

<b>Vorwort .....</b>	<b>5</b>
<b>Einleitung .....</b>	<b>11</b>
1. Thema .....	11
2. Forschungsstand .....	12
3. Konzept der Studie .....	14
3.1 Erkenntnisziele .....	14
3.2 Konzeptionalisierung .....	14
4. Forschungsdesign .....	17
4.1 Quantitative Befragung von nicht-anwaltlichen Kanzleimitarbeitern .....	17
4.2 Quantitative Befragung von Rechtsanwälten .....	18
5. Forschungsbericht .....	19
<b>Teil 1: Personal in Anwaltskanzleien .....</b>	<b>21</b>
1. Einleitung .....	21
2. Allgemeine Charakteristika von Kanzleimitarbeitern .....	22
2.1 Alter .....	22
2.2 Geschlecht .....	23
2.3 Familiäre Situation .....	24
2.4 Vorbildung .....	26
3. Arbeitgeberkanzleien .....	28
4. Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit .....	30
4.1 Arbeitszeit .....	30
4.2 Gehalt .....	33
4.2.1 Bruttomonatsgehalt .....	33
4.2.2 Bruttomonatsgehalt von Vollzeitkräften .....	34
4.2.3 Bruttostundenlohn .....	36
4.2.4 Freiwillige zusätzliche Arbeitgeberleistungen .....	37
4.2.5 Gehaltszufriedenheit .....	38
4.3 Home Office .....	39
4.4 Urlaub .....	40
4.5 Krankheitsbedingte Fehltage .....	42

5. Beruflicher Werdegang.....	44
5.1 Qualifikation.....	44
5.2 Rekrutierung.....	45
5.3 Vorbeschäftigung .....	46
5.4 Beschäftigungsdauer.....	48
5.5 Zweitberuf.....	50
5.6 Wechselabsicht .....	51
6. Tätigkeitsprofil .....	53
6.1 Tätigkeitsform.....	53
6.2 Tätigkeitseinhalte .....	54
<b>Teil 2: Soziale Unterstützung in Anwaltskanzleien .....</b>	<b>57</b>
1. Einleitung.....	57
2. Soziale Unterstützung als theoretisches Konzept .....	58
3. Empirischer Befund .....	62
3.1 Einleitung.....	62
3.2 Gesamtbefund.....	63
3.3 Berufsgruppenspezifische Betrachtung.....	66
3.4 Soziale Unterstützung und beabsichtigter Arbeitgeberwechsel .....	68
3.5 Soziale Unterstützung und krankheitsbedingte Fehltag .....	70
<b>Teil 3: Mitarbeiterführung in Anwaltskanzleien .....</b>	<b>71</b>
1. Einleitung.....	71
2. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung.....	74
3. Empirischer Befund .....	75
3.1 Einleitung.....	75
3.2 Gesamtbefund.....	77
3.3 Berufsgruppenspezifische Betrachtung.....	79
3.4 LMX-Wert und beabsichtigter Arbeitgeberwechsel .....	81
3.5 LMX-Wert und krankheitsbedingte Fehlzeiten.....	84
3.6 Selbsteinschätzung von Rechtsanwälten als Führungskraft .....	85

<b>Teil 4: Kommunikation in Anwaltskanzleien.....</b>	<b>93</b>
1. Einleitung.....	93
2. Theoretische Grundlagen der Kommunikation.....	93
3. Empirischer Befund .....	95
3.1 Einleitung.....	95
3.2 Gesamtbefund .....	96
3.3 Berufsgruppenspezifische Betrachtung.....	97
3.4 Kommunikationsqualität, Wechselabsicht und krankheitsbedingte Fehlzeiten .....	99
3.5 Selbsteinschätzung der Rechtsanwälte zur eigenen Kommunikationsqualität.....	101
 <b>Teil 5: Mitarbeiterbindung in Anwaltskanzleien .....</b>	 <b>115</b>
1. Einleitung.....	115
2. Organisationales Commitment .....	116
2.1 Theoretisches Konzept.....	116
2.2 Entstehung und Konsequenzen von organisationalem Commitment.....	118
3. Empirische Befunde zum organisationalen Commitment.....	121
3.1 Einleitung.....	121
3.2 Gesamtbefund .....	123
3.3 Mitarbeiterbindung und Kommunikation / soziale Unterstützung .....	127
3.4 Mitarbeiterbindung und Wechselabsicht.....	132
3.5 Mitarbeiterbindung und Krankheitszeiten .....	135
3.6 Weitere empirische Befunde zur Mitarbeiterbindung.....	139
3.6.1 Dauer der Beschäftigung in der aktuellen Kanzlei und Mitarbeiterbindung.....	139
3.6.2 Konkrete Tätigkeit in der Kanzlei und Mitarbeiterbindung .....	141
3.6.3 „Home Office“ und Mitarbeiterbindung .....	143
3.6.4 Das Arbeitsverhältnis mit dem Vorgesetzten und Mitarbeiterbindung.....	146
3.6.5 Das Arbeitsumfeld und die Mitarbeiterbindung.....	148
3.6.6 Umfang und Schwierigkeitsgrad der Aufgaben und Mitarbeiterbindung .....	152
3.7 Besonderheiten der Mitarbeiterbindung von Auszubildenden .....	156
3.7.1 Berufswahlentscheidung und Mitarbeiterbindung.....	156
3.7.2 Ausbildungserfahrungen und Mitarbeiterbindung.....	158
3.7.3 Gehalt und Mitarbeiterbindung .....	163
3.7.4 Kanzleigröße und Mitarbeiterbindung.....	164

3.8 Besonderheiten bei Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten .....	165
3.8.1 Rückblickende Bewertung der Ausbildung und Mitarbeiterbindung .....	165
3.8.2 Probleme beim Berufseinstieg und Mitarbeiterbindung .....	168
3.8.3 Alter und Mitarbeiterbindung von Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten ..	170
3.8.4 Arbeitsstunden pro Woche und Mitarbeiterbindung .....	171
3.8.5 Einkommen und Mitarbeiterbindung .....	173
3.8.6 Kanzleigröße und Mitarbeiterbindung .....	175
3.9 Besonderheiten der Mitarbeiterbindung bei Rechts- und Notarfachwirten .....	177
3.9.1 Unterstützung bei der Weiterbildung und Mitarbeiterbindung .....	177
3.9.2 Auswirkungen der Weiterbildung und Mitarbeiterbindung .....	179
3.9.3 Gehalt und Mitarbeiterbindung .....	182
3.9.4 Größe der Kanzlei und Mitarbeiterbindung .....	183
3.9.5 Weitere Aspekte der Mitarbeiterbindung bei Rechts- und Notarfachwirten .....	183
 <b>Teil 6: Ausblick .....</b>	<b>185</b>
1. Einleitung .....	185
2. Arbeitsbeziehung .....	186
3. Arbeitsumfeld .....	187
4. Gehalt .....	188
5. Bezugsperson .....	188
6. Home Office .....	189
7. Insbesondere: Auszubildende .....	189
8. Insbesondere: Rechts- und Notarfachwirte .....	190
 <b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>191</b>
 <b>Über das Soldan Institut .....</b>	<b>201</b>
<b>Über das Projektteam .....</b>	<b>203</b>
<b>Publikationen des Soldan Instituts .....</b>	<b>205</b>