



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 München**

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 München

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

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

Für den Kammerbezirk München konnten insgesamt 69 auswertbare Fragebögen berücksichtigt werden, für die anderen West-Kammern 3.908.

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 Befragung berichteten 30 Prozent der Untersuchungsteilnehmer aus dem Kammerbezirk München, 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 etwas niedriger (vgl. Abb. 1).

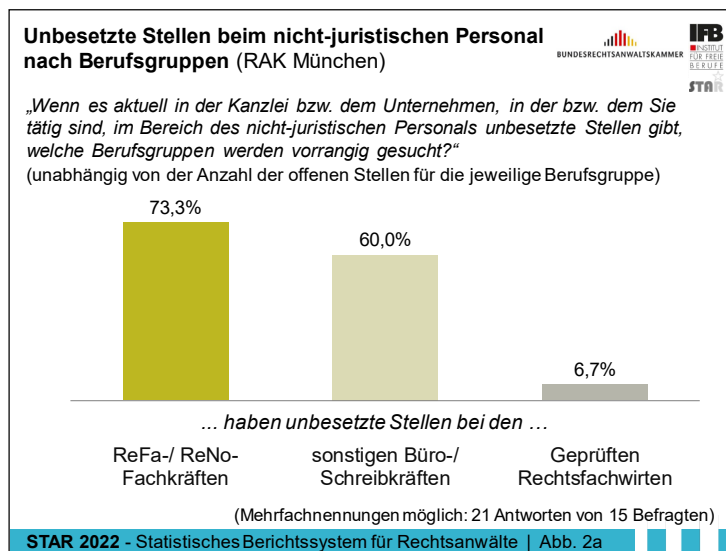
Nach Arbeitsstätte betrachtet, lassen sich in den anderen westdeutschen Kammern nur kleine Unterschiede zwischen Unternehmen und Rechtsanwaltskanzleien feststellen. Da die Fallzahl für Unternehmen in München bei $n=3$ liegt, werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen, und somit ist auch kein Vergleich zu den Münchner Rechtsanwaltskanzleien möglich. Letztgenannte können aber den Anwaltsbüros aus den anderen westdeutschen Kammern gegenübergestellt werden, wobei sich jedoch nur geringe Abweichungen zwischen diesen zwei Gruppen zeigen. So berichten von den Befragten aus Anwaltsbüros in München 30 Prozent von offenen Stellen für nicht-juristische Mitarbeiter in ihrer Kanzlei, während es bei ihren Kollegen aus den

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 Wertausprägungen 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.

anderen West-Kammern 26 Prozent sind (vgl. Abb. 1).

Die nähere Differenzierung der Anwaltspraxen nach Kanzleiform ergibt zum einen, dass in München Einzelkanzleien mit einem entsprechenden Anteil von 24 Prozent merklich seltener vakante Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals verzeichnen als Sozietäten mit 41 Prozent. Ein ähnlicher Trend zeigt sich auch in den anderen West-Kammern, wobei die Unterschiede zwischen Einzelkanzleien und Sozietäten etwas größer ausfallen. Dies liegt vor allem an den Einzelkanzleien, da sie gegenüber dem Kammerbezirk München diesbezüglich auf einen niedrigeren Vergleichswert von 14 Prozent kommen. Berufsträger aus Sozietäten der anderen West-Kammern teilen mit 42 Prozent ähnlich oft unbesetzte Arbeitsplätze mit wie ihre Kollegen aus Sozietäten in München mit 41 Prozent (vgl. Abb. 1).



Wenn es unbesetzte Stellen gibt, werden hauptsächlich ReFa-/ ReNo-Fachkräfte gesucht (bei 73 Prozent der entsprechenden Münchner Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen ist dies der Fall), gefolgt von sonstigen Büro-/ Schreibkräften (60 Prozent). Geprüfte Rechtsfachwirte werden mit einem Anteil von 7 Prozent sehr wenig nachgefragt (vgl. Abb. 2a).

Fehlen ReFa-/ ReNo-Fachkräfte, dann handelt es sich dabei in beiden Vergleichsgruppen überwiegend um eine unbesetzte Stelle. In der Kammer München wird dies für 73 Prozent der entsprechenden Kanzleien bzw. Unternehmen angegeben, in den anderen West-Kammern für 65 Prozent. Weiterhin berichten in München 9 Prozent der Antwortenden, in den anderen West-Kammern dagegen 23 Prozent von zwei vakanten Stellen für diese Berufsgruppe in ihrer Anwaltspraxis bzw. ihrem Unternehmen. In der Kammer München teilen die noch verbleibenden 18 Prozent drei bis fünf freie Stellen für ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit, während in den anderen westdeutschen Kammern 10 Prozent der Anwaltsbüros bzw. Unternehmen drei bis fünf ReFa-/ ReNo-Fachkräfte suchen und 2 Prozent sogar sechs oder mehr ReFa-/ ReNo-Fachkräfte einstellen würden (vgl. Abb. 2).

Bei den sonstigen Büro-/ Schreibkräften ist sowohl in München mit 67 Prozent als auch in den anderen westdeutschen Kammern mit 66 Prozent ebenfalls in den meisten Fällen eine Stelle offen. Und auch bei den geprüften Rechtsfachwirten gibt es in den anderen West-Kammern

mit 73 Prozent meistens nur eine unbesetzte Stelle. Für München kann das entsprechende Ergebnis nicht ausgewiesen werden, da hier die Fallzahl mit $n=1$ zu gering ist (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 den Kammerbezirk München, dass 60 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen eine nicht-juristische Fachkraft suchen, während bei 20 Prozent zwei solcher Stellen unbesetzt sind und 7 Prozent drei bis fünf offene Stellen haben. Von sechs oder mehr vakanten Stellen in ihrer Rechtsanwaltspraxis bzw. ihrem Unternehmen berichten 13 Prozent der Studienteilnehmer. In den anderen westdeutschen Kammern ist in 48 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen mit freien Arbeitsplätzen im nicht-juristischen Bereich eine Stelle unbesetzt, und in 31 Prozent gibt es zwei vakante Stellen. Für 16 Prozent der betreffenden Anwaltsbüros bzw. Unternehmen werden drei bis fünf offene Arbeitsstellen angegeben, während knapp 6 Prozent sechs oder mehr nicht-juristische Mitarbeiter einstellen würden (vgl. Abb. 2).

Jahresgehälter des nicht-juristischen Personals

Im Durchschnitt lagen 2021 die in Rechtsanwaltskanzleien der Kammer München gezahlten Brutto-Jahresgehälter (ohne Arbeitgeberanteil) nach Angaben der befragten Berufsträger für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte, die eine Berufserfahrung von mehr als drei Jahren aufweisen, bei 40 Tsd. Euro. 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 München aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Aussagen gemacht werden. In den anderen westdeutschen Kammern lag ihr mittleres Jahresgehalt bei 29 Tsd. Euro (vgl. Abb. 3).

Die Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten betragen im Jahr 2021 in Münchner Kanzleien durchschnittlich 44 Tsd. Euro bei Fachkräften mit Berufserfahrung. Allerdings beläuft sich die hier zugrunde liegende Fallzahl auf $n=5$, ist also sehr niedrig. Das Ergebnis wird daher unter Vorbehalt berichtet und sollte eher bzw. vielmehr als Tendenz aufgefasst werden. Angaben zu Berufseinsteigern liegen für diese Berufsgruppe in München überhaupt nicht vor. In den anderen westdeutschen Kammern lag das mittlere Jahresgehalt von Berufseinsteigern bei 37 Tsd. Euro, das von Rechtsfachwirten mit Berufserfahrung bei 40 Tsd. Euro (vgl. Abb. 4).

Vollzeit beschäftigten sonstigen Büro-/Schreibkräften wurden 2021 in Kanzleien in München durchschnittliche Bruttojahresgehälter in Höhe von 40 Tsd. Euro gezahlt, wenn es sich um Arbeitskräfte mit Berufserfahrung handelte. Doch auch hier sollte bedacht werden, dass die

Fallzahl mit n=6 sehr gering ausfällt, weshalb dieser Wert erneut allenfalls als Tendenz verstanden werden sollte. Bei den Berufsanfängern werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen, da mit n=4 zu wenig Fälle vorliegen. In den anderen West-Kammern belief sich das durchschnittliche Einkommen von Berufsanfängern auf 28 Tsd. Euro, die berufserfahrenen sonstigen Büro-/Schreibkräfte kamen diesbezüglich im Mittel auf 33 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 91 der Antwortenden aus der Kammer München und 87 Prozent der Befragten aus den anderen West-Kammern (vgl. Abb. 6).

Während die Ergebnisse für Münchner Unternehmen aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht präsentiert werden, zeigt sich für die anderen westdeutschen Kammern, dass dort den nicht-juristischen Mitarbeitern in Unternehmen mit 94 Prozent noch etwas häufiger freiwillige finanzielle Leistungen gewährt werden als ihren Kollegen in Rechtsanwaltskanzleien mit 85 Prozent. Anwaltsbüros in München kommen sogar auf einen entsprechenden Vergleichswert von 91 Prozent. Werden die Rechtsanwaltspraxen wiederum näher nach Kanzleiform betrachtet, erhält in den anderen West-Kammern das nicht-juristische Personal in Sozietäten mit 94 Prozent öfter freiwillige finanzielle Leistungen als in Einzelkanzleien mit 75 Prozent. Im Kammerbezirk München hingegen lässt sich kein solcher Unterschied feststellen. Bei den dortigen Einzelkanzleien lassen 90 Prozent der Einzelkanzleien und 92 Prozent der Sozietäten ihren nicht-juristischen Mitarbeitern freiwillige finanzielle Leistungen zukommen. Dies zeigt aber auch, dass die nicht-juristischen Mitarbeiter in Münchner Einzelkanzleien häufiger freiwillige finanzielle Leistungen beziehen als in den anderen westdeutschen Einzelkanzleien (vgl. Abb. 6).

Am häufigsten werden den nicht-juristischen Mitarbeitern in Münchner Rechtsanwaltskanzleien die Fortbildungskosten erstattet bzw. wird ihnen ein 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld gewährt. Für jeweils 55 Prozent der entsprechenden Anwaltspraxen berichten dies die Untersuchungsteilnehmer. In 48 Prozent der Anwaltsbüros der Kammer München erhalten die nicht-juristischen Mitarbeiter Fahrtkostenzuschüsse. In knapp 35 Prozent der Kanzleien in München gibt es vermögenswirksame Leistungen für das nicht-juristische Personal, in 28 Prozent Tankgutscheine bzw. -erstattungen. 21 Prozent der Antwortenden berichten von einer betrieblichen Altersvorsorge für die nicht-juristischen Mitarbeiter in ihrer Anwaltspraxis, während jeweils 17 Prozent Überstundenvergütung und Urlaubsgeld angeben. Zuschüsse zur Kinderbetreuung erhält das nicht-juristische Personal nach Angaben der Befragten in knapp 7 Prozent der Kanzleien, eine Umsatz-/Gewinnbeteiligung erwähnen noch rund 3 Prozent (vgl. Abb. 7).

Für die anderen West-Kammern lassen sich bei zwei der angeführten freiwilligen Leistungen deutlich höhere Anteile im Vergleich zum Kammerbezirk München feststellen. So werden in 31 Prozent der anderen westdeutschen Rechtsanwaltspraxen Überstunden vergütet, während 29 Prozent Urlaubsgeld bezahlen (München: jeweils 17 Prozent). Ansonsten lassen sich eher geringe Unterschiede zwischen den zwei Vergleichsgruppen feststellen, die höchstens um die 4 Prozentpunkte betragen (vgl. Abb. 7).

Weiterbildung des nicht-juristischen Personals

Von den Befragten aus dem Kammerbezirk München teilten 90 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 liegt in den anderen westdeutschen Kammern mit knapp 89 Prozent beinahe genauso hoch (vgl. Abb. 8).

Die Betrachtung nach Arbeitsstätte lässt zumindest für die anderen West-Kammern die Tendenz erkennen, dass das nicht-juristische Personal in Unternehmen noch öfter die Möglichkeit zur Weiterbildung hat als in Rechtsanwaltskanzleien (dies jedoch auf hohem Niveau; vgl. Abb. 8).⁵

In beiden Vergleichsgruppen gibt es in Sozietäten für die nicht-juristischen Mitarbeiter häufiger Weiterbildungsmöglichkeiten als in Einzelkanzleien. Von den Sozietäten der anderen westdeutschen Kammern bieten knapp 94 Prozent die Möglichkeit der Weiterbildung an – bei den an der Befragung teilnehmenden Münchner Sozietäten sind es nach Angaben der dort tätigen Berufsträger 100 Prozent –, während es bei den Einzelkanzleien aus den anderen West-Kammern 79 Prozent und bei den Einzelkanzleien in München 80 Prozent sind (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 59 Prozent der Antworten aus der Kammer München war dies der Fall. Damit ist dieser Anteil geringfügig kleiner als in den anderen westdeutschen Kammern mit knapp 62 Prozent (vgl. Abb. 9).

Bei der Differenzierung nach Arbeitsstätte können erneut keine Ergebnisse für die Münchner Unternehmen dargelegt werden, da die Fallzahl hier mit $n=1$ wieder zu gering ist. Für die anderen West-Kammern ergibt die Auswertung, dass in Unternehmen Weiterbildungsangebote 2021 häufiger bewilligt bzw. in Anspruch genommen wurden als in Anwaltsbüros. Dies war in

⁵ Die Fallzahl für Münchner Unternehmen beträgt hier $n=2$. Daher ist sie zu niedrig, um Ergebnisse auszuweisen.

75 Prozent der entsprechenden Unternehmen, aber nur in 61 Prozent der Rechtsanwaltspraxen der Fall. Die Kanzleien in München kommen diesbezüglich auf einen nur etwas niedrigeren Vergleichswert von 58 Prozent. Dabei wurden in Sozietäten Weiterbildungen deutlich häufiger genehmigt bzw. von den nicht-juristischen Mitarbeitern öfter besucht als in Einzelkanzleien. In München liegen die entsprechenden Anteile für die Sozietäten bei 64 Prozent und für Einzelkanzleien dagegen bei 53 Prozent. In den anderen westdeutschen Kammern zeigt sich ein ähnliches Bild, allerdings fallen die Unterschiede mit 72 Prozent bei den Sozietäten und 48 Prozent bei den Einzelkanzleien größer aus (vgl. Abb. 9).

Arbeits(zeit)gestaltung des nicht-juristischen Personals

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, besteht für nicht-juristische Mitarbeiter im Kammerbezirk München nach Angaben der Befragten in 46 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen. In den anderen westdeutschen Kammern fällt dieser Anteil mit 57 höher aus (vgl. Abb. 10).

Weiterhin bieten in den anderen West-Kammern Unternehmen ihrem nicht-juristischen Personal wesentlich häufiger die Möglichkeit zu Homeoffice als Rechtsanwaltskanzleien. So kann das nicht-juristische Personal dort in 93 Prozent der Unternehmen Homeoffice nutzen, während dies in lediglich 48 Prozent der Anwaltsbüros möglich ist. In München können in 42 Prozent der Anwaltspraxen die nicht-juristischen Mitarbeiter ihrer Arbeit im Homeoffice nachgehen.⁶ Dabei zeigt die nähere Betrachtung nach Kanzleiform, dass in Einzelkanzleien seltener die Möglichkeit zu Homeoffice besteht als in Sozietäten. In den anderen westdeutschen Kammern ist diese Möglichkeit dem nicht-juristischen Personal in 56 Prozent der Sozietäten, aber nur in 38 Prozent der Einzelkanzleien gegeben. Im Kammerbezirk München können die juristischen Mitarbeiter in 47 Prozent der Sozietäten und in 37 Prozent der Einzelkanzleien im Homeoffice arbeiten (vgl. Abb. 10).

Einsatzbereiche des nicht-juristischen Personals

Am häufigsten wird das nicht-juristische Personal in Rechtsanwaltskanzleien am Telefon eingesetzt. Sowohl für den Kammerbezirk München als auch für die anderen West-Kammern berichten dies 92 Prozent der Untersuchungsteilnehmer. Schreibarbeiten werden in 81 Prozent der Münchner Kanzleien und in 86 Prozent der anderen westdeutschen Anwaltsbüros von den nicht-juristischen Mitarbeitern übernommen. Weiterhin sind sie in 78 Prozent der

⁶ Die Fallzahl für Unternehmen in München beträgt hier wieder $n=4$ und ist daher erneut zu niedrig, um die Werte zu präsentieren.

Rechtsanwaltspraxen aus der Kammer München und in 80 Prozent der anderen West-Kanzleien für die Kalenderführung verantwortlich (vgl. Abb. 11).

70 Prozent der Befragten aus dem Kammerbezirk München teilen zudem mit, dass ihr nicht-juristisches Personal für die Einhaltung von Fristen bzw. für die Fristenüberwachung zuständig ist, während es in den anderen West-Kammern 72 Prozent sind. Aufgaben im Rahmen der Kommunikation und des Umgangs mit Mandanten bekommt das nicht-juristische Personal ebenfalls in 70 Prozent der Münchner Kanzleien sowie in 75 Prozent der anderen westdeutschen Rechtsanwaltspraxen übertragen. Außerdem sind in 62 Prozent der Anwaltsbüros in der Kammer München und in knapp 64 Prozent der anderen westdeutschen Anwaltskanzleien die nicht-juristischen Mitarbeiter mit der Rechnungslegung betraut (vgl. Abb. 11).

Konnten bisher keine größeren Abweichungen zwischen den beiden Vergleichsgruppen festgestellt werden, zeigt sich bei der Buchhaltung ein merklicher Unterschied. Während das nicht-juristische Personal dafür in 49 Prozent der Münchner Rechtsanwaltsbüros eingesetzt wird, ist dies mit einem entsprechenden Anteil von 60 Prozent in den anderen westdeutschen Anwaltspraxen deutlich häufiger der Fall. Die Vorbereitung von Schriftsätzen stellt ebenfalls in 49 Prozent der Rechtsanwaltsbüros in München eine Aufgabe der nicht-juristischen Mitarbeiter dar; mit 53 Prozent liegt der Vergleichswert in den anderen westdeutschen Kammern diesmal nur geringfügig höher (vgl. Abb. 11).

Recherchen zu Mandanten führt das nicht-juristische Personal in 32 Prozent der Kanzleien aus der Kammer München und in 27 Prozent der Anwaltsbüros aus den anderen westdeutschen Kammern durch. Und digitale Legal Tech-Angebote werden von den nicht-juristischen Mitarbeitern schließlich in 30 Prozent der Anwaltspraxen im Kammerbezirk München genutzt; dieser Anteil ist bei den anderen westdeutschen Kanzleien mit 19 Prozent merklich geringer (vgl. Abb. 11).

Meinungsbilder: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal

Zunächst befragt nach dem zukünftigen Bedarf an nicht-juristischem Personal, nehmen 18 Prozent der Teilnehmer aus dem Kammerbezirk München an, dass ihre Kanzlei bzw. ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren einen eher geringeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern haben wird, während rund die Hälfte (51 Prozent) von einem gleichbleibenden Bedarf ausgeht. 31 Prozent hingegen rechnen mit einem eher größeren Bedarf. Die Befragten aus den anderen westdeutschen Kammern sehen dies recht ähnlich (vgl. Abb. 12).

Bei der Betrachtung nach Arbeitsstätte zeigt sich 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 vergrößern wird, als Berufsträger

in Anwaltskanzleien mit 29 Prozent. Diese gehen dafür mit 50 Prozent öfter von keiner Änderung aus als Studienteilnehmer aus den anderen westdeutschen Unternehmen mit 43 Prozent. Von den Befragten aus Rechtsanwaltspraxen in München nehmen 55 Prozent einen unveränderten Bedarf an. Darüber hinaus stehen 26 Prozent derjenigen Antwortenden, die eine eher größere Nachfrage an nicht-juristischen Mitarbeitern erwarten, 19 Prozent, die von einem eher verringerten Bedarf ausgehen, gegenüber. Für die Münchner Unternehmen können wiederum keine Ergebnisse vorgestellt werden, da die Fallzahl mit $n=3$ zu niedrig ist (vgl. Abb. 12).

Die nähere Differenzierung der Anwaltskanzleien nach Kanzleiform ergibt unter anderem, dass im Kammerbezirk München Berufsträger aus Einzelkanzleien sind mit 19 Prozent deutlich seltener der Auffassung sind, dass in Zukunft mehr nicht-juristisches Personal gebraucht werden wird, als Befragte aus Sozietäten mit 37 Prozent. Diese wiederum gehen mit 44 Prozent in geringerem Umfang von einer gleichbleibenden Nachfrage aus als ihre Kollegen in Einzelkanzleien mit 62 Prozent. Der Anteil derjenigen Untersuchungsteilnehmer, die einen eher geringeren Bedarf erwarten, ist in Münchner Sozietäten und Einzelkanzleien mit jeweils 19 Prozent etwa gleich hoch (vgl. Abb. 12).

Bei den anderen westdeutschen Kammern zeigen sich ähnliche Tendenzen, allerdings lassen sich bei den dortigen Einzelkanzleien im Vergleich zu den Einzelkanzleien in München einige Abweichungen feststellen. In den anderen West-Kammern erwarten in Sozietäten Tätige mit knapp 37 Prozent öfter einen eher größeren Bedarf als Antwortende aus Einzelkanzleien mit 22 Prozent. Diese nehmen dafür etwas öfter einen gleichbleibenden Bedarf (53 Prozent, Sozietäten: rund 48 Prozent) bzw. eine eher gesunkene Nachfrage an (25 Prozent, Sozietäten: 16 Prozent). Damit rechnen die Befragten aus den Einzelkanzleien der Kammer München auch merklich häufiger mit keinen Veränderungen und seltener mit einem schwächeren Bedarf als ihre Kollegen aus den anderen westdeutschen Einzelkanzleien (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 München 37 Prozent der Antwortenden diese Ansicht vertreten, gehen 63 Prozent nicht davon aus, dass Legal Tech nicht-juristisches Personal verdrängt. In den anderen West-Kammern denken 33 Prozent der Befragten, dass der Einsatz von Legal Tech zu einer Verringerung des Bedarfs an nicht-juristischen Mitarbeitern führt. Dabei sind sowohl für München als auch für die anderen westdeutschen Kammern jeweils keine nennenswerten Abweichungen zwischen den einzelnen Teilgruppen bei einer genaueren Differenzierung nach Kanzleiform und Arbeitsstätte festzustellen (für Unternehmen in München ist die Fallzahl mit $n=3$ allerdings abermals zu niedrig, um Ergebnisse auszuweisen; vgl. Abb. 13).

STAR 2022

Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech

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

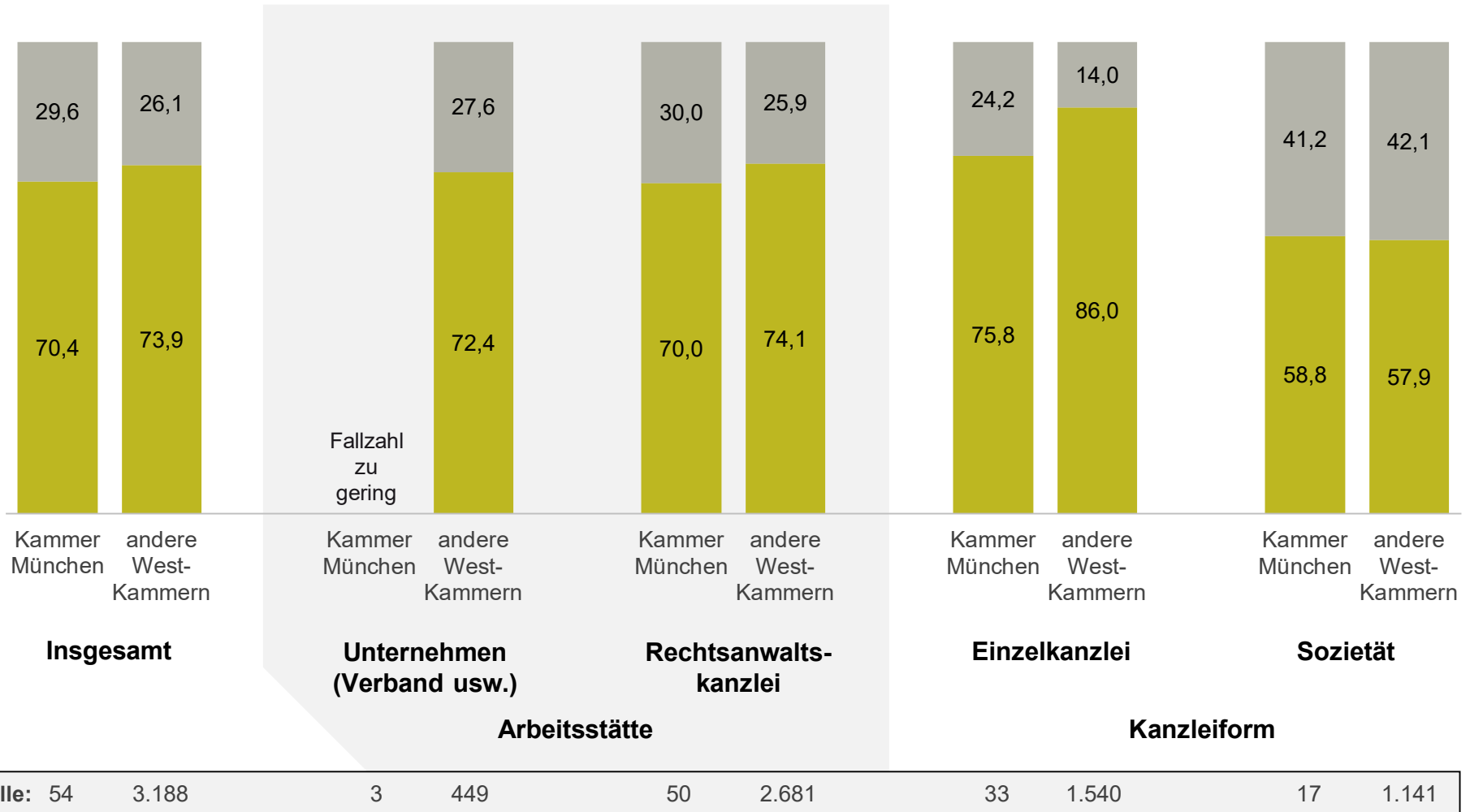
Ergebnisabbildungen



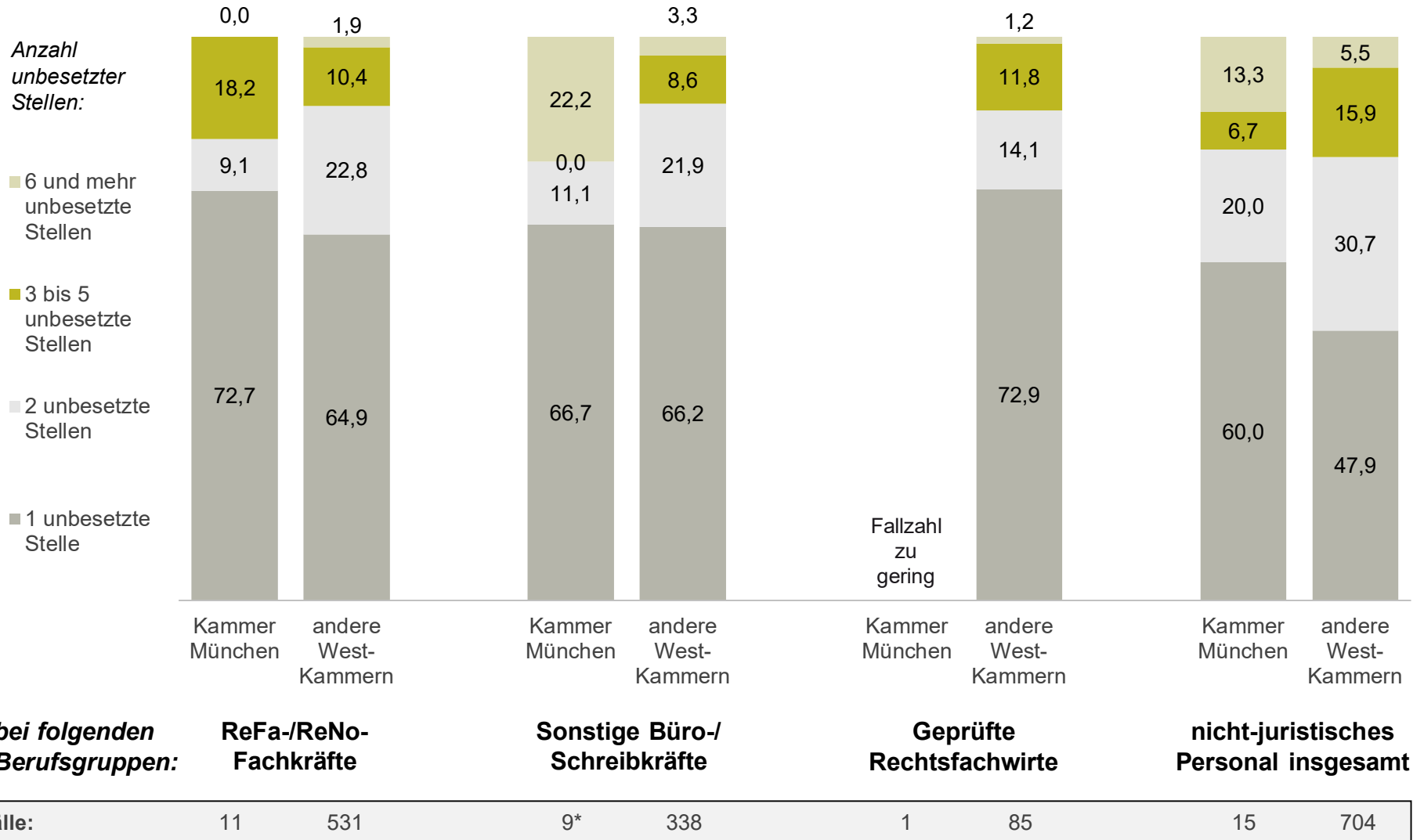
Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„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



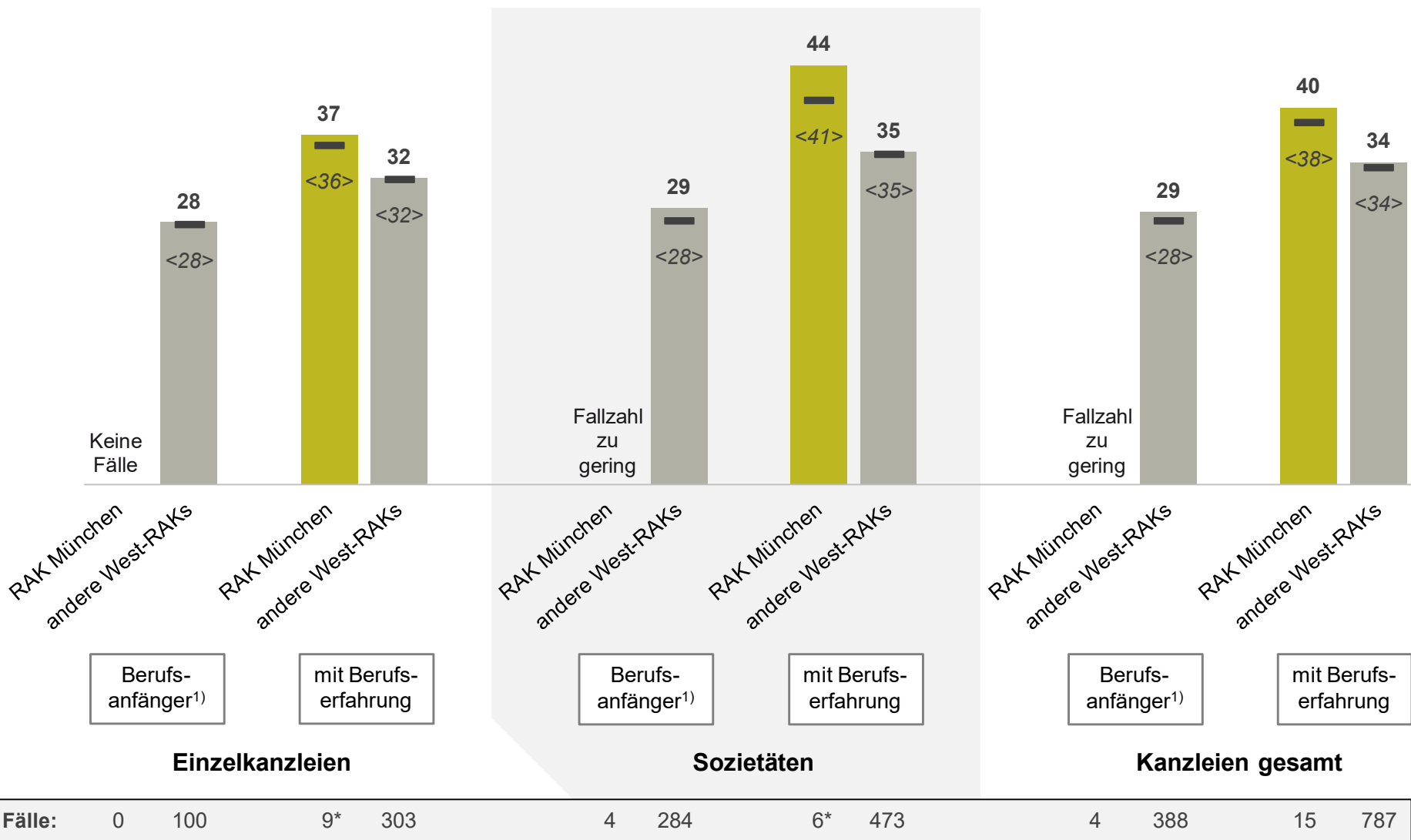
Anzahl der aktuell unbesetzten Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie insgesamt (in %)



*Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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

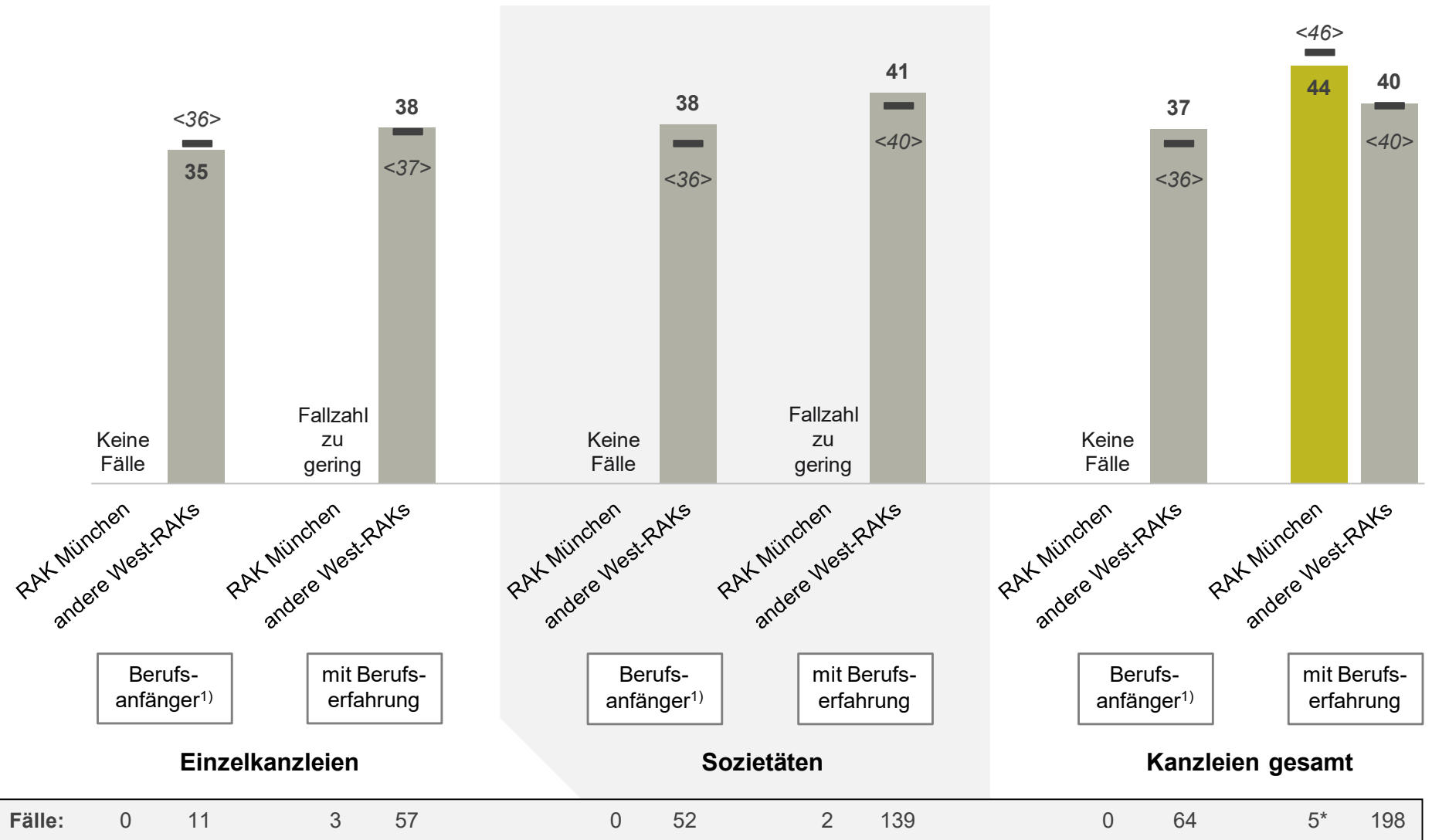
(in Tsd. Euro; XX = Mittelwert, <XX> = Median)



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, **<XX>** = Median)

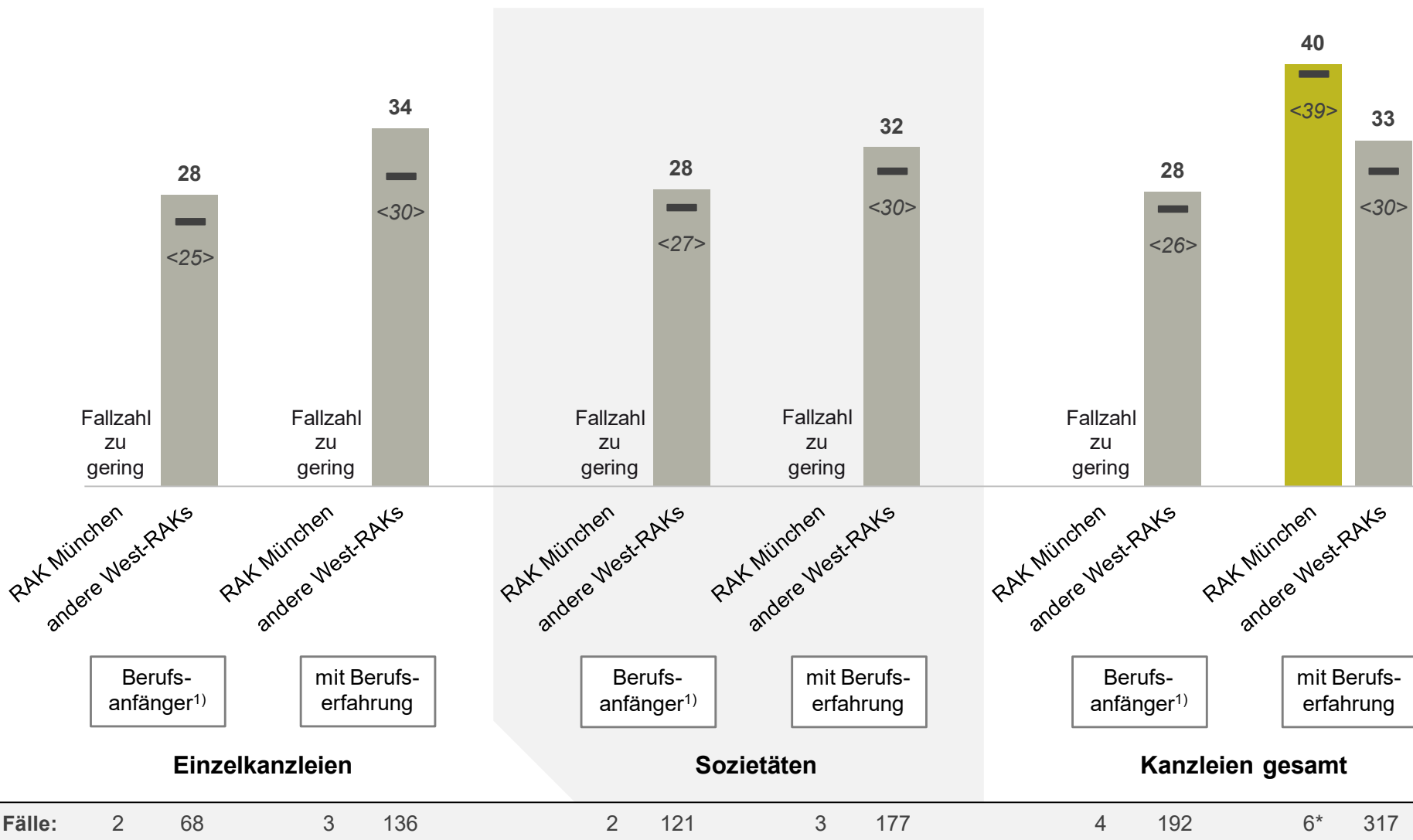


1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

*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)



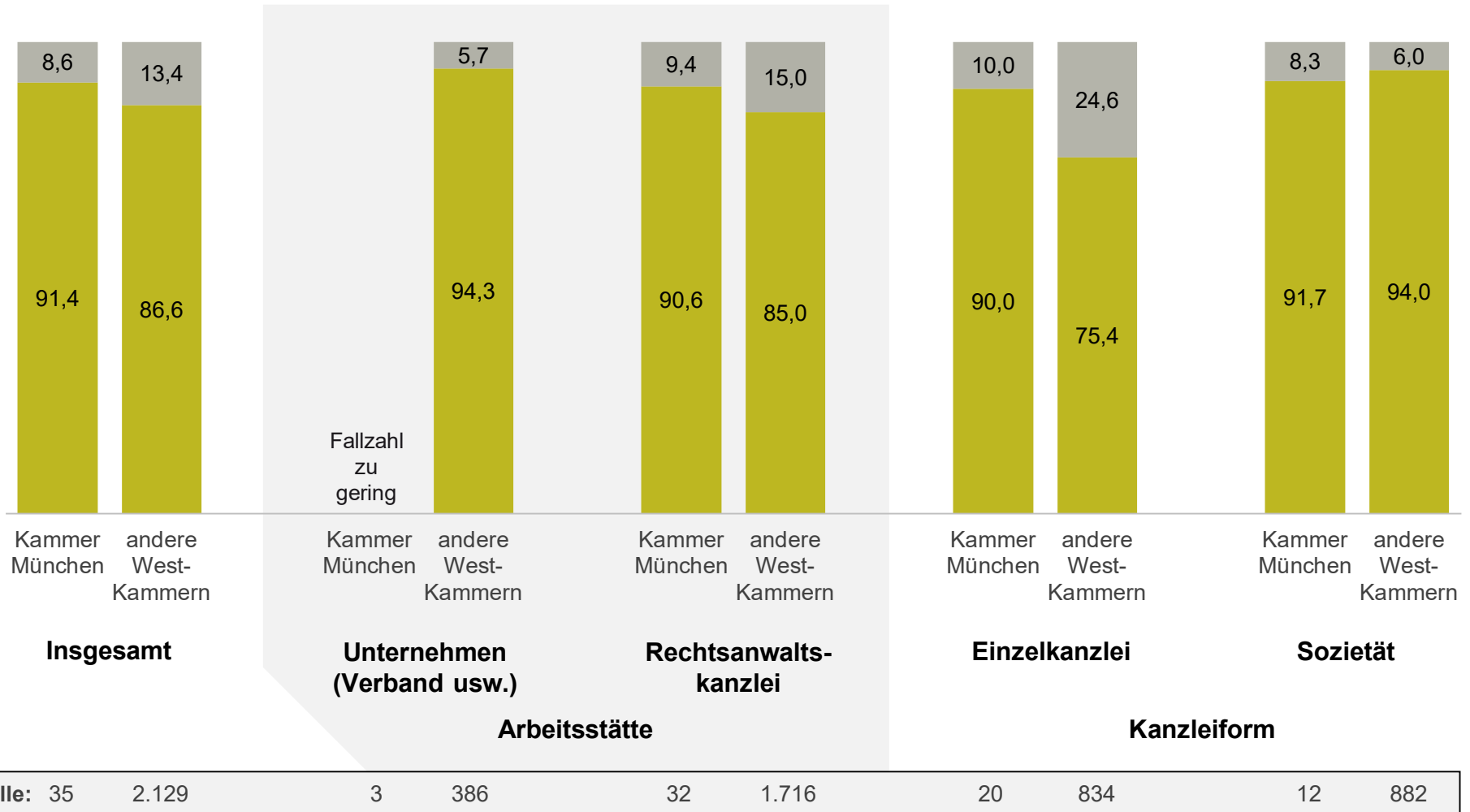
1) Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung

*Fallzahl kleiner 10; eingeschränkte Aussagekraft der Ergebnisse

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

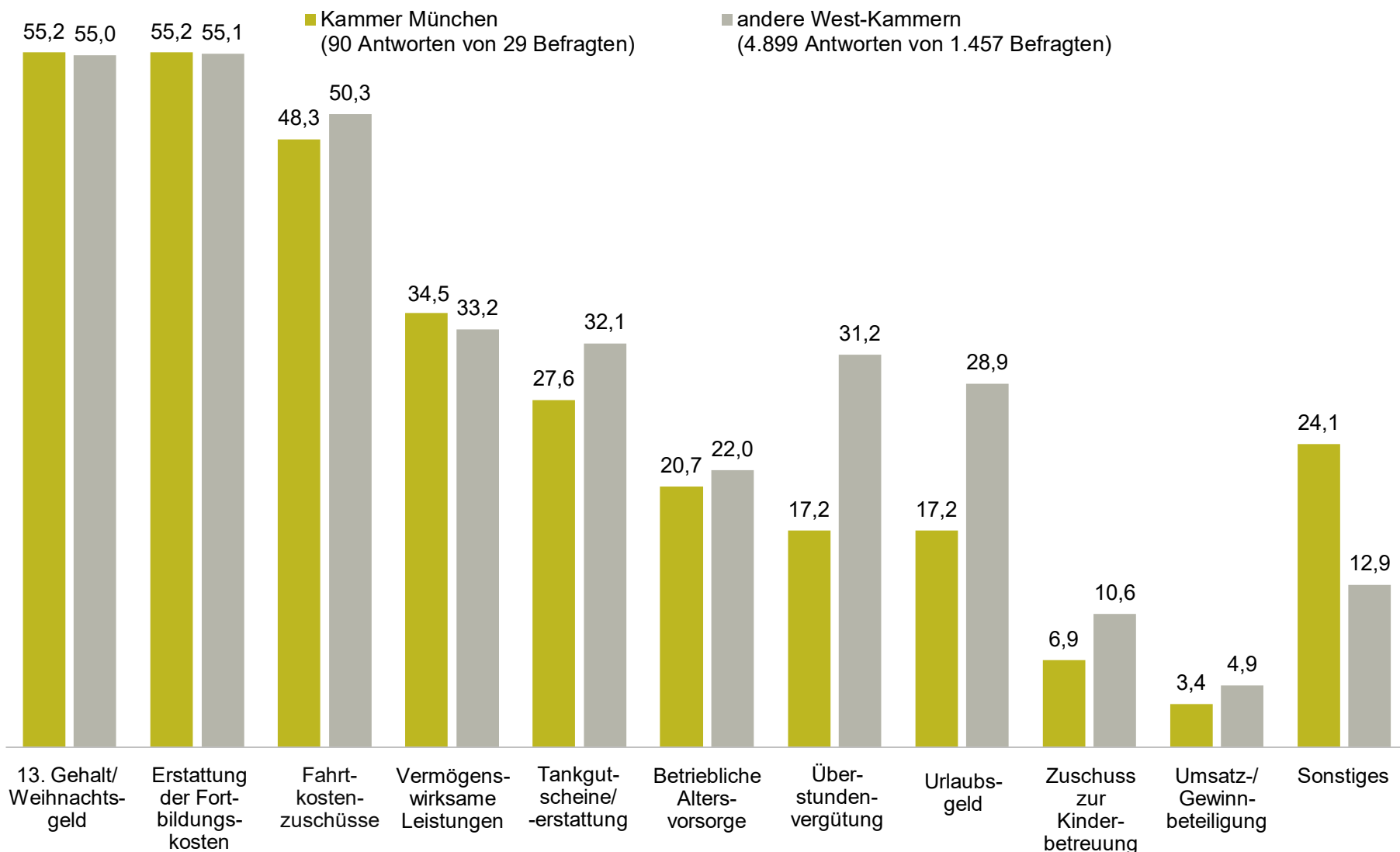
„Erhält das nicht-juristische Personal in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen freiwillige finanzielle Leistungen?“

■ Nein
 ■ Ja



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

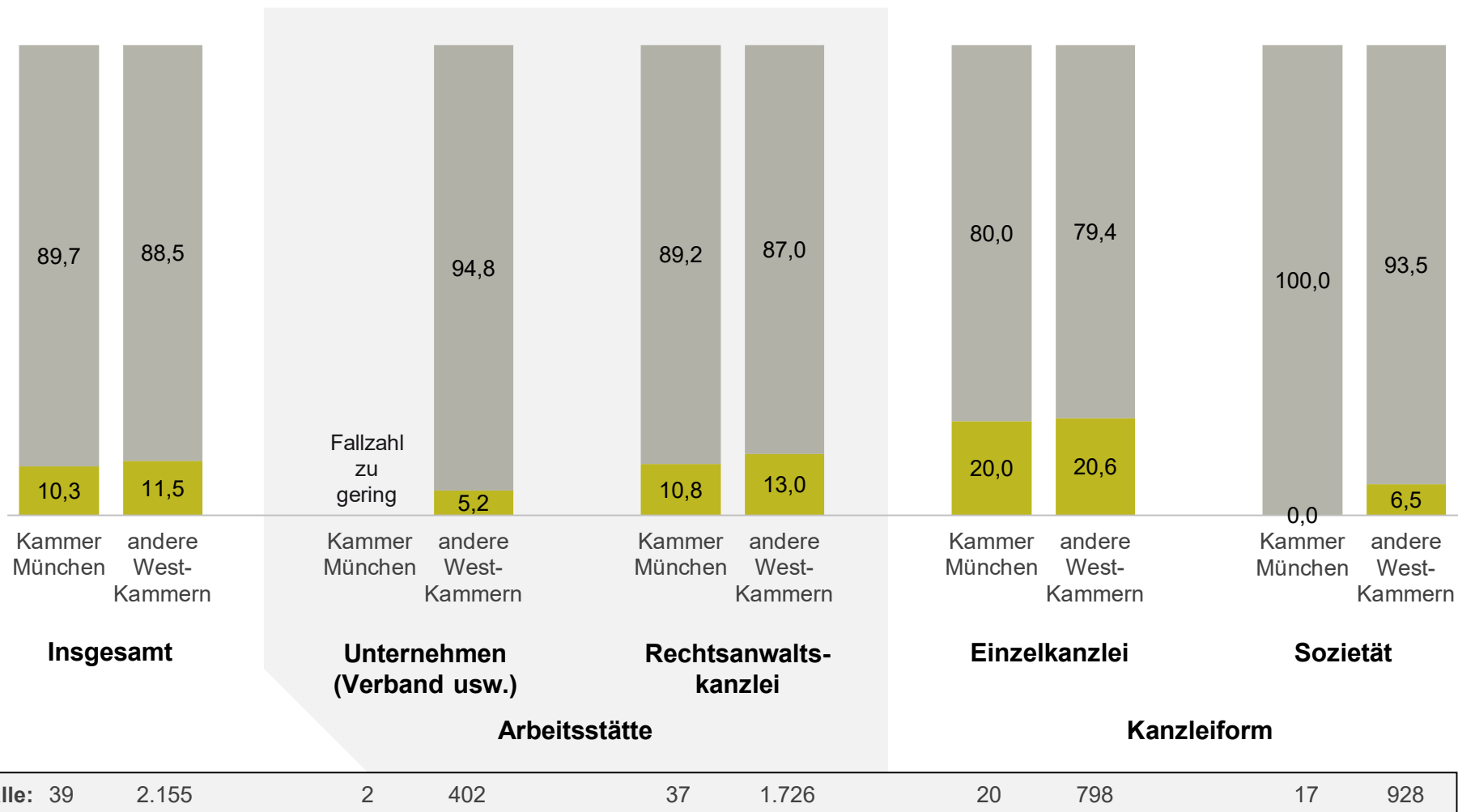
(in %; Mehrfachnennungen möglich)



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?“

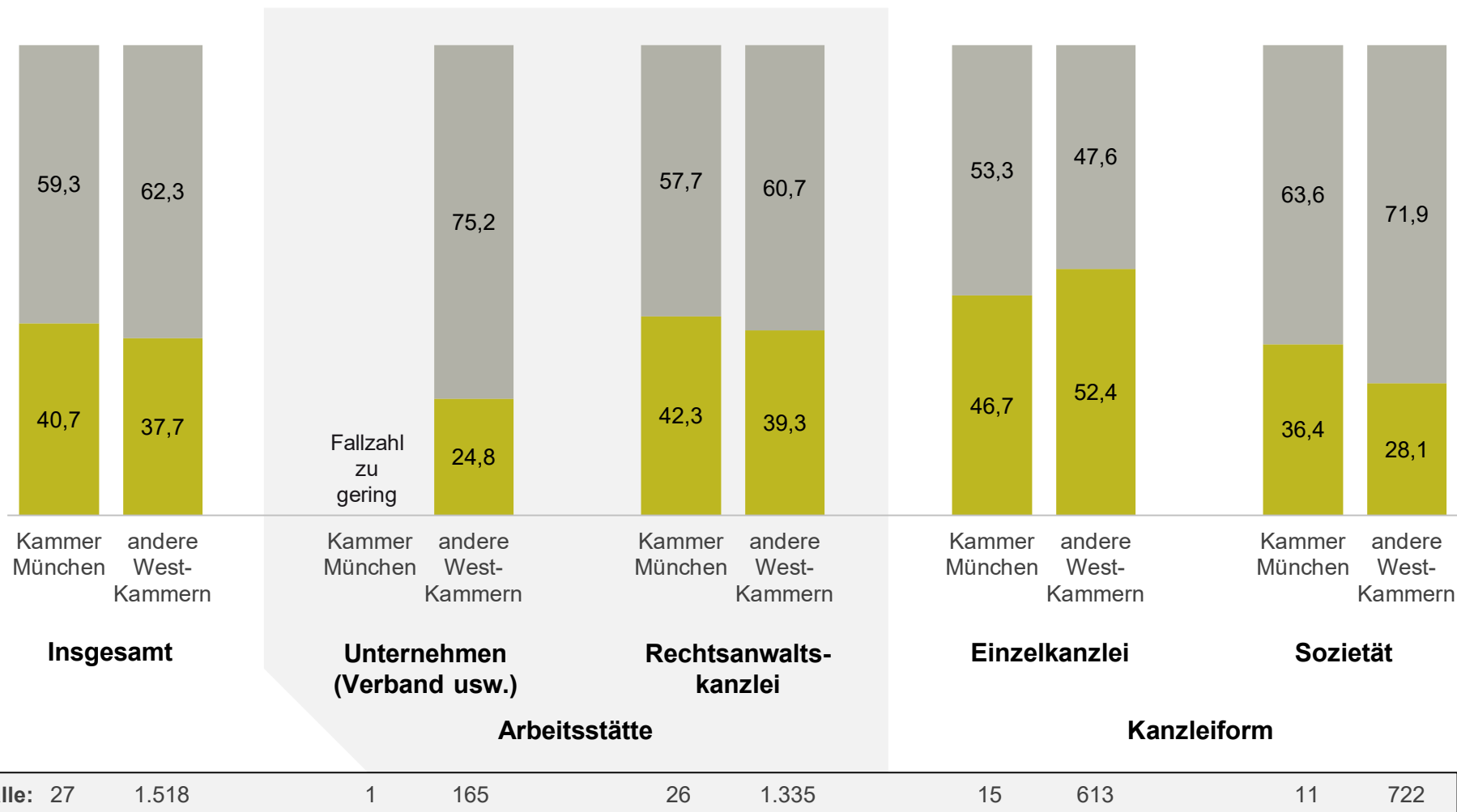
■ Ja
■ Nein



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?“

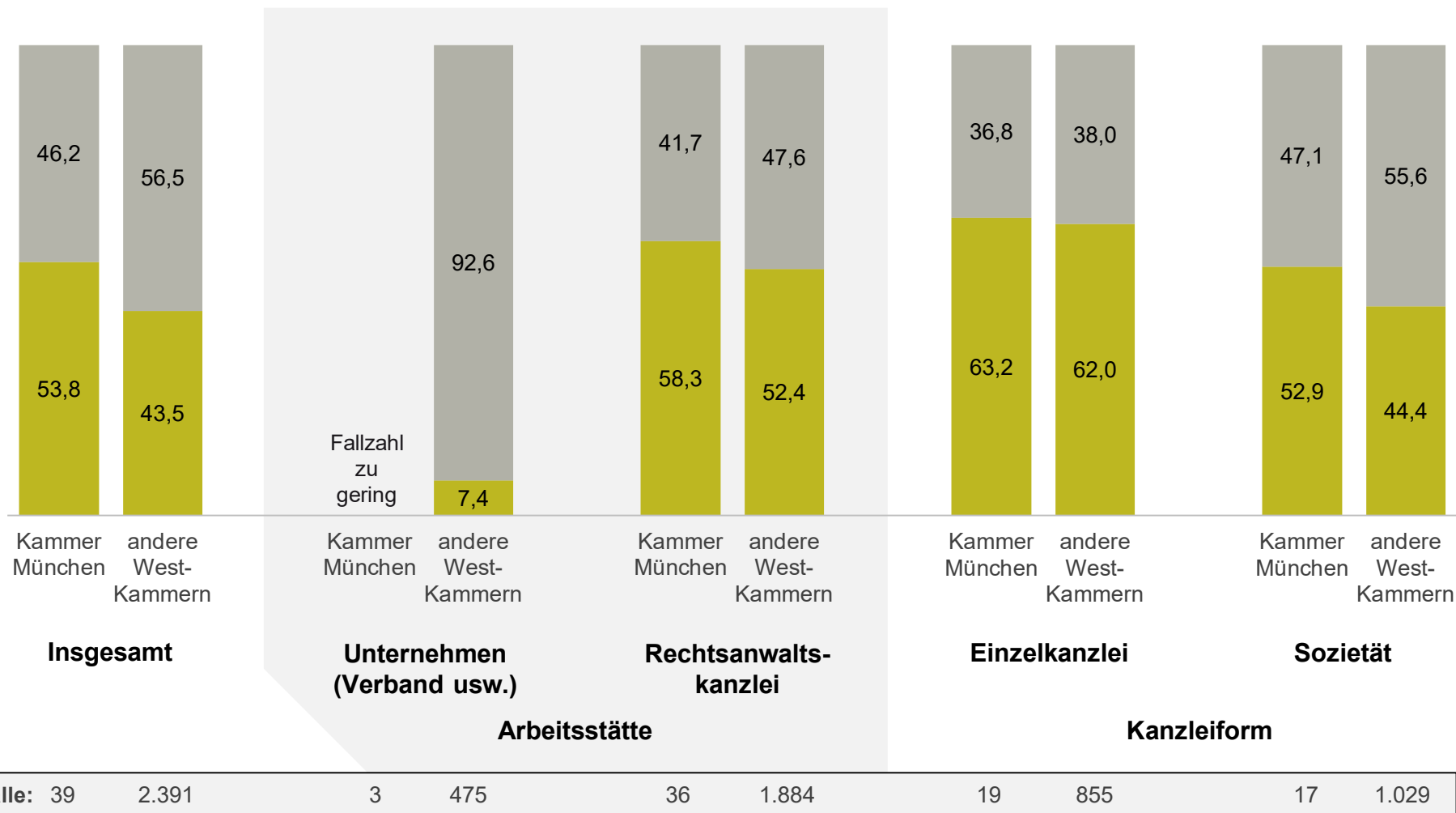
■ Ja
■ Nein



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

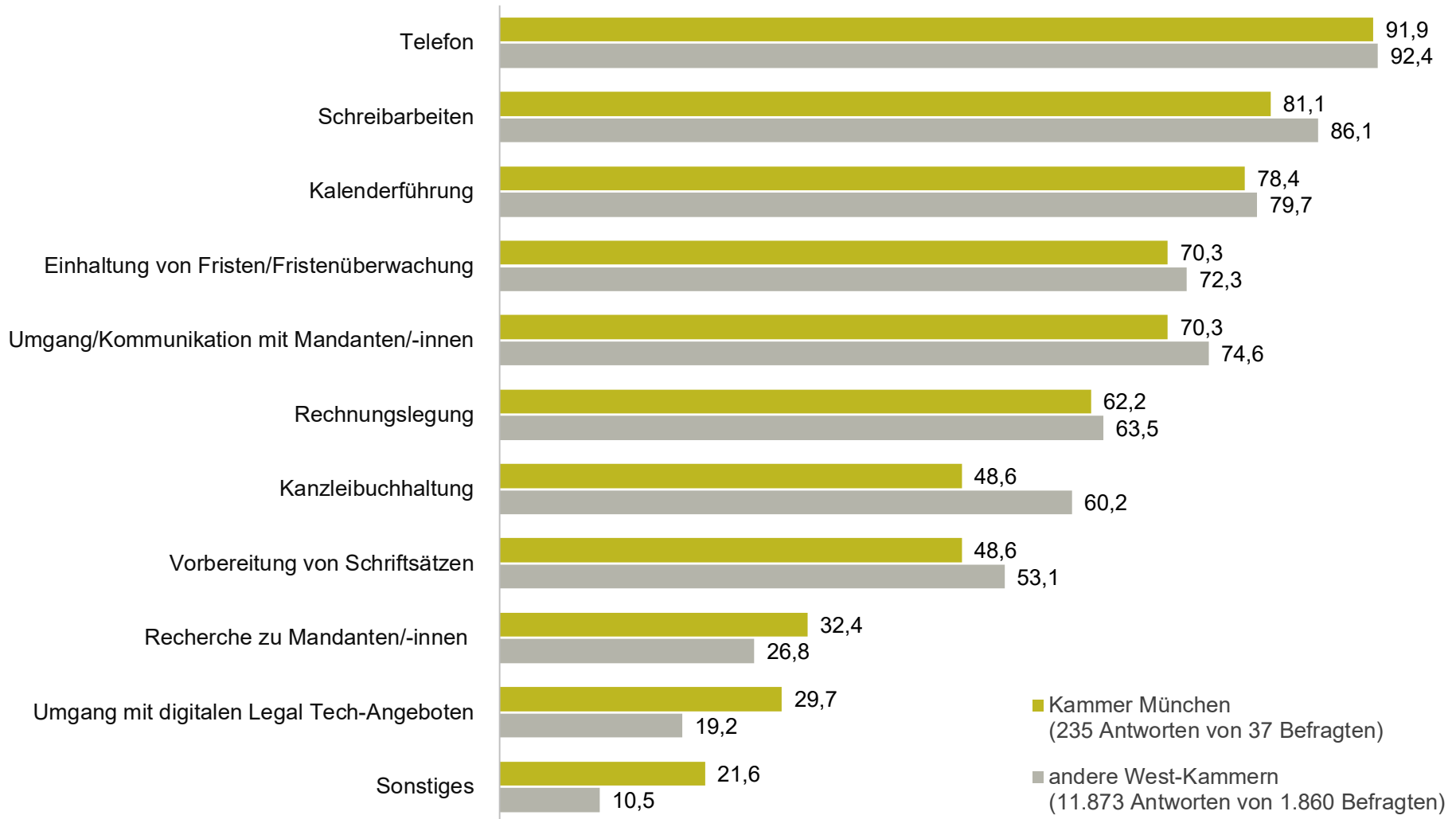
„Besteht für das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten?“

■ Ja
 ■ Nein



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

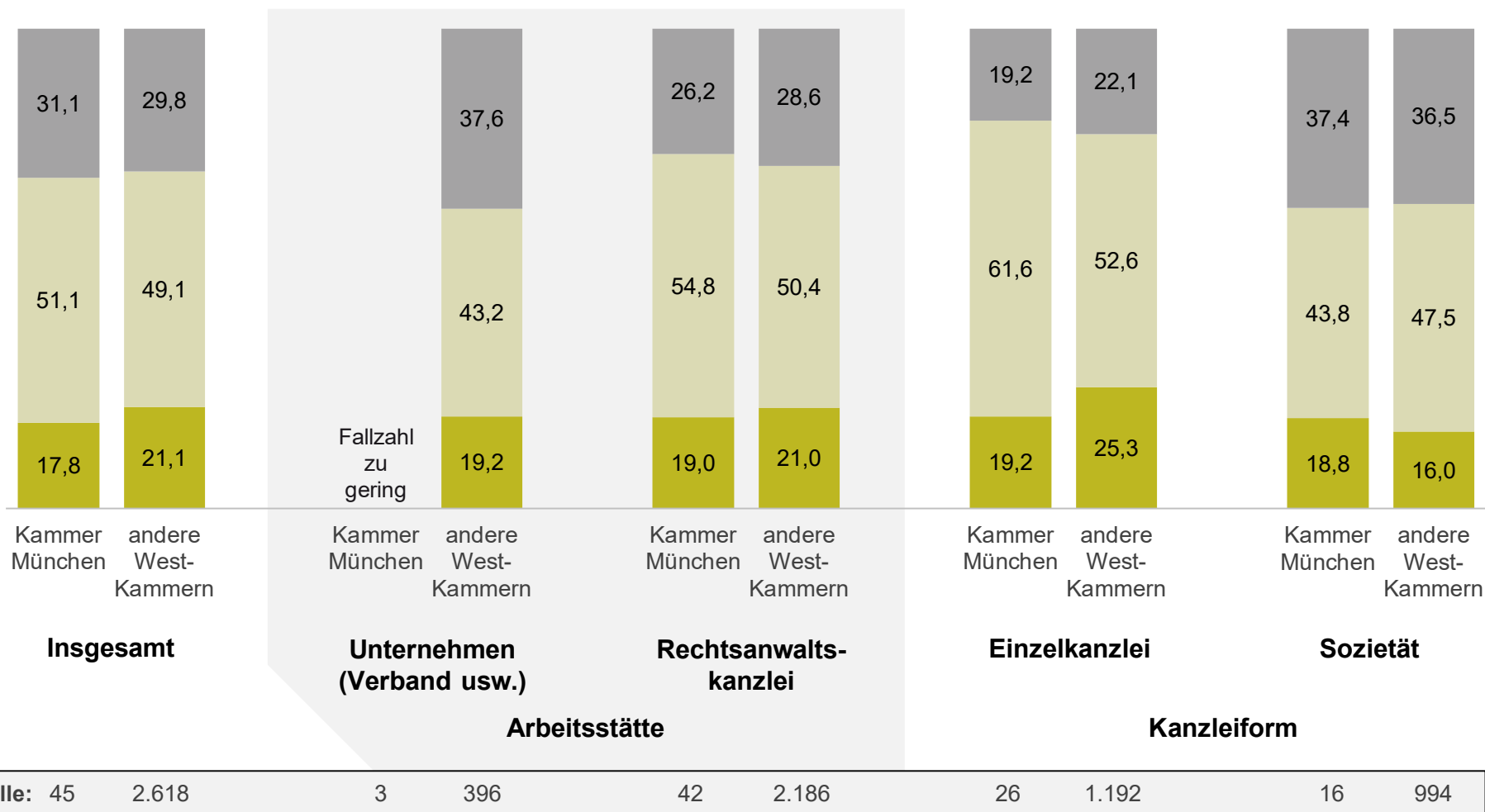
„Wofür setzen Sie Ihr nicht-juristisches Personal ein?“



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

