



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 Berlin**

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 Berlin

Das Institut für Freie Berufe (IFB) legt ausgewählte Ergebnisse der STAR-Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech für den Kammerbezirk Berlin 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-Holstein, 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 Berlin

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

Für den Kammerbezirk Berlin konnten insgesamt 25 auswertbare Fragebögen berücksichtigt werden, für die anderen West-Kammern 3.952.

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. Die Gesamtteilnehmerzahl für die Kammer Berlin fällt leider ziemlich gering aus. In einigen Teilgruppen, die nachfolgend betrachtet werden (Einzelkanzleien und Sozietäten, in welche die Rechtsanwaltspraxen insgesamt weiter ausdifferenziert werden), liegen die Fallzahlen zudem oftmals unter $n=10$; damit ist die Aussagekraft der Ergebnisse stark eingeschränkt. Aufgrund der geringen Fallzahlen der Befragten aus der Kammer Berlin sollten die Ergebnisse daher stets eher bzw. allenfalls als Tendenzen verstanden werden.

Berliner Unternehmen, in denen die Befragten – zumeist als Syndikusrechtsanwalt – arbeiten, die den Rechtsanwaltskanzleien gegenübergestellt werden, kommen stets auf eine Fallzahl von $n<5$. In diesen Fällen werden die Ergebnisse nicht mehr ausgewiesen; daher wird auch im Textteil nicht näher auf sie eingegangen.

Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal

Zum Zeitpunkt der Untersuchung berichteten 21 Prozent der Befragungsteilnehmer aus dem Kammerbezirk Berlin, dass es in der Kanzlei bzw. in dem Unternehmen, in der bzw. dem sie

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.

tätig sind, unbesetzte Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals geben würde. Dieser Anteil ist bei den anderen westdeutschen Kammern mit 26 Prozent etwas höher (vgl. Abb. 1).

Nach Arbeitsstätte betrachtet, sind in den anderen westdeutschen Kammern in Unternehmen mit einem entsprechenden Anteil von 28 Prozent in ähnlicher Häufigkeit Stellen vakant wie in den Rechtsanwaltskanzleien aus den anderen West-Kammern mit 26 Prozent. Die Anwaltsbüros in der Kammer Berlin haben mit 20 Prozent nach Angaben der Befragten etwas seltener unbesetzte Arbeitsstellen (vgl. Abb. 1).

Die nähere Differenzierung der Anwaltspraxen nach Kanzleiform ergibt zum einen, dass in den anderen West-Kammern Einzelkanzleien mit einem entsprechenden Anteil von 14 Prozent deutlich seltener offene Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals verzeichnen als Sozietäten mit 42 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Berlin. Dort teilt keiner derjenigen Befragten, die in einer Einzelkanzlei arbeiten, offene Stellen in ihrer Anwaltspraxis mit, während es von ihren Kollegen in Sozietäten 60 Prozent sind. Da hier aber, wie bereits erwähnt, die Fallzahl für Sozietäten im Kammerbezirk Berlin mit $n=5$ sehr niedrig ist, hat dieses Ergebnis nur eine eingeschränkte Aussagekraft und wird unter Vorbehalt berichtet (vgl. Abb. 1).

Jahresgehälter von ReFa-/ ReNo-Fachkräften⁵

Im Durchschnitt lagen 2021 die in Rechtsanwaltskanzleien der Kammer Berlin gezahlten Brutto-Jahresgehälter (ohne Arbeitgeberanteil) nach Angaben der befragten Berufsträger für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit einer Berufserfahrung von mehr als drei Jahren bei 31 Tsd. Euro. Allerdings sollte auch hier die geringe Fallzahl von $n=6$ und die damit eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse bedacht werden. Im Vergleich dazu erreichte das durchschnittliche Einkommen von berufserfahrenen ReFa-/ ReNo-Fachkräften in den anderen West-Kammern 34 Tsd. Euro (vgl. Abb. 2).

Für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung (Berufseinsteiger) können für den Kammerbezirk Berlin aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Aussagen gemacht werden. In den anderen westdeutschen Kammern lag ihr mittleres Jahresgehalt bei 29 Tsd. Euro (vgl. Abb. 2).

⁵ Die Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten sowie Vollzeit beschäftigten sonstigen Büro-/ Schreibkräften werden für die Kammer Berlin wegen zu niedriger Fallzahlen (jeweils $n<5$) nicht präsentiert.

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 85 Prozent der Antwortenden aus der Kammer Berlin und 87 Prozent der Befragten aus den anderen westdeutschen Kammern (vgl. Abb. 3).

Nach Arbeitsstätte betrachtet, beziehen in den anderen westdeutschen Kammern die nicht-juristischen Mitarbeiter in Rechtsanwaltskanzleien mit einem entsprechenden Anteil von 85 Prozent seltener freiwillige finanzielle Leistungen als in Unternehmen mit 94 Prozent. Den nicht-juristischen Mitarbeitern in Anwaltsbüros aus der Kammer Berlin wiederum werden mit einem Vergleichswert von 82 Prozent unwesentlich seltener freiwillige finanzielle Leistungen gewährt als ihren Kollegen in den anderen westdeutschen Kanzleien. Werden die Rechtsanwaltspraxen wiederum näher nach Kanzleiform differenziert, lässt sich feststellen, dass das nicht-juristische Personal in den anderen West-Kammern in Sozietäten mit 94 Prozent öfter freiwillige finanzielle Leistungen erhält als in Einzelkanzleien mit 76 Prozent. In Berlin lassen sich dagegen nur geringfügige Abweichungen feststellen; hier liegen die entsprechenden Vergleichswerte in Einzelkanzleien bei 83 Prozent und in Sozietäten bei 80 Prozent (vgl. Abb. 3).

Am häufigsten erhalten die nicht-juristischen Mitarbeiter in den teilnehmenden Rechtsanwaltsbüros der Kammer Berlin Fahrtkostenzuschüsse sowie Fortbildungskosten erstattet. Jeweils über die Hälfte der entsprechenden Befragten berichtet hiervon. Dahinter folgen ein 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Überstundenvergütung, Umsatz-/Gewinnbeteiligung, betriebliche Altersvorsorge und Zuschüsse zur Kinderbetreuung für die nicht-juristischen Mitarbeiter, die jeweils von weniger als der Hälfte der Antwortenden aus Berliner Kanzleien genannt werden. Tankgutscheine bzw. -erstattungen sowie Urlaubsgeld für das nicht-juristische Personal werden durch die teilnehmenden Berufsträger aus Kanzleien in Berlin nicht erwähnt. Dabei sollte hier jedoch abermals nicht außer Acht gelassen werden, dass sich zu dieser Frage nur 9 Untersuchungsteilnehmer aus Berlin geäußert haben, und die Aussagekraft der Ergebnisse wegen dieser recht kleinen Fallzahl eingeschränkt ist (vgl. Abb. 4).

Auch in den Rechtsanwaltsbüros der anderen westdeutschen Kammern werden vor allen Dingen die Fortbildungskosten der nicht-juristischen Mitarbeiter übernommen, ein 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld ausgezahlt (in jeweils 55 Prozent der entsprechenden Kanzleien ist dies der Fall) und Fahrtkostenzuschüsse gewährt (50 Prozent). In merklichem Abstand an vierter Stelle werden mit 33 Prozent vermögenswirksame Leistungen genannt, während 32 Prozent der Antwortenden Tankgutscheine bzw. -erstattungen sowie 31 Prozent Überstundenvergütung für das nicht-juristische Personal angeben. 29 Prozent berichten außerdem von Urlaubsgeld und 22 Prozent von betrieblicher Altersvorsorge. Zuschüsse zur Kinderbetreuung erhält das nicht-

juristische Personal nach Angaben der Befragten in 11 Prozent der anderen westdeutschen Kanzleien, eine Umsatz-/Gewinnbeteiligung erwähnen noch rund 5 Prozent (vgl. Abb. 4).

Weiterbildung des nicht-juristischen Personals

Von den Befragten aus dem Kammerbezirk Berlin teilten 100 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. Dieser Anteil beträgt in den anderen westdeutschen Kammern 88 Prozent (vgl. Abb.5).

Nach Arbeitsstätte differenziert, lässt sich für die anderen West-Kammern erkennen, dass das nicht-juristische Personal in Unternehmen mit einem entsprechenden Anteil von 95 Prozent noch öfter die Möglichkeit zur Weiterbildung hat als in Rechtsanwaltskanzleien mit 87 Prozent, wobei sich dieser Unterschied durchaus auf recht hohem Niveau bewegt. Die genauere Betrachtung nach Kanzleiform ergibt für diese Kammerbezirke außerdem, dass es in Sozietäten für die nicht-juristischen Mitarbeiter mit 94 Prozent häufiger Weiterbildungsmöglichkeiten gibt als in Einzelkanzleien mit 79 Prozent (vgl. Abb. 5).

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 über 80 Prozent der Antwortenden aus der Kammer Berlin war dies der Fall. Damit ist dieser Anteil höher als in den anderen westdeutschen Kammern mit 62 Prozent. Dabei ergibt die Betrachtung nach Arbeitsstätte für die anderen West-Kammern ferner, dass in Unternehmen mit 76 Prozent häufiger Weiterbildungen in Anspruch genommen wurden als in Rechtsanwaltskanzleien mit 60 Prozent. Dabei wurden in Sozietäten mit 72 Prozent Weiterbildungen öfter bewilligt bzw. häufiger von den nicht-juristischen Mitarbeitern besucht als in Einzelkanzleien mit 47 Prozent. Im Kammerbezirk Berlin bestätigten 100 Prozent der Antwortenden aus Einzelkanzleien und 80 Prozent der Befragten aus Sozietäten wahrgenommene Weiterbildungen, wobei hier wieder die geringen Fallzahlen von n=6 und n=5 nicht unerwähnt bleiben sollen (vgl. Abb. 6).

Arbeits(zeit)gestaltung des nicht-juristischen Personals

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, besteht für nicht-juristische Mitarbeiter im Kammerbezirk Berlin nach Angaben der Befragten in über zwei Drittel der Kanzleien bzw. Unternehmen. In den anderen westdeutschen Kammern fällt dieser Anteil mit 56 Prozent niedriger aus. Weiterhin bieten in den anderen westdeutschen Kammern die Unternehmen mit 93 Prozent ihrem nicht-juristischen Personal häufiger die Möglichkeit zu Homeoffice als Rechtsanwaltskanzleien mit 47 Prozent. Von den Berliner Anwaltspraxen sind es immerhin knapp zwei

Drittel. Die nähere Differenzierung nach Kanzleiform zeigt sowohl für Berlin als auch für die anderen West-Kammern, dass in Einzelkanzleien für das nicht-juristische Personal seltener die Möglichkeit zu Homeoffice besteht als in Sozietäten (vgl. Abb. 7).

Einsatzbereiche des nicht-juristischen Personals

Besonders häufig wird das nicht-juristische Personal in Rechtsanwaltskanzleien im Kammerbezirk Berlin nach Angaben der Befragten am Telefon und für Schreibarbeiten eingesetzt, gefolgt von Aufgaben im Rahmen der Kommunikation und des Umgangs mit Mandanten, Kalenderführung, Rechnungslegung, der Einhaltung von Fristen bzw. der Fristenüberwachung, Rechnungslegung sowie der Vorbereitung von Schriftsätzen. Buchhaltung, Recherchen zu Mandanten und insbesondere die Nutzung von digitalen Legal Tech-Angeboten zählen weniger zu den Einsatzbereichen der nicht-juristischen Mitarbeiter in Anwaltsbüros in Berlin (vgl. Abb. 8).

In den anderen westdeutschen Anwaltskanzleien leistet das nicht-juristische Personal ebenfalls am häufigsten Telefondienste, gefolgt von Schreibarbeiten, Kalenderführung und Mandantenbetreuung. Dahinter finden sich die Einhaltung von Fristen bzw. die Fristenüberwachung, Rechnungslegung, Buchhaltung, die Vorbereitung von Schriftsätzen sowie schließlich, relativ weit abschlagen, Recherchen zu Mandanten und die Anwendung von Legal Tech. Dabei sind die nicht-juristischen Mitarbeiter dort im Vergleich zu den Anwaltspraxen aus Berlin insbesondere häufiger für die Kanzleibuchhaltung zuständig (vgl. Abb. 8).

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 Berlin an, dass ihre Rechtsanwaltskanzlei bzw. ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren einen eher geringeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern haben wird, während etwas mehr als ein Drittel von einem gleichbleibenden Bedarf ausgehen. Somit rechnet der größte Anteil (44 Prozent) mit einem eher größeren Bedarf. Von den Befragten aus den anderen westdeutschen Kammern erwarten mit 21 Prozent zwar ähnlich viele eine eher verringerte Nachfrage, allerdings gehen dort 49 Prozent von keiner Änderung aus und nur 30 Prozent von einem eher niedrigeren Bedarf (vgl. Abb. 9).

Die Betrachtung nach Arbeitsstätte zeigt für die anderen West-Kammern, dass Berufsträger aus Unternehmen mit 38 Prozent häufiger der Ansicht sind, dass sich der Bedarf an nicht-juristischem Personal in den nächsten fünf Jahren eher erhöhen wird, als Umfrageteilnehmer

aus Anwaltskanzleien mit 29 Prozent. Diese nehmen dafür mit 50 Prozent öfter eine gleichbleibende Nachfrage an als Befragte aus den anderen westdeutschen Unternehmen mit 43 Prozent. In den Berliner Rechtsanwaltspraxen denkt sogar nur etwas mehr als ein Drittel, dass sich der Personalbedarf im nicht-juristischen Bereich in den nächsten fünf Jahren nicht verändern wird. Dafür erwartet fast die Hälfte der Teilnehmer einen eher stärkeren Bedarf; dieser Anteil überwiegt damit den Anteil der Antwortenden, die eine sinkende Nachfrage vermuten, merklich (vgl. Abb. 9).

Die Differenzierung der Rechtsanwaltspraxen nach Kanzleiform ergibt für die anderen West-Kammern, dass dort Berufsträger aus Einzelkanzleien mit 22 Prozent seltener der Auffassung sind, dass in Zukunft mehr nicht-juristisches Personal gebraucht werden wird, als Befragte aus den anderen westdeutschen Sozietäten mit 36 Prozent. Diese gehen wiederum mit 16 Prozent seltener von einem eher geringeren Bedarf aus als Berufsträger aus Einzelkanzleien mit 25 Prozent. Zudem liegt auch der Anteil der Antwortenden, die meinen, dass sich der Bedarf nicht ändern wird, in den anderen westdeutschen Sozietäten mit 48 Prozent etwas niedriger als in Einzelkanzleien mit 53 Prozent. Und auch im Kammerbezirk Berlin deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Befragte aus Sozietäten in größerem Umfang eine erhöhte Nachfrage nach nicht-juristischem Personal in den nächsten fünf Jahren erwarten als ihre Kollegen aus Berliner Einzelkanzleien (vgl. Abb. 9).

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). Sowohl in der Kammer Berlin als auch in den anderen West-Kammern vertritt jeweils (rund) ein Drittel der Antwortenden diese Ansicht; dementsprechend gehen jeweils (etwa) zwei Drittel der Befragten nicht davon aus, dass Legal Tech nicht-juristisches Personal verdrängt (vgl. Abb. 10).

Werden zunächst die anderen 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 Auswertung der Angaben für den Kammerbezirk Berlin ergibt die Tendenz, dass Berufsträger aus Einzelkanzleien häufiger der Meinung sind, dass der Einsatz von Legal Tech zu einer Verringerung des Bedarfs an nicht-juristischen Mitarbeitern führt, als ihre Kollegen aus Sozietäten. Doch auch hier sei noch einmal auf die geringen Fallzahlen bei den Einzelkanzleien von $n=8$ und bei den Sozietäten von $n=5$ und die damit verbundene begrenzte Aussagekraft der Ergebnisse verwiesen (vgl. Abb. 10).

STAR 2022

Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech

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

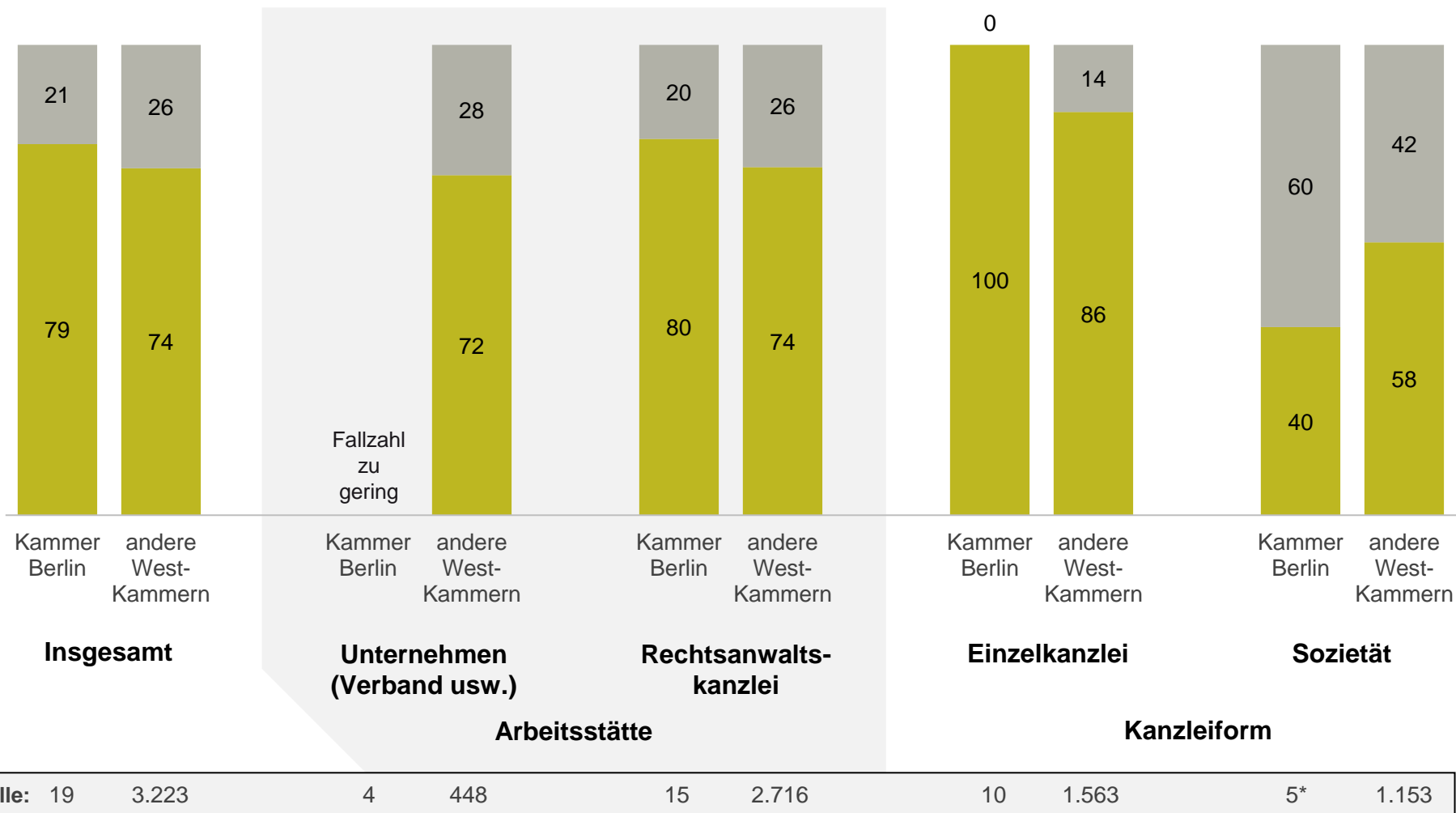
Ergebnisabbildungen



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?“

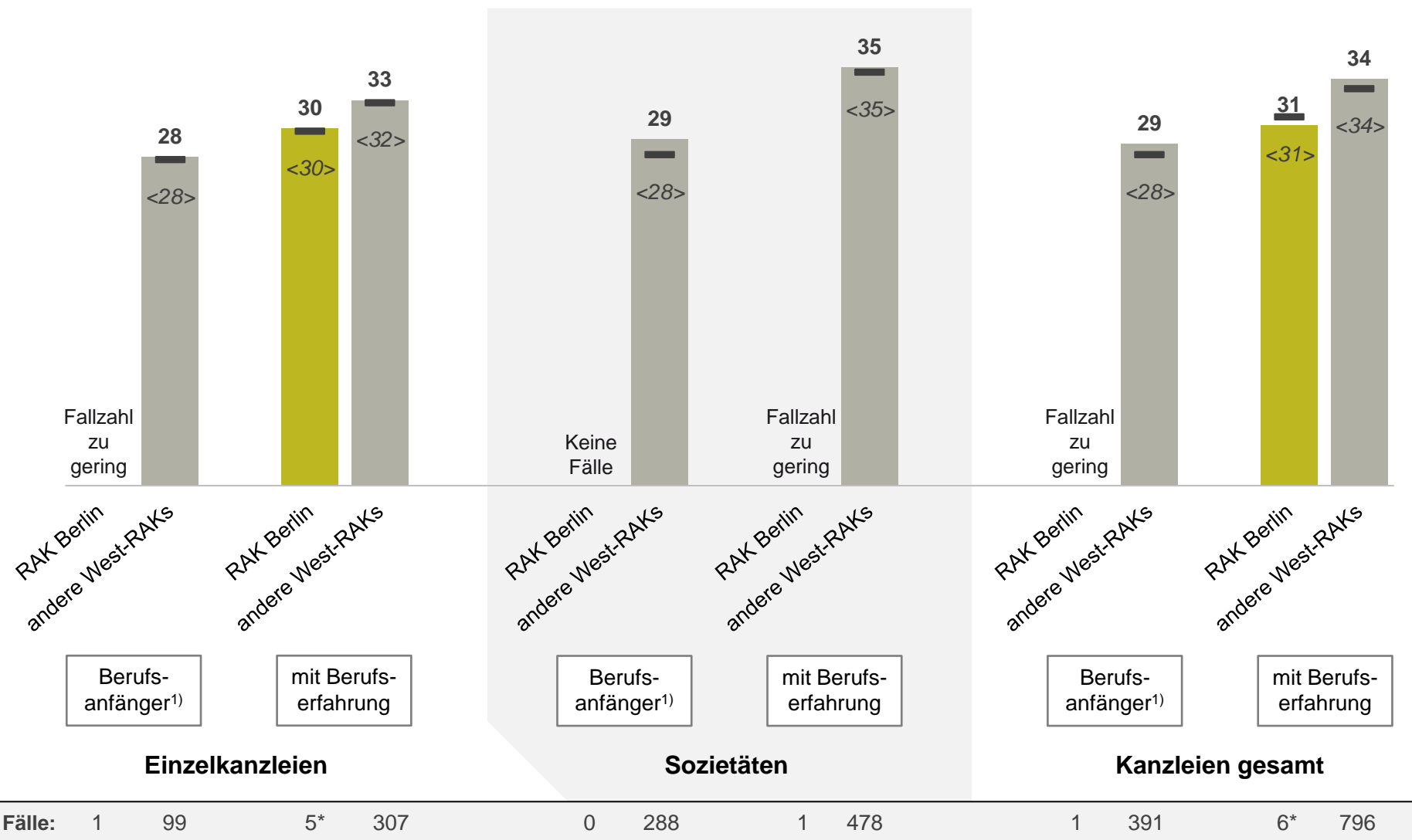
■ Ja
■ Nein



* 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)



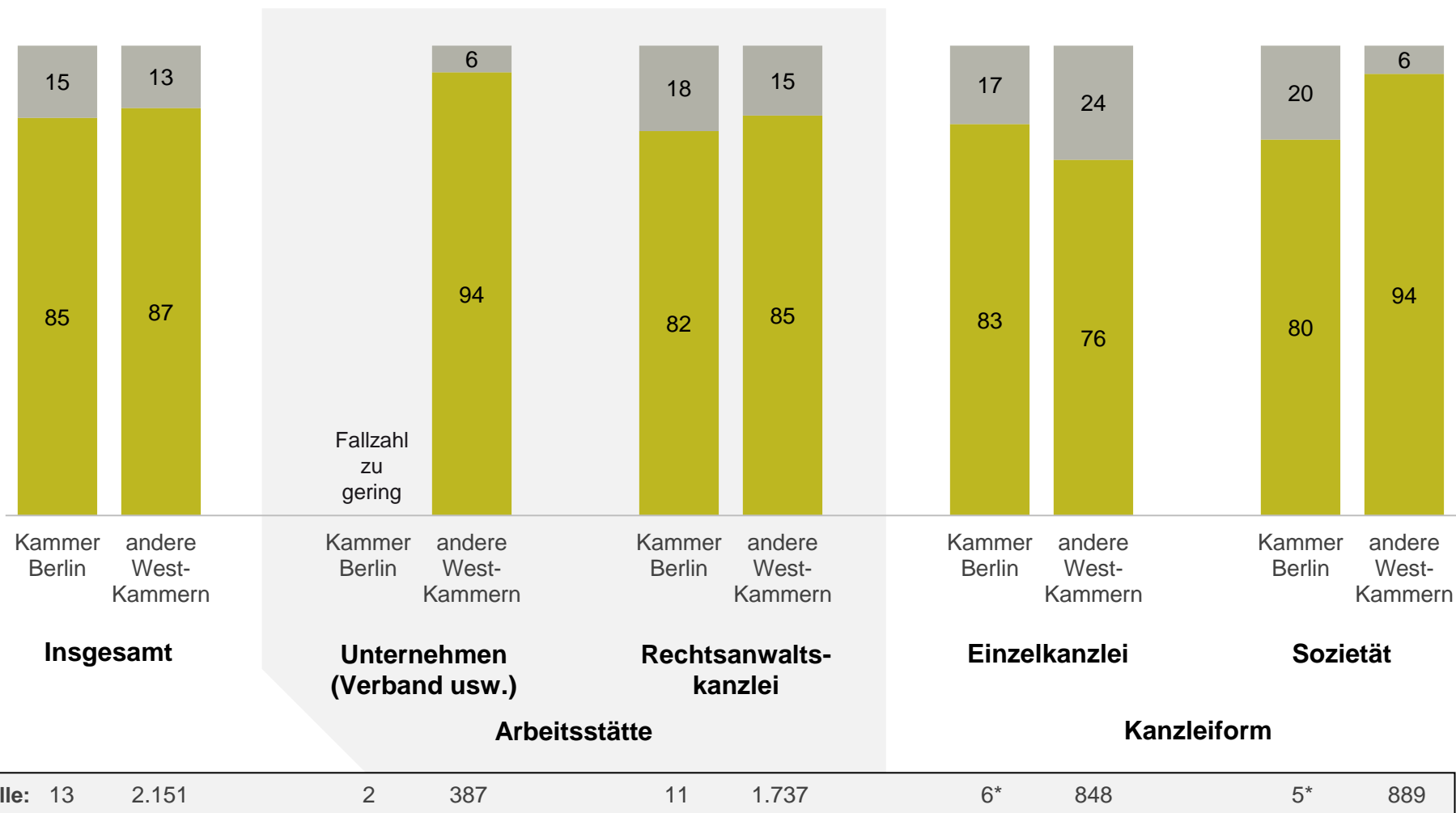
1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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



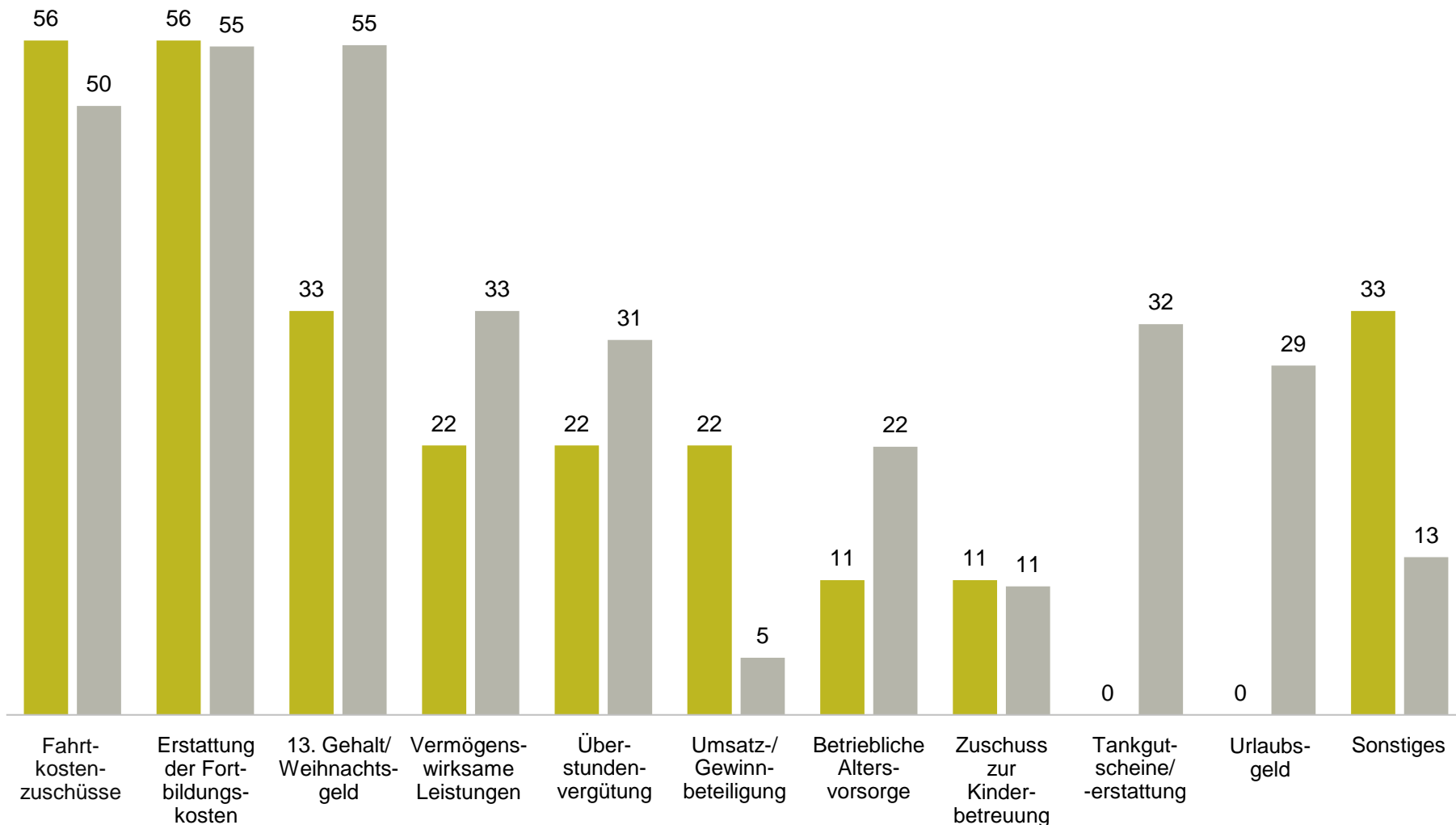
* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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

(in %; Mehrfachnennungen möglich)

■ Kammer Berlin
(24 Antworten von 9* Befragten)

■ andere West-Kammern
(4.965 Antworten von 1.477 Befragten)

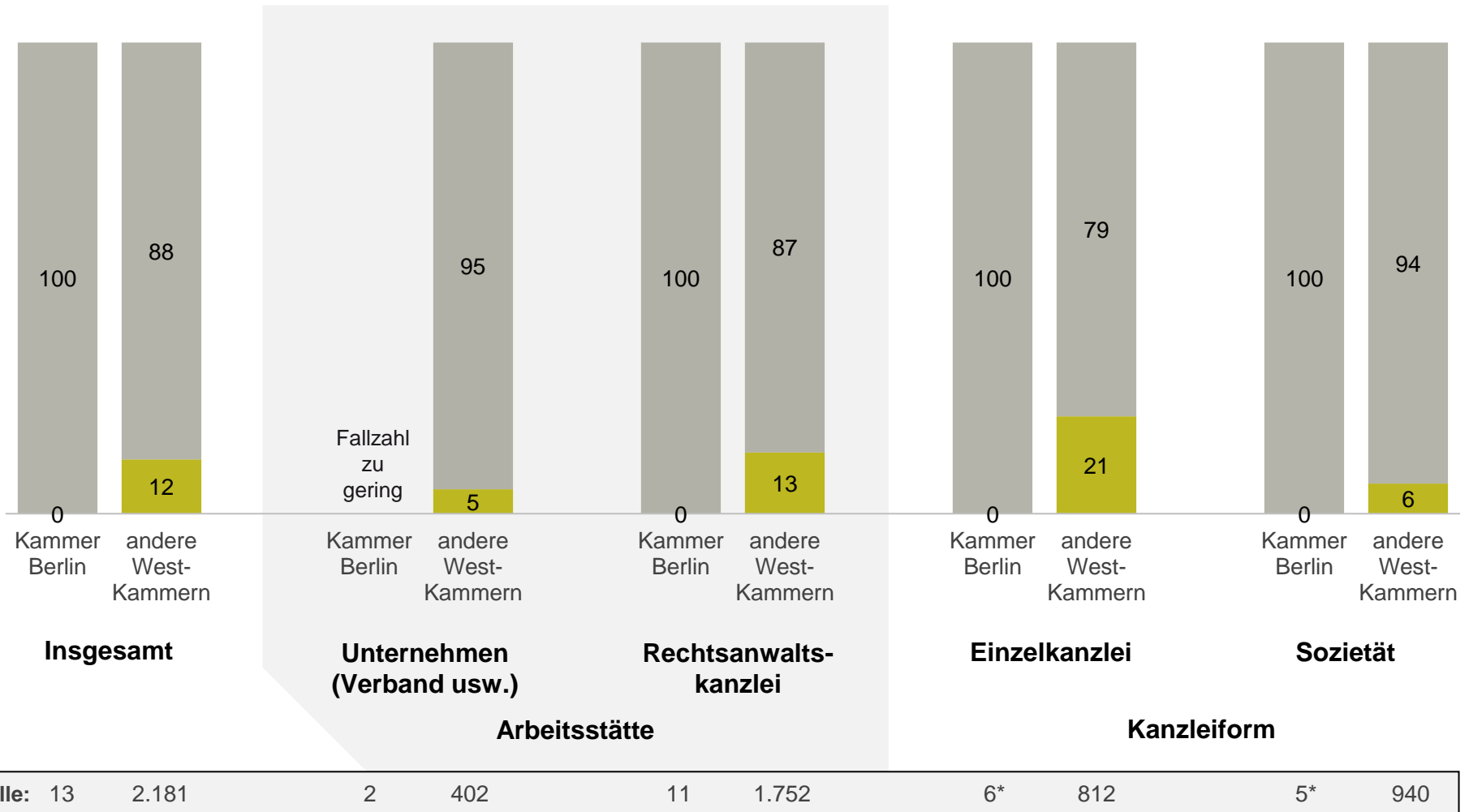


* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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

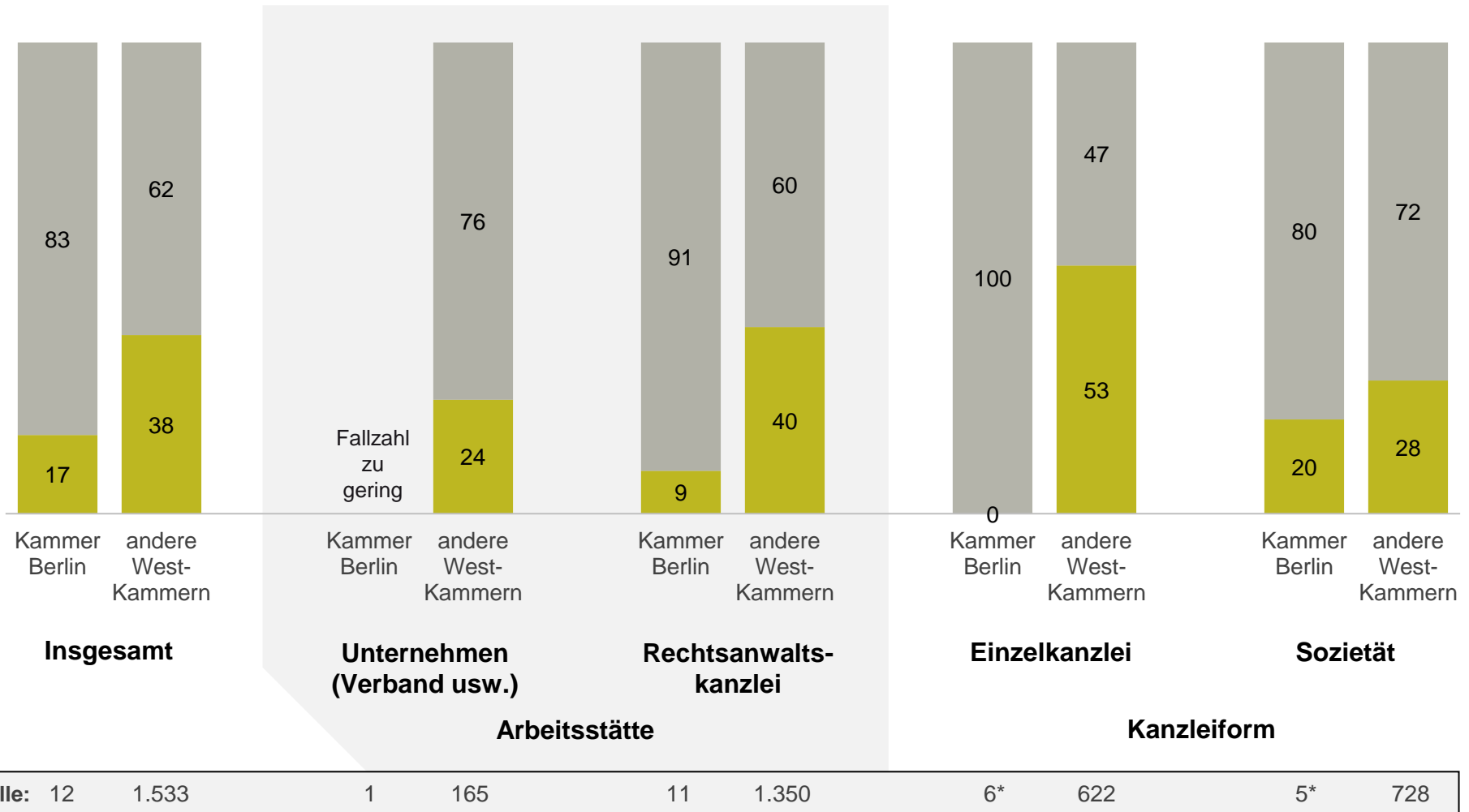


* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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

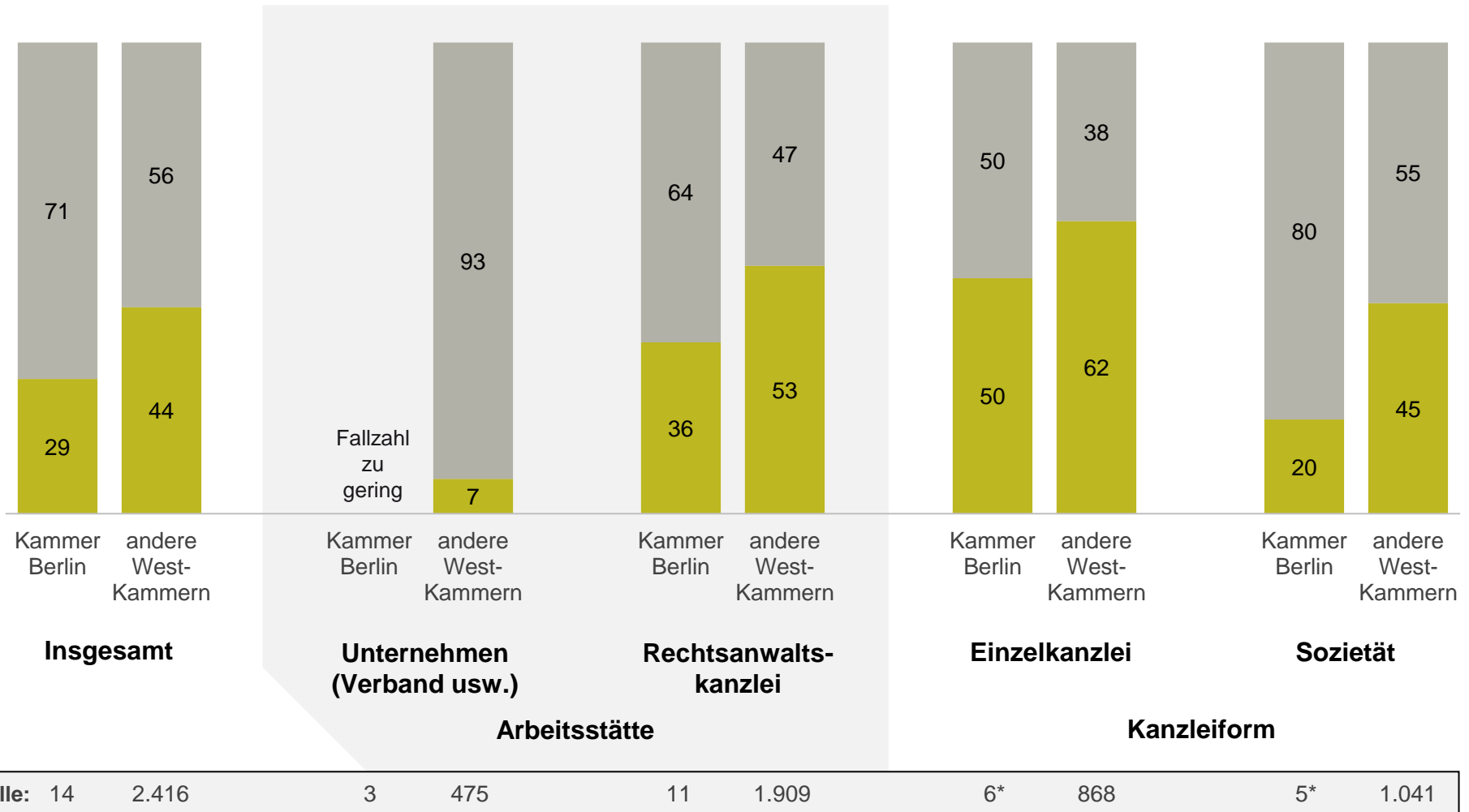


* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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?“

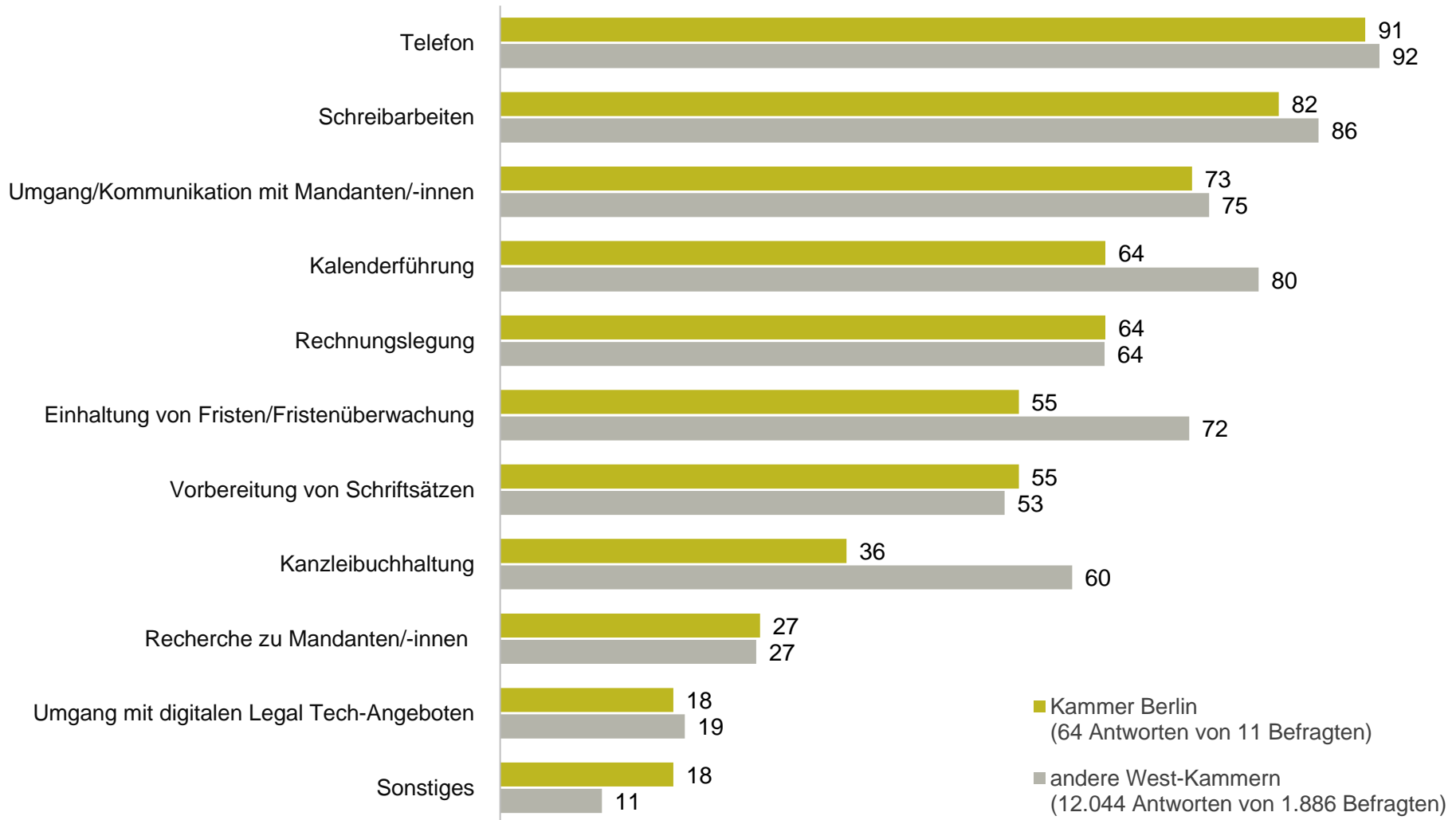
■ Ja
■ Nein



* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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

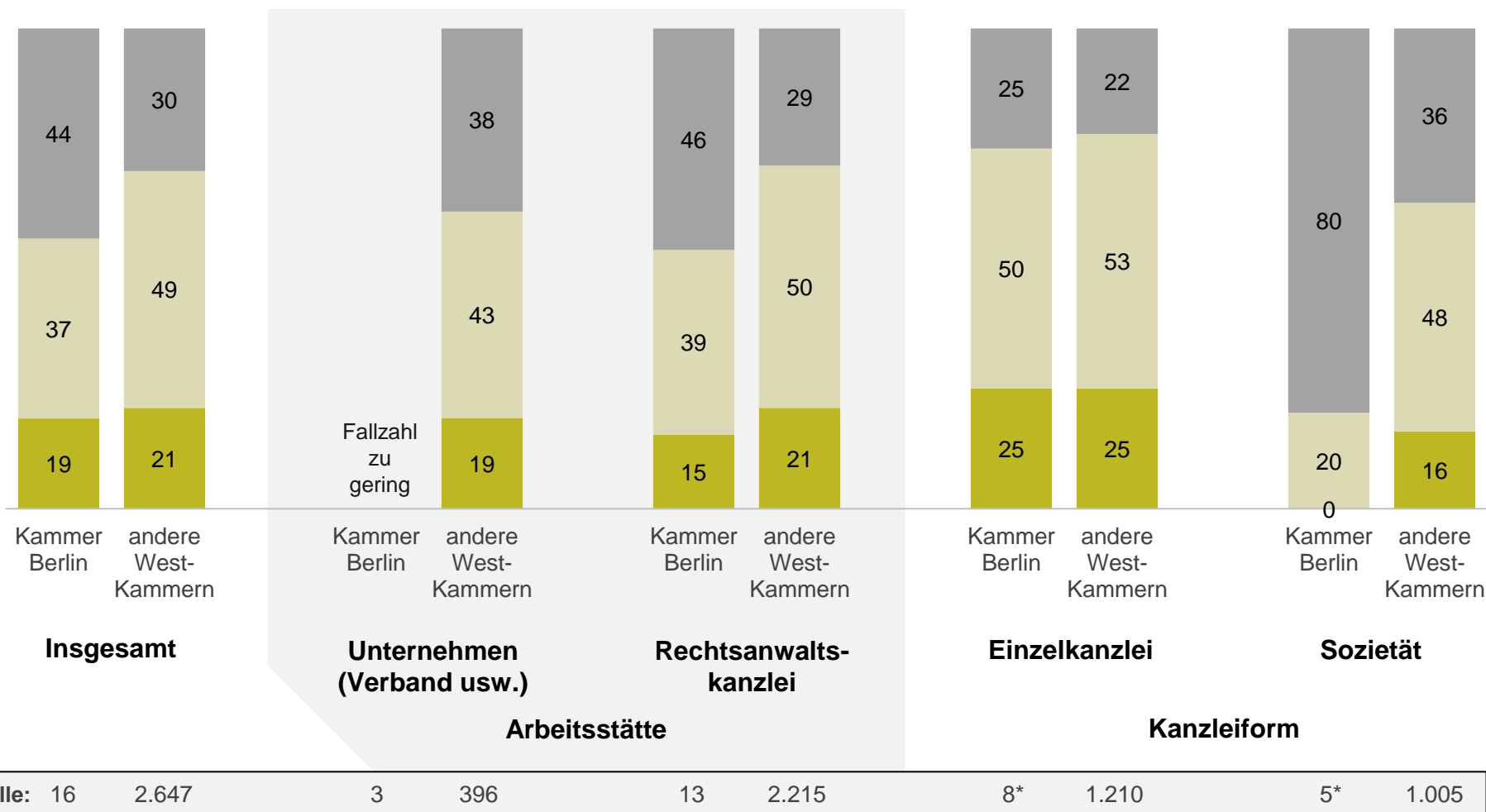
„Wofür setzen Sie Ihr nicht-juristisches Personal ein?“



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

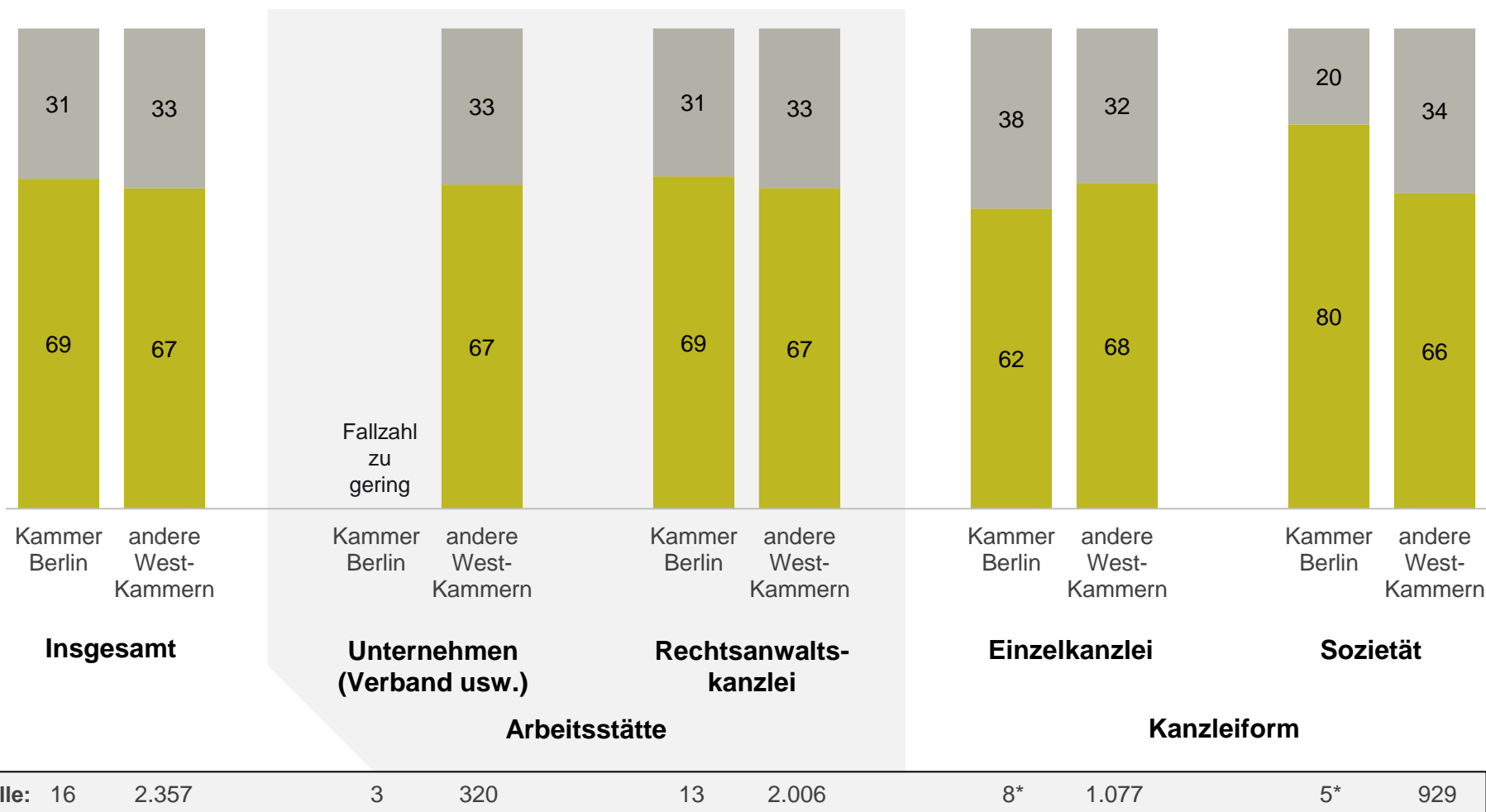


* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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



* Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse