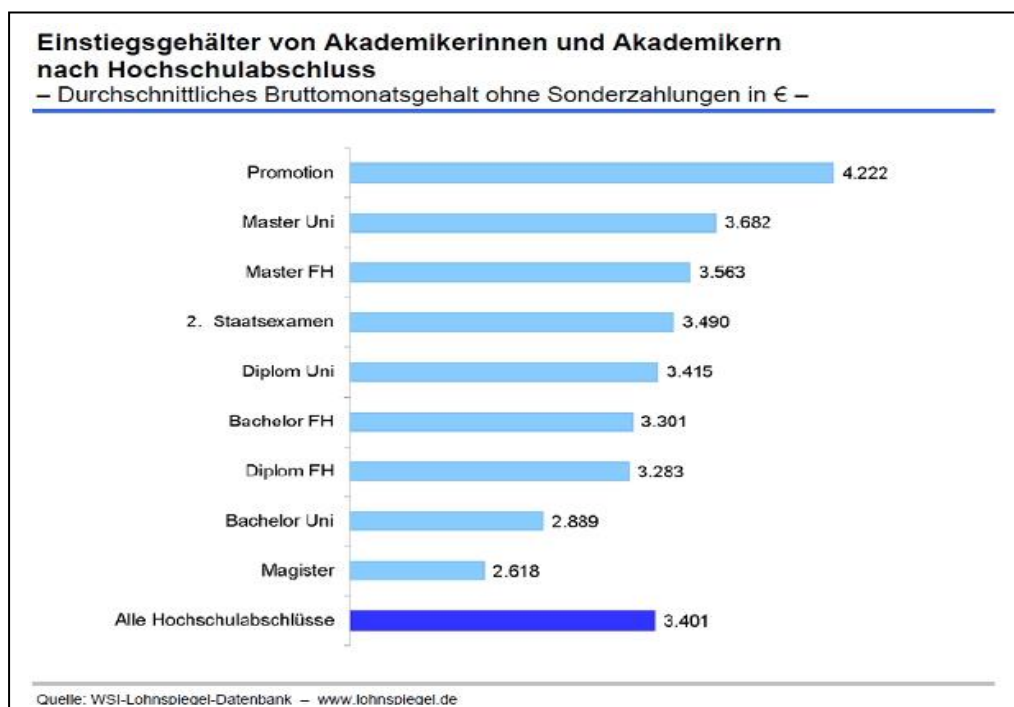
Die Arbeitgeber des privaten Sektors nehmen in den ausgewerteten Ausschreibungen keine Angaben über die Arbeitsvergütung vor. Eine grobe Einordnung kann daher an dieser Stelle lediglich mittels der Angaben der öffentlichen Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen werden: Die Eingruppierung (soweit angegeben) reicht je nach Aufgabengebiet und Abschluss von Entgeltgruppe 9 bis 13 und liegt durchschnittlich bei etwa 37.000 brutto/p.a., (inkl. Jahressonderzahlung, Stufe 1). Dabei ist allerdings zu beachten, dass diese Stellen, wie oben erläutert, auch für Berufseinsteiger geeignet sind.

Nach Angaben von Absolventen 1,5 Jahre nach Berufseintritt (KOAB Frage H03) betrug das monatliche Bruttogehalt (Vollzeit) 2012-2013 durchschnittlich ca. 3.300 € inkl. Sonderzahlungen (und damit 100 € unter FH-Schnitt, 200 € unter Uni-Schnitt), wobei die Bandbreite relativ groß war (Standardabweichung ca. 1.000 €, Medien ca. 2.800 €).³⁵

Damit liegen die Wirtschaftsjuristen im Trend für alle Bachelor-Absolventen:³⁶

³⁵ Dies entspricht dem Wert von *Schomburg* (Fn. 7), der für die Befragungen der vorangegangenen Jahre einen Durchschnittswert von 3.200 € brutto angibt.

³⁶ R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, E. Stoll, Bachelor, Master und Co. Einstiegsgehälter und Arbeitsbedingungen von jungen Akademikerinnen und Akademikern. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 10/2012, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2012, S. 1.



Im Vergleich mit anderen juristisch geprägten Berufen fällt der Vergleich mangels aussagefähiger Vergleichswerte schwerer. Lt. einer aktuellen Erhebung (deren Repräsentativität aber nicht überprüfbar ist) ergibt sich folgendes Bild:

Position	Q1	Mittelwert	Q3
Rechtsanwalt	35.523	46.214 ³⁷	56.280
Syndikus, Justitiar	41.621	48.216	52.845
Personalreferent	35.628	41.247	46.258
Führungsnachwuchs/Assistent Geschäftsleitung	29.252	37.140	46.451
Unternehmensberatung	41.595	48.366	55.648

Quelle: Staufenbiel 2015³⁸

Gerade bei angestellten Anwälten ist die Bandbreite der Gehälter besonders hoch (ein Vergleich mit selbständigen Anwälten ist nicht sinnvoll möglich). Wirtschaftsjuristen, die in Kanzleien einsteigen, können bis zu 50.000 € Startgehalt erzielen, später ggf. ergänzt um variable Gehaltsbestandteile.³⁹

Die Gehälter steigen im Schnitt in den ersten 5 Jahren um durchschnittlich 18%.⁴⁰ Daten für den Markt von Wirtschaftsjuristen liegen nicht vor.

³⁷ Der Wert entspricht dem Wert von ca. 44.500 €, der von *Bispinck, Dribbusch, Öz, Stoll* (vorige Fn.), S. 8 für 2012 angegeben wird.

³⁸ <https://www.staufenbiel.de/jura/gehalt/einstiegsgehaelter-jura-absolventen.html> (Stand 3/15). Vergleichswerte für 2010 bei Bergmans (Fn. 3), S. 138.

³⁹ S. Quellen in Fn 29.

⁴⁰ *Bispinck, Dribbusch, Öz, Stoll* (Fn. 36), S. 6.

Im Übrigen variieren Gehälter grundsätzlich stark nach Branche, Größe des Arbeitgebers (je größer, desto höher das Gehalt) und Geschlecht (im Schnitt verdienen Frauen beim Berufseinstieg bis zu 20% weniger, später verringert sich der Unterschied etwas⁴¹). Dies dürfte sich auch auf die Gehälter von Wirtschaftsjuristen auswirken.⁴²

Grundsätzlich verdienen Master-Absolventen beim Berufseinstieg etwas mehr als Bachelor-Absolventen, aber die Unterschiede sind nicht so gravierend, wie man dies vielleicht erwarten würde.⁴³ Lt. einer aktuellen Umfrage beträgt die Differenz zwischen Bachelor- und Master-Gehältern durchschnittlich 12%⁴⁴. Daten für Wirtschaftsjuristen liegen nicht vor.

Bei der individuellen Gehaltsfestlegung spielen neben den vorerwähnten Aspekten natürlich tarifvertragliche Eingruppierungen eine wichtige Rolle (s. o.). Dort wo keine Tarifverträge gelten (insbesondere in Anwalts- und Steuerberatungskanzleien), orientiert die Gehaltsfindung sich am häufigsten an den internen Gehaltsstrukturen, aber auch am Einstellungs-/Verhandlungsgespräch (trendence-Befragung).

7. Karriere

Statistisch belastbare Daten über die Karriere von Wirtschaftsjuristen gibt es bislang nicht. Der KOAB-Befragung kann man aber entnehmen, dass ca. ein Viertel der Absolventen 1,5 Jahre nach Berufseinstieg schon in gewissem Maße Leitungsverantwortung ausübt (s. o.).

In den Inseraten bieten nur wenige Arbeitgeber Stellen mit Führungsverantwortung für Wirtschaftsjuristen an. Die meisten Ausschreibungen sind dem Bereich der Sachbearbeitung zuzuordnen. Ausgeschriebene Stellen mit Führungsverantwortung gehen einher mit mehrjähriger Berufserfahrung in dem betreffenden Aufgabengebiet.

Dies entspricht letztlich den Erwartungen bzw. der Erfahrung, dass es keinen Grund gibt, warum gute Wirtschaftsjuristen aufgrund ihrer Leistungen keine Karriere machen könnten. Dort wo ein karrieremäßiger ‚Aufstieg‘ organisationsbedingt nicht möglich ist, operieren die Arbeitgeber mit finanziellen Anreizen (trendence).

8. Sonstige Jobmerkmale

(1) Befristung

Angaben über eine Befristung der ausgeschriebenen Stelle werden in den seltensten Fällen von den Arbeitgebern bereits in die Anzeigen aufgenommen. Nur bei Ausschreibungen im öffentlichen Dienst gab es i. d. R. nähere Angaben: 64% der Stellen waren hier auf 2 Jahre befristet, während 36% unbefristete Arbeitsverhältnisse anbieten. Lt. KOAB-Befragung waren 1,5 Jahre nach Berufseintritt ca. drei Viertel der Absolventen in einer unbefristeten Stelle beschäftigt.

⁴¹ Bispinck, Dribbusch, Öz, Stoll (Fn. 36), S. 13. Lt. Schomburg (Fn. 7) waren die geschlechtsbezogenen Gehaltsunterschiede bei Wirtschaftsjuristen erheblich und betragen durchschnittlich ca. 10.000 € p.a.

⁴² S. auch Bergmans (Fn. 3), S. 135 m. w. N.

⁴³ S. Tabelle oben und auch Bergmans (Fn. 3) S. 139.

⁴⁴ Staufenbiel Institut, Jobtrends Deutschland 2015, Köln 2014 (www.staufenbiel.de/jobtrends), S. 18.

(2) Interdisziplinarität

Es fällt auf, dass ein Anteil der Stellenanzeigen sich nicht speziell bzw. ausschließlich an Wirtschaftsjuristen (oder Volljuristen) wendet, sondern gleichermaßen an Nichtjuristen, was auf eine hohe Interdisziplinarität dieser Stellen hinweist (s. auch oben).

Auch aus der trendence-Befragung ergibt sich, dass nur ca. 20% der eingestellten Wirtschaftsjuristen ausschließlich juristische Tätigkeiten ausüben, 75% jedoch entweder überwiegend betriebswirtschaftliche (vor allem bei Banken, Versicherungen und Unternehmensberatungen) oder interdisziplinäre Tätigkeiten (die restlichen wurden dem Paralegal-Bereich zugeordnet).

E. Fazit

Der Arbeitsmarkt für Wirtschaftsjuristen ist vielfältig und dynamisch und bietet demnach ein großes Potenzial für kompetente und engagierte Bewerber mit durchaus unterschiedlichen Qualifikationen. Dabei ist zu erkennen, dass eine weitreichende fachliche Ausbildung im rechtlichen Bereich überwiegend für verschiedene Aufgaben innerhalb der Rechtsabteilungen großer, international agierender Konzerne nachgefragt wird, während eine spezialisierte Ausbildung als vorteilhaft für eine Anstellung insbesondere in großen Anwaltskanzleien sowie Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften angesehen wird.

Aus den zahlreichen Daten lassen sich zusammenfassend bzw. ergänzend noch folgende Schlussfolgerungen ziehen:

1. Arbeitgeberzufriedenheit

Natürlich ist die Arbeitgeberzufriedenheit in erster Linie das Resultat des adäquaten Einsatzes und der Leistungen der Mitarbeiter. Dennoch wäre eine verbreitete Unzufriedenheit den Arbeitsmarktchancen von Wirtschaftsjuristen sehr abträglich.

Systematisch erhobene Daten gibt es hierzu nicht. In der trendence-Befragung waren fast alle befragten Arbeitgeber von Wirtschaftsjuristen mit diesen zufrieden. Als besondere Stärken wurden insbesondere die interdisziplinäre Ausbildung, die vielfältige Einsetzbarkeit und der Praxisbezug genannt. Als besondere Schwächen wurden die zu geringe juristische Qualifikation, zu wenig Prozessführungsqualitäten und zu starke Spezialisierung bemängelt.

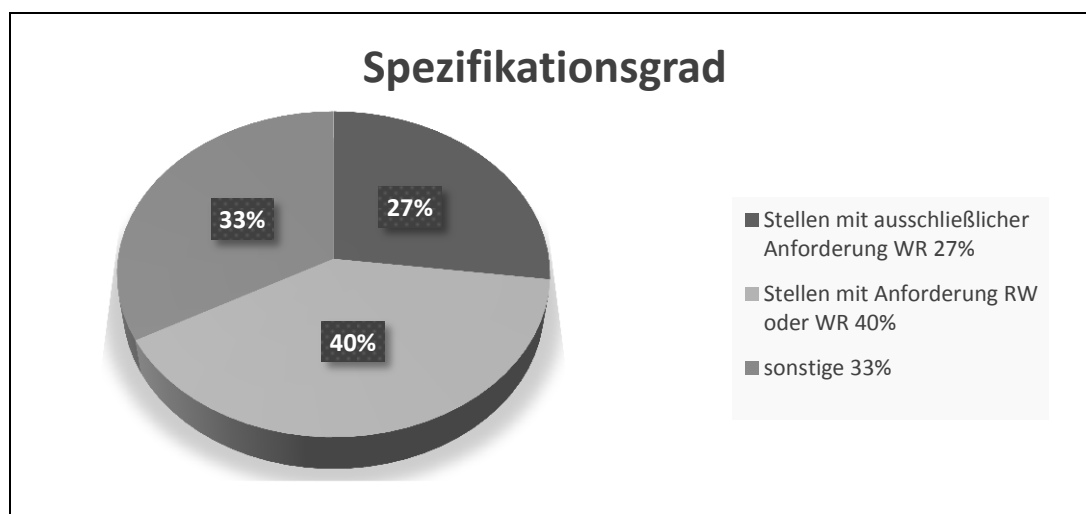
Auch ‚anekdotische Evidenz‘ bestätigt, dass viele Arbeitgeber, nachdem sie erst einmal Wirtschaftsjuristen beschäftigt haben, weitere eingestellt haben.

2. Wettbewerbslage

Für Wirtschaftsjuristen geeignete Stellenanzeigen sind eher selten ausschließlich an Bewerber mit einem wirtschaftsrechtlichen Studienabschluss gerichtet (27%). Das stärkste Konkurrenzverhältnis besteht dabei naturgemäß zu den klassischen Rechtswissenschaftlern (40% der Stellen richten sich alternativ an beide Gruppen), aber eine eindeutige Wettbewerbs-

lage existiert in wichtigen Teilbereichen (z. B. Steuern/Wirtschaftsprüfung, Personal, Compliance) insbesondere auch mit Betriebswirten.

Befragte branchenkundige Personalvermittler identifizieren die stärkste Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zwischen Wirtschaftsjuristen und Diplom-Juristen (Juristen mit 1. Staatsexamen). Bei den Assistenz- und Support-Tätigkeiten existiert eine Wettbewerbslage auch mit ReNo-Fachangestellten und in geringeren Maße mit im kaufmännischen Bereich Ausgebildeten.



3. Aufnahmefähigkeit/Potenzial des Marktes

Angesichts der stetig steigenden Absolventenzahlen wirtschaftsjuristischer Studiengänge (s. Anhang 3) stellt sich die Frage, in welchem Maße der Arbeitsmarkt aufnahmefähig für Wirtschaftsjuristen ist bzw. in Zukunft sein wird.

Eine umfassendere Analyse des Marktes für juristisch geprägte Tätigkeiten ergibt – unter Berücksichtigung einer langfristigen Substitution eines Teils der Volljuristen durch Wirtschaftsjuristen – ein Potenzial von ca. 100.000 – 120.000 Stellen (auch ohne Öffnung der freiberuflichen Rechtsberatung). Ergänzt man dies um Stellen, die bislang von Betriebswirten besetzt sind (z. B. im Bereich Personal, Steuerberatung, Insolvenzverwaltung, Compliance), sind noch einmal so viele Stellen grundsätzlich auch für Wirtschaftsjuristen zugänglich.⁴⁵

Dieses hohe Potenzial ist aber mit der Herausforderung verbunden, dass Wirtschaftsjuristen sich in vielen Bereichen dem Wettbewerb stellen müssen, je nach Tätigkeitsschwerpunkt sowohl mit Volljuristen als auch mit Betriebswirten (s. hiervor). Ob und in welchem Maße es echte ‚Nischen‘ gibt, die schwerpunktmäßig Wirtschaftsjuristen vorbehalten sein werden, wird sich noch zeigen müssen.

⁴⁵ S. Bergmans (Fn. 3).

4. Einheit trotz Vielfalt?

Das vorerwähnte hohe Potenzial ist auch eine Folge der Tatsache, dass die Wirtschaftsjuristenausbildung in den meisten Studiengängen⁴⁶ breit angelegt und der Arbeitsmarkt für Wirtschaftsjuristen entsprechend vielfältig ist.

Das hat sicher Vorteile, stellt aber eine besondere Herausforderung dar, im Arbeitsmarkt ein klares Profil für Wirtschaftsjuristen zu etablieren, was Voraussetzung für eine einfachere Vermarktung des Berufsbilds wäre. Andererseits kann es durchaus ausreichend sein, dass sich für wichtige Teilsegmente ein klares Qualifikationsprofil herauskristallisiert, das je nach Tätigkeitsbereich durchaus unterschiedlich sein kann. Dies hätte zur Folge, dass es unter einem einheitlichen Oberbegriff mehr als ein Berufsbild gibt. Ob und in welchem Maße sich dies auf die Studiengänge rückauswirkt, wird sich zeigen müssen. Es dürfte jedoch schwierig sein, analog dem „Einheitsvolljuristen“ einen „Einheitswirtschaftsjuristen“ zu etablieren.

⁴⁶ Und auch nach den Standards der WHV: s. Anlage 2.

Auszug aus:

B. Bergmans (Hrsg.), *Zwanzig Jahre Wirtschaftsjuristenausbildung*, Logos-Verlag, Berlin 2015, S. 79-97
