



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

IFB
INSTITUT
FÜR FREIE
BERUFE

STAR 2022

**Statistisches Berichtssystem
für Rechtsanwälte**

**Zusatzbefragung zu nicht-juristi-
schen Mitarbeitern und Legal Tech**

**Daten für die Rechtsanwalts-
kammer Köln**

Projektbearbeitung:
Kerstin Eggert
Nicole Genitheim

Nürnberg 2023

BERICHT

© Institut für Freie Berufe (IFB)
an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Marienstraße 2
90402 Nürnberg
Telefon (0911) 23565-0
Telefax (0911) 23565-50
E-Mail forschung@ifb.uni-erlangen.de
Internet <http://www.ifb.uni-erlangen.de>

© Jeder Nachdruck, jede Vervielfältigung (gleich welcher Art) und jede Abschrift – auch auszugsweise – bedarf der Genehmigung der Bundesrechtsanwaltskammer, Littenstr. 9, 10179 Berlin bzw. des Instituts für Freie Berufe an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Nürnberg 2023

STAR 2022: Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech – Daten für die Rechtsanwaltskammer Köln

Das Institut für Freie Berufe (IFB) legt ausgewählte Ergebnisse der STAR-Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech für den Kammerbezirk Köln vor. Basis der präsentierten Daten bildet die Stichprobenerhebung 2022 für das Statistische Berichtssystem für Rechtsanwälte (STAR).

Aufbau und Organisation der STAR-Untersuchung

Hintergrund von STAR

Das *Statistische Berichtssystem für Rechtsanwälte* (STAR) wurde vom Institut für Freie Berufe (IFB) im Auftrag der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) 1993 ins Leben gerufen. Ziel des Projekts war und ist, die wirtschaftliche Lage der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu ergründen und neue Entwicklungen in der Advokatur zu erkennen. Dabei stand von Anfang an die Kontinuität im Zentrum des Vorhabens. Auf der Basis von regelmäßigen Erhebungen sollten Aussagen zu Veränderungen der wirtschaftlichen und beruflichen Lage von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten¹ getroffen werden.

Als Erhebungsinstrument wurde für STAR ein umfangreicher Fragebogen entworfen, der den unterschiedlichen Formen der Berufsausübung in der Anwaltschaft gerecht werden sollte. Den Großteil des Fragebogens nehmen Fragen zur wirtschaftlichen Situation (Umsatz, Kosten, Gewinn, Investitionen, Beschäftigte, Gehälter, Honorare etc.) ein. Daneben werden aber auch persönliche Einschätzungen zur beruflichen und wirtschaftlichen Lage erfragt. Ein weiterer Teil des Fragebogens bleibt jeweils aktuellen Fragestellungen vorbehalten, die für jede Erhebungswelle neu gestaltet werden (Zusatzfragen).

Änderungen im Studien- und Erhebungsdesign

Bis zur vorangegangenen Erhebung, STAR 2020, die in den Jahren 2019 und 2020 stattfand², wurden die Standardfragen, deren Hauptaugenmerk auf der wirtschaftlichen Situation der Berufsträger liegt, und die sich stets ändernden Zusatzfragen zu aktuellen Themenbereichen gemeinsam in einer Untersuchung erhoben.

¹ Zwecks Straffung der Darstellung und aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden im Folgenden oftmals nur männliche Berufs- sowie Status- und Funktionsbezeichnungen verwendet, wobei die männliche Bezeichnung alle Geschlechter gleichberechtigt miteinschließt.

² Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Ende (Oktober) 2019 bis Anfang (März) 2020.

Das neue Befragungsdesign sieht nun jährlich eine kurze STAR-Befragung vor, anstatt wie bisher im Zwei-Jahres-Turnus eine umfangreiche Erhebung. Hierbei wird inhaltlich zwischen dem wirtschaftlichen Teil der Befragung („Basisfragebogen“) in einem Jahr und einem variablen Sonderteil („Zusatzfragebogen“), der sich auf aktuelle Themen bezieht, im darauf folgenden Jahr gewechselt.

Die vorliegende STAR-Untersuchung nahm sich diesmal Zusatzfragen an, die für die Bundesrechtsanwaltskammer von aktuellem Interesse sind. Sie befasst sich zum einen mit der Situation des nicht-juristischen Personals und darüber hinaus mit dem Thema Legal Tech.

Während die Daten in den letzten STAR-Umfragen in Form eines schriftlichen und digitalen Fragebogens erhoben wurden, wurde STAR 2022 als eine weitere Neuerung im Erhebungsdesign erstmals komplett als reine Onlinebefragung gestaltet. Bereits im Rahmen von STAR 2018 und 2020 haben jeweils knapp 70 Prozent der Teilnehmer die digitale Variante der Befragung genutzt, was auf eine grundlegende Akzeptanz des Mediums innerhalb der Anwaltschaft schließen lässt.

Durchführung der Erhebung

Die Online-Befragung war im Zeitraum von Ende April bis Ende Juli 2022 zugänglich (Erhebungszeitraum). Eingeladen wurden die Berufsträger dazu über die jeweiligen regionalen Rechtsanwaltskammern. Diese hatten die Möglichkeit, den Zugangslink zur Umfrage entweder auf ihrer Homepage und/oder in ihrem regelmäßigen Newsletter zu veröffentlichen und/oder ihn über das besondere elektronische Anwaltspostfach an ihre Mitglieder zu verschicken.

An der aktuellen Erhebung beteiligten sich die Rechtsanwaltskammer beim Bundesgerichtshof sowie die Kammern Bamberg, Berlin, Brandenburg, Braunschweig, Celle, Düsseldorf, Frankfurt, Freiburg, Hamburg, Hamm, Karlsruhe, Kassel, Koblenz, Köln, Mecklenburg-Vorpommern, München, Nürnberg, Oldenburg, Saarbrücken, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig, Stuttgart und Thüringen. Hinzu kommen Berufsträger, die im Rahmen der vorherigen STAR-Erhebung angaben, wieder an der Befragung teilnehmen zu wollen und aufgrund dessen Adressdaten hinterlegten (sie stellen das so genannte ‚IFB-Panel‘). Diese wurden direkt durch das Institut für Freie Berufe (IFB) angeschrieben und über die erneute Befragung informiert. An dieser Stelle dankt das IFB den beteiligten Kammern und den Untersuchungsteilnehmern für ihre Unterstützung bei der Durchführung der Studie ganz herzlich.

Anfang Juli fand zudem eine Erinnerungsaktion durch die teilnehmenden Kammern statt. Für die Auswertung konnten schließlich insgesamt 4.757 auswertbare Fragebögen berücksichtigt werden. Angesichts der langen Laufzeit des Projektes, aber auch im Vergleich mit anderen

Erhebungen dieser Art ist der erreichte Rücklauf als gut einzustufen und die Repräsentativität der Daten soweit gewährleistet.

Ausgewählte Ergebnisse für die RAK Köln

In den folgenden Grafiken werden ausgewählte Ergebnisse vornehmlich zu den nicht-juristischen Mitarbeitern³ sowie zu Legal Tech präsentiert. Dabei werden die Daten der Rechtsanwaltskammer Köln den entsprechenden Daten der anderen westdeutschen Kammern (ohne Köln) gegenübergestellt.⁴

Für den Kammerbezirk Köln konnten insgesamt 250 auswertbare Fragebögen berücksichtigt werden, für die anderen West-Kammern 3.727.

In Hinblick auf die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtheit der Kammermitglieder muss darauf hingewiesen werden, dass eine insgesamt repräsentative Erhebung nicht zwingend für alle Teilgruppen Allgemeingültigkeit beanspruchen kann.

Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal

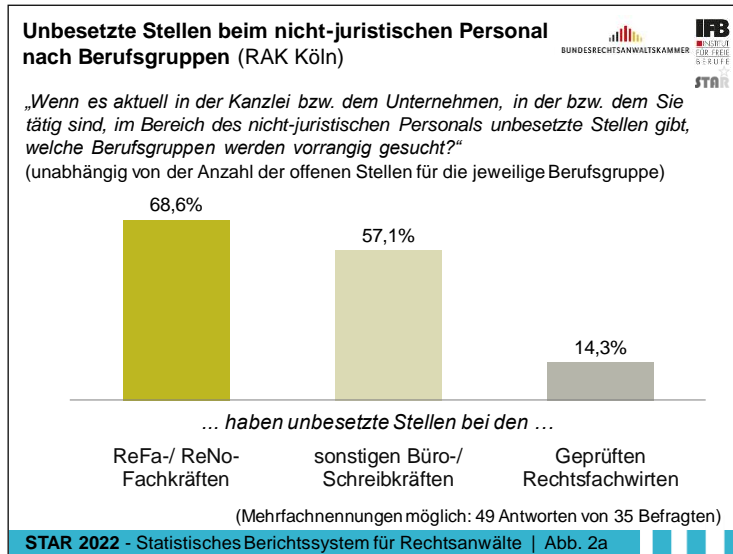
Zum Zeitpunkt der Untersuchung berichteten knapp 23 Prozent der Befragungsteilnehmer aus dem Kammerbezirk Köln, dass es in der Kanzlei bzw. in dem Unternehmen, in der bzw. dem sie tätig sind, unbesetzte Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals geben würde. Dieser Anteil ist bei den anderen West-Kammern mit 26 Prozent nur geringfügig höher (vgl. Abb. 1).

Nach Arbeitsstätte betrachtet, haben Kölner Unternehmen mit einem entsprechenden Anteil von 28 Prozent häufiger freie Arbeitsstellen bei den nicht nicht-juristischen Mitarbeitern als Rechtsanwaltskanzleien im Kammerbezirk Köln mit 21 Prozent. Während in den anderen westdeutschen Kammern dieser Anteil bei Unternehmen mit 28 Prozent genauso hoch ist wie bei den Unternehmen in Köln, liegt er bei den Anwaltsbüros der anderen West-Kammern mit 26 Prozent etwas höher als in Kölner Kanzleien. Hierdurch lassen sich auch in den anderen westdeutschen Kammern nur geringe Abweichungen zwischen Unternehmen und Rechtsanwaltskanzleien feststellen (vgl. Abb. 1).

³ Unter nicht-juristischen Mitarbeiter/-innen wurden in der vorliegenden Befragung beispielsweise ReFa-/ReNo-Fachkräfte, geprüfte Rechtsfachwirte/-innen oder auch andere Verwaltungsmitarbeiter/-innen verstanden, also alle Personen, die keine Rechtsanwälte/-innen sind.

⁴ In einigen Grafiken werden das arithmetische Mittel und der Median ausgewiesen. Der Median orientiert sich an der Rangreihe der Werteausprägungen einer Variablen und ist dann jener Wert, den 50 Prozent der Antwortenden übertreffen, während die andere Hälfte unter ihm liegt. Er ist eine statistische Maßzahl, die bei der Bildung von Durchschnittswerten die Effekte großer Streuungen mit extremen Datenwerten glättet, und eignet sich von daher insbesondere für die Betrachtung und Interpretation von Daten wirtschaftlicher Entwicklung auf der Basis von Stichprobenerhebungen.

Die Differenzierung nach Kanzleiform ergibt zum einen, dass in Köln Einzelkanzleien mit einem entsprechenden Anteil von 12 Prozent deutlich seltener offene Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals verzeichnen als Sozietäten mit 36 Prozent. Ein ähnlicher Trend zeigt sich in den anderen West-Kammern. Dabei kommen die dortigen Einzelkanzleien gegenüber dem Kammerbezirk Köln diesbezüglich auf einen marginal höheren Vergleichswert von 14 Prozent; die Sozietäten aus den anderen West-Kammern teilen mit 42 Prozent durchaus häufiger unbesetzte Arbeitsplätze mit als Kölner Sozietäten mit 36 Prozent (vgl. Abb. 1).



Wenn es unbesetzte Stellen gibt, werden hauptsächlich ReFa-/ ReNo-Fachkräfte gesucht (bei 69 Prozent der entsprechenden Kölner Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen ist dies der Fall), gefolgt von sonstigen Büro-/Schreibkräften (57 Prozent). Geprüfte Rechtsfachwirte werden mit einem Anteil von 14 Prozent eher weniger nachgefragt (vgl. Abb. 2a).

Fehlen ReFa-/ ReNo-Fachkräfte, dann handelt es sich dabei in beiden Vergleichsgruppen überwiegend um eine unbesetzte Stelle (Kammer Köln: 58 Prozent; andere West-Kammern: knapp 66 Prozent). Und auch sonst zeigen sich keine allzu großen Abweichungen zwischen den zwei Gruppen: In Köln sind bei weiteren 25 Prozent zwei ReFa-/ ReNo-Fachkraftstellen offen (andere West-Kammern: 22 Prozent), während bei rund 13 Prozent drei bis fünf ReFa-/ ReNo-Fachkräfte gesucht werden (andere West-Kammern: 10 Prozent); und 4 Prozent würden sogar sechs oder mehr ReFa-/ ReNo-Fachkräfte einstellen (andere West-Kammern: 2 Prozent; vgl. Abb. 2).

Ein ähnliches Bild lässt sich auch bei den sonstigen Büro-/ Schreibkräften feststellen. Sowohl im Kammerbezirk Köln als auch in den anderen westdeutschen Kammern ist mit 70 Prozent bzw. 66 Prozent in den meisten Fällen eine Stelle offen. Und auch bei den geprüften Rechtsfachwirten gibt es in Köln mit 80 Prozent⁵ und in den anderen West-Kammern mit 72 Prozent meistens nur eine unbesetzte Stelle (vgl. Abb. 2).

⁵ Aufgrund der niedrigen Fallzahl von n=5 bei den geprüften Rechtsfachwirten in Köln und der damit eingeschränkten Aussagekraft des Ergebnisses kann dieser Befund nur unter Vorbehalt berichtet werden und sollte vielmehr bzw. allenfalls als Tendenz verstanden werden.

Werden alle Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals, die in der Kanzlei bzw. im Unternehmen unbesetzt sind, zusammengenommen, zeigt sich für den Kammerbezirk Köln, dass 40 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen eine nicht-juristische Fachkraft suchen, während bei 34 Prozent zwei solcher Stellen unbesetzt sind und 20 Prozent drei bis fünf offene Stellen haben. Weitere knapp 6 Prozent geben sechs oder mehr vakante Stellen an. In den anderen westdeutschen Kammern haben knapp 49 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen mit freien Arbeitsplätzen im nicht-juristischen Bereich eine unbesetzte Stelle und 30 Prozent zwei vakante Stellen. Knapp 16 Prozent berichten von drei bis fünf offenen Arbeitsstellen, während schließlich ebenfalls 6 Prozent sechs oder mehr nicht-juristische Mitarbeiter suchen (vgl. Abb. 2).

Jahresgehälter des nicht-juristischen Personals

Im Durchschnitt lagen 2021 die in Rechtsanwaltskanzleien der Kammer Köln gezahlten Brutto-Jahresgehälter (ohne Arbeitgeberanteil) nach Angaben der befragten Berufsträger für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit bis zu höchstens drei Jahren Berufserfahrung (Berufseinsteiger) bei 28 Tsd. Euro und für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit längerer Berufserfahrung bei 36 Tsd. Euro. Des Weiteren lässt sich feststellen, dass das durchschnittliche Einkommen von Fachkräften mit Berufserfahrung im Kammerbezirk Köln etwas höher ist als in den anderen westdeutschen Kammern. Die Ergebnisse zeigen außerdem die Tendenz auf, dass ReFa-/ ReNo-Fachkräften in Sozietäten im Schnitt etwas mehr Gehalt gezahlt wird als in Einzelkanzleien; dies lässt sich für Köln und auch die anderen West-Kammern erkennen (vgl. Abb. 3).

Die Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten betragen im Jahr 2021 in Kölner Kanzleien durchschnittlich 40 Tsd. Euro bei berufserfahrenen Arbeitnehmern, wobei die Aussagekraft dieses Ergebnisses aufgrund der geringen Fallzahl von $n=8$ eingeschränkt ist. Auch weitere Aussagen können aufgrund zu niedriger Fallzahlen bei den geprüften Rechtsfachwirten in Köln nicht getroffen werden (vgl. Abb. 4).

Vollzeit beschäftigten sonstigen Büro-/Schreibkräften wurden 2021 in Anwaltsbüros der Kammer Köln durchschnittliche Bruttojahresgehälter in Höhe von 27 Tsd. Euro gezahlt, wenn es sich um Berufseinsteiger handelte⁶, Arbeitskräfte mit Berufserfahrung erhielten im Mittel 33 Tsd. Euro. Weitere auffallende bzw. eindeutige Tendenzen, auch im Vergleich zu den anderen westdeutschen Kammern, lassen sich nicht feststellen (vgl. Abb. 5).

⁶ Auch hier sollte das Ergebnis aufgrund der kleinen Fallzahl von $n=6$ und der damit einhergehenden beschränkten Aussagekraft eher als Tendenz aufgefasst werden.

Erhaltene freiwillige Leistungen des nicht-juristischen Personals

Die Untersuchungsteilnehmer sollten außerdem angeben, ob das nicht-juristische Personal in ihrer Kanzlei bzw. ihrem Unternehmen freiwillige finanzielle Leistungen erhält. Dies bejahten 79 der Antwortenden aus der Kammer Köln, in den anderen West-Kammern waren es sogar 87 (vgl. Abb. 6).

Mit 90 Prozent werden nicht-juristischen Mitarbeitern in Kölner Unternehmen häufiger freiwillige finanzielle Leistungen gewährt als ihren Kollegen in Anwaltskanzleien in Köln mit 77 Prozent. Werden diese wiederum näher nach Kanzleiform betrachtet, lässt sich erkennen, dass das nicht-juristische Personal im Kammerbezirk Köln in Sozietäten mit 94 Prozent öfter freiwillige finanzielle Leistungen erhält als in Einzelkanzleien mit knapp 63 Prozent (vgl. Abb. 6).

Der Vergleich mit den anderen West-Kammern offenbart bei den Unternehmen nur einen eher geringeren Unterschied. So gewähren in den anderen Kammern der alten Länder 95 Prozent der Unternehmen ihren nicht-juristischen Mitarbeitern freiwillige finanzielle Leistungen gegenüber 90 Prozent bei den Kölner Unternehmen. Bei den anderen westdeutschen Rechtsanwaltskanzleien beläuft sich dieser Anteil auf 86 Prozent. Damit sind es nur 14 Prozent, die keine derartigen Leistungen erbringen, wohingegen dieser Anteil bei den Kölner Anwaltspraxen mit 23 Prozent größer ist. Dies ist auf größere Differenzen bei den Einzelkanzleien zurückzuführen: In Köln erfolgen bei knapp 38 Prozent der Einzelkanzleien keine freiwilligen finanziellen Leistungen für das nicht-juristische Personal, während in den anderen West-Kammern nur 23 Prozent der Einzelkanzleien keine freiwilligen finanziellen Leistungen zahlen. Bei den Sozietäten ist der entsprechende Vergleichswert in Köln und in den anderen westdeutschen Kammerbezirken mit jeweils 6 Prozent gleich hoch (vgl. Abb. 6).

Am häufigsten erhalten die nicht-juristischen Mitarbeiter in Rechtsanwaltspraxen in Köln Fahrtkostenzuschüsse (in 55 Prozent der Anwaltsbüros ist dies der Fall). Die Fortbildungskosten werden in 50 Prozent der Kölner Kanzleien erstattet, ein 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld in knapp 48 Prozent gezahlt. In deutlichem Abstand an vierter Stelle werden mit 34 Prozent vermögenswirksame Leistungen genannt, während 29 Prozent der Antwortenden Urlaubsgeld und knapp 28 Prozent Überstundenvergütung für das nicht-juristische Personal angeben. 21 Prozent berichten außerdem von Tankgutscheinen bzw. -erstattung für die nicht-juristischen Mitarbeiter und 16 Prozent von betrieblicher Altersvorsorge. Zuschüsse zur Kinderbetreuung werden dem nicht-juristischen Personal nach Angaben der Befragten in rund 8 Prozent der Kanzleien aus der Kammer Köln gewährt, eine Umsatz-/Gewinnbeteiligung erwähnen noch rund 5 Prozent (vgl. Abb. 7).

Für die anderen West-Kammern lassen sich bei einigen freiwilligen Leistungen merklich höhere Anteile feststellen. So zahlen dort etwa knapp 56 Prozent der Anwaltskanzleien ihren nicht-juristischen Mitarbeitern ein 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld (Köln: 48 Prozent). Weiterhin gewähren 33 Prozent der Rechtsanwaltsbüros ihren nicht-juristischen Mitarbeitern Tankgutscheine bzw. -erstattungen (Köln: 21 Prozent). Auch eine betriebliche Altersvorsorge kommt in den Anwaltspraxen der anderen westdeutschen Kammern mit 22 Prozent häufiger als in Kölner Anwaltsbüros mit 16 Prozent vor. Die Fortbildungskosten werden mit 55 Prozent ebenfalls etwas öfter als in Köln mit 50 Prozent erstattet, dafür erhalten die nicht-juristischen Mitarbeiter in den anderen West-Kanzleien mit 50 Prozent etwas seltener Fahrtkostenzuschüsse (Köln: 55 Prozent; vgl. Abb. 7).

Weiterbildung des nicht-juristischen Personals

Von den Befragten aus dem Kammerbezirk Köln teilten 81 Prozent mit, dass ihre Kanzlei bzw. ihr Unternehmen, in der bzw. dem sie arbeiten, den nicht-juristischen Mitarbeitern (in der Regel) die Möglichkeit zur Weiterbildung bietet; bei 19 Prozent ist dies nicht der Fall. Kölner Unternehmen bieten ihrem nicht-juristischen Personal mit rund 91 Prozent öfter Weiterbildungsmöglichkeiten als Anwaltskanzleien in diesem Kammerbezirk mit 80 Prozent. Dabei machen wiederum Einzelkanzleien ihren Mitarbeitern dieses Angebot mit 72 Prozent seltener als Sozietäten mit knapp 89 Prozent. In den anderen West-Kammern zeigen sich ähnliche Tendenzen, wobei dort die Anteile derjenigen Antwortenden, die von Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrer Kanzlei bzw. ihrem Unternehmen berichten, jeweils höher liegen. So ist dies beispielsweise in rund 88 Prozent der Anwaltsbüros aus den anderen westdeutschen Kammern der Fall (vgl. Abb. 8).

Diejenigen Befragten, in deren Kanzlei bzw. Unternehmen dem nicht-juristischen Personal Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden, sollten darüber hinaus mitteilen, ob diese im Jahr 2021 wahrgenommen bzw. genehmigt wurden. Bei insgesamt 47 Prozent der entsprechenden Antwortenden aus der Kammer Köln war dies der Fall. Damit liegt dieser Anteil deutlich niedriger als in den anderen West-Kammern mit 63 Prozent (vgl. Abb. 9).

In Unternehmen wurden Weiterbildungsangebote 2021 häufiger genehmigt bzw. wahrgenommen als in Anwaltskanzleien.⁷ Im Kammerbezirk Köln war dies bei 44 Prozent der Rechtsanwaltspraxen, in den anderen West-Kammern dagegen bei 62 Prozent der Anwaltsbüros der Fall. Dabei wurden in Sozietäten Weiterbildungen deutlich häufiger genehmigt bzw. von den

⁷ Dies lässt sich sowohl für die anderen westdeutschen Kammern als auch für die Kammer Köln erkennen. Aber hier ist die Fallzahl für Kölner Unternehmen mit n=7 erneut sehr niedrig und daher die Aussagekraft der Ergebnisse eingeschränkt.

nicht-juristischen Mitarbeitern öfter besucht als in Einzelkanzleien. In Köln liegen die entsprechenden Anteile für die Sozietäten bei 56 Prozent und für Einzelkanzleien dagegen bei nur 33 Prozent. In den anderen westdeutschen Kammern lassen sich ähnlich hohe Differenzen mit 73 Prozent bei den Sozietäten und 49 Prozent bei den Einzelkanzleien ausmachen (vgl. Abb. 9).

Arbeits(zeit)gestaltung des nicht-juristischen Personals

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, besteht für nicht-juristische Mitarbeiter im Kammerbezirk Köln nach Angaben der Befragten in 57 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen. In den anderen westdeutschen Kammern ist dieser Anteil mit 56 Prozent nur unwesentlich kleiner (vgl. Abb. 10).

Weiterhin bieten Unternehmen ihrem nicht-juristischen Personal wesentlich häufiger die Möglichkeit zu Homeoffice als Rechtsanwaltskanzleien. In Köln kann das nicht-juristische Personal in 91 Prozent der Unternehmen Homeoffice nutzen, während es dort von den Rechtsanwaltskanzleien nur 52 Prozent sind. Für die anderen West-Kammern lässt sich die gleiche Tendenz feststellen. Dort können in 93 Prozent der Unternehmen die nicht-juristischen Mitarbeiter ihrer Arbeit (auch) im Homeoffice nachgehen, die Möglichkeit dazu ist jedoch in lediglich 47 Prozent der Anwaltskanzleien gegeben (vgl. Abb. 10).

Die nähere Differenzierung nach Kanzleiform ergibt, dass in Kölner Einzelkanzleien mit 39 Prozent seltener die Möglichkeit zu Homeoffice besteht als in Sozietäten mit knapp 65 Prozent. Dieser Trend lässt sich ebenfalls wieder für die anderen westdeutschen Kammern erkennen, allerdings fällt der entsprechende Anteil bei den Sozietäten mit 55 Prozent geringer aus, während er in Einzelkanzleien mit 38 Prozent nicht nennenswert niedriger liegt (vgl. Abb. 10).

Einsatzbereiche des nicht-juristischen Personals

Am häufigsten wird das nicht-juristische Personal in Rechtsanwaltskanzleien am Telefon eingesetzt. Für den Kammerbezirk Köln berichten dies 90 Prozent der Untersuchungsteilnehmer, für die anderen West-Kammern knapp 93 Prozent. Für die Kalenderführung sind die nicht-juristischen Mitarbeiter in Köln in knapp 82 Prozent der Anwaltspraxen und in den anderen westdeutschen Kammern in 80 Prozent der Kanzleien verantwortlich. Schreibarbeiten übernehmen sie in 81 Prozent der Kölner Kanzleien und in 86 Prozent der anderen westdeutschen Rechtsanwaltsbüros. Rund 77 Prozent der Befragten aus der Kammer Köln und 72 Prozent ihrer Kollegen aus den anderen West-Kammern teilen zudem mit, dass ihr nicht-juristisches Personal für die Einhaltung von Fristen bzw. für die Fristenüberwachung zuständig ist. Aufgaben im Rahmen der Kommunikation und des Umgangs mit Mandanten bekommt das nicht-

juristische Personal in knapp 66 Prozent der Kölner Kanzleien übertragen, wobei dieser Anteil in den anderen westdeutschen Kammern mit 75 Prozent merklich höher liegt (vgl. Abb. 11).

In 64 Prozent der Anwaltsbüros im Kammerbezirk Köln sind die nicht-juristischen Mitarbeiter mit der Rechnungslegung betraut und bei 58 Prozent werden sie in der Buchhaltung eingesetzt. Dabei gibt es nur marginale Abweichungen zu den Kanzleien der anderen West-Kammern (63 Prozent bzw. 60 Prozent). Auch bei der Vorbereitung von Schriftsätzen lassen sich nur geringe Abweichungen erkennen: Sie stellt in 50 Prozent der Kölner und in 53 Prozent der anderen westdeutschen Anwaltsbüros eine Aufgabe der nicht-juristischen Mitarbeiter dar (vgl. Abb. 11).

Recherchen zu Mandanten werden durch das nicht-juristische Personal in 20 Prozent der Kölner Kanzleien und in 27 Prozent der Anwaltsbüros aus den anderen West-Kammern durchgeführt. Gibt es hier also noch einmal eine größere Differenz zwischen den beiden Gruppen, ist dies nicht der Fall bei dem Umgang mit digitalen Legal Tech-Anwendungen. Diese werden von den nicht-juristischen Mitarbeitern in 20 Prozent der Kanzleien in Köln und in 19 Prozent der anderen westdeutschen Anwaltsbüros genutzt (vgl. Abb. 11).

Meinungsbilder: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal

Zunächst befragt nach dem zukünftigen Bedarf an nicht-juristischem Personal, nehmen 19 Prozent der Untersuchungsteilnehmer aus dem Kammerbezirk Köln an, dass ihre Kanzlei bzw. ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren einen eher geringeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern haben wird, während über die Hälfte (55 Prozent) von einem gleichbleibenden Bedarf ausgeht. 26 Prozent hingegen erwarten einen eher größeren Bedarf. Die Befragten aus den anderen westdeutschen Kammern sehen dies recht ähnlich. Mit einem Anteil von 49 Prozent glauben sie etwas seltener, dass sich der Bedarf nicht verändern wird, während 21 Prozent mit einem eher geringeren und die verbleibenden 30 Prozent mit einem eher höheren Bedarf rechnen (vgl. Abb. 12).

Nach Arbeitsstätte betrachtet, sind in Köln Umfrageteilnehmer aus Unternehmen mit 40 Prozent öfter der Ansicht, dass sich die Nachfrage an nicht-juristischem Personal in den nächsten fünf Jahren erhöhen wird, als Berufsträger in Anwaltskanzleien mit knapp 25 Prozent. Diese gehen dafür mit 21 Prozent etwas häufiger von einem eher verringerten Bedarf aus als Befragte in Kölner Unternehmen mit 7 Prozent. Der Vergleich mit den anderen West-Kammern ergibt bei den Rechtsanwaltsbüros eher geringe Unterschiede; bei den Unternehmen hingegen zeigt sich, dass in den anderen westdeutschen Kammern im Vergleich zu Köln mit rund 20 Prozent häufiger ein eher niedriger Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern und mit knapp

43 Prozent seltener ein gleichbleibender Bedarf daran angenommen wird. Von den Antwortenden aus Kölner Unternehmen erwarten 53 Prozent, dass sich die Nachfrage in den nächsten fünf Jahren nicht ändern wird (vgl. Abb. 12).

Berufsträger in Kölner Einzelkanzleien sind mit rund 26 Prozent häufiger der Auffassung, dass in Zukunft weniger nicht-juristisches Personal gebraucht werden wird, als Befragte aus Sozietäten in Köln mit 14 Prozent. Diese wiederum nehmen mit 59 Prozent öfter einen unveränderten Personalbedarf sowie mit 28 Prozent häufiger eine eher größere Nachfrage an als Antwortende aus Einzelkanzleien mit 52 bzw. 22 Prozent. Werden die anderen westdeutschen Anwaltsbüros betrachtet, so gehen in Sozietäten Tätige mit 37 Prozent besonders oft von einer Bedarfssteigerung aus. Bei den Berufsträgern aus den anderen westdeutschen Einzelkanzleien liegt dieser Anteil dagegen bei 22 Prozent. Außerdem erwarten in den Sozietäten der anderen West-Kammern nur 16 Prozent einen eher geringeren Bedarf, während es in den dortigen Einzelkanzleien 26 Prozent sind (vgl. Abb. 12).

Weiterhin sollten die Untersuchungsteilnehmer ihre Meinung zur Frage mitteilen, ob durch den Einsatz von Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal benötigt wird (in einer Rechtsanwaltskanzlei bzw. in einem Unternehmen). Während in der Kammer Köln 38 Prozent der Befragten diese Ansicht vertreten, gehen 62 Prozent nicht davon aus, dass Legal Tech nicht-juristisches Personal verdrängt. In den anderen westdeutschen Kammern denken zwei Drittel der Antwortenden, dass der Einsatz von Legal Tech nicht zu einer Verringerung des Bedarfs an nicht-juristischen Mitarbeitern führt (vgl. Abb. 13).

In Köln nehmen Befragte aus Rechtsanwaltskanzleien mit einem Anteil von 39 Prozent häufiger an, dass durch die Nutzung von Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal gebraucht werden wird, als Antwortende aus Unternehmen mit 29 Prozent. In den anderen West-Kammern lassen sich nur sehr geringfügige Unterschiede nach Arbeitsstätte erkennen: Dort sind sowohl in Unternehmen als auch in Anwaltsbüros jeweils 33 Prozent der Meinung, dass die Anwendung von Legal Tech weniger nicht-juristische Mitarbeiter zur Folge haben wird (vgl. Abb. 13).

Die nähere Betrachtung nach Kanzleiform ergibt bei den Einzelkanzleien etwas größere Unterschiede zwischen der Kammer Köln und den anderen westdeutschen Kammern. Von den Befragten aus Kölner Einzelkanzleien erwarten 39 Prozent einen Rückgang des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge von Legal Tech, bei ihren Kollegen aus den Einzelkanzleien der anderen West-Kammern sind es 32 Prozent. Ansonsten lassen sich nur geringfügige Abweichungen zwischen Sozietäten bzw. dem Kammerbezirk Köln und den anderen westdeutschen Kammern feststellen (vgl. Abb. 13).

STAR 2022

Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech

**Daten für die Rechtsanwaltskammer Köln
im Vergleich zu den anderen West-Kammern**

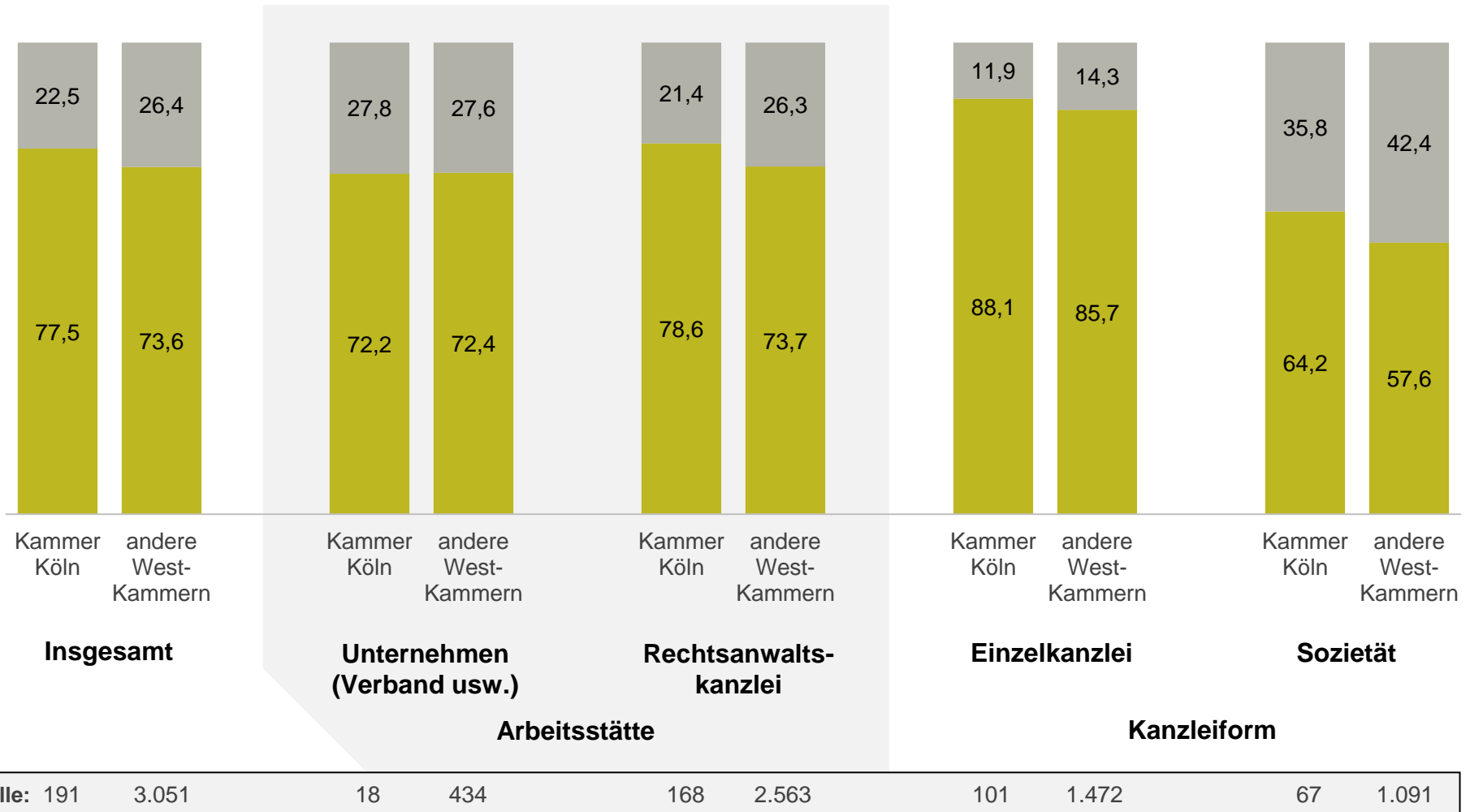
Ergebnisabbildungen



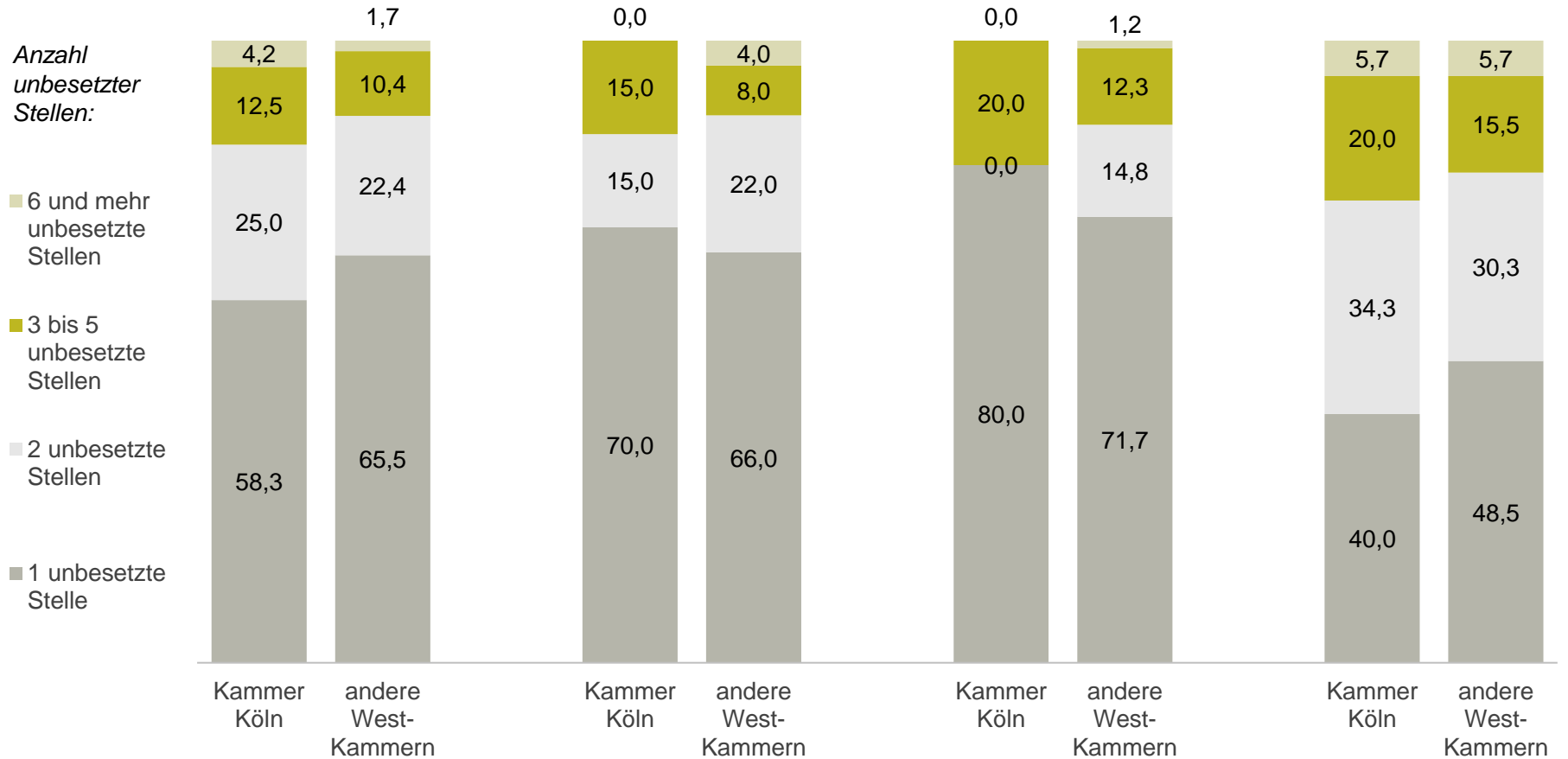
Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Gibt es aktuell im Bereich des nicht-juristischen Personals unbesetzte Stellen in der Kanzlei bzw. dem Unternehmen, in der bzw. dem Sie tätig sind?“

■ Ja
 ■ Nein



Anzahl der aktuell unbesetzten Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie insgesamt (in %)



bei folgenden Berufsgruppen:

ReFa-/ReNo-Fachkräfte

Sonstige Büro-/Schreibkräfte

Geprüfte Rechtsfachwirte

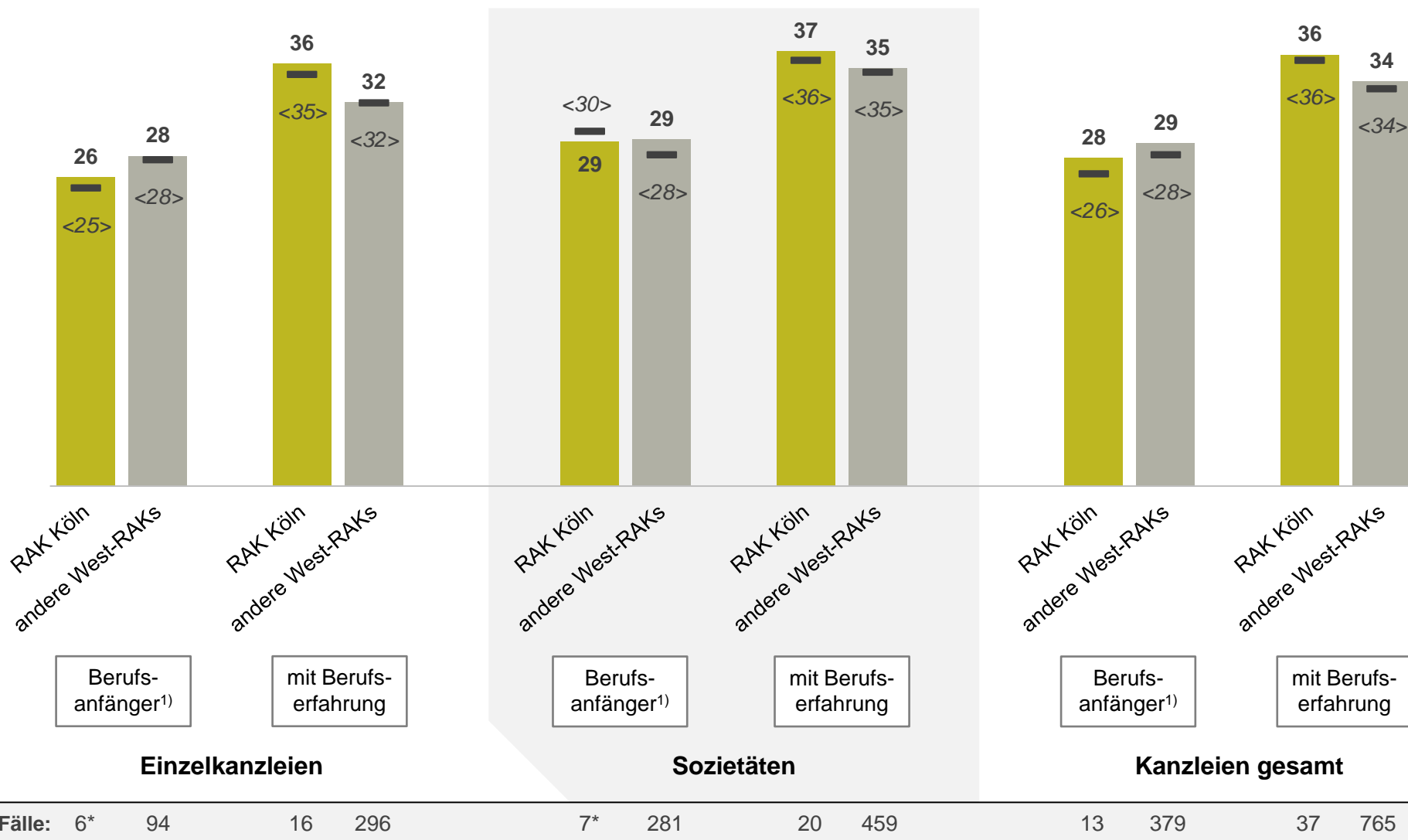
nicht-juristisches Personal insgesamt

Fälle:	24	518	20	327	5*	81	35	684
--------	----	-----	----	-----	----	----	----	-----

* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleiform

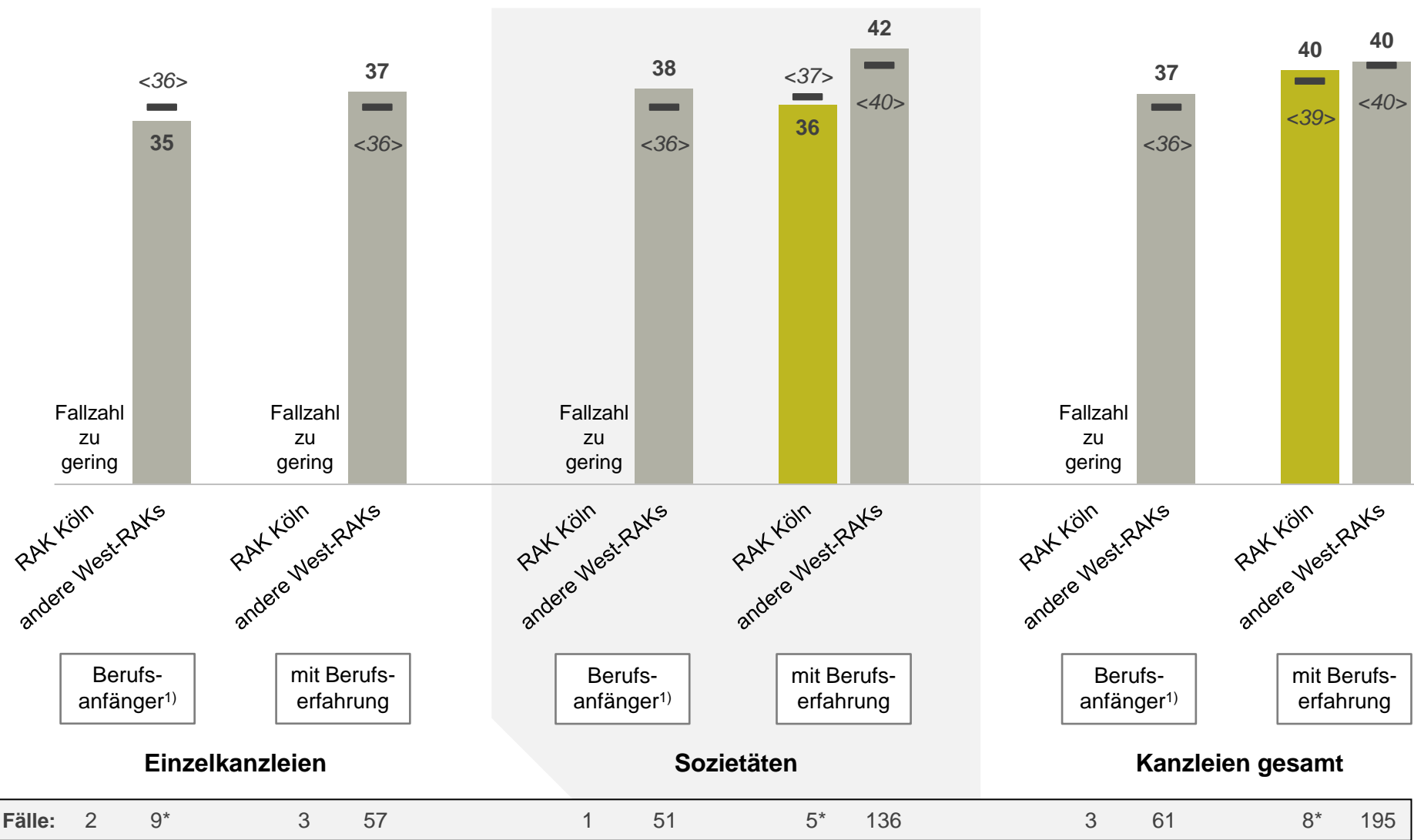
(in Tsd. Euro; XX = Mittelwert, <XX> = Median)



1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleiform
 (in Tsd. Euro; **XX** = Mittelwert, $\langle XX \rangle$ = Median)

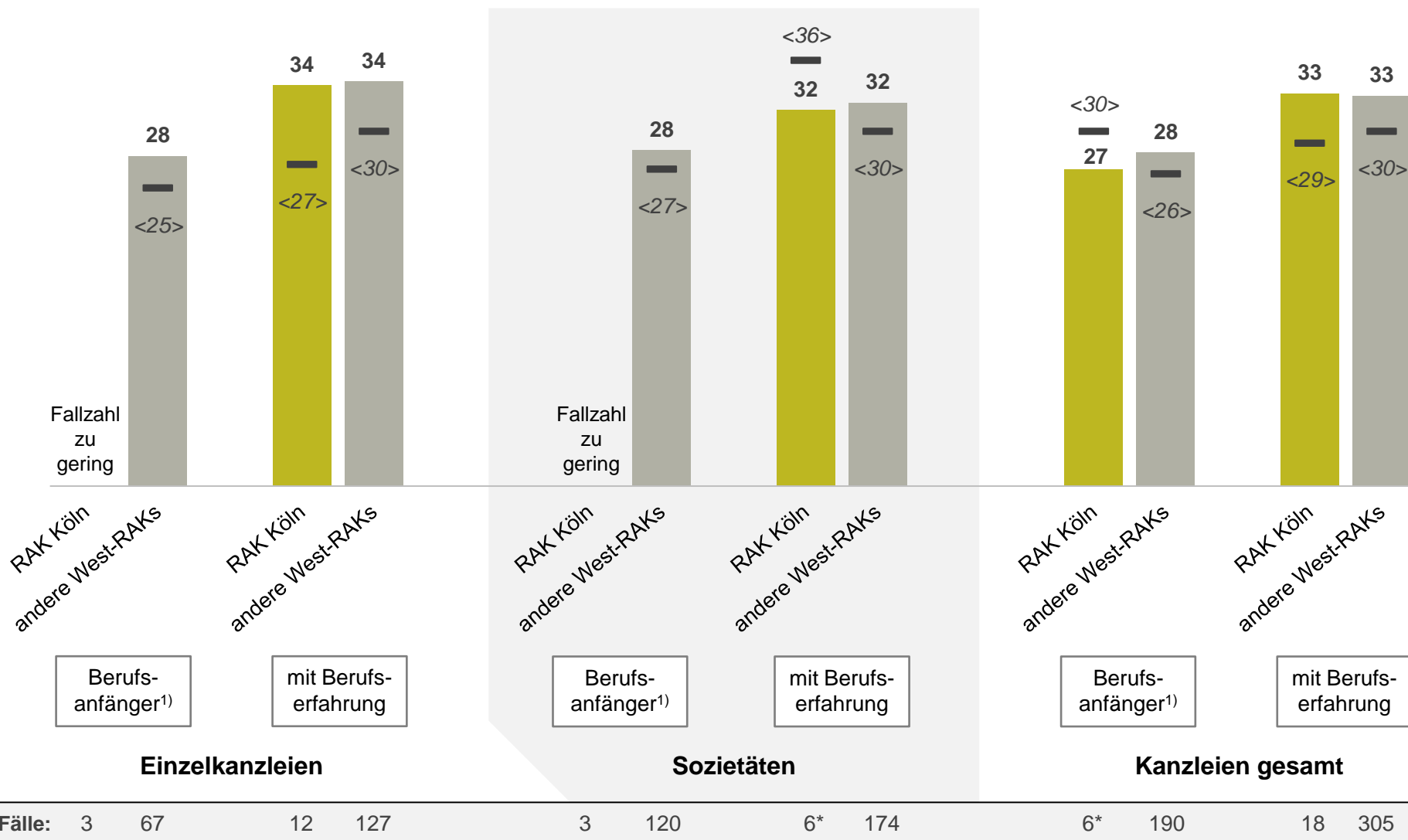


1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleiform

(in Tsd. Euro; XX = Mittelwert, <XX> = Median)



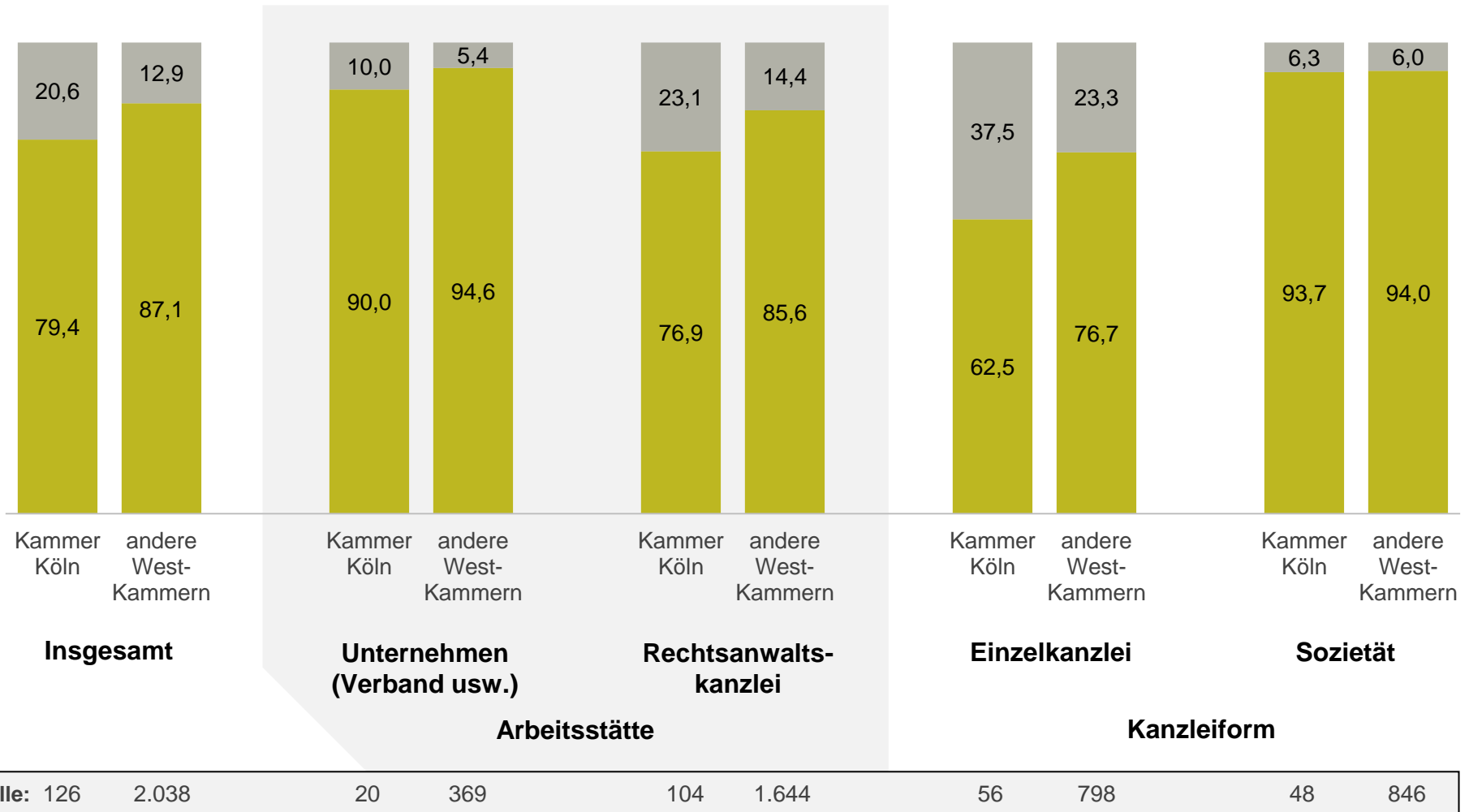
1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

Gewährung freiwilliger finanzieller Leistungen für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Erhält das nicht-juristische Personal in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen freiwillige finanzielle Leistungen?“

■ Nein
 ■ Ja

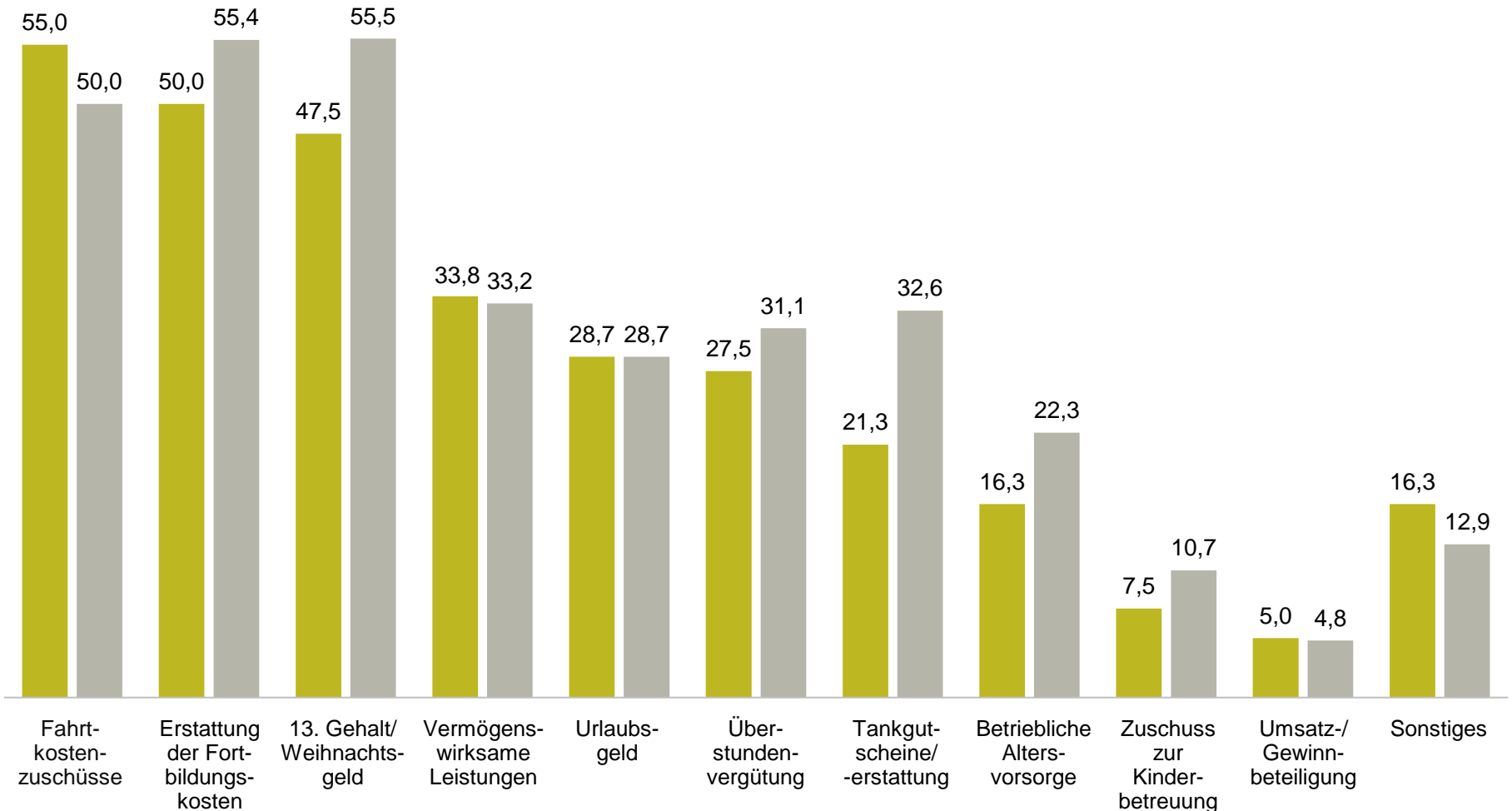


Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal in Rechtsanwaltskanzleien erhält

(in %; Mehrfachnennungen möglich)

■ Kammer Köln
(247 Antworten von 80 Befragten)

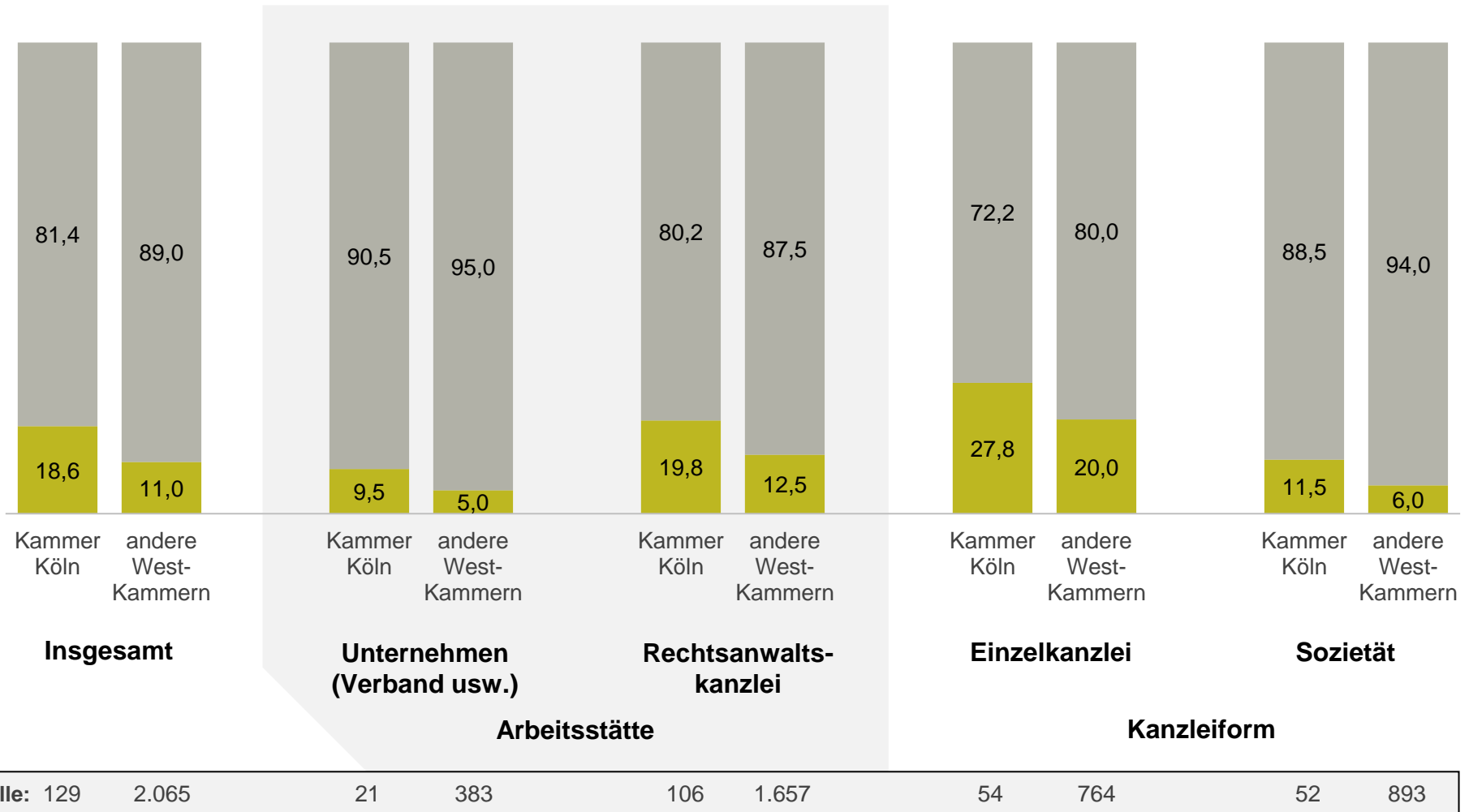
■ andere West-Kammern
(4.742 Antworten von 1.406 Befragten)



Angebotene Möglichkeiten zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Wird dem nicht-juristischen Personal in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen (in der Regel) die Möglichkeit der Weiterbildung geboten?“

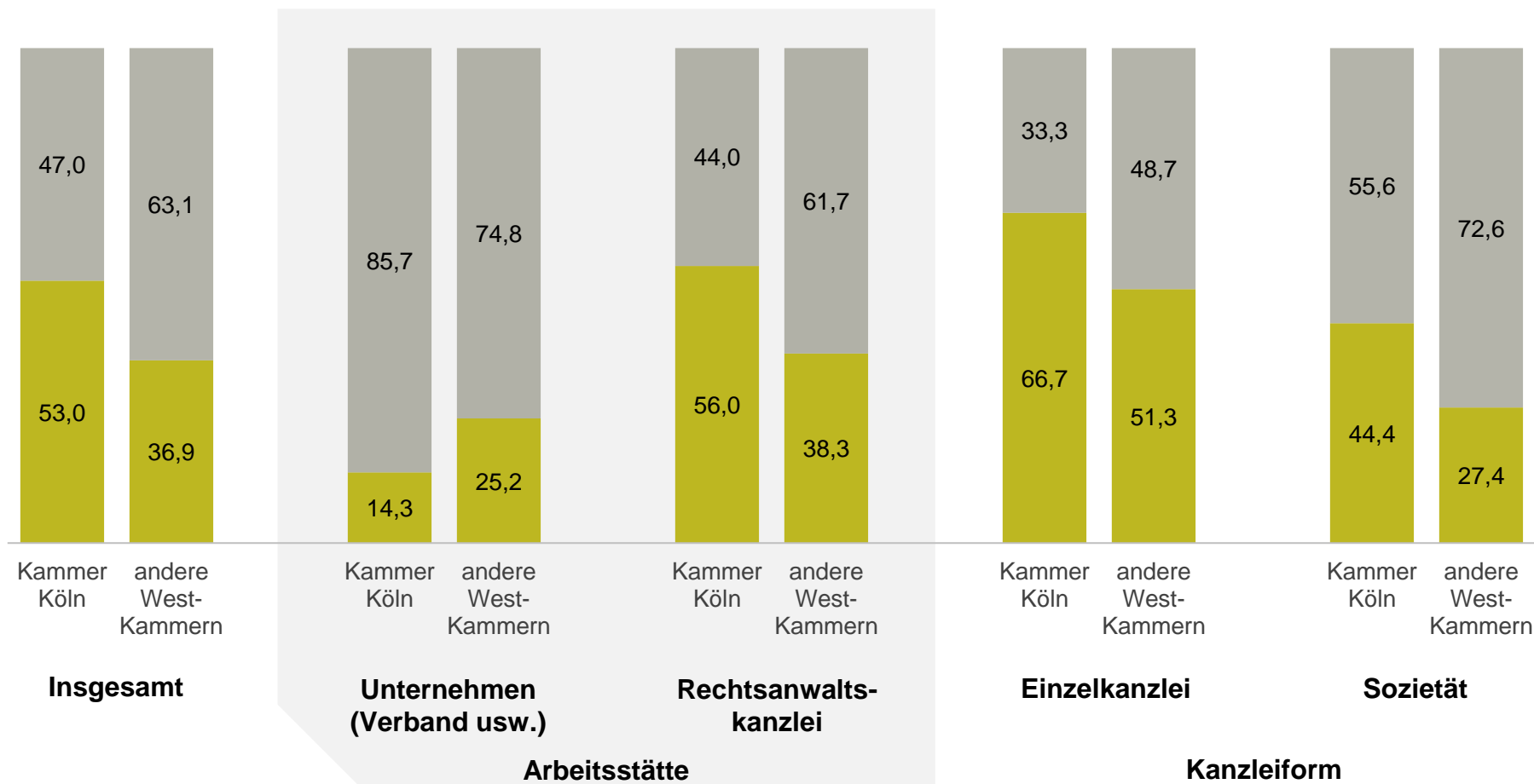
■ Ja
■ Nein



Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Wenn dem nicht-juristischen Personal die Möglichkeit der Weiterbildung geboten wird: Wurden die Weiterbildungsmöglichkeiten 2021 wahrgenommen bzw. genehmigt?“

■ Ja
■ Nein



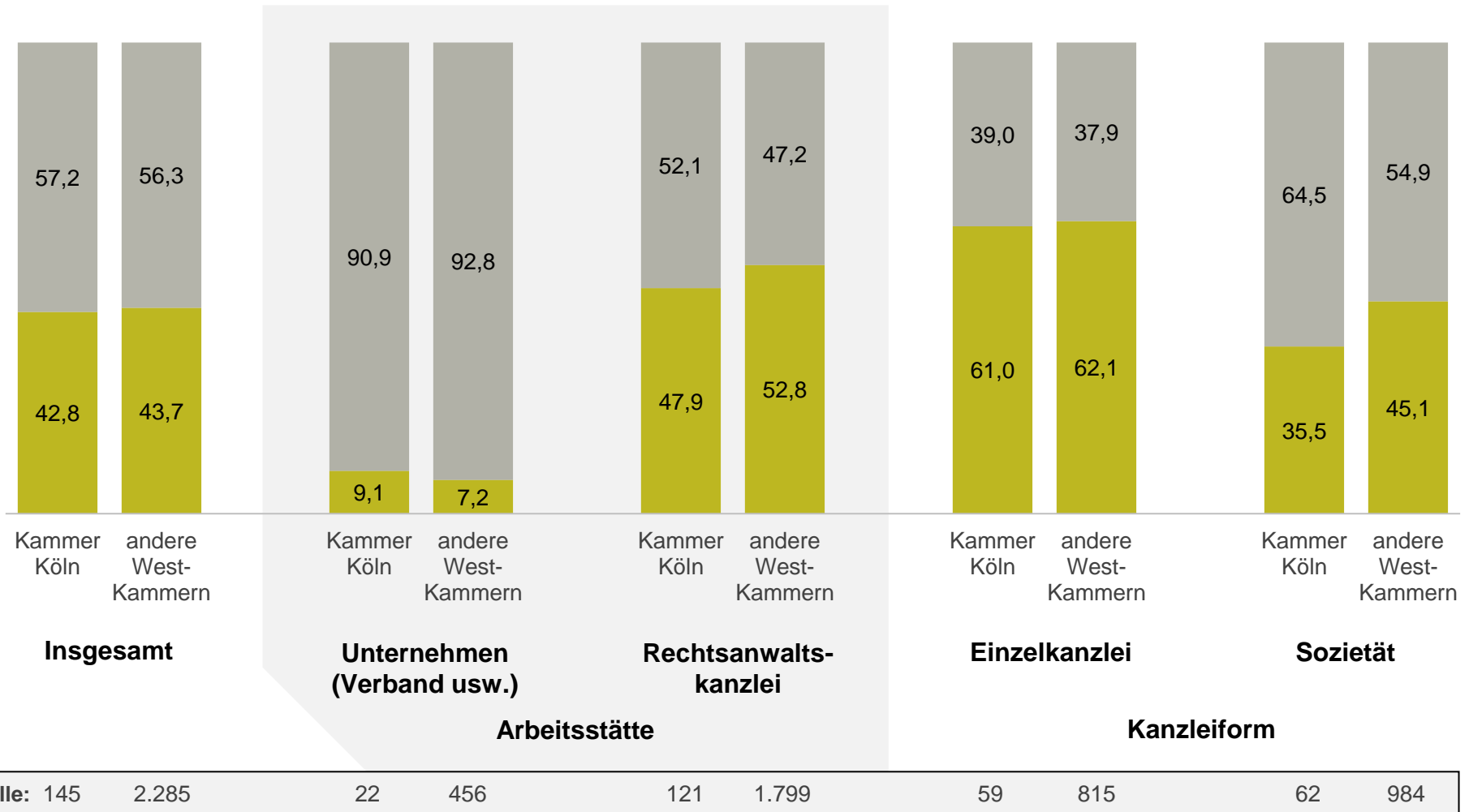
Fälle:	83	1.462	7*	159	75	1.286	39	589	36	697
--------	----	-------	----	-----	----	-------	----	-----	----	-----

* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

Möglichkeit zu Homeoffice für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

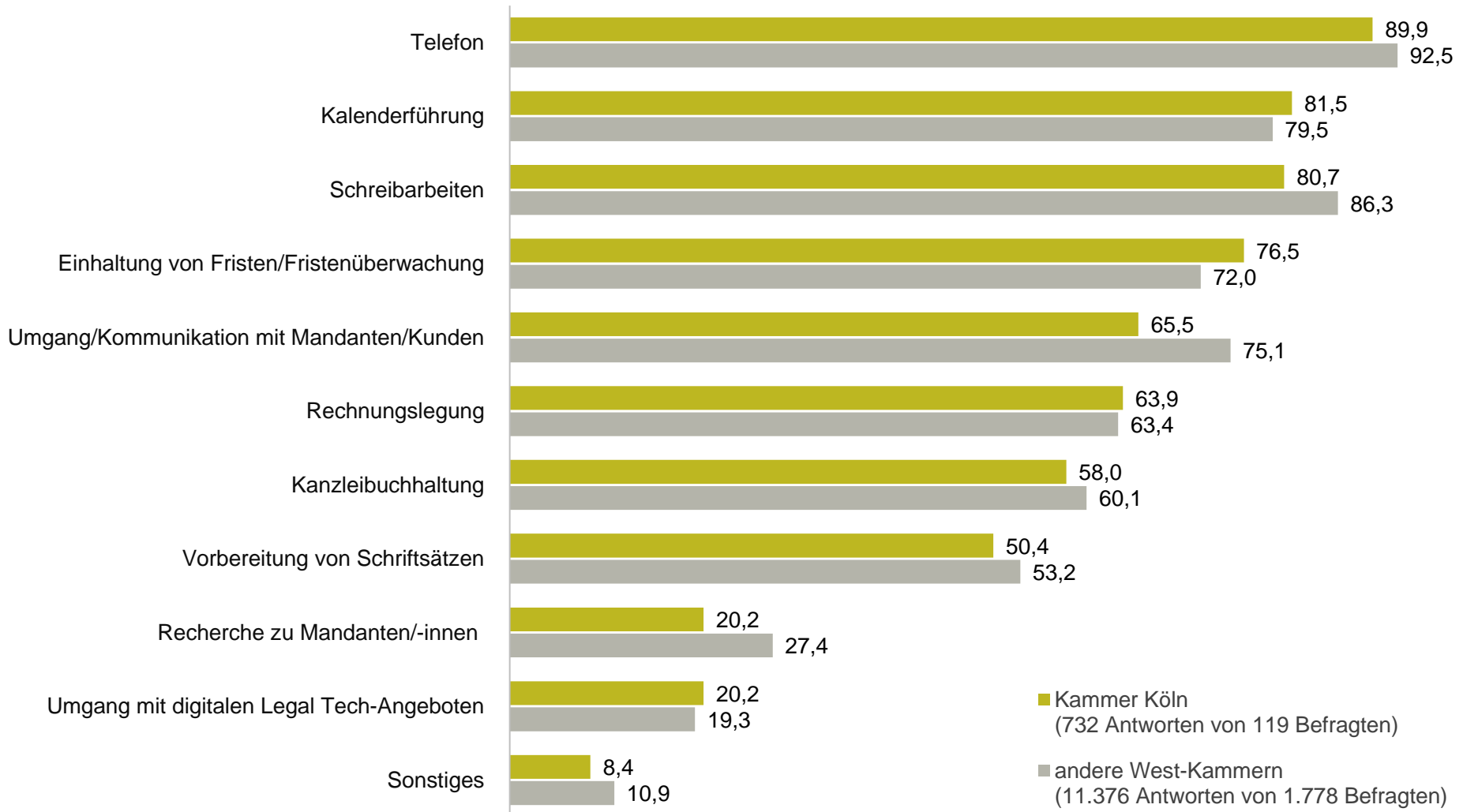
„Besteht für das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten?“

■ Ja
■ Nein



Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals in Rechtsanwaltskanzleien (Mehrfachnennungen möglich; in %)

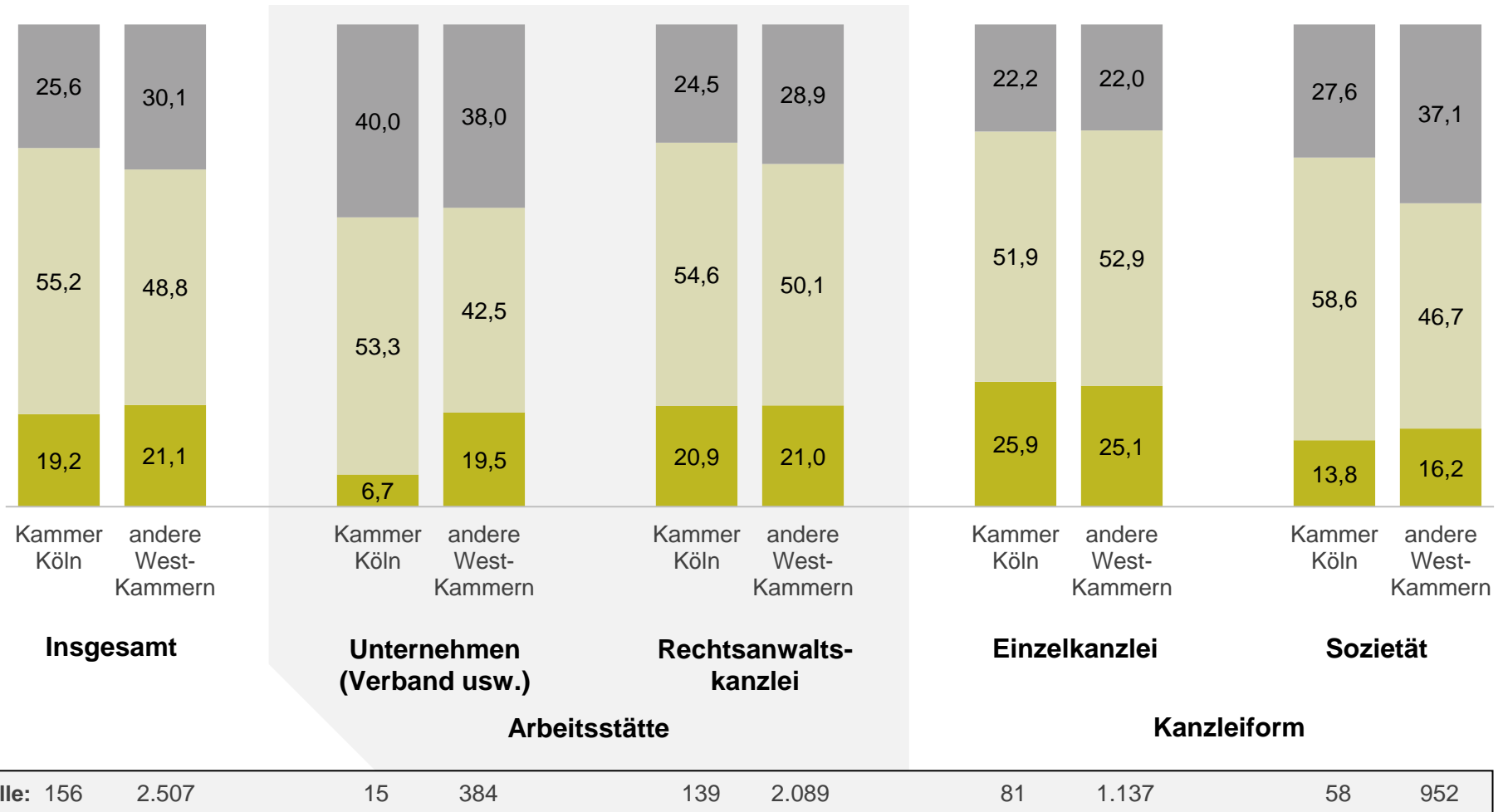
„Wofür setzen Sie Ihr nicht-juristisches Personal ein?“



Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Wie wird sich der Personalbedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen Ihrer Meinung nach in den nächsten 5 Jahren entwickeln?“

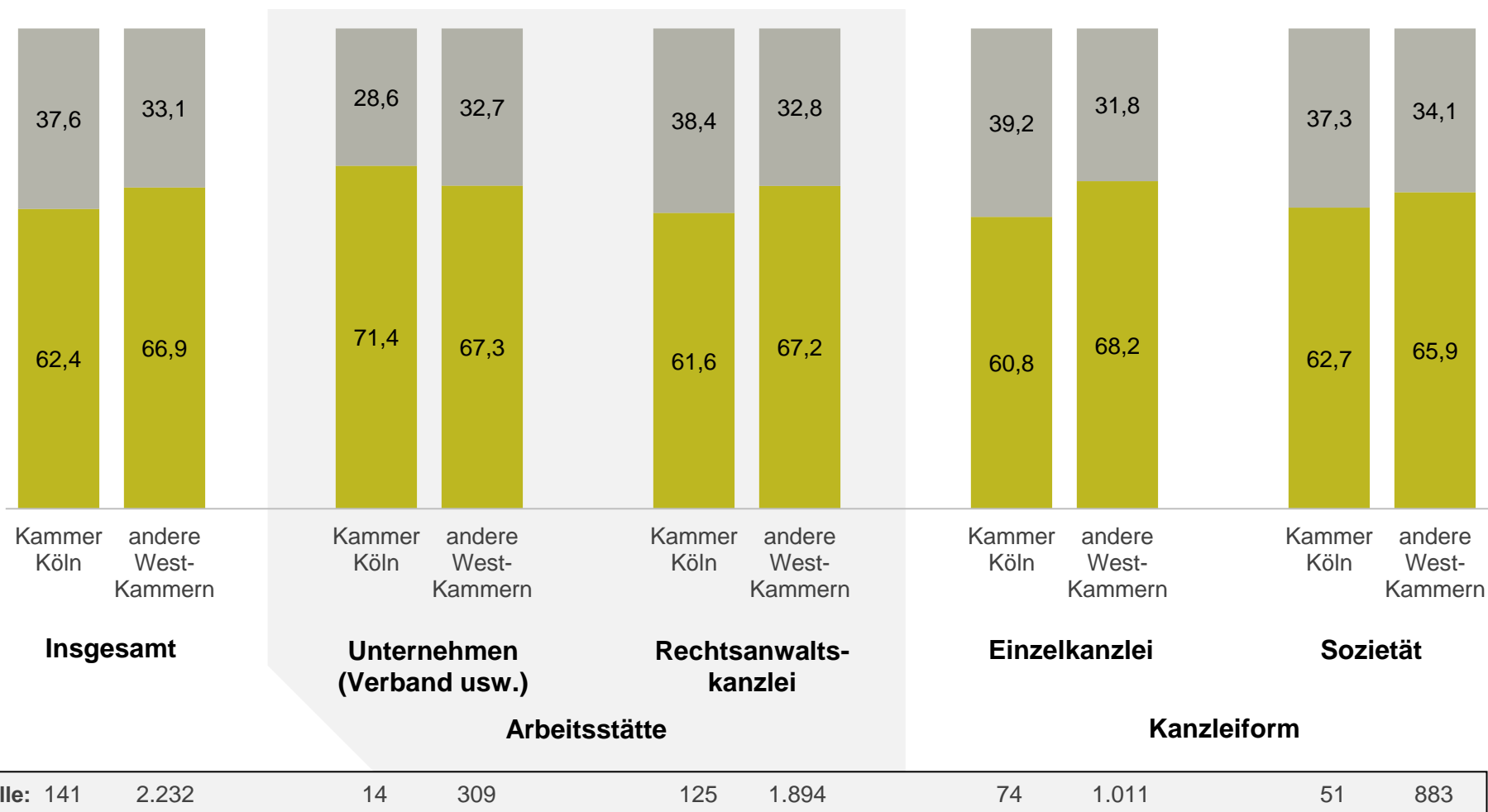
- Eher größerer Bedarf
- Gleichbleibend
- Eher geringerer Bedarf



Meinungsbild zur Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Gehen Sie generell davon aus, dass durch den Einsatz von Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal benötigt wird?“

- Ja, es wird weniger nicht-juristisches Personal benötigt werden
- Nein, es wird nicht weniger nicht-juristisches Personal benötigt werden





BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

IFB
INSTITUT
FÜR FREIE
BERUFE

STAR 2022

**Statistisches Berichtssystem
für Rechtsanwälte**

**Zusatzbefragung zu nicht-juristi-
schen Mitarbeitern und Legal Tech**

**Daten für die west- und ostdeut-
schen Rechtsanwaltskammern**

Projektbearbeitung:
Kerstin Eggert
Nicole Genitheim

Nürnberg 2023

BERICHT

© Institut für Freie Berufe (IFB)
an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Marienstraße 2
90402 Nürnberg
Telefon (0911) 23565-0
Telefax (0911) 23565-50
E-Mail forschung@ifb.uni-erlangen.de
Internet <http://www.ifb.uni-erlangen.de>

© Jeder Nachdruck, jede Vervielfältigung (gleich welcher Art) und jede Abschrift – auch auszugsweise – bedarf der Genehmigung der Bundesrechtsanwaltskammer, Littenstr. 9, 10179 Berlin bzw. des Instituts für Freie Berufe an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Nürnberg 2023

STAR 2022: Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech – Daten für die west- und ostdeutschen Rechtsanwaltskammern

Das Institut für Freie Berufe (IFB) legt ausgewählte Ergebnisse der STAR-Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech für die West- und Ost-Kammern vor. Basis der präsentierten Daten bildet die Stichprobenerhebung 2022 für das Statistische Berichtssystem für Rechtsanwälte (STAR).

Aufbau und Organisation der STAR-Untersuchung

Hintergrund von STAR

Das *Statistische Berichtssystem für Rechtsanwälte* (STAR) wurde vom Institut für Freie Berufe (IFB) im Auftrag der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) 1993 ins Leben gerufen. Ziel des Projekts war und ist, die wirtschaftliche Lage der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu ergründen und neue Entwicklungen in der Advokatur zu erkennen. Dabei stand von Anfang an die Kontinuität im Zentrum des Vorhabens. Auf der Basis von regelmäßigen Erhebungen sollten Aussagen zu Veränderungen der wirtschaftlichen und beruflichen Lage von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten¹ getroffen werden.

Als Erhebungsinstrument wurde für STAR ein umfangreicher Fragebogen entworfen, der den unterschiedlichen Formen der Berufsausübung in der Anwaltschaft gerecht werden sollte. Den Großteil des Fragebogens nehmen Fragen zur wirtschaftlichen Situation (Umsatz, Kosten, Gewinn, Investitionen, Beschäftigte, Gehälter, Honorare etc.) ein. Daneben werden aber auch persönliche Einschätzungen zur beruflichen und wirtschaftlichen Lage erfragt. Ein weiterer Teil des Fragebogens bleibt jeweils aktuellen Fragestellungen vorbehalten, die für jede Erhebungswelle neu gestaltet werden (Zusatzfragen).

Änderungen im Studien- und Erhebungsdesign

Bis zur vorangegangenen Erhebung, STAR 2020, die in den Jahren 2019 und 2020 stattfand², wurden die Standardfragen, deren Hauptaugenmerk auf der wirtschaftlichen Situation der Berufsträger liegt, und die sich stets ändernden Zusatzfragen zu aktuellen Themenbereichen gemeinsam in einer Untersuchung erhoben.

¹ Zwecks Straffung der Darstellung und aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden im Folgenden oftmals nur männliche Berufs- sowie Status- und Funktionsbezeichnungen verwendet, wobei die männliche Bezeichnung alle Geschlechter gleichberechtigt miteinschließt.

² Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Ende (Oktober) 2019 bis Anfang (März) 2020.

Das neue Befragungsdesign sieht nun jährlich eine kurze STAR-Befragung vor, anstatt wie bisher im Zwei-Jahres-Turnus eine umfangreiche Erhebung. Hierbei wird inhaltlich zwischen dem wirtschaftlichen Teil der Befragung („Basisfragebogen“) in einem Jahr und einem variablen Sonderteil („Zusatzfragebogen“), der sich auf aktuelle Themen bezieht, im darauf folgenden Jahr gewechselt.

Die vorliegende STAR-Untersuchung nahm sich diesmal Zusatzfragen an, die für die Bundesrechtsanwaltskammer von aktuellem Interesse sind. Sie befasst sich zum einen mit der Situation des nicht-juristischen Personals und darüber hinaus mit dem Thema Legal Tech.

Während die Daten in den letzten STAR-Umfragen in Form eines schriftlichen und digitalen Fragebogens erhoben wurden, wurde STAR 2022 als eine weitere Neuerung im Erhebungsdesign erstmals komplett als reine Onlinebefragung gestaltet. Bereits im Rahmen von STAR 2018 und 2020 haben jeweils knapp 70 Prozent der Teilnehmer die digitale Variante der Befragung genutzt, was auf eine grundlegende Akzeptanz des Mediums innerhalb der Anwaltschaft schließen lässt.

Durchführung der Erhebung

Die Online-Befragung war im Zeitraum von Ende April bis Ende Juli 2022 zugänglich (Erhebungszeitraum). Eingeladen wurden die Berufsträger dazu über die jeweiligen regionalen Rechtsanwaltskammern. Diese hatten die Möglichkeit, den Zugangslink zur Umfrage entweder auf ihrer Homepage und/oder in ihrem regelmäßigen Newsletter zu veröffentlichen und/oder ihn über das besondere elektronische Anwaltspostfach an ihre Mitglieder zu verschicken.

An der aktuellen Erhebung beteiligten sich die Rechtsanwaltskammer beim Bundesgerichtshof sowie die Kammern Bamberg, Berlin, Brandenburg, Braunschweig, Celle, Düsseldorf, Frankfurt, Freiburg, Hamburg, Hamm, Karlsruhe, Kassel, Koblenz, Köln, Mecklenburg-Vorpommern, München, Nürnberg, Oldenburg, Saarbrücken, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig, Stuttgart und Thüringen. Hinzu kommen Berufsträger, die im Rahmen der vorherigen STAR-Erhebung angaben, wieder an der Befragung teilnehmen zu wollen und aufgrund dessen Adressdaten hinterlegten (sie stellen das so genannte ‚IFB-Panel‘). Diese wurden direkt durch das Institut für Freie Berufe (IFB) angeschrieben und über die erneute Befragung informiert. An dieser Stelle dankt das IFB den beteiligten Kammern und den Untersuchungsteilnehmern für ihre Unterstützung bei der Durchführung der Studie ganz herzlich.

Anfang Juli fand zudem eine Erinnerungsaktion durch die teilnehmenden Kammern statt. Für die Auswertung konnten schließlich insgesamt 4.757 auswertbare Fragebögen berücksichtigt werden. Angesichts der langen Laufzeit des Projektes, aber auch im Vergleich mit anderen

Erhebungen dieser Art ist der erreichte Rücklauf als gut einzustufen und die Repräsentativität der Daten soweit gewährleistet.

Ausgewählte Ergebnisse für die West- und Ost-Kammern

Für die Rechtsanwaltskammern der westdeutschen Kammerbezirke konnten insgesamt 3.977 auswertbare Fragebögen berücksichtigt werden, für die ostdeutschen Kammern waren es 734 Erhebungsbögen.

In den folgenden Grafiken werden ausgewählte Ergebnisse vornehmlich zu den nicht-juristischen Mitarbeitern³ sowie zu Legal Tech präsentiert. Dabei werden die Daten der westdeutschen Rechtsanwaltskammern den entsprechenden Daten der Ost-Kammern gegenübergestellt.⁴

In Hinblick auf die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtheit der Kammermitglieder muss darauf hingewiesen werden, dass eine insgesamt repräsentative Erhebung nicht zwingend für alle Teilgruppen Allgemeingültigkeit beanspruchen kann.

Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal

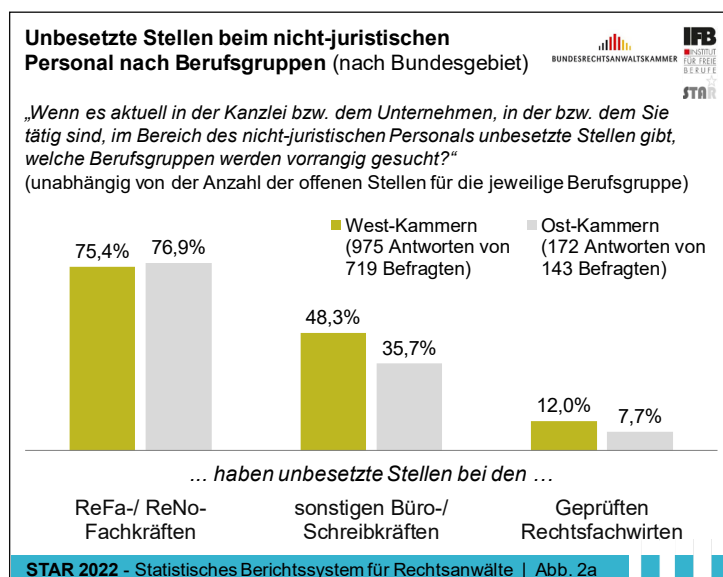
Zum Zeitpunkt der Untersuchung berichteten 26 Prozent der Befragungsteilnehmer aus den westdeutschen Kammerbezirken, dass es in der Kanzlei bzw. in dem Unternehmen, in der bzw. dem sie tätig sind, unbesetzte Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals geben würde. Dieser Anteil ist bei den Ost-Kammern mit 24 Prozent etwa gleich hoch (vgl. Abb. 1).

Nach Arbeitsstätte betrachtet, lassen sich in den alten Bundesländern ebenfalls nur geringfügige Abweichungen zwischen Unternehmen und Rechtsanwaltskanzleien feststellen. 28 Prozent der Befragten aus westdeutschen Unternehmen und 26 Prozent aus westdeutschen Anwaltspraxen geben vakante Stellen bei den nicht-juristischen Mitarbeitern an. Für die neuen Bundesländer hingegen zeigt sich, dass in Unternehmen zum Befragungszeitpunkt mit einem entsprechenden Vergleichswert von 39 Prozent häufiger nicht-juristische Stellen frei sind als in Rechtsanwaltsbüros mit 23 Prozent (vgl. Abb. 1).

³ Unter nicht-juristischen Mitarbeiter/-innen wurden in der vorliegenden Befragung beispielsweise ReFa-/ReNo-Fachkräfte, geprüfte Rechtsfachwirte/-innen oder auch andere Verwaltungsmitarbeiter/-innen verstanden, also alle Personen, die keine Rechtsanwälte/-innen sind.

⁴ In einigen Grafiken werden das arithmetische Mittel und der Median ausgewiesen. Der Median orientiert sich an der Rangreihe der Werteausprägungen einer Variablen und ist dann jener Wert, den 50 Prozent der Antwortenden übertreffen, während die andere Hälfte unter ihm liegt. Er ist eine statistische Maßzahl, die bei der Bildung von Durchschnittswerten die Effekte großer Streuungen mit extremen Datenwerten glättet, und eignet sich von daher insbesondere für die Betrachtung und Interpretation von Daten wirtschaftlicher Entwicklung auf der Basis von Stichprobenerhebungen.

Die Differenzierung nach Kanzleiform ergibt sowohl für die westdeutschen als auch für die ostdeutschen Kammern, dass Einzelkanzleien deutlich seltener offene Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals verzeichnen als Sozietäten, wobei es anteilmäßig zwischen den neuen und alten Bundesländern jeweils nur sehr geringfügige Unterschiede gibt. Für die westdeutschen Einzelkanzleien teilen 14 Prozent der dort arbeitenden Befragten unbesetzte Arbeitsplätze mit, für die ostdeutschen 15 Prozent. Von den Sozietäten hingegen haben in den West-Kammern 42 Prozent und in den Ost-Kammern 41 Prozent vakante Stellen (vgl. Abb. 1).



Wenn es unbesetzte Stellen gibt, werden hauptsächlich ReFa-/ ReNo-Fachkräfte gesucht. In den alten Bundesländern ist dies bei 75 Prozent der entsprechenden Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen der Fall, gefolgt von sonstigen Büro-/ Schreibkräften (48 Prozent). Geprüfte Rechtsfachwirte werden dort mit einem Anteil von 12 Prozent eher weniger nachgefragt. Für die neuen Bundesländer zeigt

sich ein ähnliches Bild: Dort sind in den entsprechenden Kanzleien bzw. Unternehmen ebenfalls mit 77 Prozent vor allen Dingen Stellen für ReFa-/ ReNo-Fachkräfte frei, während 36 Prozent sonstige Büro-/ Schreibkräfte und nur 8 Prozent Rechtsfachwirte suchen (vgl. Abb. 2a).

Fehlen ReFa-/ ReNo-Fachkräfte, dann handelt es sich dabei in beiden Vergleichsgruppen überwiegend um eine unbesetzte Stelle. In den westdeutschen Kammern ist dies bei 65 Prozent der entsprechenden Kanzleien bzw. Unternehmen der Fall, in den ostdeutschen Rechtsanwaltskammern sogar bei 85 Prozent. In den alten Bundesländern sind ferner in knapp 23 Prozent der entsprechenden Kanzleien bzw. Unternehmen zwei ReFa-/ ReNo-Fachkraftstellen offen, während dieser Anteil in den neuen Ländern 11 Prozent beträgt. In weiteren rund 11 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen aus den West-Kammern werden drei bis fünf ReFa-/ ReNo-Fachkräfte gesucht; in den ostdeutschen Kanzleien bzw. Unternehmen sind es knapp 5 Prozent. Sechs oder mehr ReFa-/ ReNo-Fachkräfte würden in den westdeutschen Kammerbezirken noch 2 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen einstellen; von den Seilnehmern aus den Ost-Kammern berichtet davon niemand (vgl. Abb. 2).

Ein ähnliches Bild lässt sich auch bei den sonstigen Büro-/ Schreibkräften und den geprüften Rechtsfachwirten feststellen. Bei beiden Berufsgruppen ist sowohl in den westdeutschen als

auch ostdeutschen Kammern vornehmlich eine Stelle offen, aber auch hier liegen diese Anteile in den neuen Bundesländern mit jeweils 82 Prozent höher als in den alten Ländern mit 66 Prozent bei den sonstigen Büro- und Schreibkräften sowie 72 Prozent bei den Rechtsfachwirten (vgl. Abb. 2).

Werden alle Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals, die in der Kanzlei bzw. im Unternehmen unbesetzt sind, zusammengenommen, zeigt sich für die westdeutschen Kammerbezirke, dass 48 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen eine nicht-juristische Fachkraft suchen, während bei knapp 31 Prozent zwei solcher Stellen unbesetzt sind und 16 Prozent drei bis fünf offene Stellen haben. 6 Prozent verzeichnen sogar sechs oder mehr vakante Stellen für nicht-juristische Mitarbeiter. In den Ost-Kammern haben 67 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen mit freien Arbeitsplätzen im nicht-juristischen Bereich eine unbesetzte Stelle und 25 Prozent zwei vakante Stellen. 6 Prozent berichten von drei bis fünf offenen Arbeitsstellen, während schließlich von 1 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen sechs oder mehr nicht-juristische Mitarbeiter gesucht werden. Damit liegt in den alten Bundesländern der Anteil der Kanzleien bzw. Unternehmen, die drei oder mehr nicht-juristische Mitarbeiter neu einstellen würden, mit insgesamt ca. 21 Prozent merklich höher als in den neuen Ländern mit etwa 8 Prozent (vgl. Abb. 2).

Jahresgehälter des nicht-juristischen Personals

Im Durchschnitt beliefen sich 2021 die in Rechtsanwaltskanzleien der westdeutschen Kammerbezirke gezahlten Brutto-Jahresgehälter (ohne Arbeitgeberanteil) nach Angaben der befragten Berufsträger für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung (Berufseinsteiger) auf 29 Tsd. Euro und für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit Berufserfahrung auf 34 Tsd. Euro. Im Vergleich dazu erreichte das durchschnittliche Jahreseinkommen sowohl von Berufsanfängern als auch von Fachkräften mit Berufserfahrung in den ostdeutschen Kammern jeweils 28 Tsd. Euro. In den alten Bundesländern lag zudem das mittlere Jahresgehalt von berufserfahrenen ReFa-/ ReNo-Fachkräften in Sozietäten mit 35 Tsd. Euro um ca. 2 Tsd. Euro höher als in Einzelkanzleien (vgl. Abb. 3).

Die Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten betragen im Jahr 2021 in den West-Kammern durchschnittlich 37 Tsd. Euro bei Berufsanfängern und 40 Tsd. Euro bei Arbeitnehmern mit mehr als drei Jahren Berufserfahrung. In den ostdeutschen Rechtsanwaltskammern erhielten Rechtsfachwirte, die seit höchstens drei Jahren als solche tätig waren, im Durchschnitt jährlich 33 Tsd. Euro, berufserfahrene Rechtsfachwirte bekamen 34 Tsd. Euro. Bei dieser Berufsgruppe liegen in den alten Ländern die mittleren Einkommen sowohl von den Berufseinsteigern als auch von Vollzeit-Beschäftigten mit Berufserfahrung in

Sozietäten jeweils um ca. 3 Tsd. höher als in Einzelkanzleien. Und auch in den neuen Bundesländern lässt sich für berufserfahrene Rechtsfachwirte feststellen, dass sie in Sozietäten im Jahr 2021 ein höheres Durchschnittseinkommen als ihre Kollegen in Einzelkanzleien erhielten (vgl. Abb. 4).

Vollzeit beschäftigten sonstigen Büro-/ Schreibkräften wurden 2021 in den westdeutschen Kammern in Rechtsanwaltspraxen durchschnittliche Bruttojahresgehälter in Höhe von 28 Tsd. Euro gezahlt, wenn es sich um Berufsanfänger handelte, Arbeitskräfte mit Berufserfahrung erhielten im Mittel 33 Tsd. Euro. In den Ost-Kammern erreichte das durchschnittliche Jahreseinkommen von Berufsanfängern 26 Tsd. Euro und von berufserfahrenen Fachkräften 30 Tsd. Euro (vgl. Abb. 5).

Erhaltene freiwillige Leistungen des nicht-juristischen Personals

Die Untersuchungsteilnehmer sollten außerdem angeben, ob das nicht-juristische Personal in ihrer Kanzlei bzw. ihrem Unternehmen freiwillige finanzielle Leistungen erhält. Dies bejahten 87 der Antwortenden aus den West-Kammern und 85 Prozent der Befragten aus den ostdeutschen Kammern (vgl. Abb. 6).

In den westdeutschen Kammern werden den nicht-juristischen Mitarbeitern in Unternehmen mit 94 Prozent noch etwas häufiger freiwillige finanzielle Leistungen gewährt als ihren Kollegen in Anwaltskanzleien mit 85 Prozent. Werden die Anwaltsbüros wiederum näher nach Kanzlei-form betrachtet, lässt sich erkennen, dass das nicht-juristische Personal in den westdeutschen Kammerbezirken in Sozietäten mit 94 Prozent öfter freiwillige finanzielle Leistungen erhält als in Einzelkanzleien mit 76 Prozent (vgl. Abb. 6).

Ein ganz ähnliches Bild zeichnet sich in den ostdeutschen Kammern ab, wobei es auch anteilmäßig überwiegend eher geringe Unterschiede zu den West-Kammern gibt. So beziehen die nicht-juristischen Mitarbeiter in den neuen Bundesländern in 90 Prozent der Unternehmen freiwillige finanzielle Leistungen, während der entsprechende Vergleichswert in den Rechtsanwaltspraxen mit 85 Prozent etwas niedriger liegt. Ebenso erhalten sie dort in Sozietäten mit 90 Prozent etwas häufiger freiwillige finanzielle Leistungen als Einzelkanzleien mit 82 Prozent (vgl. Abb. 6).

Am häufigsten werden den nicht-juristischen Mitarbeitern in den Rechtsanwaltsbüros der alten Bundesländer die Fortbildungskosten erstattet bzw. ein 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld gezahlt; jeweils 55 Prozent der Befragten aus westdeutschen Kanzleien berichten davon. Hierauf folgen 50 Prozent, die ihren nicht-juristischen Mitarbeitern Fahrtkostenzuschüsse gewähren. In einigem Abstand an vierter Stelle bezieht das nicht-juristische Personal in 33 Prozent der

Anwaltspraxen vermögenswirksame Leistungen, während es in 32 Prozent Tankgutscheine bzw. -erstattungen erhält. 31 Prozent der westdeutschen Kanzleien vergüten ihren nicht-juristischen Mitarbeitern die Überstunden und 29 Prozent zahlen ihnen Urlaubsgeld. 22 Prozent der Untersuchungsteilnehmer aus westdeutschen Rechtsanwaltspraxen geben eine betriebliche Altersvorsorge für das nicht-juristische Personal an, während 11 Prozent Zuschüsse zur Kinderbetreuung mitteilen. Eine Umsatz-/Gewinnbeteiligung für die nicht-juristischen Mitarbeiter erwähnen noch 5 Prozent (vgl. Abb. 7).

Eine Gegenüberstellung der Ergebnisse für die West-Kammern mit den Befunden für die ostdeutschen Rechtsanwaltskammern zeigt einige Abweichungen zwischen den zwei Vergleichsgruppen. Zwar werden den nicht-juristischen Mitarbeitern in den ostdeutschen Anwaltskanzleien ebenfalls am häufigsten die Fortbildungskosten erstattet, gefolgt von einem 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld und Fahrtkostenzuschüssen; während allerdings der Anteil der Anwaltsbüros, die Fortbildungskosten übernehmen, in den neuen Bundesländern mit 55 Prozent genauso hoch ist wie in den alten Ländern, sind es in Ostdeutschland mit 46 Prozent im Falle des 13. Gehaltes bzw. Weihnachtsgeldes und 40 Prozent bei den Fahrtkostenzuschüssen deutlich weniger Rechtsanwaltsbüros (vgl. Abb. 7).

Tankgutscheine bzw. -erstattungen gewähren 39 Prozent, Urlaubsgeld 38 Prozent der Anwaltspraxen aus den Ost-Kammern. Diese freiwilligen finanziellen Leistungen erhält das nicht-juristische Personal damit in den ostdeutschen Kanzleien häufiger als im Westen Deutschlands. In jeweils 25 Prozent der Rechtsanwaltsbüros in den ostdeutschen Kammerbezirken wird die Kinderbetreuung bezuschusst sowie vermögenswirksame Leistungen gezahlt. Im Vergleich zu den westdeutschen Anwaltsbüros finden sich Zuschüsse zur Kinderbetreuung also deutlich öfter in den Kanzleien der ostdeutschen Kammern, während vermögenswirksame Leistungen den nicht-juristischen Mitarbeitern seltener gewährt werden (vgl. Abb. 7).

Eine betriebliche Altersvorsorge bezieht das nicht-juristische Personal in den neuen Ländern in 21 Prozent der Rechtsanwaltspraxen; dies ist anteilmäßig ähnlich oft der Fall wie in Westdeutschland. Noch in 18 Prozent der Anwaltsbüros aus den ostdeutschen Kammern werden die Überstunden der nicht-juristischen Mitarbeiter vergütet, während hier der entsprechende Vergleichswert in den West-Kammern mit 31 Prozent merklich höher liegt. Und in 7 Prozent der ostdeutschen Kanzleien wird das nicht-juristische Personal am Umsatz/Gewinn beteiligt; somit gibt es eher geringfügige Abweichungen zu den Rechtsanwaltspraxen in den alten Bundesländern (vgl. Abb. 7).

Weiterbildung des nicht-juristischen Personals

Von den Befragten aus den westdeutschen Kammern wie auch von den Ost-Kammern teilten jeweils 89 Prozent mit, dass ihre Kanzlei bzw. ihr Unternehmen, in der bzw. dem sie arbeiten, den nicht-juristischen Mitarbeitern (in der Regel) die Möglichkeit zur Weiterbildung bietet; nur bei jeweils 11 Prozent ist dies nicht der Fall (vgl. Abb. 8).

Auch die nachfolgenden Differenzierungen nach Arbeitsstätte und Kanzleiform zeigen nur geringfügige Abweichungen zwischen den einzelnen Teilgruppen. So hat das nicht-juristische Personal sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern in Unternehmen noch etwas öfter die Möglichkeit zur Weiterbildung als in Rechtsanwaltskanzleien (dies gleichwohl auf hohem Niveau). Von den Unternehmen der West-Kammern machen 95 Prozent, von den Unternehmen der Ost-Kammern 97 Prozent ihren nicht-juristischen Mitarbeitern dieses Angebot, während es von den westdeutschen Anwaltspraxen 87 Prozent bzw. von den ostdeutschen Kanzleien 88 Prozent sind (vgl. Abb. 8).

Die nähere Differenzierung der Anwaltsbüros nach Kanzleiform ergibt für beide Vergleichsgruppen, dass Einzelkanzleien ihren nicht-juristischen Mitarbeitern seltener Weiterbildungen ermöglichen als Sozietäten. Die entsprechenden Anteile liegen in den Sozietäten aus den westdeutschen Kammerbezirken bei 94 Prozent und in den ostdeutschen Sozietäten bei 97 Prozent, während die Einzelkanzleien in den West-Kammern lediglich auf knapp 80 Prozent, die Einzelkanzleien in den Ost-Kammern auf 82 Prozent kommen (vgl. Abb. 8).

Diejenigen Befragten, in deren Kanzlei bzw. Unternehmen dem nicht-juristischen Personal Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden, sollten darüber hinaus mitteilen, ob diese im Jahr 2021 wahrgenommen bzw. genehmigt wurden. Bei insgesamt 62 Prozent der Antwortenden aus den alten Bundesländern war dies der Fall. Damit liegt dieser Anteil etwas höher als in Ostdeutschland mit 56 Prozent (vgl. Abb. 9).

In den alten Bundesländern wurden Weiterbildungsangebote 2021 in Unternehmen häufiger bewilligt bzw. wahrgenommen als in Anwaltskanzleien. Während von den Befragten, die dort in Rechtsanwaltspraxen arbeiten, 61 Prozent genehmigte Weiterbildungen für die nicht-juristischen Mitarbeiter in ihrer Kanzlei mitteilen, sind es von den Syndici 75 Prozent, die dies für ihr Unternehmen angeben. Von ihren Kollegen, die in ostdeutschen Unternehmen tätig sind, berichten hiervon lediglich 59 Prozent, also merklich weniger. In den neuen Ländern lassen sich somit im Gegensatz zu den westdeutschen Kammern nur kleine Abweichungen zwischen Unternehmen und Anwaltsbüros erkennen, da Letztgenannte auf einen entsprechenden Anteil von 56 Prozent kommen (vgl. Abb. 9).

Weiter nach Kanzleiform differenziert, wurden in Sozietäten Weiterbildungen häufiger genehmigt bzw. von den nicht-juristischen Mitarbeitern öfter besucht als in Einzelkanzleien. So ist der entsprechende Vergleichswert in den West-Kammern bei den Sozietäten mit 72 Prozent höher als in Einzelkanzleien mit 48 Prozent. In den ostdeutschen Kammern ist ein ähnlich großer Unterschied zu erkennen. Während dort 2021 in 69 Prozent der Sozietäten Weiterbildungen wahrgenommen bzw. bewilligt worden sind, wird dies nur für 47 Prozent der Sozietäten bestätigt. Somit lassen sich auch keine nennenswerten Abweichungen zwischen west- und ostdeutschen Einzelkanzleien sowie zwischen west- und ostdeutschen Sozietäten feststellen (vgl. Abb. 9).

Arbeits(zeit)gestaltung des nicht-juristischen Personals

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, besteht in den westdeutschen Kammern für nicht-juristische Mitarbeiter nach Angaben der Befragten in 56 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen. In den ostdeutschen Kammerbezirken fällt dieser Anteil mit knapp 46 Prozent geringer aus (vgl. Abb. 10).

Weiterhin bieten Unternehmen ihrem nicht-juristischen Personal wesentlich häufiger die Möglichkeit zu Homeoffice als Rechtsanwaltskanzleien. In den alten Bundesländern kann das nicht-juristische Personal in 93 Prozent der Unternehmen Homeoffice nutzen, während dies für die nicht-juristischen Mitarbeiter nur in knapp 48 Prozent der Anwaltspraxen möglich ist. Für die Ost-Kammern lässt sich die gleiche Tendenz feststellen, wobei die entsprechenden Vergleichswerte im Vergleich zu den West-Kammern bei den Unternehmen merklich, bei den Rechtsanwaltsbüros nur etwas geringer sind: In den ostdeutschen Kammern können die nicht-juristischen Mitarbeiter in rund 73 Prozent der Unternehmen ihrer Arbeit im Homeoffice nachgehen; die Möglichkeit dazu ist dort in lediglich 43 Prozent der Anwaltskanzleien gegeben (vgl. Abb. 10).

Die nähere Betrachtung der Rechtsanwaltsbüros nach Kanzleiform ergibt wiederum für beide Vergleichsgruppen, dass in Einzelkanzleien seltener die Möglichkeit zu Homeoffice besteht als in Sozietäten, wobei dieser Unterschied in den West-Kammern größer ausfällt als in den ostdeutschen Kammerbezirken. Während das nicht-juristische Personal in den neuen Bundesländern in 47 Prozent der Sozietäten im Homeoffice arbeiten kann, hat es in 41 Prozent der Einzelkanzleien die Möglichkeit dazu. In den alten Ländern gewähren 38 Prozent der Einzelkanzleien den nicht-juristischen Mitarbeitern Homeoffice, bei den Sozietäten sind es dagegen 55 Prozent, also auch ein größerer Anteil wie in den ostdeutschen Kammern (vgl. Abb. 10).

Einsatzbereiche des nicht-juristischen Personals

Die Auswertung der Frage, wofür die nicht-juristischen Mitarbeiter in Anwaltspraxen eingesetzt werden, ergibt bei den verschiedenen Einsatzbereichen in beiden Vergleichsgruppen überwiegend ähnliche Werte (vgl. Abb. 11).

Am häufigsten wird das nicht-juristische Personal in Rechtsanwaltskanzleien am Telefon eingesetzt. Für die westdeutschen Kammerbezirke berichten dies 92 Prozent der Untersuchungsteilnehmer, für die ostdeutschen Kammern ebenfalls knapp 92 Prozent. Schreibarbeiten werden von den nicht-juristischen Mitarbeitern in jeweils 86 Prozent der west- und ostdeutschen Anwaltsbüros übernommen. Bei 80 Prozent der Rechtsanwaltsbüros in den West-Kammern und 82 Prozent der ostdeutschen Kanzleien sind die nicht-juristischen Mitarbeiter für die Kalenderführung verantwortlich. Aufgaben im Rahmen der Kommunikation und des Umgangs mit Mandanten bekommt das nicht-juristische Personal in knapp 75 Prozent der westdeutschen Rechtsanwaltspraxen und in 79 Prozent der Anwaltsbüros in den neuen Ländern übertragen. 72 Prozent der Befragten aus Kanzleien der westdeutschen Kammerbezirken teilen zudem mit, dass ihr nicht-juristisches Personal für die Einhaltung von Fristen bzw. für die Fristenüberwachung zuständig ist, wobei dieser Anteil in den Kammern der neuen Länder 74 Prozent beträgt (vgl. Abb. 11).

Weiterhin sind in knapp 64 Prozent der Rechtsanwaltsbüros aus den alten Bundesländern und in 70 Prozent der ostdeutschen Anwaltspraxen die nicht-juristischen Mitarbeiter mit der Rechnungslegung betraut. Bei diesem Einsatzbereich ist ein etwas größerer Unterschied zwischen den West-Kammern und den ostdeutschen Kammerbezirken zu sehen. Ferner werden die nicht-juristischen Mitarbeiter bei 60 Prozent der westdeutschen Kanzleien in der Buchhaltung eingesetzt, während 55 Prozent Befragten aus den ostdeutschen Kammern dies für ihre Rechtsanwaltspraxis berichten. Die Vorbereitung von Schriftsätzen stellt in 53 Prozent der Anwaltsbüros in den westdeutschen Kammern eine Aufgabe des nicht-juristischen Personals dar; mit 60 Prozent liegt dieser Anteil in den Kammern der neuen Bundesländer etwas höher. Auch bei diesen zwei zuletzt genannten Einsatzgebieten gibt es noch einmal etwas größere Abweichung zwischen den zwei Vergleichsgruppen (vgl. Abb. 11).

Recherchen zu Mandanten führt das nicht-juristische Personal in 27 Prozent der westdeutschen Rechtsanwaltskanzleien und in 31 Prozent der ostdeutschen Kanzleien durch. Und digitale Legal Tech-Angebote werden von den nicht-juristischen Mitarbeitern noch in 19 Prozent der Rechtsanwaltspraxen in den West-Kammern sowie in 22 Prozent der Anwaltsbüros in den neuen Ländern genutzt (vgl. Abb. 11).

Meinungsbilder: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal

Zunächst befragt nach dem zukünftigen Bedarf an nicht-juristischem Personal, nehmen 21 Prozent der Untersuchungsteilnehmer aus den westdeutschen Kammerbezirken an, dass ihre Kanzlei bzw. ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren einen eher geringeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern haben wird, während 49 Prozent von einem gleichbleibenden Bedarf ausgehen. 30 Prozent hingegen erwarten einen eher größeren Bedarf. Von den Befragten aus den ostdeutschen Kammern rechnen 20 Prozent mit einem verringerten Bedarf und demgegenüber 22 Prozent mit einer vermehrten Nachfrage; dafür erwarten 58 Prozent einen unveränderten Bedarf (vgl. Abb. 12).

Nach Arbeitsstätte betrachtet, sind in den West-Kammern Umfrageteilnehmer aus Unternehmen mit 38 Prozent öfter der Ansicht, dass sich der Bedarf an nicht-juristischem Personal in den nächsten fünf Jahren erhöhen wird, als Berufsträger in Anwaltskanzleien mit 29 Prozent. Diese gehen dafür mit 50 Prozent etwas häufiger von keiner Änderung aus als Befragte in westdeutschen Unternehmen mit 43 Prozent (vgl. Abb. 12).

Antwortende aus den ostdeutschen Unternehmen nehmen im Vergleich zu ihren Kollegen in Unternehmen der alten Länder mit 43 Prozent genauso oft einen gleichbleibenden Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals an. Mit jeweils rund 29 Prozent erwarten sie aber auf der einen Seite seltener einen eher höheren Bedarf, auf der anderen Seite öfter einen eher geringeren Bedarf. Die Berufsträger in den Rechtsanwaltspraxen der neuen Bundesländer glauben mit 59 Prozent häufiger als Befragte in westdeutschen Kanzleien mit 50 Prozent, dass sich in den nächsten fünf Jahren die Nachfrage nach nicht-juristischen Mitarbeitern kaum ändern wird, während sie zugleich mit 22 Prozent etwas seltener einen eher größeren Bedarf annehmen (West-Kanzleien: 29 Prozent). Wie in den Kammern der alten Bundesländer erwarten somit ebenfalls die Studienteilnehmer aus Einzelkanzleien öfter keine Änderungen bei der Nachfrage nach nicht-juristischem Personal als Befragte aus Unternehmen (wobei die Unterschiede hier noch größer ausfallen) und rechnen gleichzeitig seltener mit einem eher größeren Bedarf (vgl. Abb. 12).

Die nähere Betrachtung der Anwaltspraxen nach Kanzleiform erbringt für die westdeutschen Kammerbezirke, dass es zwischen Einzelkanzleien und Sozietäten merkliche Unterschiede gibt. So sind Berufsträger in westdeutschen Sozietäten mit knapp 37 Prozent deutlich häufiger der Auffassung, dass in den nächsten fünf Jahren mehr nicht-juristisches Personal gebraucht werden wird, als Befragte aus westdeutschen Einzelkanzleien mit 22 Prozent. Diese wiederum gehen mit 25 Prozent öfter von einer eher geringeren Nachfrage aus als Antwor-

tende aus Sozietäten mit 16 Prozent. Ferner erwarten die Studienteilnehmer aus Einzelkanzleien der alten Länder mit 53 etwas öfter keine Veränderungen beim nicht-juristischen Personalbedarf als ihre Kollegen in westdeutschen Sozietäten mit rund 48 Prozent (vgl. Abb. 12).

Die Gegenüberstellung mit den ostdeutschen Kammern zeigt insbesondere bei den Sozietäten Abweichungen. So rechnen Befragte aus den Sozietäten der neuen Länder mit 29 Prozent seltener damit, dass sich der Bedarf an nicht-juristischem Personal in den nächsten fünf Jahren vergrößern wird, als Berufsträger in Sozietäten der West-Kammern mit knapp 37 Prozent. Dafür nehmen sie mit einem Anteil von 59 Prozent häufiger einen gleichbleibenden Bedarf an (westdeutsche Sozietäten: knapp 48 Prozent). Bei den Einzelkanzleien lassen sich zwischen den beiden Vergleichsgruppen geringere Differenzen erkennen. Studienteilnehmer aus Einzelkanzleien der ostdeutschen Kammern gehen mit 59 Prozent in etwas größerem Umfang als ihre Kollegen aus den westdeutschen Einzelkanzleien mit 53 Prozent davon aus, dass sich die Nachfrage nach nicht-juristischen Mitarbeitern zukünftig nicht ändern wird. Gleichzeitig nehmen sie etwas seltener einen eher größeren bzw. geringeren Bedarf an nicht-juristischem Personal an (vgl. Abb. 12).

Damit lassen sich auch in den ostdeutschen Kammern merkliche Abweichungen nach Kanzleiform feststellen. So gehen Berufsträger, die dort in Einzelkanzleien arbeiten, mit 23 Prozent im Vergleich zu ihren Kollegen in Sozietäten mit 13 Prozent häufiger von einem eher geringeren Bedarf und zugleich mit 18 Prozent gegenüber 29 Prozent seltener von einem eher größeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern in den nächsten fünf Jahren aus (vgl. Abb. 12).

Weiterhin sollten die Untersuchungsteilnehmer ihre Meinung zur Frage mitteilen, ob durch den Einsatz von Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal benötigt wird (in einer Rechtsanwaltskanzlei bzw. in einem Unternehmen). Während in den West-Kammern 33 Prozent der Befragten diese Ansicht vertreten, gehen 67 Prozent nicht davon aus, dass Legal Tech nicht-juristisches Personal verdrängt. In den ostdeutschen Kammern denken 71 Prozent der Antwortenden, dass der Einsatz von Legal Tech nicht zu einer Verringerung des Bedarfs an nicht-juristischen Mitarbeitern führt (vgl. Abb. 13).

Werden nun zunächst die westdeutschen Kammern betrachtet, so sind keine nennenswerten Abweichungen sowohl zwischen Unternehmen und Anwaltspraxen, als auch – bei einer genaueren Differenzierung der Rechtsanwaltsbüros – zwischen Einzelkanzleien und Sozietäten auszumachen. Die jeweiligen Anteile der Befragten, die denken, dass infolge Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal gebraucht werden wird, betragen 32 bis 34 Prozent (vgl. Abb. 13).

In den ostdeutschen Kammerbezirken erbringt der Vergleich nach Arbeitsstätte, dass Befragte aus Unternehmen mit 42 Prozent häufiger der Meinung sind, dass der Einsatz von Legal Tech eine Reduzierung der Nachfrage zur Folge haben wird, als Berufsträger in Anwaltskanzleien mit 29 Prozent. Der Anteil von 42 Prozent ist zudem von allen betrachteten Teilgruppen sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern der höchste. Die Betrachtung nach Kanzleiform zeigt für die Ost-Kammern des Weiteren, dass Untersuchungsteilnehmer aus Einzelkanzleien mit einem Anteil von 27 Prozent etwas seltener eine Verringerung des Bedarfs an nicht-juristischen Mitarbeitern erwarten als ihre Kollegen in Sozietäten mit 32 Prozent. Dieser Anteil ist wiederum von allen betrachteten Teilgruppen in den alten sowie in den neuen Ländern der niedrigste (vgl. Abb. 13).

Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech

Daten für die teilnehmenden westdeutschen und ostdeutschen
Rechtsanwaltskammern

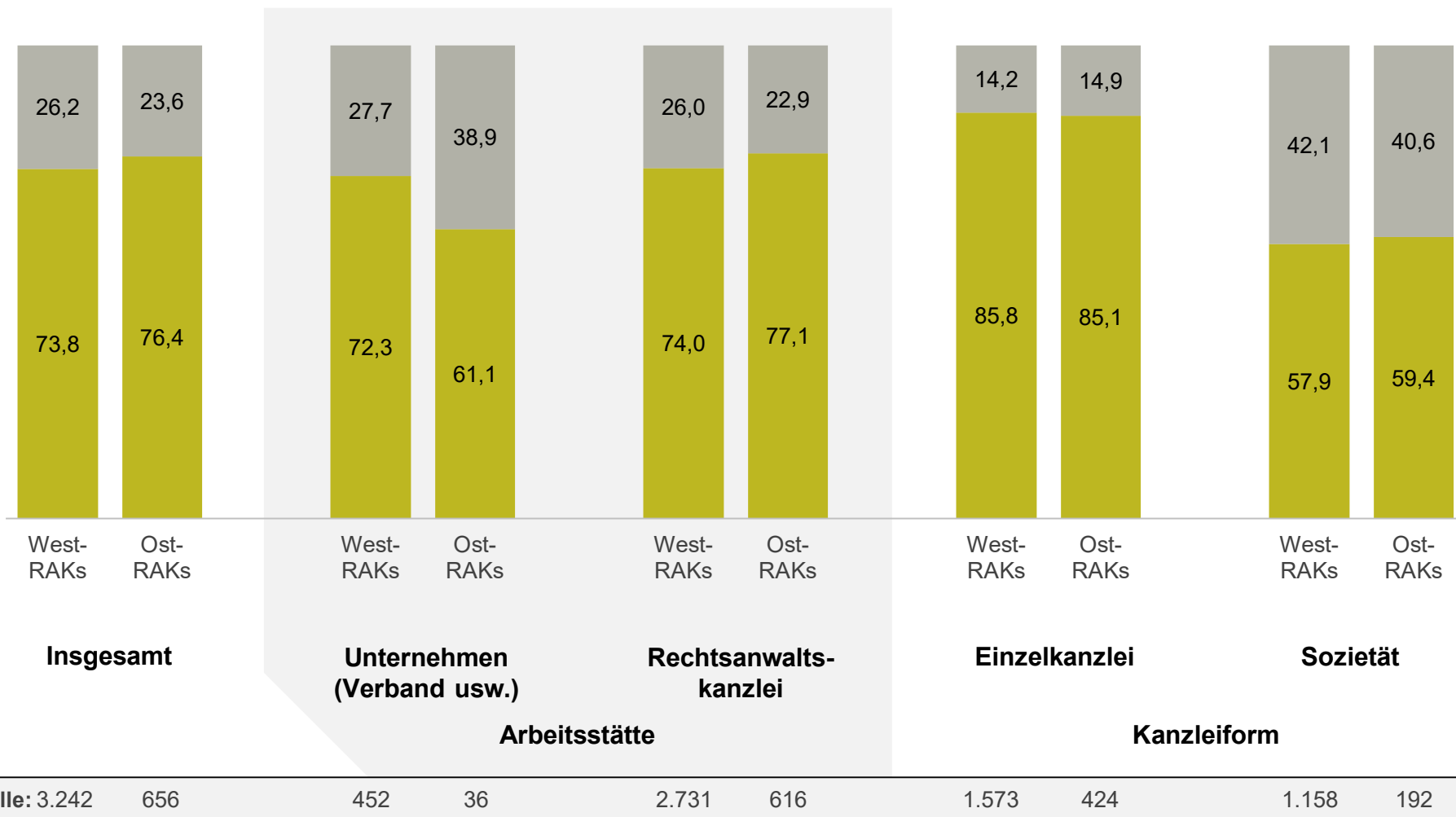
Ergebnisabbildungen



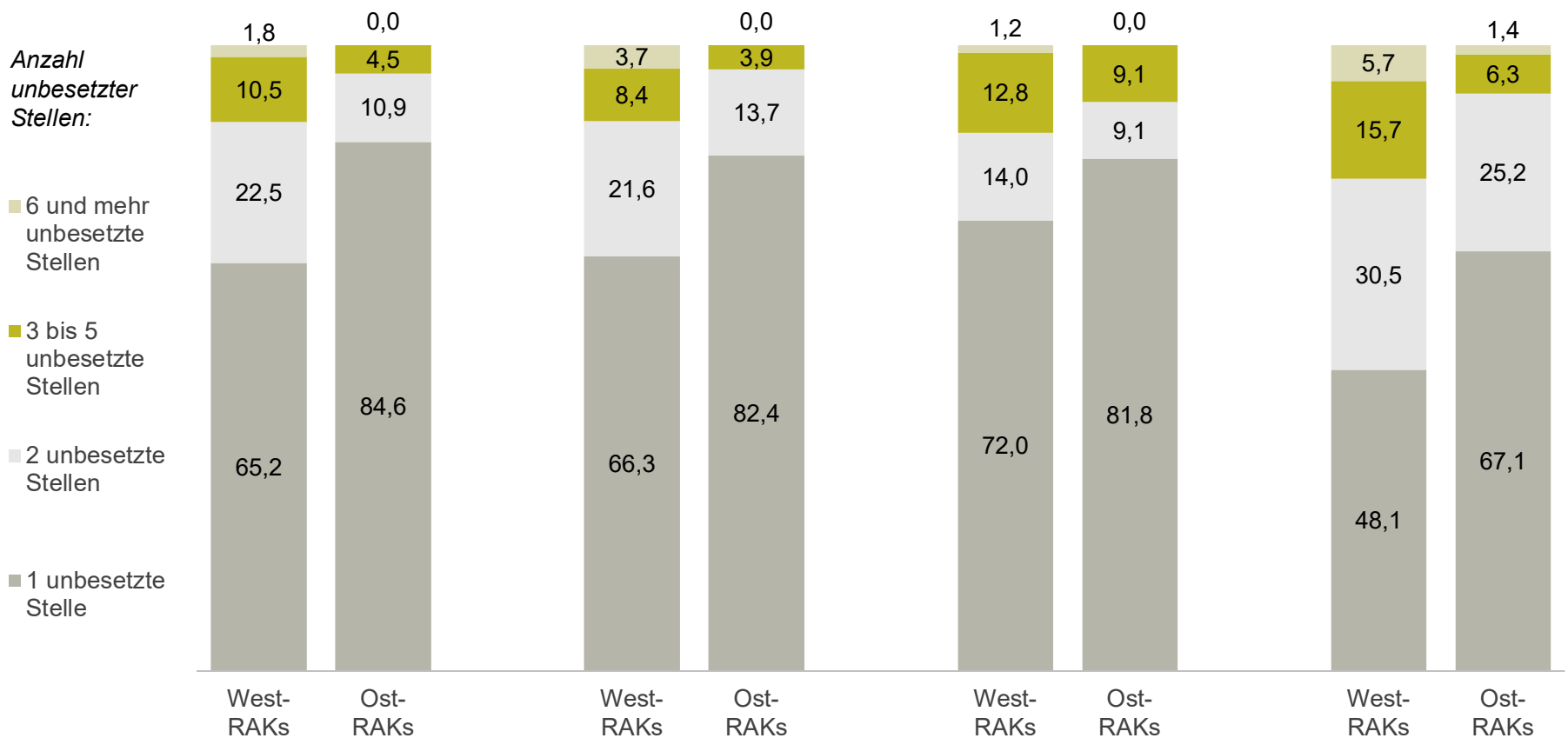
Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Gibt es aktuell im Bereich des nicht-juristischen Personals unbesetzte Stellen in der Kanzlei bzw. dem Unternehmen, in der bzw. dem Sie tätig sind?“

■ Ja
 ■ Nein



Anzahl der aktuell unbesetzten Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie insgesamt (in %)



bei folgenden Berufsgruppen:

ReFa-/ReNo-Fachkräfte

Sonstige Büro-/Schreibkräfte

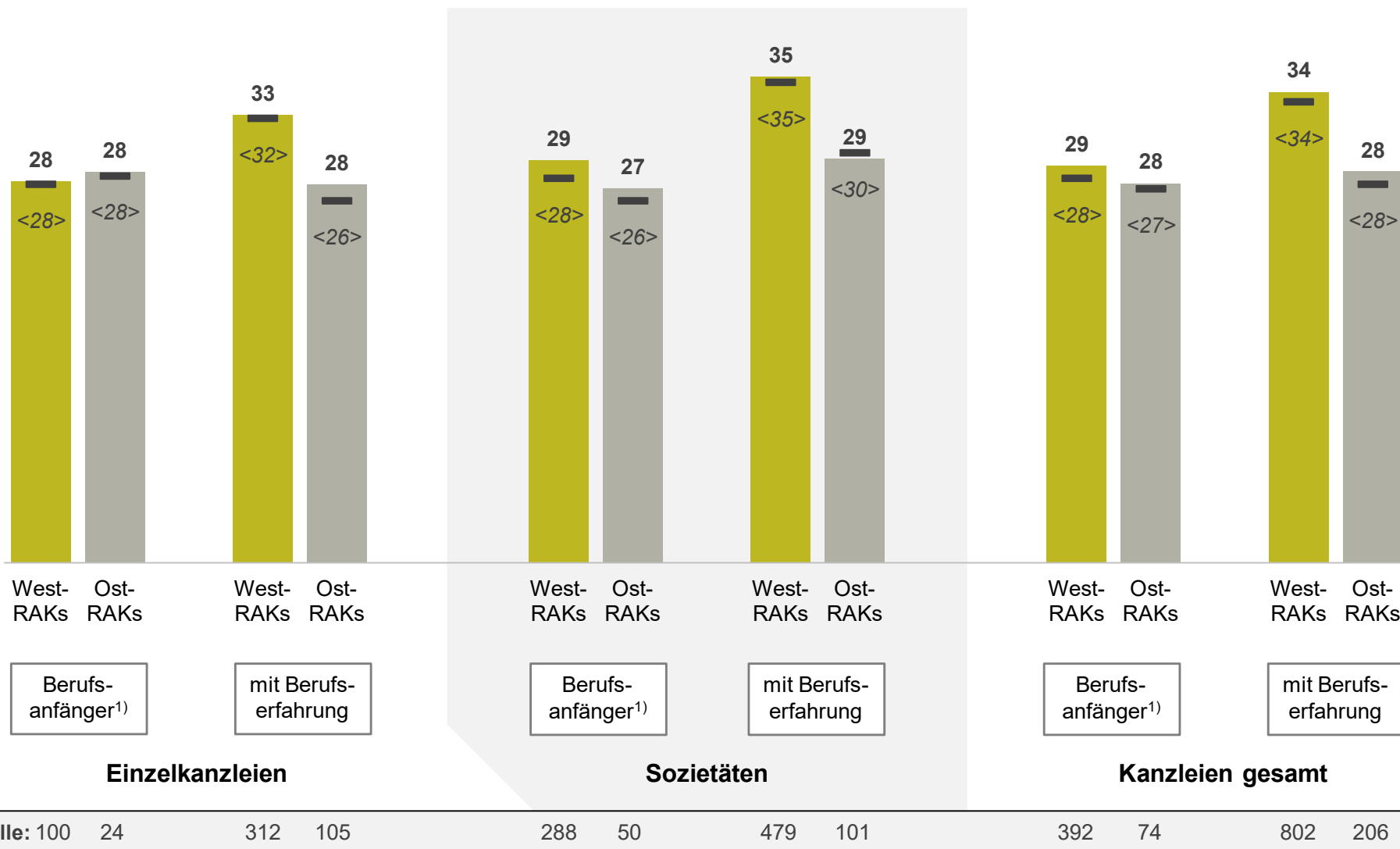
Geprüfte Rechtsfachwirte

nicht-juristisches Personal insgesamt

Fälle:	542	110	347	51	86	11	719	143
--------	-----	-----	-----	----	----	----	-----	-----

Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleiform

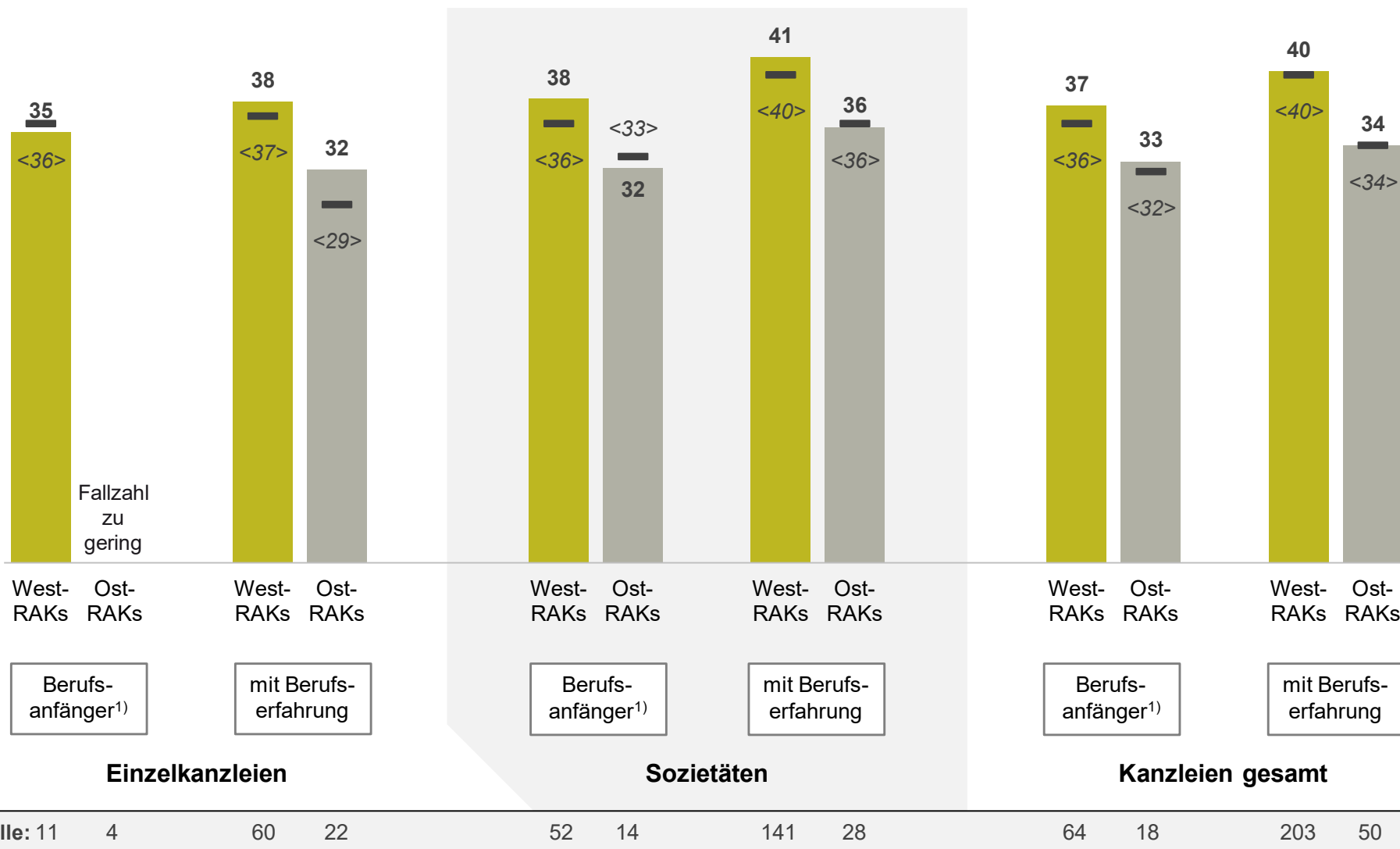
(in Tsd. Euro; XX = Mittelwert, <XX> = Median)



1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleiform

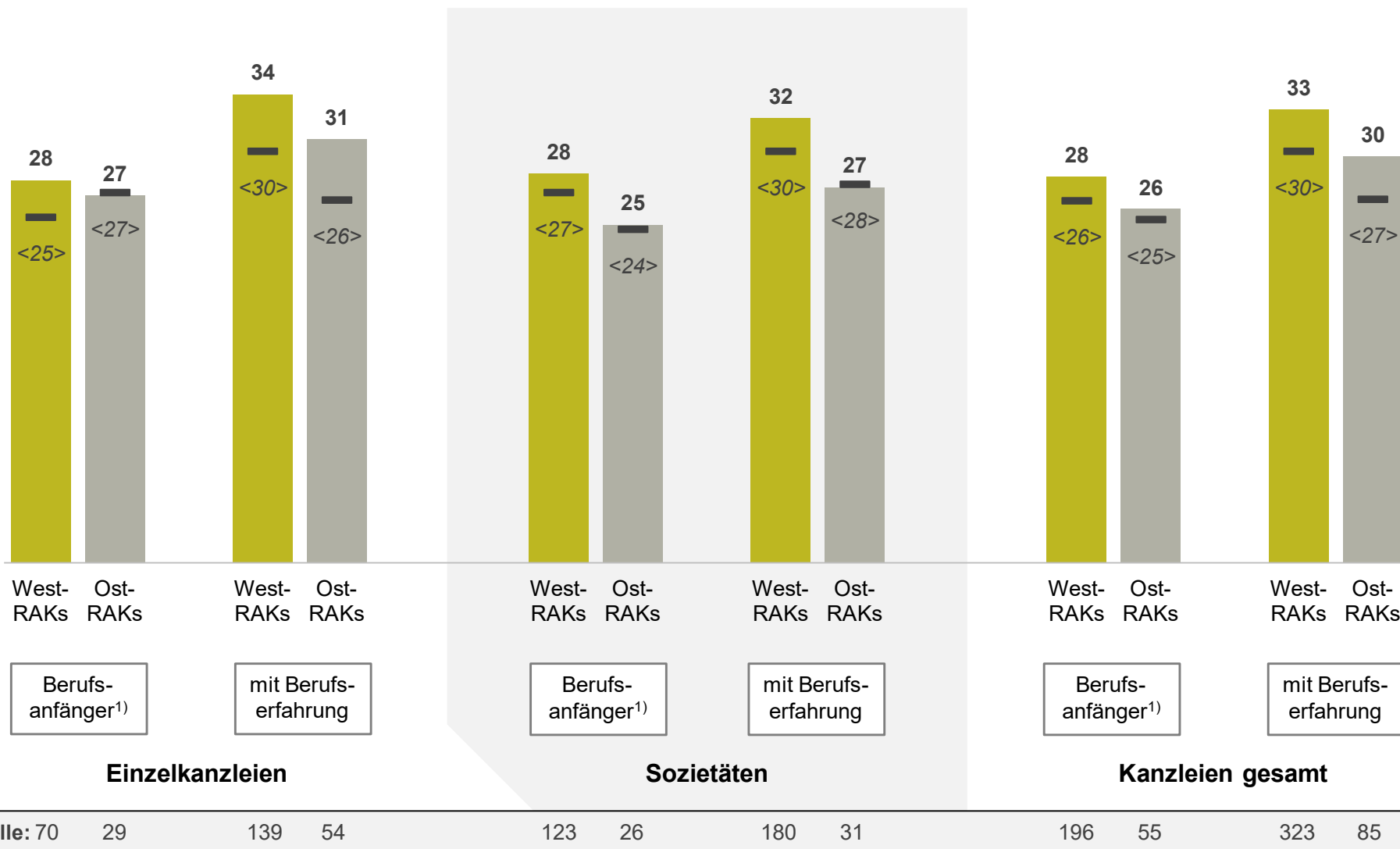
(in Tsd. Euro; **XX** = Mittelwert, $\langle XX \rangle$ = Median)



1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleiform

(in Tsd. Euro; XX = Mittelwert, <XX> = Median)

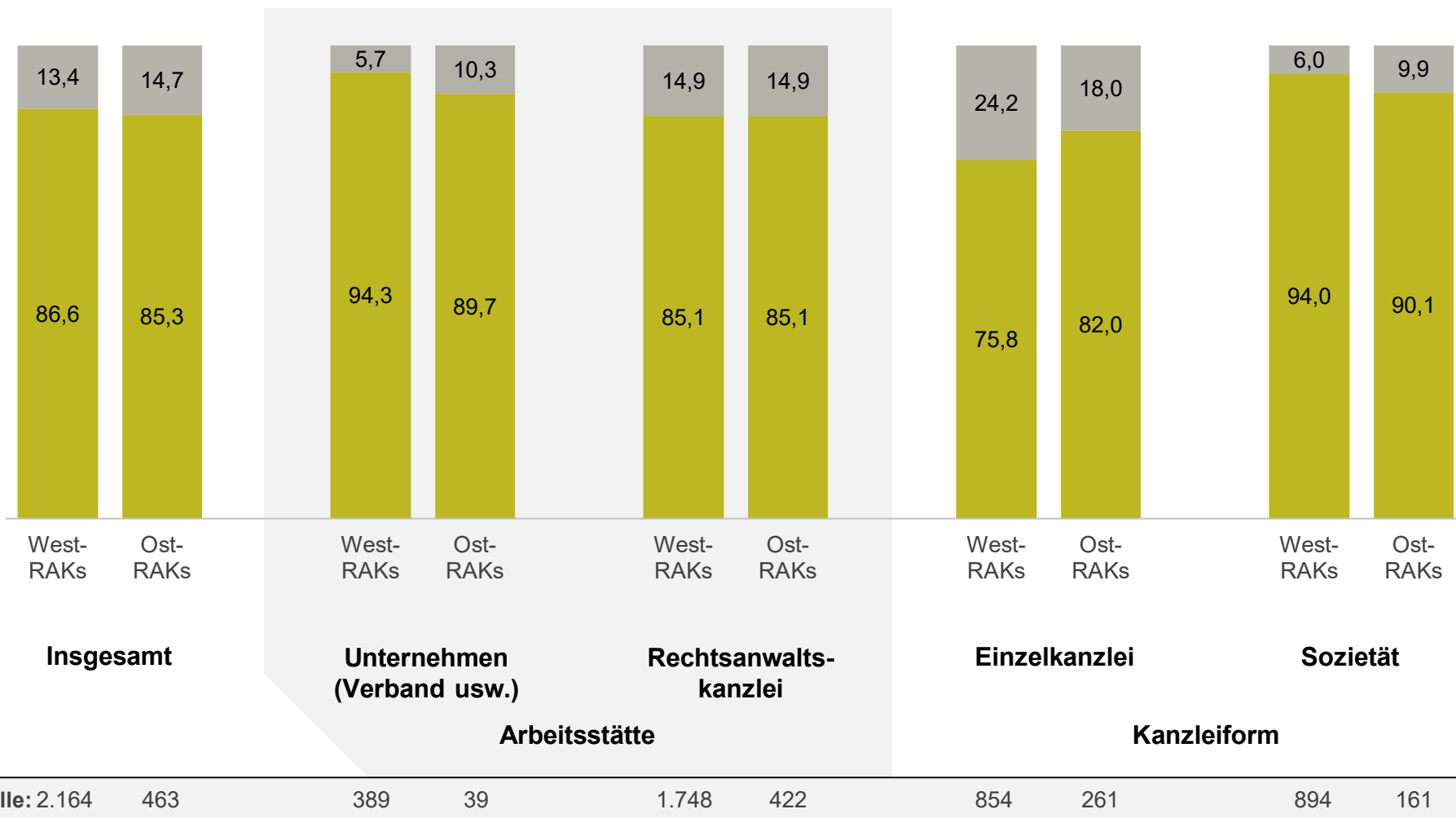


1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

Gewährung freiwilliger finanzieller Leistungen für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Erhält das nicht-juristische Personal in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen freiwillige finanzielle Leistungen?“

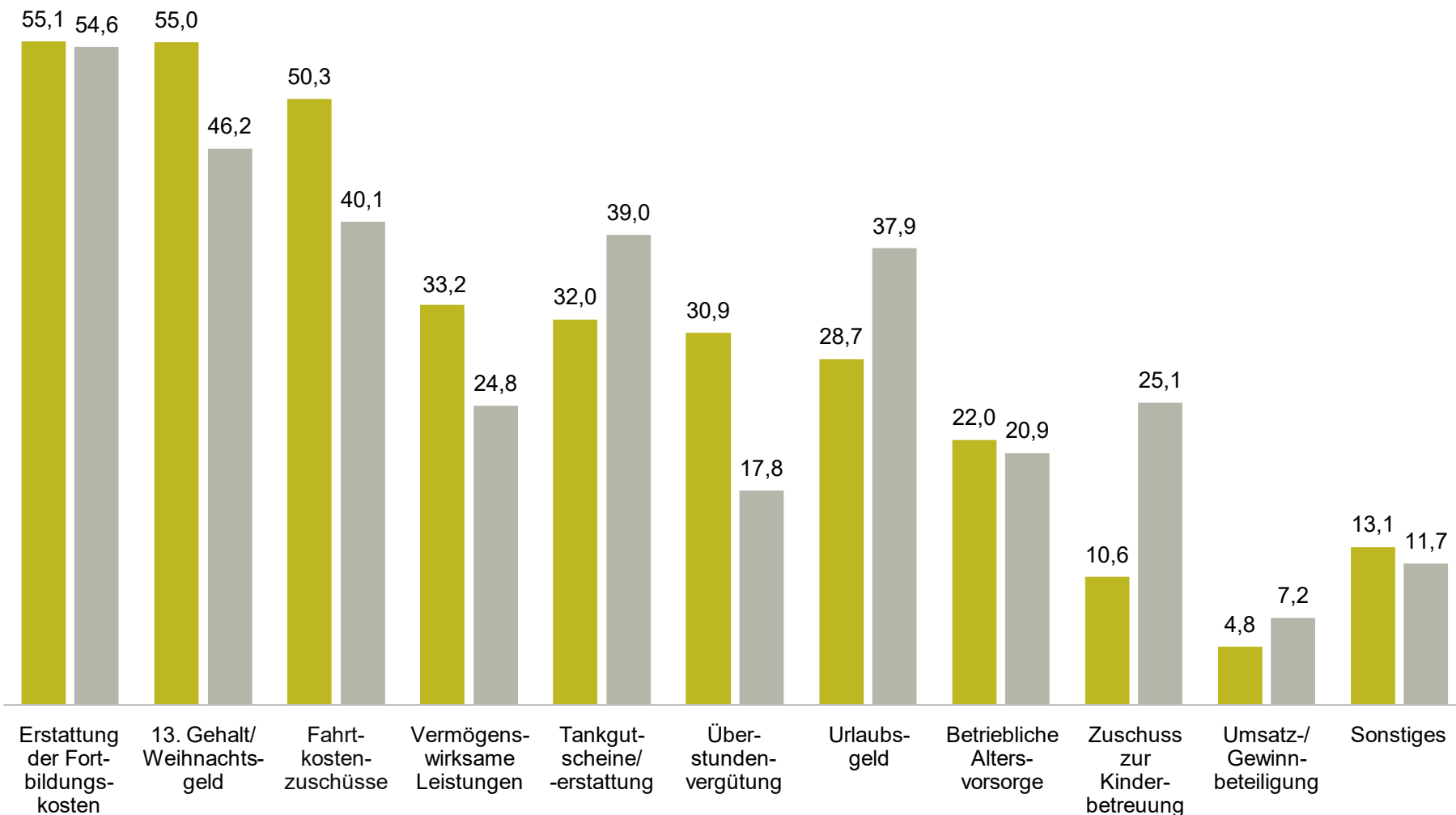
■ Nein
■ Ja



Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal in Rechtsanwaltskanzleien erhält

(in %; Mehrfachnennungen möglich)

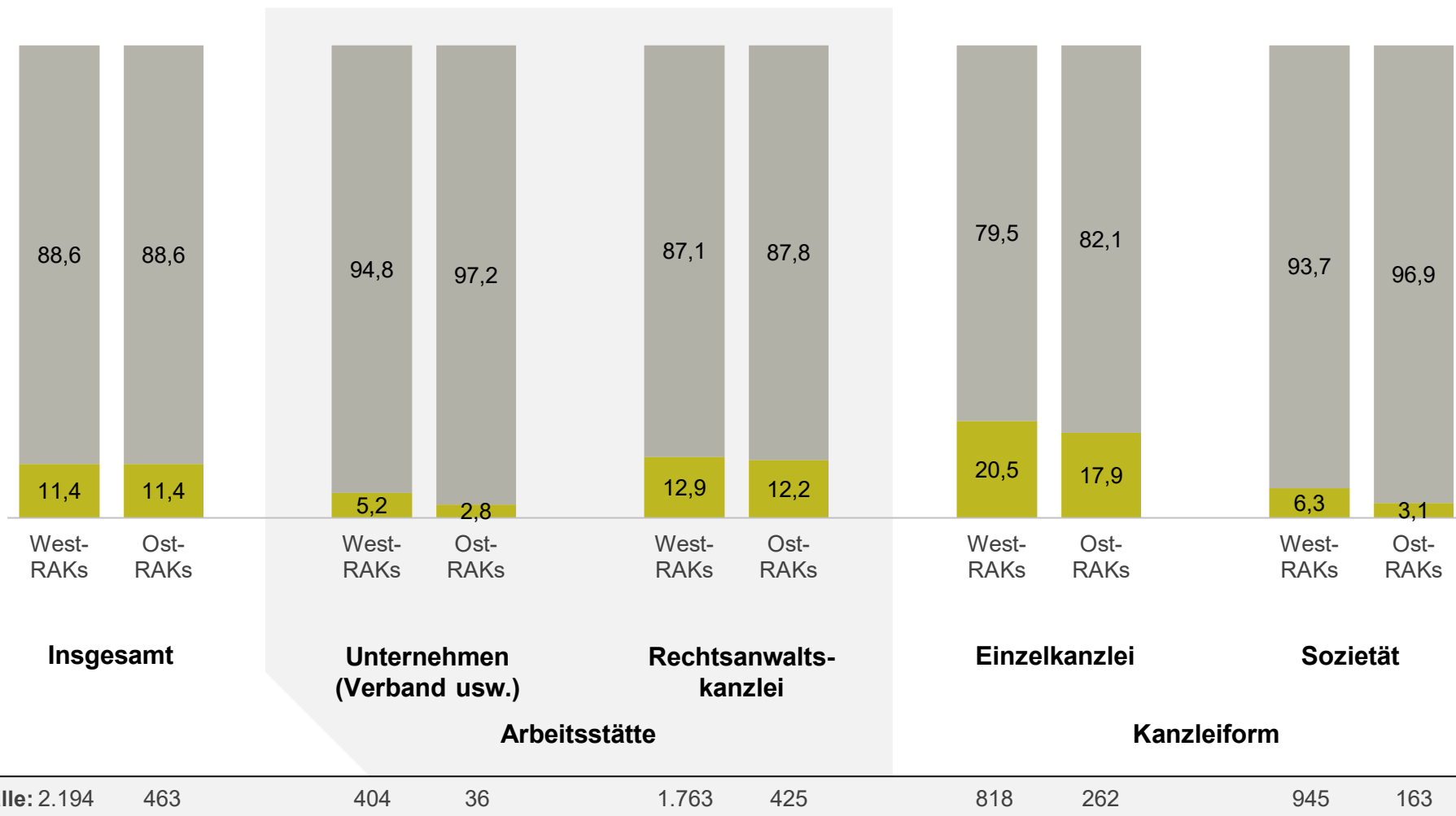
■ Westdeutsche Kammern (4.989 Antworten von 1.486 Befragten) ■ Ostdeutsche Kammern (1.168 Antworten von 359 Befragten)



Angebotene Möglichkeiten zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Wird dem nicht-juristischen Personal in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen (in der Regel) die Möglichkeit der Weiterbildung geboten?“

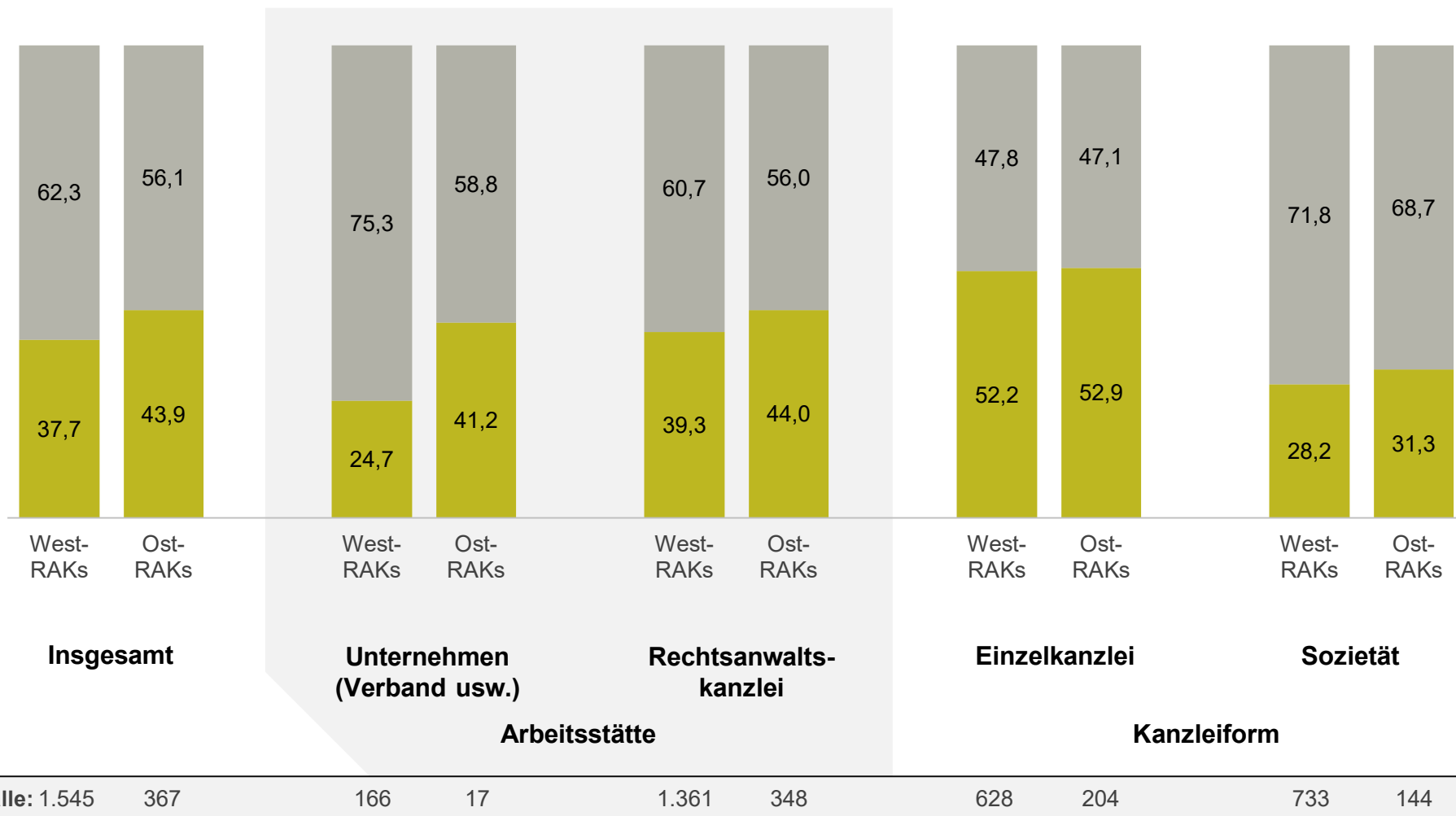
■ Ja
■ Nein



Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Wenn dem nicht-juristischen Personal die Möglichkeit der Weiterbildung geboten wird:
Wurden die Weiterbildungsmöglichkeiten 2021 wahrgenommen bzw. genehmigt?“

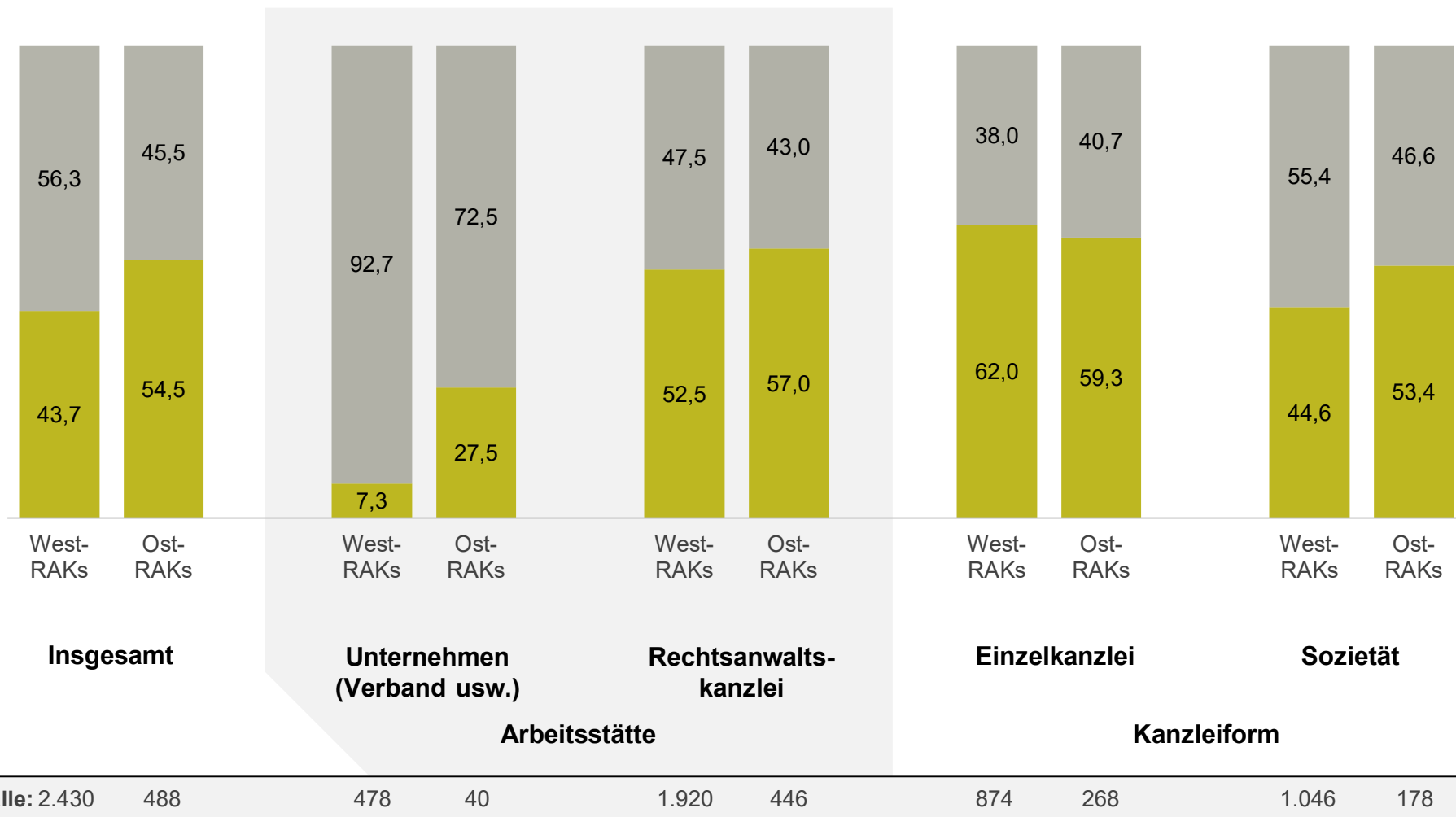
■ Ja
■ Nein



Möglichkeit zu Homeoffice für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

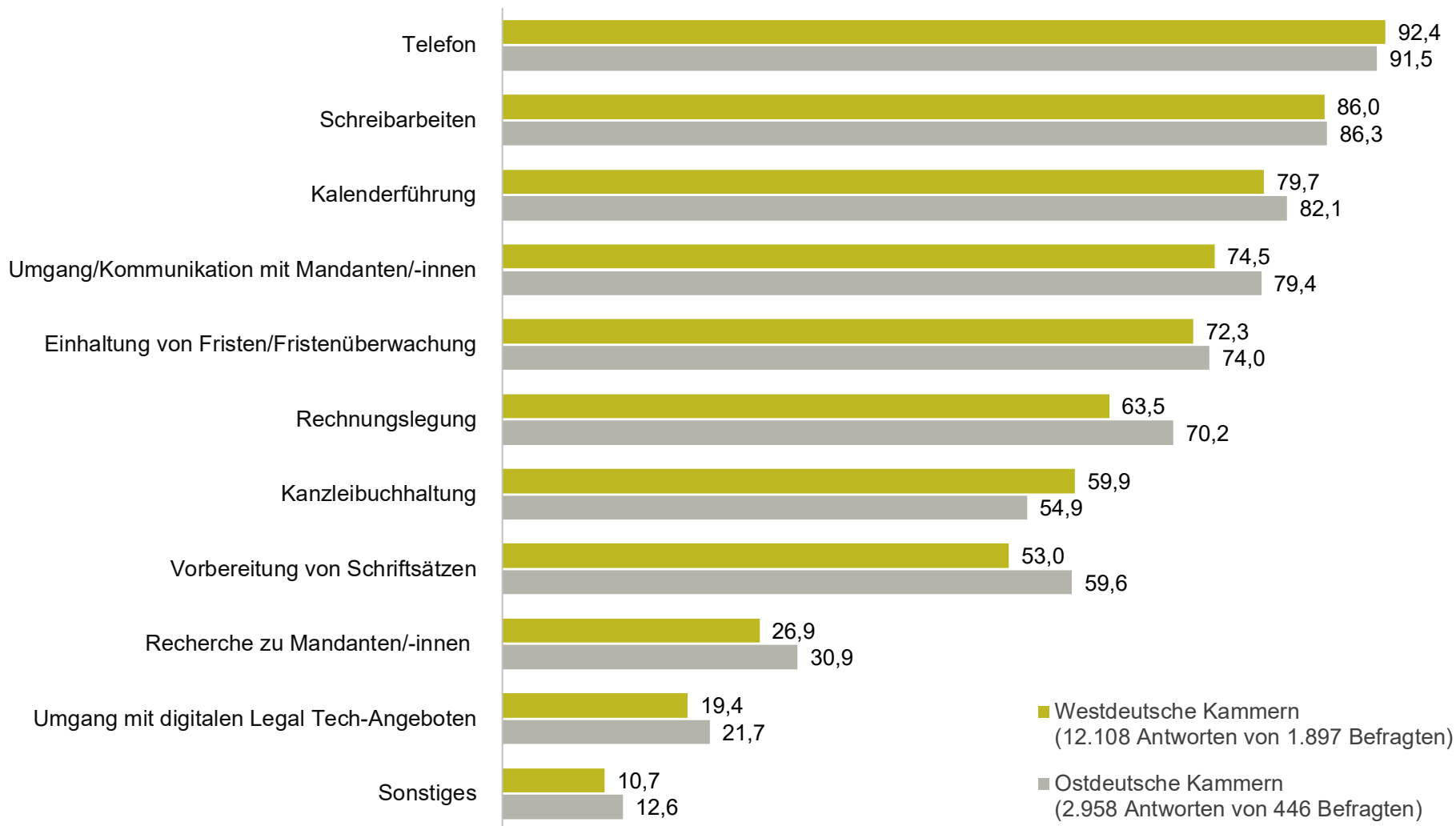
„Besteht für das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten?“

■ Ja
■ Nein



Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals in Rechtsanwaltskanzleien (Mehrfachnennungen möglich; in %)

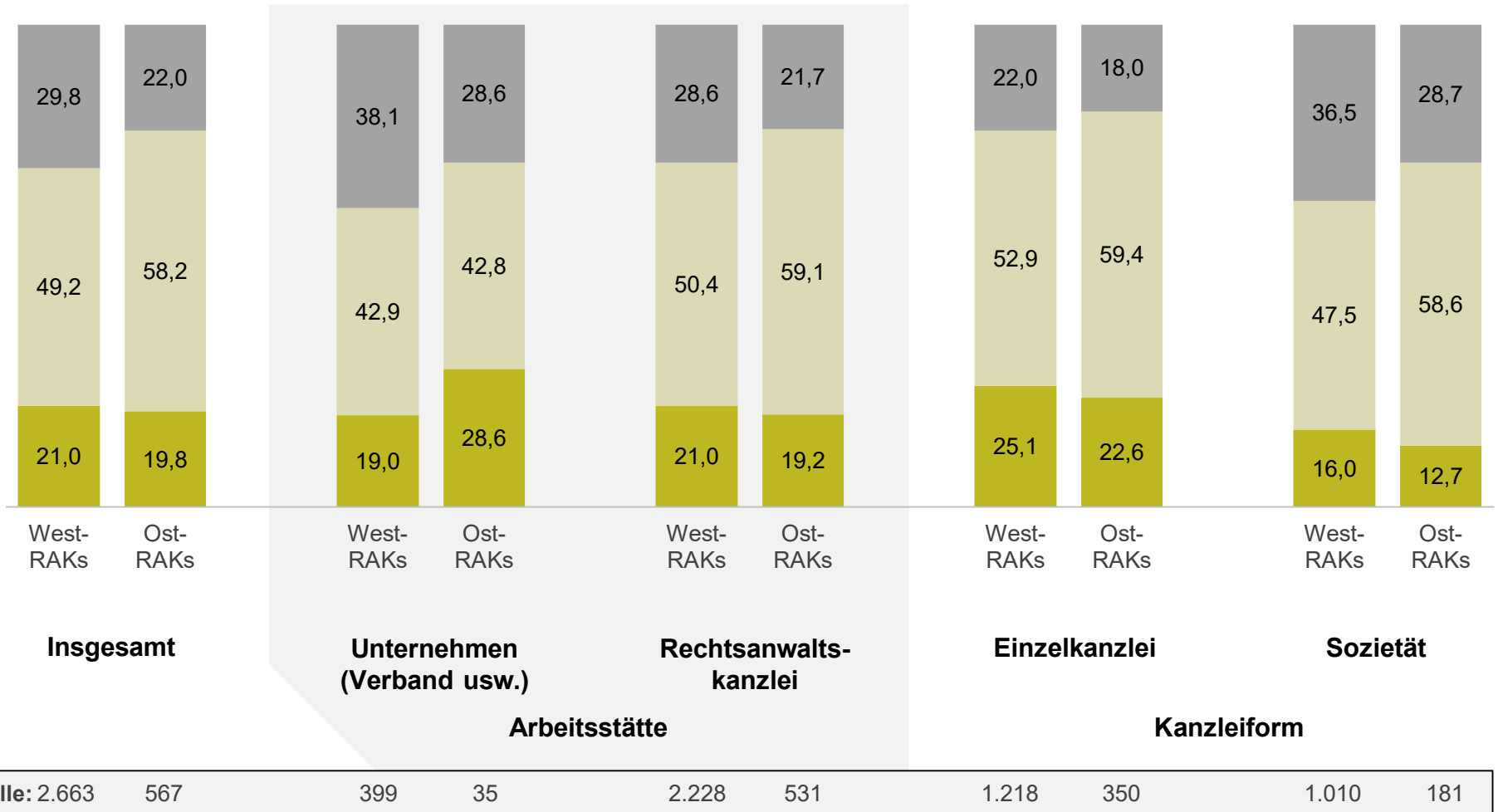
„Wofür setzen Sie Ihr nicht-juristisches Personal ein?“



Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs in den nächsten fünf Jahren im Bereich des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Wie wird sich der Personalbedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen Ihrer Meinung nach in den nächsten 5 Jahren entwickeln?“

- Eher größerer Bedarf
- Gleichbleibend
- Eher geringerer Bedarf



Meinungsbild zur Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Gehen Sie generell davon aus, dass durch den Einsatz von Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal benötigt wird?“

- Ja, es wird weniger nicht-juristisches Personal benötigt werden
- Nein, es wird nicht weniger nicht-juristisches Personal benötigt werden

