



**BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER**



# **STAR 2022**

## **Statistisches Berichtssystem für Rechtsanwälte**

Projektbearbeitung:  
Nicole Genitheim  
Kerstin Eggert

Nürnberg 2022

---

# **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](mailto: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 2022



## Inhaltsverzeichnis

---



	<b>Seite</b>
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>I</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>V</b>
<b>A Erläuterungen und Definitionen .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Grundlage und Zielsetzung des Statistischen Berichtssystems für Rechtsanwälte – STAR .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Aufbau und Organisation der Untersuchung.....</b>	<b>4</b>
2.1 Erhebungsinstrument .....	5
2.2 Änderungen im Studien- und Erhebungsdesign .....	5
2.3 Durchführung der Erhebung .....	6
<b>3 Hinweise zur Präsentation der Ergebnisse .....</b>	<b>6</b>
3.1 Darstellung der Untersuchungseinheiten .....	6
3.2 Struktur der Ergebnisdokumentation .....	8
3.3 Weitere Hinweise zu den Grafiken .....	8
3.4 Definitionen .....	9
<b>B Zusammenfassung .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Datenqualität .....</b>	<b>13</b>
<b>2 Sozialstruktur und Berufsausübung .....</b>	<b>14</b>
<b>3 Daten zu nicht-juristischen Personal .....</b>	<b>17</b>
3.1 Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal .....	17
3.2 Jahresgehälter .....	19
3.3 Erhaltene freiwillige Leistungen .....	21
3.4 Weiterbildung .....	23
3.5 Arbeits(zeit)gestaltung .....	25
3.6 Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals .....	27

3.7	Qualifikationen des nicht-juristischen Personals .....	28
3.8	Meinungsbild: Entwicklung des Personalbedarfs .....	30
<b>4</b>	<b>Legal Tech .....</b>	<b>33</b>
4.1	Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal .....	33
4.2	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen durch das Personal .....	34
4.3	Meinungsbild: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech.....	35
<b>C</b>	<b>Ergebnispräsentation .....</b>	<b>37</b>
<b>1</b>	<b>Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech .....</b>	<b>39</b>
1.1	Rücklauf .....	40
1.2	Datenqualität .....	43
<b>2</b>	<b>Daten zur Sozialstruktur und Berufsausübung der deutschen Anwaltschaft .....</b>	<b>47</b>
<b>3</b>	<b>Daten zu nicht-juristischen Personal .....</b>	<b>67</b>
3.1	Unbesetzte Stellen .....	68
3.2	Jahresgehälter .....	80
3.3	Erhaltene freiwillige Leistungen .....	100
3.4	Weiterbildung .....	109
3.5	Arbeits(zeit)gestaltung .....	124
3.6	Einsatzgebiete.....	134
3.7	Qualifikationen .....	140
3.8	Meinungsbild: Entwicklung des Personalbedarfs .....	154
<b>4</b>	<b>Legal Tech .....</b>	<b>166</b>
4.1	Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal .....	167
4.2	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen durch das Personal .....	171
4.3	Meinungsbild: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech.....	182



## **Abbildungsverzeichnis**

---



## Abbildungsverzeichnis

		Ab Seite
<b>1</b>	<b>Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech .....</b>	<b>39</b>
<b>1.1</b>	<b>Rücklauf .....</b>	<b>40</b>
1.1.1	Rücklauf (absolut) insgesamt sowie nach Rechtsanwaltskammer in der STAR-Erhebung 2022	
1.1.2	Rücklaufquote insgesamt sowie je Rechtsanwaltskammer in der STAR-Erhebung 2022	
<b>1.2</b>	<b>Datenqualität .....</b>	<b>43</b>
1.2.1	Befragte Teilnehmer der STAR-Erhebung 2022 nach Bundesgebiet im Vergleich zur BRAK-Statistik	
1.2.2	Frauenanteile insgesamt sowie nach Bundesgebiet bei den Erhebungen für die Jahre 2002 bis 2022 im Vergleich zur BRAK-Statistik	
1.2.3	Altersverteilung der befragten Rechtsanwälte bei der STAR-Erhebung 2022 im Vergleich zu den Kammerstatistiken	
<b>2</b>	<b>Daten zur Sozialstruktur und Berufsausübung der deutschen Anwaltschaft .....</b>	<b>47</b>
2.1	Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Alter und Bundesgebiet	
2.2	Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Alter und Geschlecht	
2.3	Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Dauer der Berufstätigkeit und Bundesgebiet	
2.4	Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Dauer der Berufstätigkeit und Geschlecht	
2.5	Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach beruflicher Stellung und Bundesgebiet	
2.6	Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach beruflicher Stellung und Geschlecht	
2.7	Verteilung der befragten selbstständigen Rechtsanwälte nach Kanzleiform und Bundesgebiet	
2.8	Verteilung der befragten angestellten und als freie Mitarbeiter tätigen Rechtsanwälte sowie der Rechtsanwälte insgesamt nach Kanzleiform und Bundesgebiet	
2.9	Verteilung der Rechtsanwaltssozietäten nach Anzahl der Sozietätspartner im Jahresvergleich	

2.10	Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Spezialisierung sowie nach Bundesgebiet, Geschlecht und Alter	
2.11	Befragte spezialisierte Rechtsanwälte (inkl. Fachanwälte) nach Rechtsgebiet	
2.12	Verteilung der Befragten nach Ortsgröße des Kanzleisitzes bzw. des Unternehmenssitzes* insgesamt sowie nach Bundesgebiet	
2.13	Verteilung der Einzelkanzleien nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Personen* sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße	
2.14	Verteilung der Sozietäten nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Personen* sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße	
2.15	Verteilung der Kanzleien gesamt (Einzelkanzleien und Sozietäten) nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Personen* sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße	
2.16	Verteilung der Einzelkanzleien nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Berufsträger sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße	
2.17	Verteilung der Sozietäten nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Berufsträger sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße	
2.18	Verteilung der Kanzleien gesamt (Einzelkanzleien und Sozietäten) nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Berufsträger sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße	
2.19	Verteilung der befragten Syndikusrechtsanwälte nach Größe des Unternehmens sowie nach Bundesland	
<b>3</b>	<b>Daten zu nicht-juristischen Personal .....</b>	<b>67</b>
<b>3.1</b>	<b>Unbesetzte Stellen .....</b>	<b>68</b>
3.1.1	Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes	
3.1.2	Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße	
3.1.3	Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße	
3.1.4	Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen	
3.1.5	Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie nach Kanzleiform	
3.1.6	Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie nach Sozietätsgröße	
3.1.7	Anzahl der aktuell unbesetzten Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie insgesamt	
3.1.8	Anzahl der aktuell unbesetzten Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Kanzleiform	

- 3.1.9 Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes
- 3.1.10 Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Bundesgebiet und Kanzleiform
- 3.1.11 Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Sozietätsgröße

**3.2 Jahresgehälter ..... 80**

- 3.2.1 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung, Kanzleiform und Bundesgebiet
- 3.2.2 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleigröße
- 3.2.3 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Sozietätsgröße
- 3.2.4 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Ortsgröße des Kanzleisitzes
- 3.2.5 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung, Kanzleiform und Bundesgebiet
- 3.2.6 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleigröße
- 3.2.7 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Sozietätsgröße
- 3.2.8 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Ortsgröße des Kanzleisitzes
- 3.2.9 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung, Kanzleiform und Bundesgebiet
- 3.2.10 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleigröße
- 3.2.11 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Sozietätsgröße
- 3.2.12 Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Ortsgröße des Kanzleisitzes
- 3.2.13 Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzleisitzes

- 3.2.14 Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.2.15 Zeitliche Abstände von automatischen Gehaltsanpassungen und turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen beim nicht-juristischen Personal
- 3.2.16 Zeitliche Abstände von automatischen Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzleisitzes
- 3.2.17 Zeitliche Abstände von automatischen Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.2.18 Zeitliche Abstände von turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzleisitzes
- 3.2.19 Zeitliche Abstände von turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße

**3.3 Erhaltene freiwillige Leistungen ..... 100**

- 3.3.1 Gewährung freiwilliger Leistungen für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes
- 3.3.2 Gewährung freiwilliger Leistungen für das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße
- 3.3.3 Gewährung freiwilliger Leistungen für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.3.4 Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält
- 3.3.5 Art der sonstigen freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält
- 3.3.6 Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält, nach Bundesgebiet
- 3.3.7 Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält, nach Arbeitsstätte
- 3.3.8 Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält, nach Kanzleiform

**3.4 Weiterbildung ..... 109**

- 3.4.1 Angebotene Möglichkeiten zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes
- 3.4.2 Angebotene Möglichkeiten zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße
- 3.4.3 Angebotene Möglichkeiten zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße

- 3.4.4 Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes
- 3.4.5 Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße
- 3.4.6 Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.4.7 Anzahl der genehmigten bzw. durch das nicht-juristische Personal wahrgenommenen Weiterbildungen insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße
- 3.4.8 Anzahl der genehmigten bzw. durch das nicht-juristische Personal wahrgenommenen Weiterbildungen nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße
- 3.4.9 Anzahl der genehmigten bzw. durch das nicht-juristische Personal wahrgenommenen Weiterbildungen nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.4.10 Übernahme der Kosten für die Weiterbildung beim nicht-juristischen Personal durch die Kanzlei bzw. das Unternehmen insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße
- 3.4.11 Übernahme der Kosten für die Weiterbildung beim nicht-juristischen Personal durch die Kanzlei bzw. das Unternehmen nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße
- 3.4.12 Übernahme der Kosten für die Weiterbildung beim nicht-juristischen Personal durch die Kanzlei nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.4.13 Übernahme der Kosten für die Fortbildung zum/zur geprüften Rechtsfachwirt/-in durch die Kanzlei insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße
- 3.4.14 Übernahme der Kosten für die Fortbildung zum/zur geprüften Rechtsfachwirt/-in durch die Kanzlei nach Kanzleiform und Sozietätsgröße

**3.5 Arbeits(zeit)gestaltung ..... 124**

- 3.5.1 Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes
- 3.5.2 Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße
- 3.5.3 Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.5.4 Möglichkeit zu Homeoffice für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes
- 3.5.5 Möglichkeit zu Homeoffice für das das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße
- 3.5.6 Möglichkeit zu Homeoffice für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße
- 3.5.7 Anzahl Tage im Homeoffice pro Woche beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße

3.5.8	Anzahl Tage im Homeoffice pro Woche beim nicht-juristischen Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße	
3.5.9	Anzahl Tage im Homeoffice pro Woche beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße	
<b>3.6</b>	<b>Einsatzgebiete</b> .....	<b>134</b>
3.6.1	Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals	
3.6.2	Sonstige Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals	
3.6.3	Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals nach Bundesgebiet	
3.6.4	Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte	
3.6.5	Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform	
<b>3.7</b>	<b>Qualifikationen</b> .....	<b>140</b>
3.7.1	Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes	
3.7.2	Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße	
3.7.3	Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform und Sozietätsgröße	
3.7.4	Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals bei selbstständigen Rechtsanwälten nach Spezialisierung und ausgewählten Rechtsgebieten	
3.7.5	Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals bei selbstständigen Rechtsanwälten nach ausgewählten Rechtsgebieten (Forts.)	
3.7.6	Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals	
3.7.7	Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform	
3.7.8	Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform	
3.7.9	Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform	
3.7.10	Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform	
3.7.11	Notwendige Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße	



3.7.12 Notwendige Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße

3.7.13 Notwendige Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform und Sozietätsgröße

**3.8 Meinungsbild: Entwicklung des Personalbedarfs ..... 154**

3.8.1 Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße

3.8.2 Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße

3.8.3 Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform und Sozietätsgröße

3.8.4 Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Vorhandensein von Personal, beruflicher Stellung, Spezialisierung und Dauer der Berufstätigkeit

3.8.5 Bei angenommenen Rückgang des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen insgesamt sowie nach Bundesgebiet, Arbeitsstätte und Kanzleiform

3.8.6 Bei angenommener Steigerung des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen insgesamt sowie nach Bundesland und Ortsgröße des Kanzlei- / Unternehmenssitzes

3.8.7 Bei angenommener Steigerung des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße

3.8.8 Bei angenommener Steigerung des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen nach Kanzleiform und Sozietätsgröße

3.8.9 Rekrutierung von qualifiziertem nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes

3.8.10 Rekrutierung von qualifiziertem nicht-juristischen Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße

3.8.11 Rekrutierung von qualifiziertem nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße

<b>4</b>	<b>Legal Tech .....</b>	<b>166</b>
<b>4.1</b>	<b>Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal .....</b>	<b>167</b>
4.1.1	Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes	
4.1.2	Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße	
4.1.3	Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße	
<b>4.2</b>	<b>Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen durch das Personal .....</b>	<b>171</b>
4.2.1	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten	
4.2.2	Sonstige Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten	
4.2.3	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten nach Bundesgebiet	
4.2.4	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten nach Arbeitsstätte	
4.2.5	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei Rechtsanwälten nach Kanzleiform	
4.2.6	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal	
4.2.7	Sonstige Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal	
4.2.8	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal nach Bundesgebiet	
4.2.9	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal nach Arbeitsstätte	
4.2.10	Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal nach Kanzleiform	
<b>4.3</b>	<b>Meinungsbild: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech .....</b>	<b>182</b>
4.3.1	Meinungsbild zur Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech nach Vorhandensein von Personal, beruflicher Stellung, Spezialisierung und Dauer der Berufstätigkeit	

## **A Erläuterungen und Definitionen**

---



## 1 Grundlage und Zielsetzung des Statistischen Berichtssystems für Rechtsanwälte – 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 Rechtsanwälten<sup>1</sup> getroffen werden.

Aufgrund der Defizite amtlicher Statistiken, wie z.B. der Dienstleistungsstatistik, ist STAR auch in Zukunft ein notwendiges Instrument zur Gewinnung von Daten und Informationen zur Lage der Anwaltschaft.

So erscheinen die amtlich erhobenen Zahlen z.T. mit erheblichen zeitlichen Verzögerungen und beinhalten häufig nur Informationen für Sammelkategorien, die kaum Erkenntnisse für spezifische Gruppen zulassen. Bei STAR hingegen können aufgrund der hohen Fallzahlen sogar Auswertungen für spezifische Gruppen vorgenommen werden. Dabei sind auch tiefergehende Analysen zu bestimmten Themen möglich. Zudem liegt die Gestaltung des Fragebogens in der Hand der BRAK und kann dem jeweiligen Informationsbedarf beliebig angepasst werden. Andererseits blieb der Fragebogen im Kern unverändert, so dass für die zentralen Wirtschaftsdaten kontinuierliche Zeitreihen seit 1993 vorliegen. Entsprechende Daten stehen für die Wirtschaftsjahre 1993 bis 2018 zur Verfügung.

Die nachfolgende Tabelle gibt noch einmal einen Überblick über die Unterschiede zwischen der STAR-Erhebung und der amtlichen Statistik.

---

<sup>1</sup> 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.

## Vergleich zwischen amtlicher Statistik und STAR

Amtliche Statistik	STAR
teilweise erhebliche zeitliche Verzögerungen	größere Zeitnähe durch regelmäßige Erhebungen
Bildung von Sammelkategorien (z.B. wirtschafts- und rechtsberatende Berufe)	Ausweisung einzelner Berufe, teilweise Fachbereiche, Spezialisierungen
Erschließung wirtschaftlicher Daten für Unternehmen	vor allem auch wirtschaftliche Daten für einzelne Berufsangehörige, d.h. insbesondere Aussagen über <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ persönliche Umsätze</li> <li>▪ persönliche Gewinne</li> </ul>
wirtschaftliche Lage im Mittelpunkt	ergänzend Berücksichtigung der beruflichen Lage und von Meinungsbildern
keine spezifischen Auswertungen innerhalb der Berufsgruppen	auf Grund hoher Fallzahlen spezifische Auswertungen
festgelegte Fragen	Anpassung von Fragestellungen an aktuelle Informationsbedarfe; Mix aus festgelegten Fragen – insbesondere zur wirtschaftlichen Lage - und aktuellen Fragestellungen
eingeschränkte inhaltliche Reichweite	Daten (z.B.) zu <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschlecht, Alter</li> <li>▪ Arbeitszeit</li> <li>▪ zusätzliche Qualifikationen, Spezialisierungen, Art und Umfang zusätzlicher Tätigkeiten</li> </ul>
ausschließliche Erfassung von Selbstständigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Daten über Angestellte, freie Mitarbeiter, Syndici</li> <li>▪ Gründende Rechtsanwälte</li> <li>▪ Rechtsanwälte im Nebenberuf</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung

## 2 Aufbau und Organisation der Untersuchung

Seit dem Jahr 2006 wurde die STAR-Erhebung im zweijährigen Turnus durchgeführt. Die vorliegende Befragung fand im Jahr 2022 zum 19. Mal statt. Dabei wurden diesmal in Absprache mit der BRAK einige Änderungen am Studien- und Erhebungsdesign vorgenommen, die im Folgenden näher erläutert werden.

## 2.1 Erhebungsinstrument

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).

## 2.2 Änderungen im Studien- und Erhebungsdesign

Bis zur vorangegangenen Erhebung, STAR 2020, die in den Jahren 2019 und 2020 stattfand<sup>2</sup>, 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.

Das neue Befragungsdesign sieht nun jährlich eine kurze STAR-Befragung vor, anstatt wie bisher im 2-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.

Wurden die Daten in den letzten STAR-Umfragen in Form eines schriftlichen und digitalen Fragebogens erhoben, 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.

---

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

### **2.3 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. Diese wurden direkt durch das Institut für Freie Berufe (IFB) angeschrieben und über die erneute Befragung informiert.<sup>3</sup>

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

## **3 Hinweise zur Präsentation der Ergebnisse**

### **3.1 Darstellung der Untersuchungseinheiten**

Neben der Darstellung der Ergebnisse für die Gesamtheit aller an der Untersuchung teilnehmenden Berufsträger werden die Resultate auch für einzeln ausgewählte Strukturparameter präsentiert, deren Auswahl stets von der jeweiligen Fragestellung abhängt. Eine detaillierte Aufstellung der Differenzierungsmerkmale, findet sich in der nachfolgenden Tabelle.

---

<sup>3</sup> Sie stellen das so genannte ‚IFB-Panel‘.



Gruppe	Ausprägungen					
<b>Bundesgebiet</b>	<b>West:</b> Rechtsanwälte aus den Kammern BGH, Bamberg, Berlin, Braunschweig, Bremen, Celle, Düsseldorf, Frankfurt, Freiburg, Hamburg, Hamm, Karlsruhe, Kassel, Koblenz, Köln, München, Nürnberg, Oldenburg, Saarbrücken, Schleswig-Holstein und Stuttgart			<b>Ost:</b> Rechtsanwälte aus den Kammern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen		
<b>Ortsgröße des Kanzlei- bzw. Unternehmenssitzes</b>	Land- /Kleinstadt (bis 20.000 Einwohner)	Mittelstadt (mit mehr als 20.000 bis 100.000 Einwohnern)	Großstadt mit mehr als 100.000 bis 500.000 Einwohnern	Großstadt mit mehr als 500.000 Einwohnern		
<b>Arbeitsstätte</b>	Rechtsanwaltskanzlei			Unternehmen (Verband usw.)		
<b>Unternehmensgröße: Anzahl der Mitarbeiter</b>	bis unter 100 Mitarbeiter (=MA)	100 bis unter 1.000 MA	1.000 bis unter 10.000 MA	10.000 bis unter 100.000 MA	100.000 MA und mehr	
<b>Kanzleiform</b>	Einzelkanzleien (einschl. Bürogemeinschaften)			Sozietäten		
<b>Sozietätsgröße: Anzahl der Sozietätspartner</b>	2 Sozien	3 Sozien	4 Sozien	5 bis 9 Sozien	10 und mehr Sozien	
<b>Kanzleigröße: Anzahl der tätigen Berufsträger</b>	1	1,5 bis 3	3,5 bis 5	5,5 bis 10	10,5 bis 20	mehr als 20
<b>Vorhandensein von Personal</b>	Kein Personal			Personal vorhanden bzw. gesucht		
<b>Berufliche Stellung</b>	<i>(Bei Rechtsanwälten, ohne Syndici)</i> Selbstständig			Angestellt / freie Mitarbeit		
<b>Spezialisierung</b>	Nicht spezialisiert			Spezialisiert / Fachanwalt		
<b>Dauer der Berufstätigkeit</b>	Bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 bis 20 Jahre	21 bis 30 Jahre	31 Jahre und mehr	
<b>Alter der Befragten</b>	Bis unter 40 Jahre		40 bis unter 50 Jahre		50 Jahre oder älter	

Es sollte noch angemerkt werden, dass Auswertungen nach Kanzleigröße, dem Vorhandensein von Personal, nach beruflicher Stellung (bei Rechtsanwälten), Spezialisierung, Dauer der Berufstätigkeit und Alter der Befragten im Vergleich zu den anderen Differenzierungsmerkmalen sehr selten vorkommen.

### 3.2 Struktur der Ergebnisdokumentation

Im Teil B des vorliegenden Berichtes findet sich eine schriftliche Zusammenfassung der zentralen Untersuchungsergebnisse. Diese ist, wie die darauf folgende Ergebnispräsentation, nach Themenbereichen gegliedert und nummeriert. So wird ein schneller Überblick über einzelne Teilbereiche der Studie ermöglicht.

Teil C stellt die Ergebnispräsentation dar, die zusätzlich zu den in Teil B erläuterten Zusammenhängen weitere Analysen hinsichtlich diverser Strukturparameter enthält. Die Ergebnispräsentation besteht hauptsächlich aus graphischen Darstellungen, die im Wesentlichen wie folgt unterschieden werden können:

- I. **Verteilungsgrafiken:** Die zahlenmäßige Verteilung des erhobenen Merkmals wird dargestellt (z.B. Verteilung der Befragten nach Geschlecht).
- II. **Mittelwert-/Mediagrammiken:** Die Durchschnittswerte (Mittelwert und Median) eines erhobenen Merkmals werden dargestellt. So werden die Gehälter des nicht-juristischen Personals präsentiert.

### 3.3 Weitere Hinweise zu den Grafiken

Sollten in Grafiken, in denen nicht ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass es sich um Mehrfachantworten handeln kann, insgesamt geringfügig von 100 Prozent abweichende Werte vorliegen, so sind diese kleinen Differenzen durch Rundungen der genauen Prozentwerte bedingt.

Bei Abbildungen, bei denen auf die Möglichkeit zu Mehrfachantworten hingewiesen wird, sind hingegen deutlich von 100 Prozent abweichende Summenwerte der Normalfall. Hierbei erlaubt die Struktur der Frage die Angabe mehrerer Antworten zur gleichen Frage, und beschränkt die Teilnehmer nicht auf eine einzige Antwort.

Prozentuale Unterschiede beim Vergleich einzelner Kriterien beziehen sich stets auf die Gesamtheit der Nennungen (n bzw. Fälle), d.h. es wurden nur die Befragten in die Auswertungen miteinbezogen, die sich zur jeweiligen Fragestellung bzw. Aussage tatsächlich äußerten. Diejenigen Berufsträger, die bei einer Frage keine Angabe machten (bzw. machen konnten), wurden in den Analysen dagegen nicht berücksichtigt, und werden daher auch in den Abbildungen nicht ausgewiesen. Dies führt schließlich dazu, dass die Gesamtzahl der ausgewiesenen Fälle je nach Frage und Differenzierungsmerkmal variiert.

### 3.4 Definitionen

#### Median:

Dies ist der Wert, den 50 Prozent der Befragten über- und die andere Hälfte unterschreiten. Der Median ist ein statistisches Lagemaß, das bei der Bildung von Durchschnittswerten eingesetzt wird, um die Effekte großer Streuungen und extremer Datenwerte zu glätten. Der Median bietet daher gerade bei Wirtschaftsdaten eine gute Interpretationsgrundlage. Der Wert des Medians kann über dem des arithmetischen Mittels liegen, ist aber durch die kursive Schreibweise klar zuzuordnen.



## **B Zusammenfassung**

---



## Zentrale Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Studie nach Themengebieten gegliedert zusammengefasst. Hierbei werden auffällige und interessante Aspekte näher ausgeführt sowie Zusammenhänge beleuchtet.

### 1 Datenqualität

Um die Qualität der Daten beurteilen zu können, wurden bestimmte strukturelle Merkmale der Stichprobe mit den entsprechenden Statistiken der Bundesrechtsanwaltskammer verglichen.

Insgesamt konnten bei der vorliegenden STAR-Umfrage 4.757 Fragebögen aus 26 Rechtsanwaltskammern für die Auswertung berücksichtigt werden.

Bei der Verteilung der Befragten nach ihrer Kammerzugehörigkeit zeigt sich, dass Berufsträger<sup>1</sup> aus den westdeutschen Rechtsanwaltskammern in der STAR-Stichprobe mit einem Anteil von 84,4 Prozent seltener vertreten sind als in der Gesamtheit der bundesdeutschen Anwaltschaft; hier beläuft sich ihr Anteil auf 93,1 Prozent. Damit sind Rechtsanwälte aus den Ost-Kammern überrepräsentiert. Diese Umstände sollten bei der Betrachtung und Interpretation der Daten für die alten und neuen Bundesländer jeweils berücksichtigt werden (vgl. Abb. 1.2.1).

Die Frauenanteile (und damit auch die Anteile der männlichen Befragten) sind mit 38,1 Prozent in der Stichprobe und 36,3 Prozent in der BRAK-Statistik annähernd gleich. In der STAR-Erhebung 2022 sind Rechtsanwältinnen damit vernachlässigbar über- und Männer entsprechend unterrepräsentiert. Auch nach alten und neuen Bundesländern betrachtet, lassen sich nur geringfügige Unterschiede feststellen (vgl. Abb. 1.2.2).

Bei der Gegenüberstellung der Altersstatistik der Kammern und der Daten aus der STAR-Befragung (vgl. Abb. 1.2.3) sollte bedacht werden, dass die Kammerstatistiken bereits etwas älteren Datums sind (Stand: 2002). Aufgrund des großen Zeitraumes zwischen den beiden Altersverteilungen – immerhin liegen etwa 10 Jahre dazwischen – ist es fraglich, ob sie ohne weiteres vergleichbar sind, da sich inzwischen die bundesweite Altersstruktur geändert haben könnte.

Der Anteil der jüngsten Altersklasse (bis 29 Jahre) ist in der Stichprobe mit 1,7 Prozent und in der BRAK-Statistik mit 1,0 Prozent ähnlich niedrig. Und auch die höchste Altersstufe (65 Jahre

---

<sup>1</sup> Es soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass Zwecks Straffung der Darstellung und aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden oftmals nur männliche Berufs- sowie Status- und Funktionsbezeichnungen verwendet werden, wobei die männliche Bezeichnung alle Geschlechter gleichberechtigt miteinschließt

und älter) weist mit einem Anteil von 11,5 Prozent in der STAR-Erhebung einen fast identischen Wert wie in der Altersstatistik der Kammern (11,3 Prozent) auf. In der Kammerstatistik fällt allerdings der Anteil der jüngeren Berufsträger zwischen 30 und 49 Jahren mit 59,6 Prozent größer aus als in der Stichprobe mit 43,6 Prozent. Dementsprechend sind die 50- bis 64-Jährigen mit einem Anteil von 43,3 Prozent in der STAR-Befragung stärker vertreten als in der bundesweiten Altersstatistik mit 28,2 Prozent (vgl. Abb. 1.2.3).

## 2 Sozialstruktur und Berufsausübung

Im anschließenden Kapitel werden die zentralen Ergebnisse zum Thema Berufsausübung und Sozialstruktur der Befragten vorgestellt. Das Hauptaugenmerk soll hierbei auf statistisch signifikante Ergebnisse gelegt werden, wobei alle weiteren Aspekte im Rahmen des Berichtsteils C ebenfalls ersichtlich sind.

Mit einem **Durchschnittsalter** von 51 Jahren ist ein Großteil der befragten Berufsträger bereits seit einem längeren Zeitraum im anwaltlichen Beruf tätig (vgl. Abb. 2.1), wobei Männer mit 52 Jahren im Mittel 4 Jahre älter sind als Frauen mit 48 Jahren (vgl. Abb. 2.2).

Damit einher geht die durchschnittliche **Dauer der Berufstätigkeit**, die für alle Untersuchungsteilnehmer zum Zeitpunkt der Erhebung bei 20 Jahren liegt (vgl. Abb. 2.3). Wiederum können Männer mit durchschnittlich 21 Jahren auf eine längere Berufstätigkeit zurückblicken als Frauen, die im Mittel auf eine Dauer von 18 Jahren kommen (vgl. Abb. 2.4).

Geschlechterunterschiede zeigen sich ebenfalls bei der Art des **Tätigkeitsmodells**. Weibliche Anwälte sind mit einem Anteil von 22 Prozent häufiger im Angestelltenverhältnis zu finden als ihre männlichen Kollegen mit 14 Prozent. Diese favorisieren dahingegen eher die Selbstständigkeit (Männer: 72 Prozent, Frauen: 60 Prozent). Hinsichtlich der freien Mitarbeiterschaft und der Syndikustätigkeit lassen sich dagegen eher geringfügige geschlechtsspezifische Differenzen ausmachen (vgl. Abb. 2.6). Darüber hinaus sind ostdeutsche Anwälte im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen häufiger selbstständig und arbeiten seltener als Syndici (vgl. Abb. 2.5).

Von den selbstständigen Teilnehmern hatten 62 Prozent 2022 eine Einzelkanzlei, während 38 Prozent Partner in einer Sozietät waren. Hinsichtlich der **Kanzleiform** unterscheiden sich west- und ostdeutsche Selbstständige. Selbstständige Rechtsanwälte in Ostdeutschland gingen ihrer Tätigkeit häufiger in Einzelkanzleien nach als ihre westdeutschen Kollegen, während westdeutsche Anwälte öfter in Sozietäten arbeiteten. Insgesamt gaben 72 Prozent der befragten ostdeutschen Berufsträger an, in einer Einzelkanzlei selbstständig tätig zu sein, wohingegen dieser Anteil bei ihren westdeutschen Kollegen nur 60 Prozent betrug. Dementsprechend



waren in den alten Bundesländern knapp 40 Prozent, in den neuen Ländern 28 Prozent der selbstständigen Berufsträger Partner in einer Sozietät (vgl. Abb. 2.7).

Angestellt und in freier Mitarbeiterschaft tätige Rechtsanwälte sind dagegen öfter in Sozietäten (84 bzw. 73 Prozent) als in Einzelkanzleien (16 bzw. 27 Prozent) zu finden. Dabei zeigt sich bei den Angestellten weiterhin, dass diese im Osten häufiger in Einzelkanzleien und im Westen öfter in Sozietäten arbeiten (vgl. Abb. 2.8).

Werden alle als Rechtsanwalt tätigen Befragten unabhängig von ihrer beruflichen Stellung betrachtet, gehen auf Bundesebene mit 53 Prozent etwas mehr ihrer Tätigkeit in einer Einzelkanzlei nach, während 47 Prozent in einer Sozietät zu finden sind. Die Differenzierung nach Bundesgebiet ergibt allerdings merkliche Unterschiede: So arbeitet in den alten Bundesländern jeweils die Hälfte in einer Einzelkanzlei bzw. Sozietät; in den neuen Ländern hingegen sind mit 65 Prozent wesentlich mehr Berufsträger in einer Einzelkanzlei tätig als in einer Sozietät (vgl. Abb. 2.8).

Hinsichtlich der **Spezialisierung** der hier Befragten zeigt sich, dass der Anteil von spezialisierten Rechtsanwälten (einschließlich Fachanwälten) im Westen mit 83 Prozent etwas höher ist als im Osten mit 79 Prozent. Dass dieser Anteil in der Gruppe der jüngsten Berufsträger bis 35 Jahre und bei den ältesten Befragten über 65 Jahre mit knapp 78 bzw. 74 Prozent niedriger ist als bei den Anwälten der mittleren Altersklassen, die auf 83 bis 86 Prozent kommen, mag wenig überraschen. Der insgesamt relativ geringe Anteil von unspezialisierten Untersuchungsteilnehmern („Generalisten“) stellt aber die hohe Bedeutung der Spezialisierung für die Anwaltschaft heraus (vgl. Abb. 2.10).

Werden bei den Spezialisten/Fachanwälten die Anteile der einzelnen **Rechtsgebiete** betrachtet, so wird am häufigsten Arbeitsrecht angeführt (vgl. Abb. 2.11). Ein Viertel der entsprechenden Befragten ist darauf spezialisiert bzw. hat dafür einen Fachanwaltstitel. Dahinter finden sich knapp 18 Prozent, die Familienrecht nennen. An dritter Stelle folgt mit 16 Prozent Handels- und Gesellschaftsrecht, während 14 Prozent Erbrecht angeben. Rund 13 Prozent der Berufsträger sind auf Miet- und Wohnungseigentumsrecht und 11 Prozent auf Verkehrsrecht spezialisiert. Steuerrecht führen knapp 10 Prozent und Strafrecht 9 Prozent der Rechtsanwälte an. 8 Prozent sind Spezialisten/Fachanwälte für Bau- und Architektenrecht, während Bank- und Kapitalmarktrecht von 7 Prozent der Berufsträger genannt wird. Auf Sozial-, Insolvenz- und Verwaltungsrecht entfallen jeweils rund 6 Prozent der Antworten. Internationales Wirtschaftsrecht geben 5 Prozent der Anwälte an. Die Anteile aller anderen Rechtsgebiete liegen jeweils unter 5 Prozent und lassen sich Abbildung 2.11 entnehmen.

Die Wahl des **Standorts** einer Kanzlei bzw. eines Unternehmens ist einer der zentralen Strukturparameter für wirtschaftliche Analysen. Hier lassen sich für west- und ostdeutsche Befragte einige Abweichungen feststellen. So sind Teilnehmer aus den neuen Bundesländern häufiger in einer Land-/Kleinstadt oder Mittelstadt tätig als Befragte aus den alten Bundesländern. In Westdeutschland arbeiten Berufsträger dagegen öfter in einer Großstadt als in Ostdeutschland (vgl. Abb. 2.12).

Für die wirtschaftliche und strukturelle Betrachtung ist die **Kanzleigröße** ein weiterer wichtiger Faktor. Die Größe einer Kanzlei kann unter anderem anhand der dort tätigen Berufsträger oder der dort tätigen Personen insgesamt bemessen werden. Werden zunächst die Einzelkanzleien betrachtet, so zeigt sich für diese, dass bei 75 Prozent keine weiteren Berufsträger (außer dem Inhaber) beschäftigt sind, während weitere 21 Prozent berichten, dass 1,5 bis 3 Rechtsanwälte in ihrer Kanzlei arbeiten. 3,5 oder mehr Berufsträger finden sich demnach in lediglich 4 Prozent der Einzelkanzleien (vgl. Abb. 2.16).

Werden nun alle in der Kanzlei tätigen Personen berücksichtigt, dann sind 37 Prozent der hier betrachteten Einzelkanzleien in reiner Inhaberhand. Weitere 35 Prozent der befragten Anwälte arbeiten in Einzelkanzleien mit 1,5 bis 3 tätigen Personen und knapp 25 Prozent in Einzelkanzleien mit 3,5 bis 10 Tätigen. Damit gibt es in 3 Prozent der Einzelkanzleien 10,5 und mehr tätige Personen (vgl. Abb. 2.13).

Auch Sozietäten wurden nach obigem Schema aufgeteilt, wobei hier die kleinste Kategorie bis zu 3 Berufsträger bzw. bis zu 3 tätige Personen beinhaltet. Zunächst lässt sich feststellen, dass bei 35 Prozent höchstens 3 Rechtsanwälte arbeiten. In weiteren 20 Prozent finden sich 3,5 bis 5 Berufsträger. In knapp 26 Prozent der Sozietäten sind 10,5 oder mehr Anwälte tätig (Abb. 2.17). Werden die insgesamt tätigen Personen berücksichtigt, fallen nur noch 4 Prozent der Sozietäten in die Kategorie der kleineren Kanzleien mit bis zu 3 Tätigen. Dafür arbeiten in über der Hälfte der Sozietäten 10,5 oder mehr Personen (Abb. 2.26).

Werden Einzelkanzleien und Sozietäten zusammengenommen betrachtet, ergibt die Auswertung nach Anzahl der Berufsträger (vgl. Abb. 2.18), dass in 38 Prozent der Kanzleien nur ein Berufsträger tätig ist (dieser könnte allerdings weitere Personen beschäftigt haben, was aus dieser Auswertung nicht hervorgeht). Eine einzige tätige Person (den Inhaber) ohne weitere Beschäftigte gibt es schließlich bei 22 Prozent der Kanzleien (vgl. Abb. 2.15). 10,5 oder mehr tätige Personen sind in insgesamt 26 Prozent der Kanzleien zu finden, wobei diese großen Kanzleien in Westdeutschland häufiger vertreten sind als in Ostdeutschland (28 Prozent gegenüber 17 Prozent; vgl. Abb. 2.15). Größere Kanzleien sind zudem vermehrt in Städten mit höherer Einwohnerzahl zu finden (vgl. Abb. 2.13 bis 2.18).

Bei den Syndikusrechtsanwälten wurde ebenfalls die Größe des Unternehmens, in dem sie

beschäftigt sind, erfragt. Die Auswertung ergab, dass die meisten (37,5 Prozent) dieser Befragten in größeren Unternehmen mit 1.000 bis unter 25.000 Mitarbeiter/-innen arbeiten. Ein weiteres Viertel ist in mittleren Unternehmen mit 100 bis unter 1.000 Mitarbeiter/-innen tätig, während 19,2 Prozent kleinere Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten als Arbeitgeber nennen. Immerhin insgesamt 17,8 Prozent sind in großen Unternehmen mit mindestens 25.000 Mitarbeiter/-innen zu finden. Nach Bundesgebiet differenziert, sind im Osten Syndikusrechtsanwälte mit einem Anteil von 75 Prozent wesentlich häufiger in kleinen bis mittleren Unternehmen (bis unter 1.000 Beschäftigte) vertreten als ihre Kollegen in Westdeutschland mit 42 Prozent. Diese arbeiten dafür deutlich häufiger in größeren Unternehmen ab 1.000 Mitarbeiter/-innen (58 Prozent gegenüber 25 Prozent; vgl. Abb. 2.19).

### **3 Daten zu nicht-juristischem Personal**

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf den nicht-juristischen Mitarbeiter/-innen in Anwaltskanzleien (bzw. im Fall der Syndikusrechtsanwälte in Unternehmen). Hierunter wurden in der vorliegenden Befragung beispielsweise ReFa-/ReNo-Fachkräfte, geprüfte Rechtsfachwirte oder auch andere Verwaltungsmitarbeiter/-innen verstanden, also alle Personen, die keine Rechtsanwältinnen sind.

#### **3.1 Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal**

Die Untersuchungsteilnehmer wurden zunächst danach gefragt, ob es aktuell, also zum Befragungszeitpunkt, in ihrer Kanzlei (bzw. in ihrem Unternehmen) unbesetzte Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals geben würde, und wenn ja, bei welchen Berufsgruppen und wie viele. Daraufhin berichteten 26 Prozent der Teilnehmer von offenen Stellen, wobei dieser Anteil mit zunehmender Ortsgröße der Arbeitsstätte ansteigt. Teilen von den Berufsträgern, die in Land-/ Kleinstädten arbeiten, 15 Prozent unbesetzte Arbeitsplätze mit, liegt dieser Anteil bei ihren Kollegen aus Großstädten mit mindestens 500 Tsd. Einwohnern mit 34 Prozent mehr als doppelt so hoch (vgl. Abb. 3.1.1).

Weiterhin verzeichnen Einzelkanzleien mit einem entsprechenden Anteil von 14 Prozent deutlich seltener unbesetzte Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals als Sozietäten mit 42 Prozent. Dabei nimmt mit wachsender Größe der Sozietäten auch der Anteil der Kanzleien zu, in denen es unbesetzte Stellen gibt. So berichtet nur ein Viertel der Rechtsanwältinnen aus Sozietäten mit 2 Partnern hiervon, während es bei ihren Kollegen in Sozietäten mit 5 bis 9 Inhabern bereits 57 Prozent und in Kanzleien mit 10 oder mehr Sozietäten 79 Prozent sind (vgl. Abb. 3.1.3).

Wenn es unbesetzte Stellen gibt, werden hauptsächlich ReFa- /ReNo-Fachkräfte gesucht (bei 76 Prozent der entsprechenden Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen ist dies der Fall), gefolgt von sonstigen Büro- /Schreibkräften (46 Prozent). Geprüfte Rechtsfachwirte werden mit einem Anteil von 11 Prozent eher weniger gesucht (vgl. Abb. 3.1.4).

Nach Kanzleiform betrachtet, suchen Einzelkanzleien etwas seltener ReFa-/ReNo-Fachkräfte und geprüfte Rechtsfachwirte als Sozietäten (vgl. Abb. 3.1.5). Je größer die Sozietät wiederum ist, desto häufiger gibt es dort tendenziell unbesetzte Stellen bei den geprüften Rechtsfachwirten und bei den sonstigen Büro- /Schreibkräften (vgl. Abb. 3.1.6).

Fehlen ReFa- /ReNo-Fachkräfte, dann handelt es sich dabei überwiegend um eine unbesetzte Stelle (68 Prozent). Bei weiteren 21 Prozent sind zwei ReFa- /ReNo-Fachkraftstellen offen, während bei 9,5 Prozent drei bis fünf ReFa- /ReNo-Fachkräfte gesucht werden. Und 1,5 Prozent würden sogar sechs oder mehr ReFa- /ReNo-Fachkräfte einstellen. Ein ähnliches Bild lässt sich auch bei den geprüften Rechtsfachwirten und den sonstigen Büro- /Schreibkräften feststellen; bei beiden Berufsgruppen ist in den meisten Fällen eine Stelle offen (bei den Rechtsfachwirten geben dies 68 Prozent an, bei den sonstigen Kräften sind es 73 Prozent; vgl. Abb. 3.1.7).

Werden alle Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals, die in der Kanzlei bzw. im Unternehmen unbesetzt sind, zusammengenommen, zeigt sich, dass 51 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen mit offenen Stellen eine nicht-juristische Fachkraft suchen, während bei 30 Prozent zwei solcher Stellen unbesetzt sind. 14 Prozent haben drei bis fünf offene Stellen, und bei 5 Prozent sind 6 oder mehr entsprechende Stellen vakant (vgl. Abb. 3.1.7).

Der Vergleich nach Kanzleiform zeigt, dass Sozietäten mehr offene Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals verzeichnen als Einzelkanzleien. Während Einzelkanzleien bei den ReFa- /ReNo-Fachkräften, den geprüften Rechtsfachwirten sowie bei den sonstigen Büro- /Schreibkräften zu 90 bis 92 Prozent jeweils eine unbesetzte Stelle haben, sind es bei den Sozietäten im Falle der Rechtsfachwirte 74 Prozent mit einer vakanten Stelle, bei den ReFa- /ReNo- und sonstigen Kräften sogar nur 57 bzw. 59 Prozent. Wieder alle offenen nicht-juristischen Stellen zusammengenommen, ist bei 72 Prozent der Einzelkanzleien, die auf Personalsuche sind, eine Stelle unbesetzt, und bei weiteren 21 Prozent zwei Stellen. Bei Sozietäten mit fehlendem nicht-juristischen Personal haben 42 Prozent eine freie Stelle, während 32 Prozent zwei vakante Stellen vorweisen (vgl. Abb. 3.1.8).

Im Schnitt wurden 2,3 unbesetzte Stellen im nicht-juristischen Bereich pro Kanzlei bzw. Unternehmen mit Personalbedarf mitgeteilt, wobei vor allem – wie bereits festgestellt – ReFa- /ReNo-Fachkräfte fehlten (im Mittel waren es 1,3; vgl. Abb. 3.1.9). Dabei waren in den alten

Bundesländern durchschnittlich 2,4, in den neuen Bundesländern 1,5 Stellen unbesetzt, also merklich weniger (vgl. Abb. 3.1.10).

Während Einzelkanzleien im Mittel auf 1,4 offene Stellen beim nicht-juristischen Personal kommen, haben Sozietäten 2,8 vakante Stellen zu verzeichnen (vgl. Abb. 3.1.10). Die nähere Betrachtung der Sozietäten nach ihrer Größe zeigt zudem, dass mit steigender Anzahl der Partner auch die durchschnittliche Zahl der unbesetzten Stellen zunimmt. In Kanzleien mit 10 oder mehr Sozien beläuft sie sich schließlich auf 7,3 (vgl. Abb.3.1.11).

### **3.2 Jahresgehälter**

Im Durchschnitt lagen 2021 die in Rechtsanwaltskanzleien gezahlten Brutto-Jahresgehälter (ohne Arbeitgeberanteil) nach Angaben der befragten Berufsträger für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung (Berufseinsteiger) bei 29 Tsd. Euro und für in Vollzeit angestellte ReFa-/ ReNo-Fachkräfte mit Berufserfahrung bei 33 Tsd. Euro (vgl. Abb. 3.2.1). Die Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten betragen im Jahr 2021 in Kanzleien durchschnittlich 37 Tsd. Euro bei Berufsanfängern und 39 Tsd. Euro bei berufserfahrenen Arbeitnehmern (vgl. Abb. 3.2.6). In Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften wurden 2021 in Kanzleien durchschnittliche Bruttojahresgehälter in Höhe von 28 Tsd. Euro gezahlt, wenn es sich um Berufseinsteiger handelte, Arbeitskräfte mit Berufserfahrungen erhielten im Mittel 32 Tsd. Euro (vgl. Abb. 3.2.9).

Für alle drei Berufsgruppen zeigt sich, dass zum einen das durchschnittliche Einkommen sowohl von Berufsanfängern als auch von Fachkräften mit Berufserfahrung in Westdeutschland höher ist als im Osten. Weiterhin wird ReFa-/ ReNo-Fachkräften und geprüften Rechtsfachwirten mit Berufserfahrung in Sozietäten im Schnitt mehr Gehalt gezahlt als in Einzelkanzleien (vgl. Abb. 3.2.1, 3.2.6, 3.2.9).

Darüber hinaus wurden die Untersuchungsteilnehmer gebeten mitzuteilen, ob das Gehalt der nicht-juristischen Mitarbeiter in festgelegten Zeitabständen angepasst wird. Dies verneinten 18 Prozent der Antwortenden, während 10 Prozent mitteilten, dass die Gehaltsanpassung automatisch erfolgt. Bei 12 Prozent finden turnusmäßige Verhandlungen darüber statt; und der Großteil der Berufsträger (60 Prozent) berichtet von individuellen Gehaltverhandlungen (vgl. Abb. 3.2.13).

Dabei zeigt die Betrachtung nach Ortsgröße des Kanzlei- bzw. Unternehmenssitzes zum einen, dass in Land- bzw. Kleinstädten seltener Gehaltsanpassungen in bestimmten Zeitabständen vorgenommen werden als Mittel- oder Großstädten. In Land- bzw. Kleinstädten ist dies

bei 26 Prozent nicht der Fall, wohingegen dieser Anteil in Mittel- und Großstädten mit Werten zwischen 15 und 17 Prozent kleiner ausfällt. Je größer ferner der Ort des Kanzleisitzes ist, desto häufiger gibt es turnusmäßige Gehaltsverhandlungen. Von den Befragten mit Arbeitssitz in Land- oder Kleinstädten berichten nur 7 Prozent hiervon, während es von den Berufsträgern aus Mittelstädten 11 Prozent und bei ihren Kollegen aus Großstädten mit mindestens 500 Tsd. Einwohnern 18 Prozent sind (vgl. 3.2.13).

Nach Kanzleiform differenziert, wird das Gehalt des nicht-juristischen Personals in Einzelkanzleien seltener innerhalb festgesetzter Zeiträume angepasst als in Sozietäten. 24 Prozent der Rechtsanwälte aus Einzelkanzleien können dies nicht bestätigen, wohingegen dieser Anteil in Sozietäten nur 12 Prozent beträgt. Dort wird das Gehalt dafür etwas öfter automatisch oder bei turnusmäßigen Verhandlungen erhöht als in Einzelkanzleien. Je größer die Sozietät dabei ist, desto häufiger gibt es automatische Gehaltsanpassungen und turnusmäßige Gehaltsverhandlungen, und desto seltener wird das Gehalt nicht nach vorgegebenen Zeitabständen angepasst. Damit treten auch individuelle Gehaltsverhandlungen tendenziell in den Hintergrund. So wird das Gehalt noch in 64 Prozent der kleinen Sozietäten mit zwei Partnern individuell ausgehandelt, in Kanzleien mit fünf bis neun Sozieren liegt der entsprechende Vergleichswert bei 49 Prozent, und in Sozietäten mit 10 oder mehr Inhabern beläuft er sich nur noch auf 32 Prozent (vgl. Abb. 3.2.14).

Wird das Gehalt der nicht-juristischen Mitarbeiter automatisch angepasst, erfolgt dies überwiegend bei 67 Prozent nach einem Jahr. Einen Abstand von zwei Jahren nennen 27 Prozent. Automatische Gehaltserhöhungen nach drei Jahren berichten noch 4 Prozent. Vier Jahre oder sogar fünf Jahre teilen insgesamt 2 Prozent mit. Einen größeren Zeitabstand gab niemand mehr an. Dabei konnten keine signifikanten Unterschiede nach den verschiedenen Differenzierungsmerkmalen festgestellt werden (vgl. Abb. 3.2.15 bis 3.2.17).

Erfolgt die Gehaltsanpassung bei turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen, so finden diese ebenfalls zum Großteil nach einem Jahr statt (57 Prozent), bei 33 Prozent liegen zwei Jahre, bei 9 Prozent drei Jahre dazwischen. Vereinzelt (von 1 Prozent) werden vier Jahre genannt, noch größere Abstände werden aber nicht mehr mitgeteilt (vgl. Abb. 3.2.15 und 3.2.18).

In Westdeutschland erfolgen turnusmäßige Gehaltsanpassungen mit knapp 61 Prozent deutlich häufiger nach einem Jahr als in Ostdeutschland mit rund 38 Prozent. Hier erfolgen sie dafür häufiger nach zwei Jahren. Dies berichten in den neuen Bundesländern knapp 48 Prozent der entsprechenden Befragten, aber nur 30 Prozent in den alten Ländern. Weiterhin wird das Gehalt in Großstädten wesentlich öfter in turnusmäßigen Verhandlungen nach einem Jahr angepasst als in Klein- oder Mittelstädten. In Großstädten ist dies zu ca. 70 Prozent der Fall,

wohingegen von den Berufsträgern aus Land- bzw. Klein- und Mittelständen zu 35 bzw. 36 Prozent einen zeitlichen Abstand von einem Jahr angeben, aber jeweils 50 Prozent zwei Jahre nennen (vgl. Abb. 3.2.18).

In Sozietäten finden turnusmäßige Gehaltsanpassungen mit einem Anteil von 59 Prozent etwas häufiger nach einem Jahr statt als in Einzelkanzleien mit 50 Prozent. Nach Sozietätsgröße betrachtet, zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang. Besonders oft wird das Gehalt bei turnusmäßigen Verhandlungen nach einem Jahr in großen Kanzleien mit 10 oder Partnern angepasst (vgl. Abb. 3.2.19).

### **3.3 Erhaltene freiwillige Leistungen**

Die Befragungsteilnehmer sollten außerdem angeben, ob das nicht-juristische Personal in ihrer Kanzlei bzw. ihrem Unternehmen freiwillige finanzielle Leistungen erhält. Dies bejahten 86 der Antwortenden, wobei dieser Anteil mit wachsender Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes tendenziell auch noch leicht ansteigt (vgl. Abb. 3.3.1).

Weiterhin werden nicht-juristischen Mitarbeitern in Unternehmen mit 94 Prozent etwas häufiger freiwillige finanzielle Leistungen gewährt als ihren Kollegen in Anwaltskanzleien mit 85 Prozent (vgl. Abb. 3.3.2). Werden diese wiederum näher nach Kanzleiform betrachtet, lässt sich erkennen, dass das nicht-juristische Personal in Sozietäten mit 93 Prozent häufiger freiwillige finanzielle Leistungen erhält als in Einzelkanzleien mit 77 Prozent. Dabei gewähren kleine Sozietäten mit 2 Partnern etwas seltener freiwillige finanzielle Leistungen als größere Kanzleien mit drei oder mehr Sozisten (vgl. Abb. 3.3.3).

Am häufigsten erhalten die nicht-juristischen Mitarbeiter ein 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld (57 Prozent), gefolgt von der Erstattung der Fortbildungskosten (55 Prozent) und Fahrtkostenzuschüssen (45 Prozent). Vermögenswirksame Leistungen werden mit 37 Prozent an vierter Stelle genannt, während 33 Prozent Urlaubsgeld und 31 Prozent betriebliche Altersvorsorge angeben. 30 Prozent berichten außerdem von Überstundenvergütung für das nicht-juristische Personal und 29 Prozent von Tankgutscheinen bzw. -erstattung. Zuschüsse zur Kinderbetreuung werden nach Angaben der Befragten den nicht-juristischen Mitarbeitern in 14 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen gewährt, eine Umsatz-/Gewinnbeteiligung erwähnen noch 7 Prozent (vgl. Abb. 3.3.4).

Darüber hinaus konnten die Befragten mitteilen, ob ihre Kanzlei bzw. ihr Unternehmen dem nicht-juristischen Personal weitere freiwillige Leistungen gewährt. Dies bestätigten ca. 12 Prozent der Antwortenden (vgl. Abb. 3.3.4). Am häufigsten werden in diesem Zusammenhang von

21 Prozent der Befragten Boni, Prämien oder Sonderzahlungen genannt. Dahinter folgen 11 Prozent, die von Coronaprämien bzw.-hilfen berichten. 10 Prozent führen Wert- oder Sachgutscheine (ohne nähere Angabe dazu) an, während noch 9 Prozent kostenlose Verpflegung, die von gestellten Getränken und Essen bis hin zu Essensgutscheinen reicht, angeben. Weitere Leistungen können Abbildung 3.3.5 entnommen werden.

Wird der Erhalt der freiwilligen finanziellen Leistungen nach Bundesgebiet betrachtet, zeigt sich, dass bestimmte Leistungen öfter in den alten Bundesländern gewährt werden, während andere häufiger in den neuen Ländern vorkommen. Im Westen erhält das nicht-juristische Personal häufiger Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt, Fahrtkostenzuschüsse, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge und Überstundenvergütung als im Osten. Dort werden den nicht-juristischen Mitarbeitern dagegen öfter Urlaubsgeld, Tankgutscheine/-erstattung und Zuschüsse zur Kinderbetreuung gewährt (vgl. Abb. 3.3.6).

In Unternehmen erhält das nicht-juristische Personal im Vergleich zu Anwaltskanzleien wesentlich häufiger betriebliche Altersvorsorge (75 Prozent der Syndici teilen dies mit, aber nur 22 Prozent der in Kanzleien Tätigen), vermögenswirksame Leistungen (werden von 61 Prozent der Unternehmen, aber nur von 32 Prozent der Anwaltskanzleien gezahlt), Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt (Unternehmen: 71 Prozent, Kanzleien: 53 Prozent) und Urlaubsgeld (47 Prozent gegenüber 30 Prozent). Aber auch Überstundenvergütung sowie Umsatz-/ Gewinnbeteiligung gibt es in Unternehmen öfter als in Anwaltskanzleien. Dort wiederum werden den nicht-juristischen Mitarbeitern wesentlich häufiger mit 48 Prozent Fahrtkostenzuschüsse und 33 Prozent Tankgutscheine bzw. -erstattung gewährt als in Unternehmen mit 31 bzw. 8 Prozent (vgl. Abb. 3.3.7).

Die Betrachtung nach Kanzleiform erbringt, dass das nicht-juristische Personal in Sozietäten (mit Ausnahme von Urlaubsgeld und Tankerstattung; hier sind jeweils nur geringe Abweichungen zu verzeichnen) öfter freiwillige betriebliche Leistungen erhält als in Einzelkanzleien. Dabei lassen sich besonders große Unterschiede bei den vermögenswirksamen Leistungen, Fahrtkostenzuschüssen und bei der Erstattung der Fortbildungskosten feststellen. Erstgenannte Leistungen werden lediglich von 22 Prozent der Einzelkanzleien gezahlt, aber von 40 Prozent der Sozietäten. Fahrtkostenzuschüsse erhalten nicht-juristische Mitarbeiter in 55 Prozent der Sozietäten, jedoch nur in 41 Prozent der Einzelkanzleien. Und Fortbildungskosten erstatten 61 Prozent der Sozietäten, während es bei den Einzelkanzleien 48 Prozent sind (vgl. Abb. 3.3.8).



### 3.4 Weiterbildung

Die Weiterbildungsmöglichkeiten des nicht-juristischen Personals wurden in der vorliegenden Untersuchung ebenfalls eruiert. In diesem Zusammenhang teilten 87 Prozent der Befragten 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 11 Prozent ist dies nicht der Fall. Dabei hat das nicht-juristische Personal noch etwas öfter die Möglichkeit, sich weiterzubilden, je größer der Ort ist, in dem die Kanzlei bzw. das Unternehmen seinen Sitz hat. Diese Unterschiede fallen jedoch in Anbetracht des Umstandes, dass ohnehin fast jeder neunter Arbeitgeber Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, relativ gering aus. So berichten bei den Berufsträger aus Land-/ Kleinstädten 84 Prozent von Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrer Kanzlei bzw. ihrem Unternehmen, während es bei den Kollegen, die in Mittel- oder Großstädten arbeiten, 89 bis 90 Prozent sind (vgl. Abb. 3.4.1).

Ferner bieten Unternehmen ihrem nicht-juristischen Personal mit 95 Prozent etwas öfter Weiterbildungsmöglichkeiten als Anwaltskanzleien mit 87 Prozent (vgl. Abb. 3.4.2), wobei Einzelkanzleien ihren Mitarbeitern dieses Angebot mit 80 Prozent seltener machen als Sozietäten mit 94 Prozent. Dort wiederum steigen mit zunehmender Anzahl der Partner die Möglichkeiten für nicht-juristisches Personal zu Weiterbildungen nochmals leicht an (vgl. 3.4.3).

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 61 Prozent der Antworten war dies der Fall. Dabei liegt dieser Anteil in den alten Bundesländern mit 62 Prozent etwas höher als in den neuen Ländern mit 56 Prozent (vgl. Abb. 3.4.4).

In Unternehmen wurden die Weiterbildungsangebote 2021 häufiger genehmigt bzw. wahrgenommen als in Anwaltskanzleien. 74 Prozent der Syndici berichten von bewilligten Weiterbildungen durch ihr Unternehmen, während es von den Rechtsanwälten nur 60 Prozent sind, die dies für ihre Kanzlei angeben (vgl. Abb. 3.4.5).

Nach Kanzleiform differenziert, wurden in Sozietäten Weiterbildungen mit einem Anteil von 71 Prozent deutlich häufiger genehmigt bzw. von den nicht-juristischen Mitarbeitern besucht als in Einzelkanzleien mit 48 Prozent. Dieser Anteil steigt zudem wachsender Sozietätsgröße. Liegt er in Kanzleien mit 2 Sozien noch bei 62 Prozent, beträgt er Sozietäten mit 4 Partnern 73 Prozent, und in Kanzleien mit 10 oder mehr Inhabern beläuft er sich schließlich auf 91 Prozent (vgl. Abb. 3.4.6).

Am häufigsten wurden 2021 eine oder zwei Weiterbildungen genehmigt bzw. wahrgenommen. Insgesamt 45 Prozent der Befragten nennen diese Anzahl. Drei bis fünf Weiterbildungen geben knapp 35 Prozent an, während 20 Prozent der Berufsträger von sechs oder mehr Weiterbildungen berichten (vgl. Abb. 3.4.7).

In Einzelkanzleien wurden 2021 deutlich weniger Weiterbildungen wahrgenommen bzw. genehmigt als in Sozietäten. So waren es in insgesamt 61 Prozent der Einzelkanzleien höchstens zwei Weiterbildungen und in weiteren 13 Prozent sechs oder mehr Weiterbildungen. Für Sozietäten berichten nur knapp 35 Prozent der befragten Rechtsanwälte von höchstens 2 Weiterbildungen im Jahr 2021, aber dafür teilen 26 Prozent mindestens sechs Weiterbildungen mit. Je größer die Sozietät zudem ist, desto mehr Weiterbildungen wurden wahrgenommen bzw. bewilligt. So wurden nur für 16 Prozent der kleinen Kanzleien mit 2 Sozien sechs oder mehr Weiterbildungen angegeben, während es in Sozietäten mit 4 Partnern bereits rund 32 Prozent, und in Sozietäten mit 5 bis 9 Inhabern 39 Prozent waren (vgl. Abb. 3.4.9).

Wenn dem nicht-juristischen Personal die Möglichkeit der Weiterbildung geboten wird, dann werden von der Kanzlei bzw. dem Unternehmen in den meisten Fällen auch die Kosten hierfür getragen. 94 Prozent der Berufsträger berichten von einer kompletten Kostenübernahme (in den meisten Fällen) und bei 5 Prozent werden die Kosten (in den meisten Fällen) zumindest teilweise getragen. D.h. nur 1 Prozent der Arbeitgeber übernimmt die Kosten dafür (überhaupt) nicht (vgl. Abb. 3.4.10).

Die Betrachtung nach den verschiedenen Differenzierungsmerkmalen ergibt zwar signifikante Unterschiede für Bundesgebiet, Arbeitsstätte und Kanzleiform, allerdings fallen diese Abweichungen jeweils sehr gering aus. So werden im Westen sowie in Unternehmen im Vergleich zum Osten bzw. gegenüber Anwaltskanzleien die Weiterbildungskosten etwas häufiger nur teilweise übernommen. Ferner werden diese Kosten etwas häufiger von Sozietäten getragen als von Einzelkanzleien (vgl. Abb. 3.4.10 bis 3.4.12).

Im Falle der Anwaltskanzleien sollten die teilnehmenden Berufsträger darüber hinaus Auskunft geben, ob ihre Kanzlei auch die Fortbildung zum/zur geprüften Rechtsfachwirt/-in bezahlt. Daraufhin teilten 38 Prozent mit, dass ihre Kanzlei die Kosten hierfür (meistens) in voller Höhe übernimmt, während sie bei 9 Prozent zumindest teilweise von der Kanzlei getragen werden. Damit müssen die Betroffenen in über der Hälfte der Fälle (53 Prozent) die Fortbildung zum Rechtsfachwirt aus eigener Tasche bezahlen (vgl. Abb. 3.4.13).

Die Kosten für diese Fortbildung werden im Westen öfter (teilweise oder in voller Höhe) übernommen als im Osten. 59 Prozent der ostdeutschen Kanzleien beteiligen sich überhaupt nicht an diesen Kosten, während es von den westdeutschen 52 Prozent sind (vgl. Abb. 3.4.13).

Nach Kanzleiform differenziert, erstatten Sozietäten die Kosten für die Fortbildung zum Rechtsfachwirt wesentlich häufiger als Einzelkanzleien. Von letztgenannter Gruppe übernehmen fast 70 Prozent die Kosten nicht; dieser Anteil fällt bei den Sozietäten mit 37 Prozent nur etwa halb so groß aus. Dabei werden die Fortbildungskosten umso öfter (teilweise oder in voller Höhe) von der Sozietät getragen, je mehr Partner es dort gibt. Von kleinen Sozietäten mit 2 Partnern erstatten insgesamt 49 Prozent die Kosten (davon 41 Prozent in voller Höhe und 8 Prozent teilweise). Bei Kanzleien mit 4 Sozien sind es bereits 70 Prozent, und in Sozietäten mit 5 oder mehr Inhabern beläuft sich dieser Anteil jeweils auf mehr als 75 Prozent (vgl. Abb. 3.4.14).

### 3.5 Arbeits(zeit)gestaltung

Über die Hälfte (knapp 58 Prozent) der Studienteilnehmer berichtete, dass das nicht-juristische Personal in ihrer Kanzlei bzw. in ihrem Unternehmen seine Arbeitszeit flexibel gestalten kann, indem es dort z.B. eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit oder Gleitzeit gibt (vgl. Abb. 3.5.1). Dabei ist in Unternehmen eine flexible Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal mit einem Anteil von 84 Prozent deutlich häufiger möglich als in Anwaltskanzleien, die auf einen entsprechenden Vergleichswert von 53 Prozent kommen. Je größer dabei das Unternehmen ist, desto öfter haben die nicht-juristischen Mitarbeiter die Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung. Bei kleinen Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten trifft dies auf knapp zwei Drittel der nicht-juristischen Arbeitnehmer zu, in mittleren Unternehmen mit 1.000 bis unter 10.000 Mitarbeitern sind es 88 Prozent, und in großen Unternehmen mit mindestens 100.000 Mitarbeitern liegt dieser Anteil schließlich bei 98 Prozent (vgl. Abb. 3.5.2).

In Einzelkanzleien kann die Arbeitszeit vom nicht-juristischen Personal mit knapp 59 Prozent öfter flexibel eingeteilt werden als in Sozietäten mit 48 Prozent. Die genauere Betrachtung nach Sozietätsgröße allerdings offenbart, dass den nicht-juristischen Mitarbeitern in recht großen Sozietäten mit 10 oder mehr Partnern mit 60 Prozent häufiger dazu die Möglichkeit gegeben ist als ihren Kollegen in kleineren Sozietäten, bei denen die entsprechenden Anteile zwischen 37 und 49 Prozent schwanken (vgl. Abb. 3.5.3).

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, besteht für das nicht-juristische Personal nach Angaben der Befragten ebenfalls in über der Hälfte (knapp 55 Prozent) der Kanzleien bzw. Unternehmen. Dabei kann es im Osten mit rund 46 Prozent seltener darauf zurückgreifen als im Westen mit 56 Prozent. Je größer der Ort des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes jedoch ist, desto öfter haben die nicht-juristischen Mitarbeiter die Möglichkeit, im Homeoffice tätig zu sein. Während dies in Land- /Kleinstädten nur 42 Prozent möglich ist, sind es in Großstädten mit mindestens 500 Tsd. Einwohnern 69 Prozent (vgl. Abb. 3.5.4).

Weiterhin kann das nicht-juristische Personal, das in einem Unternehmen beschäftigt ist, zu 91 Prozent Homeoffice nutzen, während es von den Befragten, die in Rechtsanwaltskanzleien arbeiten, nur 47 Prozent sind, also knapp die Hälfte. Dabei ist in Unternehmen diese Möglichkeit umso häufiger gegeben, je größer deren Mitarbeiterzahl ist (vgl. Abb. 3.5.5).

Die Differenzierung nach Kanzleiform ergibt, dass in Einzelkanzleien mit 39 Prozent seltener die Möglichkeit zu Homeoffice besteht als in Sozietäten mit 54 Prozent. Zudem steht dem nicht-juristischen Personal in Sozietäten diese Möglichkeit tendenziell umso häufiger zur Verfügung, je größer die Kanzlei ist (vgl. Abb. 3.5.6).

Auf die Frage, wie viele Tage pro Woche das nicht-juristische Personal ihrer Kanzlei bzw. ihres Unternehmens aktuell im Homeoffice arbeitet, antwortete mit 42 Prozent der Großteil der Befragten, dass dies von Person zu Person unterschiedlich sei. Weitere 18 Prozent berichteten, dass die Arbeit im Homeoffice von Woche zu Woche flexibel eingeteilt werden kann. Damit bleiben 40 Prozent, die eine genaue Anzahl an Tagen, in denen die nicht-juristischen Mitarbeiter von Zuhause aus arbeiten, angeben. Davon geben 16 Prozent zwei Wochentage und 12 Prozent einen Wochentag an. 7 Prozent nennen drei Tage wöchentlich, während 3 Prozent vier Tage nennen. Bei 2 Prozent sind die nicht-juristischen Mitarbeiter sogar fünf Tage, also die ganze Arbeitswoche, in Heimarbeit tätig (vgl. Abb. 3.5.7).

Nach Bundesgebiet betrachtet, fällt auf, dass im Osten die Arbeit im Homeoffice mit einem Anteil von 29 Prozent öfter flexibel eingeteilt werden kann als im Westen mit 17 Prozent, während im Westen die Anzahl der Tage, die in der Woche im Homeoffice verbracht werden können, häufiger von der Person abhängig ist. Je größer der Ort des Kanzlei- bzw. Unternehmenssitzes zudem ist, desto seltener kann das nicht-juristische Personal seine Homeoffice-Arbeit flexibel festlegen (vgl. Abb. 3.5.7).

In Anwaltskanzleien unterscheidet sich die Anzahl der Wochentage, in denen im Homeoffice gearbeitet wird, mit 46 Prozent häufiger von Person zu Person als in Unternehmen mit 33 Prozent. Allerdings steigt dieser Anteil tendenziell mit wachsender Unternehmensgröße. In großen Unternehmen mit 100.000 Mitarbeitern oder mehr beträgt er ebenfalls 46 Prozent (vgl. Abb. 3.5.8).

Die genauere Differenzierung der Rechtsanwaltskanzleien zeigt unter anderem, dass die nicht-juristischen Mitarbeiter in Einzelkanzleien Homeoffice mit einem Anteil von 33 Prozent öfter von Woche zu Woche flexibel einteilen können als ihre Kollegen in Sozietäten, bei denen sich dieser Anteil auf lediglich 11 Prozent beläuft. Dort ist dafür die Anzahl der Tage, in denen im Homeoffice gearbeitet wird, häufiger personenabhängig als in Einzelkanzleien. In 30 Prozent der Einzelkanzleien ist dies der Fall; in Sozietäten hingegen sind es 56 Prozent. In Kanz-

leien mit vier Partnern kommt personenbezogenes Homeoffice mit einem Anteil von 77 Prozent besonders häufig vor (vgl. Abb. 3.5.9).

### **3.6 Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals**

Am häufigsten wird das nicht-juristische Personal am Telefon eingesetzt. Knapp 89 Prozent der Untersuchungsteilnehmer berichten dies. Bei 83 Prozent übernehmen die nicht-juristischen Mitarbeiter in der Kanzlei bzw. im Unternehmen Schreibarbeiten. Bei weiteren 77 Prozent sind sie für die Kalenderführung verantwortlich. Aufgaben im Rahmen der Kommunikation und des Umgangs mit Mandanten bzw. Kunden bekommt das nicht-juristische Personal in 74 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen übertragen. 70 Prozent der Befragten teilen zudem mit, dass ihr nicht-juristisches Personal für die Einhaltung von Fristen bzw. für die Fristenüberwachung zuständig ist, während es bei 62 Prozent unter anderem mit der Rechnungslegung betraut ist (vgl. Abb. 3.6.1).

In 51 Prozent der Kanzleien bzw. Unternehmen stellt eine Aufgabe der nicht-juristischen Mitarbeiter die Vorbereitung von Schriftsätzen dar, und bei 50 Prozent werden sie in der Buchhaltung eingesetzt. Nach Angaben von 22 Prozent der Antwortenden nutzen diese zudem digitale Legal Tech-Anwendungen. In 23 Prozent der Rechtsanwaltskanzleien führt das nicht-juristische Personal ferner Recherchen zu Mandanten durch; Recherchen an sich übernehmen sie in 6 Prozent der Unternehmen (vgl. Abb. 3.6.1).

Nach Bundesgebiet differenziert, ist das nicht-juristische Personal im Osten häufiger mit der Rechnungslegung und der Vorbereitung von Schriftsätzen beschäftigt als im Westen. Ansonsten lassen sich keine weiteren bedeutsamen Abweichungen zwischen den alten und neuen Bundesländern feststellen (vgl. Abb. 3.6.3).

Größere und auch mehr Unterschiede zeigt dagegen die Betrachtung nach Arbeitsstätte sowie nach Kanzleiform. So arbeiten zwar die nicht-juristischen Mitarbeiter in Unternehmen öfter mit Legal Tech-Anwendungen als ihre Kollegen in Anwaltskanzleien, allerdings werden sie dort häufiger für alle anderen angeführten Aufgaben (Telefon, Schreibarbeiten, Kalenderführung usw.) eingesetzt als in Unternehmen (vgl. Abb. 3.6.4).

Dabei wird das nicht-juristische Personal wiederum häufiger in Sozietäten mit den verschiedenen Aufgaben betraut als in Einzelkanzleien (bis auf die Recherche zu Mandaten und die Nutzung von Legal Tech-Angeboten; für diese zwei Aufgaben werden die nicht-juristischen Mitarbeiter in den zwei Kanzleiformen ähnlich häufig herangezogen). Die größte Differenz ist bei der Rechnungslegung zu erkennen. Hierfür wird das nicht-juristische Personal in 74 Prozent

der Sozietäten, aber nur in 55 Prozent der Einzelkanzleien eingesetzt. Aber auch bei der Fristenüberwachung (Sozietäten: 81 Prozent; Einzelkanzleien: 64 Prozent) und der Kanzleibuchhaltung (Sozietäten: 67 Prozent; Einzelkanzleien: 50 Prozent) lassen sich besonders deutliche Abweichungen feststellen (vgl. Abb. 3.6.5).

### **3.7 Qualifikationen des nicht-juristischen Personals**

In der vorliegenden Erhebung sollte außerdem näher beleuchtet werden, welche Qualifikationen das nicht-juristische Personal für seine Tätigkeit in der Anwaltskanzlei mitbringen muss. In diesem Zusammenhang wurden die Untersuchungsteilnehmer zunächst gefragt, ob in ihrer Kanzlei bzw. in ihrem Unternehmen im Bereich des nicht-juristischen Personals besonders qualifizierte Mitarbeiter benötigt werden. Dies bejahte über die Hälfte (59 Prozent) der Berufsträger, die in Kanzleien oder Unternehmen arbeiten, die nicht-juristische Mitarbeiter beschäftigen bzw. suchen. Dabei ist in den alten Bundesländern der Bedarf an besonders qualifiziertem nicht-juristischem Personal mit einem Anteil von 61 Prozent höher als im Osten mit 49 Prozent. Er nimmt ferner mit wachsender Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes zu. Von den Befragten aus Land-/ Kleinstädten berichten 52 Prozent, dass ihre Arbeitsstätte auf besonders qualifiziertes Personal angewiesen ist, während der entsprechende Vergleichswert bei ihren Kollegen aus Großstädten bei über 60 Prozent liegt (vgl. Abb. 3.7.1).

Während Anwaltskanzleien insgesamt gesehen besonders qualifizierte nicht-juristische Mitarbeiter mit 56 Prozent seltener brauchen als Unternehmen mit 73 Prozent (vgl. Abb. 3.7.2), lässt die Differenzierung nach Kanzleiform erkennen, dass dies vor allem an den Einzelkanzleien liegt. Von diesen benötigen lediglich 47 Prozent besonders qualifiziertes Personal, bei den Sozietäten sind es hingegen mit 66 Prozent deutlich mehr. Dabei steigt mit wachsender Sozietätsgröße tendenziell der Bedarf an diesen Mitarbeitern, wobei er insbesondere in Sozietäten mit 10 oder mehr Partnern sehr hoch ist. Hier berichten 86 Prozent der Rechtsanwälte, dass das nicht-juristische Personal über besondere Qualifikationen verfügen muss (vgl. Abb. 3.7.3).

Werden nun ausschließlich die Antworten der selbstständigen Anwälte, die eine Kanzlei entweder allein oder als Partner führen, betrachtet, zeigt sich, dass spezialisierte Berufsträger wesentlich öfter auf besonders qualifizierte Mitarbeiter angewiesen sind als ihre nicht spezialisierten Kollegen (vgl. Abb. 3.7.4). Nach ausgewählten Rechtsgebieten betrachtet, zeigen sich ebenfalls Unterschiede hinsichtlich des Bedarfs. Dieser fällt etwa im Bereich des Handels- und Gesellschaftsrechts oder des internationalen Wirtschaftsrechts relativ hoch aus, während er z.B. im Migrations-, Sozial oder Strafrecht eher geringer ist (vgl. Abb. 3.7.4 und 3.7.5).

Bei der Frage, welche Qualifikationen das nicht-juristische Personal in der Kanzlei bzw. dem Unternehmen, in der bzw. dem die Berufsträger tätig sind, mitbringen sollte, sticht eine Kompetenz besonders eher. So teilen 73 Prozent der Antwortenden mit, dass die nicht-juristischen Mitarbeiter zwingend notwendig über IT-Kenntnisse im Bereich der gängigen Schreibprogramme verfügen müssen, weitere 23 Prozent sind der Meinung, dass dies von Vorteil wäre, und nur 3 Prozent halten diese Qualifikation für nicht notwendig. Dahinter folgen Kenntnisse im Bereich IT-Sicherheit, Buchhaltungskenntnisse, Medien- und Kommunikationskenntnisse sowie juristische Vorkenntnisse. Bei all diesen Qualifikationen überwiegt allerdings stets der Anteil Befragter, nach deren Auffassung es vorteilhaft wäre, wenn die Mitarbeiter sie mitbringen würden, während nur zwischen 12 und 20 Prozent diese Kenntnisse für unerlässlich halten, und sie für weitere 29 bis 34 nicht notwendig sind (vgl. Abb. 3.7.6).

Fremdsprachenkenntnisse werden bei 16 Prozent unter allen Umständen benötigt, bei 44 Prozent wäre es günstig, wenn sie vorhanden wären, aber 40 Prozent erachten sie als nicht erforderlich. Kenntnisse im Bereich Legal-Design oder Change-Management werden in 67 bzw. 75 Prozent der Fälle nicht gebraucht. Und nur 0,6 Prozent der Berufsträger teilen mit, dass das 1. Juristische Staatsexamen bei den nicht-juristischen Mitarbeitern unverzichtbar ist, wohingegen 92 Prozent es als entbehrlich ansehen (vgl. Abb. 3.7.6).

Ferner zeigt die Analyse bei den einzelnen Qualifikationen besonders deutliche Unterschiede, wenn nach Arbeitsstätte und/ oder Kanzleiform differenziert wird. So wird in Unternehmen im Vergleich zu Anwaltskanzleien bei den nicht-juristischen Mitarbeitern mehr Wert insbesondere auf Fremdsprachenkenntnisse gelegt, aber auch auf Kenntnisse im Bereich IT-Sicherheit, im Legal-Design Bereich und im Bereich Change-Management. Auch wäre es in Unternehmen etwas häufiger von Vorteil, wenn der nicht-juristische Mitarbeiter das 1. Juristische Staatsexamen hätte, als in Anwaltskanzleien. In Anwaltskanzleien haben dagegen Buchhaltungskenntnisse eine größere Bedeutung als in Unternehmen. So ist dieses Fachwissen bei 40 Prozent der Unternehmen, aber nur bei 27 Prozent der Kanzleien nicht nötig (vgl. Abb. 3.7.7 bis 3.7.10).

Die weitergehende Betrachtung nach Kanzleiform erbringt, dass für Sozietäten IT-Kenntnisse bei Schreibprogrammen und Fremdsprachenkenntnisse bei ihren Mitarbeitern wichtiger sind als für Einzelkanzleien, während dort Buchhaltungskenntnisse beim nicht-juristischen Personal etwas öfter unerlässlich sind als in Sozietäten (vgl. Abb. 3.7.7 bis 3.7.9).

Die Auswertung lässt zudem im Fall der Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals besonders häufig Abweichungen zwischen den gegenübergestellten Gruppen für die verschiedenen Differenzierungsmerkmale erkennen. So wird im Osten diese Qualifikation sel-

tener für notwendig gehalten als im Westen. Je größer wiederum der Ort des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes ist, desto wichtiger werden derartige Kenntnisse für den jeweiligen Arbeitgeber (vgl. Abb. 3.7.11).

Wie schon erwähnt, werden Fremdsprachenkenntnisse von Unternehmen sehr viel häufiger als vorteilhafte bzw. notwendige Qualifikation der nicht-juristischen Mitarbeiter betrachtet als von Anwaltskanzleien. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die Bedeutung dieser Qualifikation außerdem weiter zu (vgl. Abb. 3.7.12). Erläutert wurde bereits ebenfalls, dass auch in Sozietäten derartige Kenntnisse öfter als vorteilhaft bzw. notwendig erachtet werden als in Einzelkanzleien. Weiterhin steigt mit wachsender Sozietätsgröße der Anteil der Befragten, die Fremdsprachenkenntnisse für zwingend notwendig halten (vgl. Abb. 3.7.13).

### **3.8 Meinungsbild: Entwicklung des Personalbedarfs**

Außerdem von Interesse war in der vorliegenden Untersuchung die Meinung der Teilnehmer zum zukünftigen Personalbedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals. Während 21 Prozent annehmen, dass ihre Kanzlei bzw. ihr Unternehmen in den nächsten fünf Jahren einen eher geringeren Bedarf an nicht-juristischem Personal haben wird, geht rund die Hälfte (51 Prozent) von einem gleichbleibenden Bedarf aus. Knapp 28 Prozent hingegen erwarten einen eher größeren Bedarf (vgl. Abb. 3.8.1).

Befragte aus Westdeutschland nehmen mit 30 Prozent für die Zukunft häufiger einen größeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern an als ostdeutsche Berufsträger mit 22 Prozent, die wiederum öfter von einem gleichbleibenden Bedarf ausgehen (58 Prozent gegenüber 49 Prozent). Mit steigender Ortsgröße wächst zudem der Anteil Befragter, die einen eher größeren Bedarf erwarten; gleichzeitig sinkt der Anteil Rechtsanwälte, die glauben, dass sich der Bedarf nicht verändern wird (vgl. Abb. 3.8.1).

Nach Arbeitsstätte betrachtet, sind Befragungsteilnehmer 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 27 Prozent. Diese gehen dafür mit 52 Prozent häufiger von keiner Änderung aus als Befragte aus Unternehmen mit 43 Prozent. Werden die Syndici weiterhin nach Unternehmensgröße betrachtet, lässt sich interessanterweise die Tendenz erkennen, dass mit steigender Anzahl der Mitarbeiter auch der Anteil der Berufsträger zunimmt, die zukünftig einen eher geringeren Bedarf an nicht-juristischem Personal erwarten. Liegt dieser Anteil bei Befragten aus Unternehmen mit weniger 100 Mitarbeitern noch bei 15,4 Prozent, sind es bei ihren Kollegen aus großen Unternehmen mit 100.000 und mehr Mitarbeitern mit 35,3 Prozent mehr als doppelt so viele (vgl. Abb. 3.8.2).



Rechtsanwälte in Einzelkanzleien sind mit rund 25 Prozent häufiger der Auffassung, dass in Zukunft weniger nicht-juristisches Personal gebraucht werden wird, als Befragte aus Sozietäten mit 16 Prozent. Diese wiederum nehmen mit knapp 36 Prozent öfter einen eher größeren Bedarf an als Anwälte in Einzelkanzleien mit 21 Prozent, wobei mit wachsender Größe der Sozietät auch der Anteil an Berufsträgern ansteigt, die zukünftig von einem eher größeren Bedarf ausgehen. Bei Teilnehmern in Sozietäten mit zwei Partnern vertreten 29 Prozent diese Meinung, während ihre Kollegen in Kanzleien mit 10 oder mehr Sozien zu 53 Prozent dieser Ansicht sind (vgl. Abb. 3.8.3).

Befragte ohne (weiteres) Personal erwarten zukünftig seltener einen größeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern als Berufsträger, die in Kanzleien bzw. Unternehmen arbeiten, in denen es Personal gibt bzw. Personal gesucht wird. Auch selbstständige Rechtsanwälte nehmen mit 24 Prozent seltener einen eher größeren Bedarf an als ihre angestellten und in freier Mitarbeiterschaft tätigen Kollegen mit 44 Prozent (vgl. Abb. 3.8.4).

Spezialisierte Berufsträger glauben im Vergleich zu nicht-spezialisierten Anwälten etwas häufiger, dass sich der Bedarf an nicht-juristischem Personal in den nächsten 5 Jahren erhöhen wird. Ferner gehen – eher weniger überraschend – die Befragten mit zunehmender Berufsdauer immer seltener von einem größeren Bedarf aus, und erwarten dafür umso häufiger einen eher gleichbleibenden oder sogar niedrigeren Bedarf. So schätzen 52 Prozent der Rechtsanwälte, die seit höchstens fünf Jahren tätig sind, dass zukünftig mehr nicht-juristische Mitarbeiter benötigt werden. Bei ihren Kollegen, die seit 11 bis 20 Jahren ihre Tätigkeit ausüben, liegt dieser Anteil noch bei 35 Prozent. Und bei Anwälten, die ihre Zulassung seit 31 Jahren oder länger haben, sind es nur noch 10 Prozent (vgl. Abb. 3.8.4).

Diejenigen Befragten, die sich für einen geringeren oder größeren Personalbedarf im Bereich des nicht-juristischem Personals in den nächsten 5 Jahren aussprachen, wurden außerdem gebeten mitzuteilen, wie viele Personen ihrer Annahme nach weniger bzw. mehr beschäftigt werden. Hierauf gaben 69 Prozent der Berufsträger, die einen eher geringeren Bedarf erwarten, eine Person an, weitere 26 Prozent gehen von zwei bis fünf Personen weniger aus, (vgl. Abb. 3.8.5).

Studienteilnehmer, die in Unternehmen arbeiten, erwarten in den nächsten 5 Jahren einen größeren Rückgang an nicht-juristischen Mitarbeitern als Rechtsanwälte aus Anwaltskanzleien. So gehen 31 Prozent der Syndici davon aus, dass sich das nicht-juristische Personal um eine Person verkleinern wird, während insgesamt 50 Prozent eine Verringerung um zwei bis fünf Personen annehmen. Von den Befragten, die in Anwaltskanzleien arbeiten, beziffern dagegen 71 Prozent den Personalrückgang auf eine Person, während nur 25 Prozent schätzen, dass zwei bis fünf Personen weniger beschäftigt werden. Nach Kanzleiform betrachtet,

gehen wiederum Berufsträger aus Einzelkanzleien von einem geringeren Personalschwund als ihre Kollegen aus Sozietäten. Von den Erstgenannten erwarten 82 Prozent, dass die Mitarbeiterzahl um eine Person schrumpfen wird, und nur 16 Prozent nennen zwei bis fünf Personen. Bei den Rechtsanwälten in Sozietäten nehmen 58 Prozent eine Schmälerung um eine Person an, während insgesamt 35 Prozent den Rückgang auf zwei bis fünf Personen einschätzen (vgl. Abb. 3.8.5).

Von den Befragten, die in den nächsten fünf Jahren einen eher größeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern erwarten, gehen 42 Prozent von einer zusätzlichen Person aus, während weitere 33 Prozent zwei Personen mehr annehmen, und 19 Prozent einen geschätzten Zuwachs um drei bis fünf Personen angeben (vgl. Abb. 3.8.6).

Je größer der Ort ist, an dem die Kanzlei bzw. das Unternehmen des Teilnehmers ihren bzw. seinen Sitz hat, desto mehr nicht-juristische Personen werden nach Meinung der Berufsträger in den nächsten 5 Jahren zusätzlich beschäftigt werden. So nennen 63 Prozent der Befragten, die in einer Land-/ Kleinstadt arbeiten, eine zusätzliche Person, und 10 Prozent mindestens drei (bis höchstens fünf) Personen. Von ihren Kollegen in Mittelstädten führen lediglich 40 Prozent einen zusätzlichen nicht-juristischen Mitarbeiter an, dafür aber 18 Prozent drei oder mehr Personen. Und von den Befragten aus Großstädten mit mindestens 500 Tsd. Einwohnern gehen nur noch 30 Prozent von einem Personalzuwachs in Höhe von einer Person aus, während 36 Prozent den voraussichtlichen Anstieg des nicht-juristischen Personals mit drei oder mehr Personen beziffern (vgl. Abb. 3.8.6).

Nach Arbeitsstätte differenziert, erwarten Syndici in Unternehmen in den nächsten fünf Jahren einen höheren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern als Rechtsanwälte in Kanzleien. Insgesamt 42 Prozent der Syndikusrechtsanwälte meinen, dass in den nächsten fünf Jahren mindestens 3 Personen oder mehr im nicht-juristischen Bereich mehr beschäftigt werden, wohingegen dieser Anteil bei den Berufsträgern aus Anwaltskanzleien nur bei 23 Prozent liegt (vgl. Abb. 3.8.7).

Allerdings gehen Anwälte in Sozietäten für die nächsten 5 Jahre von mehr zusätzlichem nicht-juristischen Personal aus als ihre Kollegen in Einzelkanzleien. Von Letztgenannten erwarten 64 Prozent eine zusätzliche Person und weitere 8 Prozent mindestens drei Personen. Bei den in Sozietäten Tätigen wird dagegen nur von 25 Prozent eine Person mehr angenommen, aber von 37 Prozent wird der zusätzliche Personalbedarf auf drei oder mehr Mitarbeiter eingeschätzt. Dabei steigt mit zunehmender Größe der Sozietät die angegebene Anzahl der zusätzlich erwarteten Mitarbeiter (vgl. Abb. 3.8.8).

Die Untersuchungsteilnehmer, die einen Anstieg im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren vermuten, wurden zudem gefragt, ob sie davon ausgehen, dass

qualifiziertes nicht-juristisches Personal für diese zusätzlichen Stelle(n) auch gefunden wird. Hier überwiegen die Antworten derjenigen, die dies nicht für möglich halten, mit 55 Prozent leicht gegenüber den Berufsträgern, die glauben, dass entsprechende Mitarbeiter eingestellt werden können (vgl. Abb. 3.8.9).

Syndici sind mit einem Anteil von knapp 64 Prozent deutlich häufiger der Meinung, dass qualifiziertes nicht-juristisches Personal für die offenen Stellen rekrutiert werden kann, als Rechtsanwälte in Kanzleien, die diesbezüglich auf einen Anteil von 41 Prozent kommen (vgl. Abb. 3.8.10). Werden die Anwälte noch einmal genauer nach Kanzleiform und -größe betrachtet, zeigt sich, dass Befragte aus Einzelkanzleien diesbezüglich etwas zuversichtlicher sind als ihre Kollegen in Sozietäten. So denken 47 Prozent der Berufsträger in Einzelkanzleien, dass sich qualifizierte Mitarbeiter für diese Stellen finden lassen, während Rechtsanwälte aus Sozietäten dies nur zu 37 Prozent annehmen. Befragte aus Kanzleien mit 10 oder mehr Sozietäten bilden hiervon allerdings eine Ausnahme: Dort nimmt mehr als die Hälfte der Anwälte an, für die zusätzlichen Stellen qualifiziertes Personal zu finden (vgl. Abb. 3.8.11).

## **4 Legal Tech**

Der zweite Themenkomplex der vorliegenden STAR-Zusatzerhebung umfasste Fragen zu Legal Tech. Unter Legal Tech wird im Allgemeinen die digitale Automatisierung von juristischen Tätigkeiten verstanden. Legal Tech-Anwendungen können somit beispielsweise Aspekte der digitalen Buchführung im Rahmen von Kanzleisoftware abdecken, aber auch bei Spracherkennungssoftware (zum Diktat) oder digitalen Aktensystemen handelt es sich um Legal Tech. In einer fortgeschrittenen Form fallen auch Chatbots und automatisierte Antwortplattformen unter den Überbegriff Legal Tech.

In diesem Zusammenhang war von Interesse, wie stark die Nutzung von Legal Tech unter dem Personal verbreitet ist, und in welchen Bereichen diese Anwendungen eingesetzt werden. Die Befragten sollten zudem abschließend mitteilen, wie sich ihrer Meinung nach der Bedarf an nicht-juristischem Personal infolge der Verwendung von Legal Tech ändern wird.

### **4.1 Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal**

Werden zunächst alle Befragten aus Kanzleien bzw. Unternehmen mit Personal (-bedarf) insgesamt betrachtet, teilt etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) mit, dass Legal Tech-Angebote von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden. Dieser Anteil steigt außerdem mit zunehmender Ortsgröße des Kanzlei- bzw. Unternehmenssitzes. Sind es von Berufsträgern aus Land-/ Kleinstädten nur 43 Prozent, die den Einsatz von Legal Tech durch das Personal

berichten, so geben dies bei ihren Kollegen aus Großstädten mit mehr als 500 Tsd. Einwohnern schließlich 56 Prozent an (vgl. Abb. 4.1.1).

Während es hier zunächst keinen Unterschied macht, ob die Untersuchungsteilnehmer in einer Anwaltskanzlei arbeiten oder als Syndikus in einem Unternehmen tätig sind, offenbart bei den Syndikusrechtsanwälten die nähere Betrachtung nach Unternehmensgröße den Zusammenhang, dass mit wachsender Anzahl der Mitarbeiter auch die Nutzung von Legal Tech durch diese zunimmt. Von den Berufsträgern aus kleineren Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern teilen nur 36 Prozent mit, dass vom Personal auf Legal Tech zurückgegriffen wird. Bei ihren Kollegen aus mittleren Unternehmen mit 1.000 bis unter 10.000 Mitarbeitern sind es bereits 53 Prozent, und bei Syndici aus großen Unternehmen mit 100.000 oder mehr Mitarbeitern berichten hiervon schließlich 79 Prozent (vgl. Abb. 4.1.2).

Und auch die Differenzierung nach Kanzleiform und -größe bei den Rechtsanwälten lässt einige Abweichungen erkennen. So werden in Einzelkanzleien Legal Tech-Angebote von den Mitarbeitern (sofern vorhanden) seltener genutzt als in Sozietäten. Von den Befragten aus Einzelkanzleien mit Personal (-bedarf) geben nur 43 Prozent den Gebrauch von Legal Tech-Anwendungen durch das Personal an, während der entsprechende Vergleichswert bei ihren Kollegen aus Sozietäten 59 Prozent beträgt. Dabei greifen die Mitarbeiter in Kanzleien, die von 10 oder mehr Inhabern geführt werden, deutlich häufiger auf Legal Tech-Anwendungen zurück als in kleineren Sozietäten. Von den Rechtsanwälten aus großen Sozietäten mit 10 und mehr Partnern berichten knapp 79 Prozent, dass Legal Tech-Angebote von den Mitarbeitern genutzt werden. Bei kleineren Sozietäten mit 2 bis 9 Partnern hingegen liegen diese Anteile nur zwischen 54 und 59 Prozent, also deutlich niedriger (vgl. Abb. 4.1.3).

## **4.2 Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen durch das Personal**

Bei den Syndici in Unternehmen stellt der wichtigste Einsatzbereich von Legal Tech-Anwendungen die digitale Aktenführung dar (88 Prozent der Berufsträger nutzen sie), gefolgt von Spracherkennungssoftware und digitalen Vorlagesystemen (jeweils 45 Prozent). Dokumentenanalysen führen 36 Prozent der Syndikusrechtsanwälte durch und mit Auslese- und Auswertungssoftware arbeiten noch 18 Prozent. Auf eine automatisierte Vertragsprüfung greifen schließlich knapp 13 Prozent zurück (vgl. Abb. 4.2.4).

Von Rechtsanwälten in Anwaltskanzleien werden hauptsächlich digitale Mandatsbearbeitung (83 Prozent nennen sie), Spracherkennungssoftware (76 Prozent) und digitale Kanzlei-Organisation (75 Prozent) genutzt. Mit digitalen Vorlagesystemen arbeiten 56 Prozent der Befragten, während 44 Prozent eine digitale Buchführung (ohne Papierakte) einsetzen. Mit Auslese-

und Auswertungssoftware arbeiten 30 Prozent, Vermittlungs- und Beratungsplattformen macht sich ein Viertel der Anwälte zunutze (vgl. Abb. 4.2.4).

Dabei werden von den Rechtsanwälten in Sozietäten digitale Mandatsbearbeitung und Vorlagesysteme, Spracherkennungssoftware sowie Auslese- und Auswertungssoftware etwas häufiger eingesetzt als von ihren Kollegen in Einzelkanzleien. Diese greifen dafür mit 50 Prozent öfter auf digitale Buchführung zurück als Berufsträger in Sozietäten mit 40 Prozent (vgl. Abb. 4.2.5).

Bei dem nicht-juristischen Personal in Unternehmen ist der wesentlichste Einsatzbereich von Legal Tech-Anwendungen ebenfalls – wie bei den Syndici – die digitale Aktenführung 82 Prozent arbeiten mit ihr), gefolgt von digitalen Vorlagesystemen (53 Prozent). Dokumentenanalysen führen 36 Prozent der nicht-juristischen Mitarbeiter durch, während Spracherkennungssoftware von 27 Prozent verwendet wird. Auf Auslese- und Auswertungssoftware greifen noch 13 Prozent zurück, von einer automatisierten Vertragsprüfung machen noch 8 Prozent Gebrauch (vgl. Abb. 4.2.9).

Nicht-juristische Beschäftigte in Rechtsanwaltskanzleien nutzen insbesondere digitale Kanzlei-Organisation (84 Prozent berichten davon) und digitale Mandatsbearbeitung (80 Prozent). Digitale Buchführung (ohne Papierakte) verwenden 66 Prozent, digitale Vorlagesysteme 64 Prozent der nicht-juristischen Mitarbeiter. Eine Spracherkennungssoftware verwenden 38 Prozent (also halb so viele wie beim juristischen Personal, siehe Abb. 4.2.4). Mit Auslese- und Auswertungssoftware arbeiten noch 24 Prozent, während 12 Prozent Vermittlungs- und Beratungsplattformen im Rahmen ihrer Aufgaben einsetzen (vgl. Abb. 4.2.9).

Wie schon bei Rechtsanwälten zeigt auch beim nicht-juristischen Personal die Betrachtung nach Kanzleiform Unterschiede zwischen Einzelkanzleien und Sozietäten. Wiederum werden die verschiedenen Legal Tech-Anwendungen (digitale Vorlagesysteme, digitale Kanzlei-Organisation, Spracherkennungssoftware, Auslese- und Auswertungssoftware) in Sozietäten von den nicht-juristischen Mitarbeitern häufiger genutzt als vom nicht-juristischen Personal in Einzelkanzleien. Und auch mit einer digitalen Buchführung arbeiten nicht-juristische Beschäftigte häufiger als ihre Kollegen in Einzelkanzleien (vgl. Abb. 4.2.5).

### **4.3 Meinungsbild: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech**

Abschließend 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 ein Drittel diese Ansicht vertritt, gehen

zwei Drittel nicht davon aus, dass Legal Tech nicht-juristisches Personal verdrängt. Diesbezüglich waren sich die Befragten relativ einig; die Auswertung erbrachte nur wenige bzw. eher kleinere Differenzen zwischen einigen wenigen Gruppen (vgl. Abb. 4.3.1).

So nehmen Befragte ohne (weiteres) Personal mit einem Anteil von 39 Prozent etwas häufiger an, dass durch die Nutzung von Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal gebraucht wird, als Berufsträger, die in Kanzleien bzw. Unternehmen arbeiten, in denen es Personal gibt bzw. in denen Personal gesucht wird, und die auf einen entsprechenden Vergleichswert von 32 Prozent kommen. Auch als angestellte bzw. freie Mitarbeiter tätige Rechtsanwälte vertreten mit 37 Prozent etwas öfter diesen Standpunkt als ihre selbstständigen Kollegen mit knapp 32 Prozent. Darüber hinaus gehen die Berufsträger mit zunehmendem Alter seltener davon aus, dass der Einsatz von Legal Tech zu weniger nicht- juristischem Personal führt. Bei Befragten bis unter 40 Jahre sind noch 38 Prozent dieser Meinung, während Teilnehmer, die 50 Jahre oder älter sind, dies zu 31 Prozent erwarten (vgl. Abb. 4.3.1).

## **C Ergebnispräsentation**

---





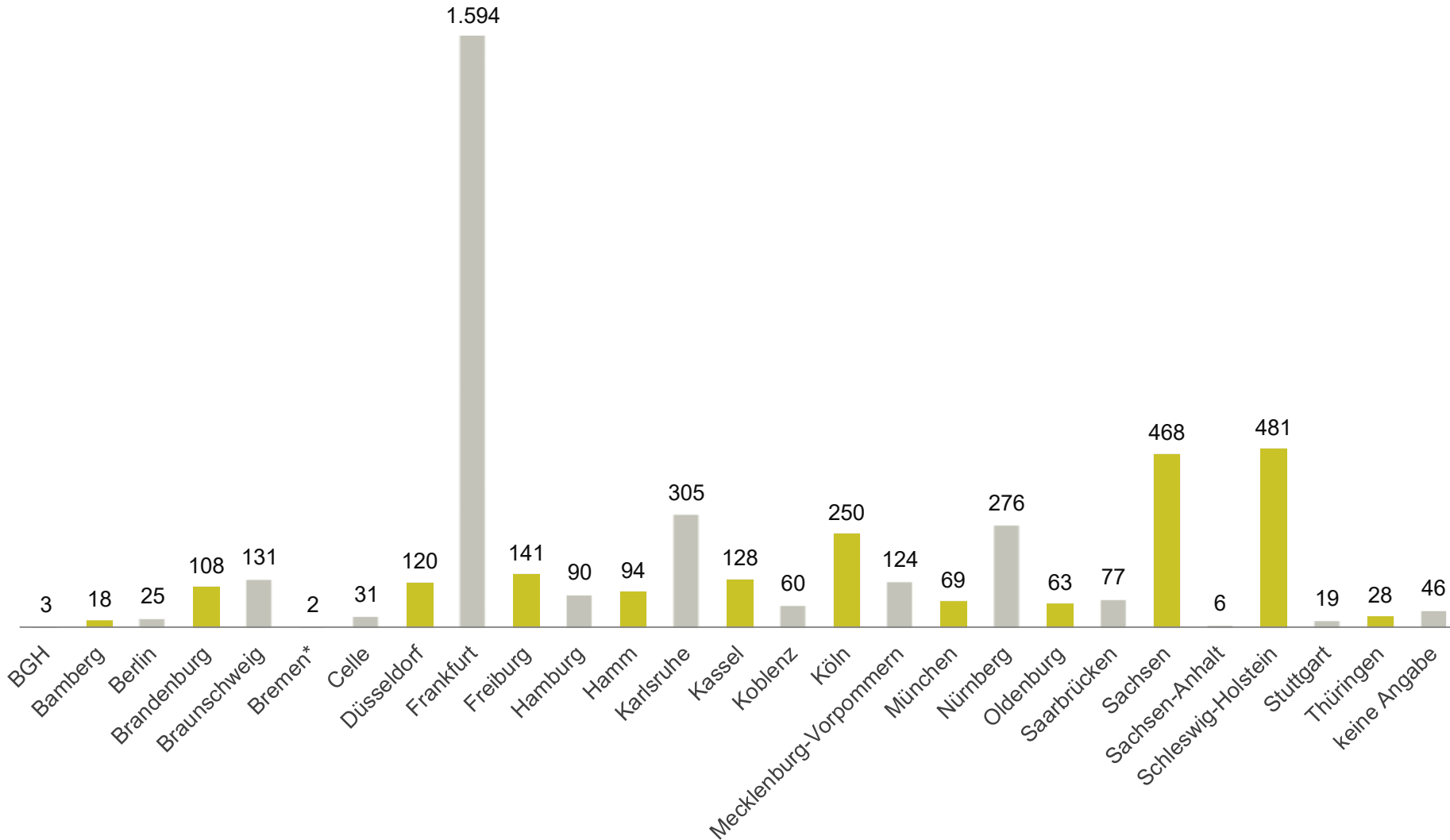
## 1 Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech

## 1 Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech

### 1.1 Rücklauf

# Rücklauf (absolut) insgesamt sowie nach Rechtsanwaltskammer in der STAR-Erhebung 2022

Fragebögen insgesamt: 4.757



\* Dabei handelt es sich um Rechtsanwälte aus dem IFB-Panel.

# Rücklaufquote insgesamt sowie je Rechtsanwaltskammer in der STAR-Erhebung 2022

Rechtsanwaltskammer	Anzahl Kammermitglieder*	Rücklauf absolut	Rücklaufquote
BGH	38	3	7,89%
Bamberg	2.594	18	0,69%
Berlin	14.462	25	0,17%
Brandenburg	2.150	108	5,02%
Braunschweig	1.698	131	7,71%
Bremen**	1.768	2	0,11%
Celle	5.690	31	0,54%
Düsseldorf	12.829	120	0,94%
Frankfurt	19.482	1.594	8,18%
Freiburg	3.391	141	4,16%
Hamburg	10.956	90	0,82%
Hamm	13.357	94	0,70%
Karlsruhe	4.545	305	6,71%
Kassel	1.704	128	7,51%

Rechtsanwaltskammer	Anzahl Kammermitglieder*	Rücklauf absolut	Rücklaufquote
Koblenz	3.243	60	1,85%
Köln	12.717	250	1,97%
Mecklenburg-Vorpommern	1.350	124	9,19%
München	22.377	69	0,31%
Nürnberg	4.701	276	5,87%
Oldenburg	2.630	63	2,40%
Saarbrücken	1.385	37	5,56%
Sachsen	4.434	468	10,55%
Sachsen-Anhalt	1.531	6	0,39%
Schleswig-Holstein	3.756	481	12,81%
Stuttgart	7.751	19	0,25%
Thüringen	1.734	28	1,61%
keine Angabe	/	46	/
<b>Insgesamt***</b>	<b>162.273</b>	<b>4.757</b>	<b>2,39%</b>

\* Quelle: BRAK, große Mitgliederstatistik zum 1.1.2022

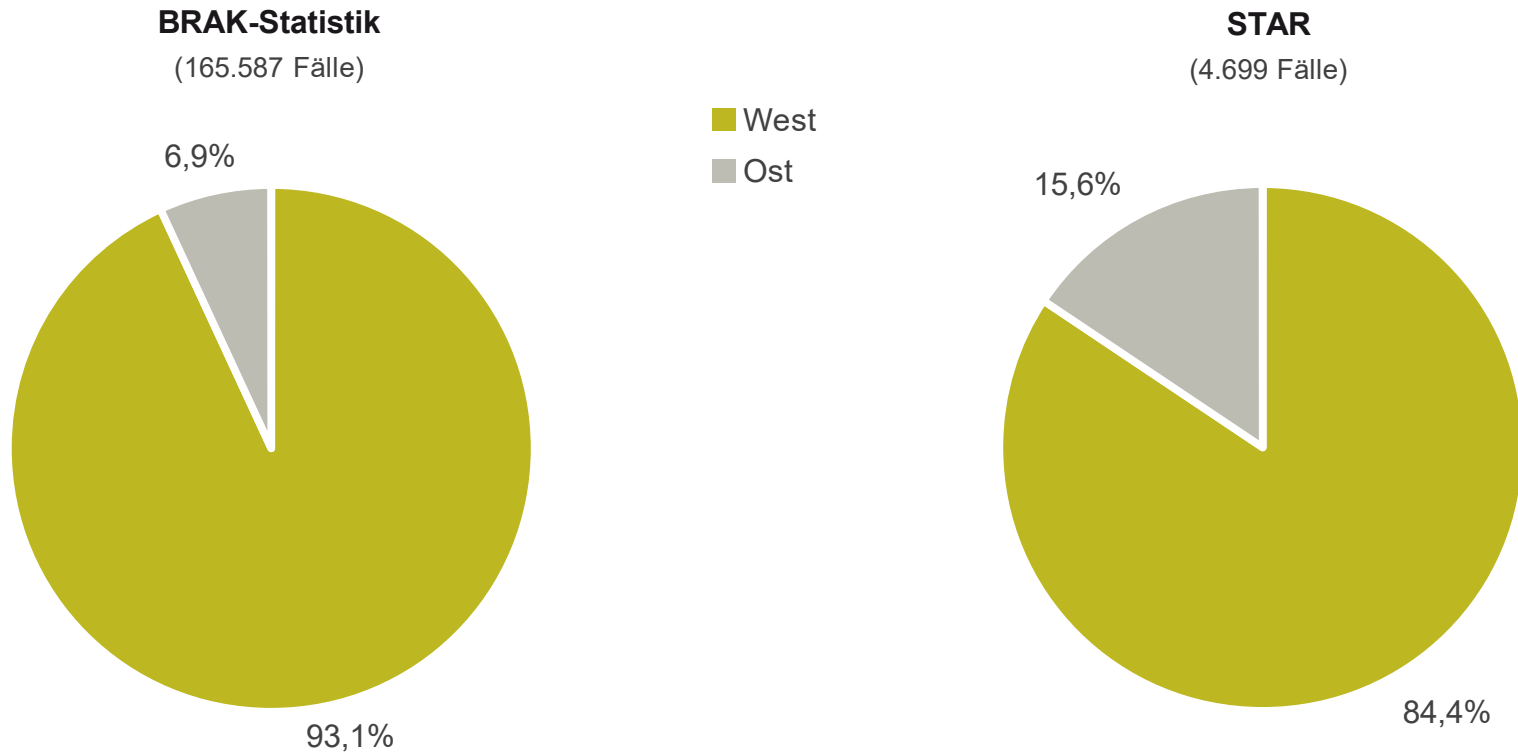
\*\* Dabei handelt es sich um Rechtsanwälte aus dem IFB-Panel.

\*\*\* Ohne die RAKs Tübingen und Zweibrücken, da aus diesen Kammern niemand teilgenommen hat.

1 Zusatzbefragung zu nicht-juristischen Mitarbeitern und Legal Tech

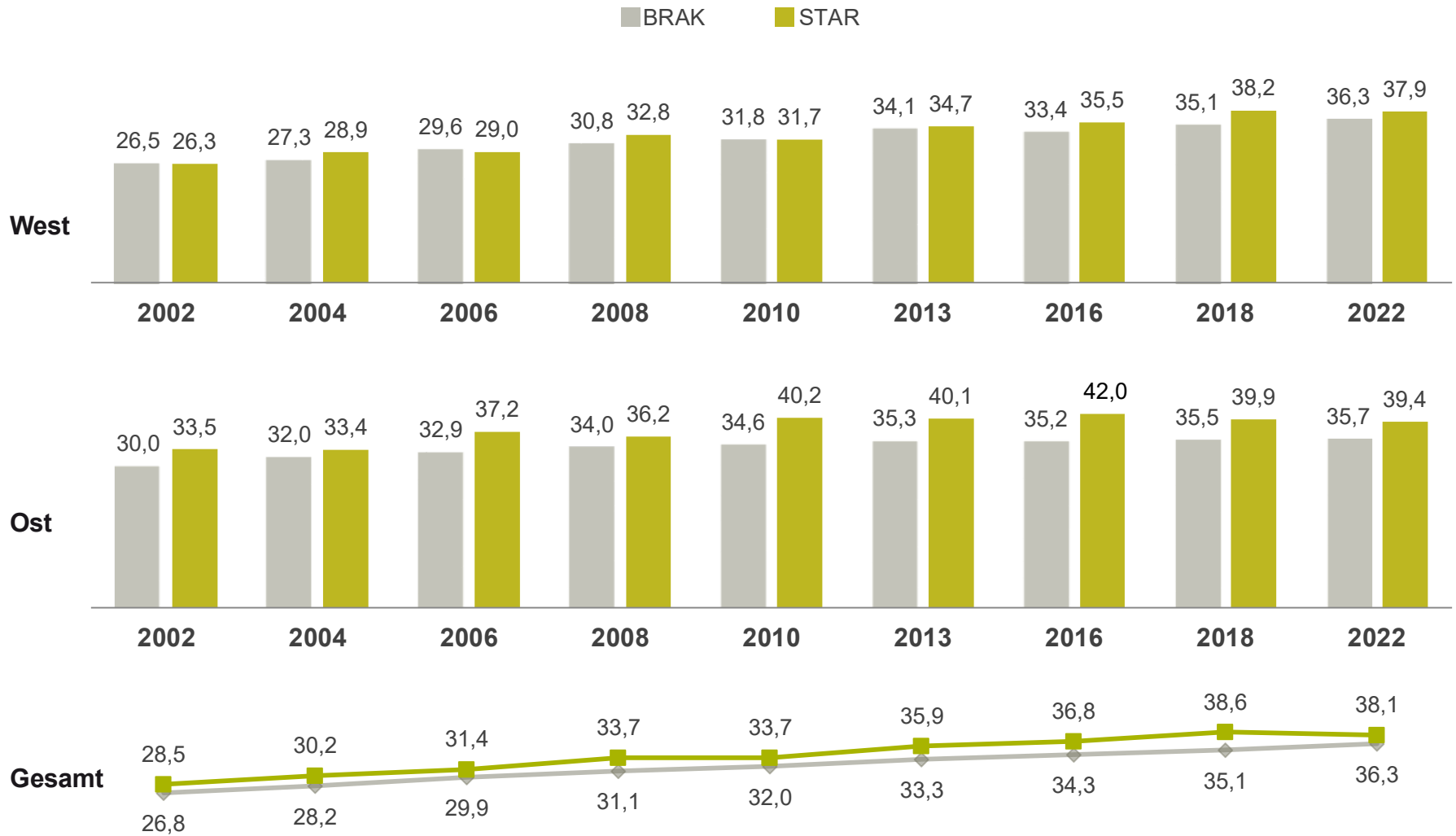
1.2 **Datenqualität**

# Befragte Teilnehmer der STAR-Erhebung 2022 nach Bundesgebiet im Vergleich zur BRAK-Statistik<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Quelle: BRAK, große Mitgliederstatistik zum 1.1.2022

# Frauenanteile insgesamt sowie nach Bundesgebiet bei den Erhebungen für die Jahre 2002 bis 2022 im Vergleich zur BRAK-Statistik<sup>1</sup> (in %)

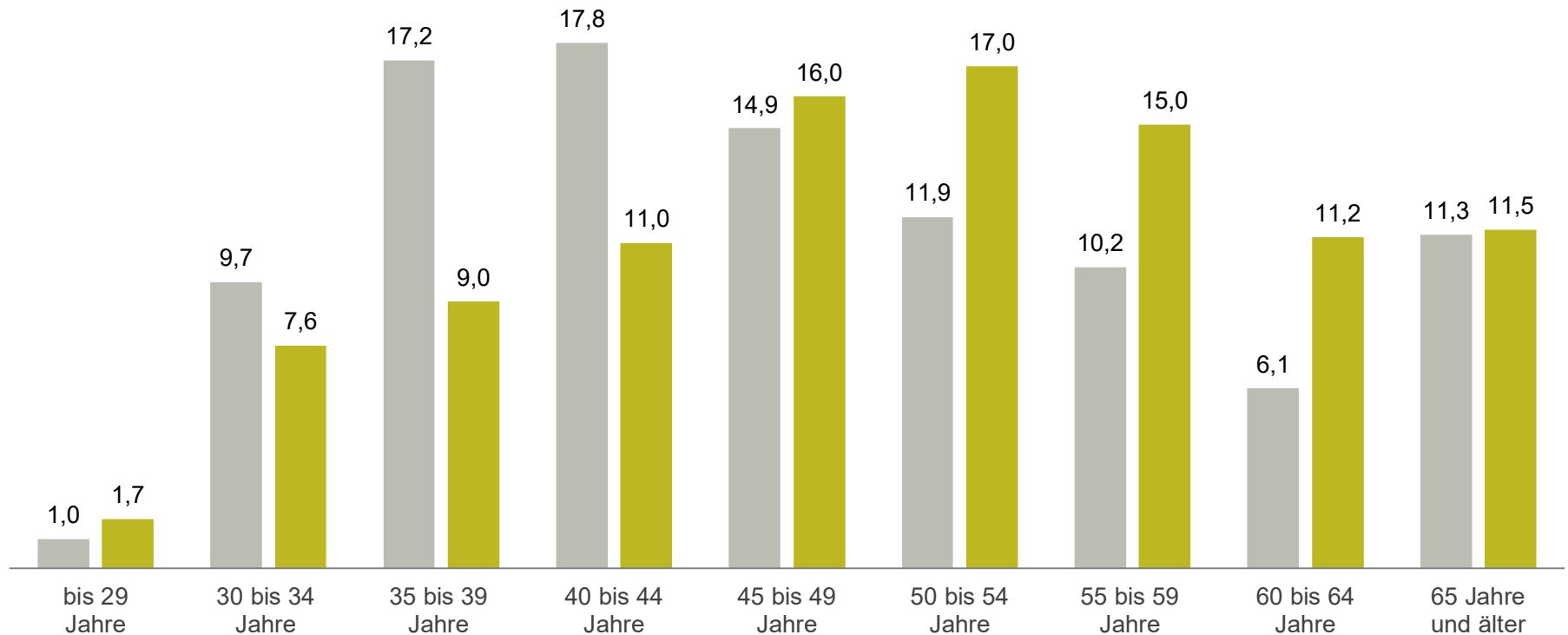


**Fälle (STAR): 2002: 3.701 2004: 3.947 2006: 3.931 2008: 3.861 2010: 3.983 2013: 3.916 2016: 6.746 2018: 4.514 2022: 4.667**

<sup>1</sup> Quelle: BRAK, große Mitgliederstatistik zum 1.1.2022

# Altersverteilung der befragten Rechtsanwälte bei der STAR-Erhebung 2022 im Vergleich zu den Kammerstatistiken<sup>1</sup> (in %)

■ Kammerstatistiken (128.176 Fälle) ■ STAR (4.662 Fälle)



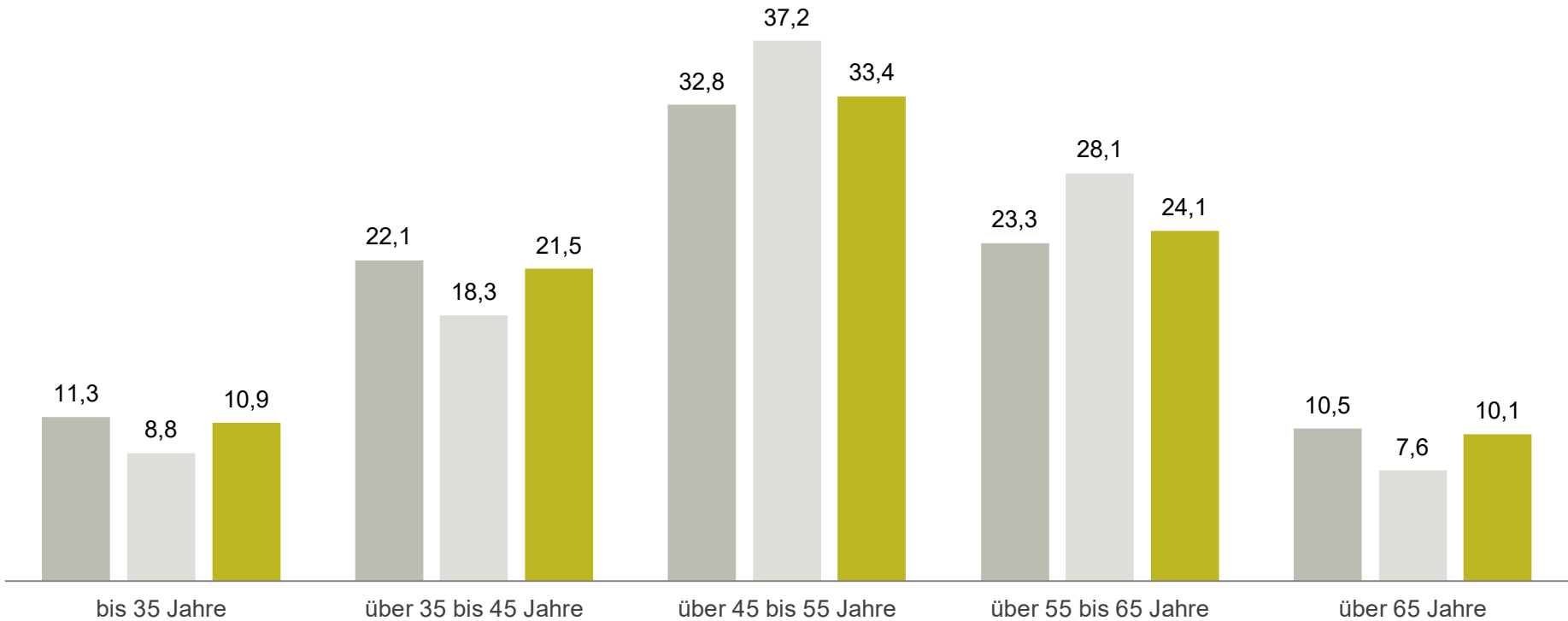
<sup>1</sup> Quelle: BRAK, Statistik Altersstruktur 1.1.2012



## 2 Daten zur Sozialstruktur und Berufsausübung der deutschen Anwaltschaft 2022

## Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Alter und Bundesgebiet (in %)

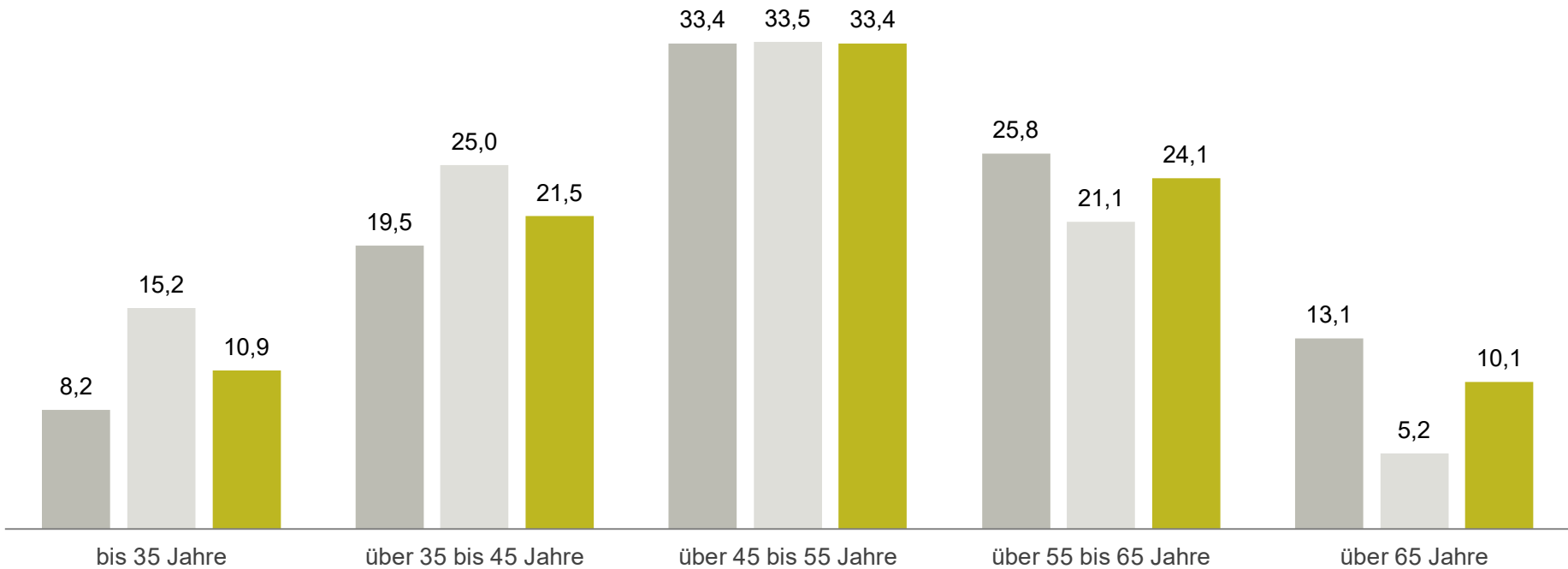
- West (3.928 Fälle; Durchschnittsalter: 50,7 Jahre)
- Ost (726 Fälle; Durchschnittsalter: 51,2 Jahre)
- Gesamtes Bundesgebiet (4.662 Fälle; Durchschnittsalter: 50,8 Jahre)



Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters der Rechtsanwälte nach Bundesgebiet, obwohl Befragte aus Westdeutschland im Vergleich zu Teilnehmern aus dem Osten etwas häufiger höchstens 45 Jahre alt sind, ostdeutsche Berufsträger gegenüber ihren westdeutschen Kollegen dafür etwas öfter über 45 bis 65 Jahre alt sind (höchst signifikanter Unterschied; Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%).

## Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Alter und Geschlecht (in %)

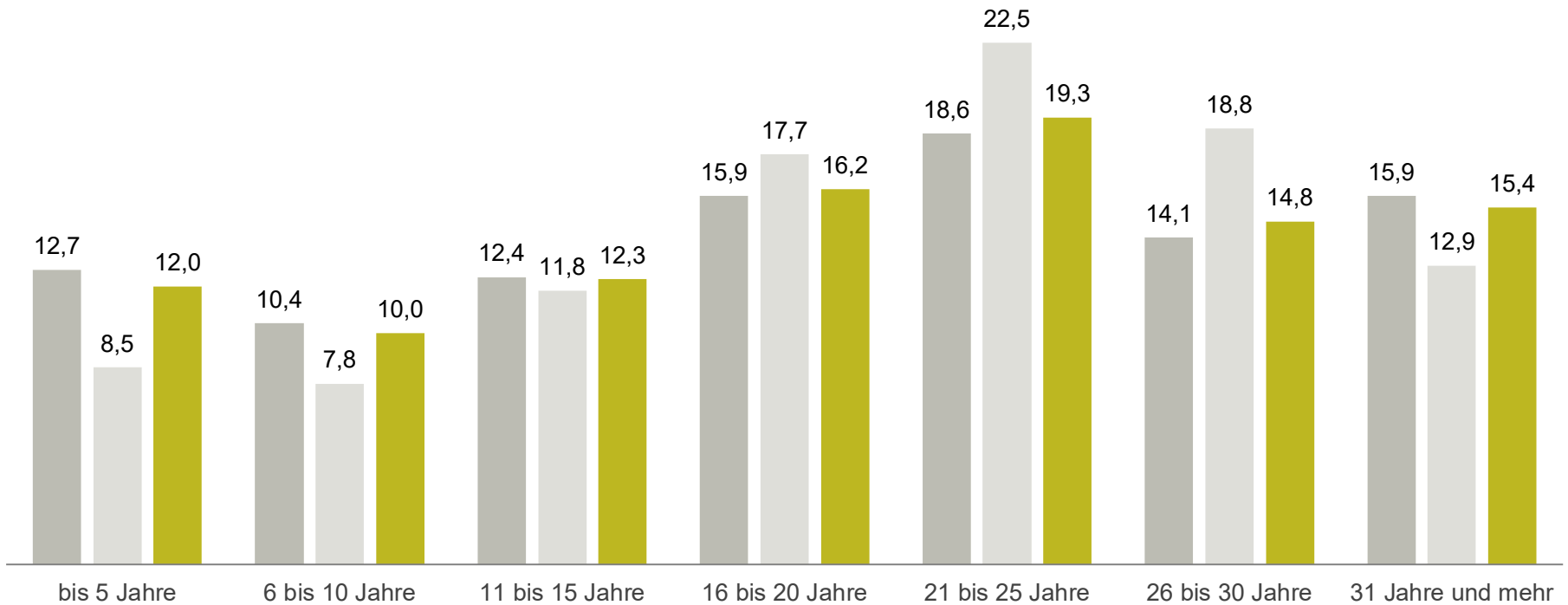
- Männer (2.864 Fälle; Durchschnittsalter: 52,3 Jahre)
- Frauen (1.766 Fälle; Durchschnittsalter: 48,2 Jahre)
- Gesamtes Bundesgebiet (4.662 Fälle; Durchschnittsalter: 50,8 Jahre)



Höchst signifikante Unterschiede hinsichtlich des Alters der Rechtsanwälte nach Geschlecht (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Weibliche Berufsträger, die an dieser Befragung teilnehmen, sind im Schnitt 4,1 Jahre jünger als ihre männlichen Kollegen.

## Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Dauer der Berufstätigkeit und Bundesgebiet (in %)

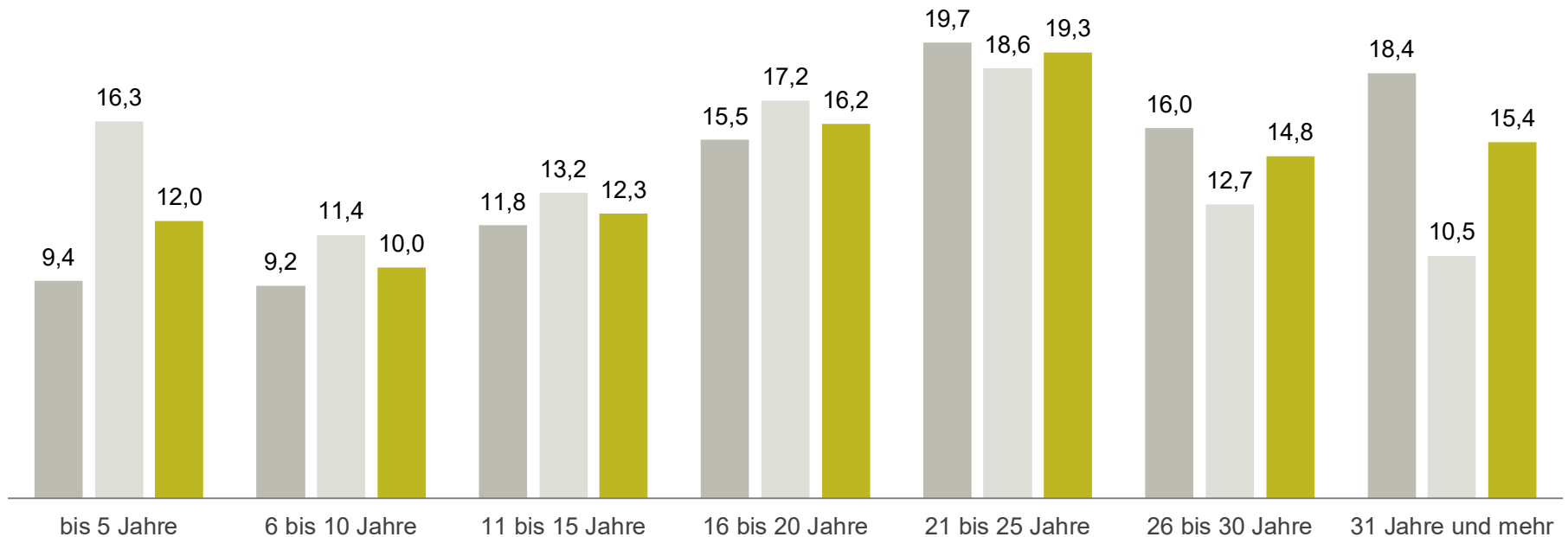
- West (3.905 Fälle; durchschnittliche Dauer: 19,8 Jahre)
- Ost (719 Fälle; durchschnittliche Dauer: 20,4 Jahre)
- Gesamtes Bundesgebiet (4.631 Fälle; durchschnittliche Dauer: 19,9 Jahre)



Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der durchschnittlichen Berufsdauer nach Bundesgebiet, obwohl Befragte aus Ostdeutschland im Vergleich zu Teilnehmern aus dem Westen etwas häufiger zwischen 21 bis 30 Jahre als Rechtsanwälte arbeiten, westdeutsche Berufsträger gegenüber ihren ostdeutschen Kollegen dafür etwas öfter seit höchstens 10 Jahren tätig sind (höchst signifikante Unterschiede; Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%).

## Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Dauer der Berufstätigkeit und Geschlecht (in %)

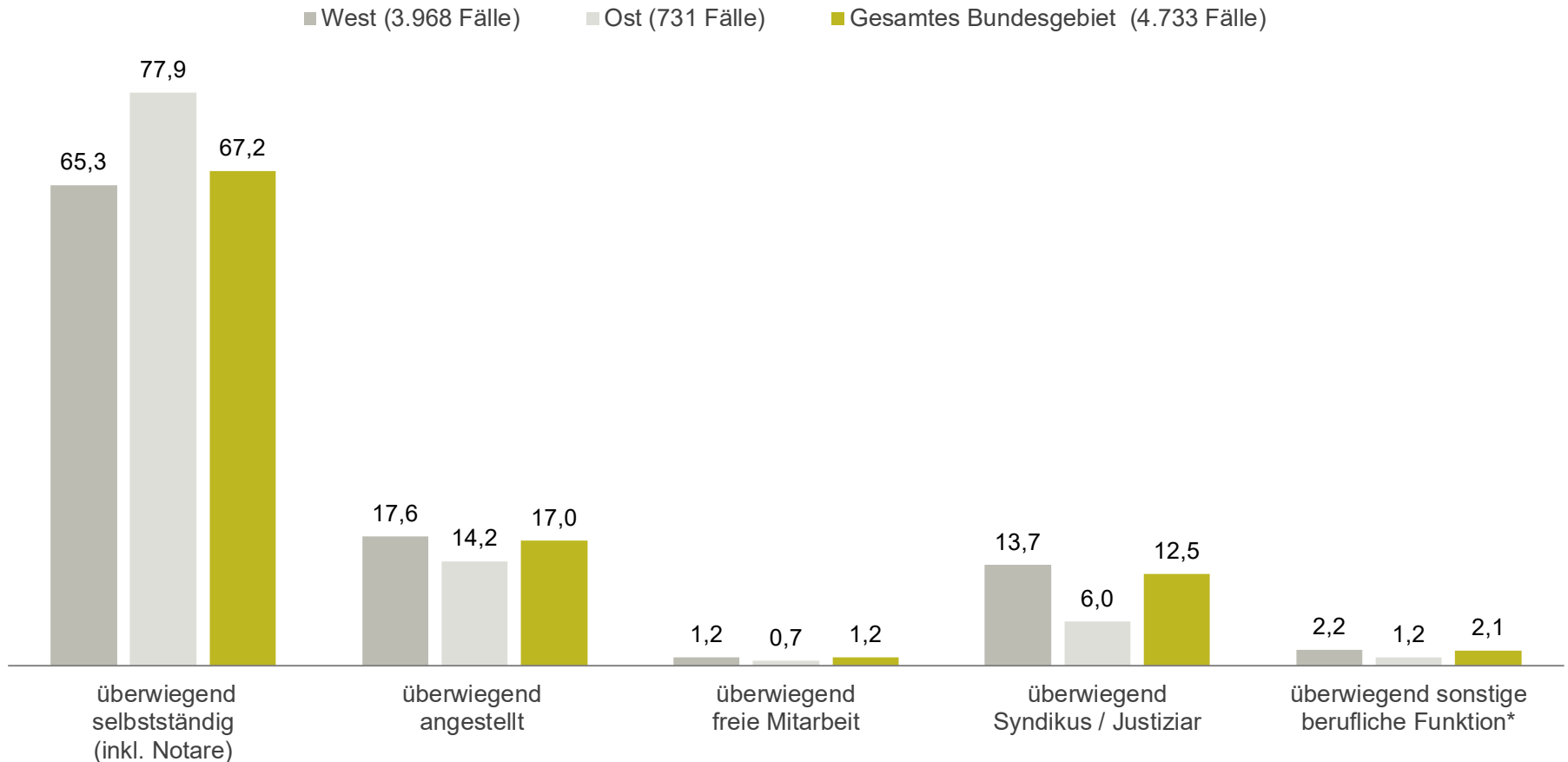
- Männer (2.850 Fälle; durchschnittliche Dauer: 21,1 Jahre)
- Frauen (1.748 Fälle; durchschnittliche Dauer: 17,8 Jahre)
- Gesamtes Bundesgebiet (4.631 Fälle; durchschnittliche Dauer: 19,9 Jahre)



Höchst signifikante Unterschiede hinsichtlich der Berufsdauer nach Geschlecht (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Männliche teilnehmende Rechtsanwälte weisen häufig eine längere Berufsdauer auf als ihre weiblichen Kollegen; im Durchschnitt sind sie über drei Jahre länger berufstätig.

## Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach beruflicher Stellung und Bundesgebiet (in %)

„In welcher beruflichen Stellung sind Sie überwiegend tätig?“



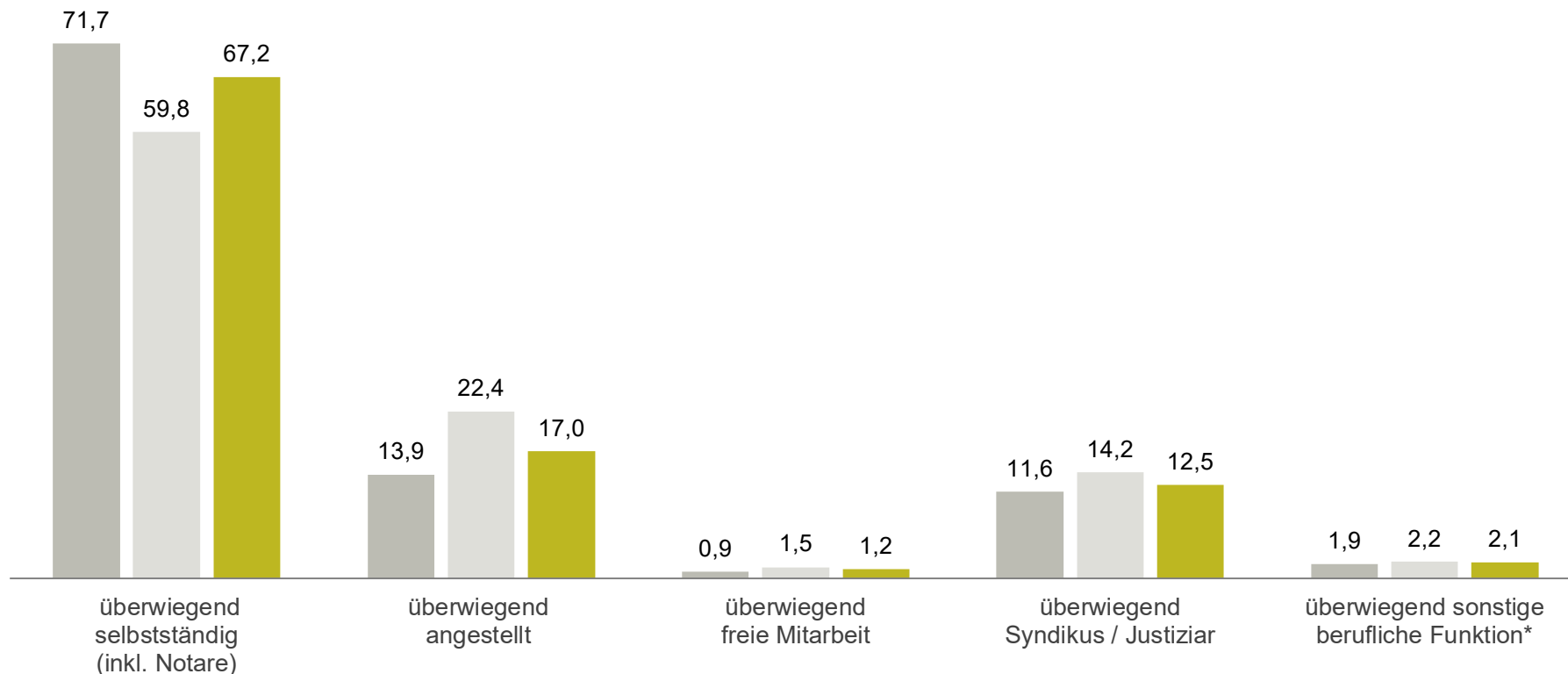
\*z.B. Berufsbetreuung, Steuerberatung, Dozenten-/ Unterrichtstätigkeit, Verfahrensbeistand, Insolvenzverwaltung, Mediator, Geschäftsführer

Höchst signifikante Unterschiede nach beruflicher Stellung und Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Ostdeutschland ist im Vergleich zu den alten Bundesländern ein etwas höherer Anteil der Rechtsanwälte überwiegend selbstständig tätig, während in Westdeutschland mehr Befragte überwiegend als Syndikus/Justiziar arbeiten als in den neuen Bundesländern.

## Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach beruflicher Stellung und Geschlecht (in %)

„In welcher beruflichen Stellung sind Sie überwiegend tätig?“

■ Männer (2.888 Fälle)  
 ■ Frauen (1.779 Fälle)  
 ■ Gesamtes Bundesgebiet (4.733 Fälle)

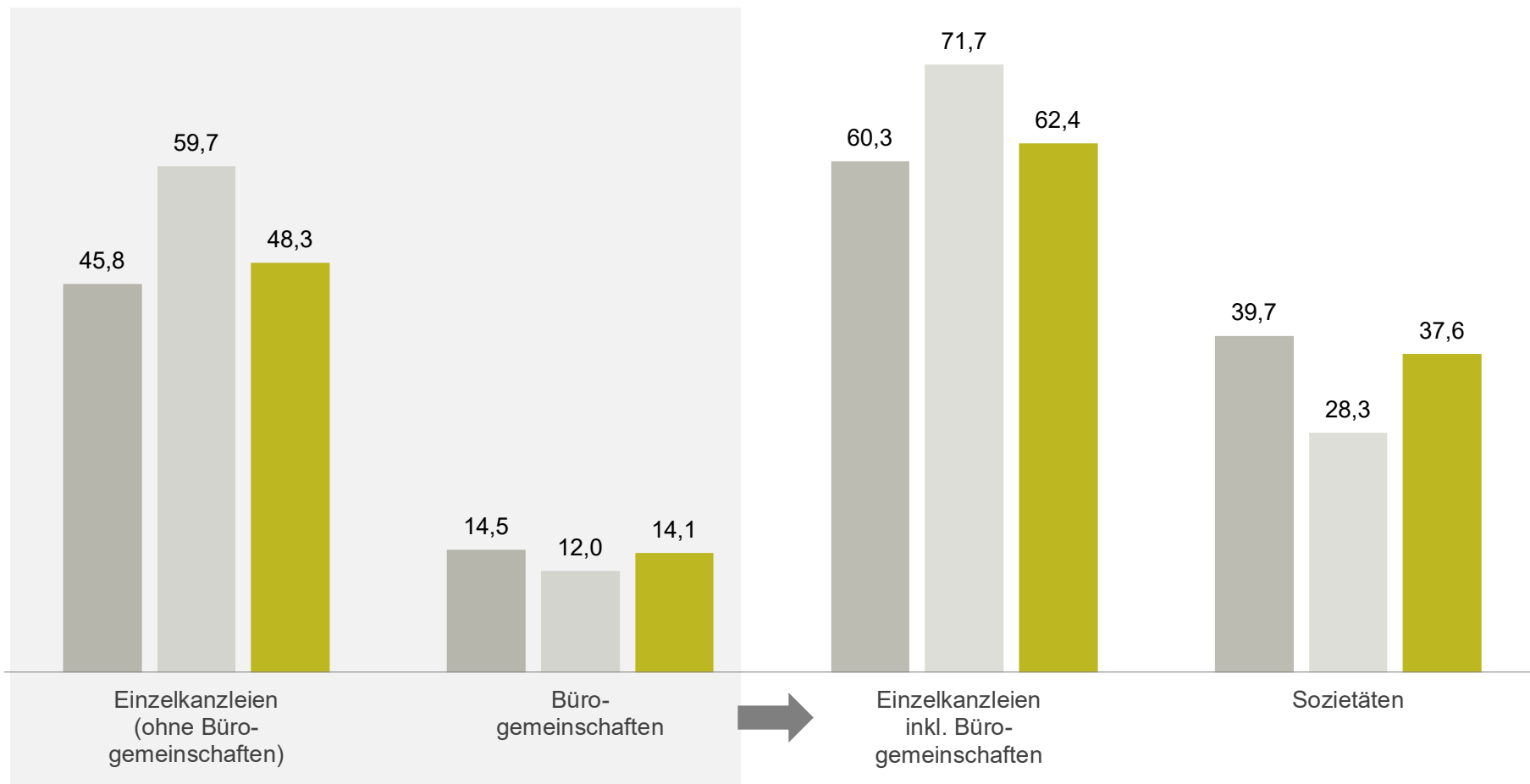


\*z.B. Berufsbetreuung, Steuerberatung, Dozenten-/ Unterrichtstätigkeit, Verfahrensbeistand, Insolvenzverwaltung, Mediator, Geschäftsführer

Höchst signifikante Unterschiede nach Geschlecht (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Männliche Rechtsanwälte sind häufiger selbstständig tätig als ihre Kolleginnen. Diese sind dafür häufiger als Angestellte tätig.

# Verteilung der befragten selbstständigen Rechtsanwälte nach Kanzleiform und Bundesgebiet (in %)

■ West (2.588 Fälle)    ■ Ost (569 Fälle)    ■ Gesamt (3.176 Fälle)

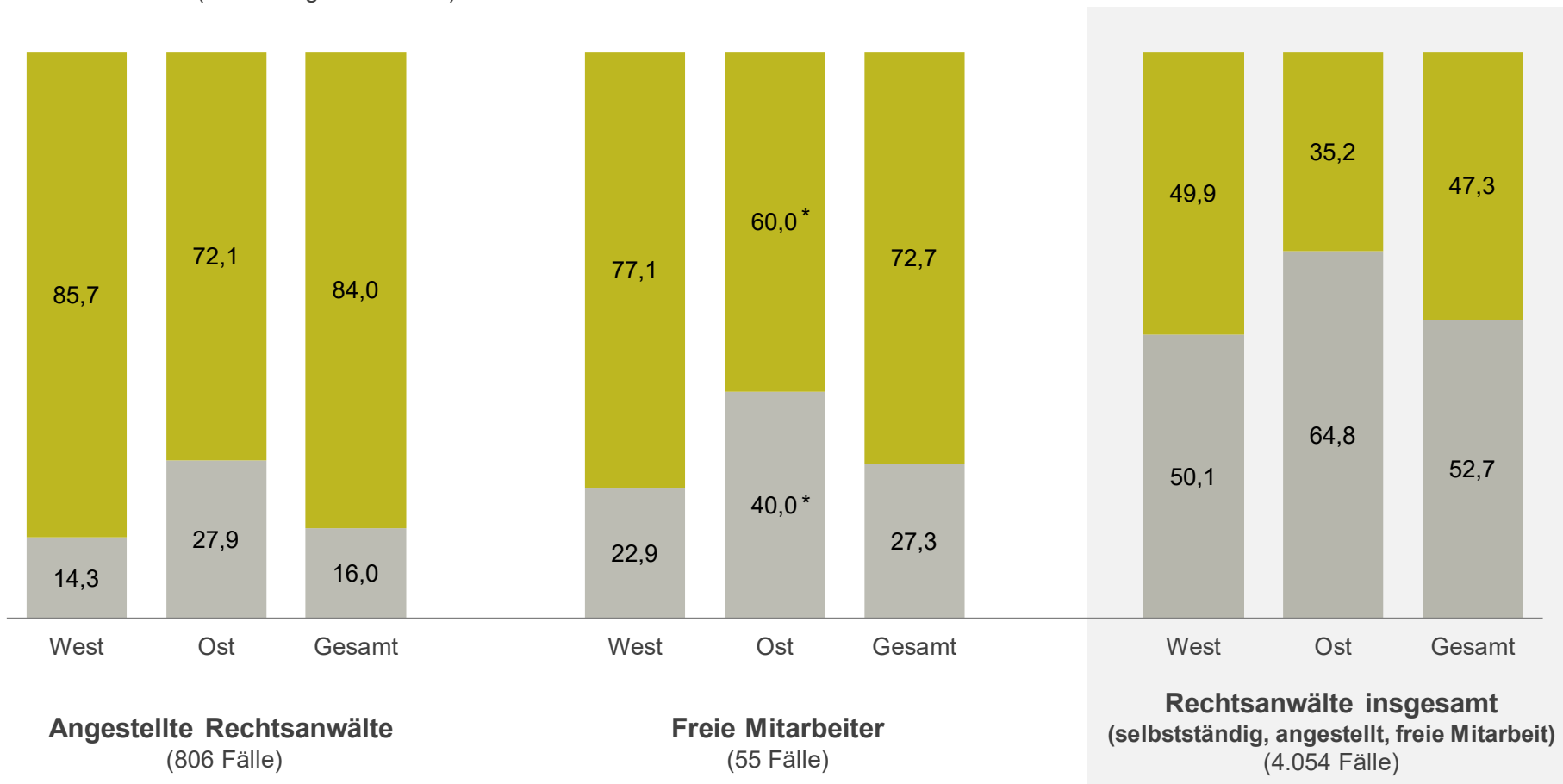


Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland sind Einzelkanzleien insgesamt häufiger vertreten als Sozietäten. Einzelkanzleien (insbesondere solche ohne Bürogemeinschaft) sind in den neuen Bundesländern häufiger zu finden als in den alten. Sozietäten gibt es damit hingegen häufiger im Westen als im Osten.



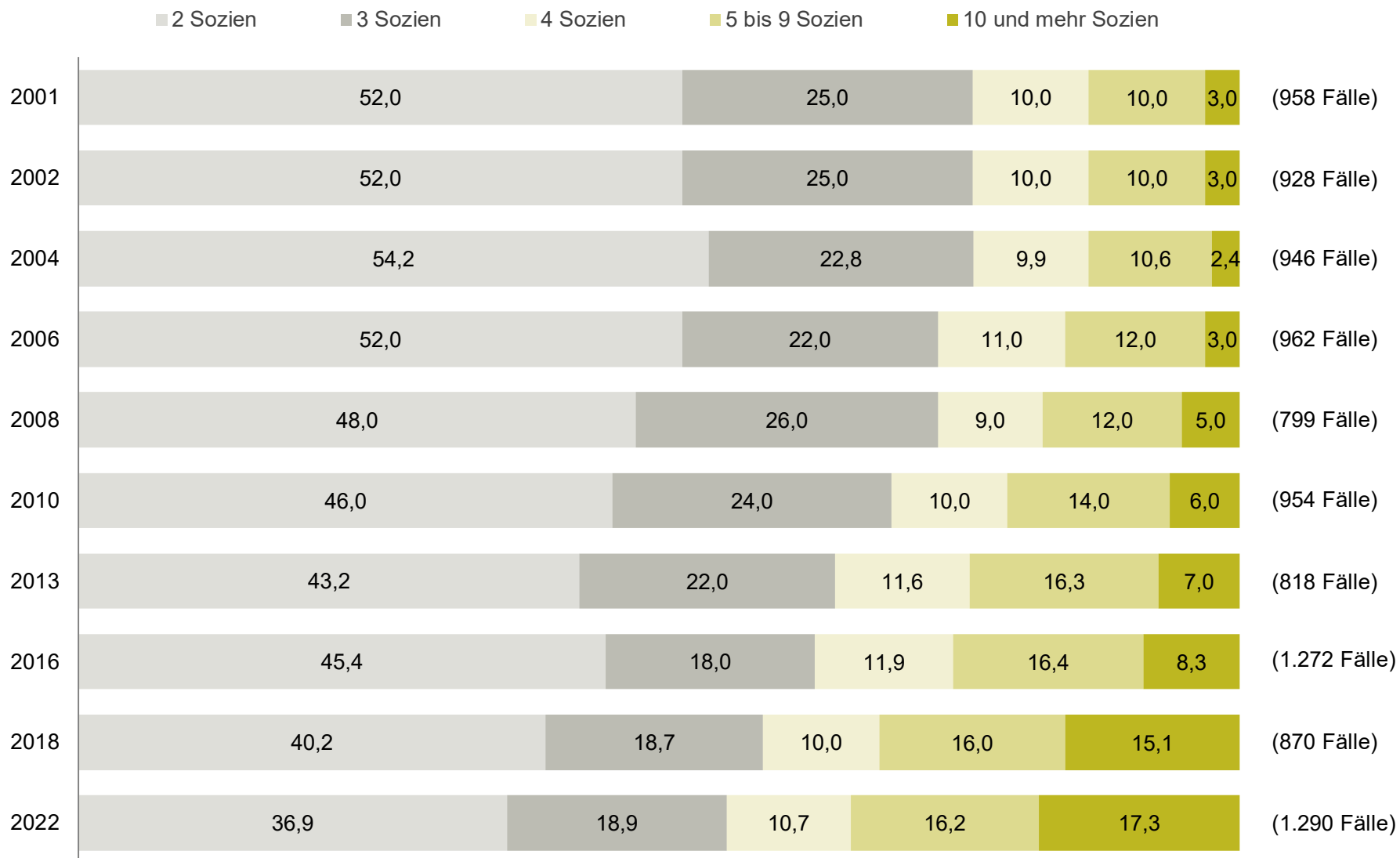
# Verteilung der befragten angestellten und als freie Mitarbeiter tätigen Rechtsanwälte sowie der Rechtsanwälte insgesamt nach Kanzleiform und Bundesgebiet (in %)

- Sozietät
- Einzelkanzlei (inkl. Bürogemeinschaft)



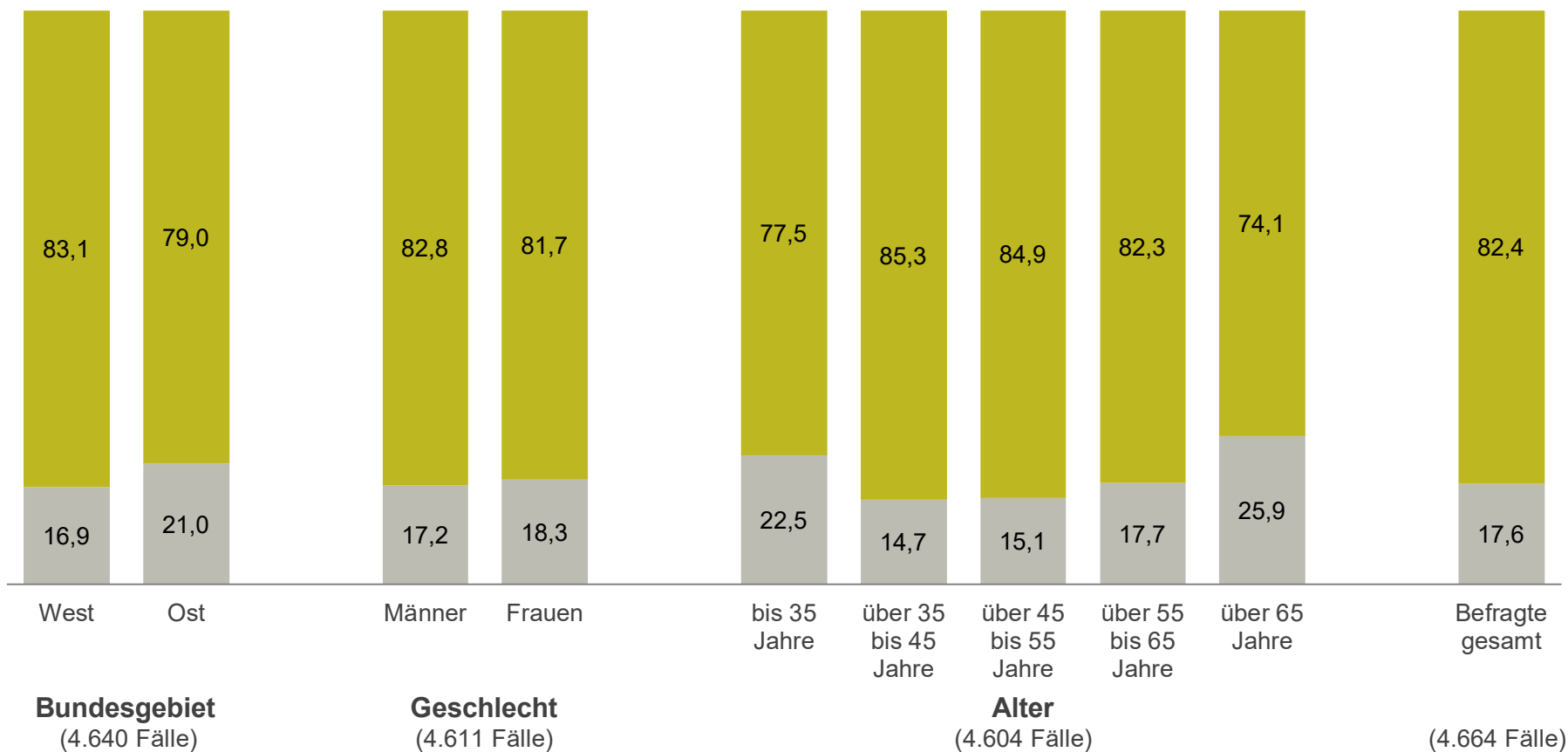
Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet bei angestellten Rechtsanwälten hinsichtlich der Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Angestellte Berufsträger sind im Westen häufiger in Sozietäten tätig als ihre Kollegen im Osten, die dafür im Vergleich öfter in Einzelkanzleien arbeiten. Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet bei freien Mitarbeitern bezüglich der Kanzleiform. Weiterhin höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet bei allen als Rechtsanwalt tätigen Befragten, unabhängig von ihrer beruflichen Stellung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Rechtsanwälte im Osten sind häufiger in Einzelkanzleien zu finden als ihre Kollegen im Westen.

# Verteilung der Rechtsanwaltssozietäten nach Anzahl der Sozietätspartner im Jahresvergleich (in %)



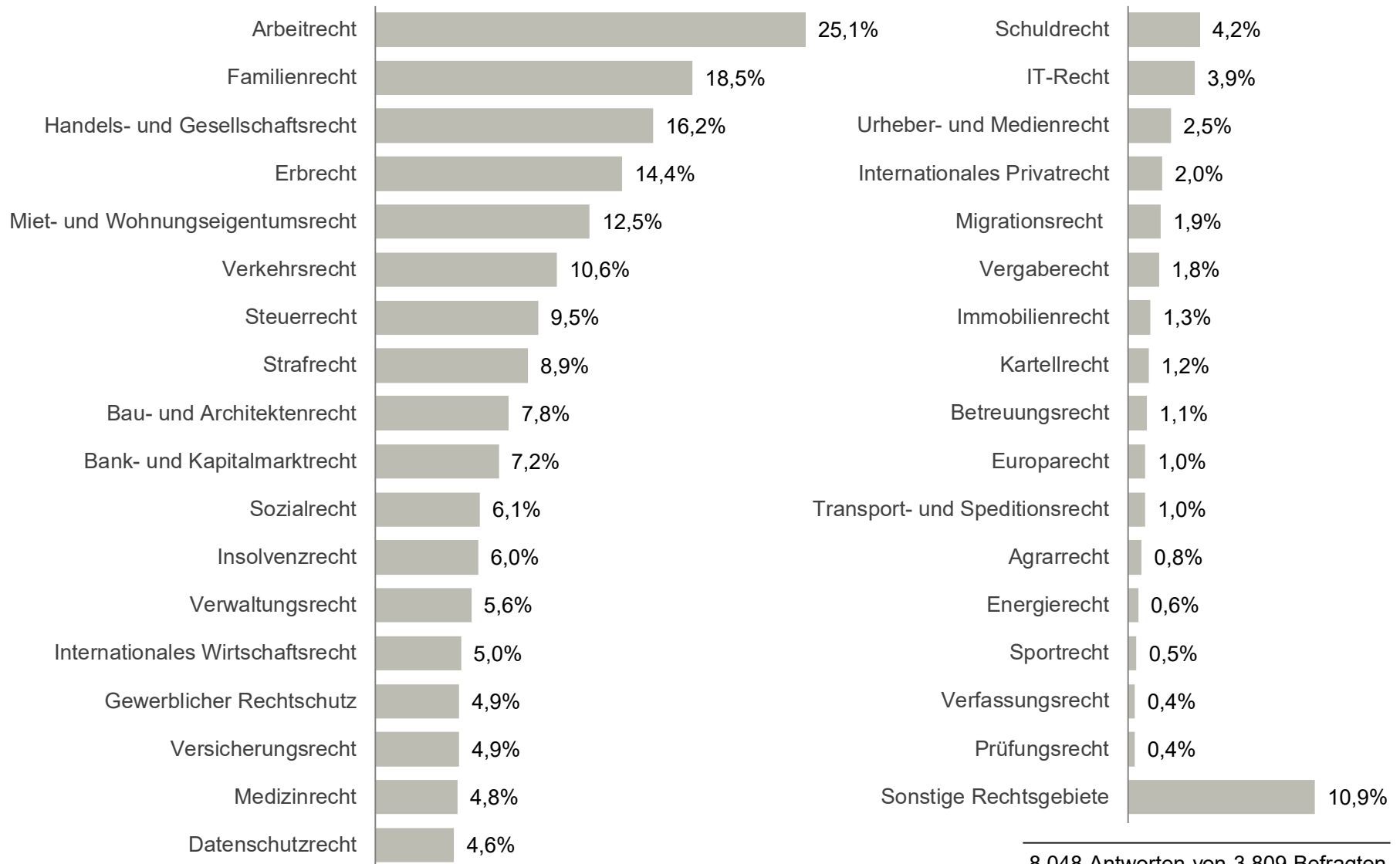
## Verteilung der befragten Rechtsanwälte nach Spezialisierung sowie nach Bundesgebiet, Geschlecht und Alter (in %)

- spezialisiert und/oder Fachanwaltschaft
- keine Spezialisierung



Hoch signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Ostdeutsche Rechtsanwälte geben etwas seltener als ihre westdeutschen Kollegen an, spezialisiert und/oder Fachanwalt zu sein. Keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht. Höchst signifikante Unterschiede nach Alter (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Sowohl in der höchsten Altersgruppe (Befragte über 65 Jahre) als auch bei den jüngsten Anwälten, die höchstens 35 Jahre alt sind, finden sich Fachanwaltstitel/Spezialisierungen seltener als in allen anderen Altersklassen.

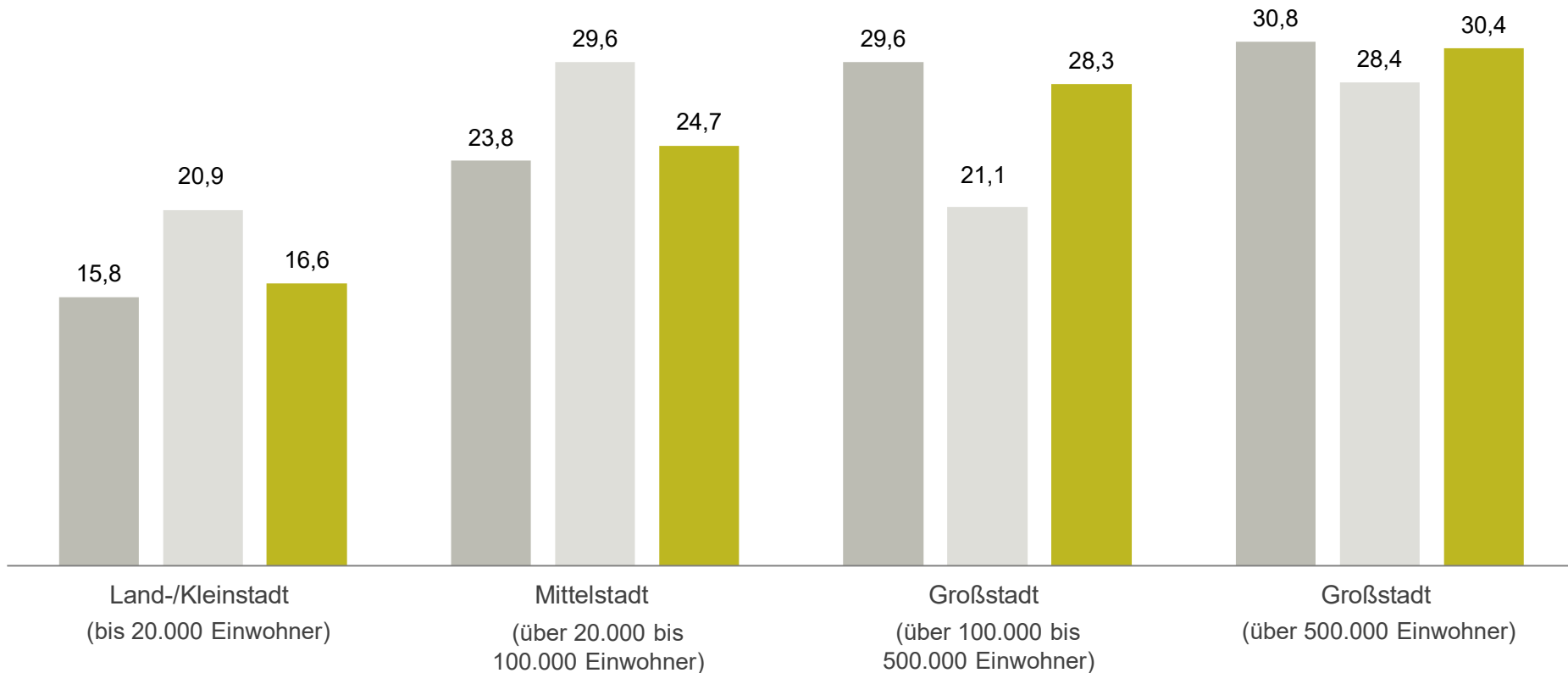
## Befragte spezialisierte Rechtsanwälte (inkl. Fachanwälte) nach Rechtsgebiet (Mehrfachnennungen möglich; in % der Fälle)



8.048 Antworten von 3.809 Befragten

# Verteilung der Befragten nach Ortsgröße des Kanzleisitzes bzw. des Unternehmenssitzes\* insgesamt sowie nach Bundesgebiet (in %)

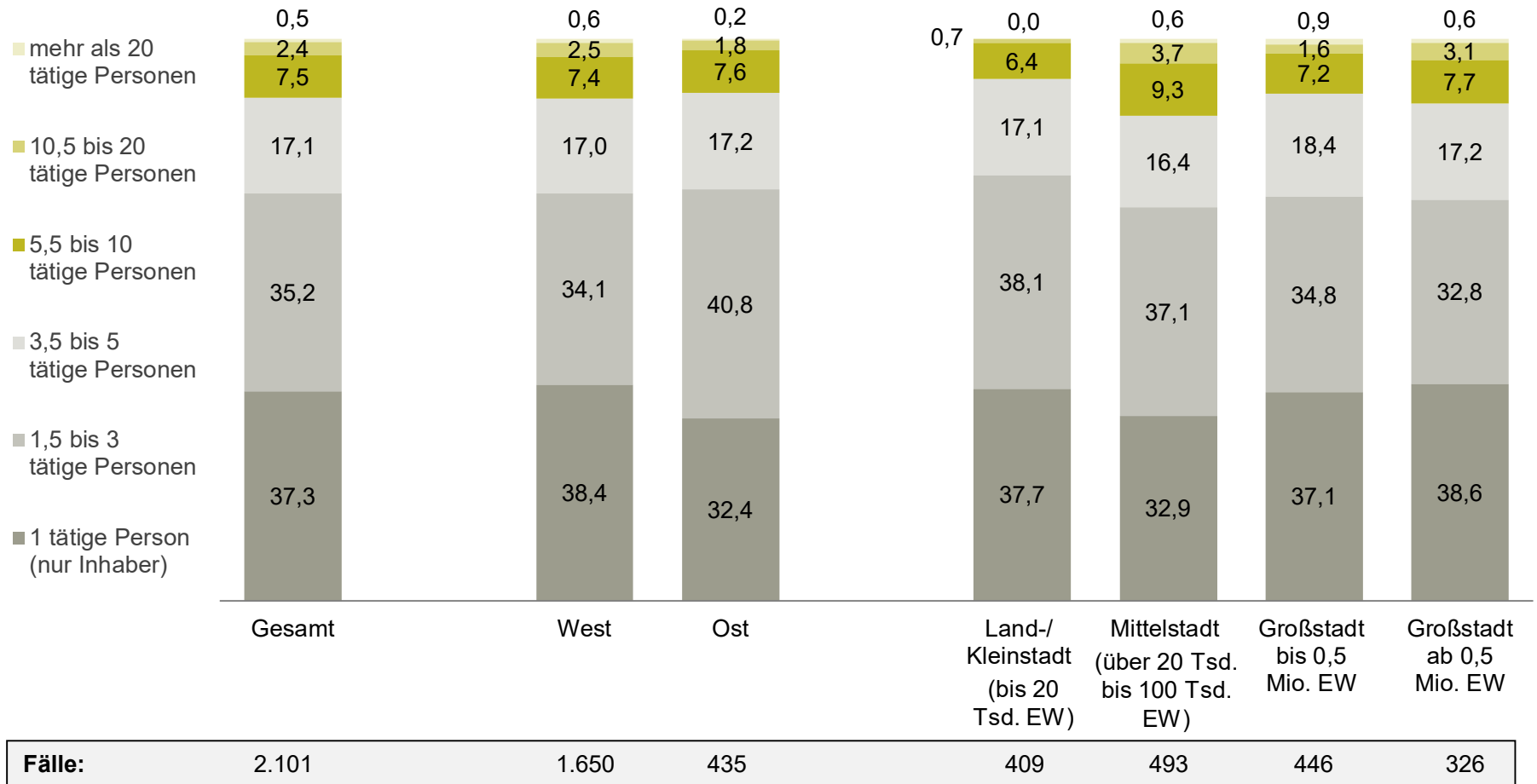
■ West (3.229 Fälle)    ■ Ost (603 Fälle)    ■ Gesamtes Bundesgebiet (3.857 Fälle)



\* bei Rechtsanwälten, die bei einem nicht-anwaltlichen Arbeitgeber angestellt sind (Syndikusanwälte).

Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Westdeutschland sind Berufsträger häufiger in einer Großstadt tätig als in Ostdeutschland. Dort arbeiten Rechtsanwälte dafür öfter in einer Land-, Klein- oder Mittelstadt.

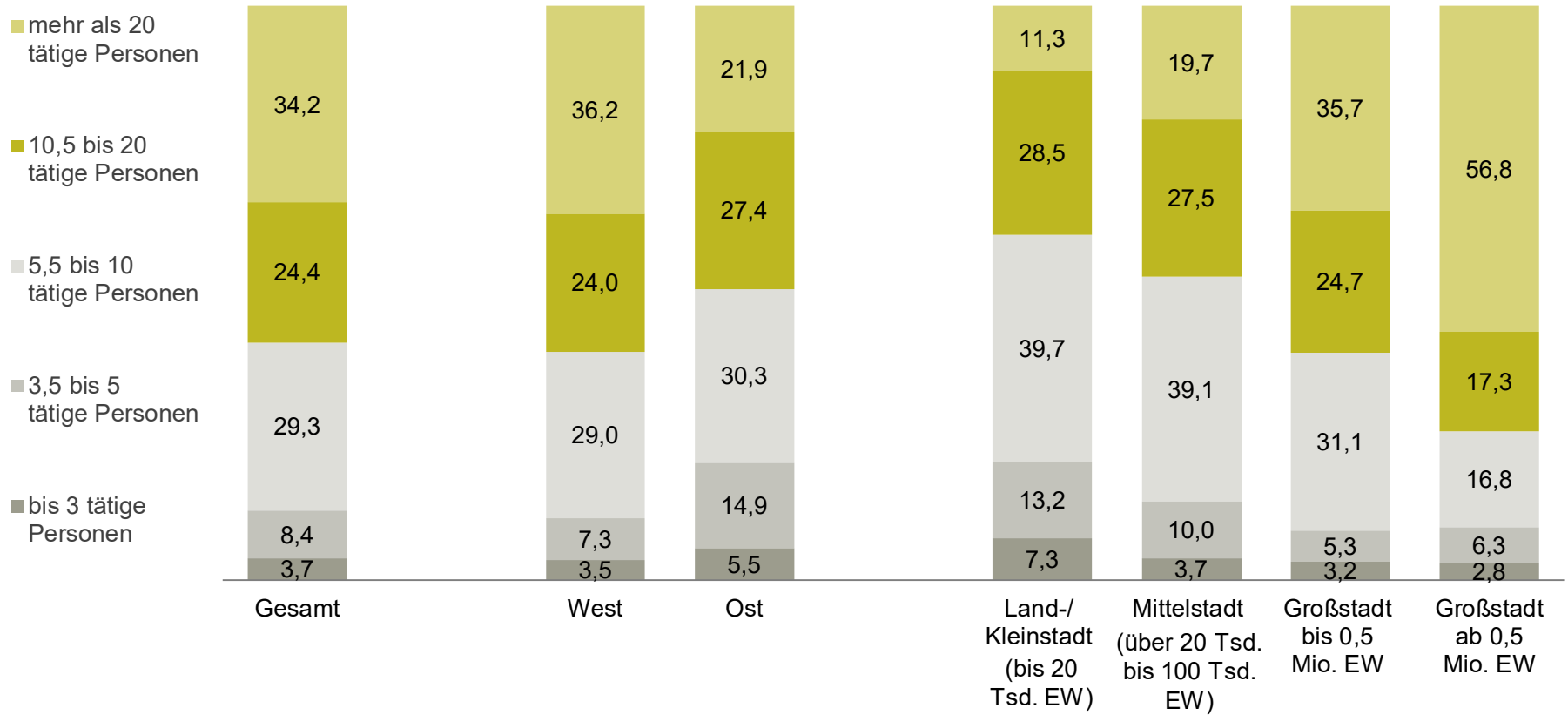
# Verteilung der Einzelkanzleien nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Personen\* sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)



\* Anzahl der insgesamt tätigen Personen = Summe aus den Angaben zur Anzahl der Vollzeit- und Teilstellstellen zzgl. Kanzleihinhaber.

Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße.

# Verteilung der Sozietäten nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Personen\* sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)

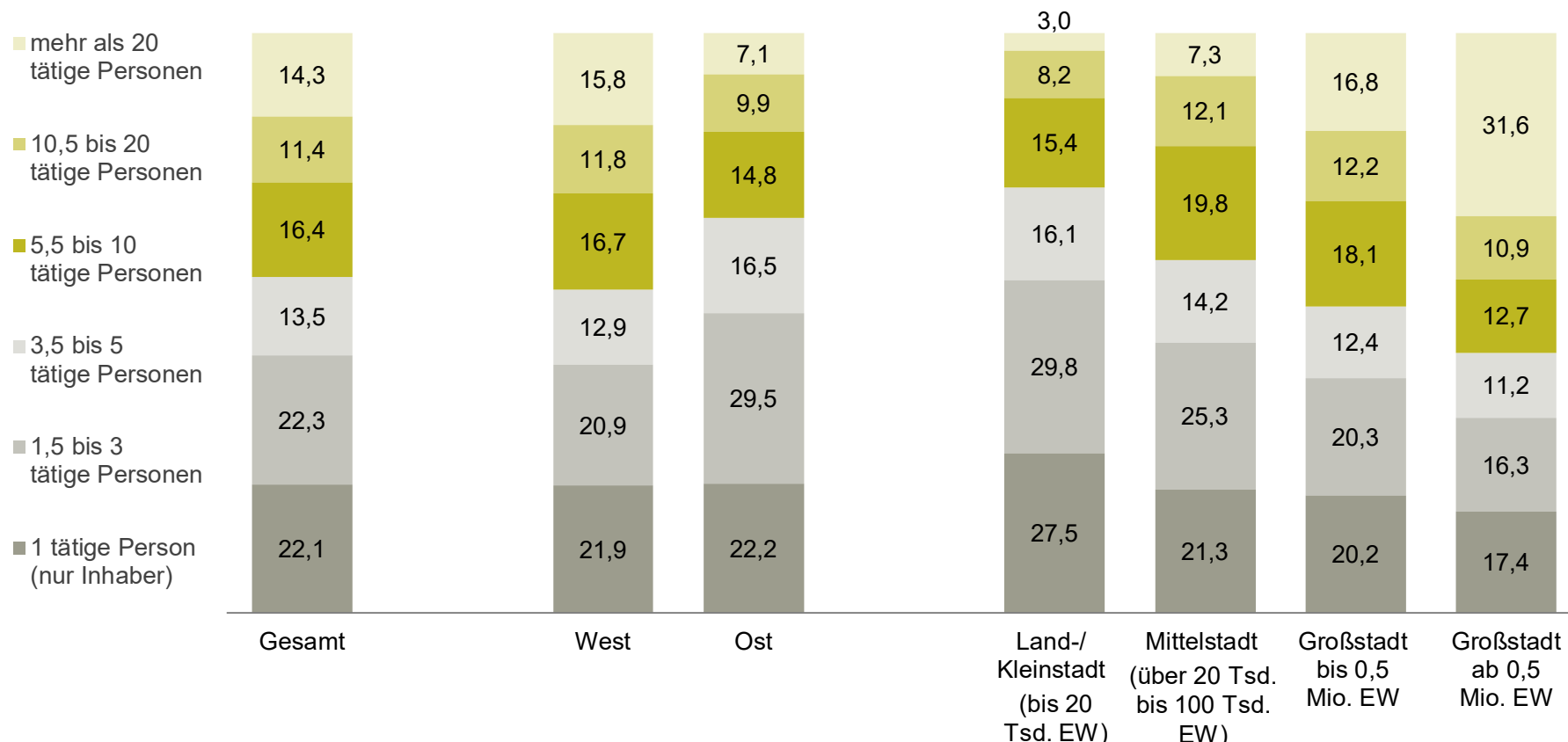


<b>Fälle:</b>	1.446	1.240	201	151	269	376	399
---------------	-------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

\* Anzahl der insgesamt tätigen Personen = Summe aus den Angaben zur Anzahl der Vollzeit- und Teilstellstellen zzgl. Kanzleihinhaber bzw. Partner.

Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In westdeutschen Sozietäten sind häufiger mehr als 20 Personen tätig als in ostdeutschen. Höchste signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Mit zunehmender Ortsgröße steigt auch das Personalaufkommen in Sozietäten. So sind in Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern in über der Hälfte der Sozietäten mehr als 20 Personen tätig, in Land-/Kleinstädten beträgt dieser Anteil nur rund 11 Prozent.

# Verteilung der Kanzleien gesamt (Einzelkanzleien und Sozietäten) nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Personen\* sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)



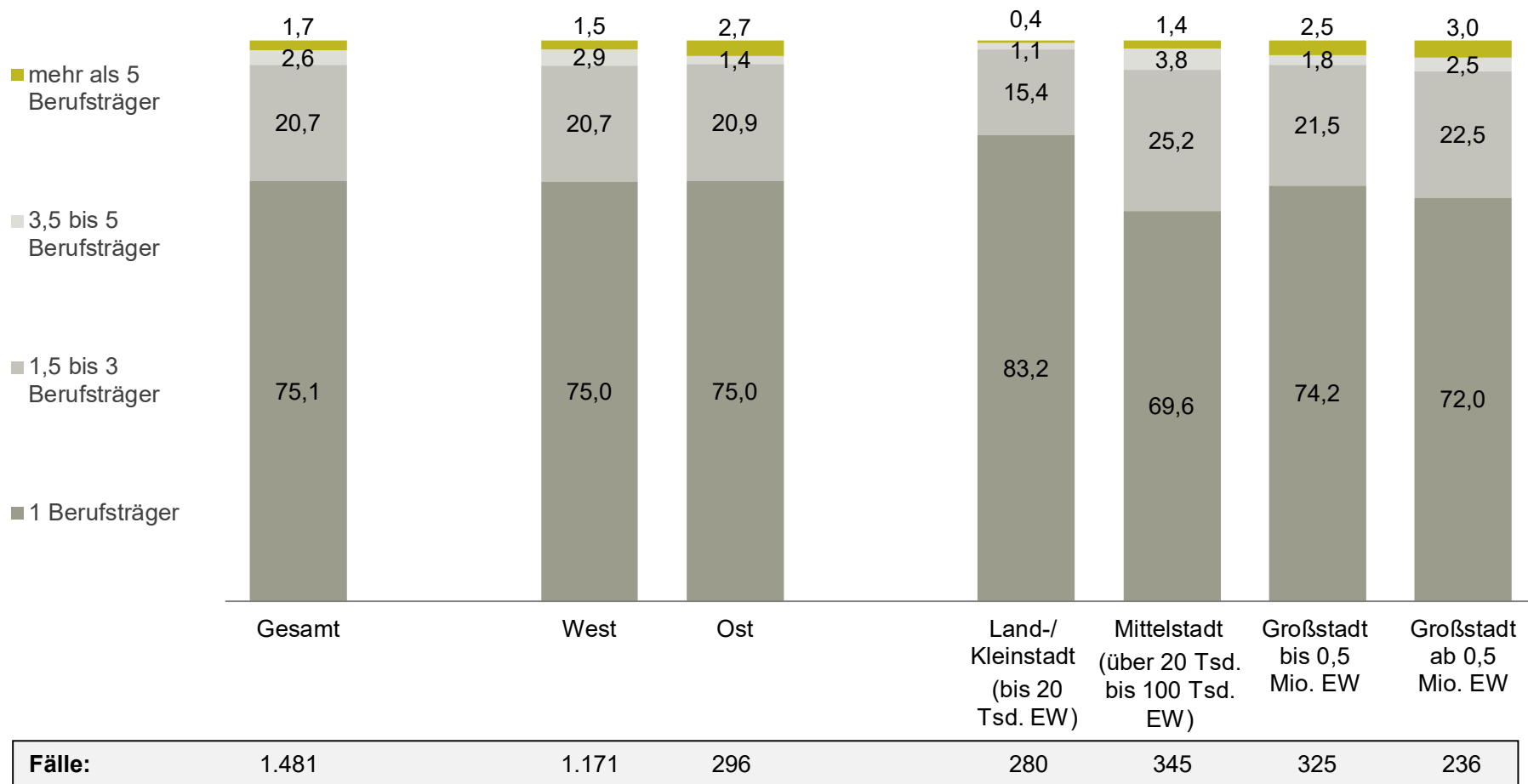
<b>Fälle:</b>	1.481	2.890	636	560	762	822	725
---------------	-------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

\* Anzahl der insgesamt tätigen Personen = Summe aus den Angaben zur Anzahl der Vollzeit- und Teilstellstellen zzgl. Kanzleihinhaber bzw. Partner.

Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Westdeutschland sind Kanzleien mit mehr als 5 tätigen Personen häufiger vertreten als in Ostdeutschland. Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Kanzleien mit einem hohen Personalaufkommen sind häufiger in Großstädten anzutreffen; Kanzleien mit nur einer tätigen Person (Inhaber) sind dagegen deutlich öfter in Land-/Kleinstädten als in größeren Orten zu finden.



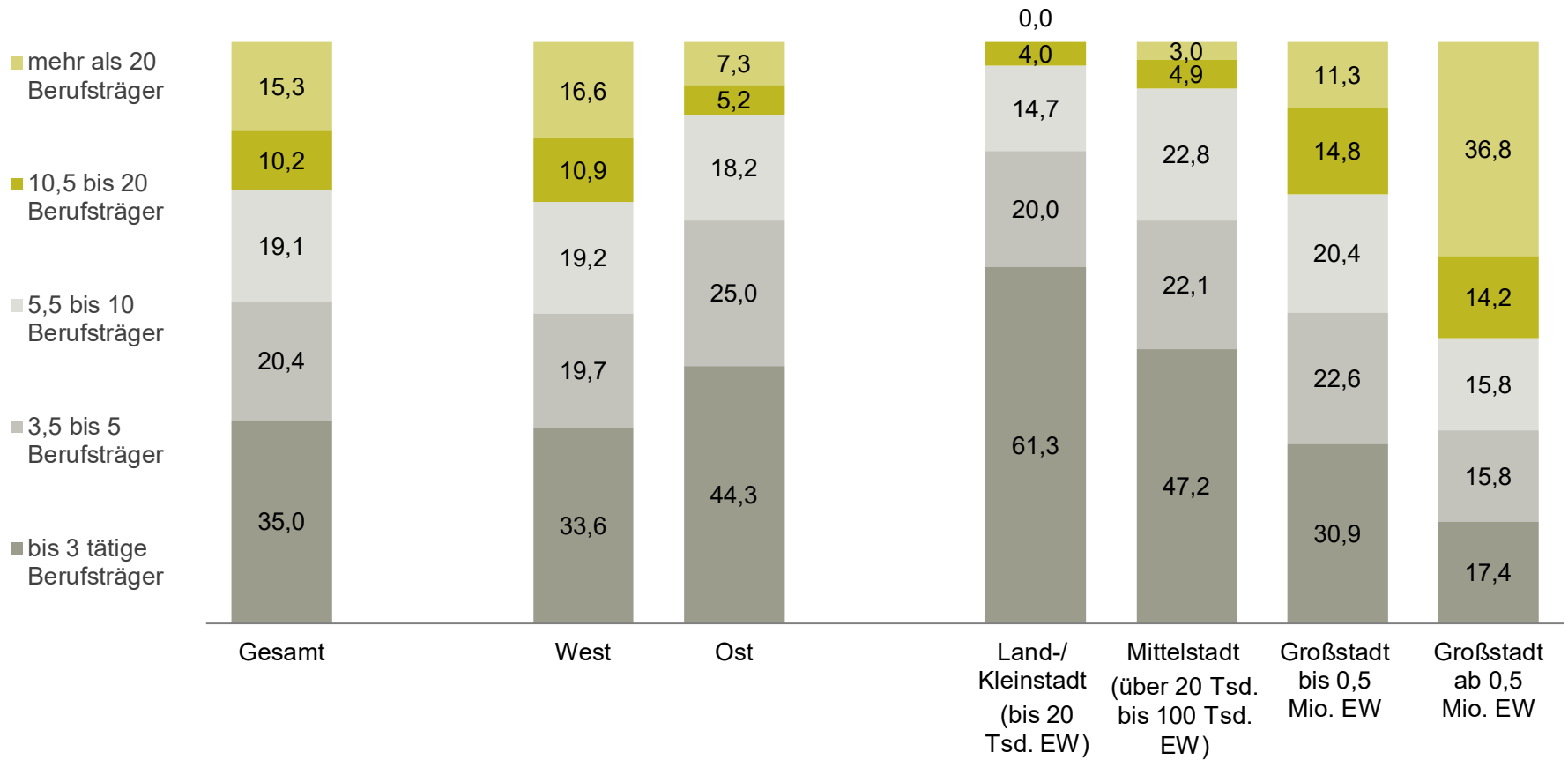
# Verteilung der Einzelkanzleien nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Berufsträger sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)



Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet.

Hoch signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Einzelkanzleien, in denen nur ein Berufsträger (der Inhaber) tätig ist, sind am zahlreichsten in Land- bzw. Kleinstädten niedergelassen, merklich häufiger als in größeren Städten.

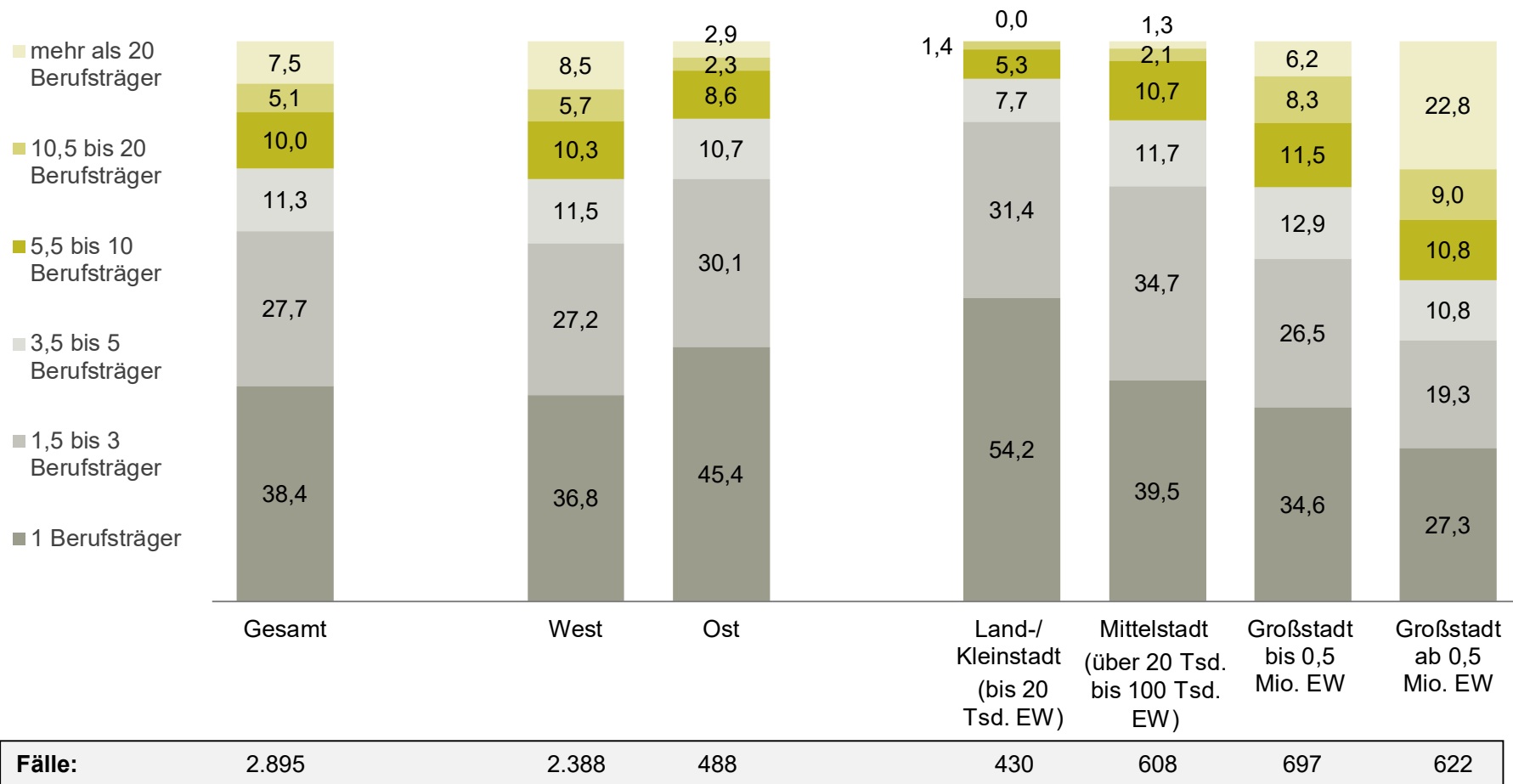
# Verteilung der Sozietäten nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Berufsträger sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)



<b>Fälle:</b>	1.414	1.217	192	150	263	372	386
---------------	-------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

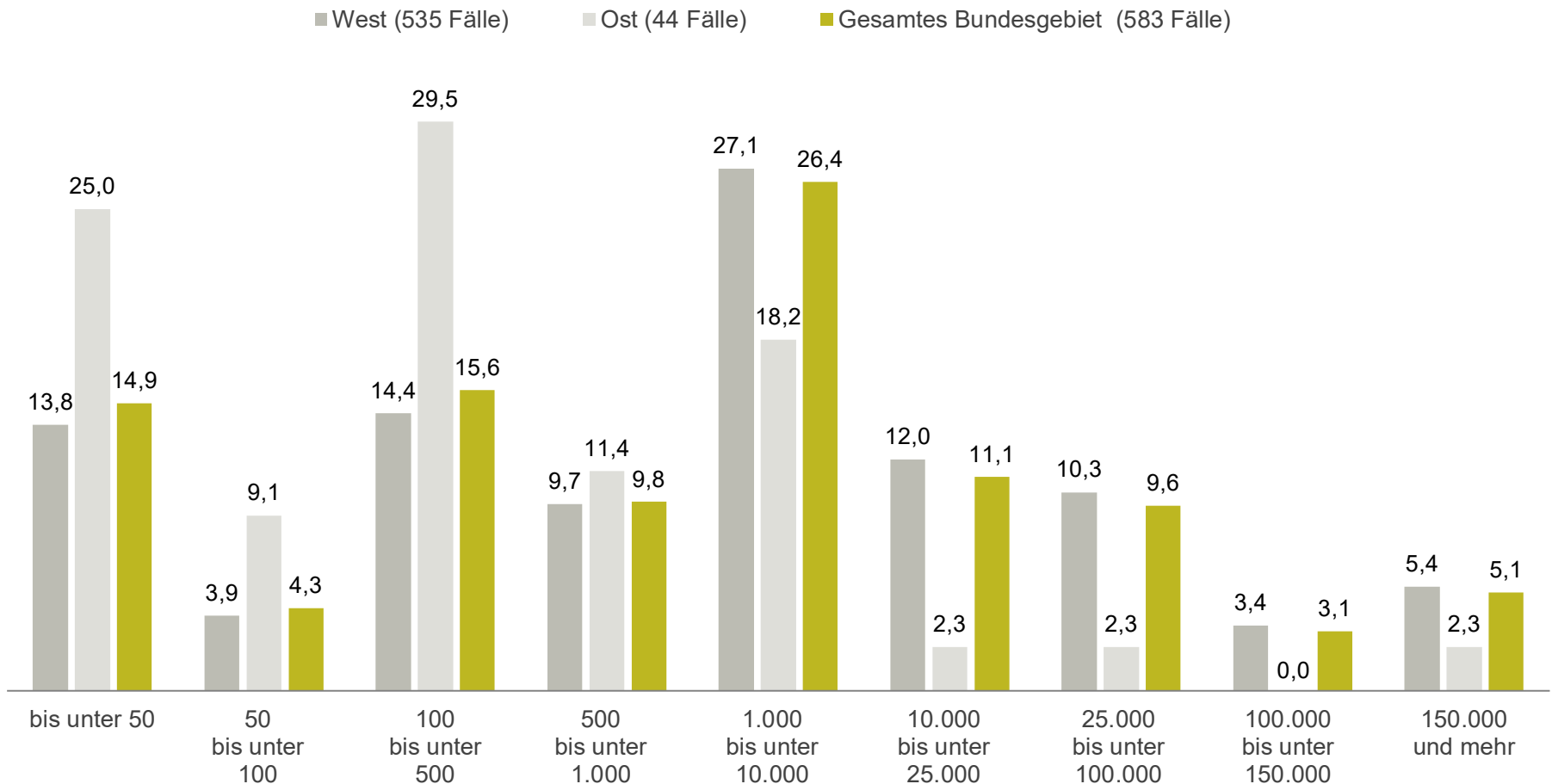
Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Westdeutschland kommen Sozietäten mit mehr als 10 tätigen Berufsträgern häufiger vor als in Ostdeutschland. Dort sind dafür Sozietäten mit höchstens 5 Berufsträgern öfter als im Westen ansässig.  
 Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Mit zunehmender Ortsgröße steigt auch die Zahl der in Sozietäten tätigen Berufsträger.

# Verteilung der Kanzleien gesamt (Einzelkanzleien und Sozietäten) nach Anzahl der dort insgesamt tätigen Berufsträger sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)



Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Ostdeutschland sind Kanzleien mit nur einem Berufsträger häufiger ansässig als in Westdeutschland.  
 Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Mit zunehmender Ortsgröße steigt auch die Zahl der in Kanzleien tätigen Berufsträger. Kanzleien mit nur einem Berufsträger gibt es wesentlich häufiger in Land-/Kleinstädten als in größeren Orten.

## Verteilung der befragten Syndikusrechtsanwälte nach Größe des Unternehmens sowie nach Bundesland (in %)



### Unternehmensgröße: Anzahl der Mitarbeiter/-innen (MA)

Hoch signifikante Unterschiede nach Bundesland (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Im Osten sind Syndikusrechtsanwälte wesentlich häufiger in kleinen bis mittleren Unternehmen (bis unter 1.000 Mitarbeiter/-innen) vertreten als ihre Kollegen in Westdeutschland. Diese arbeiten dafür deutlich häufiger in größeren Unternehmen ab 1.000 Mitarbeiter/-innen.

## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

- 3.1 Unbesetzte Stellen
- 3.2 Jahresgehälter
- 3.3 Erhaltene freiwillige Leistungen
- 3.4 Weiterbildung
- 3.5 Arbeits(zeit)gestaltung
- 3.6 Einsatzgebiete
- 3.7 Qualifikationen
- 3.8 Meinungsbild: Entwicklung des Personalbedarfs

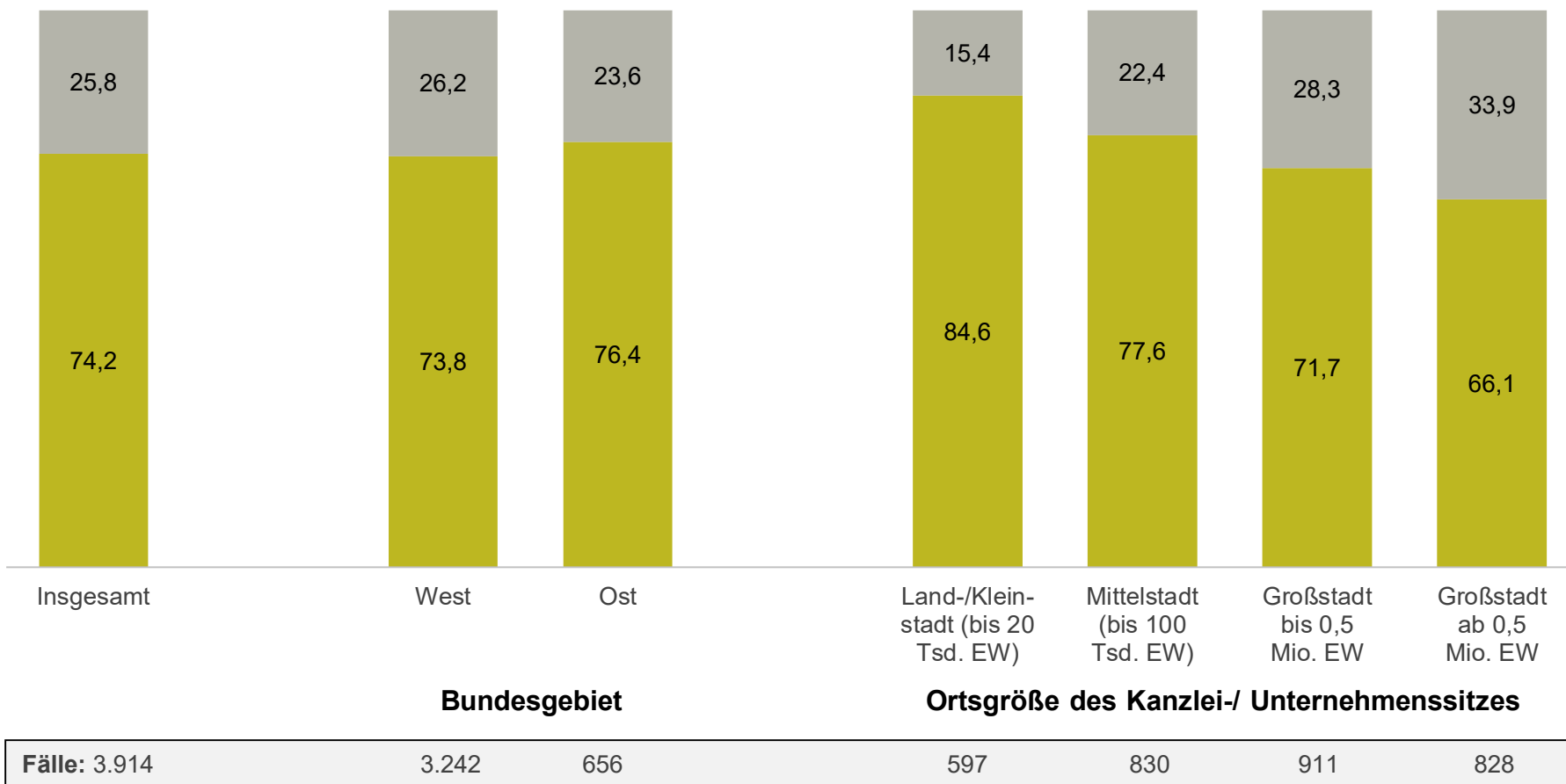
## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

### 3.1 Unbesetzte Stellen

# Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (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



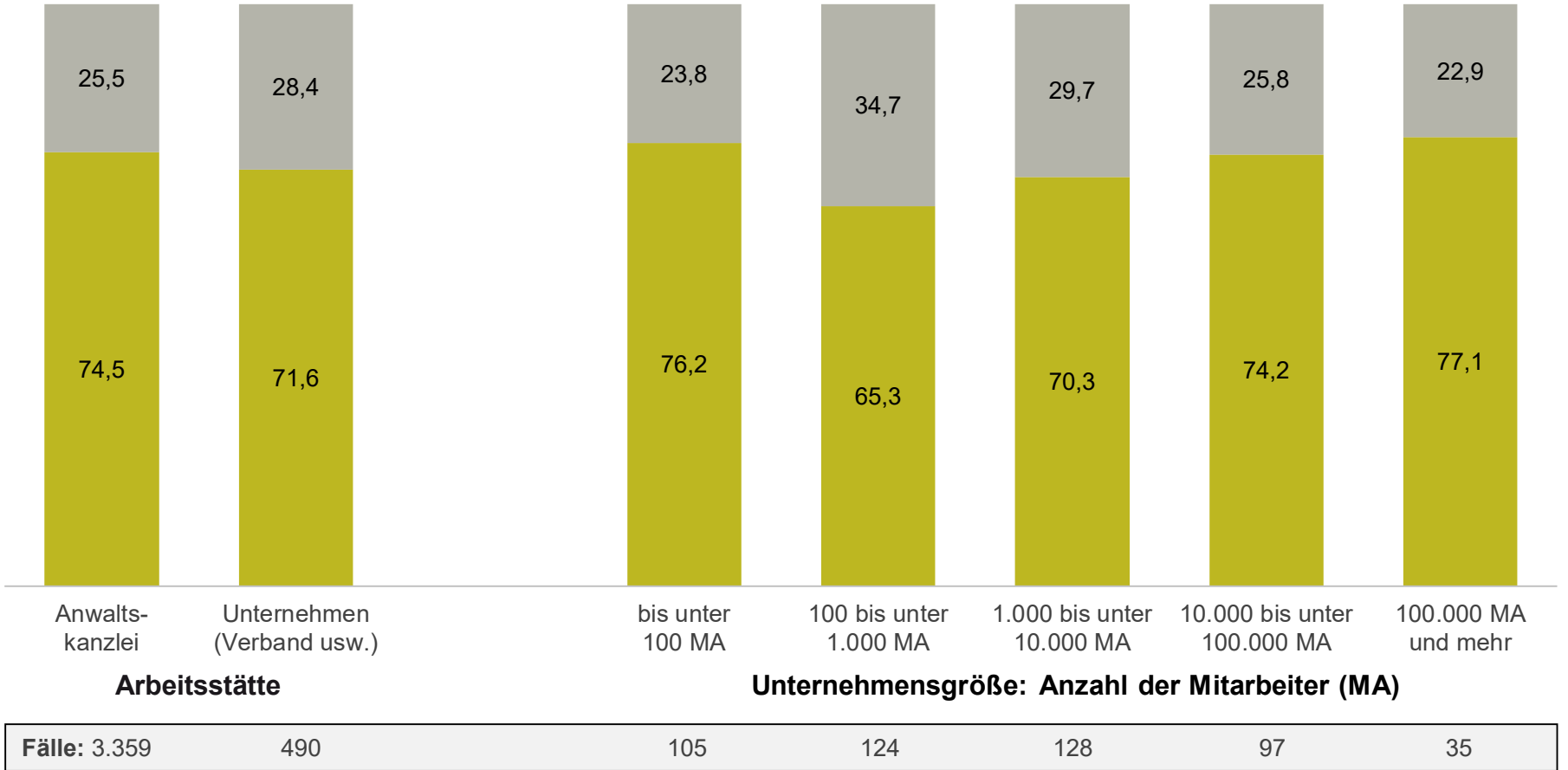
Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet.

Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Mit zunehmender Ortsgröße nimmt auch der Anteil der Befragten zu, die von unbesetzten Stellen in ihrer Kanzleien bzw. in ihrem Unternehmen berichten.

# Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (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



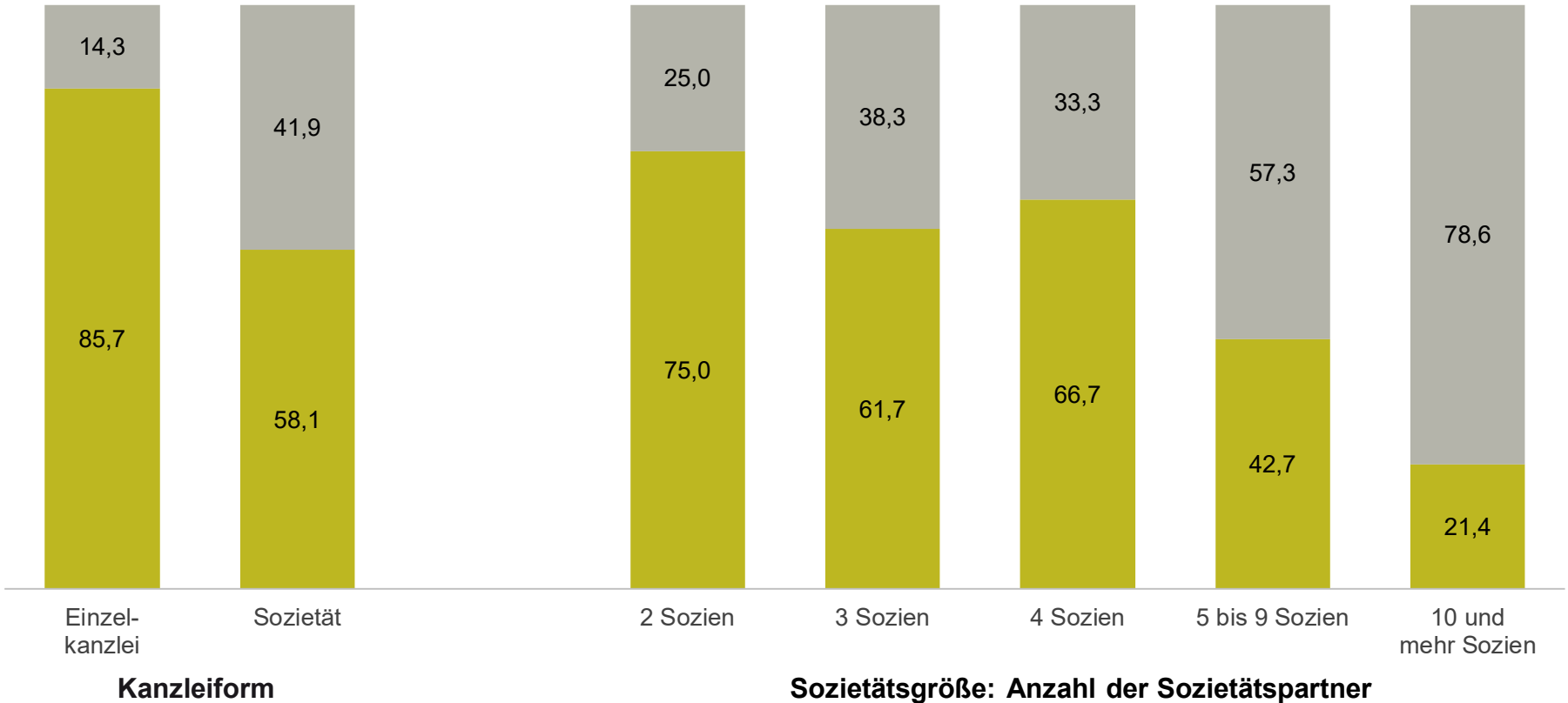
Keine signifikanten Unterschiede nach Arbeitsstätte oder Unternehmensgröße.



## Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (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

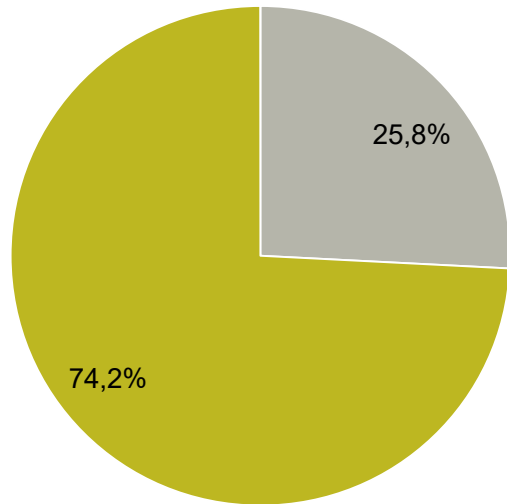


Fälle: 2.004	1.355	452	227	126	185	168
--------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Einzelkanzleien haben deutlich seltener unbesetzte Stellen im Bereich des nicht-juristischen Personals als Sozietäten. Dabei nimmt mit wachsender Größe der Sozietäten auch der Anteil der Kanzleien zu, in denen es unbesetzte Stellen gibt.

# Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen

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

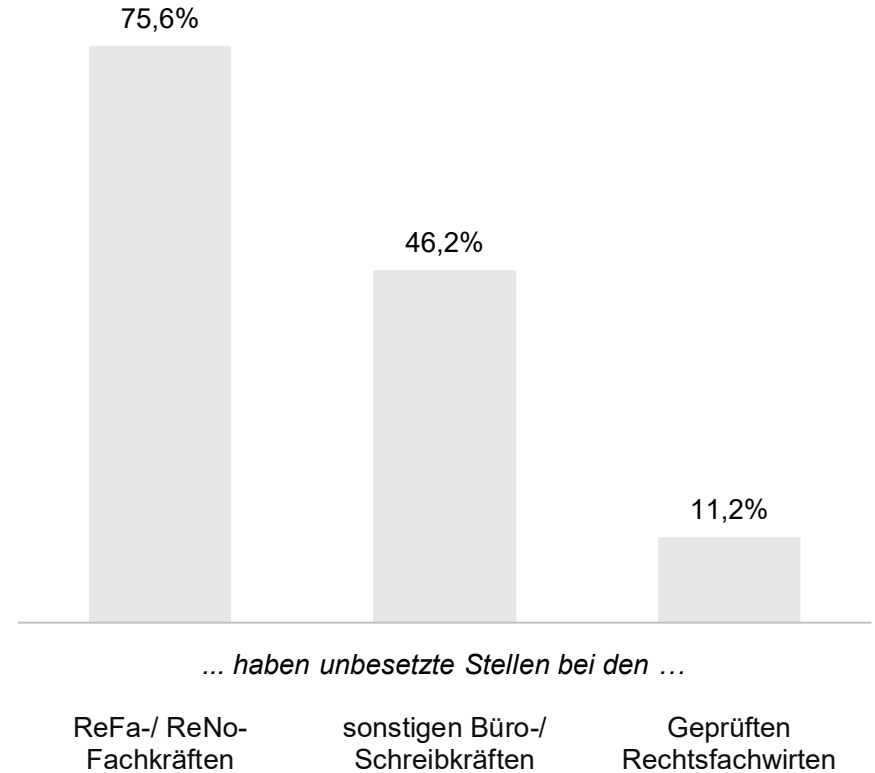


- Ja, es gibt unbesetzte Stellen
- Nein, keine unbesetzten Stellen

(n = 3.914 Fälle)

davon: →

„Wenn es aktuell im Bereich des nicht-juristischen Personals unbesetzte Stellen gibt, welche Berufsgruppen werden vorrangig gesucht?“



... haben unbesetzte Stellen bei den ...

ReFa-/ ReNo-Fachkräften

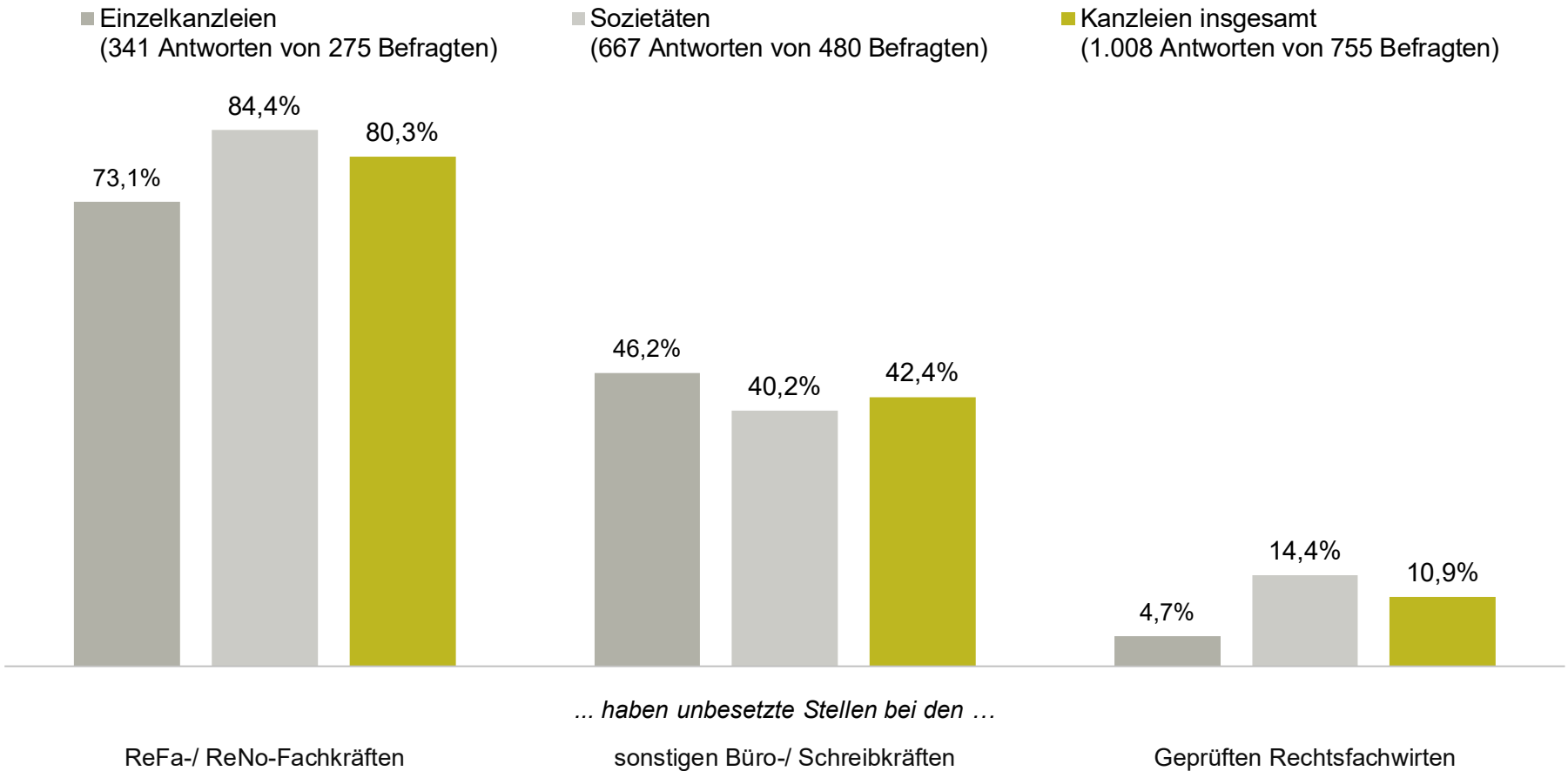
sonstigen Büro-/ Schreibkräften

Geprüften Rechtsfachwirten

(Mehrfachnennungen möglich:  
1.152 Antworten von 866 Befragten)

# Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie nach Kanzleiform

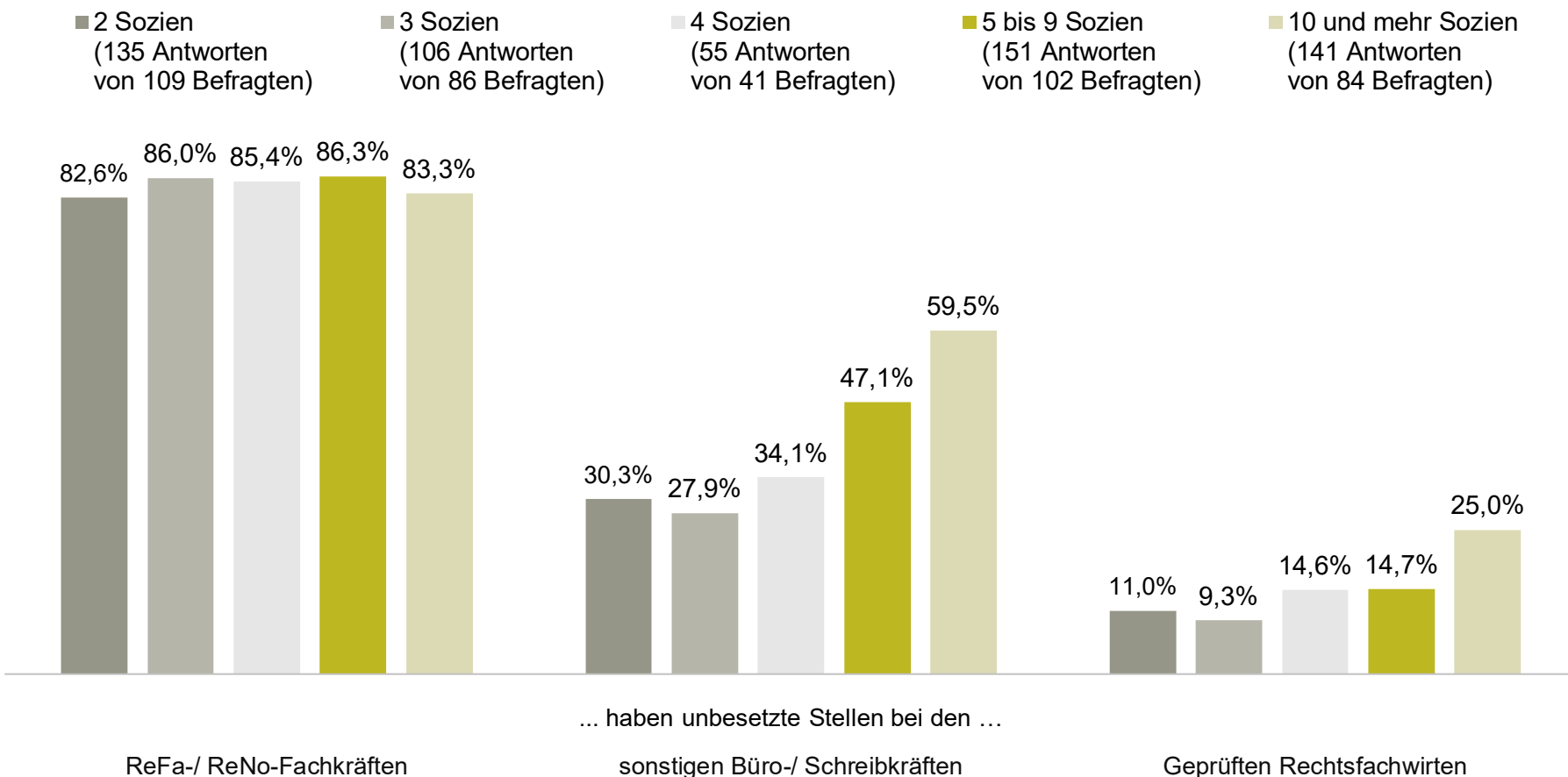
„Wenn es aktuell im Bereich des nicht-juristischen Personals unbesetzte Stellen gibt, welche Berufsgruppen werden vorrangig gesucht?“  
 (Mehrfachnennungen möglich)



Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei den ReFa-/ ReNo-Fachkräften und den geprüften Rechtsfachwirten (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Einzelkanzleien suchen seltener ReFa-/ ReNo-Fachkräfte und geprüfte Rechtsfachwirte als Sozietäten.

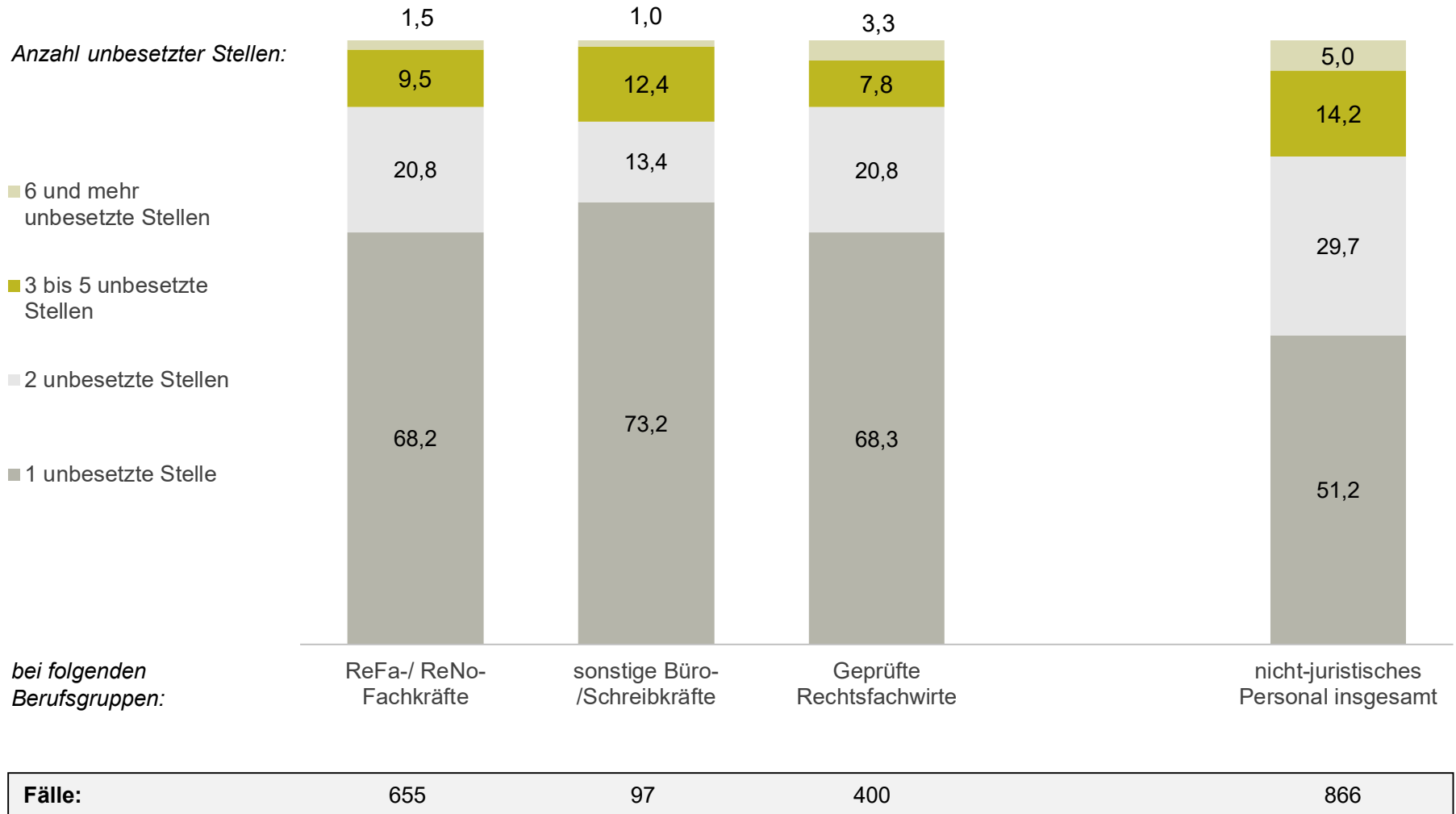
# Unbesetzte Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie nach Sozietätsgröße

„Wenn es aktuell im Bereich des nicht-juristischen Personals unbesetzte Stellen gibt, welche Berufsgruppen werden vorrangig gesucht?“  
(Mehrfachnennungen möglich)

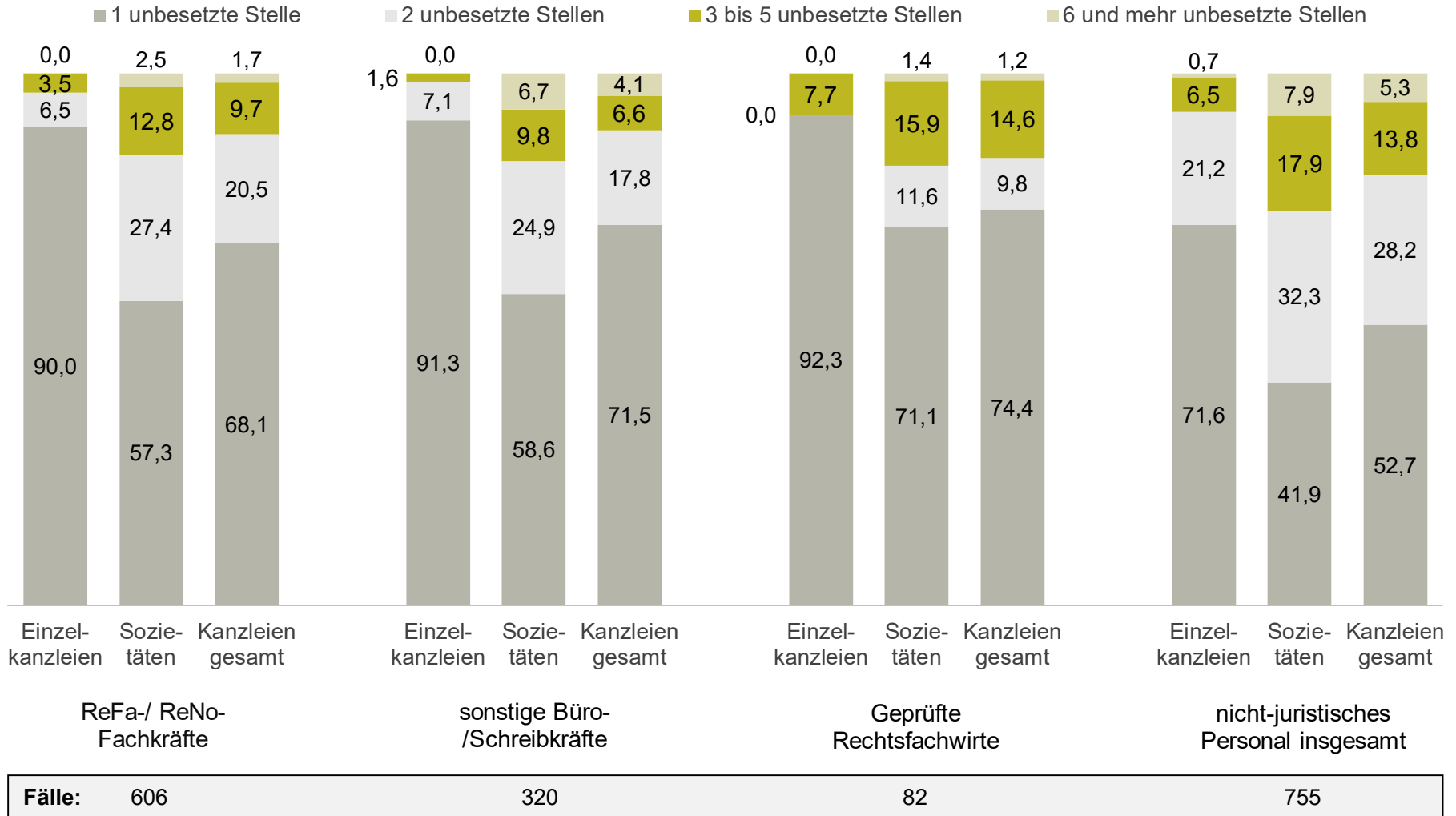


Höchst signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße bei den sonstigen Büro- /Schreibkräften und signifikante Unterschiede bei den geprüften Rechtsfachwirten (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1% bzw. < 5%): Je größer die Sozietät ist, desto häufiger gibt es dort tendenziell unbesetzte Stellen bei diesen beiden Berufsgruppen.

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

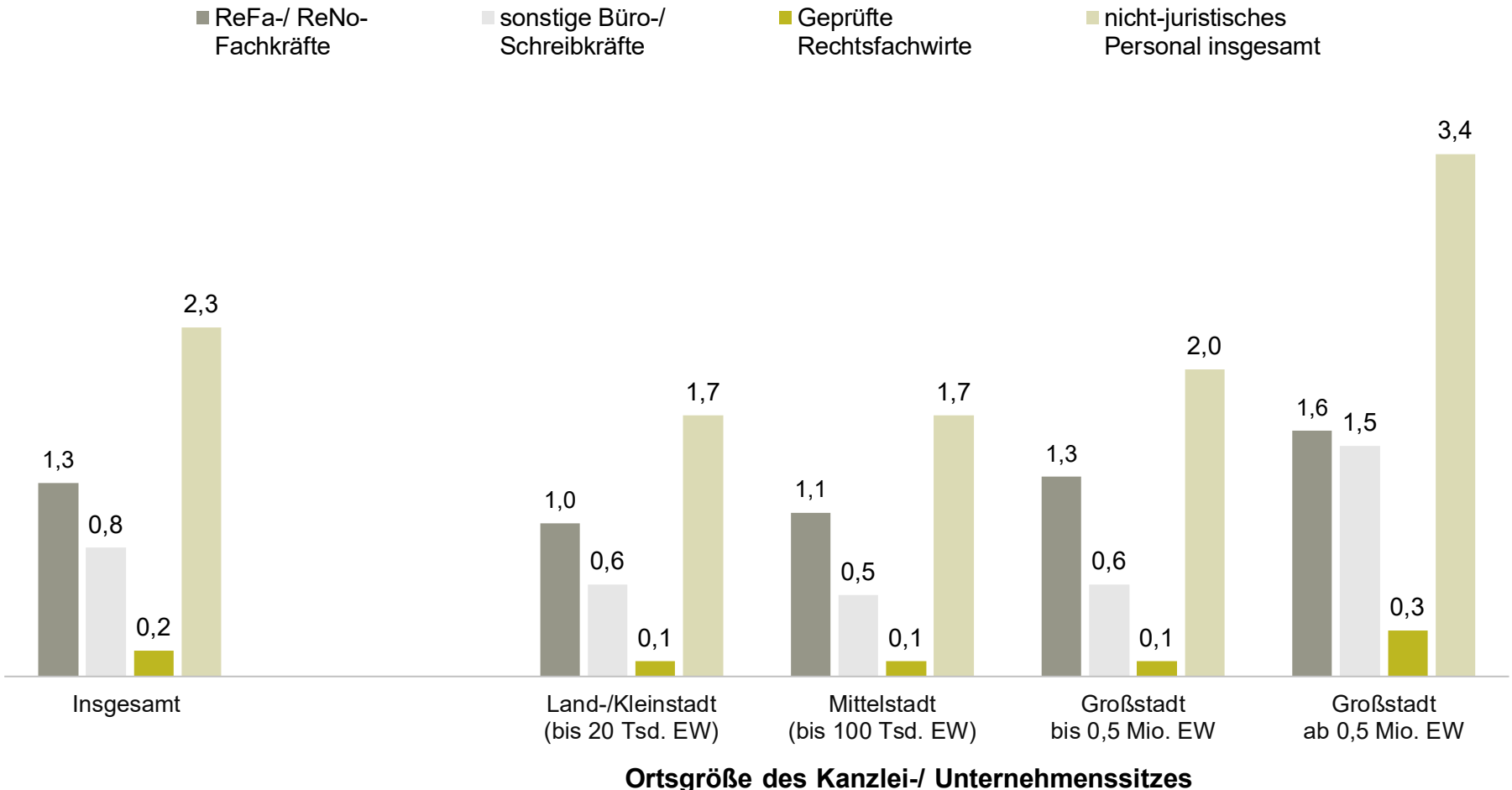


# Anzahl der aktuell unbesetzten Stellen beim nicht-juristischen Personal nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Kanzleiform (in %)



Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei den ReFa-/ ReNo-Fachkräften, den geprüften Rechtsfachwirten sowie beim nicht-juristischen Personal insgesamt (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Sozietäten verzeichnen bei diesen Berufsgruppen mehr unbesetzte Stellen als Einzelkanzleien.

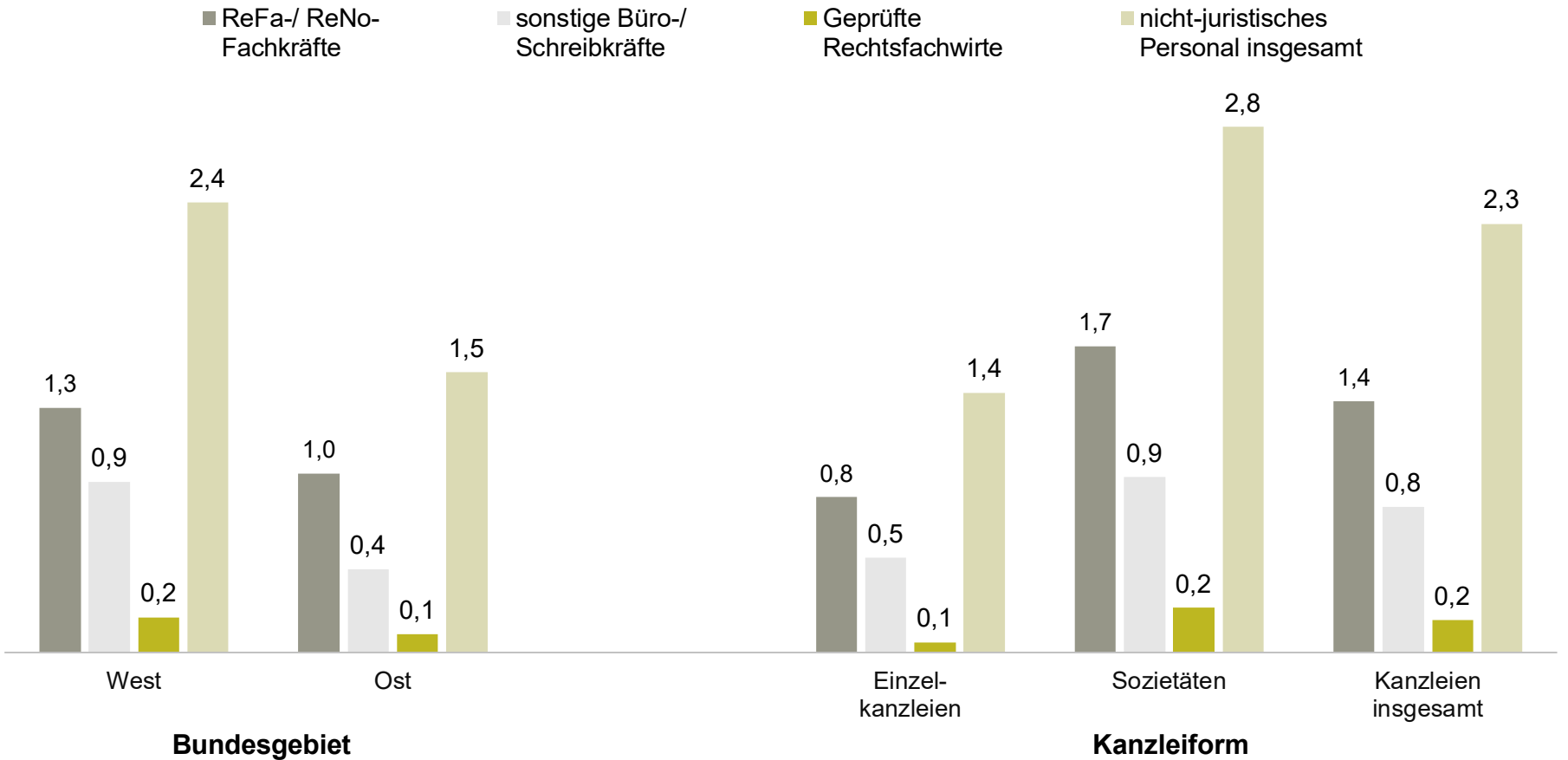
# Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes



<b>Fälle:</b> 866	86	171	232	217
-------------------	----	-----	-----	-----

Signifikante Unterschiede nach Ortsgröße bei den ReFa-/ ReNo-Fachkräften und geprüften Rechtsfachwirten (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 5%), höchst signifikante Unterschiede bei den sonstigen Büro-/Schreibkräften und beim nicht-juristischen Personal insgesamt (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Mit zunehmender Einwohnerzahl steigt bei allen betrachteten Berufsgruppen die durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen.

# Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Bundesgebiet und Kanzleiform



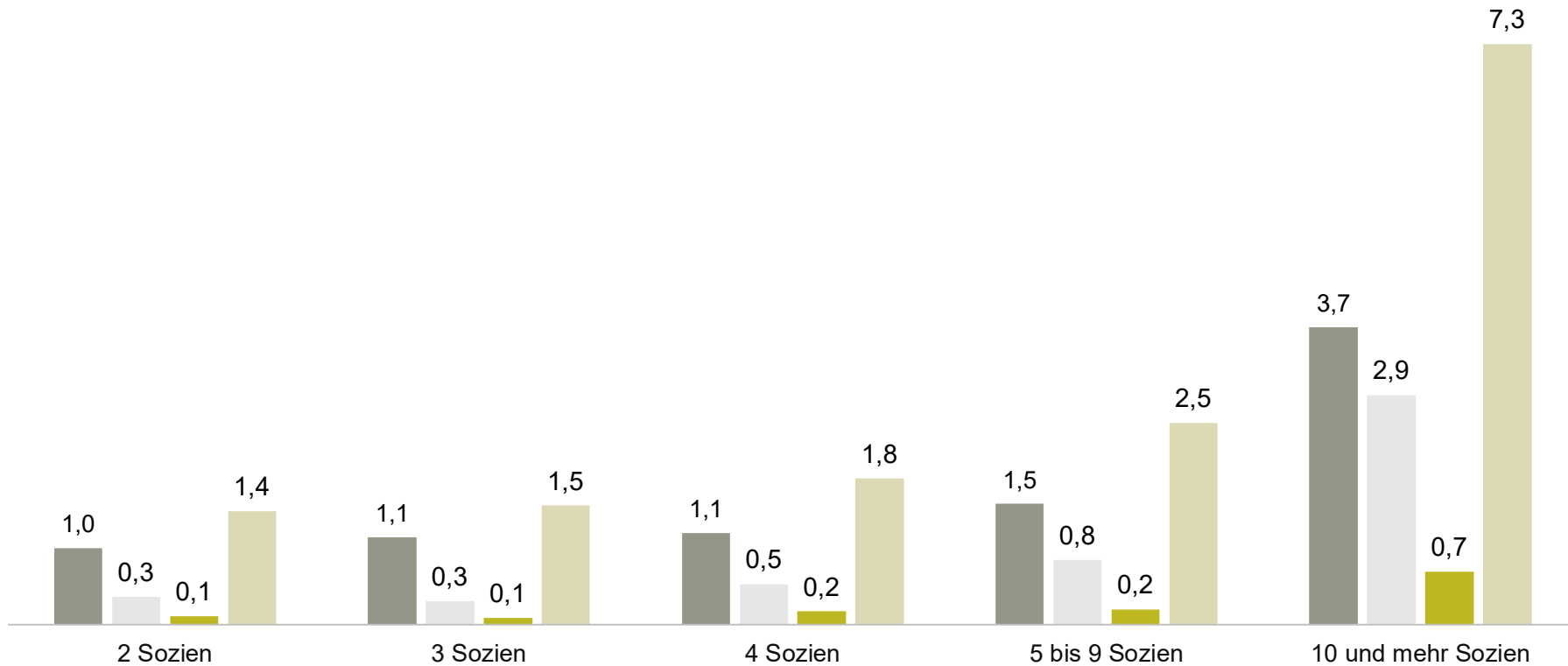
<b>Fälle:</b> 719	143	275	480	755
-------------------	-----	-----	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesland bei den sonstigen Büro- /Schreibkräften und beim nicht-juristischen Personal insgesamt (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei den ReFa-/ ReNo-Fachkräften (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%) und signifikante Unterschiede bei den geprüften Rechtsfachwirten (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%); höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei den ReFa-/ ReNo-Fachkräften, den geprüften Rechtsfachwirten und beim nicht-juristischen Personal insgesamt (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei den sonstigen Büro- /Schreibkräften (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Im Westen Deutschlands sowie in Sozietäten ist bei allen betrachteten Berufsgruppen die durchschnittliche Zahl der unbesetzten Stellen höher als im Osten bzw. in Einzelkanzleien.



# Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen nach Berufsgruppen sowie insgesamt nach Sozietätsgröße

■ ReFa-/ ReNo-Fachkräfte    ■ sonstige Büro-/Schreibkräfte    ■ Geprüfte Rechtsfachwirte    ■ nicht-juristisches Personal insgesamt



**Sozietätsgröße: Anzahl der Sozietätspartner**

<b>Fälle:</b>	109	86	41	102	84
---------------	-----	----	----	-----	----

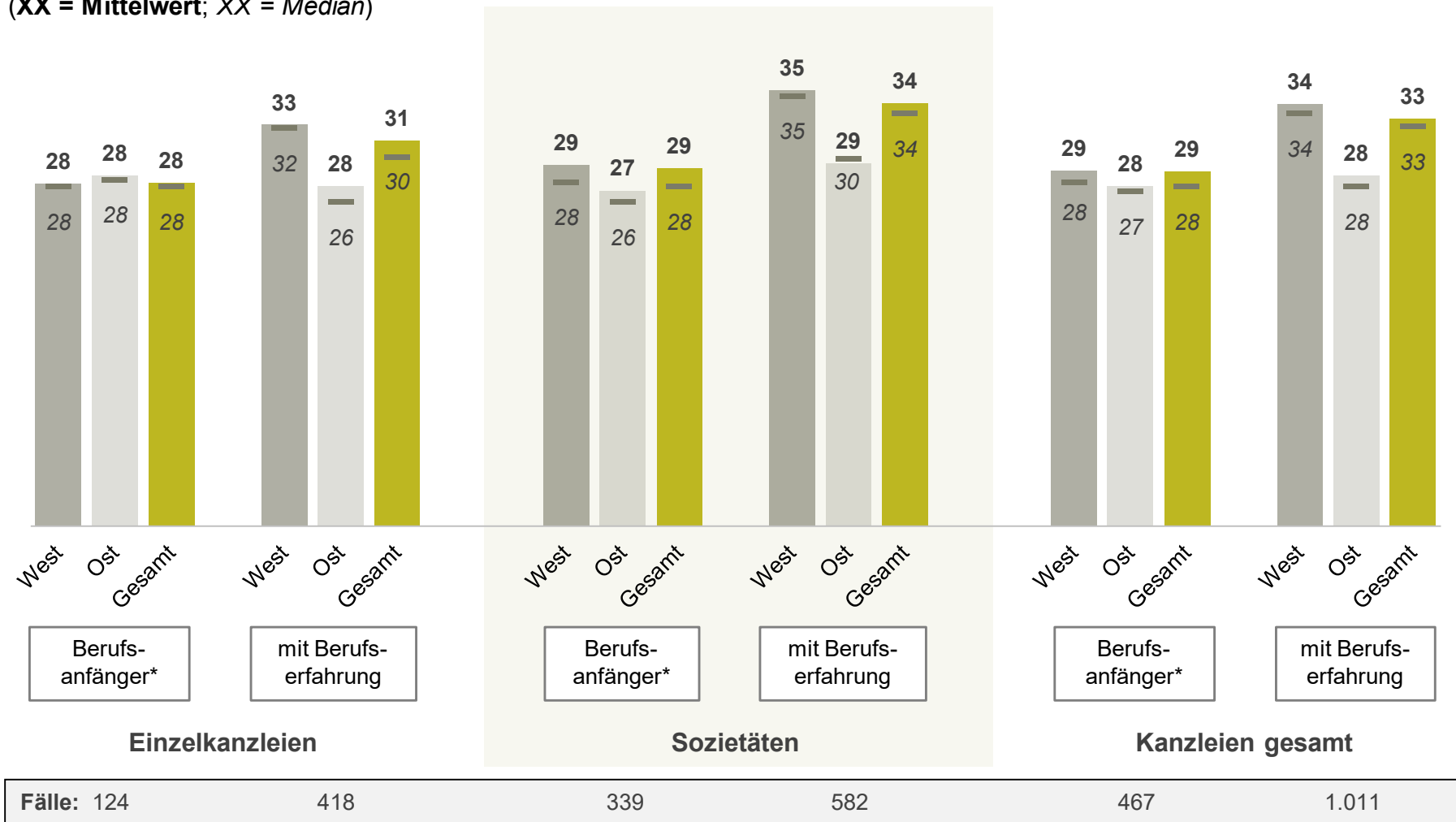
Höchst signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße bei den ReFa-/ ReNo-Fachkräften, den sonstigen Büro- /Schreibkräften, den geprüften Rechtsfachwirten sowie beim nicht-juristischen Personal insgesamt (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Mit steigender Anzahl der Partner nimmt auch die durchschnittliche Zahl der unbesetzten Stellen zu.

## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

### 3.2 Jahresgehälter

# Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung, Kanzleiform und Bundesgebiet (in Tsd. Euro)

(XX = Mittelwert; XX = Median)



\* Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung.

Höchst (bzw. hoch) signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1% bzw. < 1%): Das durchschnittliche Einkommen von Fachkräften mit Berufserfahrung ist in Westdeutschland höher als im Osten.

(Höchst) signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1 % bzw. < 5 %): Fachkräften mit Berufserfahrung wird in Sozietäten im Mittel mehr Gehalt gezahlt als in Einzelkanzleien.

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

(in Tsd. Euro)

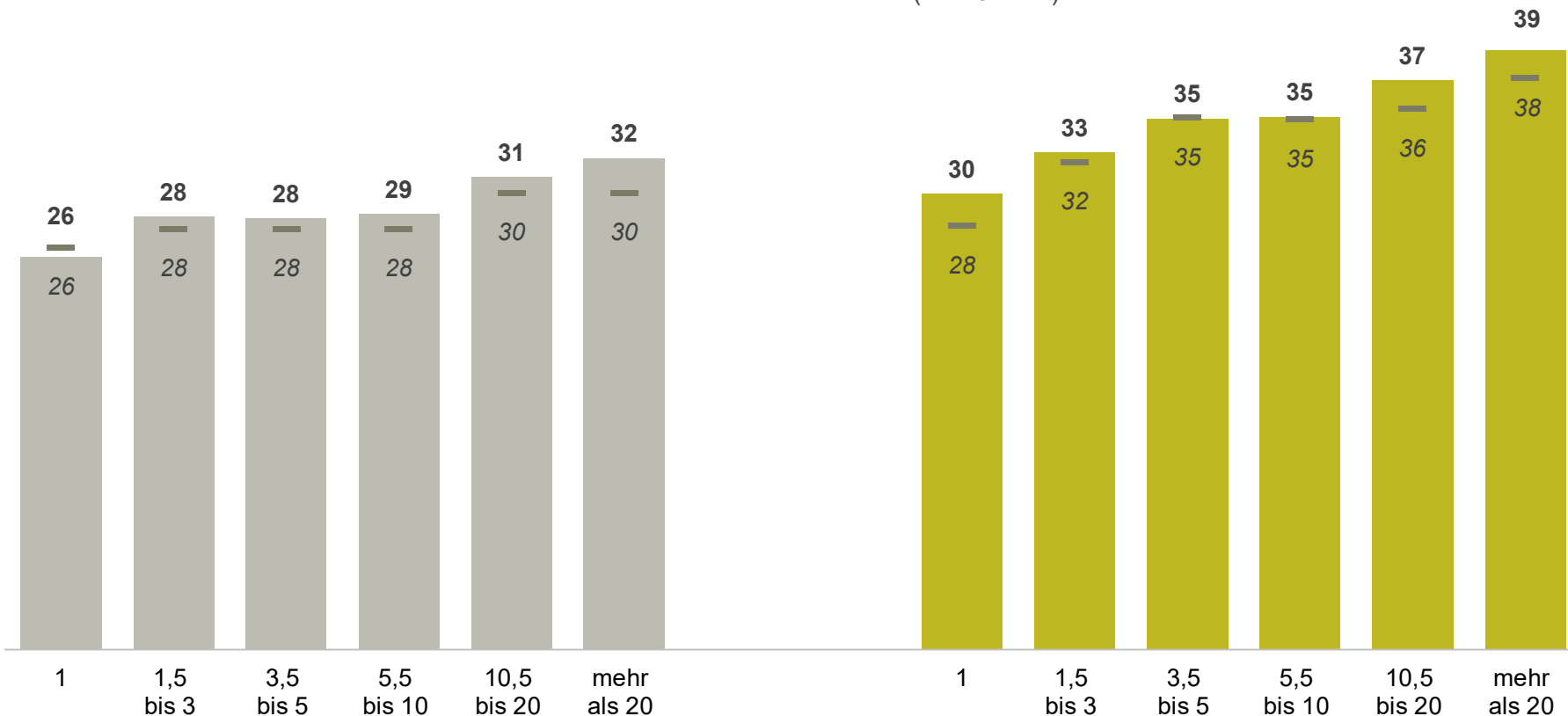
(**XX** = Mittelwert;  $\overline{XX}$  = Median)

## Berufsanfänger:

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=403 Fälle)

## Mit Berufserfahrung:

(n=749 Fälle)



**Kanzleigröße: Anzahl der tätigen Berufsträger**

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleigröße bei Berufsanfängern und bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Das durchschnittliche Einkommen von Berufseinsteigern und Fachkräften mit Berufserfahrung steigt mit zunehmender Kanzleigröße.

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

(in Tsd. Euro)

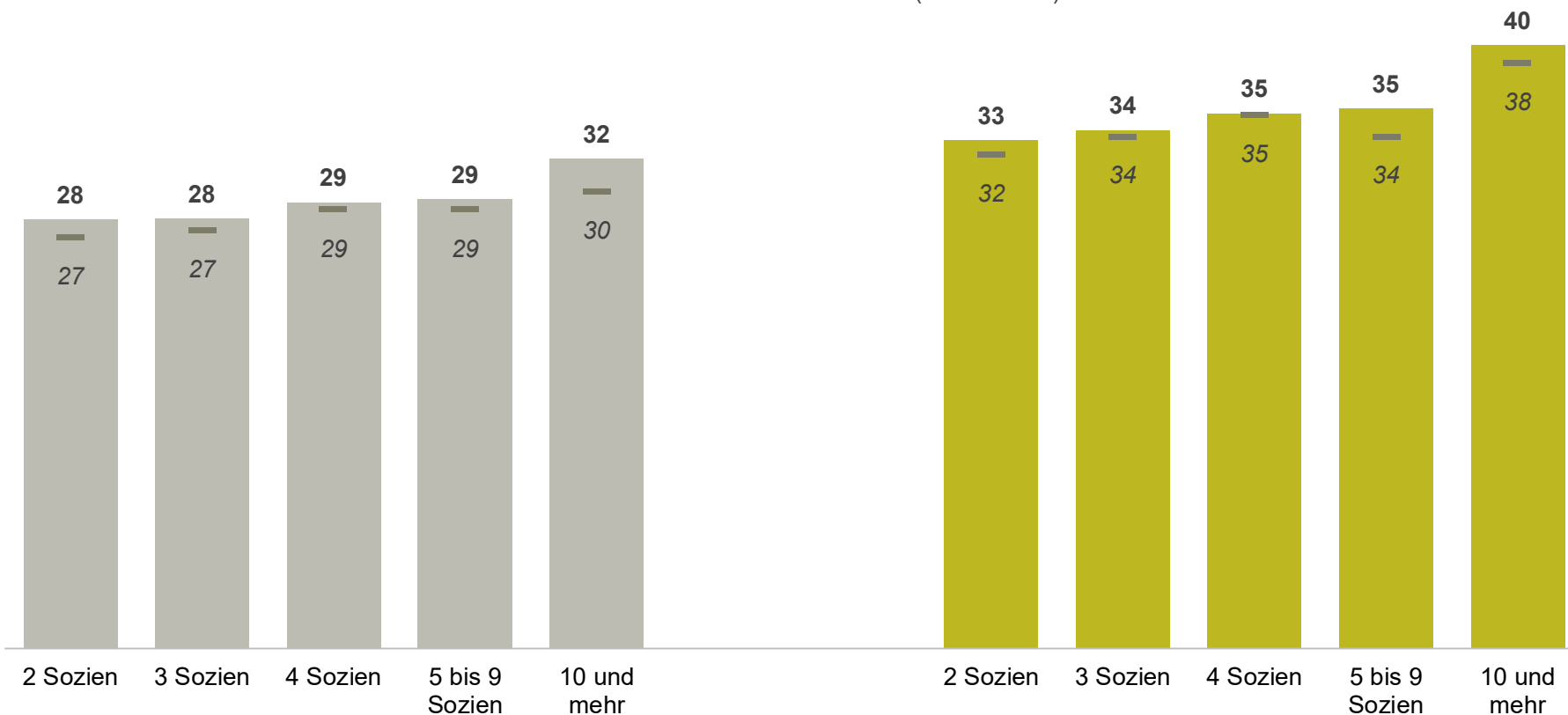
(**XX** = Mittelwert;  $\overline{XX}$  = Median)

## Berufsanfänger:

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=310 Fälle)

## Mit Berufserfahrung:

(n=515 Fälle)



### Sozietätsgröße: Anzahl der Sozietätspartner

Hoch signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße bei Berufsanfängern (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%), höchst signifikante Unterschiede bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Das durchschnittliche Einkommen von Berufseinsteigern und Fachkräften mit Berufserfahrung steigt mit zunehmender Sozietätsgröße.

# Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten ReFa-/ReNo-Fachkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Ortsgröße des Kanzleisitzes (in Tsd. Euro)

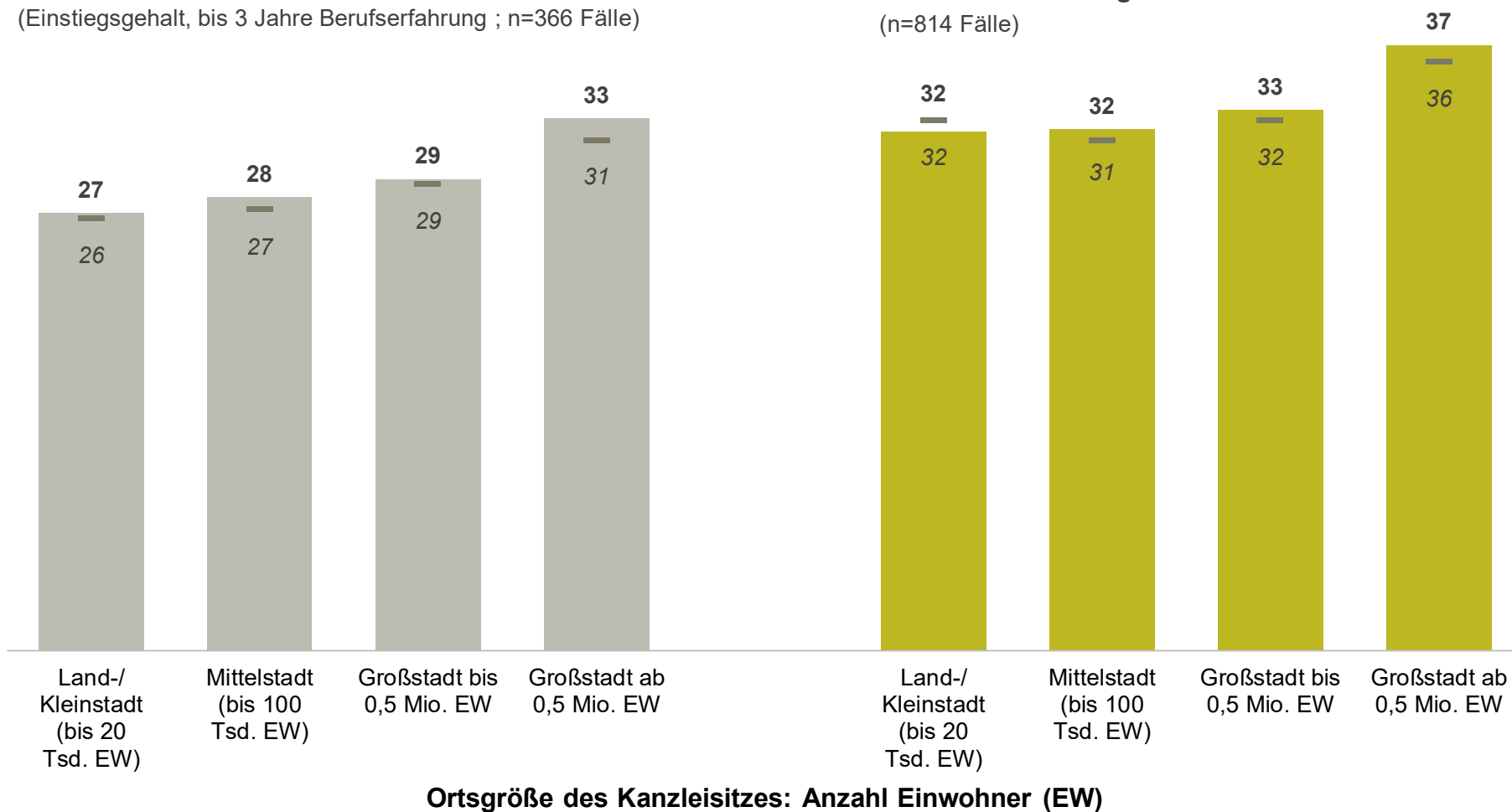
(**XX** = Mittelwert; *XX* = Median)

## Berufsanfänger:

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=366 Fälle)

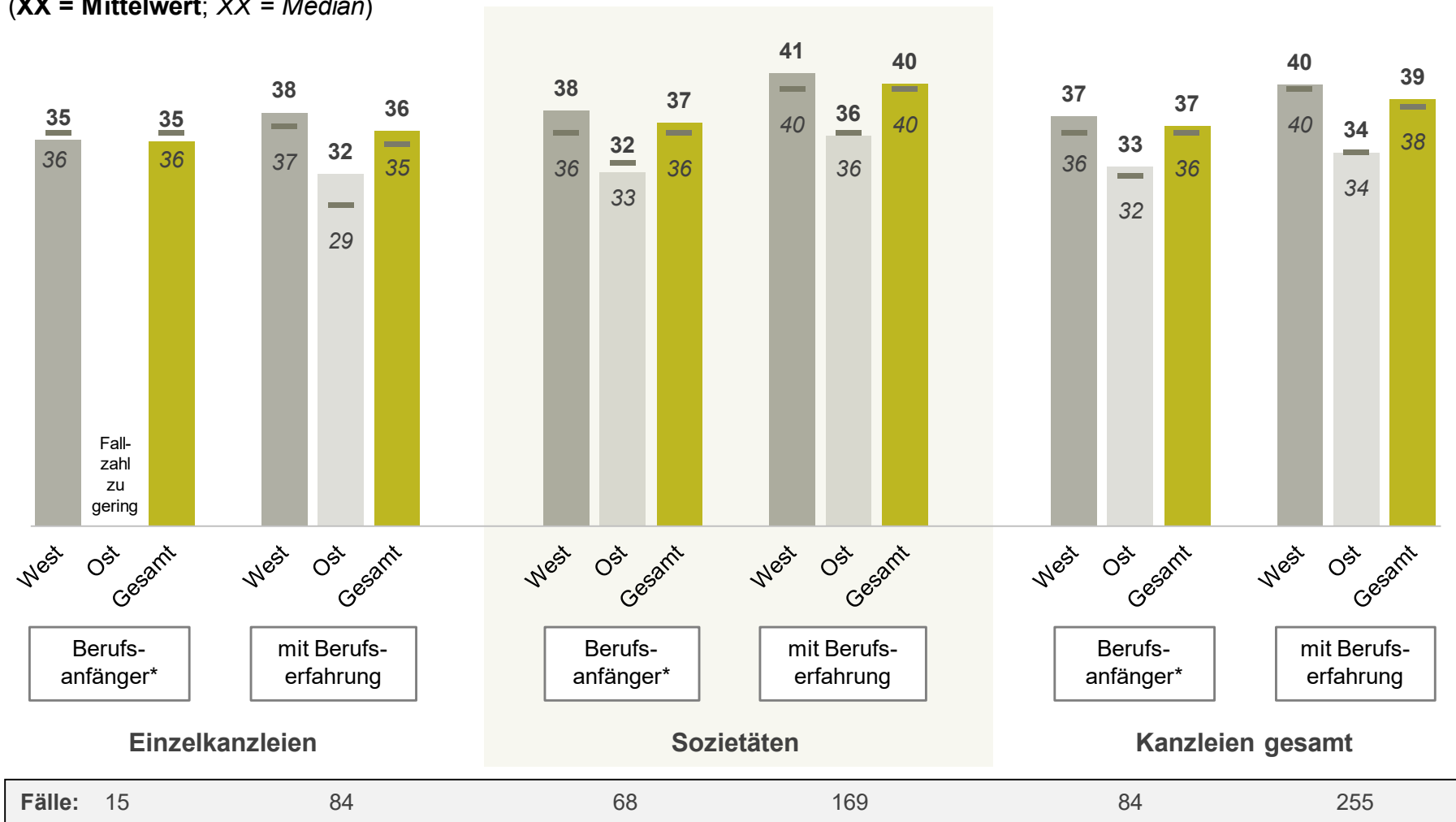
## Mit Berufserfahrung:

(n=814 Fälle)



Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße bei Berufsanfängern und Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Das durchschnittliche Einkommen von Berufsanfängern und Fachkräften mit Berufserfahrung steigt mit zunehmender Ortsgröße.

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



\* Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung.

(Höchst bzw. hoch) Signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%, < 1% bzw. < 5%): Das durchschnittliche Einkommen sowohl von Berufsanfängern als auch von Fachkräften mit Berufserfahrung ist in Westdeutschland höher als im Osten.

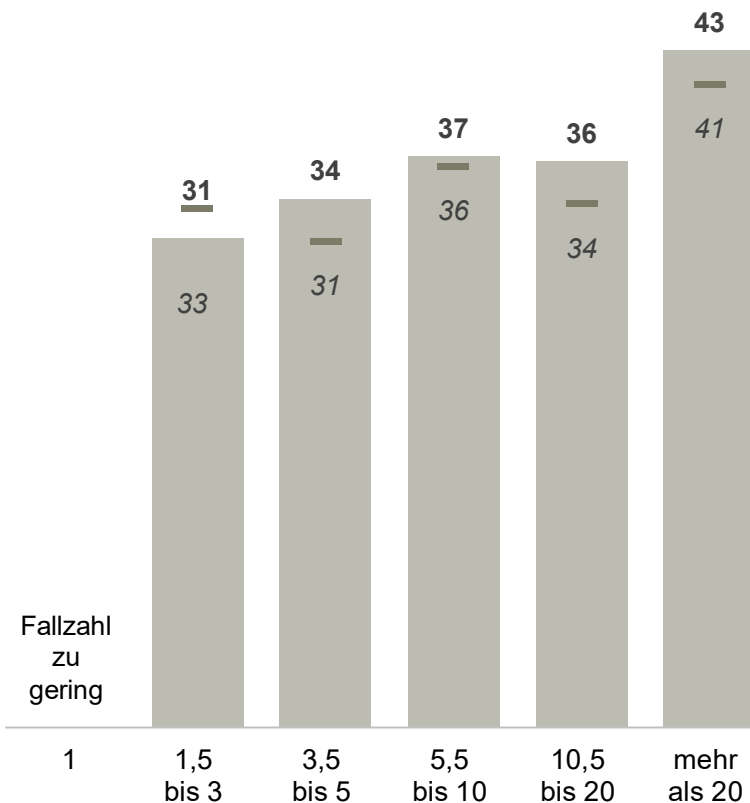
(Hoch) Signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1% bzw. < 1%): Fachkräften mit Berufserfahrung wird in Sozietäten im Mittel mehr Gehalt gezahlt als in Einzelkanzleien.

# Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleigröße (in Tsd. Euro)

(**XX** = Mittelwert; **XX** = Median)

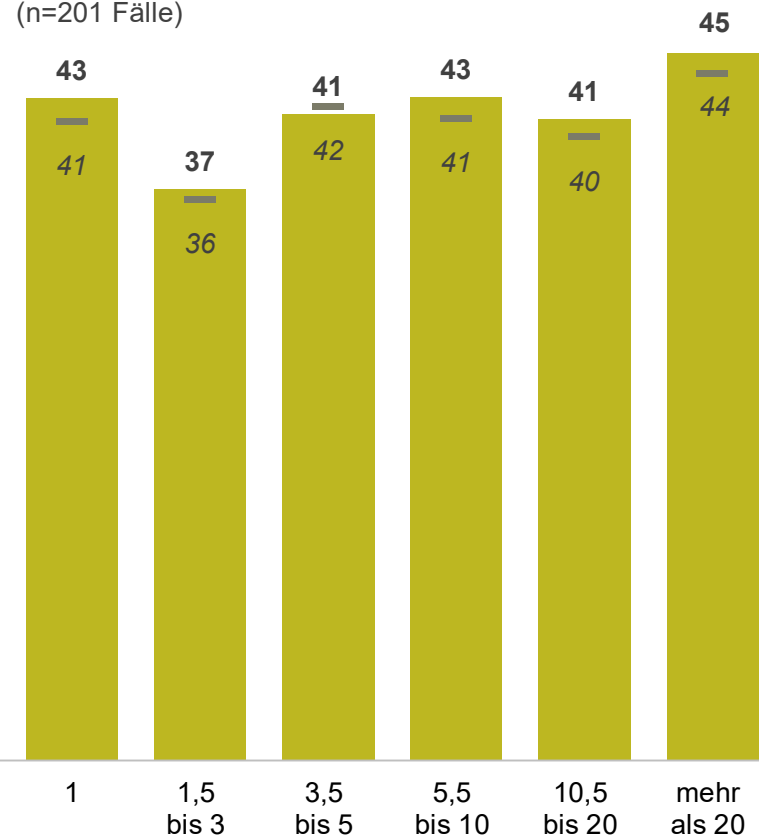
## Berufsanfänger:

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=72 Fälle)



## Mit Berufserfahrung:

(n=201 Fälle)



### Kanzleigröße: Anzahl der tätigen Berufsträger

Hoch signifikante Unterschiede nach Kanzleigröße bei Berufsanfängern und bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Berufseinsteiger und Fachkräfte mit Berufserfahrung erhalten in Kanzleien mit mehr als 20 Berufsträgern im Mittel mehr Gehalt als in kleineren Kanzleien mit höchstens 20 Berufsträgern.



# Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Sozietätsgröße (in Tsd. Euro)

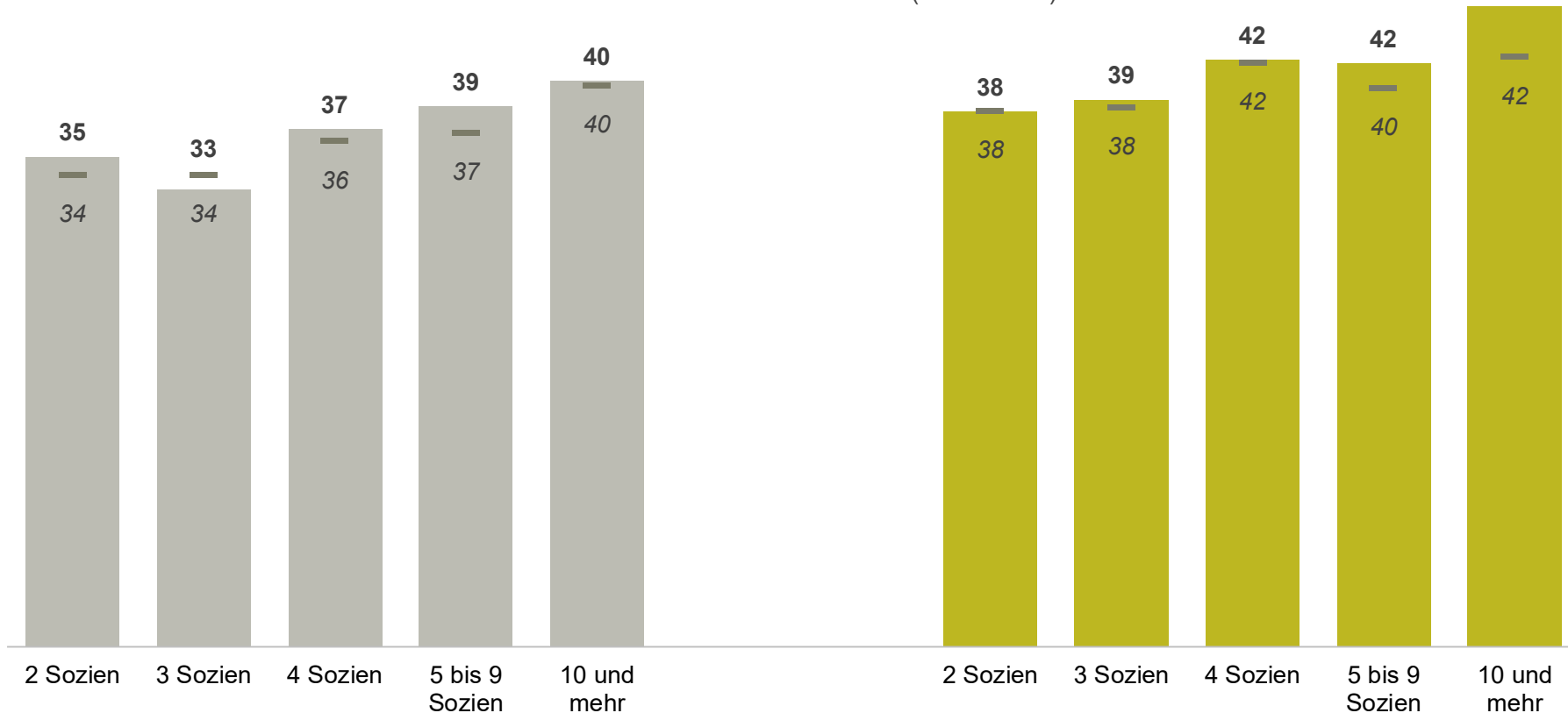
( $\overline{XX}$  = Mittelwert;  $XX$  = Median)

## Berufsanfänger:

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=63 Fälle)

## Mit Berufserfahrung:

(n=157 Fälle)



**Sozietätsgröße: Anzahl der Sozietätspartner**

Keine signifikanten Unterschiede nach Sozietätsgröße bei Berufsanfängern. Signifikante Unterschiede bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): Das durchschnittliche Einkommen von Fachkräften mit Berufserfahrung steigt mit zunehmender Sozietätsgröße.

# Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten geprüften Rechtsfachwirten in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Ortsgröße des Kanzleisitzes (in Tsd. Euro)

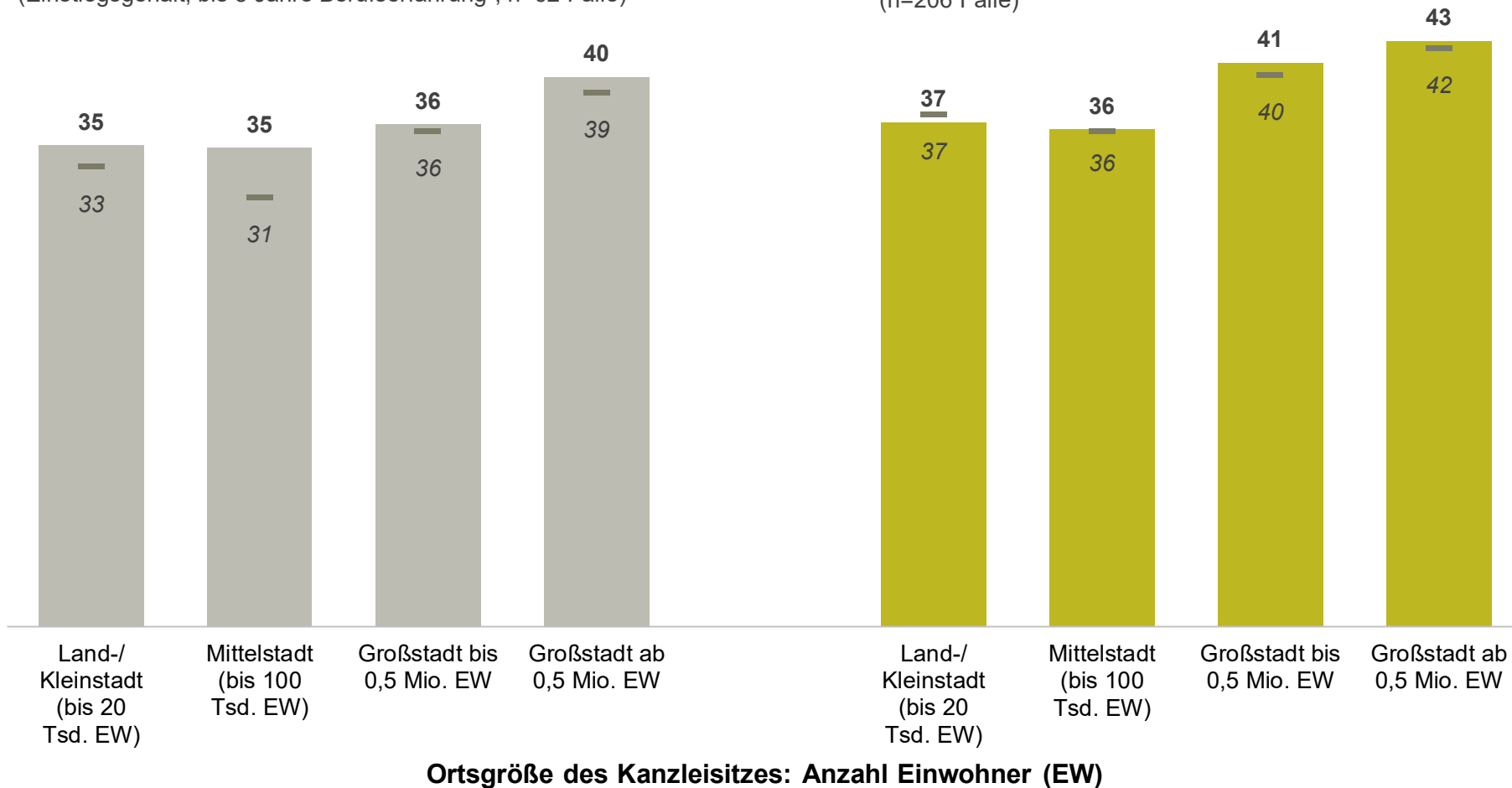
( $\overline{XX}$  = Mittelwert;  $XX$  = Median)

## Berufsanfänger:

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=62 Fälle)

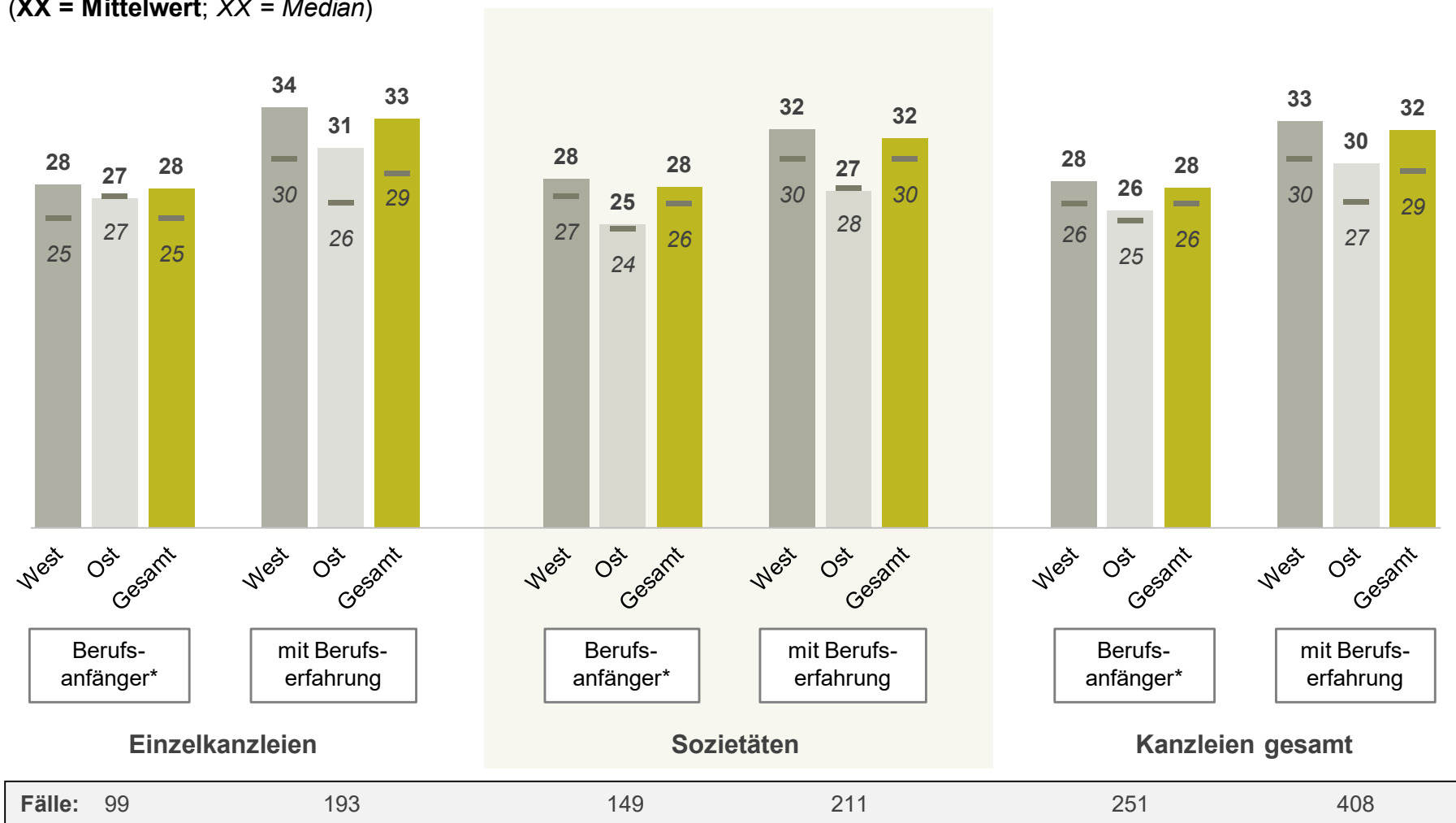
## Mit Berufserfahrung:

(n=206 Fälle)



Keine signifikanten Unterschiede nach Ortsgröße bei Berufsanfängern. Hoch signifikante Unterschiede bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Das durchschnittliche Einkommen von Fachkräften mit Berufserfahrung steigt mit zunehmender Ortsgröße.

**Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung, Kanzleiform und Bundesgebiet (in Tsd. Euro)**  
 (XX = Mittelwert; XX = Median)



\* Einstiegsgehalt; bis 3 Jahre Berufserfahrung.

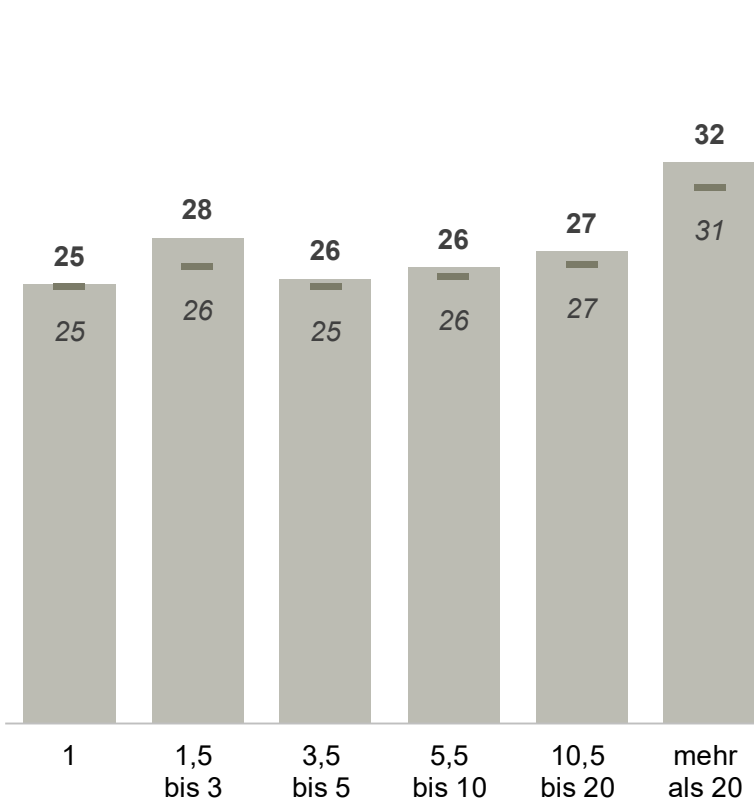
(Höchst) Signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1% bzw. < 5%): Das durchschnittliche Einkommen sowohl von Berufsanfängern als auch von Fachkräften mit Berufserfahrung ist in Westdeutschland höher als im Osten. Keine signifikanten Unterschiede nach Kanzleiform.

# Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Kanzleigröße (in Tsd. Euro)

( $\overline{XX}$  = Mittelwert;  $XX$  = Median)

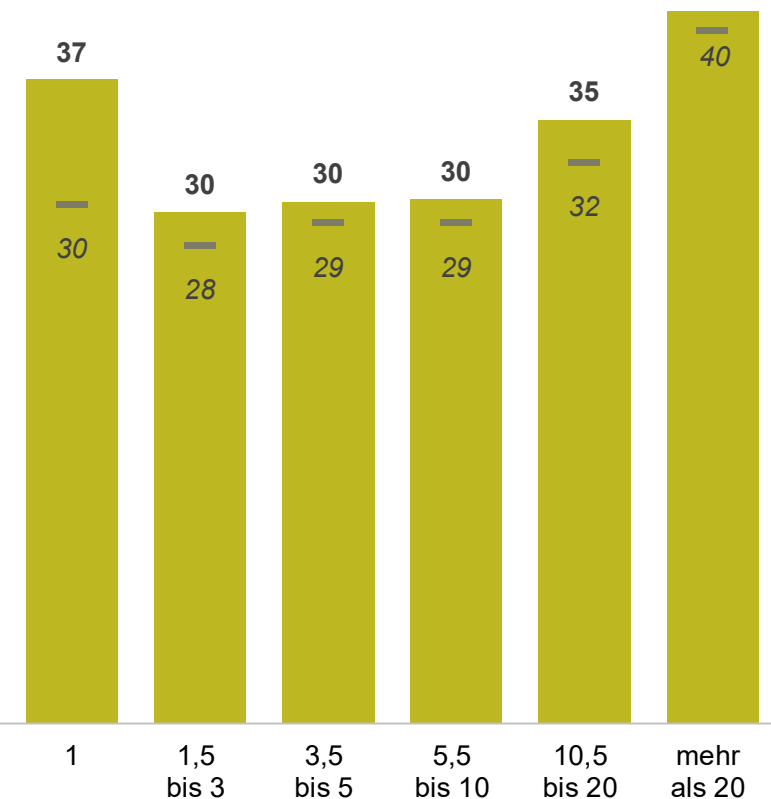
## Berufsanfänger:

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=206 Fälle)



## Mit Berufserfahrung:

(n=301 Fälle)



### Kanzleigröße: Anzahl der tätigen Berufsträger

Hoch signifikante Unterschiede nach Kanzleigröße bei Berufsanfängern (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%), höchst signifikante Unterschiede bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Berufseinsteiger erhalten in Kanzleien mit mehr als 20 Berufsträgern im Mittel mehr Gehalt als in kleineren Kanzleien. Das durchschnittliche Einkommen von Fachkräften mit Berufserfahrung steigt tendenziell mit zunehmender Kanzleigröße.

**Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Sozietätsgröße (in Tsd. Euro)**

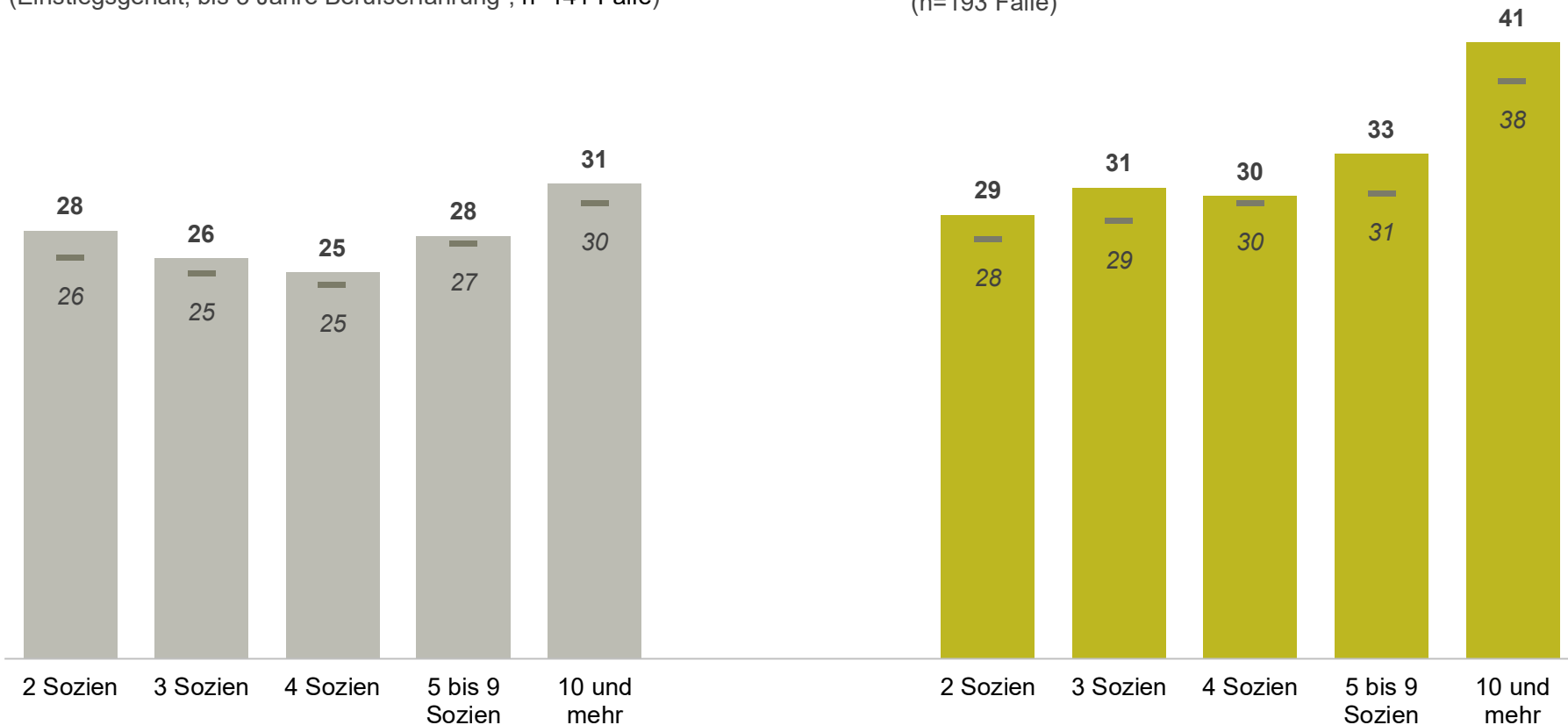
(**XX** = Mittelwert; **XX** = Median)

**Berufsanfänger:**

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=141 Fälle)

**Mit Berufserfahrung:**

(n=193 Fälle)



**Sozietätsgröße: Anzahl der Sozietätspartner**

Signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße bei Berufsanfängern (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%), höchst signifikante Unterschiede bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Berufseinsteiger erhalten in Kanzleien mit mehr als 20 Berufsträgern im Mittel mehr Gehalt als in kleineren Kanzleien. Das durchschnittliche Einkommen von Fachkräften mit Berufserfahrung steigt tendenziell mit zunehmender Kanzleigröße.

**Durchschnittlich gezahlte Bruttojahresgehälter von in Vollzeit angestellten sonstigen Büro-/Schreibkräften in Rechtsanwaltskanzleien 2021 nach Berufserfahrung und Ortsgröße des Kanzleisitzes (in Tsd. Euro)**

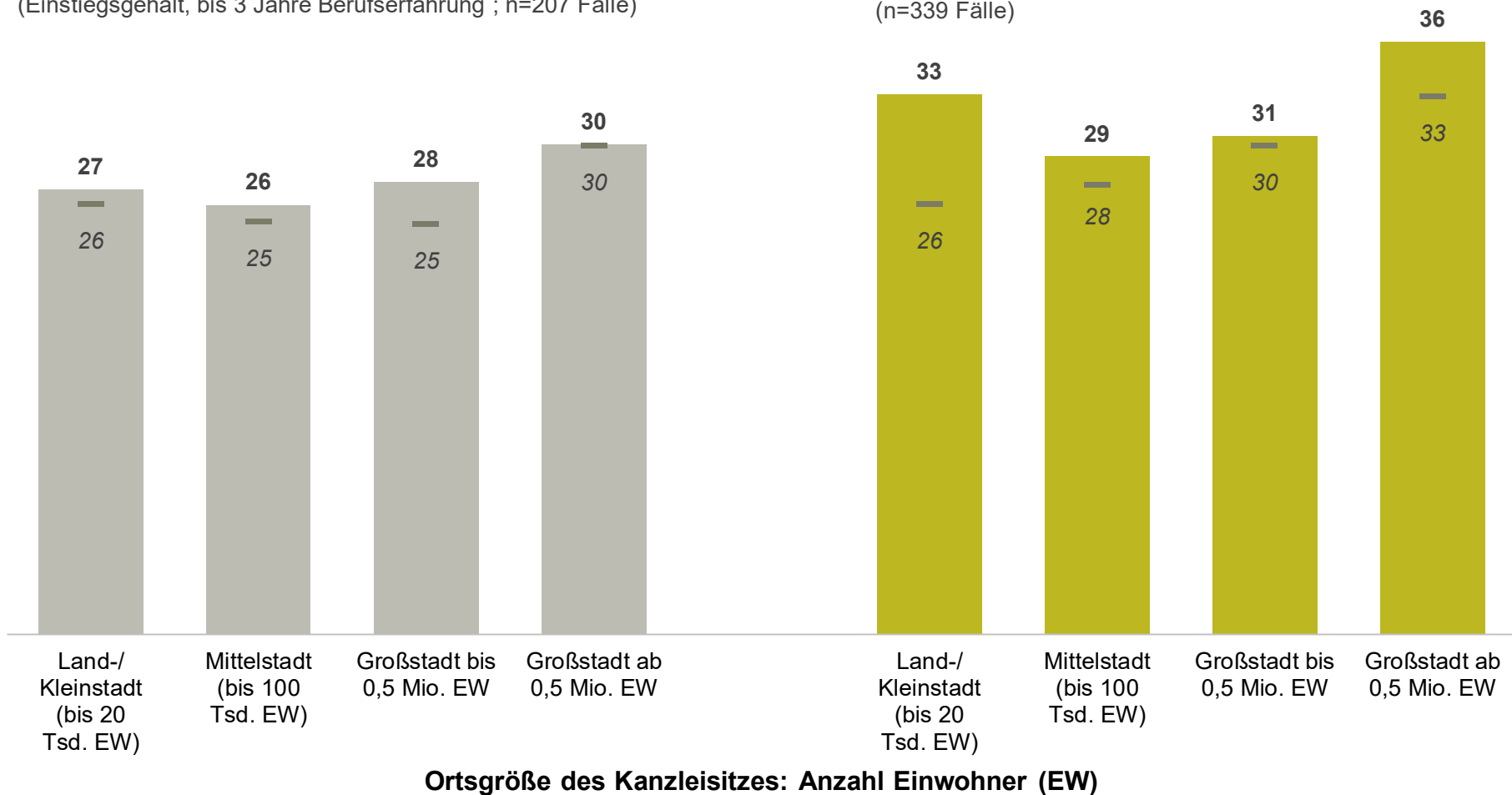
(**XX** = Mittelwert; *XX* = Median)

**Berufsanfänger:**

(Einstiegsgehalt, bis 3 Jahre Berufserfahrung ; n=207 Fälle)

**Mit Berufserfahrung:**

(n=339 Fälle)

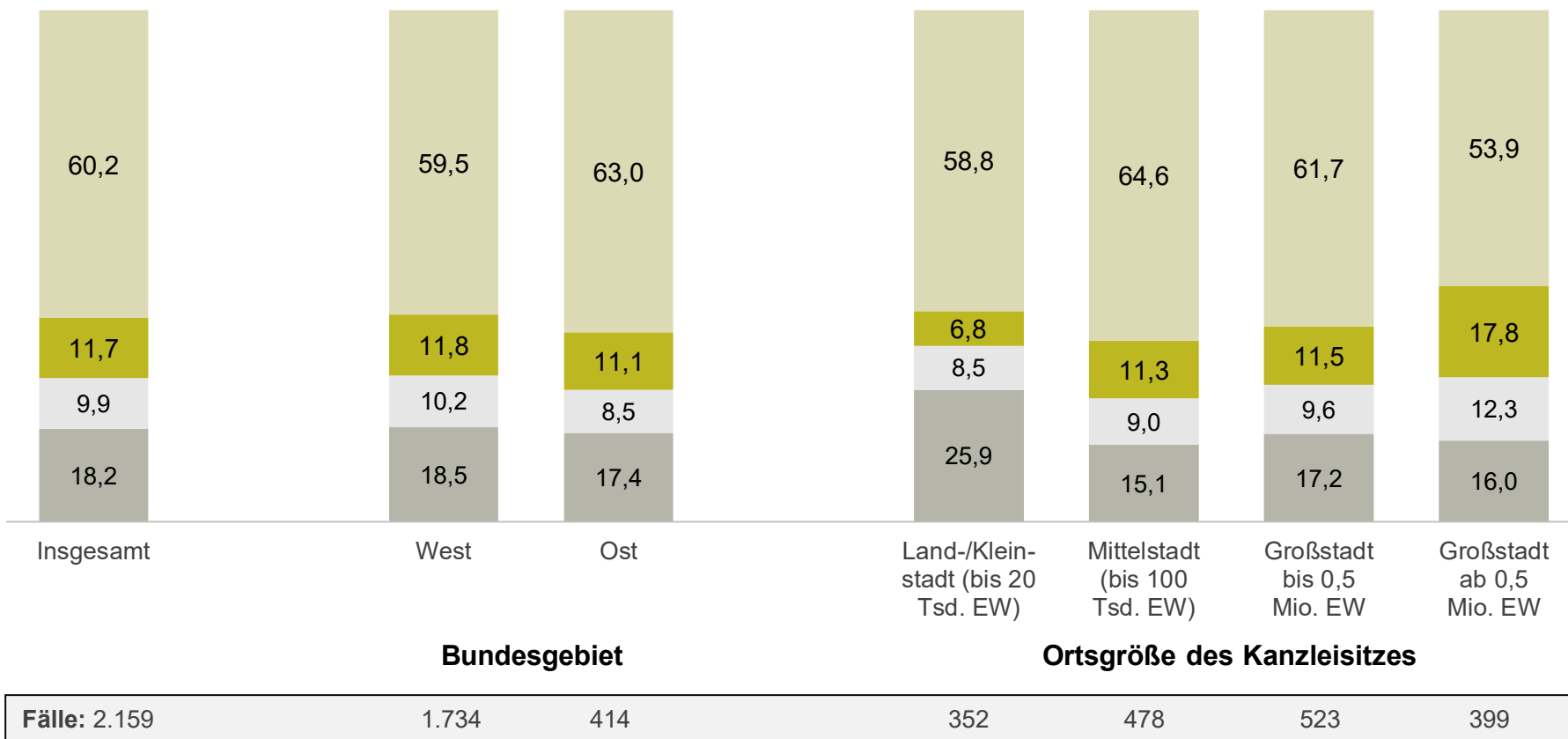


Keine signifikanten Unterschiede nach Ortsgröße bei Berufsanfängern. Hoch signifikante Unterschiede bei Fachkräften mit Berufserfahrung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Das durchschnittliche Einkommen von Fachkräften mit Berufserfahrung steigt mit zunehmender Ortsgröße.

## Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzleisitzes (in %)

„Wird das Gehalt des nicht-juristischen Personals in festgelegten Zeitabständen angepasst?“  
 (Ohne Syndici)

- Ja, bei individuellen Gehaltsverhandlungen
- Ja, bei turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen
- Ja, automatisch
- Nein

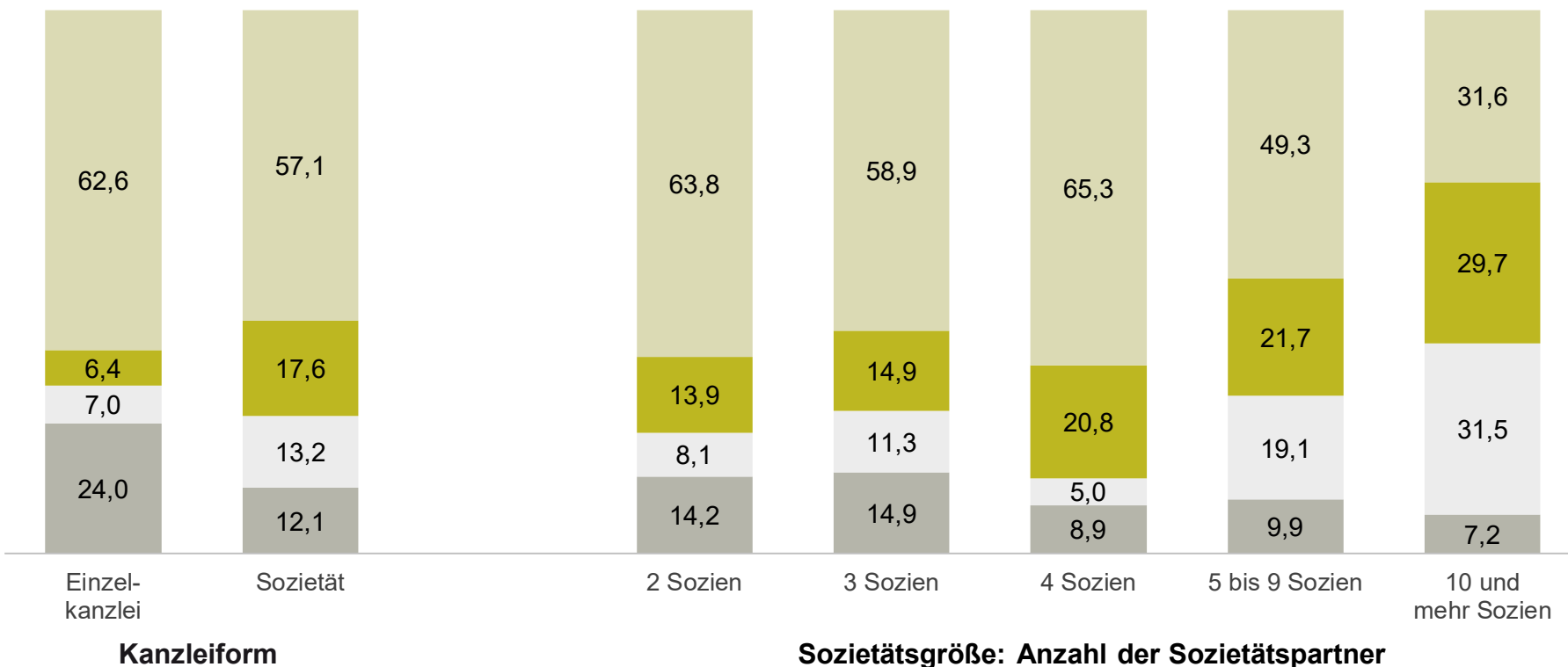


Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet. Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Land- bzw. Kleinstädten finden seltener Gehaltsanpassungen in festgelegten Zeitabständen statt als Mittel- oder Großstädten. Je größer ferner der Ort des Kanzleisitzes ist, desto häufiger gibt es turnusmäßige Gehaltsverhandlungen.

# Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Wird das Gehalt des nicht-juristischen Personals in festgelegten Zeitabständen angepasst?“  
 (Ohne Syndici)

- Ja, bei individuellen Gehaltsverhandlungen
- Ja, bei turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen
- Ja, automatisch
- Nein



<b>Fälle:</b> 1.122	1.010	332	194	101	152	111
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

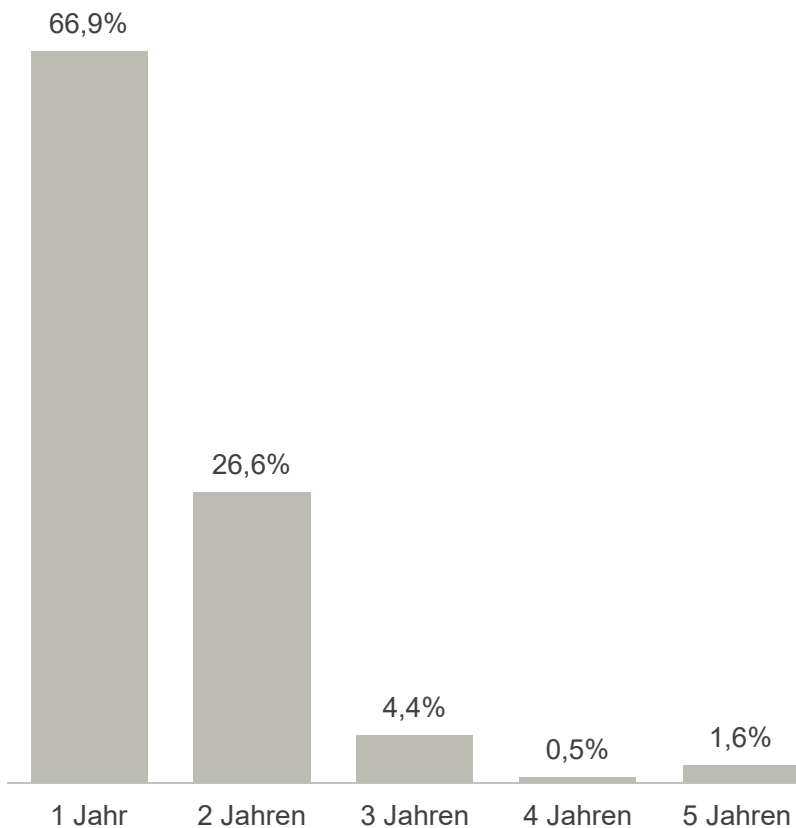
Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Einzelkanzleien finden weniger Gehaltsanpassungen in festgelegten Zeitabständen statt als in Sozietäten. Je größer die Sozietät dabei ist, desto häufiger gibt es automatische Gehaltsanpassungen und turnusmäßige Gehaltsverhandlungen bzw. desto öfter wird das Gehalt nach festgesetzten Zeitabständen angepasst.



## Zeitliche Abstände von automatischen Gehaltsanpassungen und turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen beim nicht-juristischen Personal

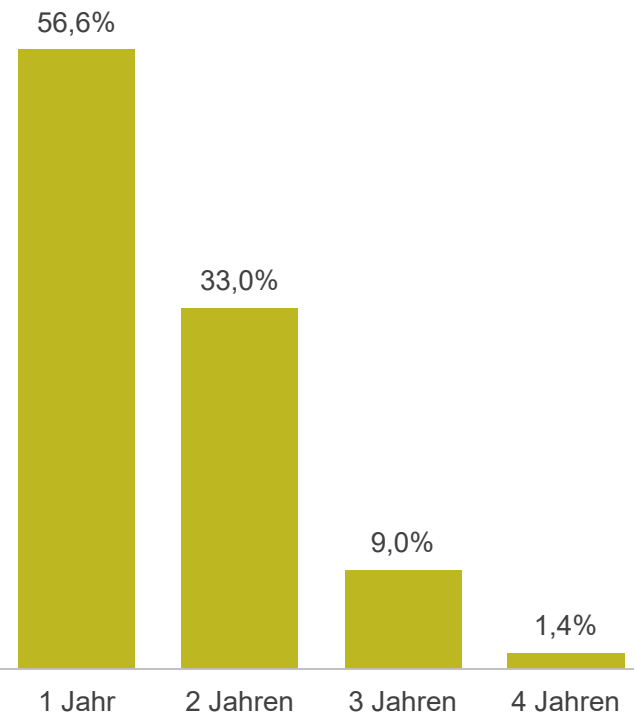
*Das Gehalt des nicht-juristischen Personals wird automatisch angepasst nach ...*

*(184 Fälle)*



*Das Gehalt des nicht-juristischen Personals wird bei turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen angepasst nach ...*

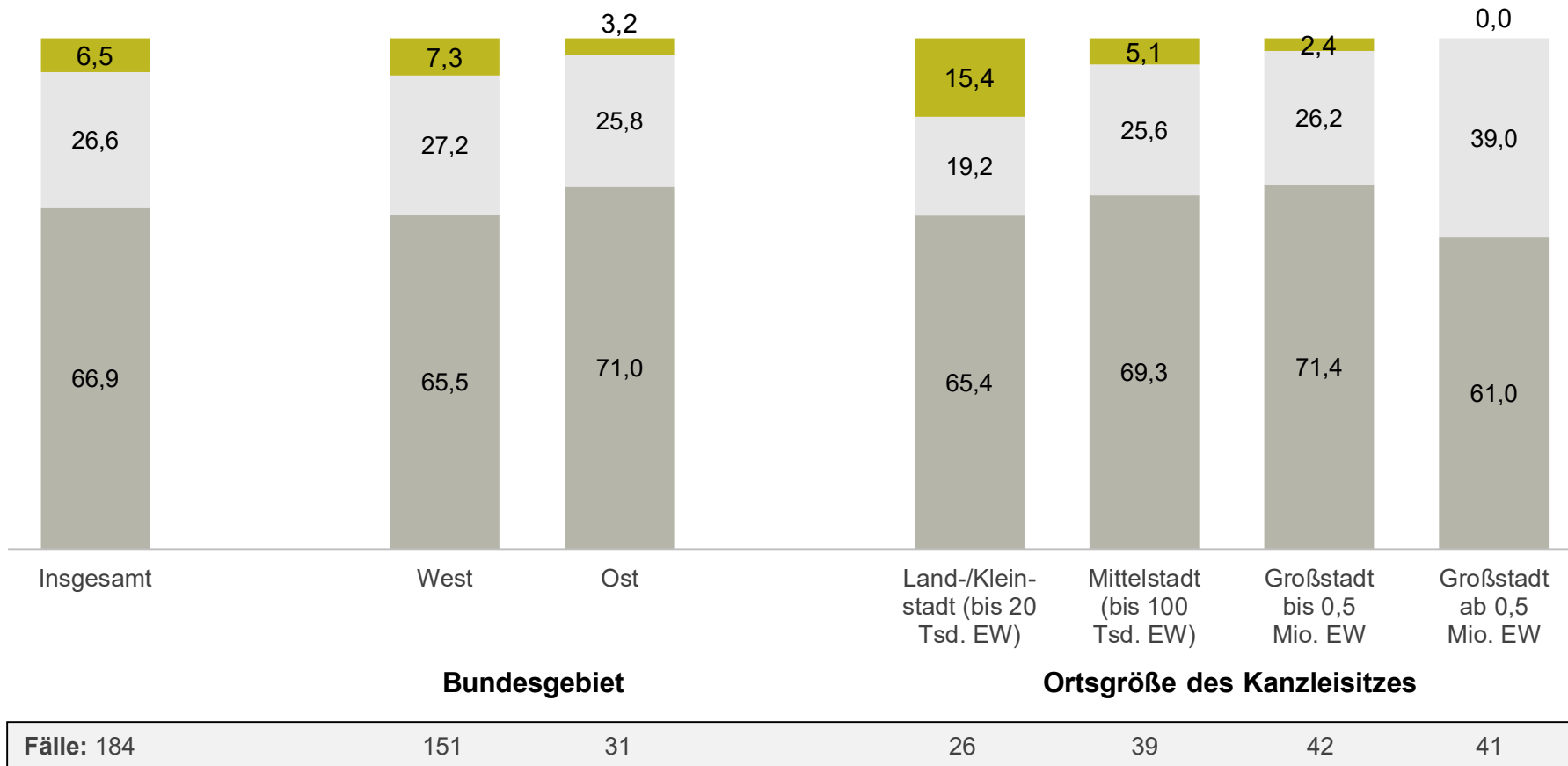
*(221 Fälle)*



# Zeitliche Abstände von automatischen Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzleisitzes (in %)

Das Gehalt des nicht-juristischen Personals wird automatisch angepasst nach ...

- 3 bis 5 Jahren
- 2 Jahren
- 1 Jahr

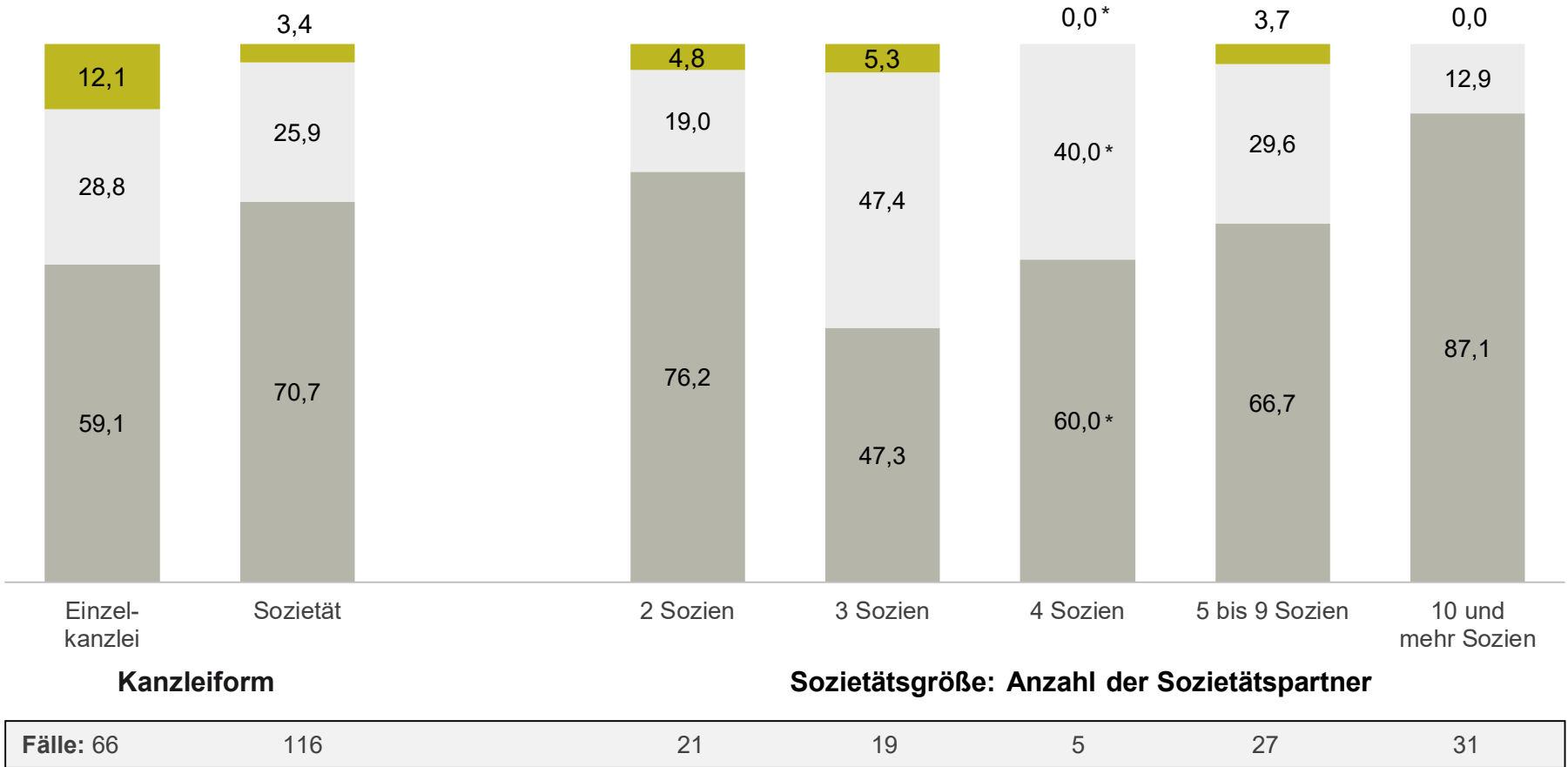


Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzleisitzes.

# Zeitliche Abstände von automatischen Gehaltsanpassungen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

Das Gehalt des nicht-juristischen Personals wird automatisch angepasst nach ...

- 3 bis 5 Jahren
- 2 Jahren
- 1 Jahr



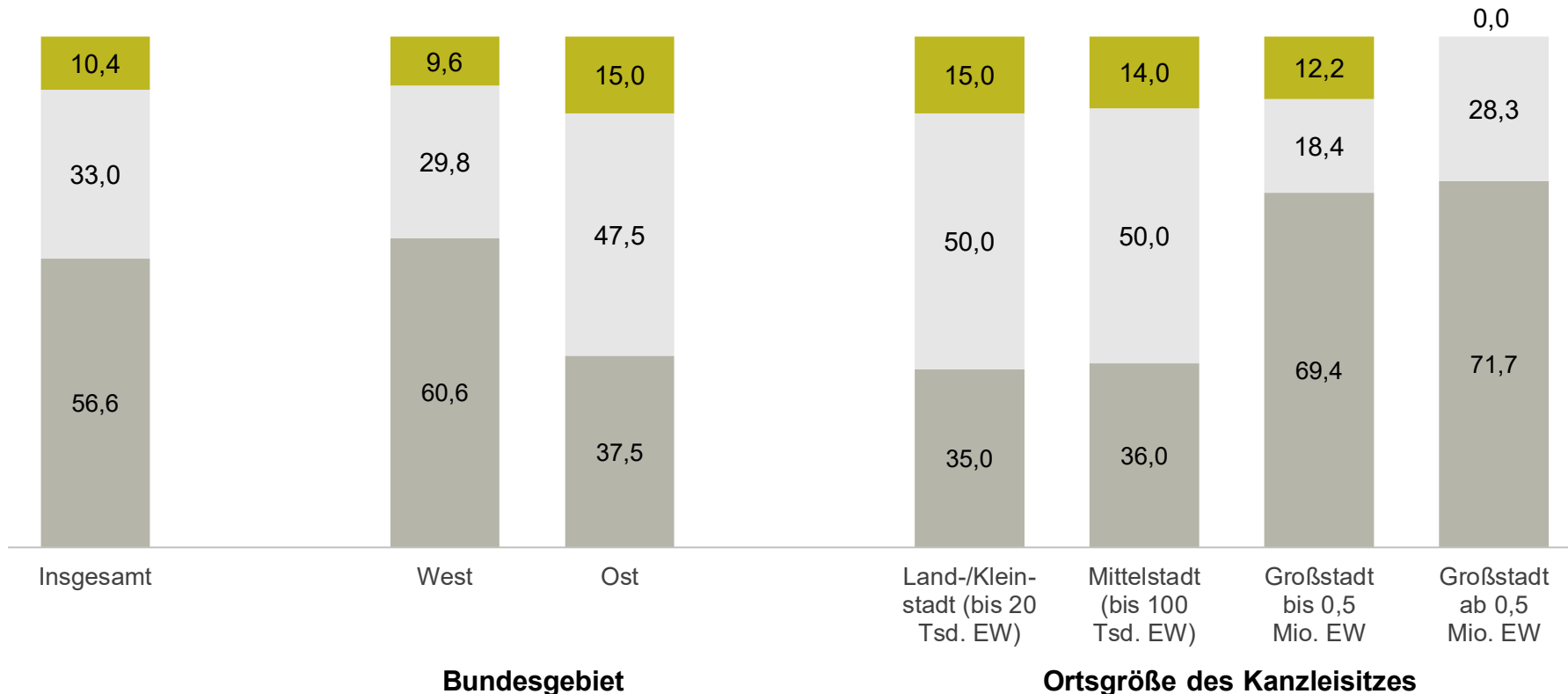
Keine signifikanten Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße.

\* Fallzahl sehr gering; Aussagekraft der Ergebnisse stark eingeschränkt.

# Zeitliche Abstände von turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzleisitzes (in %)

Das Gehalt des nicht-juristischen Personals wird bei turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen angepasst nach ...

- 3 oder 4 Jahren
- 2 Jahren
- 1 Jahr



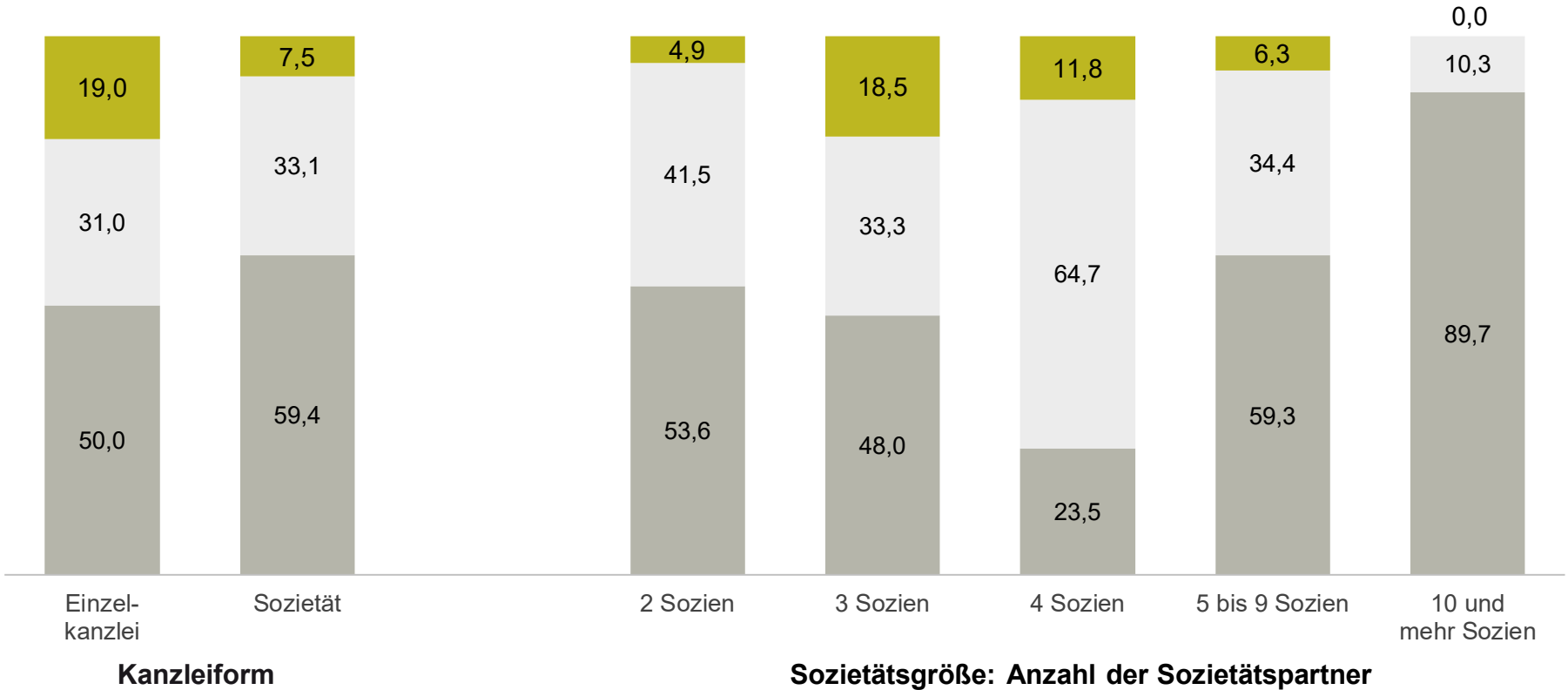
<b>Fälle:</b> 221	178	40	20	50	49	60
-------------------	-----	----	----	----	----	----

Signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5 %): In Westdeutschland erfolgen turnusmäßige Gehaltsanpassungen deutlich häufiger nach einem Jahr als in Ostdeutschland. Hier erfolgen sie dafür häufiger nach zwei Jahren.  
 Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße des Kanzleisitzes (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1 %): In Großstädten wird das Gehalt wesentlich häufiger in turnusmäßigen Verhandlungen nach einem Jahr angepasst als in Klein- oder Mittelstädten.

# Zeitliche Abstände von turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

Das Gehalt des nicht-juristischen Personals wird bei turnusmäßigen Gehaltsverhandlungen angepasst nach ...

- 3 oder 4 Jahren
- 2 Jahren
- 1 Jahr



Fälle: 58	160	41	27	17	32	29
-----------	-----	----	----	----	----	----

Signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%), hoch signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1 %): In Sozietäten erfolgen turnusmäßige Gehaltsanpassungen häufiger nach einem Jahr als in Einzelkanzleien. Nach Sozietätsgröße betrachtet, zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang. Besonders oft wird das Gehalt bei turnusmäßigen Verhandlungen nach einem Jahr in großen Kanzleien mit 10 oder mehr Partnern angepasst.

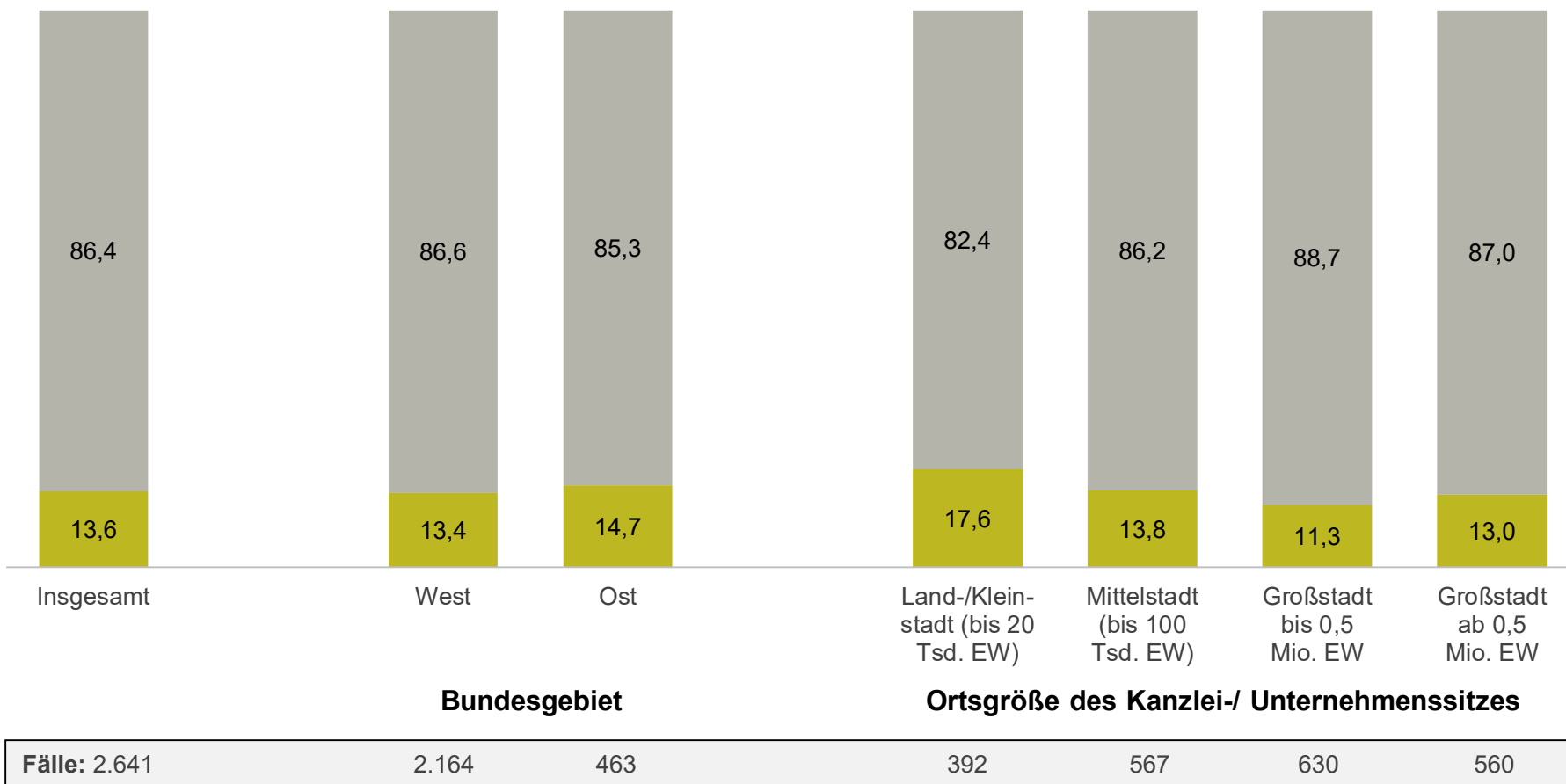
## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

### 3.3 Erhaltene freiwillige Leistungen

# Gewährung freiwilliger finanzieller Leistungen für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

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

■ Ja  
■ Nein

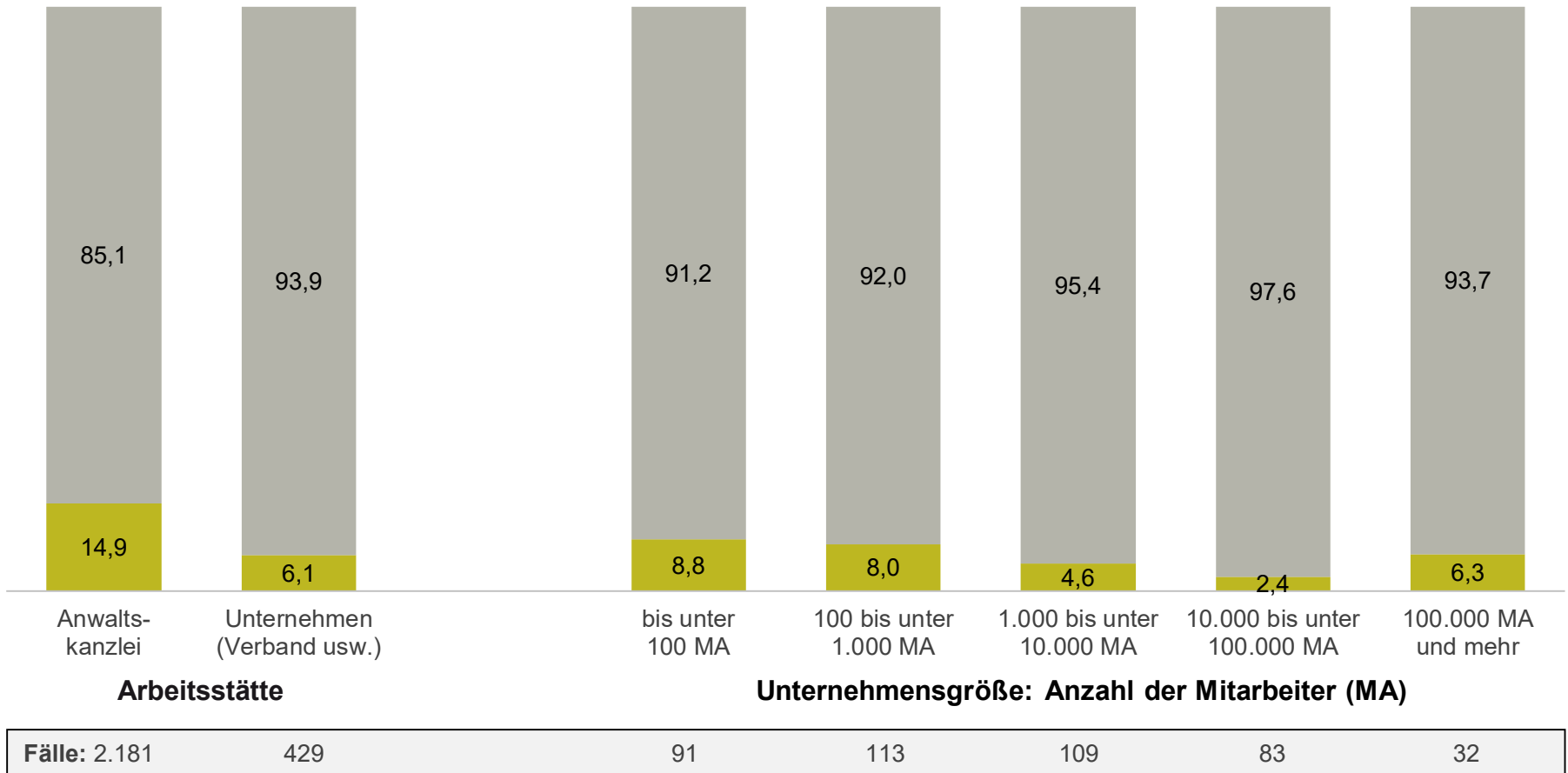


Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet.  
Signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): Mit wachsender Einwohnerzahl lässt sich tendenziell auch ein leichter Anstieg des Anteils von Befragten, in deren Kanzlei bzw. Unternehmen nicht-juristische Mitarbeiter freiwillige Leistungen erhalten, feststellen.

# Gewährung freiwilliger finanzieller Leistungen für das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

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

■ Ja  
 ■ Nein



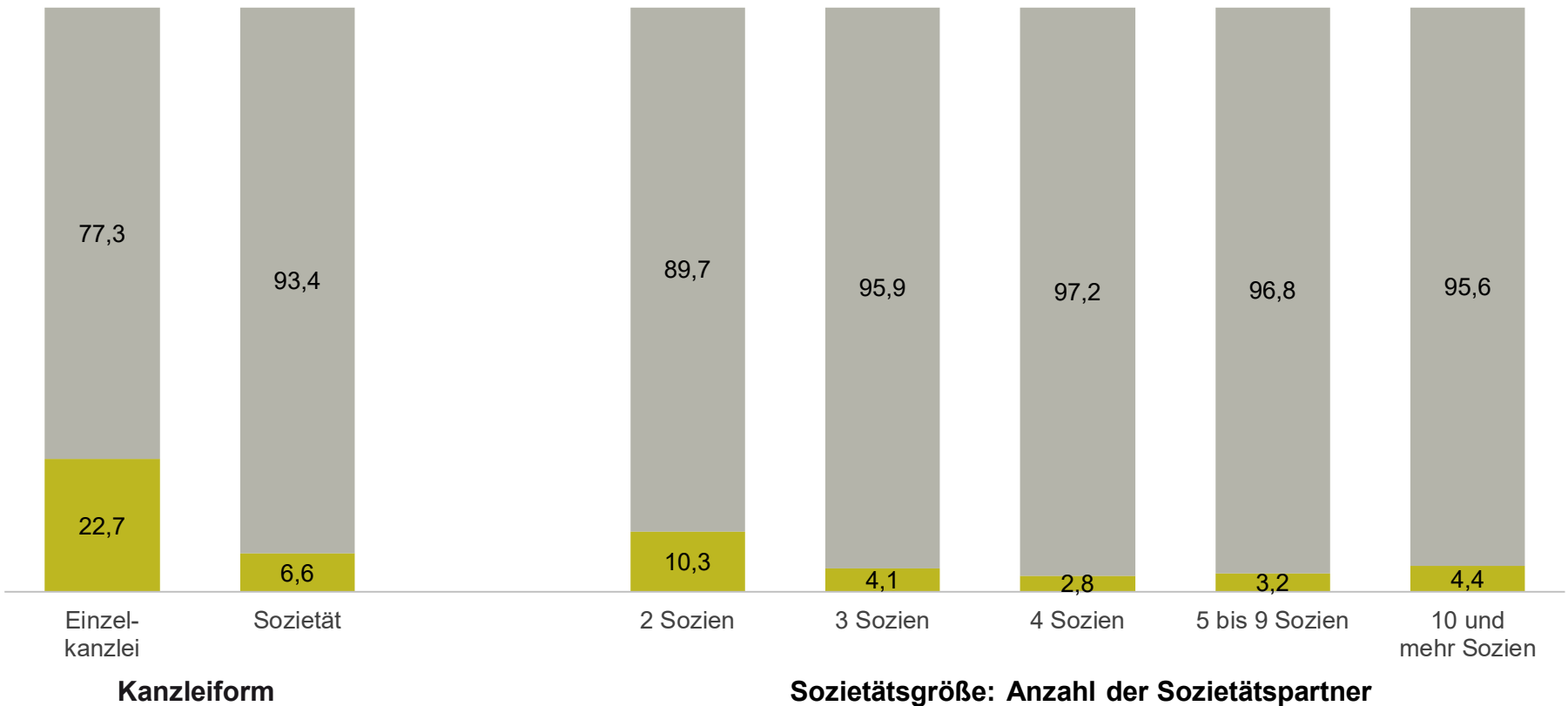
Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Anwaltskanzleien erhält das nicht-juristische Personal etwas seltener freiwillige finanzielle Leistungen als in Unternehmen. Keine signifikanten Unterschiede nach Unternehmensgröße.



# Gewährung freiwilliger finanzieller Leistungen für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

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

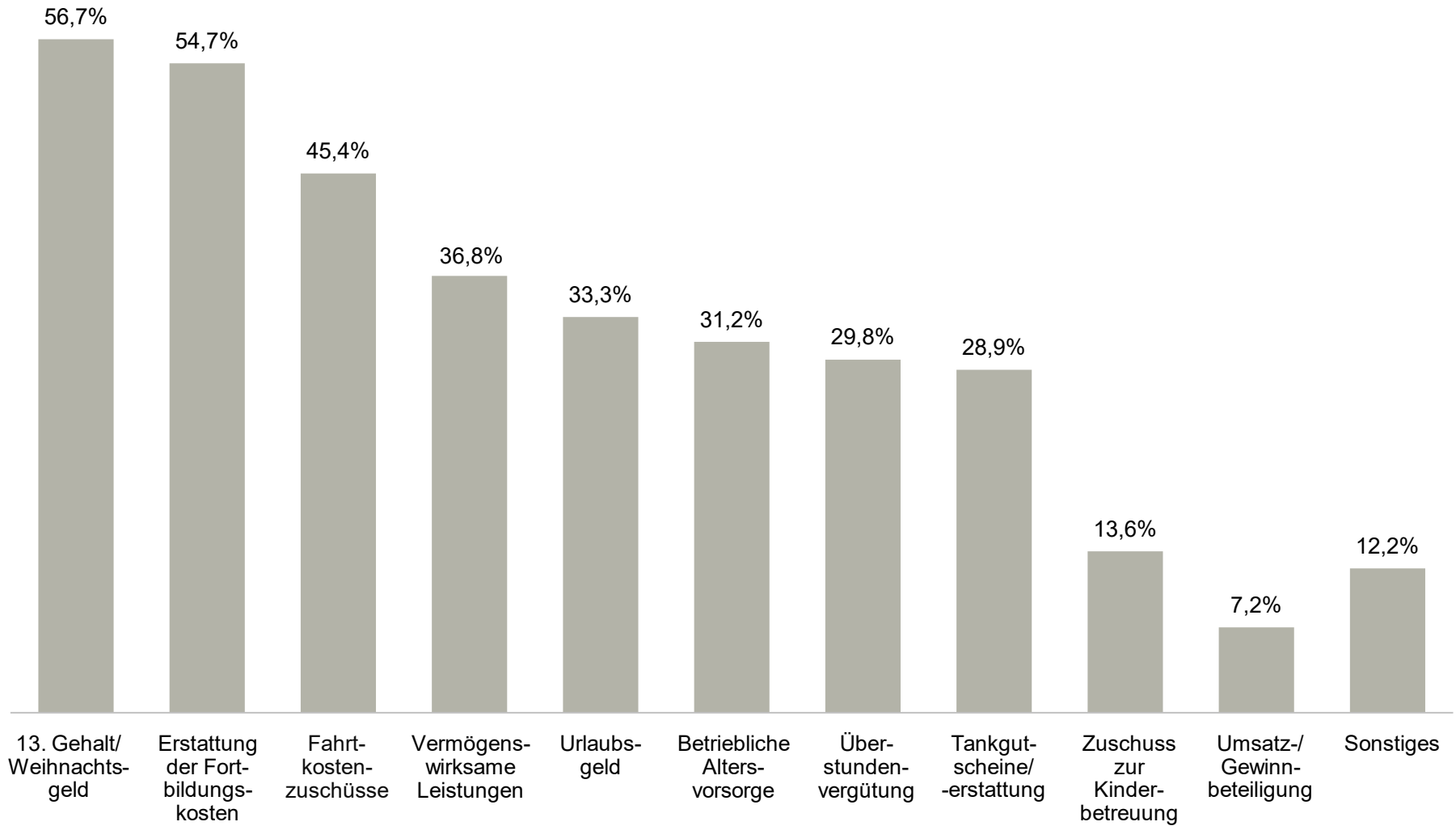
■ Ja  
 ■ Nein



<b>Fälle:</b> 1.120	1.061	350	195	106	158	113
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

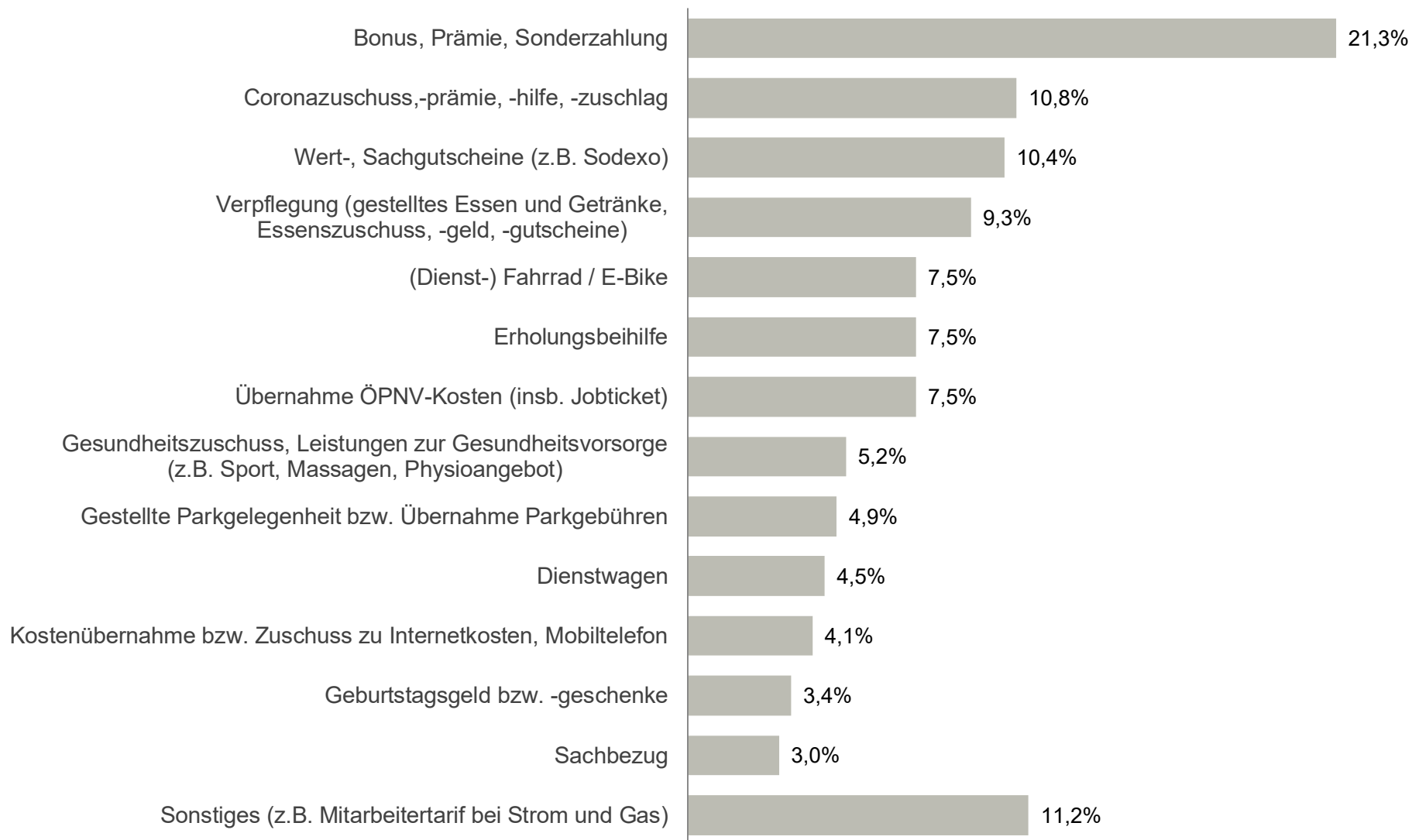
Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): In Einzelkanzleien erhält das nicht-juristische Personal seltener freiwillige finanzielle Leistungen als in Sozietäten. Dabei gewähren kleine Sozietäten mit 2 Partnern etwas seltener freiwillige finanzielle Leistungen als größere Kanzleien mit drei oder mehr Sozien.

## Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält (Mehrfachnennungen möglich)



7.979 Antworten von 2.282 Befragten

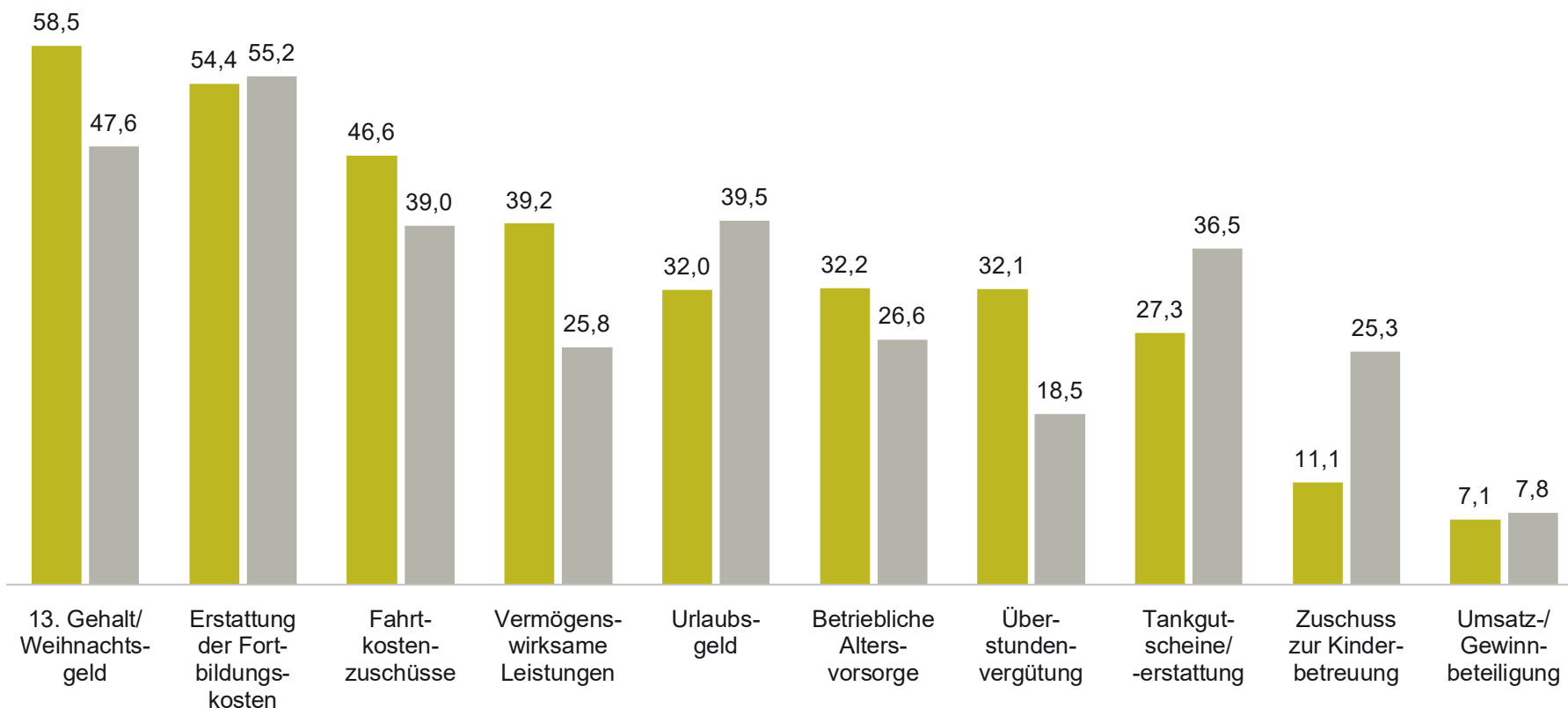
## Art der sonstigen freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält (Mehrfachnennungen möglich)



296 Antworten von 268 Befragten

## Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält, nach Bundesgebiet (in %)

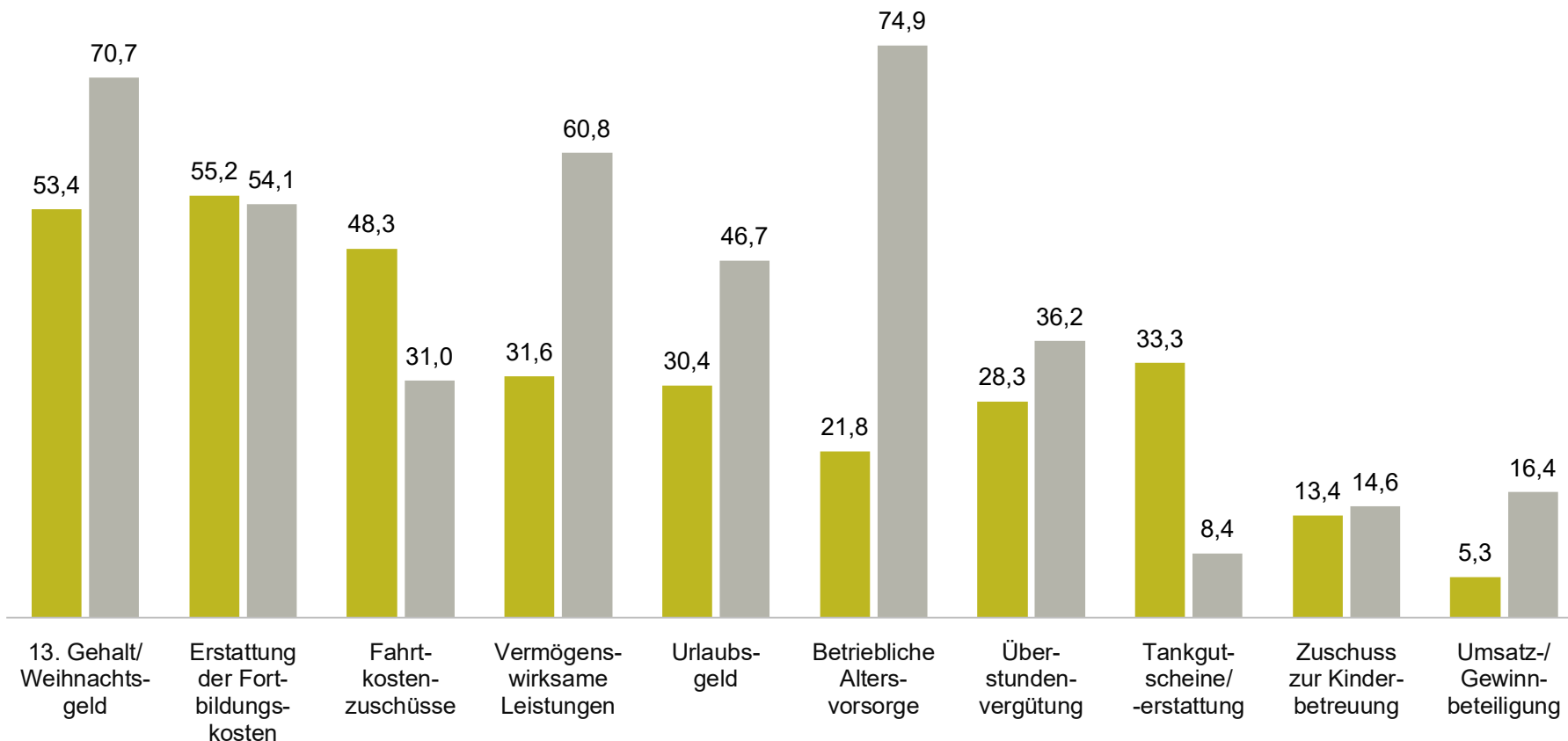
■ West (6.615 Antworten von 1.874 Befragten)
 ■ Ost (1.316 Antworten von 395 Befragten)



Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet bei Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütung, Tankgutscheine/-erstattung und Zuschuss zur Kinderbetreuung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei Fahrtkostenzuschüsse und Urlaubsgeld (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%), signifikante Unterschiede bei betrieblicher Altersvorsorge (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): Im Westen erhält das nicht-juristische Personal häufiger Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt, Fahrtkostenzuschüsse, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge und Überstundenvergütung als im Osten. In den neuen Ländern werden den nicht-juristischen Mitarbeitern dagegen öfter Urlaubsgeld, Tankgutscheine/-erstattung und Zuschüsse zur Kinderbetreuung gewährt.

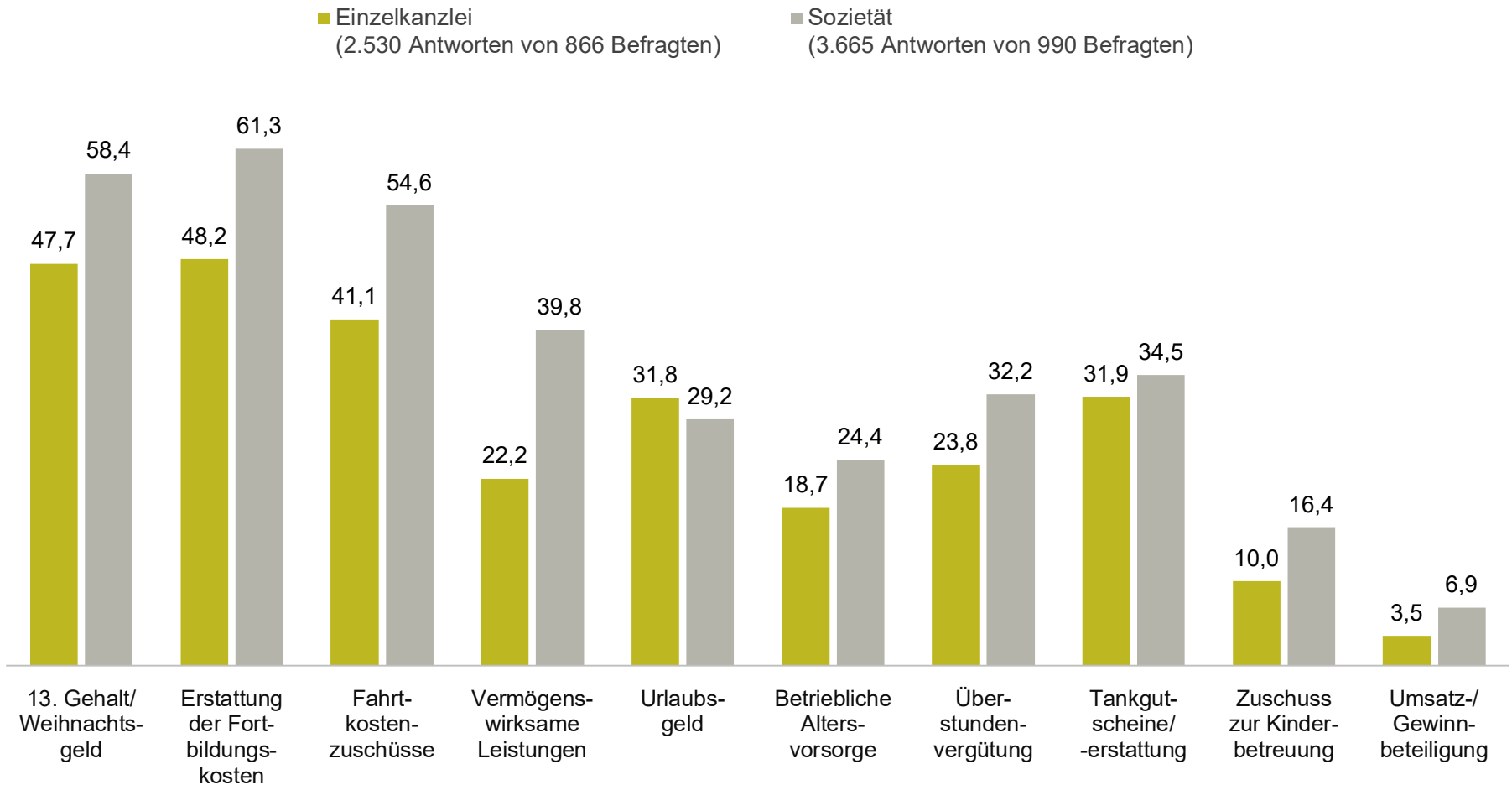
## Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält, nach Arbeitsstätte (in %)

■ Anwaltskanzlei (6.195 Antworten von 1.856 Befragten)
 ■ Unternehmen (Verband usw.) (1.705 Antworten von 403 Befragten)



Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte bei Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt, Fahrtkostenzuschüsse, vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubsgeld, betrieblicher Altersvorsorge, Tankgutscheine/-erstattung sowie Umsatz-/ Gewinnbeteiligung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei Überstundenvergütung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%): In Unternehmen erhält das nicht-juristische Personal häufiger Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld, betriebliche Altersvorsorge, Überstundenvergütung sowie Umsatz-/ Gewinnbeteiligung als in Anwaltskanzleien. Dort werden den nicht-juristischen Mitarbeitern dagegen öfter Fahrtkostenzuschüsse und Tankgutscheine/-erstattung gewährt.

## Art der freiwilligen finanziellen Leistungen, die das nicht-juristische Personal erhält, nach Kanzleiform (in %)



Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt, Erstattung der Fortbildungskosten, Fahrtkostenzuschüsse, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütung und Zuschuss zur Kinderbetreuung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei betrieblicher Altersvorsorge sowie Umsatz-/ Gewinnbeteiligung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%): In Sozietäten erhält das nicht-juristische Personal häufiger Weihnachtsgeld/ 13. Gehalt, Erstattung der Fortbildungskosten, Fahrtkostenzuschüsse, vermögenswirksamen Leistungen, betriebliche Altersvorsorge, Überstundenvergütung, Zuschuss zur Kinderbetreuung sowie Umsatz-/ Gewinnbeteiligung als in Einzelkanzleien.

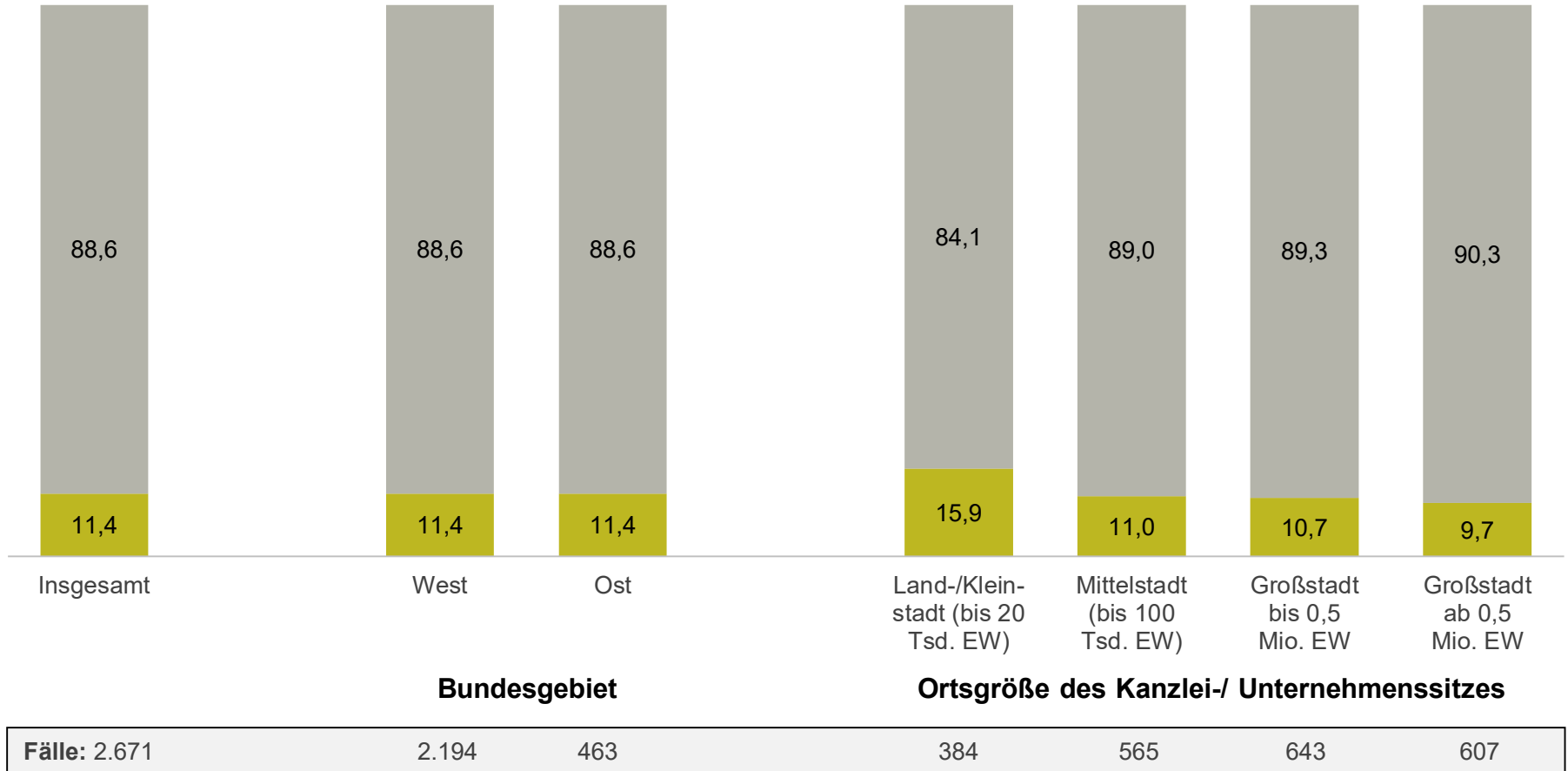
## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

### 3.4 Weiterbildung

# Angebotene Möglichkeiten zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

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

■ Ja  
■ Nein



Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet.

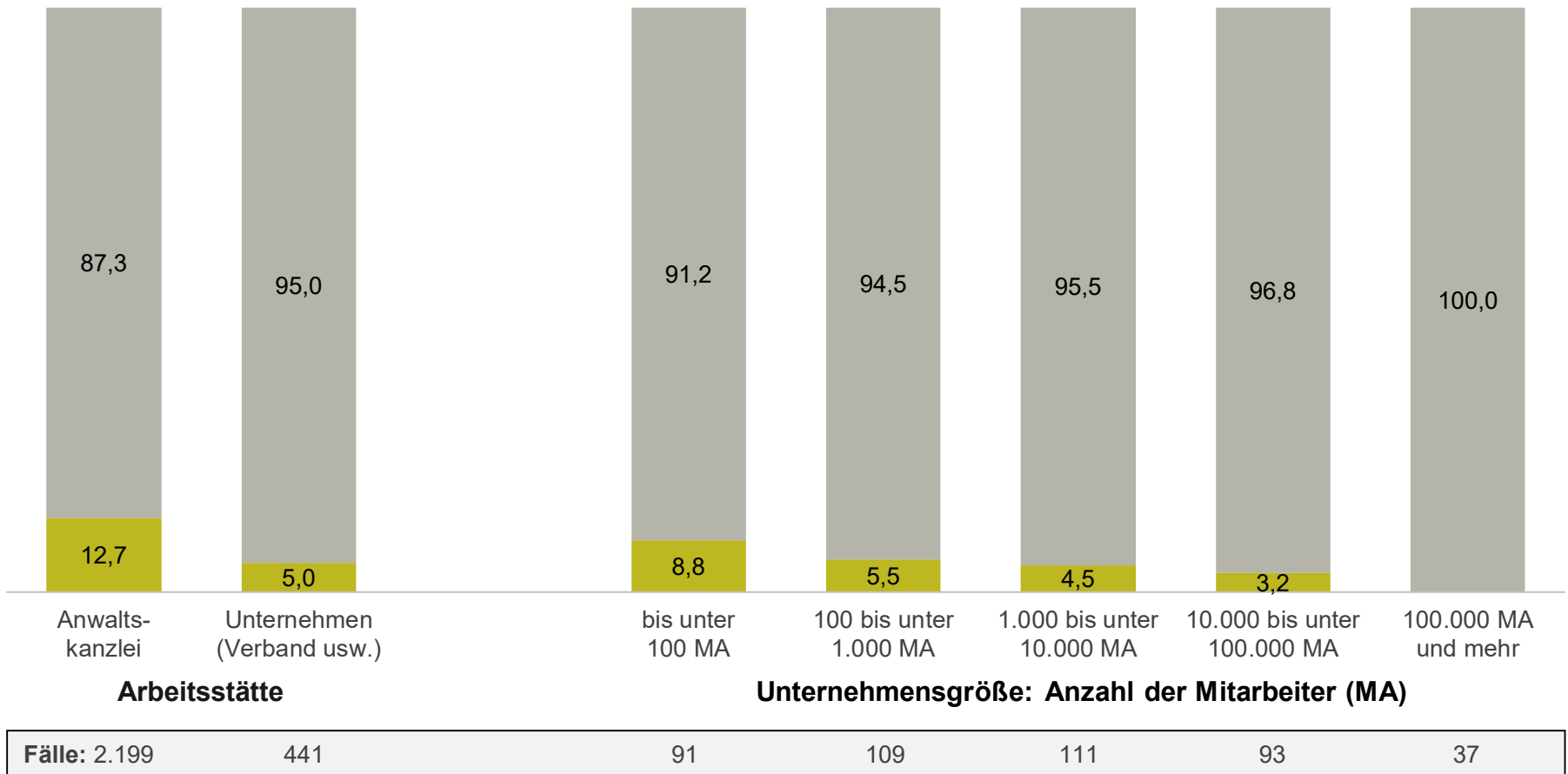
Signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5 %): Die Möglichkeit zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal steigt mit wachsender Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes.



## Angebote zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

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

■ Ja  
 ■ Nein

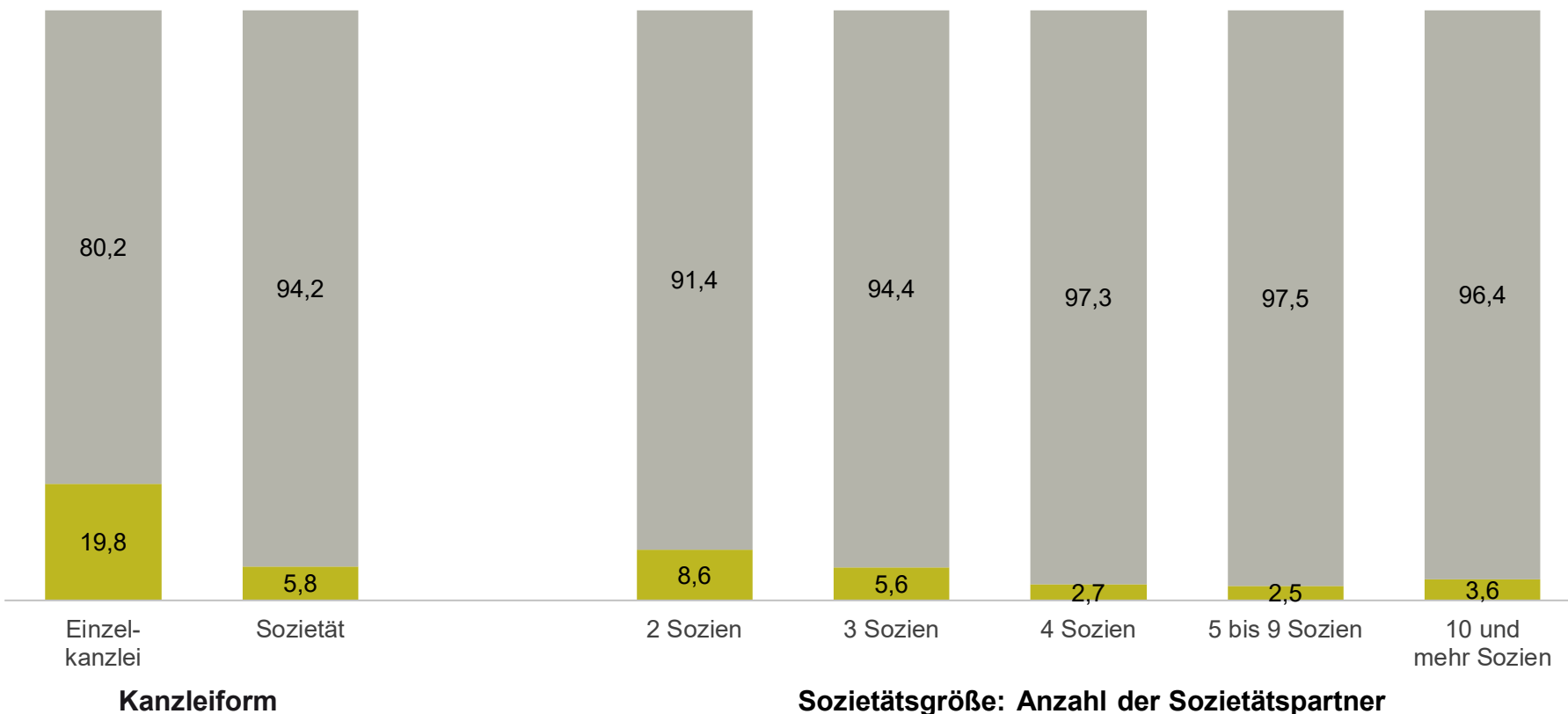


Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Unternehmen bieten ihrem nicht-juristischen Personal etwas öfter Weiterbildungsmöglichkeiten als Anwaltskanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Unternehmensgröße.

## Angebote zur Weiterbildung für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

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

■ Ja  
 ■ Nein



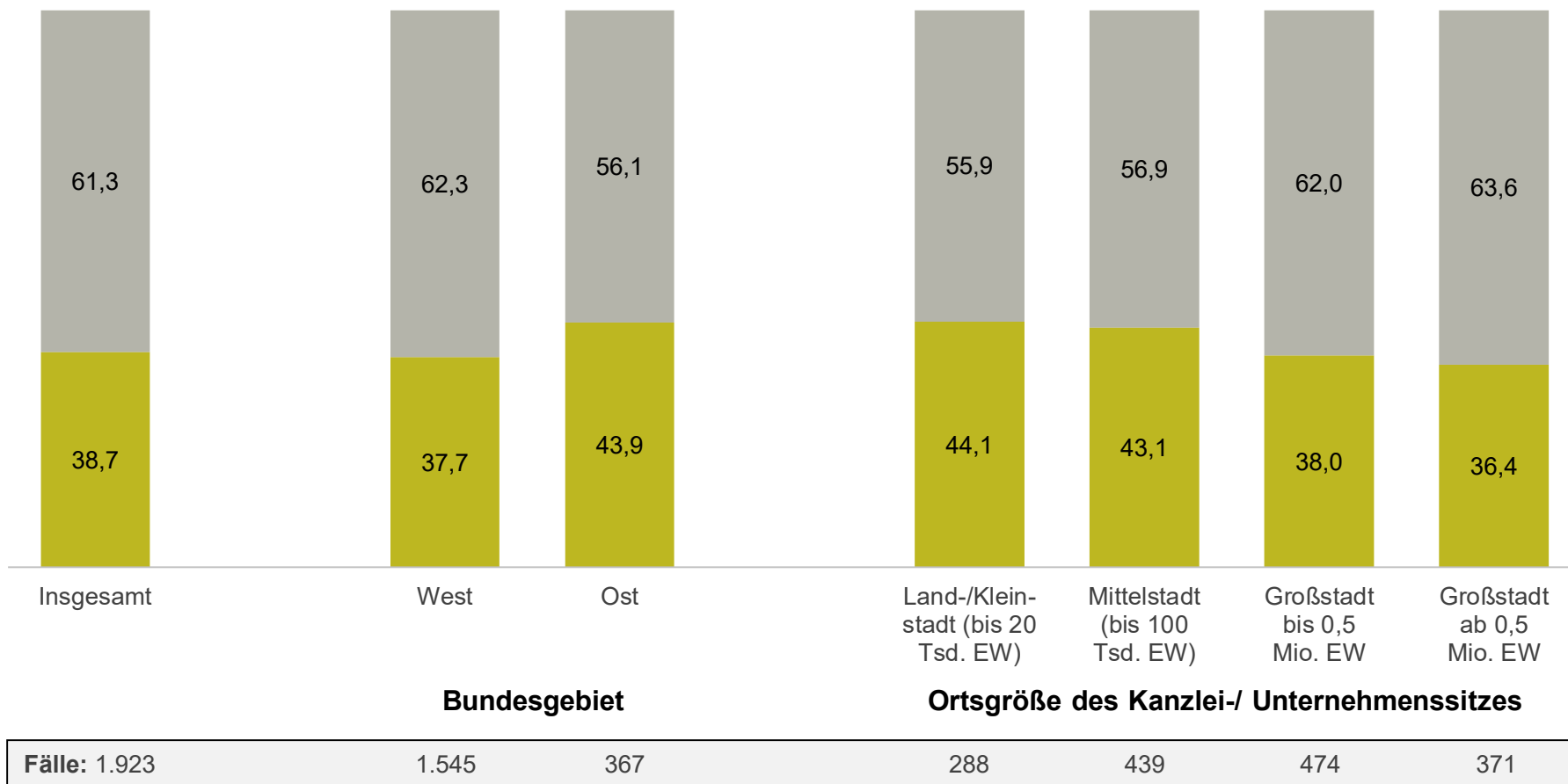
<b>Fälle:</b> 1.085	1.114	347	197	111	157	139
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Sozietäten ist die Möglichkeit zur Weiterbildung für nicht-juristisches Personal höher als in Einzelkanzleien. Signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): Mit zunehmender Anzahl der Partner steigt tendenziell die Möglichkeit zu Weiterbildungen für das nicht-juristische Personal.

# Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

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

■ Ja  
■ Nein

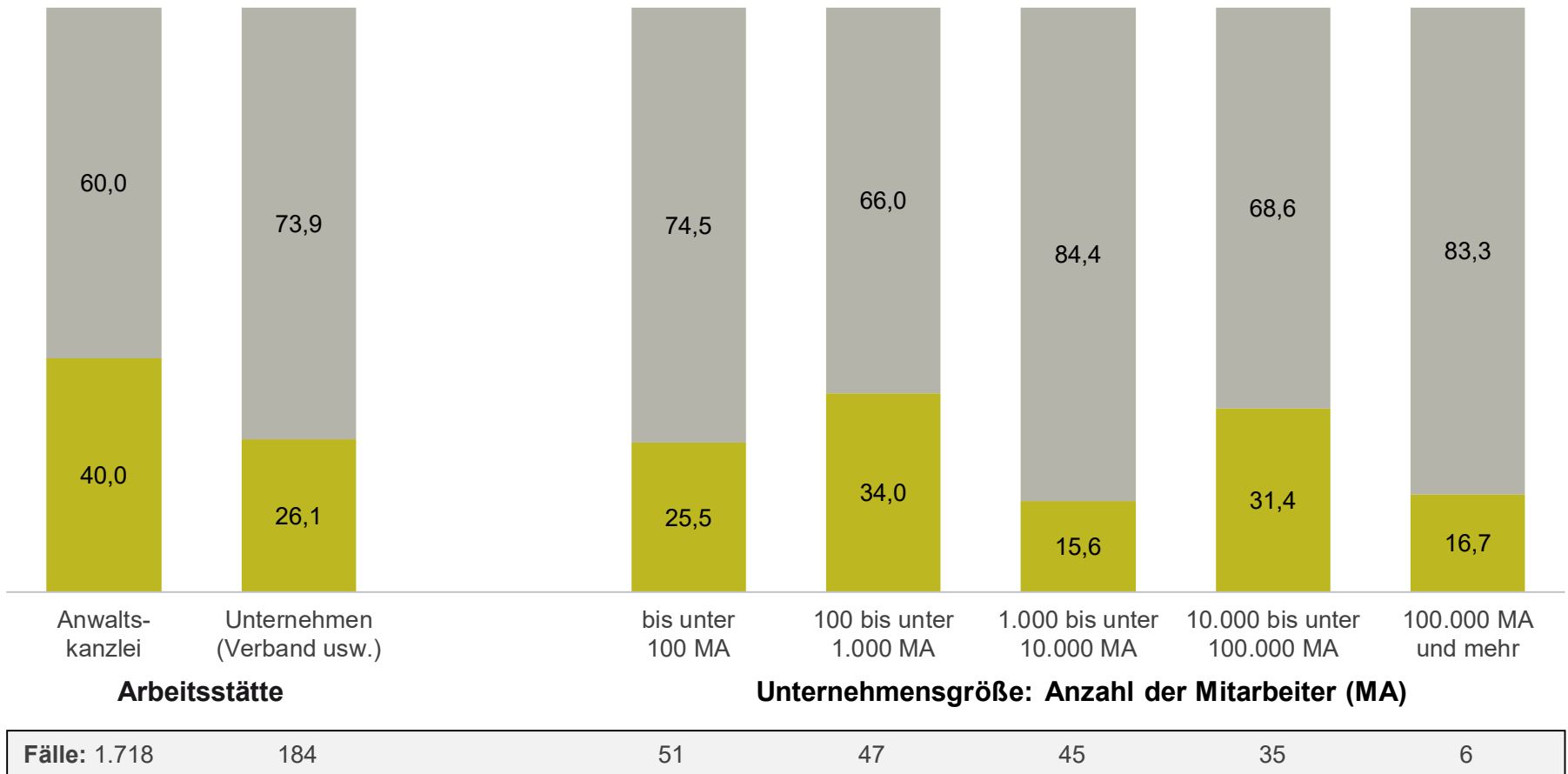


Signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden 2021 in Westdeutschland häufiger wahrgenommen bzw. genehmigt als in Ostdeutschland. Keine signifikanten Unterschiede nach Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes.

# Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

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

■ Ja  
■ Nein

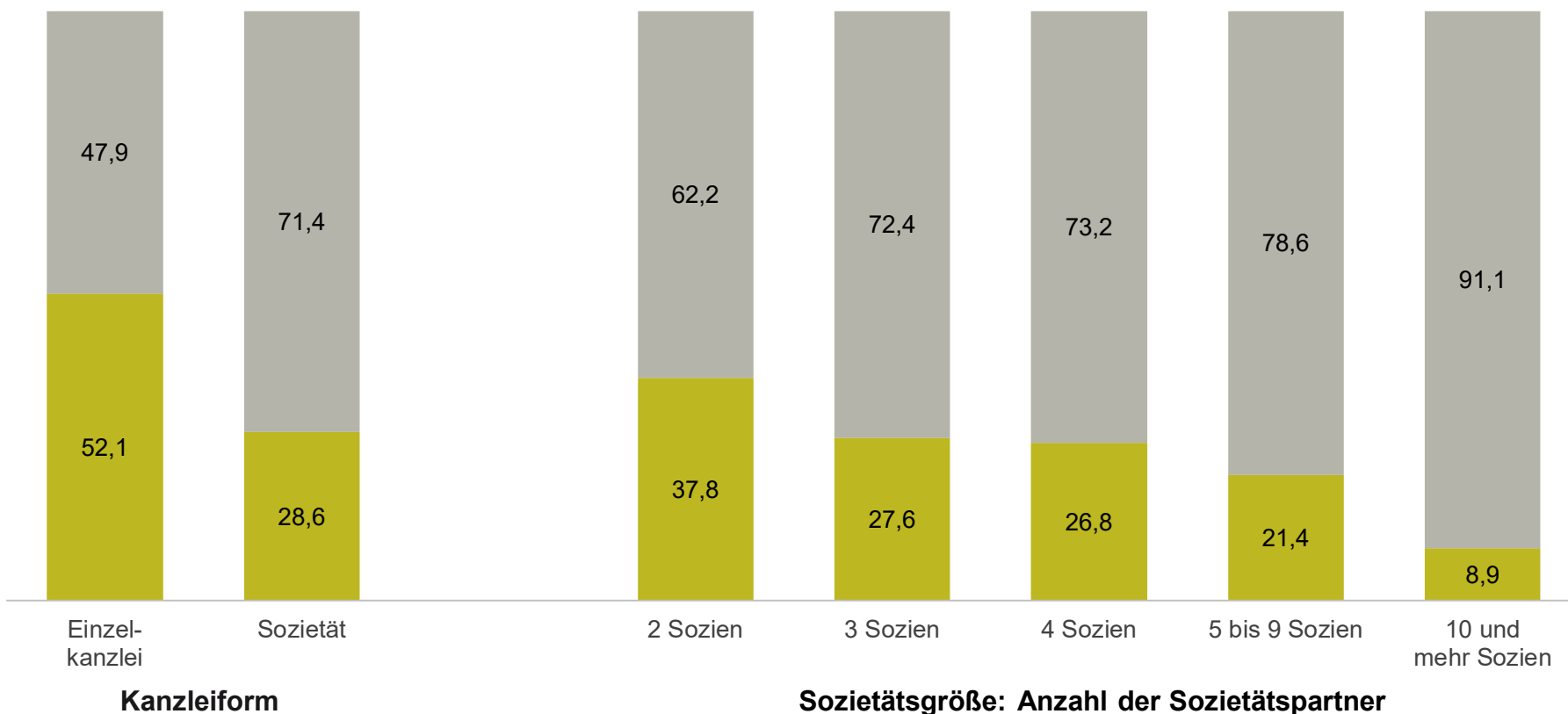


Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Die Weiterbildungsangebote wurden 2021 in Unternehmen häufiger wahrgenommen bzw. genehmigt als in Anwaltskanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Unternehmensgröße.

# Wahrnehmung der Weiterbildungsmöglichkeiten durch das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

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

■ Ja  
■ Nein



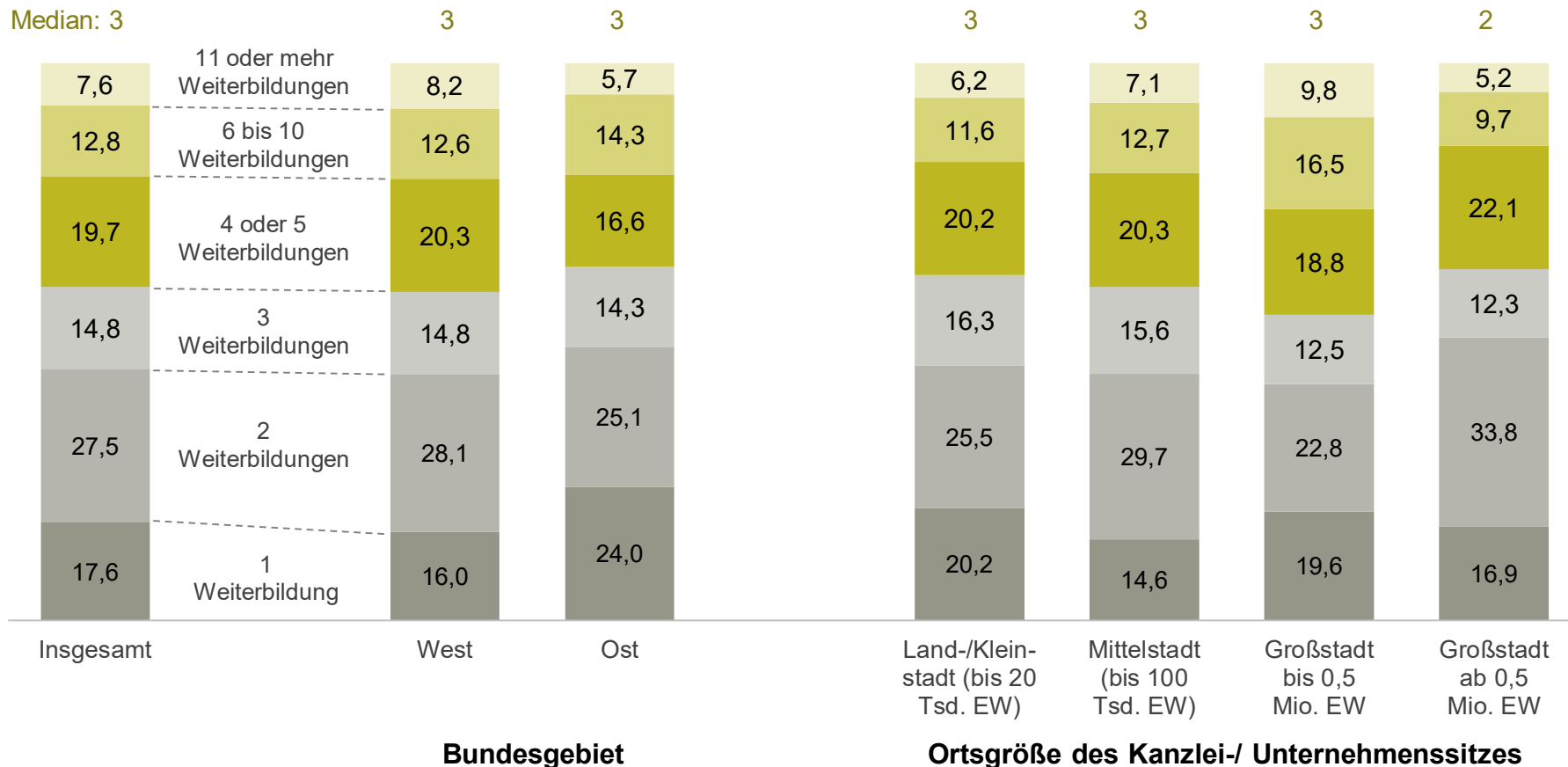
Fälle: 837	881	291	174	97	131	79
------------	-----	-----	-----	----	-----	----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): In Sozietäten wurden Weiterbildungsmöglichkeiten deutlich häufiger wahrgenommen bzw. genehmigt als in Einzelkanzleien. Ferner steigt mit zunehmender Sozietätsgröße auch der Anteil der Befragten, die berichten, dass Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen bzw. genehmigt wurden.

# Anzahl der genehmigten bzw. durch das nicht-juristische Personal wahrgenommenen Weiterbildungen insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)

2021 wurden  1  2  3  4 oder 5  6 bis 10  11 oder mehr Weiterbildungen wahrgenommen bzw. genehmigt.

Median: 3

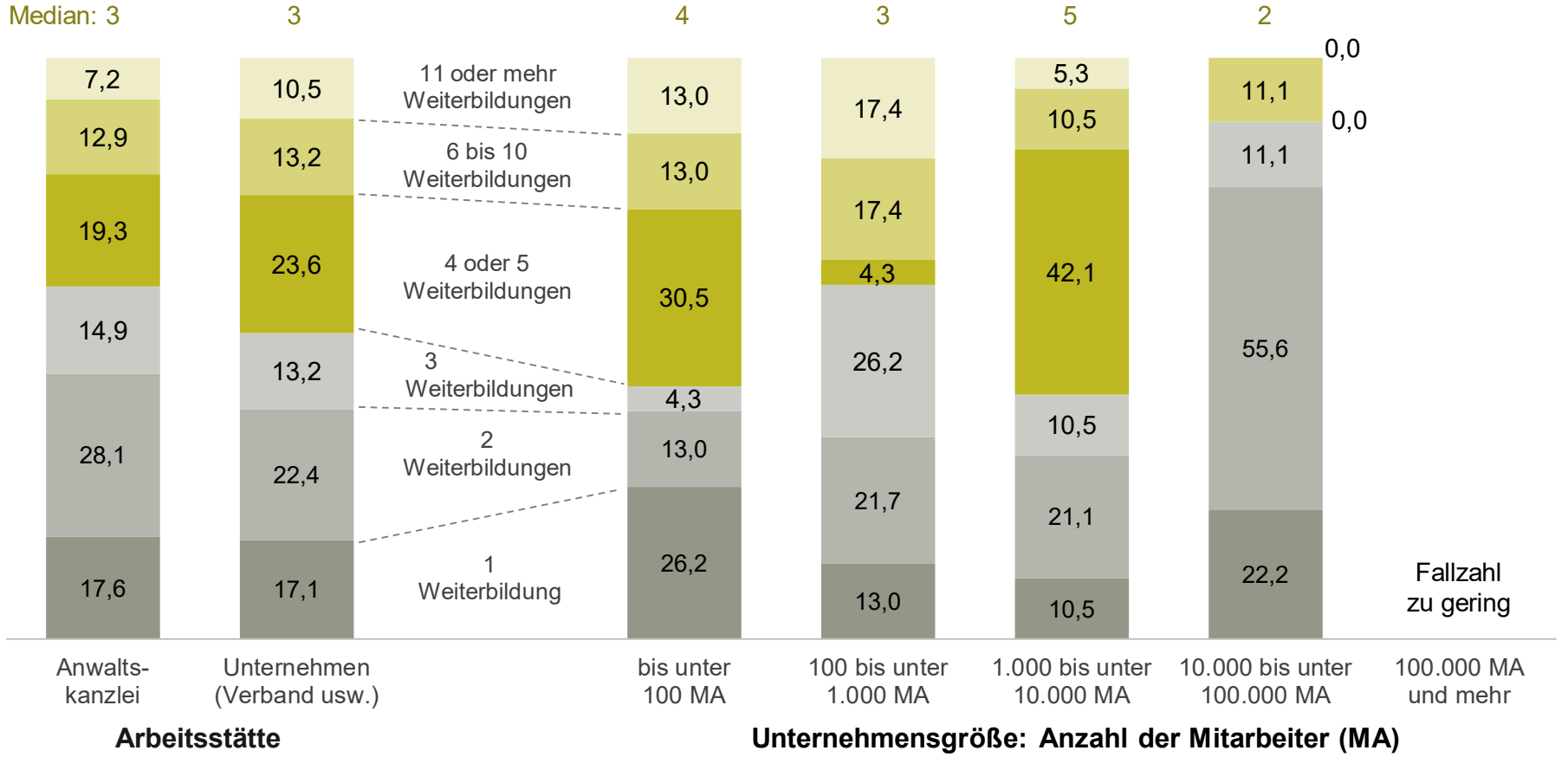


<b>Fälle:</b> 905	723	175	129	212	224	154
-------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße.

# Anzahl der genehmigten bzw. durch das nicht-juristische Personal wahrgenommenen Weiterbildungen nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

2021 wurden  1  2  3  4 oder 5  6 bis 10  11 oder mehr Weiterbildungen wahrgenommen bzw. genehmigt.

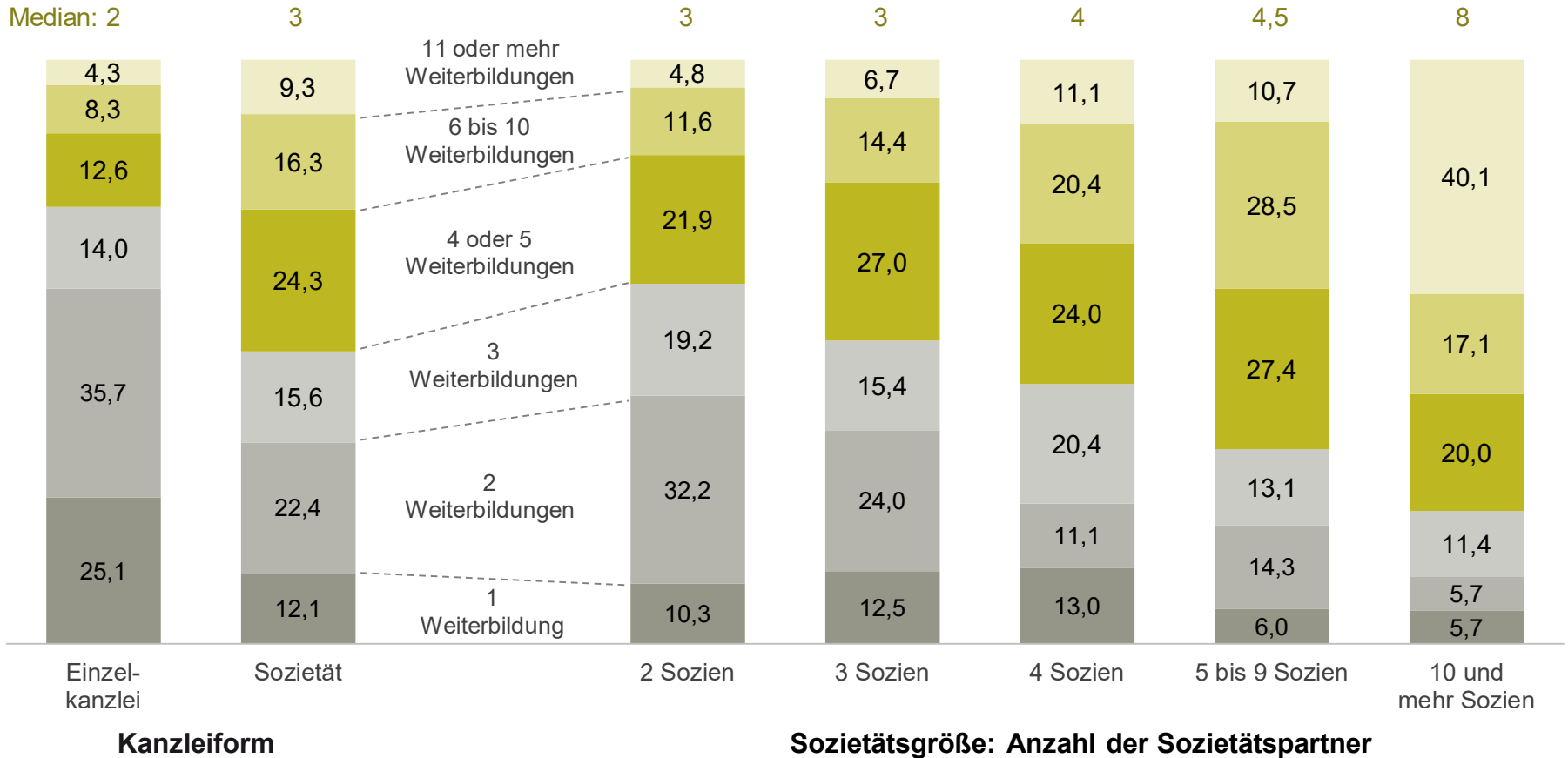


Fälle: 823	76	23	23	19	9	2
------------	----	----	----	----	---	---

Keine signifikanten Unterschiede nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße.

# Anzahl der genehmigten bzw. durch das nicht-juristische Personal wahrgenommenen Weiterbildungen nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

2021 wurden  1  2  3  4 oder 5  6 bis 10  11 oder mehr Weiterbildungen wahrgenommen bzw. genehmigt.



<b>Fälle:</b> 350	473	146	104	54	84	35
-------------------	-----	-----	-----	----	----	----

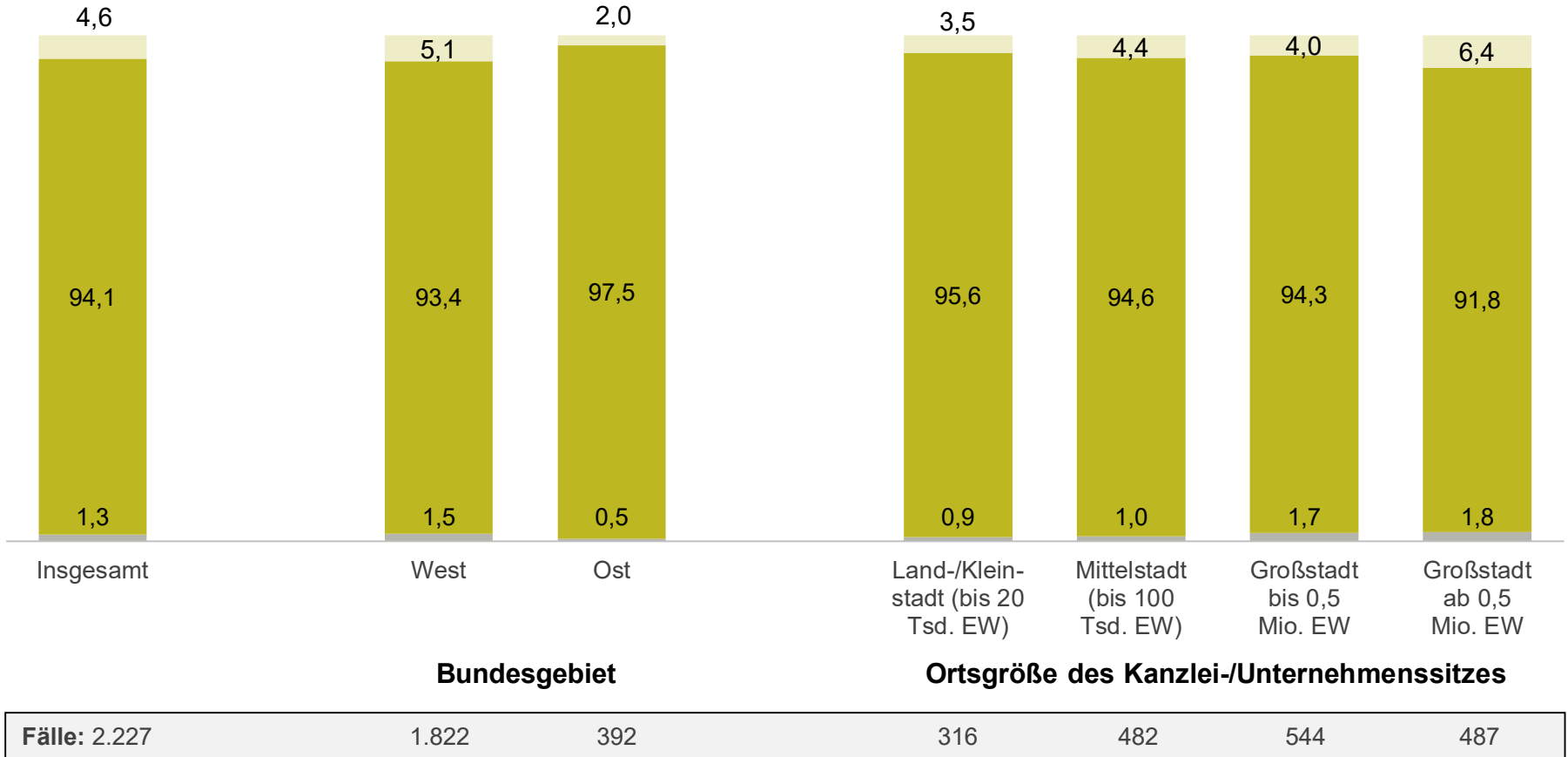
Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Einzelkanzleien wurden deutlich weniger Weiterbildungen wahrgenommen bzw. genehmigt als in Sozietäten. Je größer die Sozietät zudem ist, desto mehr Weiterbildungen wurden wahrgenommen bzw. genehmigt.



# Übernahme der Kosten für die Weiterbildung beim nicht-juristischen Personal durch die Kanzlei bzw. das Unternehmen insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)

„Wenn dem nicht-juristischen Personal die Möglichkeit der Weiterbildung geboten wird: Werden die Kosten hierfür von der Kanzlei bzw. dem Unternehmen getragen?“

- Ja, teilweise (in den meisten Fällen)
- Ja, in voller Höhe (in den meisten Fällen)
- Nein

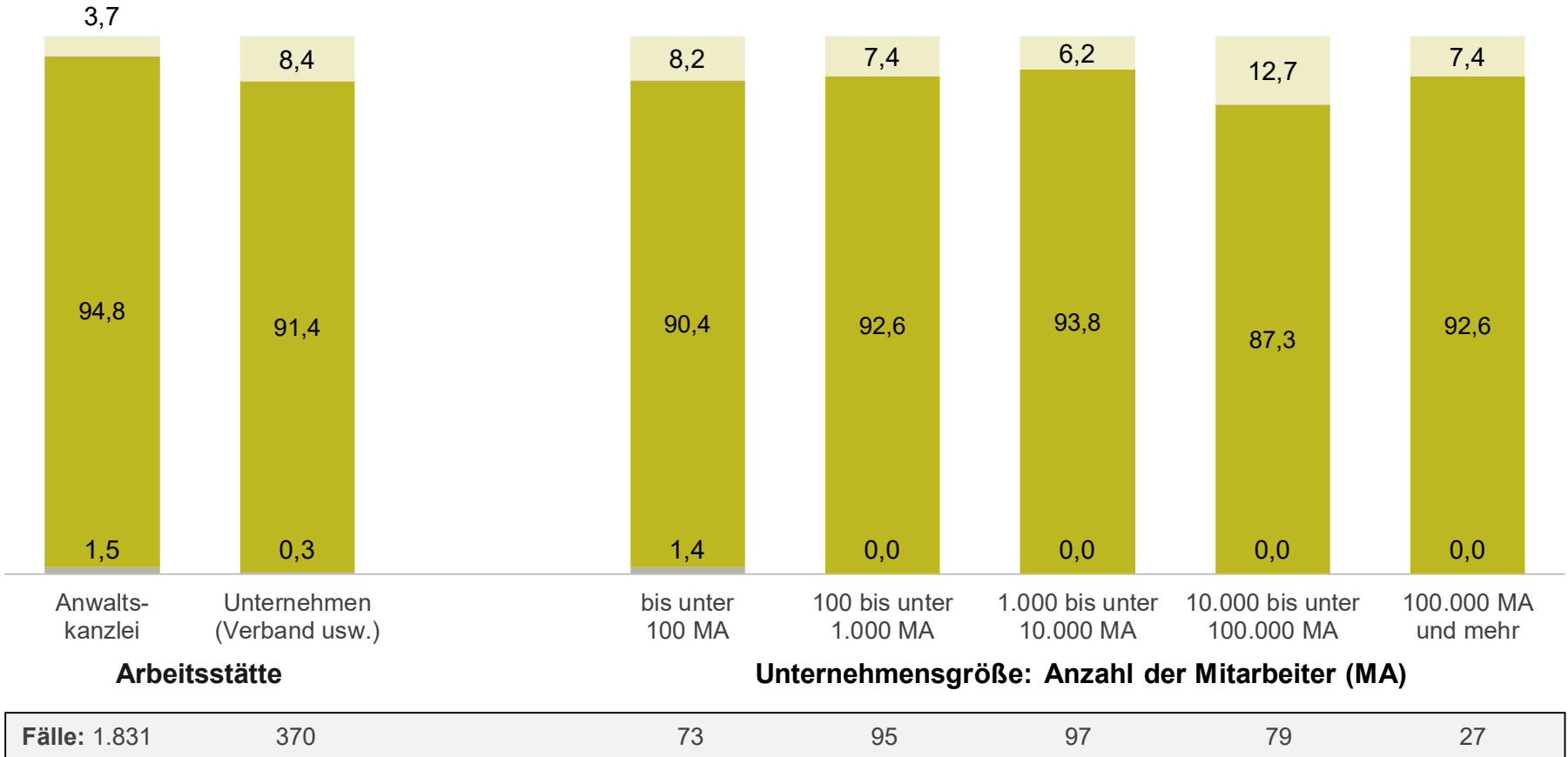


Hoch signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Im Westen werden die Weiterbildungskosten im Vergleich zum Osten etwas häufiger nur teilweise getragen. Keine signifikanten Unterschiede nach Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes.

# Übernahme der Kosten für die Weiterbildung beim nicht-juristischen Personal durch die Kanzlei bzw. das Unternehmen nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Wenn dem nicht-juristischen Personal die Möglichkeit der Weiterbildung geboten wird: Werden die Kosten hierfür von der Kanzlei bzw. dem Unternehmen getragen?“

- Ja, teilweise (in den meisten Fällen)
- Ja, in voller Höhe (in den meisten Fällen)
- Nein

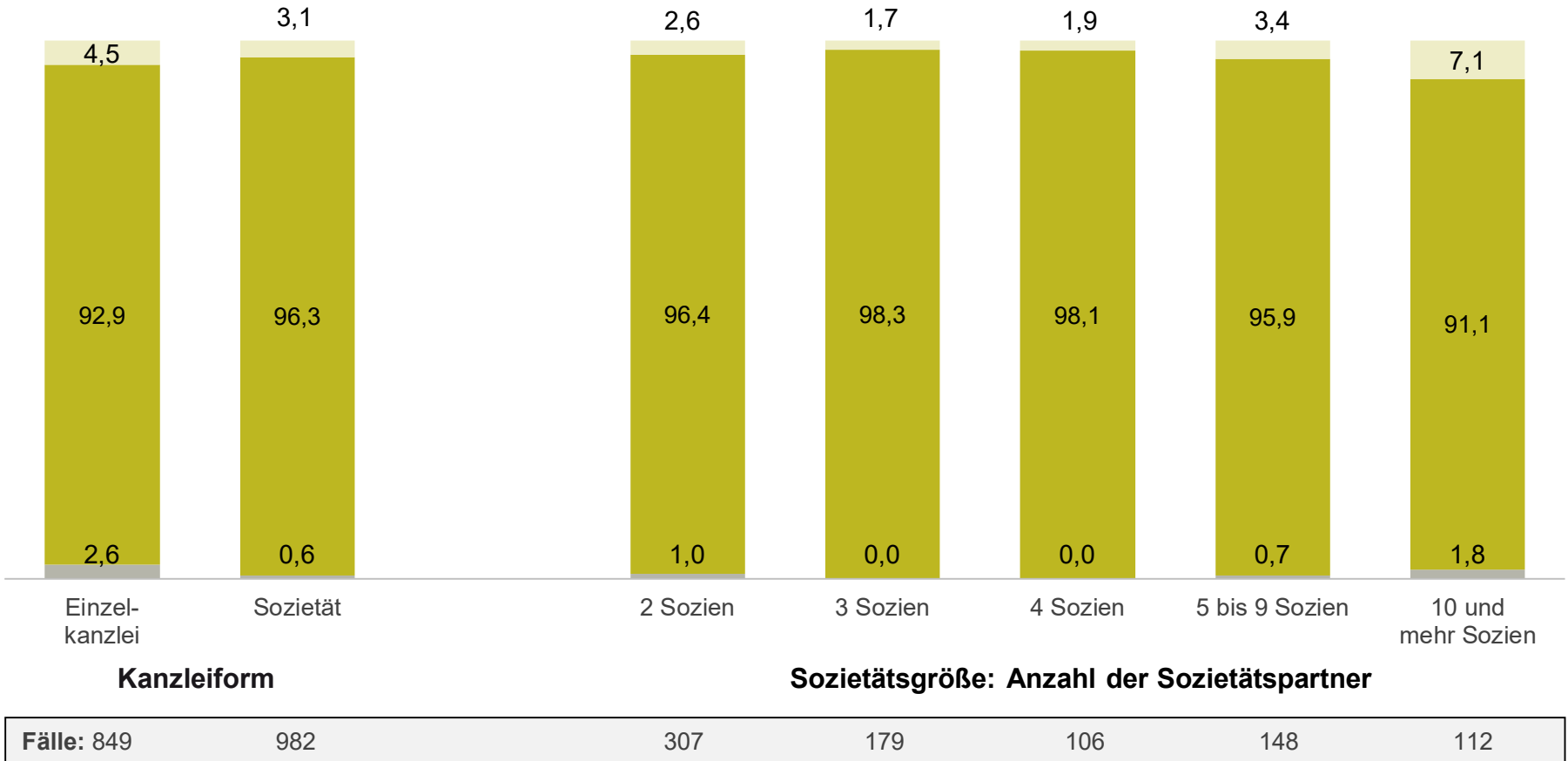


Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Unternehmen werden die Weiterbildungskosten etwas häufiger nur teilweise getragen als in Anwaltskanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Unternehmensgröße.

# Übernahme der Kosten für die Weiterbildung beim nicht-juristischen Personal durch die Kanzlei nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Wenn dem nicht-juristischen Personal die Möglichkeit der Weiterbildung geboten wird: Werden die Kosten hierfür von der Kanzlei bzw. dem Unternehmen getragen?“

- Ja, teilweise (in den meisten Fällen)
- Ja, in voller Höhe (in den meisten Fällen)
- Nein

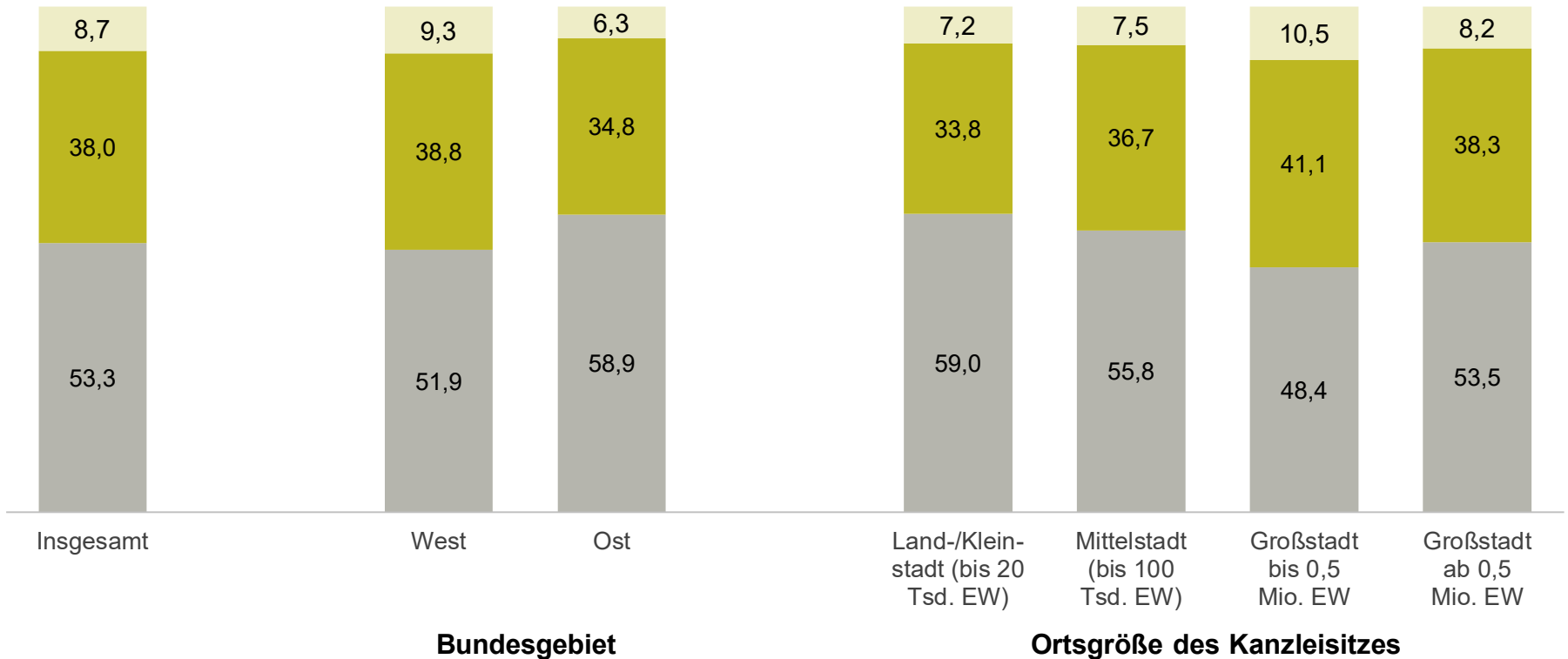


Hoch signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): In Sozietäten werden die Weiterbildungskosten etwas häufiger übernommen als in Einzelkanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Sozietätsgröße.

# Übernahme der Kosten für die Fortbildung zum/zur geprüften Rechtsfachwirt/-in durch die Kanzlei insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)

„Werden die Kosten der Fortbildung zum/zur geprüften Rechtsfachwirt/-in von der Kanzlei getragen?“  
(Ohne Syndici)

- Ja, teilweise (in den meisten Fällen)
- Ja, in voller Höhe (in den meisten Fällen)
- Nein



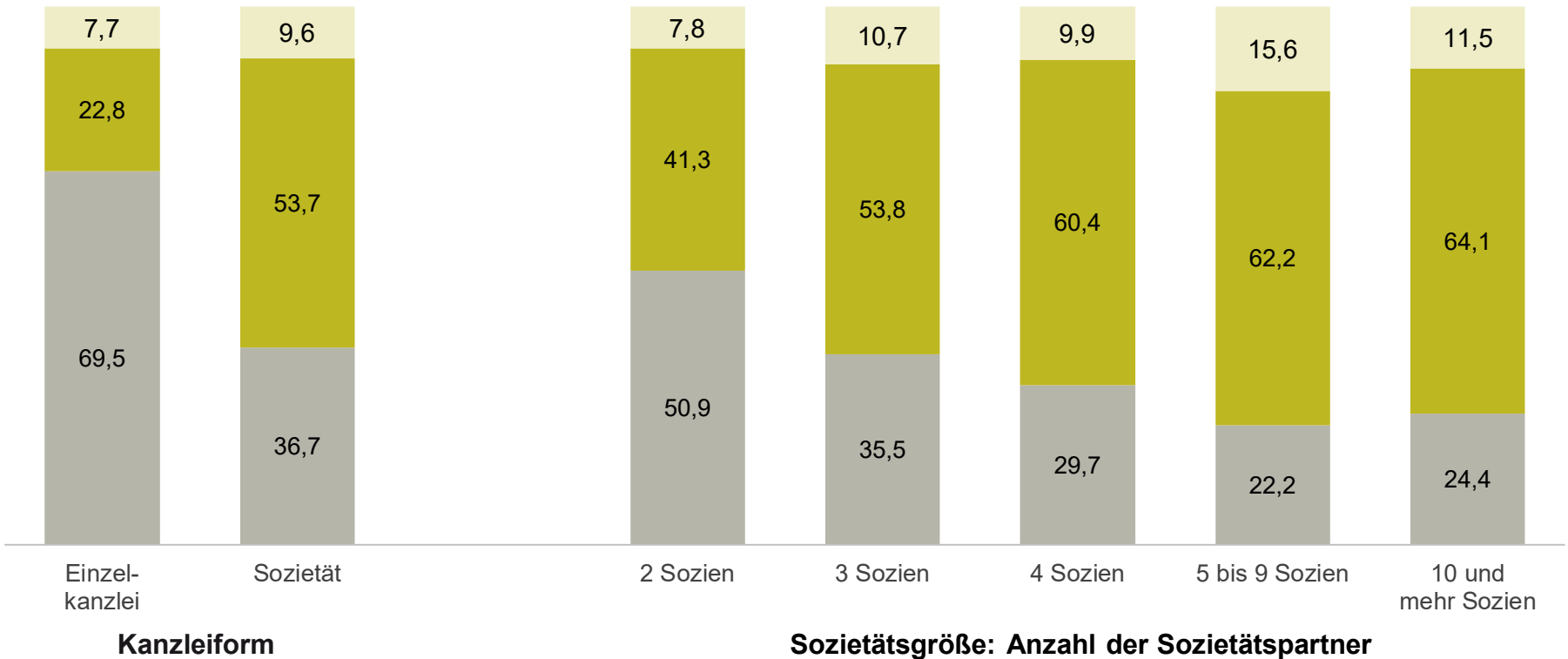
<b>Fälle:</b> 1.797	1.442	348	293	411	428	329
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

Signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5 %): Die Kosten für die Fortbildung zum Rechtsfachwirt werden von westdeutschen Kanzleien häufiger (teilweise oder in voller Höhe) übernommen als von Kanzleien in Ostdeutschland.  
Keine signifikanten Unterschiede nach Ortsgröße.

# Übernahme der Kosten für die Fortbildung zum/zur geprüften Rechtsfachwirt/-in durch die Kanzlei nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Werden die Kosten der Fortbildung zum/zur geprüften Rechtsfachwirt/-in von der Kanzlei getragen?“  
 (Ohne Syndici)

- Ja, teilweise (in den meisten Fällen)
- Ja, in voller Höhe (in den meisten Fällen)
- Nein



<b>Fälle:</b> 896	881	293	169	91	135	78
-------------------	-----	-----	-----	----	-----	----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Sozietäten tragen die Kosten für die Fortbildung zum Rechtsfachwirt wesentlich häufiger als Einzelkanzleien. Dabei werden die Fortbildungskosten umso öfter (teilweise oder in voller Höhe) von der Sozietät übernommen, je mehr Partner es dort gibt.

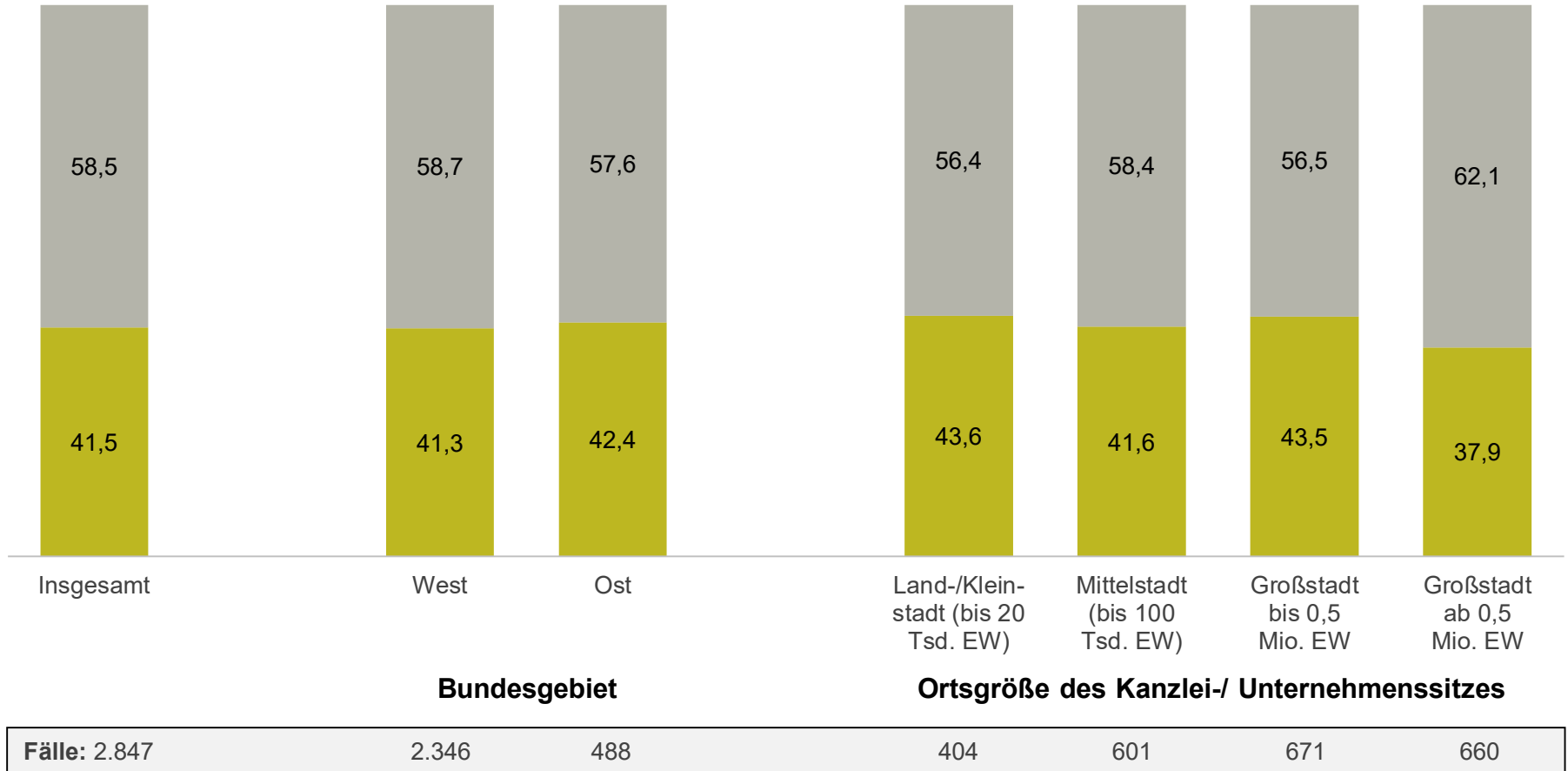
## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

### 3.5 Arbeits(zeit)gestaltung

# Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

„Kann das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens seine Arbeitszeit flexibel gestalten (z.B. individuelle wöchentliche Arbeitszeit, Gleitzeit)?“

■ Ja (überwiegend)  
■ Nein (überwiegend)

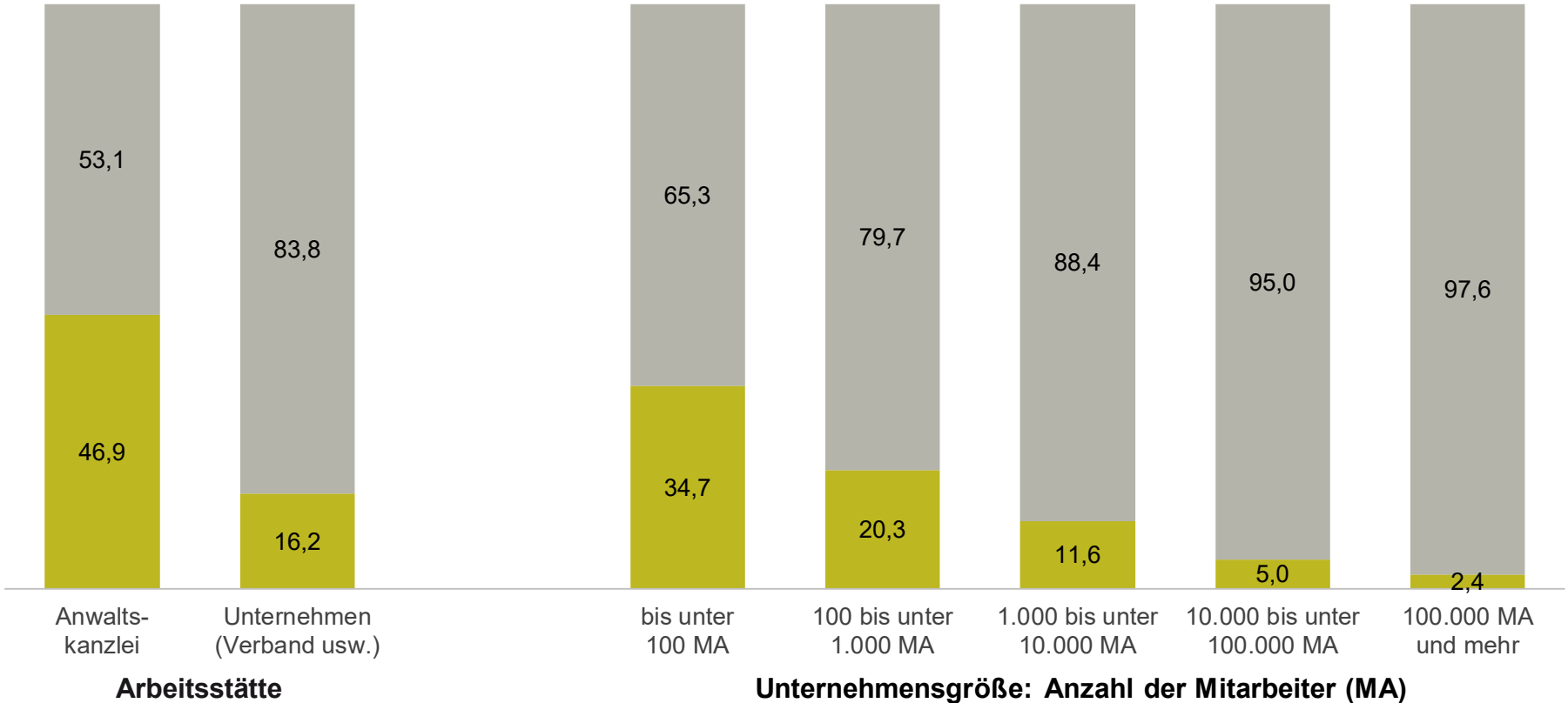


Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße.

# Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Kann das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens seine Arbeitszeit flexibel gestalten (z.B. individuelle wöchentliche Arbeitszeit, Gleitzeit)?“

■ Ja (überwiegend)  
 ■ Nein (überwiegend)



Fälle: 2.318	499	98	128	129	101	42
--------------	-----	----	-----	-----	-----	----

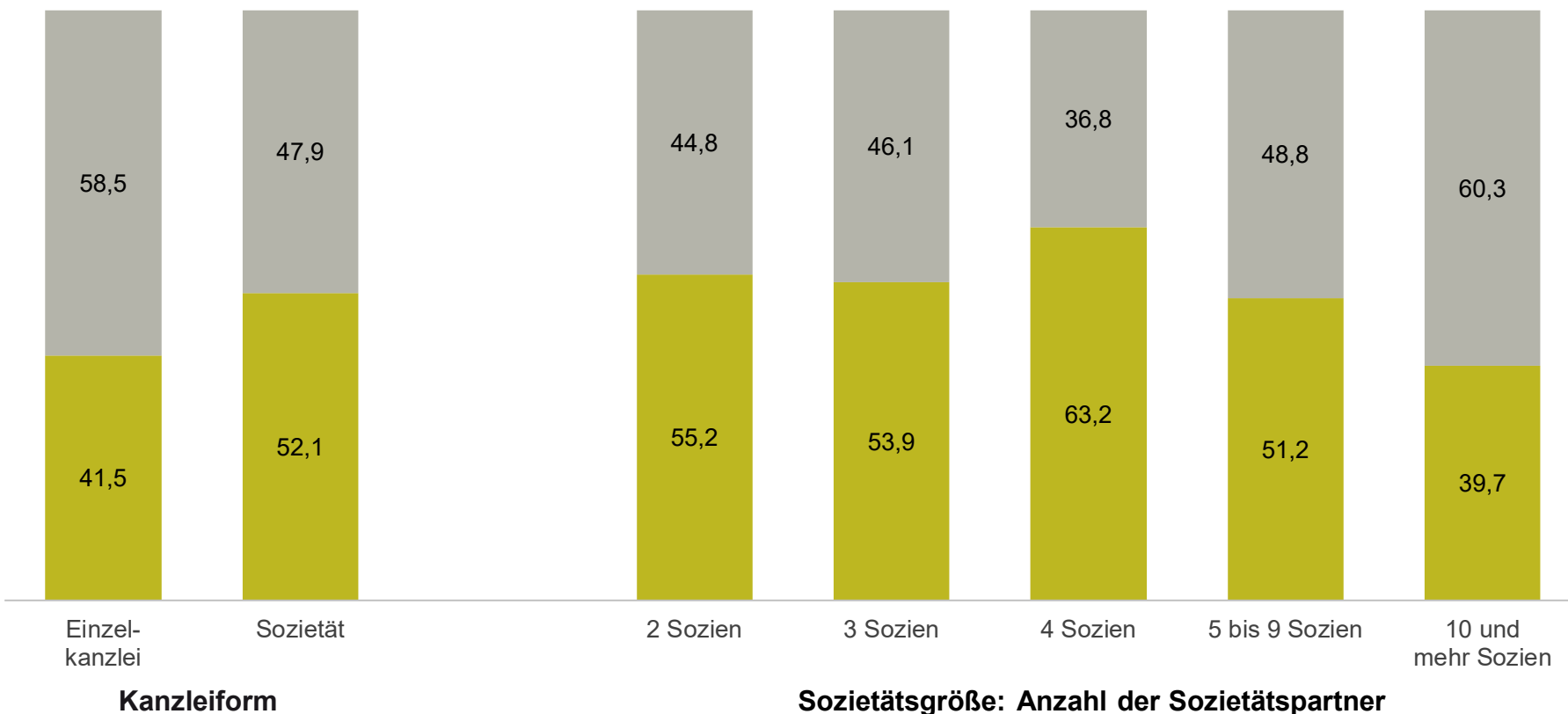
Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte und nach Unternehmensgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): In Unternehmen ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal deutlich häufiger möglich als in Anwaltskanzleien. Je größer dabei die Mitarbeiterzahl des Unternehmens ist, desto öfter haben die nicht-juristischen Mitarbeiter die Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung



# Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Kann das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens seine Arbeitszeit flexibel gestalten (z.B. individuelle wöchentliche Arbeitszeit, Gleitzeit)?“

■ Ja (überwiegend)  
■ Nein (überwiegend)



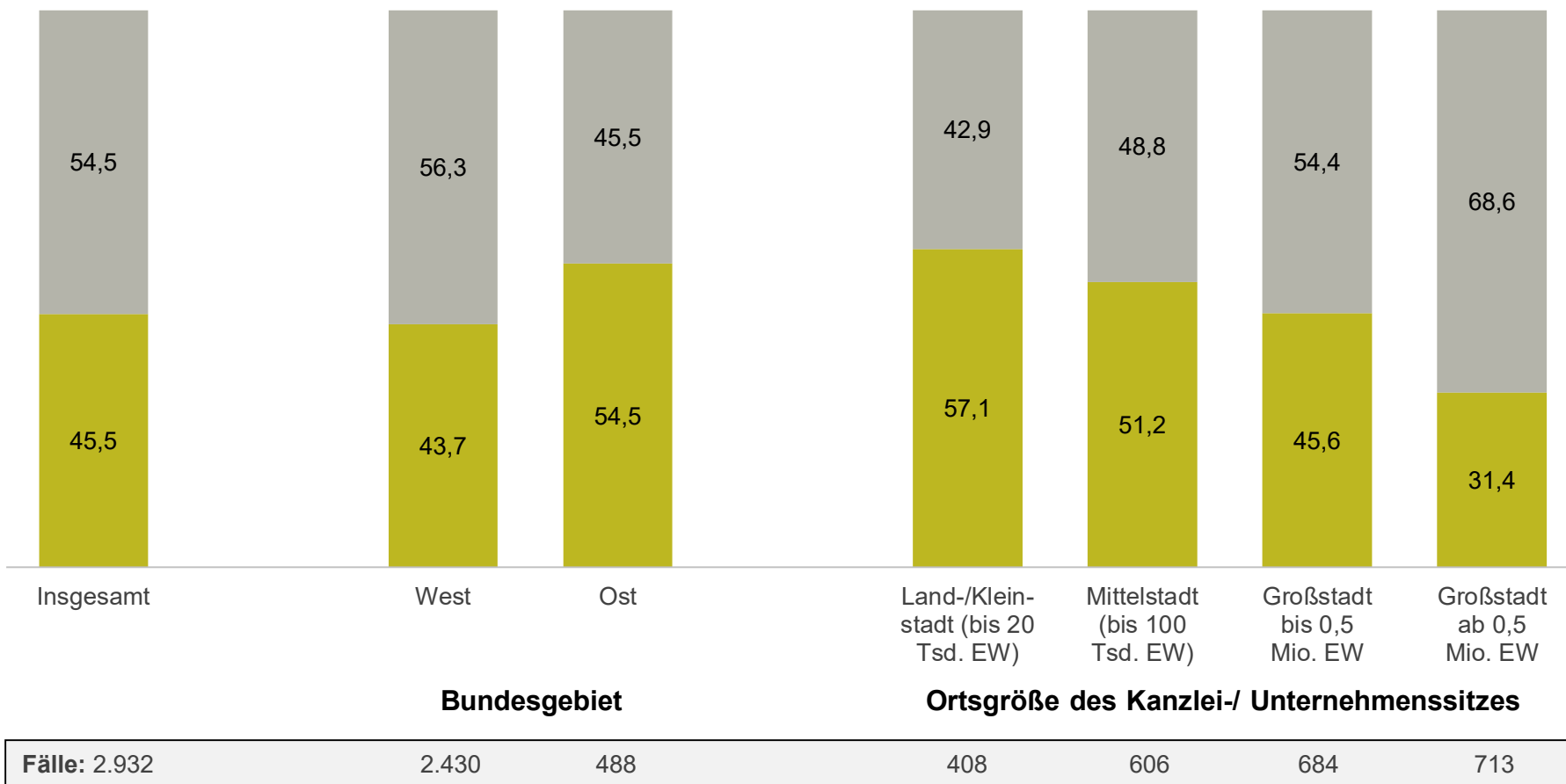
<b>Fälle:</b> 1.142	1.176	375	204	117	170	136
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede nach Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): In Einzelkanzleien ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung häufiger möglich als in Sozietäten. In recht großen Sozietäten mit 10 oder mehr Partnern kann das nicht-juristische Personal seine Arbeitszeit allerdings merklich öfter flexibel gestalten als in kleineren Sozietäten.

# Möglichkeit zu Homeoffice für das nicht-juristische Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

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

■ Ja  
■ Nein

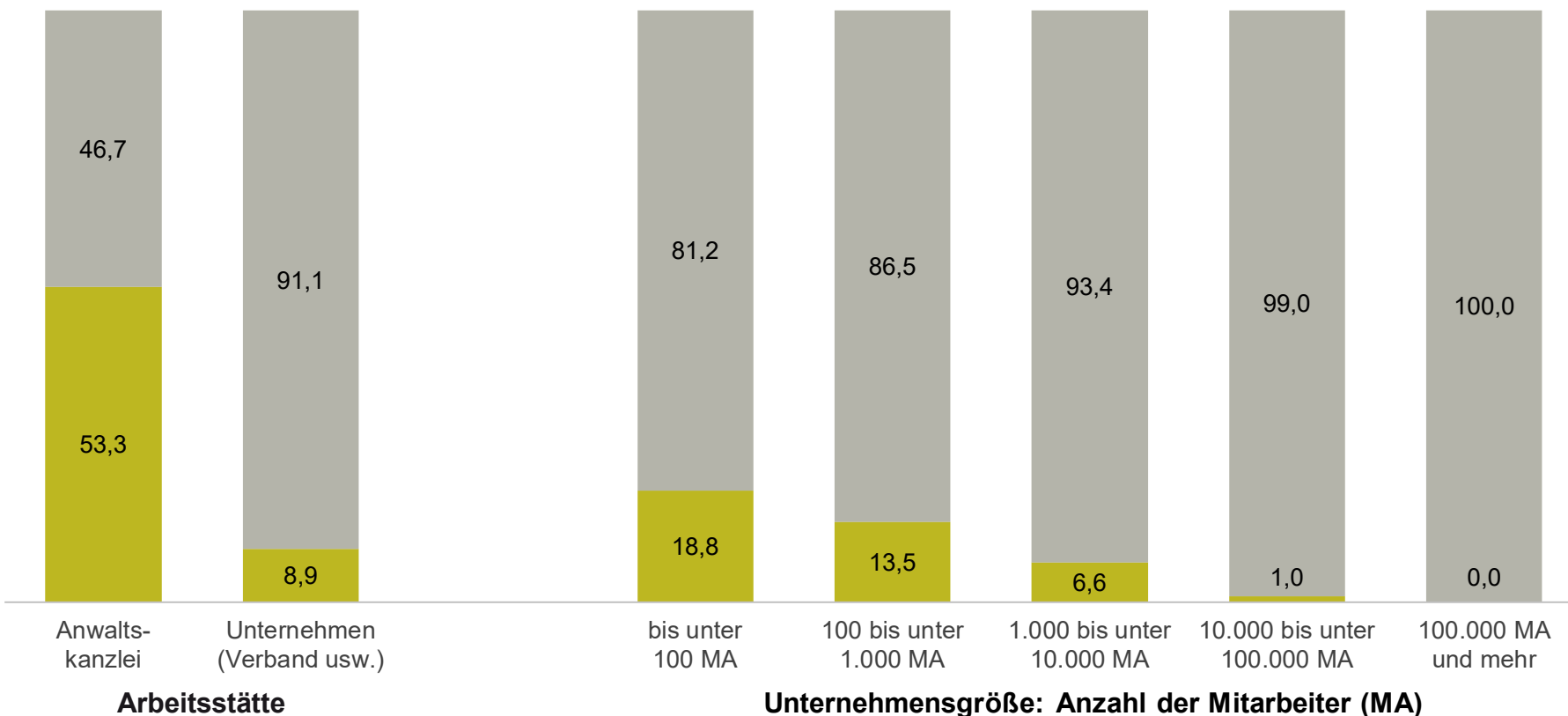


Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Im Osten besteht für das nicht-juristische Personal weniger häufig die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice als im Westen. Je größer der Ort des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes jedoch ist, desto öfter haben die nicht-juristischen Mitarbeiter die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.

## Möglichkeit zu Homeoffice für das nicht-juristische Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

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

■ Ja  
 ■ Nein



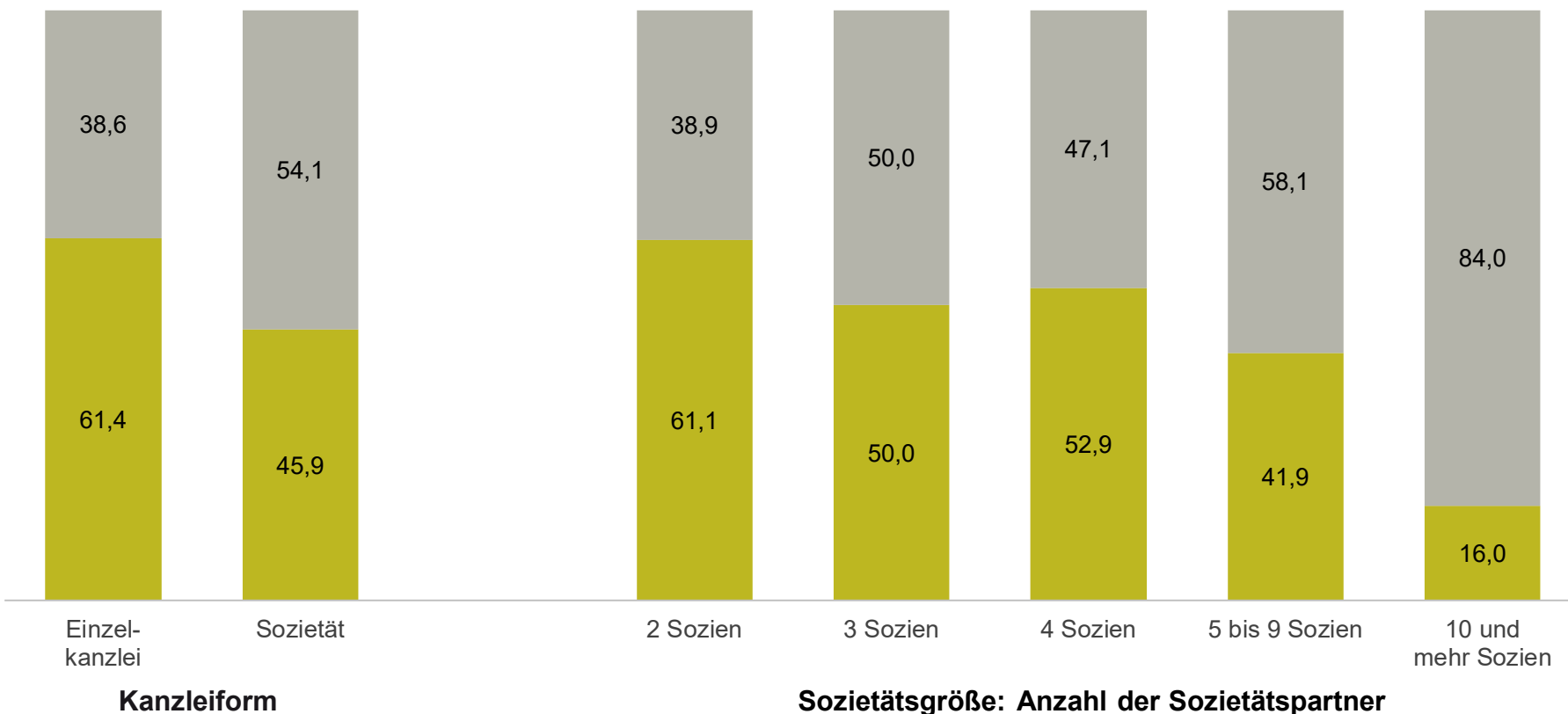
Fälle: 2.377	519	96	133	137	104	48
--------------	-----	----	-----	-----	-----	----

Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): In Unternehmen ist es dem nicht-juristischen Personal öfter möglich, im Homeoffice zu arbeiten, als ihren Kollegen in Anwaltskanzleien. Dabei ist in Unternehmen diese Möglichkeit umso häufiger gegeben, je größer deren Mitarbeiterzahl ist.

# Möglichkeit zu Homeoffice für das nicht-juristische Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

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

■ Ja  
■ Nein

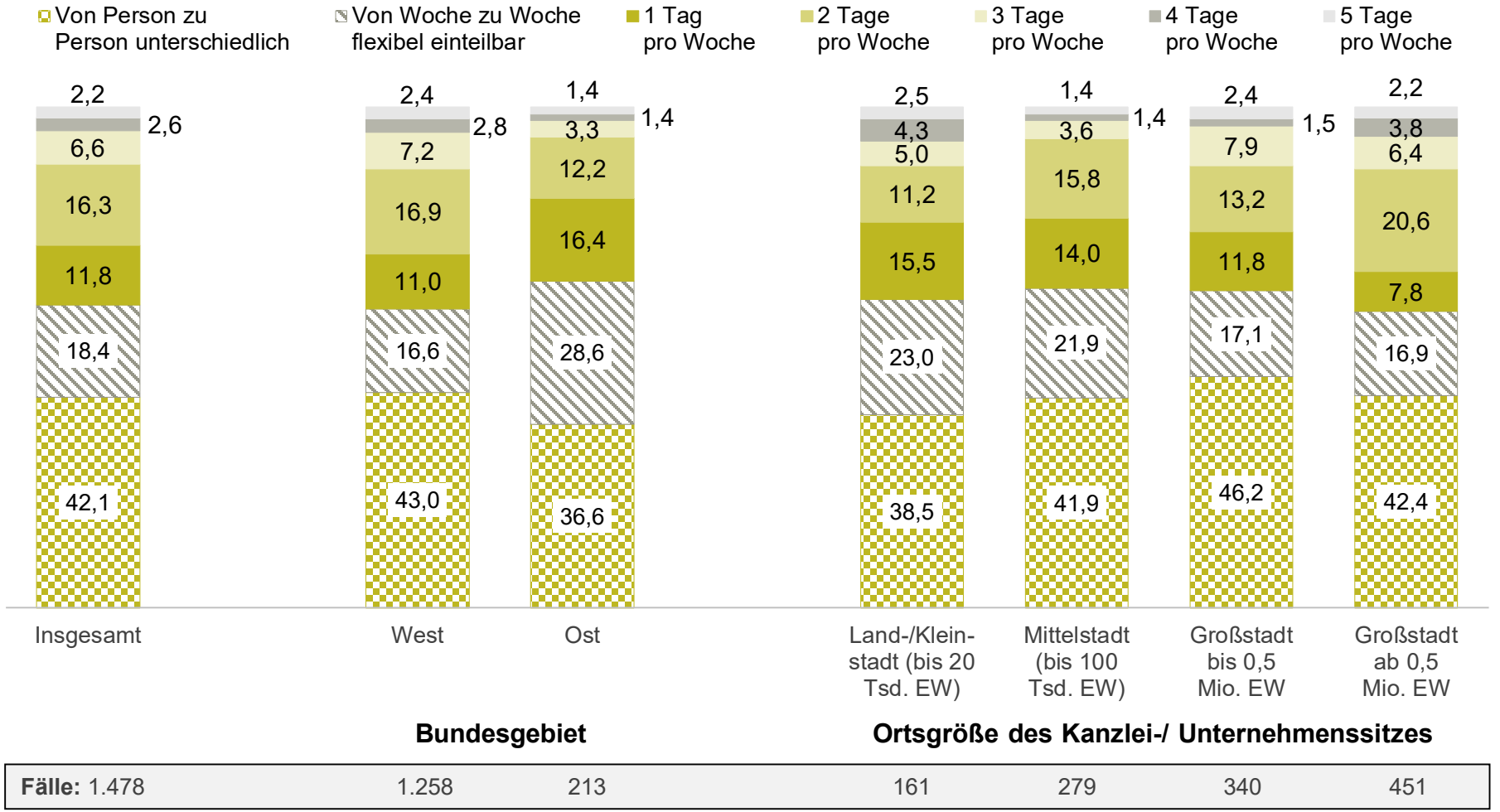


<b>Fälle:</b> 1.147	1.230	375	210	119	172	156
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): In Einzelkanzleien besteht seltener die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice als in Sozietäten. Zudem hat das nicht-juristische Personal tendenziell umso häufiger die Möglichkeit zu Homeoffice, je größer die Sozietät ist, auch wenn der Zusammenhang nicht streng linear ist.

# Anzahl Tage im Homeoffice pro Woche beim nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)

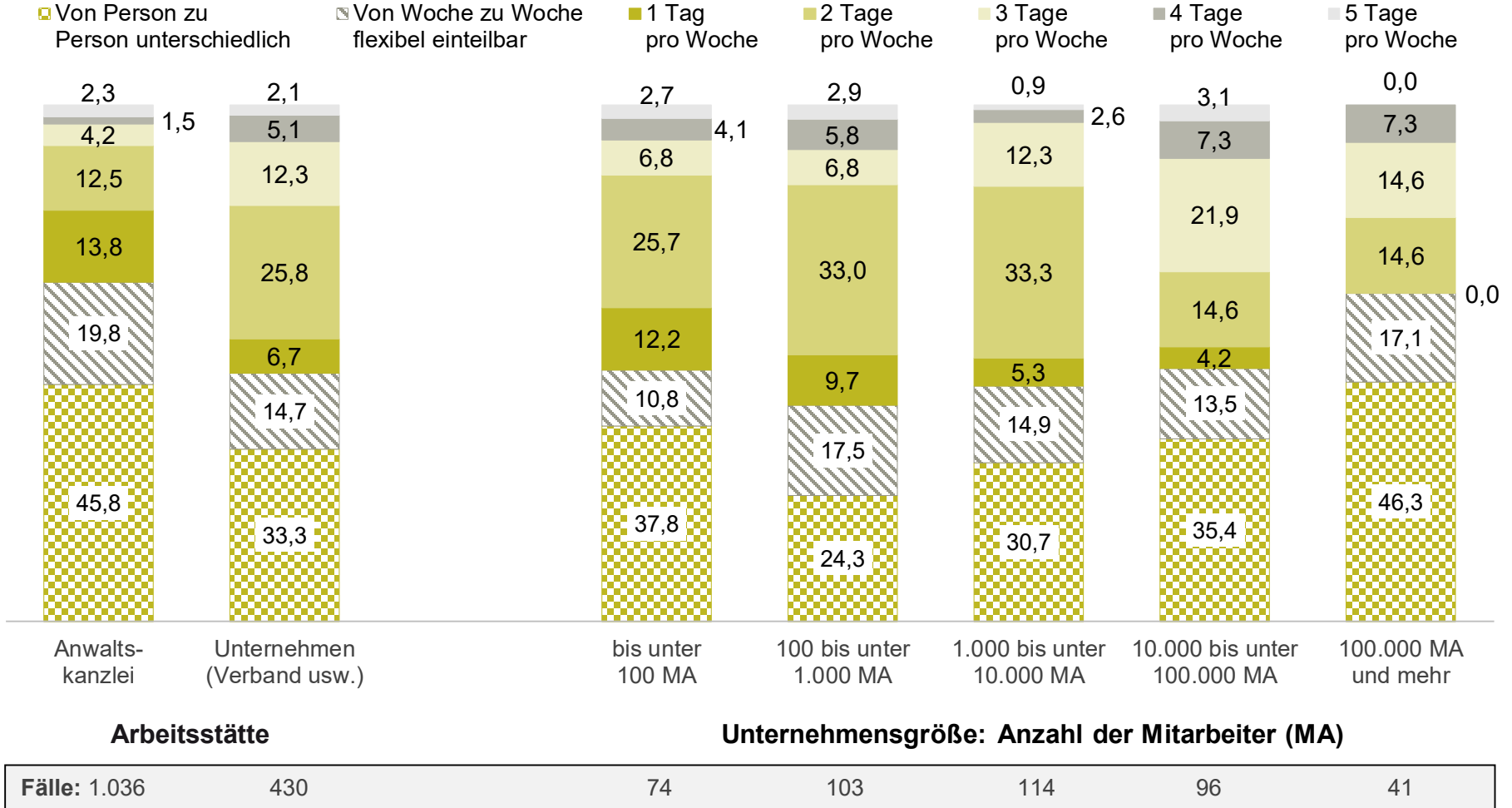
„Wie viele Tage pro Woche arbeitet das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens aktuell im Homeoffice?“



Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Im Osten kann die Arbeit im Homeoffice öfter flexibel eingeteilt werden als im Westen, während sich im Westen die Anzahl an Tagen häufiger von Person zu Person unterscheidet. Hoch signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Je größer der Ort des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes ist, desto seltener ist Homeoffice flexibel einteilbar.

# Anzahl Tage im Homeoffice pro Woche beim nicht-juristischen Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Wie viele Tage pro Woche arbeitet das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens aktuell im Homeoffice?“



# Anzahl Tage im Homeoffice pro Woche beim nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Wie viele Tage pro Woche arbeitet das nicht-juristische Personal Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Unternehmens aktuell im Homeoffice?“



Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): In Einzelkanzleien ist Homeoffice öfter von Woche zu Woche flexibel einteilbar als in Sozietäten. Dort ist dafür die Anzahl der Tage, in denen im Homeoffice gearbeitet wird, häufiger von Person zu Person unterschiedlich als in Einzelkanzleien. In Sozietäten mit 4 Partnern ist personenbezogenes Homeoffice besonders oft der Fall.

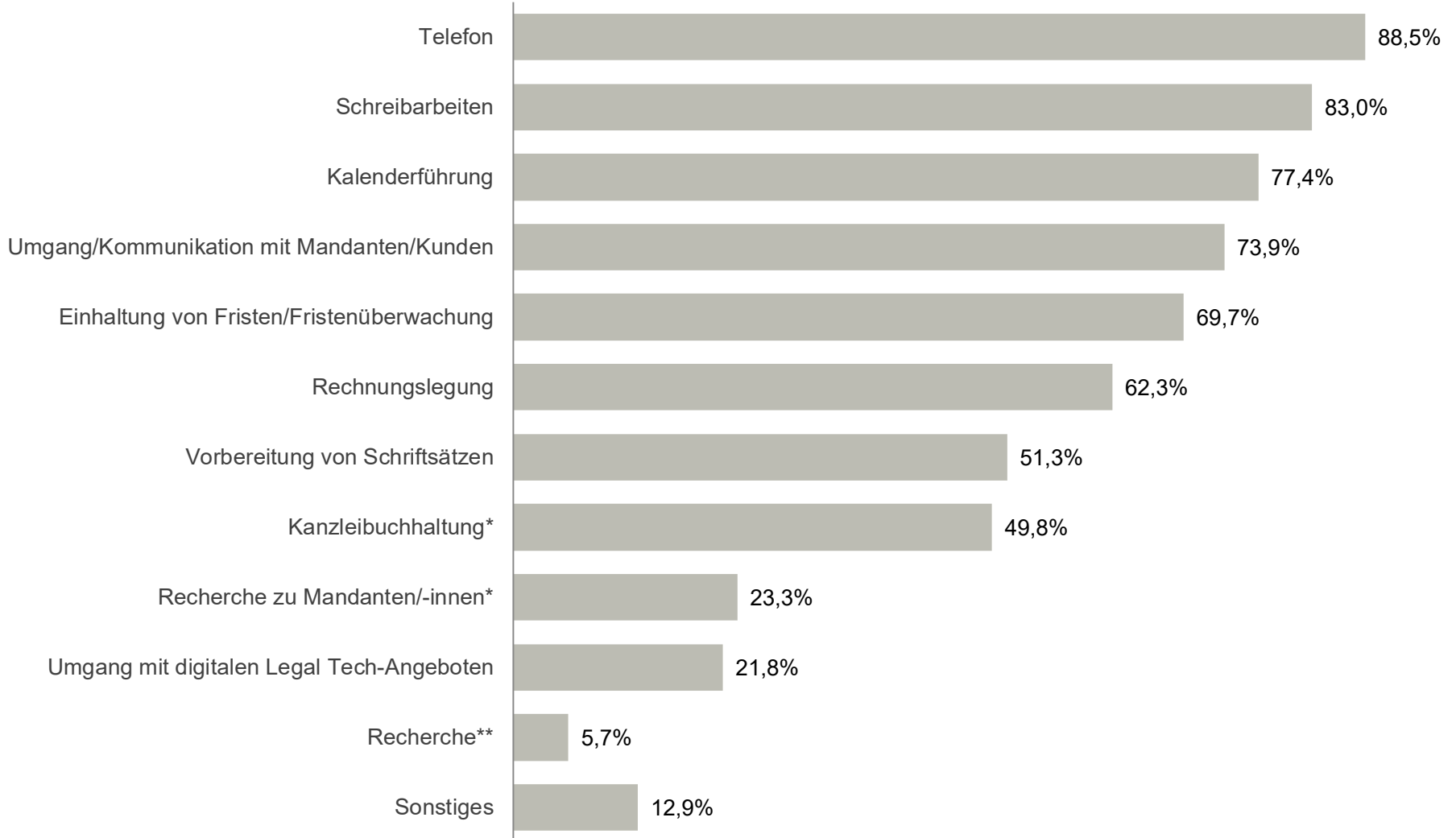
## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

### 3.6 Einsatzgebiete



# Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals (Mehrfachnennungen möglich)

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

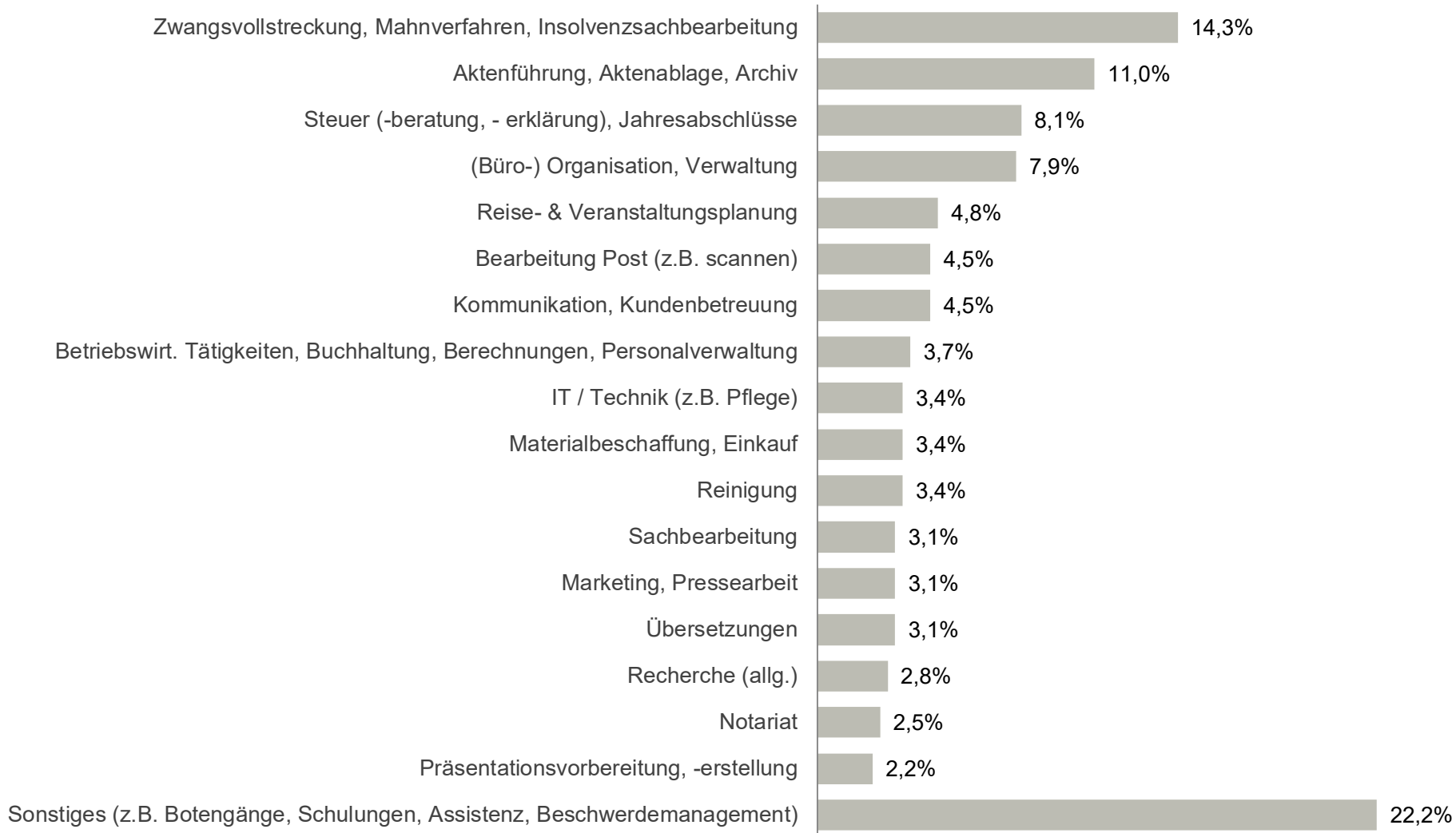


\* ohne Syndici \*\* nur bei Syndici

17.518 Antworten von 2.827 Befragten

## Sonstige Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals (Mehrfachnennungen möglich)

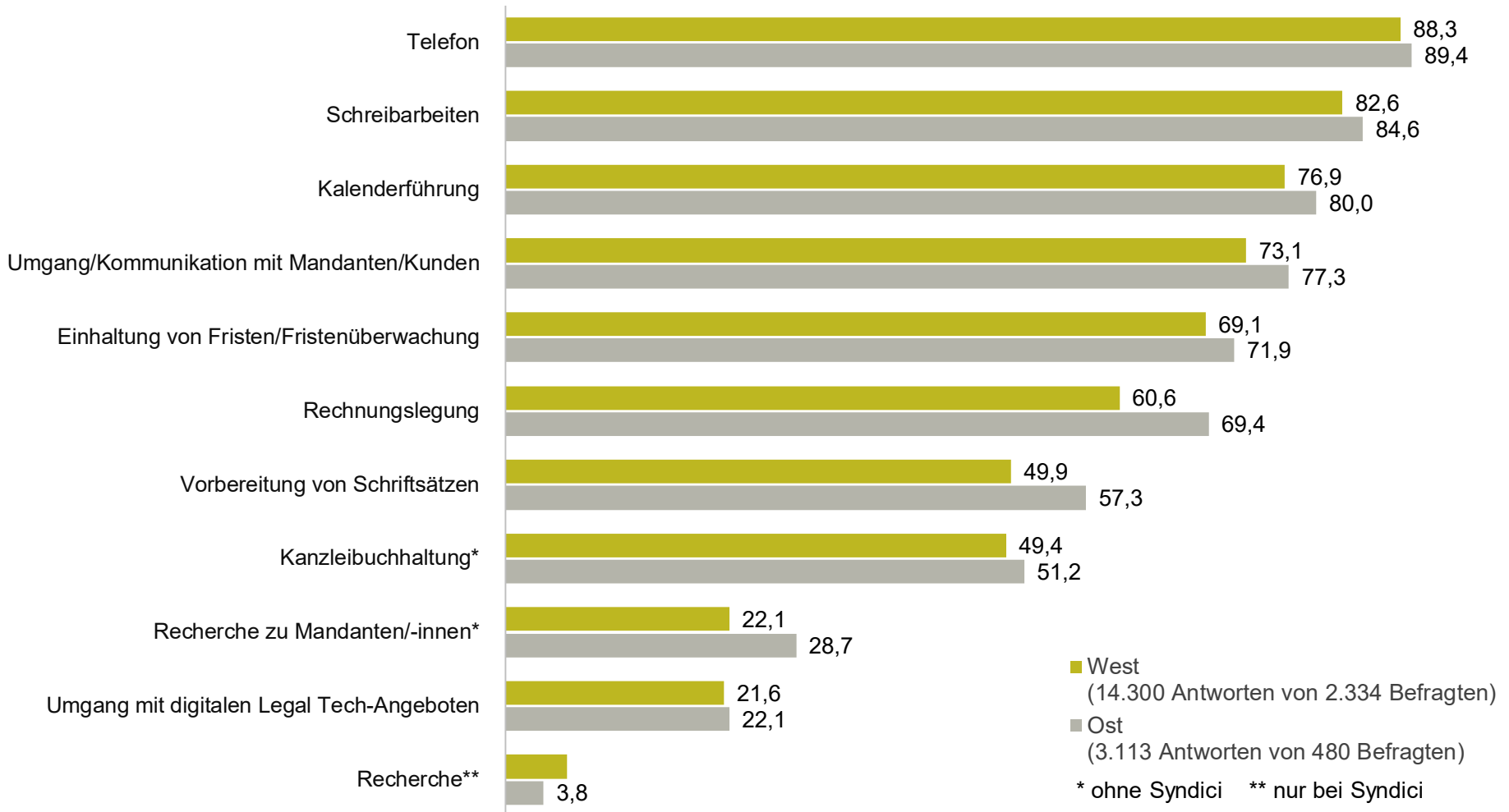
„Wofür setzen Sie Ihr nicht-juristisches Personal sonst ein?“



385 Antworten von 356 Befragten

## Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals nach Bundesgebiet (in %)

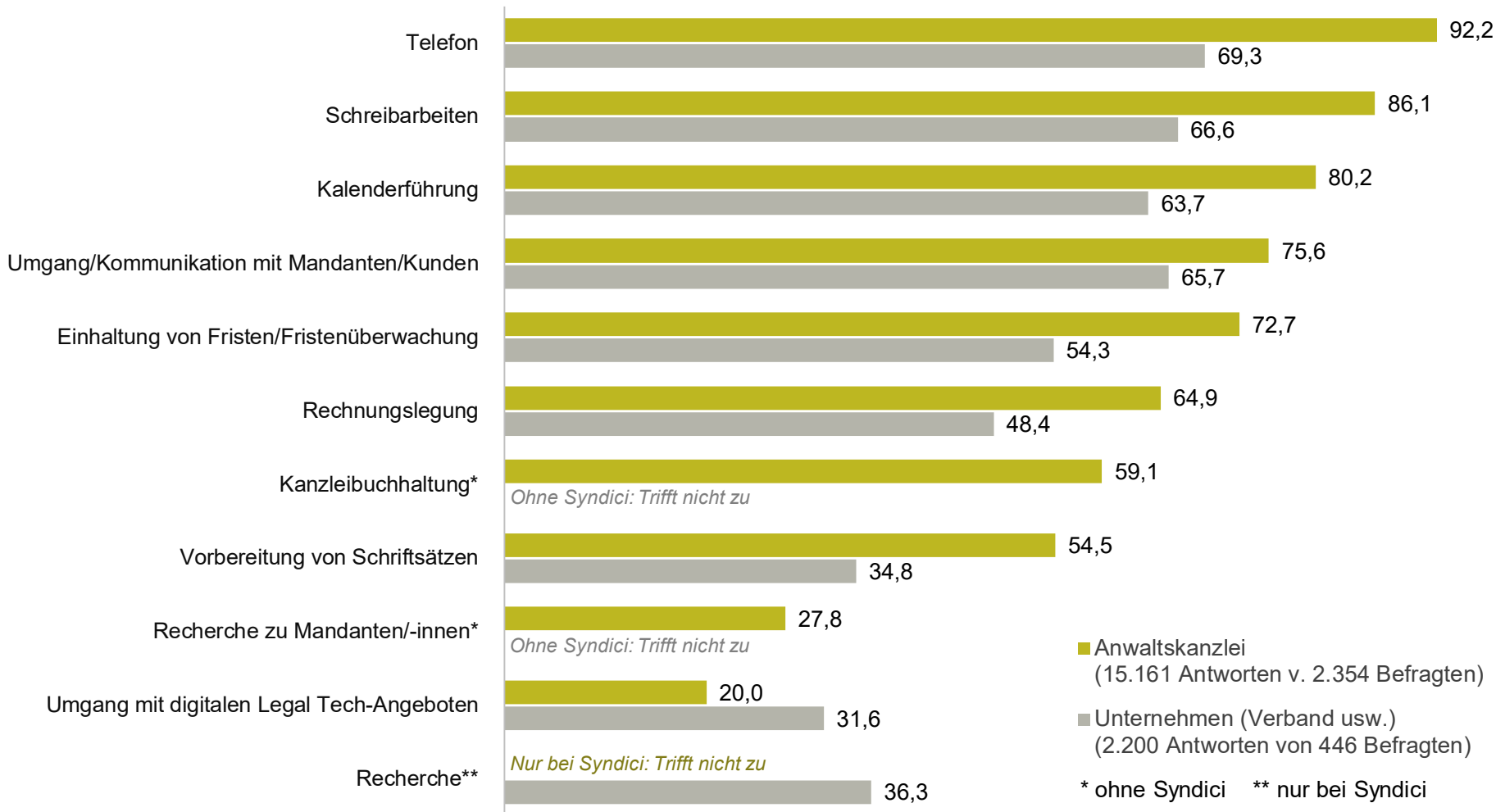
„Wofür setzen Sie Ihr nicht-juristisches Personal ein?“



Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet bei Rechnungslegung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei der Vorbereitung von Schriftsätzen (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Im Osten wird das nicht-juristische Personal häufiger bei der Rechnungslegung und der Vorbereitung von Schriftsätzen eingesetzt als im Westen.

# Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte (in %)

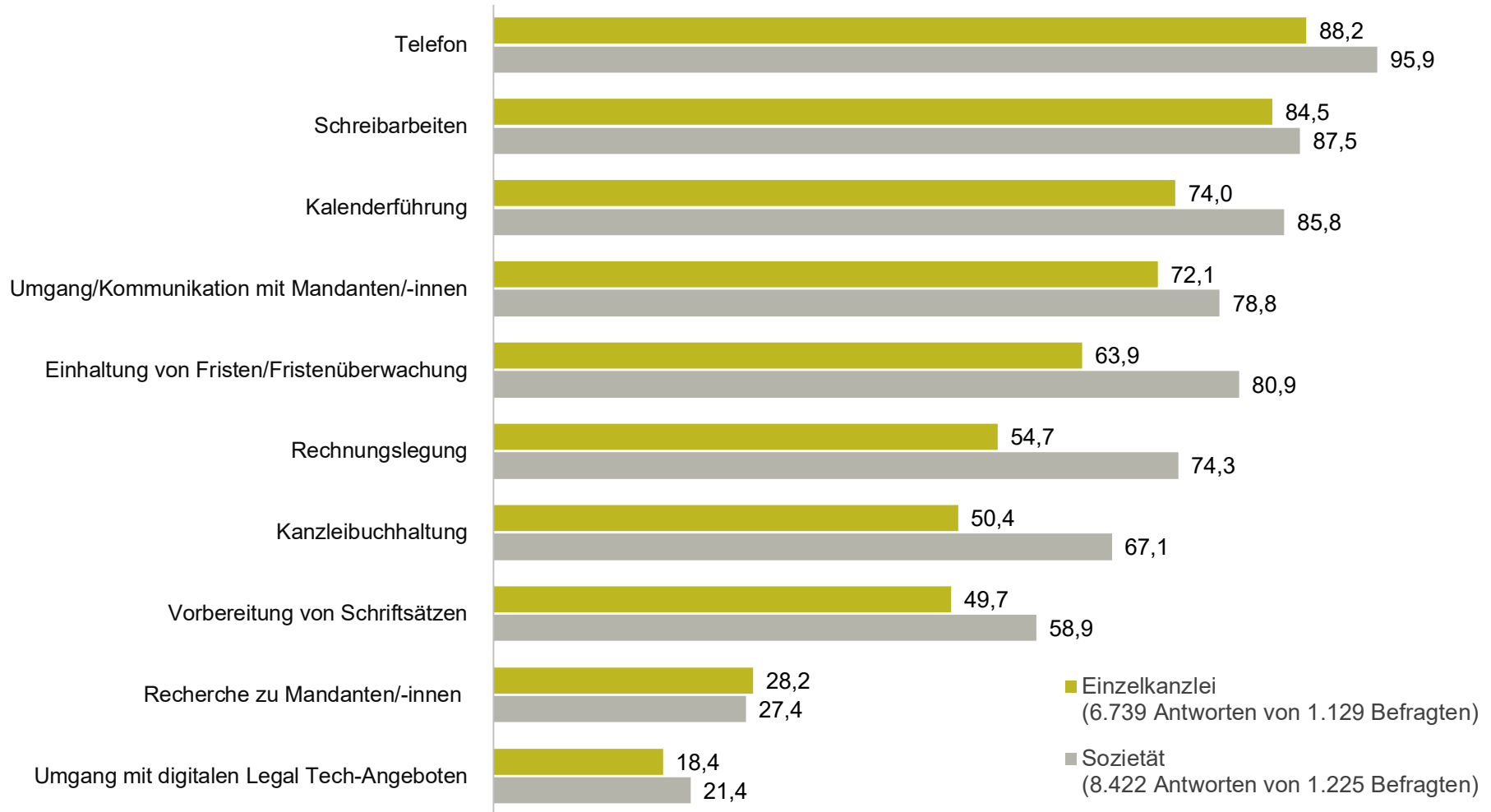
„Wofür setzen Sie Ihr nicht-juristisches Personal ein?“



Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte bei allen (vergleichbaren) Einsatzgebieten (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Während das nicht-juristische Personal in Unternehmen öfter mit Legal Tech-Anwendungen arbeitet als ihre Kollegen in Anwaltskanzleien, werden nicht-juristische Mitarbeiter dort häufiger für alle anderen angeführten Aufgaben (Telefon, Schreibaarbeiten, Kalenderführung usw.) eingesetzt.

## Einsatzgebiete des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform (in %)

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



Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei Telefon, Kalenderführung, Umfang/Kommunikation mit Mandanten, Fristenüberwachung, Rechnungslegung, Vorbereitung von Schriftsätzen, und Kanzleibuchhaltung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%), signifikante Unterschiede bei Schreibarbeiten (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): In Sozietäten wird das nicht-juristische Personal häufiger mit diesen Aufgaben betraut als in Einzelkanzleien.

## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

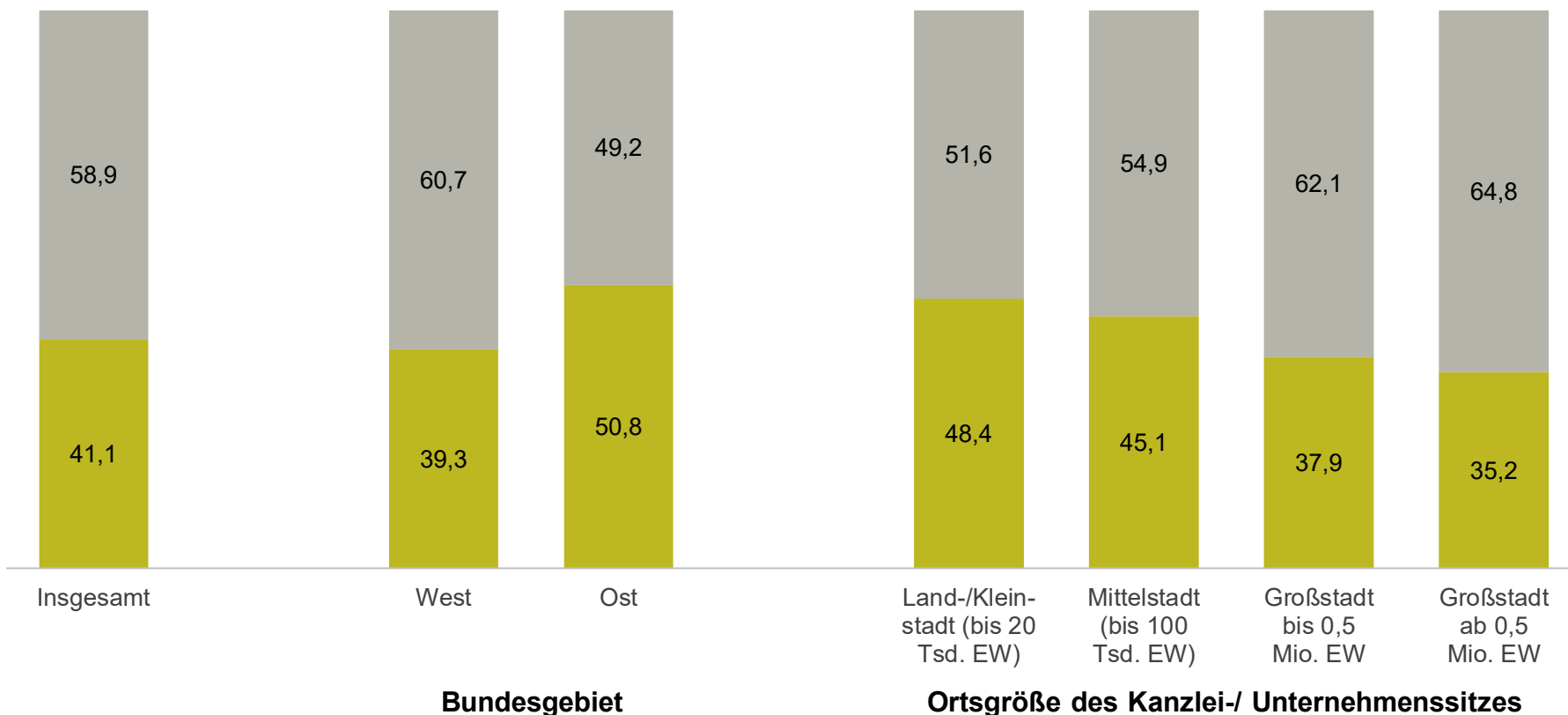
### 3.7 Qualifikationen

# Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

„Werden in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen im Bereich des nicht-juristischen Personals besonders qualifizierte Mitarbeiter benötigt?“

(Nur Kanzleien/ Unternehmen, die nicht-juristische Mitarbeiter beschäftigen bzw. suchen.)

■ Ja  
 ■ Nein



<b>Fälle:</b> 2.274	1.869	396	341	506	560	534
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

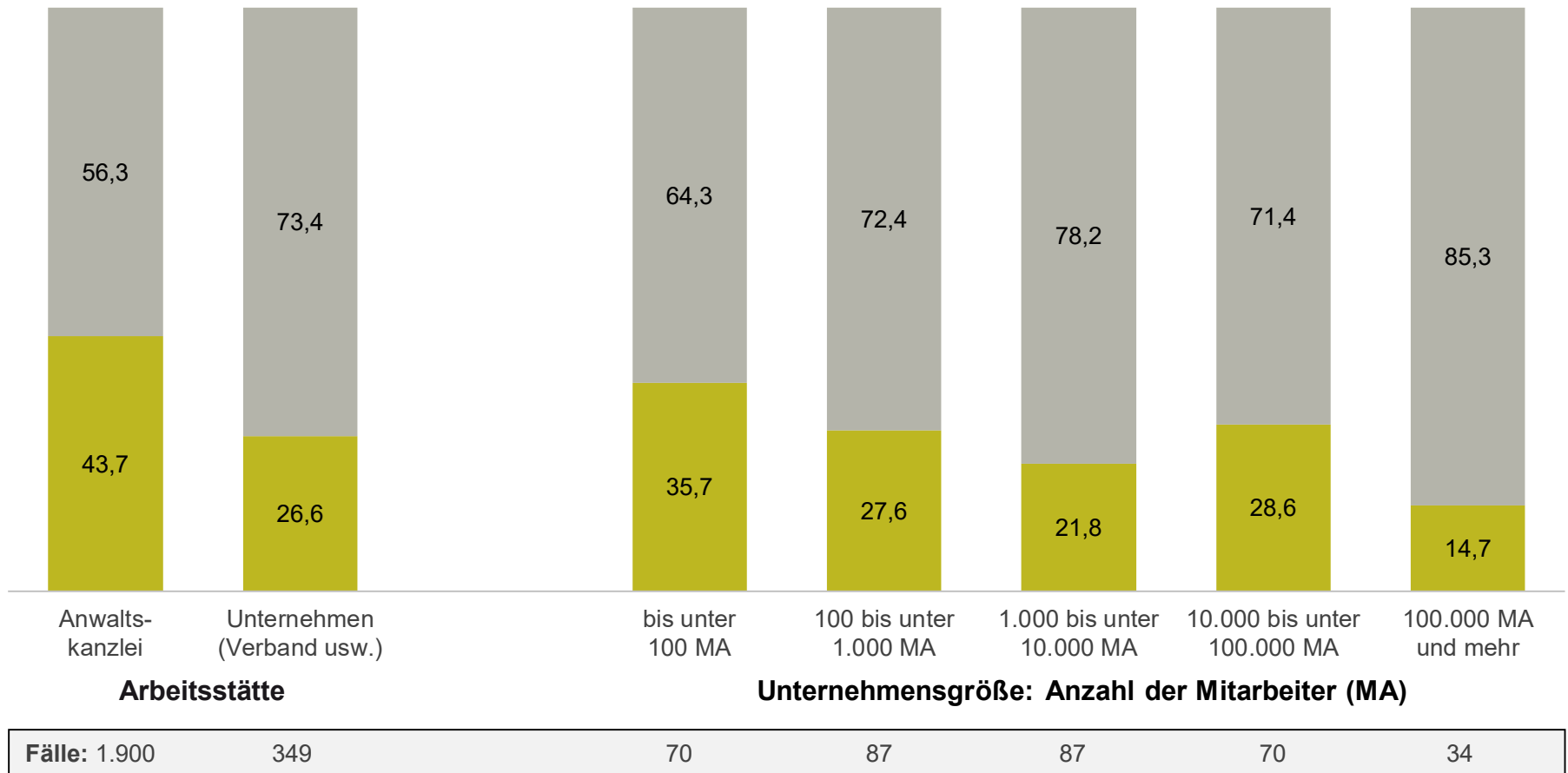
Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Im Westen wird häufiger besonders qualifiziertes nicht-juristisches Personal benötigt als im Osten. Zudem nimmt der Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern mit wachsender Ortsgröße zu.

## Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Werden in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen im Bereich des nicht-juristischen Personals besonders qualifizierte Mitarbeiter benötigt?“

(Nur Kanzleien/ Unternehmen, die nicht-juristische Mitarbeiter beschäftigen bzw. suchen.)

■ Ja
   
■ Nein



Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Anwaltskanzleien wird seltener besonders qualifiziertes nicht-juristisches Personal benötigt als in Unternehmen. Keine signifikanten Unterschiede nach Unternehmensgröße.

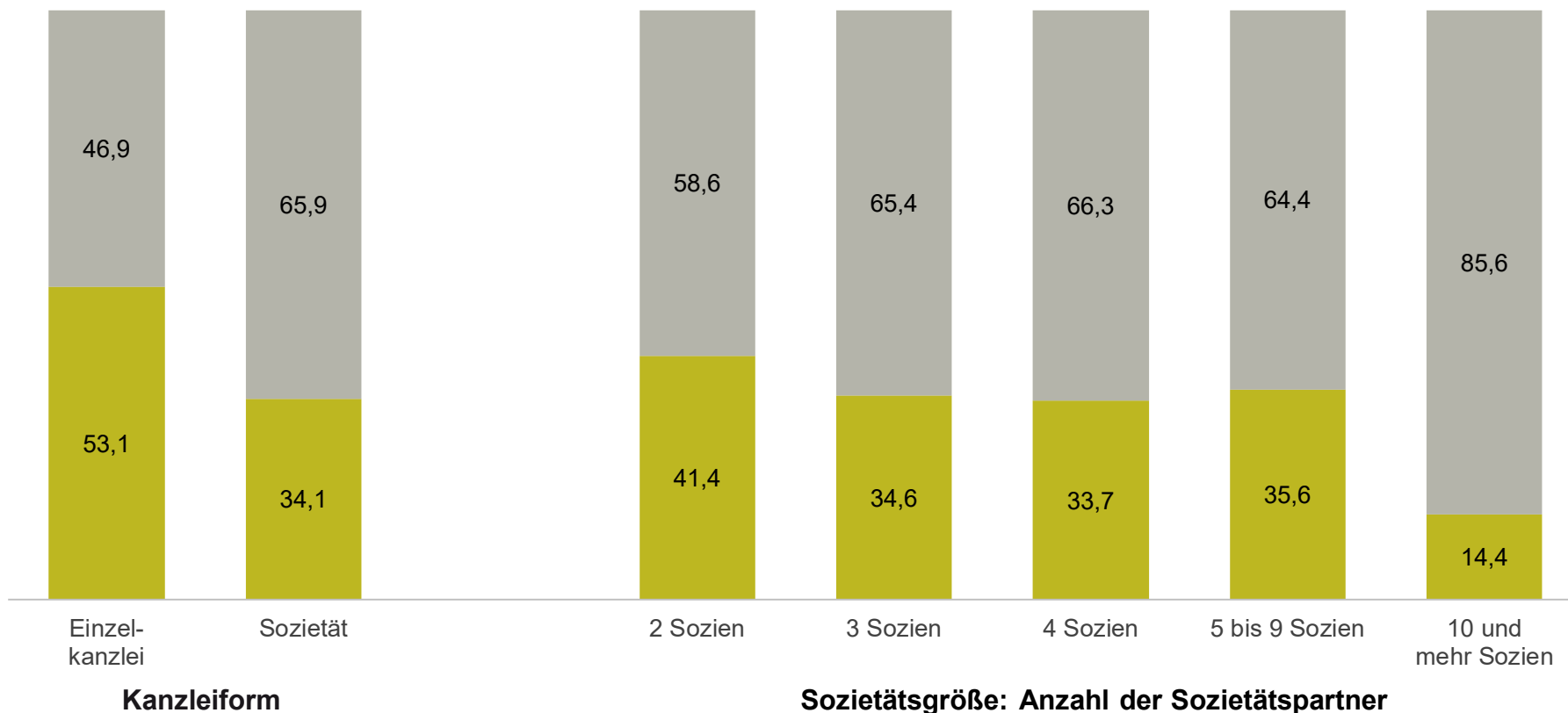


## Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Werden in Ihrer Kanzlei bzw. in Ihrem Unternehmen im Bereich des nicht-juristischen Personals besonders qualifizierte Mitarbeiter/-innen benötigt?“

(Nur Kanzleien/ Unternehmen, die nicht-juristische Mitarbeiter beschäftigen bzw. suchen.)

■ Ja  
 ■ Nein



Fälle: 959	941	290	162	95	132	118
------------	-----	-----	-----	----	-----	-----

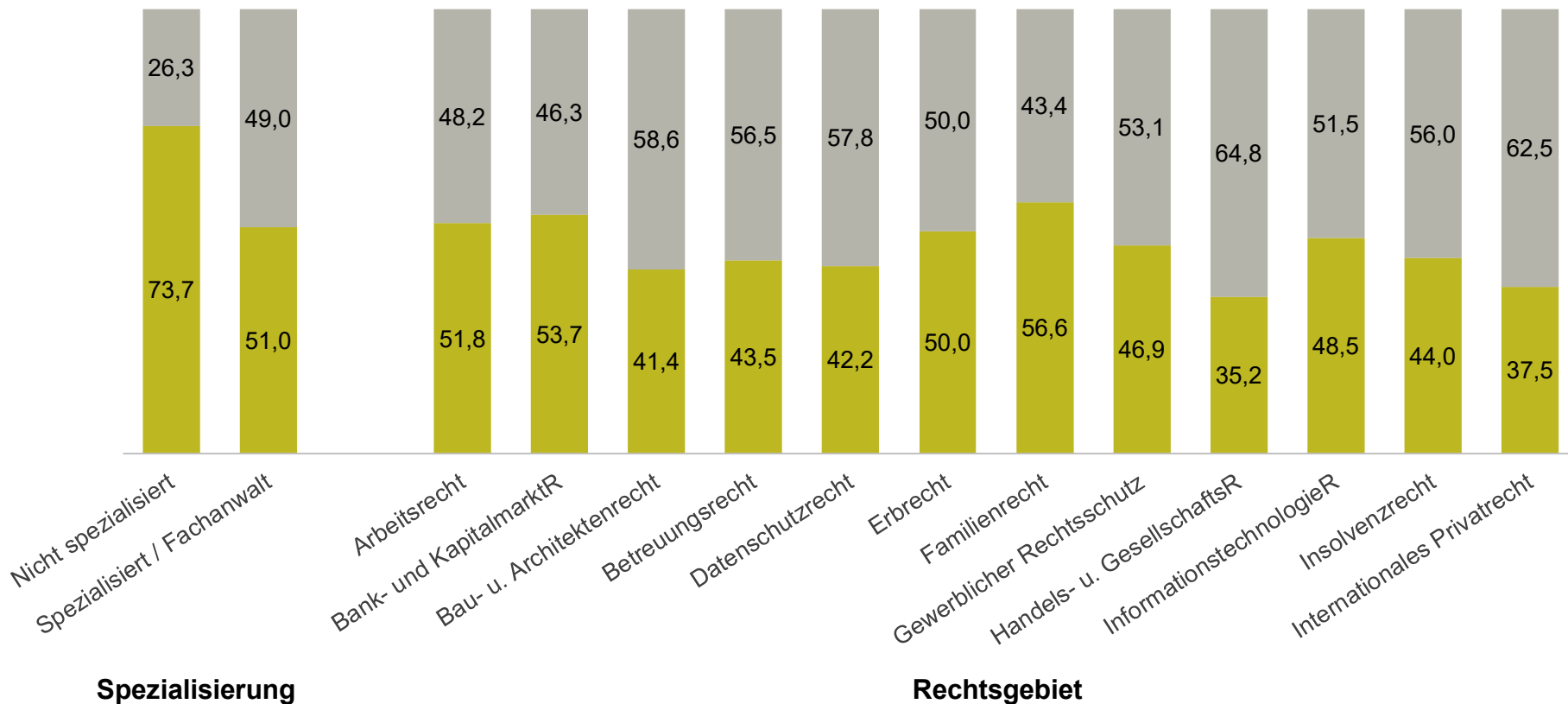
Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils  $< 0,1\%$ ): In Einzelkanzleien wird besonders qualifiziertes nicht-juristisches Personal seltener benötigt als in Sozietäten. Dabei steigt mit wachsender Sozietätsgröße tendenziell der Bedarf an diesen Mitarbeitern, wobei er v.a. in Sozietäten mit 10 oder mehr Partnern sehr hoch ist.

# Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals bei selbstständigen Rechtsanwälten nach Spezialisierung und ausgewählten Rechtsgebieten (in %)

„Benötigen Sie besonders qualifizierte Mitarbeiter/-innen im Bereich des nicht-juristischen Personals?“

(Nur selbstständige Berufsträger mit Kanzleien, die nicht-juristische Mitarbeiter beschäftigen bzw. suchen.)

■ Ja  
 ■ Nein



<b>Fälle:</b>	304	1.507	434	54	116	23	45	314	387	49	210	33	91	24
---------------	-----	-------	-----	----	-----	----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----

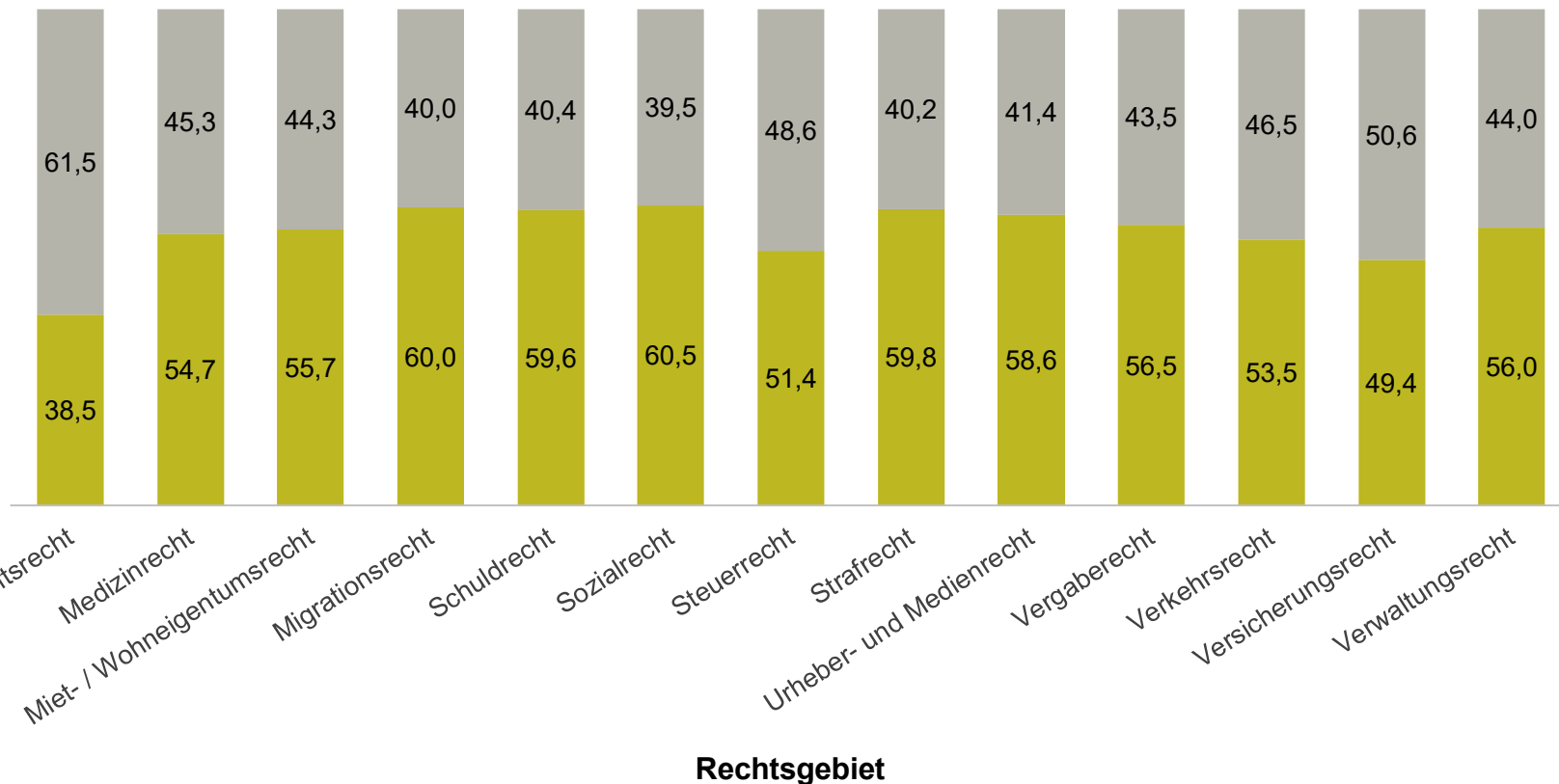
Höchst signifikante Unterschiede nach Spezialisierung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Selbstständige Rechtsanwälte, die spezialisiert und/oder Fachanwalt sind, benötigen besonders qualifiziertes nicht-juristisches Personal häufiger als ihre nicht spezialisierten Kollegen.

# Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitern im Bereich des nicht-juristischen Personals bei selbstständigen Rechtsanwältinnen nach ausgewählten Rechtsgebieten (Forts.) (in %)

„Benötigen Sie besonders qualifizierte Mitarbeiter/-innen im Bereich des nicht-juristischen Personals?“

(Nur selbstständige Berufsträger mit Kanzleien, die nicht-juristische Mitarbeiter beschäftigen bzw. suchen.)

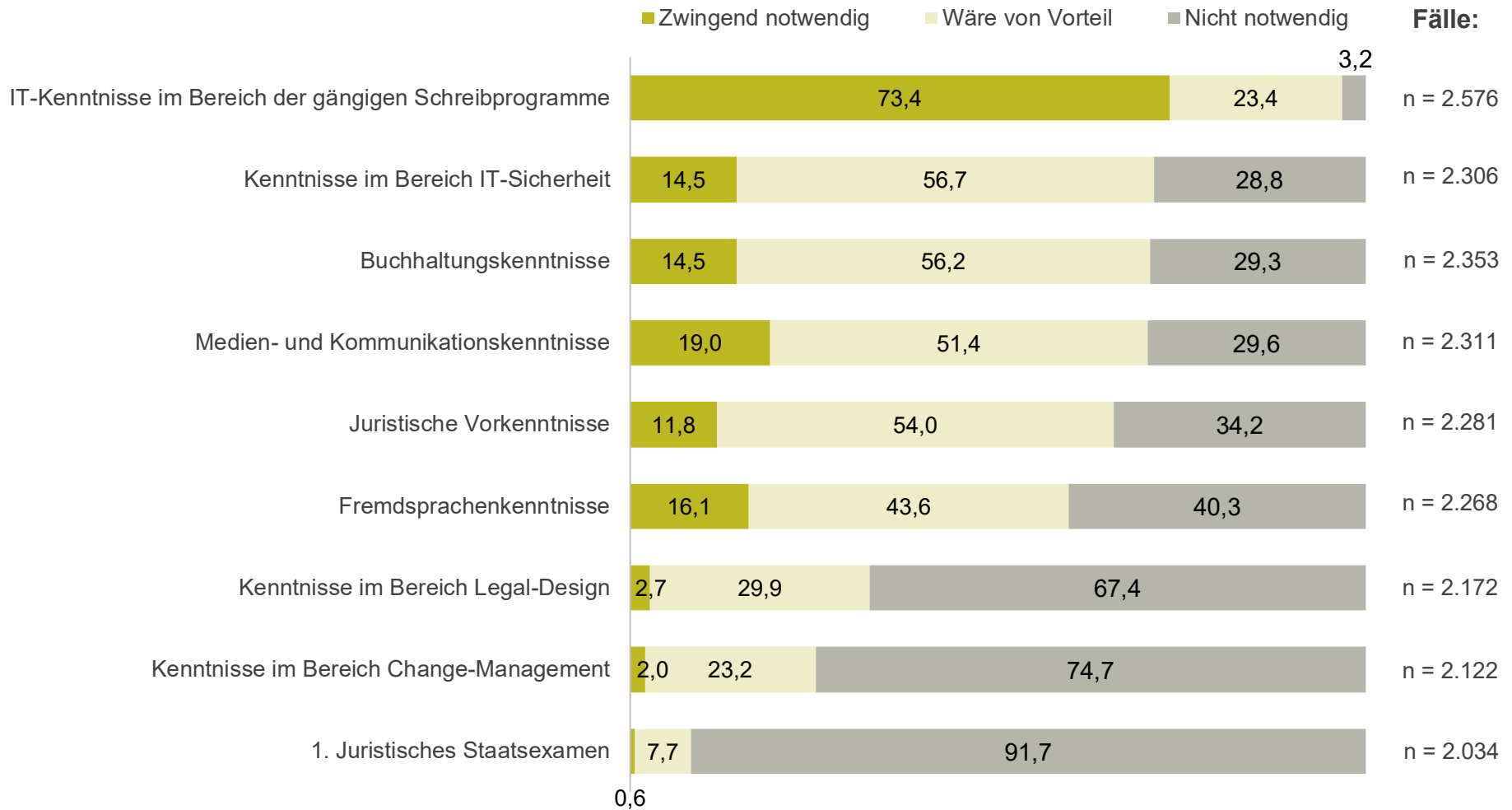
■ Ja  
 ■ Nein



Fälle:	39	86	237	35	57	114	138	169	29	23	213	87	84
--------	----	----	-----	----	----	-----	-----	-----	----	----	-----	----	----

# Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals (in %)

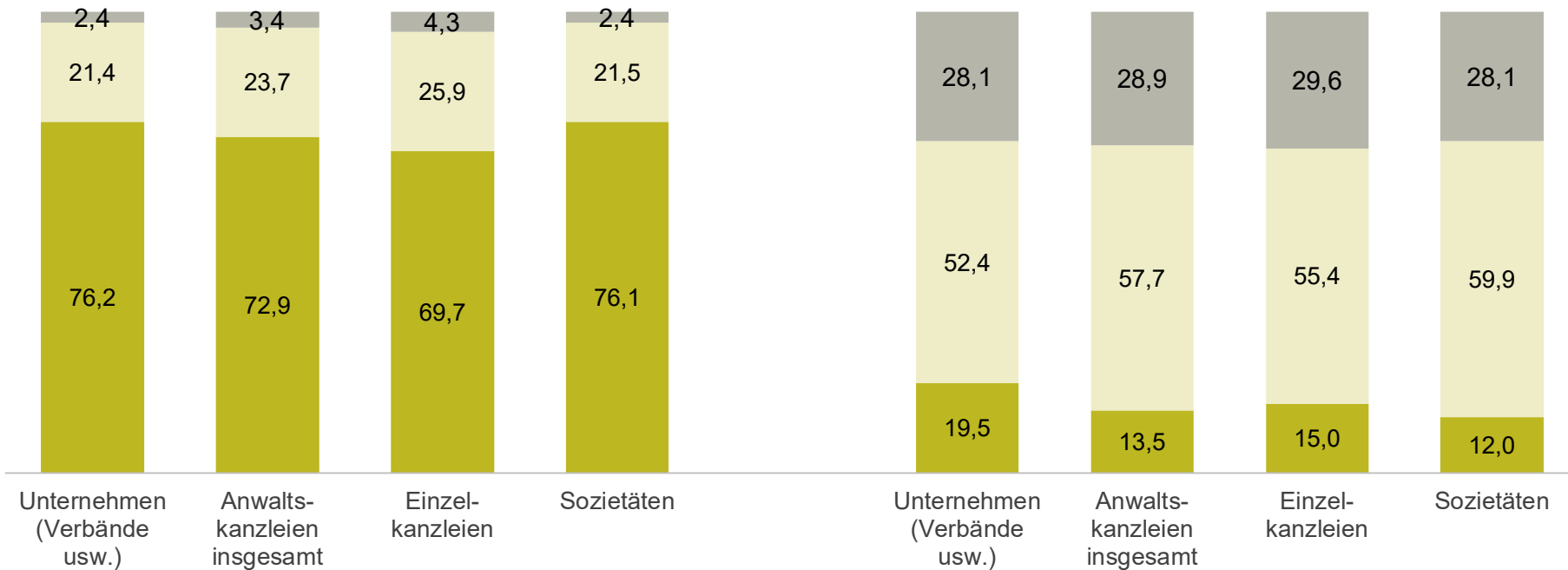
„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“



# Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“

- Nicht notwendig
- Wäre von Vorteil
- Zwingend notwendig



**IT-Kenntnisse im Bereich der gängigen Schreibprogramme**

**Kenntnisse im Bereich IT-Sicherheit**

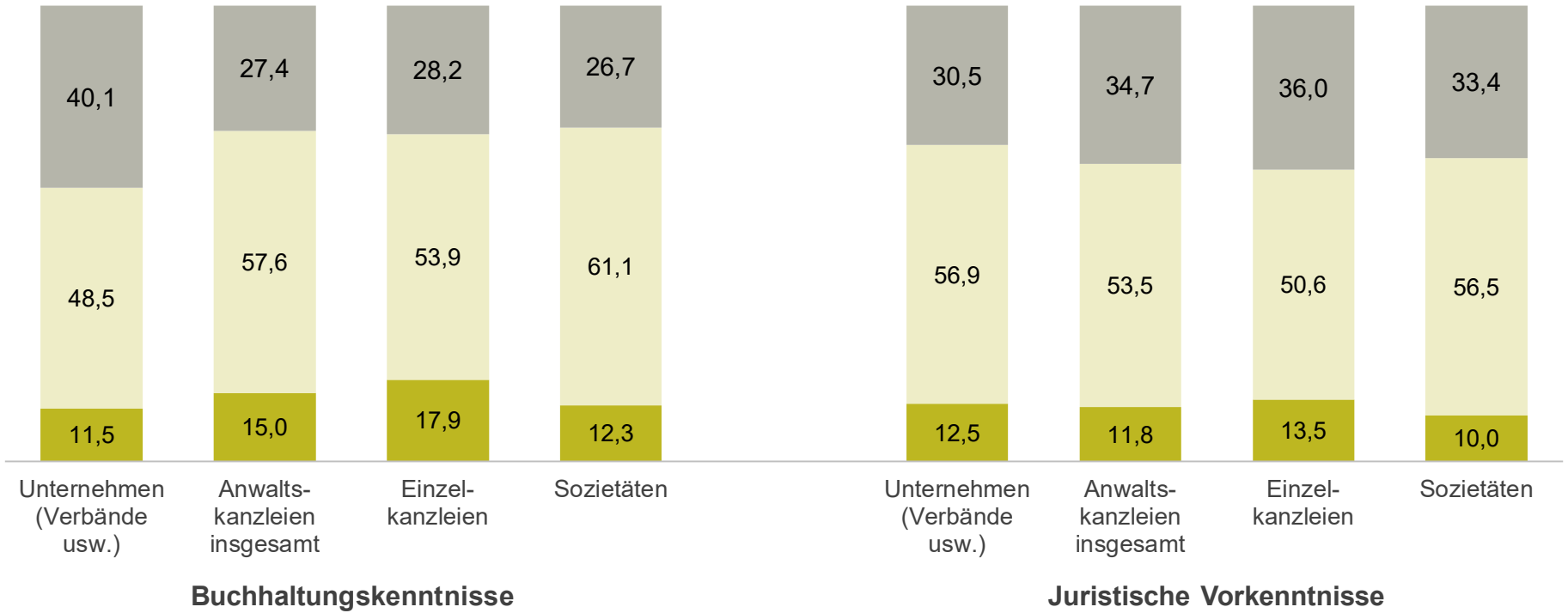
<b>Fälle:</b> 411	2.142	1.060	1.082	370	1.913	949	964
-------------------	-------	-------	-------	-----	-------	-----	-----

Hoch signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Sozietäten benötigen häufiger zwingende IT-Kenntnisse bei Schreibprogrammen als Einzelkanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Arbeitsstätte.  
 Signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): Unternehmen erwarten häufiger zwingend notwendige Kenntnisse im Bereich IT-Sicherheit als Anwaltskanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Kanzleiform.

# Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“

- Nicht notwendig
- Wäre von Vorteil
- Zwingend notwendig



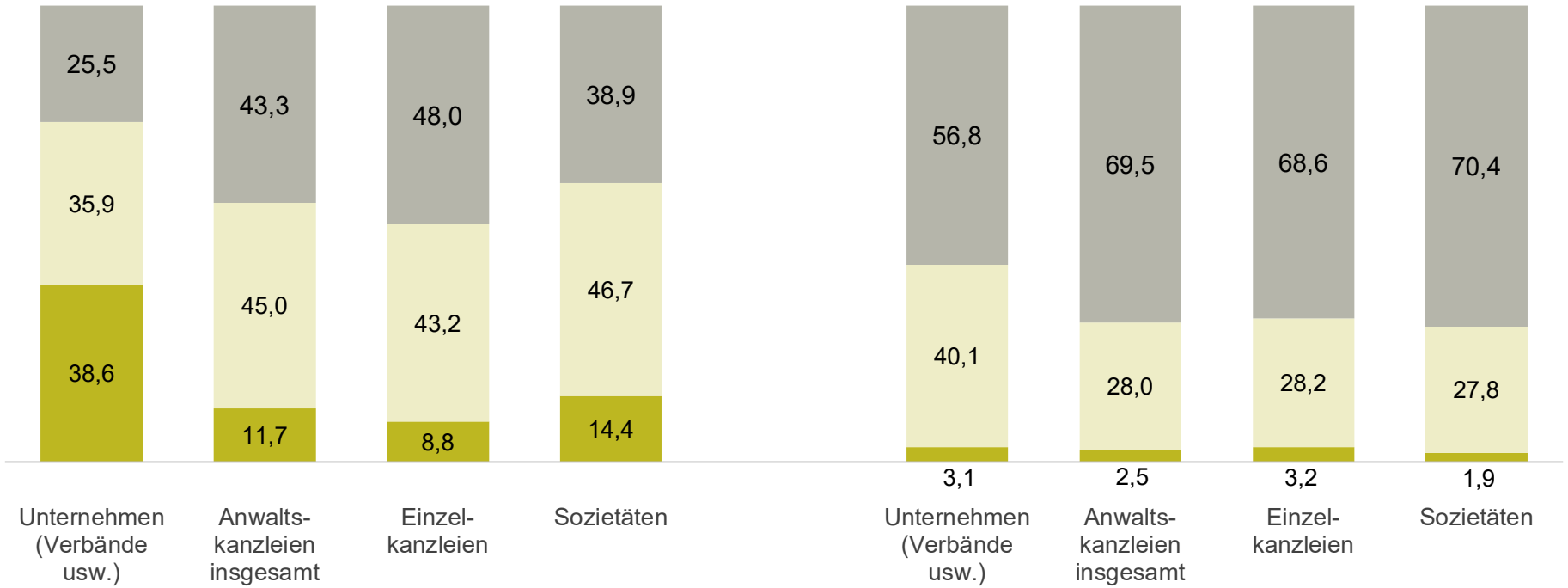
<b>Fälle:</b> 357	1.972	968	1.004	367	1.895	959	936
-------------------	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Anwaltskanzleien sind Buchhaltungskennnisse seltener entbehrlich als in Unternehmen. Hoch signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1 %): In Einzelkanzleien sind Buchhaltungskennnisse öfter unerlässlich als in Sozietäten.  
 Signifikante Unterschiede nach Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): In Sozietäten wären juristische Vorkenntnisse häufiger von Vorteil als in Einzelkanzleien. Dafür sind diese Vorkenntnisse im Vergleich zu Sozietäten etwas öfter in Einzelkanzleien unerlässlich, aber auch nicht notwendig. Hier ist also keine klare Tendenz zu erkennen. Keine signifikanten Unterschiede nach Arbeitsstätte.

# Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“

- Nicht notwendig
- Wäre von Vorteil
- Zwingend notwendig



## Fremdsprachenkenntnisse

## Kenntnisse im Bereich Legal-Design

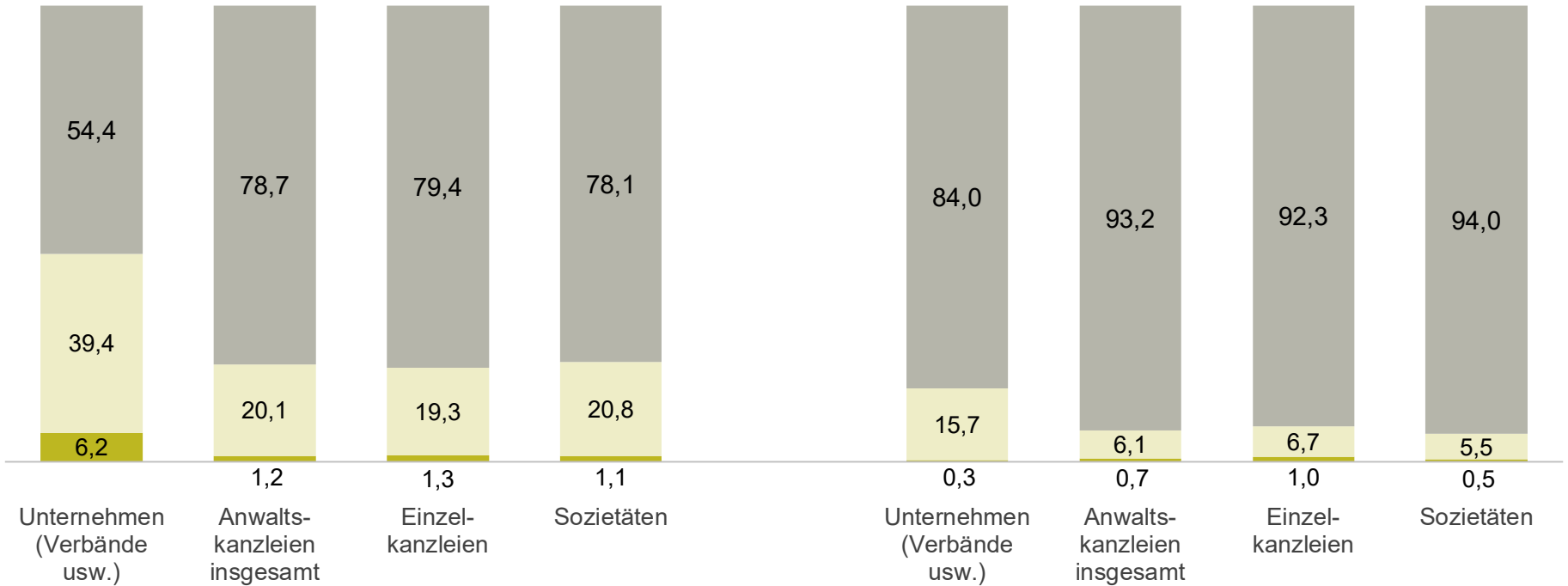
<b>Fälle:</b> 376	1.873	906	967	354	1.798	883	915
-------------------	-------	-----	-----	-----	-------	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Unternehmen erwarten sehr viel häufiger Fremdsprachenkenntnisse als notwendige Qualifikation als Anwaltskanzleien. Einzelkanzleien erwarten dies hingegen seltener als Sozietäten. Höchste signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Kenntnisse im Legal-Design Bereich sind für Unternehmen tendenziell öfter von Vorteil als in Anwaltskanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Kanzleiform.

# Notwendige Qualifikationen des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“

- Nicht notwendig
- Wäre von Vorteil
- Zwingend notwendig



## Kenntnisse im Bereich Change-Management

## 1. Juristisches Staatsexamen

Fälle: 353	1.750	861	889	331	1.685	833	852
------------	-------	-----	-----	-----	-------	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Anwaltskanzleien erwarten seltener Kenntnisse im Bereich Change-Management als Unternehmen. Keine signifikanten Unterschiede nach Kanzleiform.

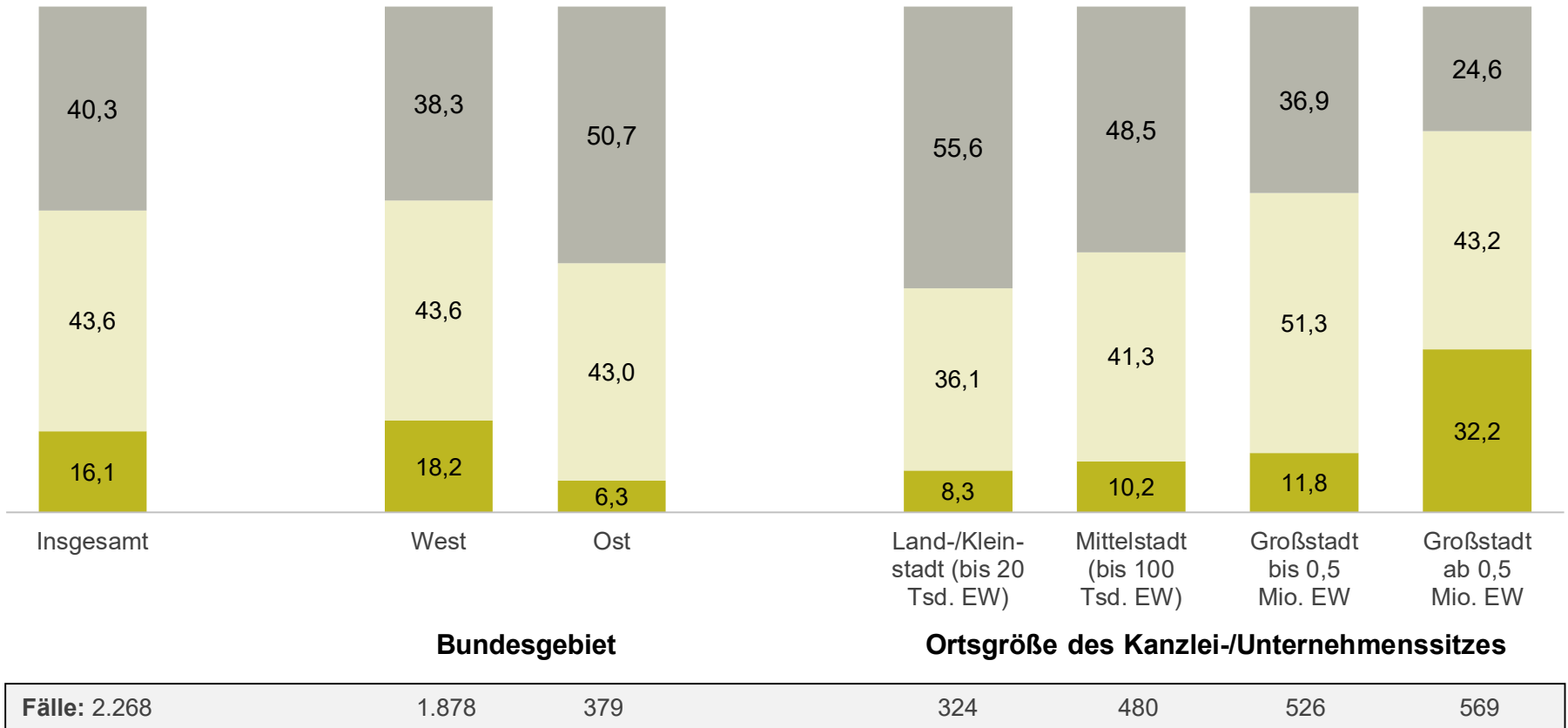
Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Unternehmen wäre es etwas häufiger von Vorteil, wenn der nicht-juristische Mitarbeiter das 1. Juristische Staatsexamen hätte, als in Anwaltskanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Kanzleiform.



# Notwendige Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (in %)

„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“ – Fremdsprachenkenntnisse:

- Nicht notwendig
- Wäre von Vorteil
- Zwingend notwendig

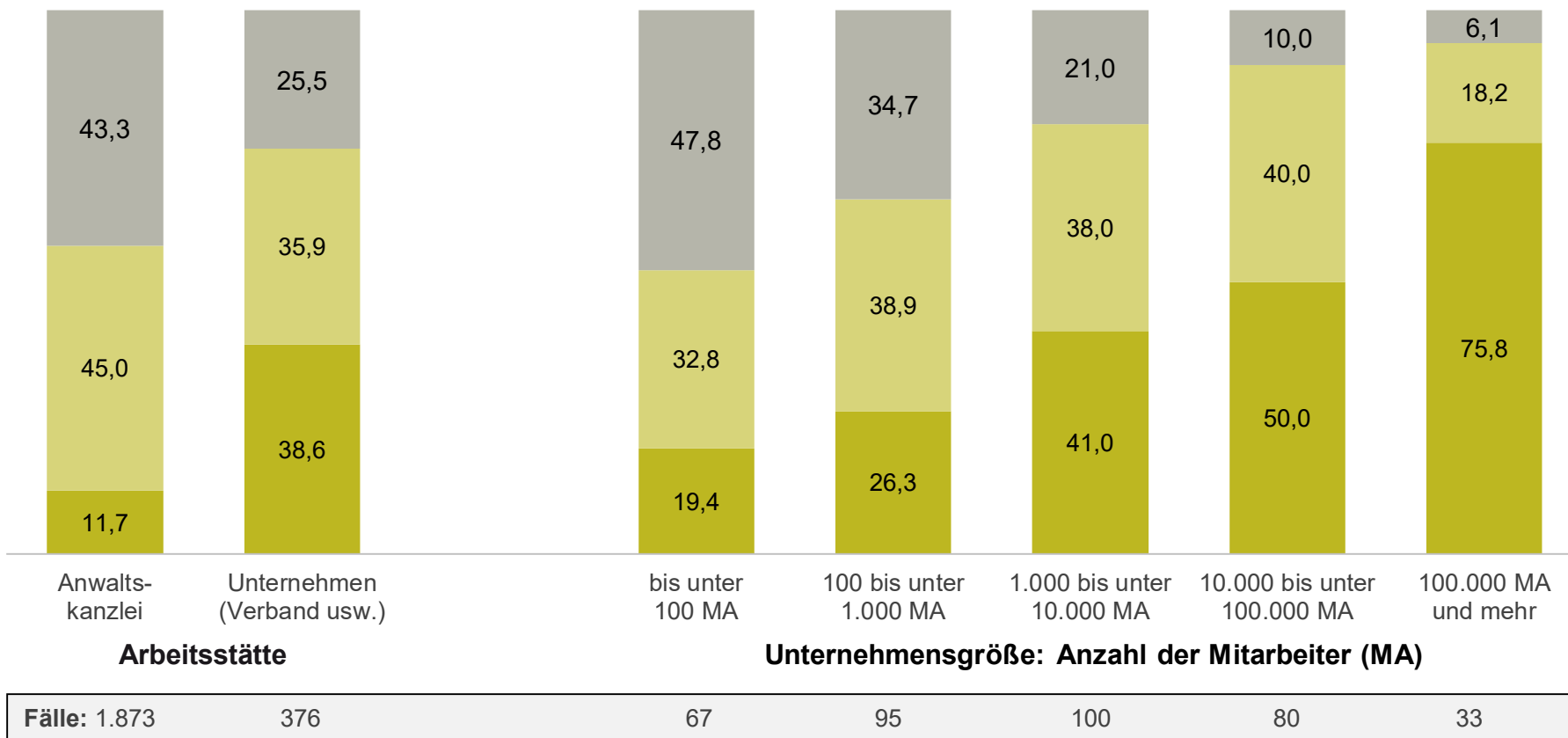


Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Im Osten sind Fremdsprachenkenntnisse seltener notwendig als im Westen. Je größer der Ort des Kanzlei- / Unternehmenssitzes ist, desto wichtiger werden Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals für den Arbeitgeber.

## Notwendige Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“ – Fremdsprachenkenntnisse:

- Nicht notwendig
- Wäre von Vorteil
- Zwingend notwendig

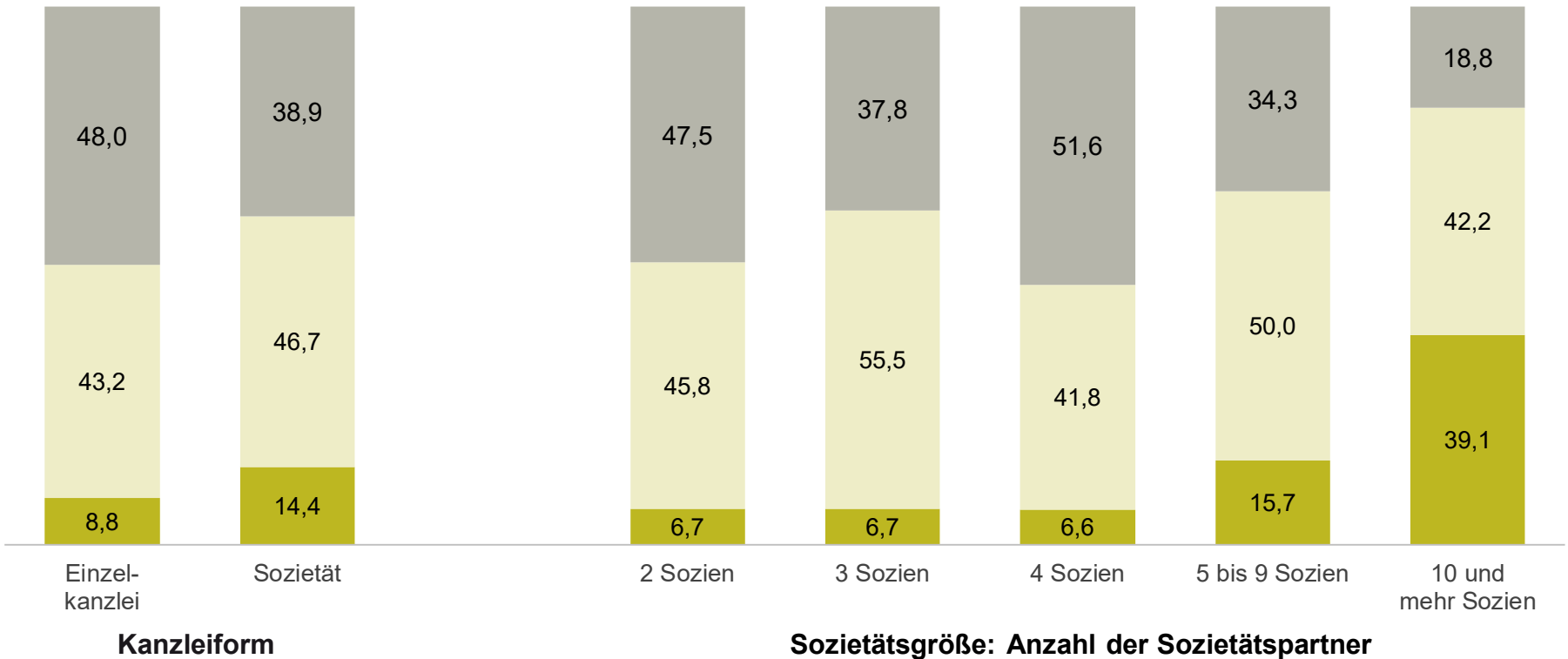


Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Fremdsprachenkenntnisse werden von Unternehmen sehr viel häufiger als vorteilhafte bzw. notwendige Qualifikation betrachtet als von Anwaltskanzleien. Außerdem nimmt mit steigender Unternehmensgröße die Bedeutung dieser Qualifikation weiter zu.

# Notwendige Fremdsprachenkenntnisse des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Welche Qualifikationen sollte das nicht-juristische Personal in der Kanzlei, in der Sie tätig sind, bzw. in Ihrem Unternehmen mitbringen?“ – Fremdsprachenkenntnisse:

- Nicht notwendig
- Wäre von Vorteil
- Zwingend notwendig



<b>Fälle:</b> 906	967	297	164	91	140	128
-------------------	-----	-----	-----	----	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Sozietäten sind Fremdsprachenkenntnisse öfter vorteilhaft bzw. notwendig als in Einzelkanzleien. Weiterhin steigt mit wachsender Sozietätsgröße der Anteil der Befragten, die eine solche Qualifikation für zwingend notwendig halten.

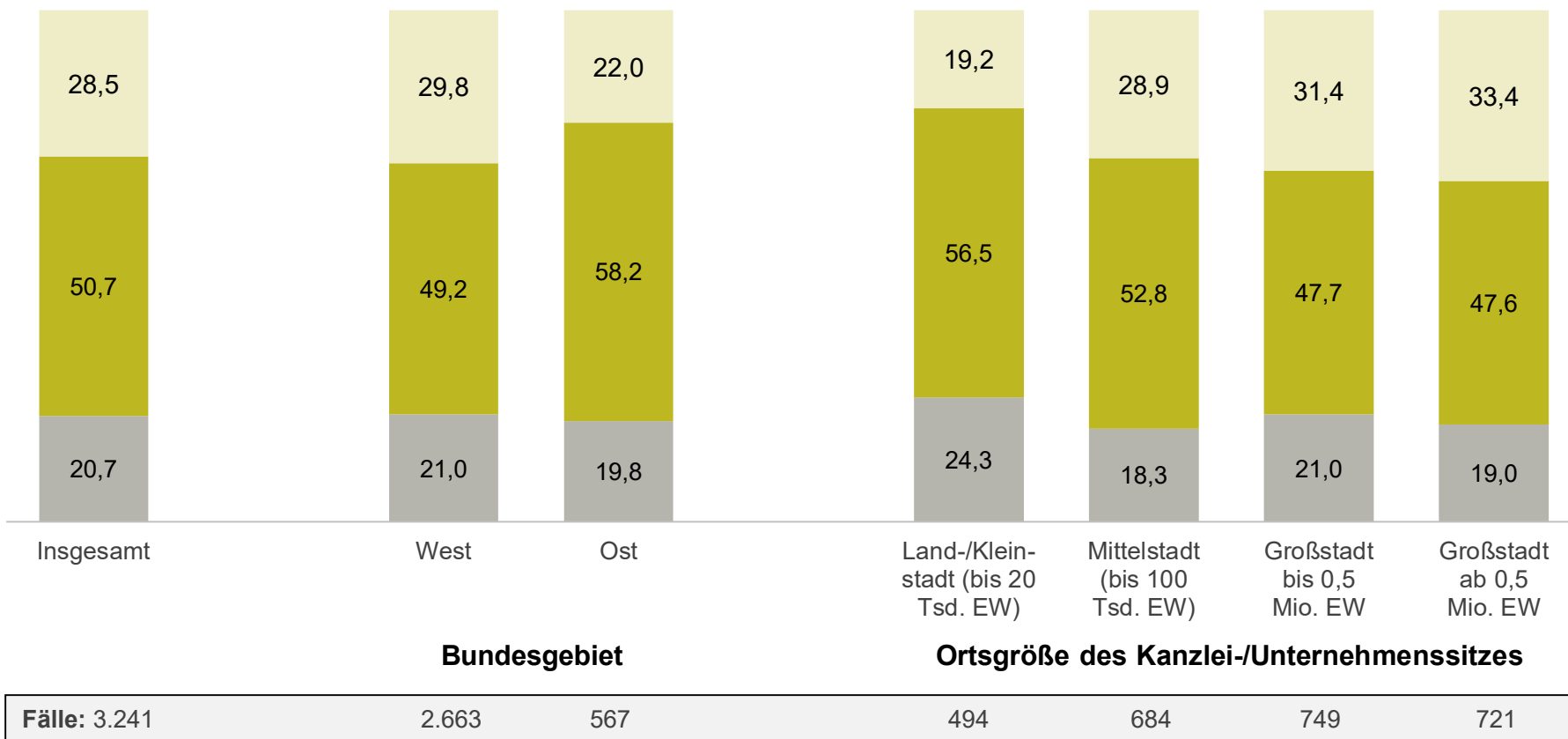
## 3 Daten zu nicht-juristischem Personal

### 3.8 Meinungsbild: Entwicklung des Personalbedarfs

# Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße (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

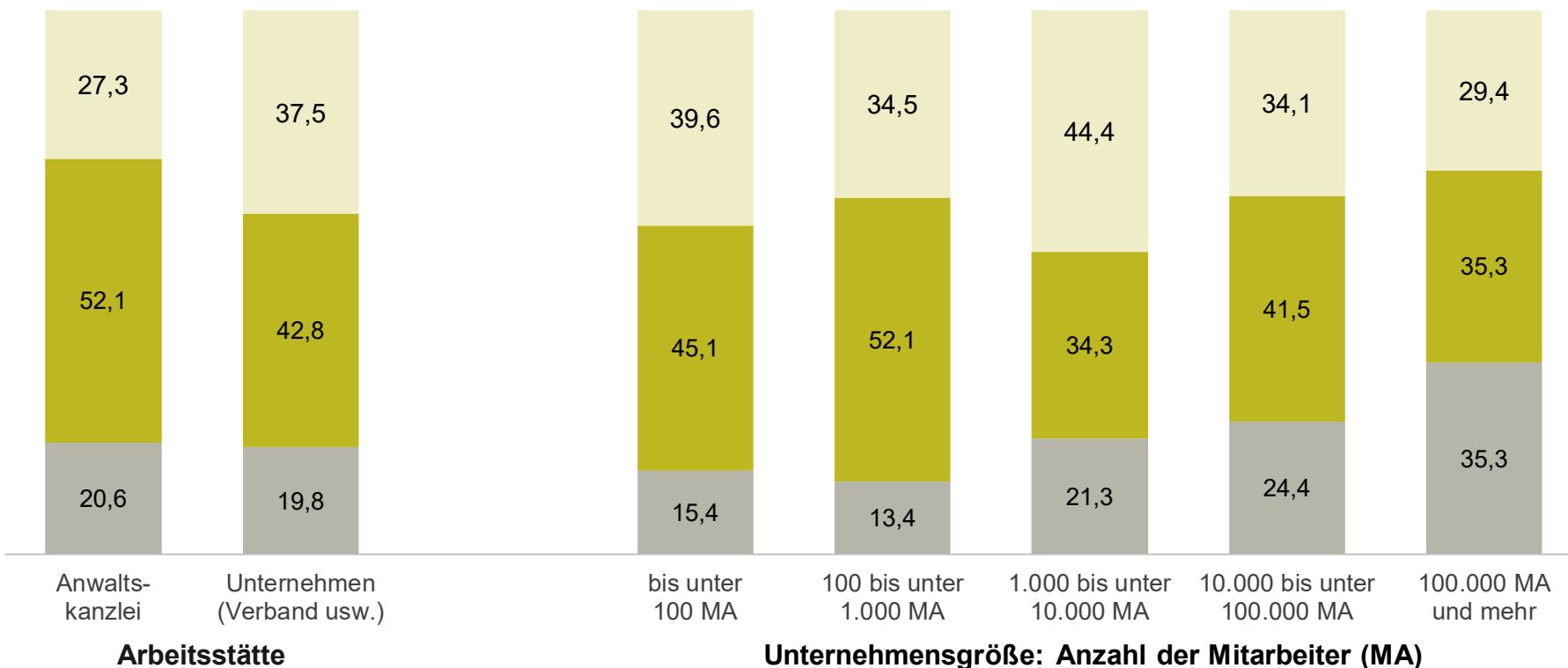


Höchst signifikante Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Im Westen wird im Vergleich zum Osten häufiger ein eher größerer zukünftiger Bedarf an nicht-juristischem Personal erwartet, während in den neuen Ländern öfter von einem gleichbleibenden Bedarf ausgegangen wird. Mit steigender Ortsgröße wächst zudem der Anteil Befragter, die einen eher größeren Bedarf annehmen.

# Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (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



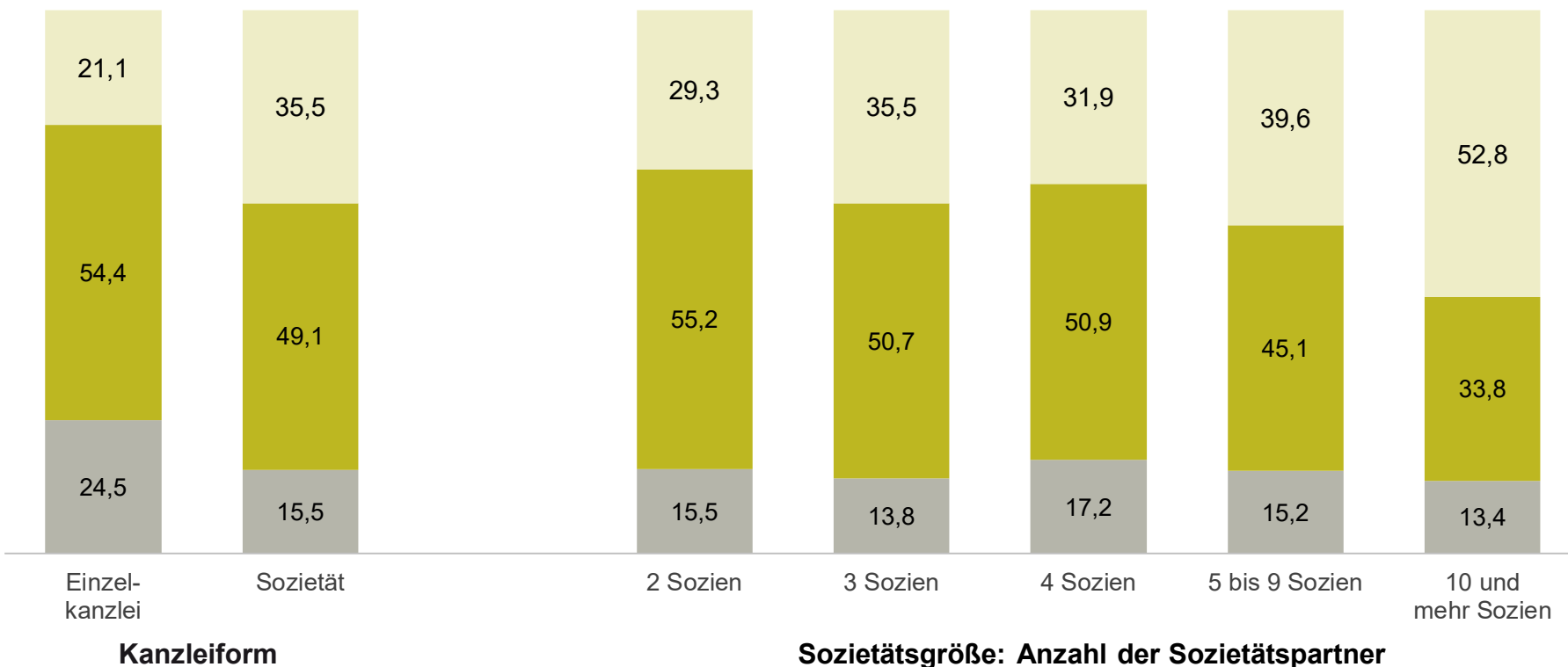
Fälle: 2.768	435	91	119	108	82	34
--------------	-----	----	-----	-----	----	----

Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): In Unternehmen wird im Vergleich zu Anwaltskanzleien häufiger ein eher größerer Bedarf an nicht-juristischem Personal erwartet. Signifikante Unterschiede nach Unternehmensgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 5%): Mit steigender Unternehmensgröße wächst tendenziell aber auch der Anteil Befragter, die zukünftig von einem eher geringeren Bedarf ausgehen.

## Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (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



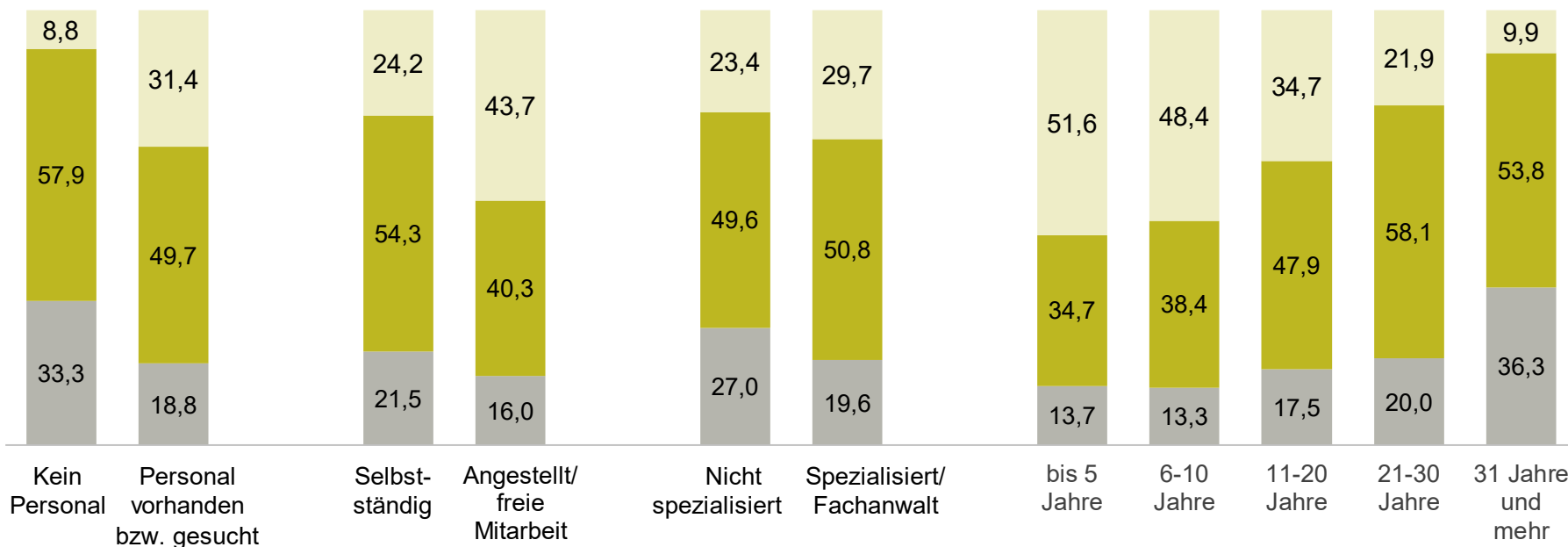
<b>Fälle:</b> 1.572	1.196	393	203	116	164	142
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): In Sozietäten wird insgesamt gesehen zukünftig ein größerer Bedarf an nicht-juristischem Personal erwartet als in Einzelkanzleien. Und dabei wird tendenziell umso häufiger ein eher größerer Bedarf an dieser Art Personal erwartet, je größer die Sozietät ist.

# Meinungsbild zur Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich des nicht-juristischen Personals nach Vorhandensein von Personal, beruflicher Stellung, Spezialisierung und Dauer der Berufstätigkeit (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



**Vorhandensein von Personal**

**Berufliche Stellung (bei Rechtsanwälten)**

**Spezialisierung**

**Dauer der Berufstätigkeit**

Fälle: 409	2.827	2.319	437	526	2.674	285	279	911	1.180	535
------------	-------	-------	-----	-----	-------	-----	-----	-----	-------	-----

Höchst signifikante Unterschiede nach Vorhandensein von Personal, beruflicher Stellung, Spezialisierung und Dauer der Berufstätigkeit (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Befragte ohne (weiteres) Personal erwarten zukünftig seltener einen größeren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern als Berufsträger, die in Kanzleien/Unternehmen arbeiten, in denen es Personal gibt bzw. Personal gesucht wird. Auch selbstständige und nicht spezialisierte Rechtsanwälte nehmen seltener einen eher größeren zukünftigen Bedarf an als ihre angestellten und in freier Mitarbeiterschaft tätigen bzw. spezialisierten Kollegen. Und ebenso gehen die Berufsträger mit zunehmender Berufsdauer immer seltener von einem größeren Bedarf aus.

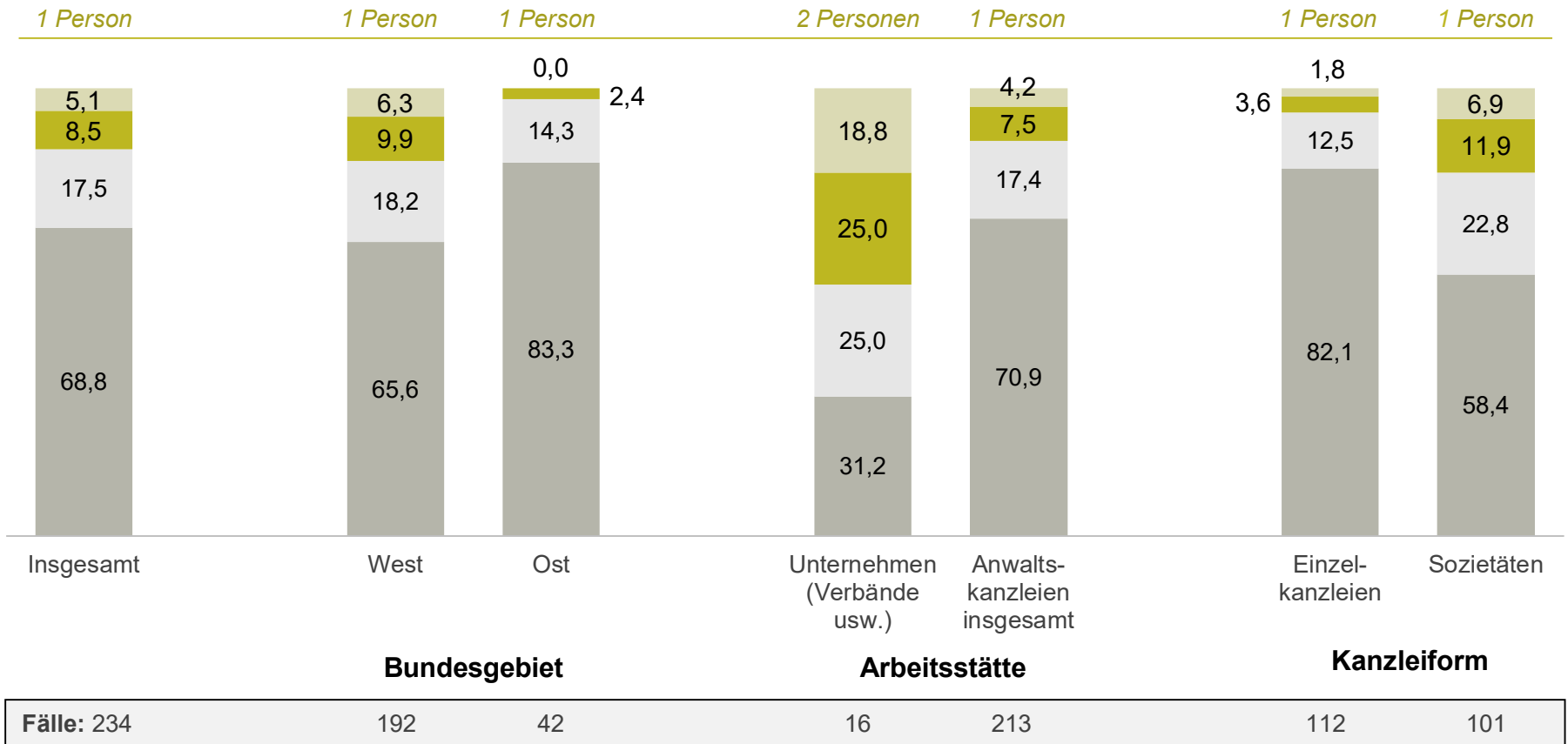


# Bei angenommenen Rückgang des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen insgesamt sowie nach Bundesgebiet, Arbeitsstätte und Kanzleiform (in %)

„Wenn geringerer Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren: Wie viele Personen nehmen Sie an, werden weniger beschäftigt werden?“

- 6 oder mehr Personen
- 3 bis 5 Personen
- 2 Personen
- 1 Person

Median:  
1 Person



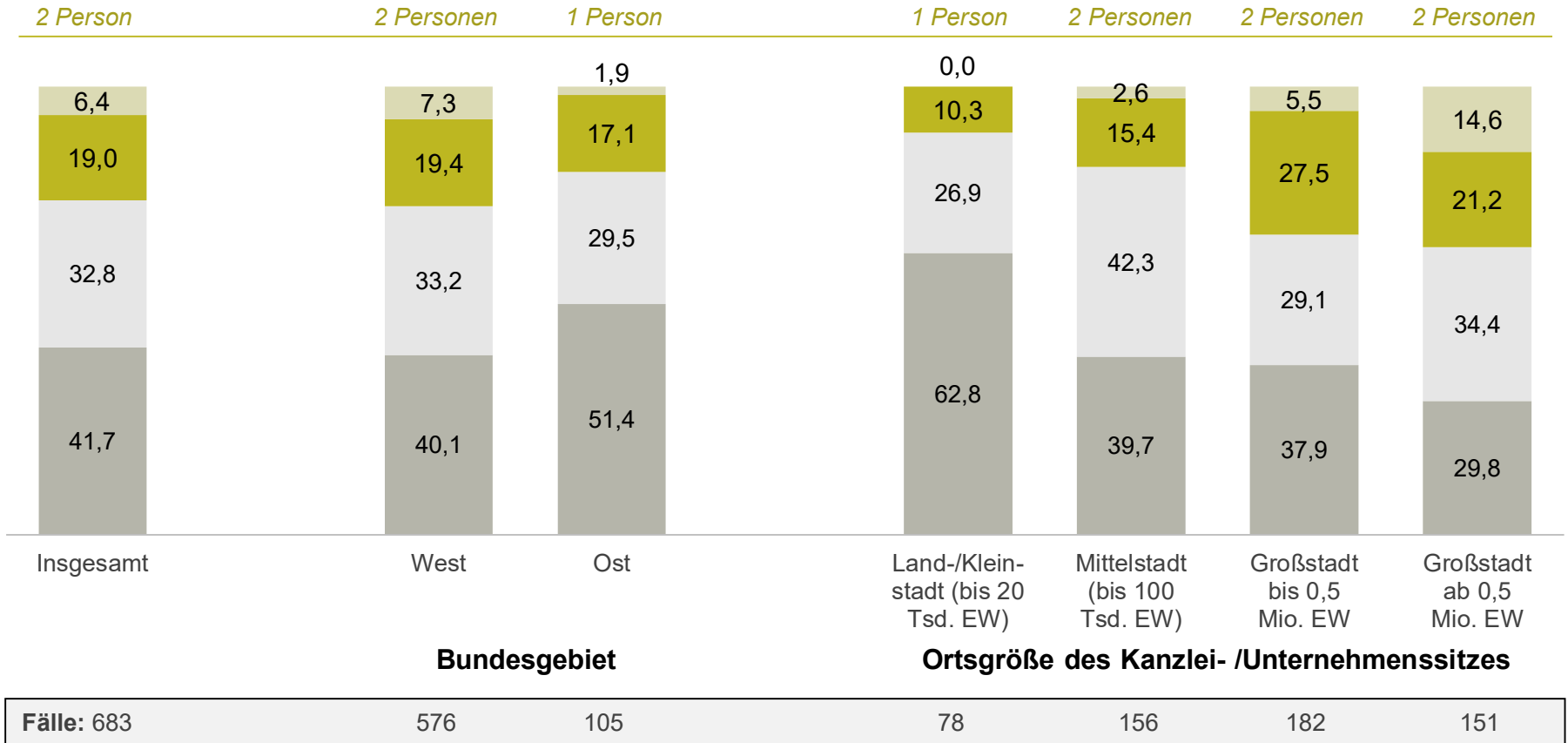
Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet. Hoch signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte und Kanzleiform (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%): Syndici in Unternehmen erwarten in den nächsten 5 Jahren einen größeren Rückgang an Personal als Rechtsanwälte in Anwaltskanzleien, wobei wiederum Befragte aus Einzelkanzleien von einem geringeren Personalschwund ausgehen als ihre Kollegen aus Sozietäten.

# Bei angenommener Steigerung des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen insgesamt sowie nach Bundesland und Ortsgröße des Kanzlei- / Unternehmenssitzes (in %)

„Wenn größerer Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren: Wie viele Personen nehmen Sie an, werden mehr beschäftigt werden?“

- 6 oder mehr Personen
- 3 bis 5 Personen
- 2 Personen
- 1 Person

Median:  
2 Person



Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet.  
 Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Je größer der Ort des Kanzlei- / Unternehmenssitzes ist, desto mehr nicht-juristische Personen werden nach Meinung der Befragten in den nächsten 5 Jahren zusätzlich beschäftigt werden.

# Bei angenommener Steigerung des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Wenn größerer Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren: Wie viele Personen nehmen Sie an, werden mehr beschäftigt werden?“

- 6 oder mehr Personen
- 3 bis 5 Personen
- 2 Personen
- 1 Person

Median:

2 Personen

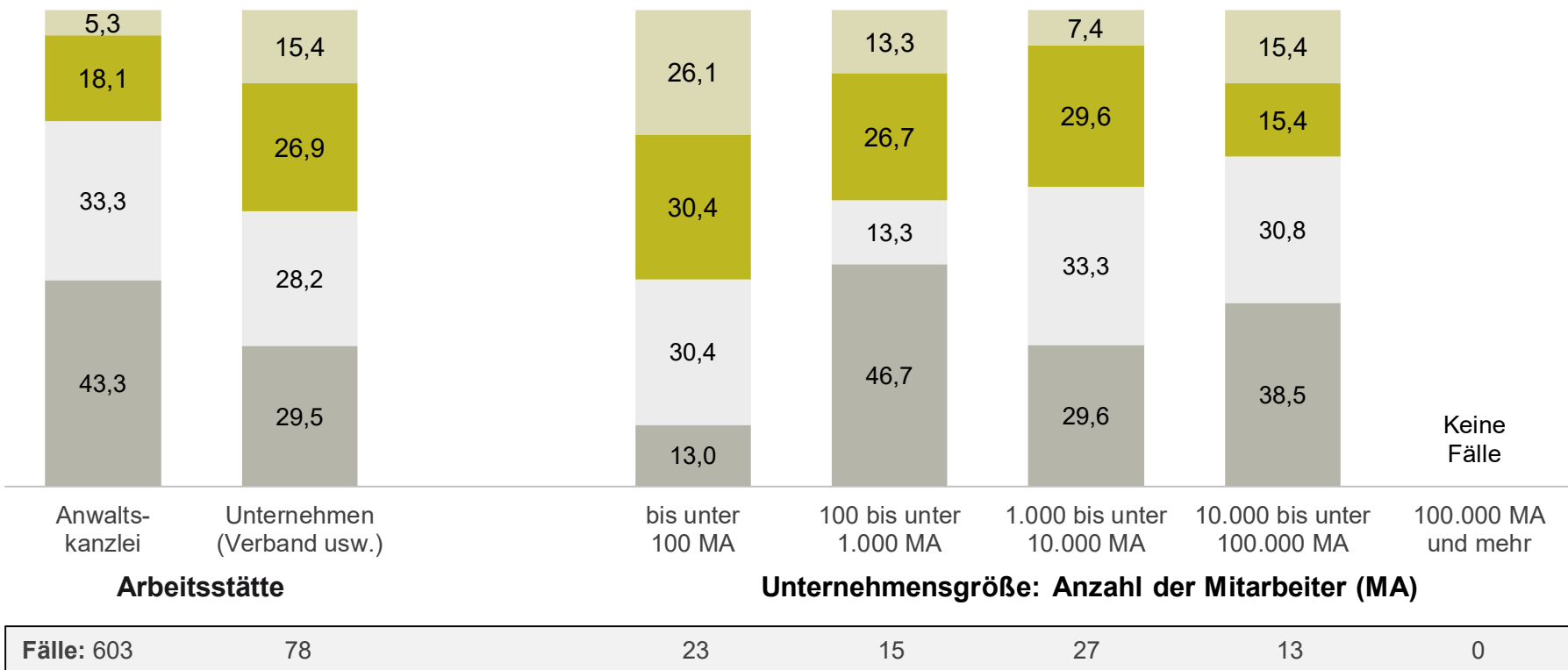
2 Personen

3 Personen

2 Personen

2 Personen

2 Personen

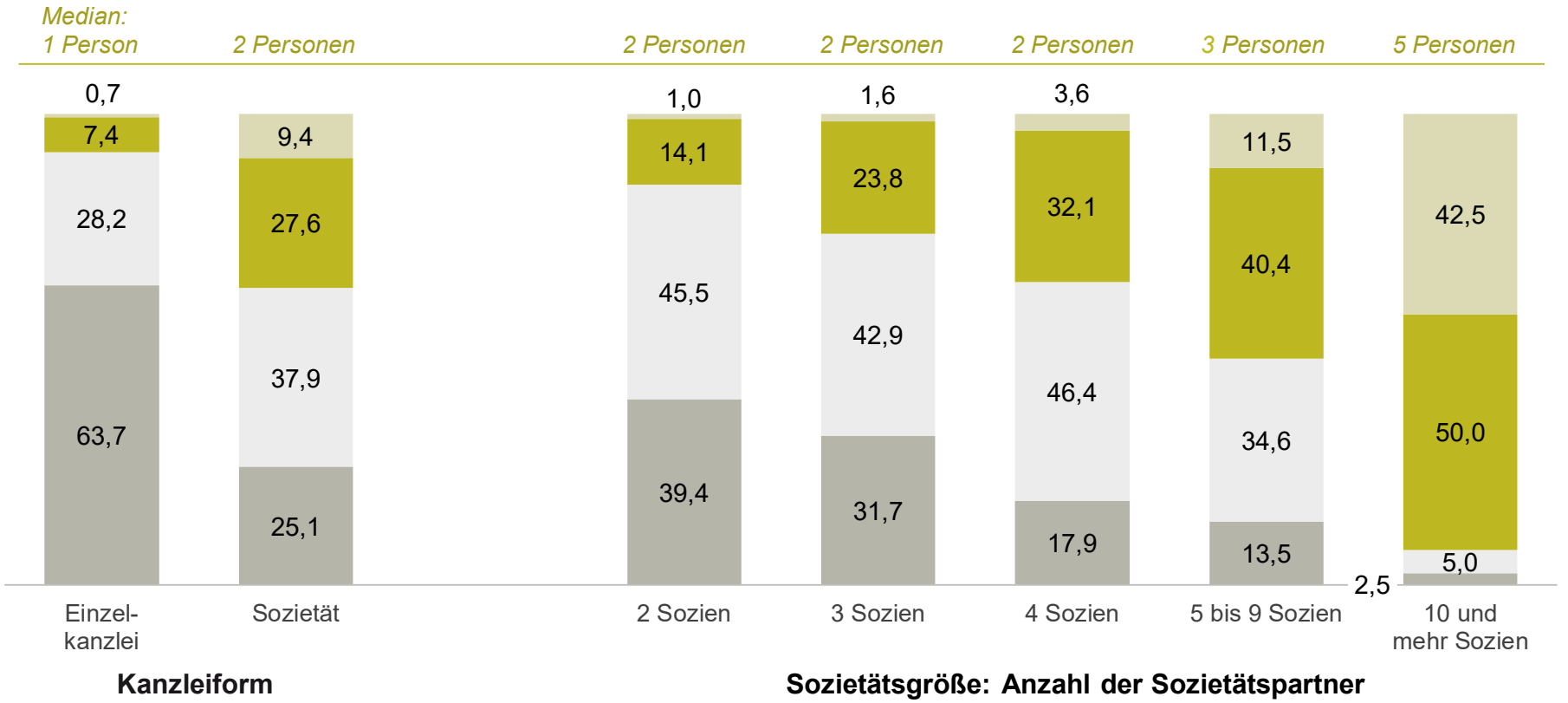


Hoch signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): Syndici aus Unternehmen erwarten in den nächsten 5 Jahren einen höheren Bedarf an nicht-juristischen Mitarbeitern als Rechtsanwälte in Kanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Unternehmensgröße.

# Bei angenommener Steigerung des Personalbedarfs: Absolute Anzahl an Personen nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Wenn größerer Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren: Wie viele Personen nehmen Sie an, werden mehr beschäftigt werden?“

- 6 oder mehr Personen
- 3 bis 5 Personen
- 2 Personen
- 1 Person



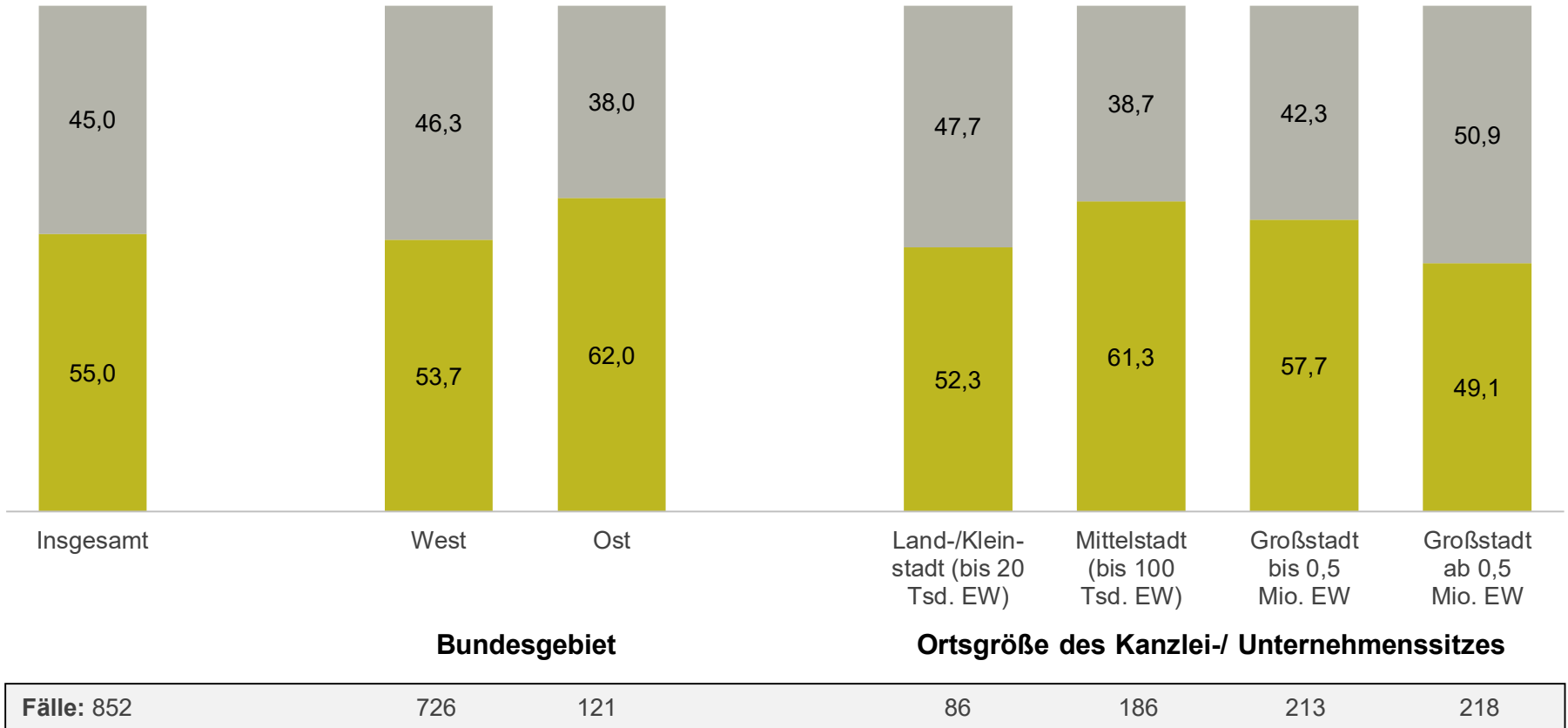
Fälle: 284	319	99	63	28	52	40
------------	-----	----	----	----	----	----

Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): Anwälte in Sozietäten gehen für die nächsten 5 Jahre von mehr zusätzlichem nicht-juristischen Personal aus als ihre Kollegen in Einzelkanzleien. Dabei steigt mit zunehmender Größe der Sozietät auch die angegebene Anzahl der zusätzlich erwarteten Mitarbeiter.

# Rekrutierung von qualifiziertem nicht-juristischen Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

„Wenn größerer Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren: Gehen Sie davon aus, dass qualifiziertes Personal für diese Stelle(n) gefunden wird?“

■ Ja  
■ Nein

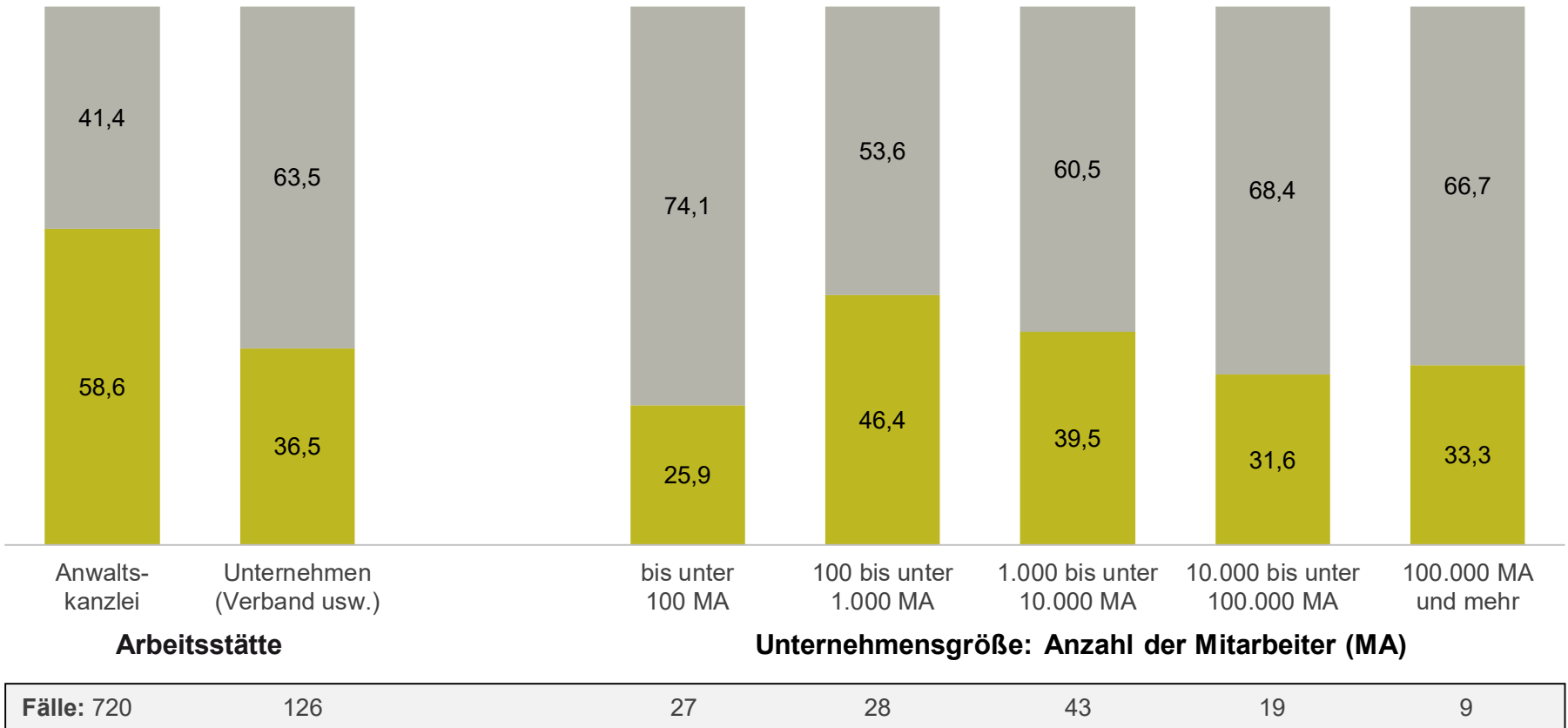


Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet und Ortsgröße.

# Rekrutierung von qualifiziertem nicht-juristischen Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Wenn größerer Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren: Gehen Sie davon aus, dass qualifiziertes Personal für diese Stelle(n) gefunden wird?“

■ Ja  
■ Nein

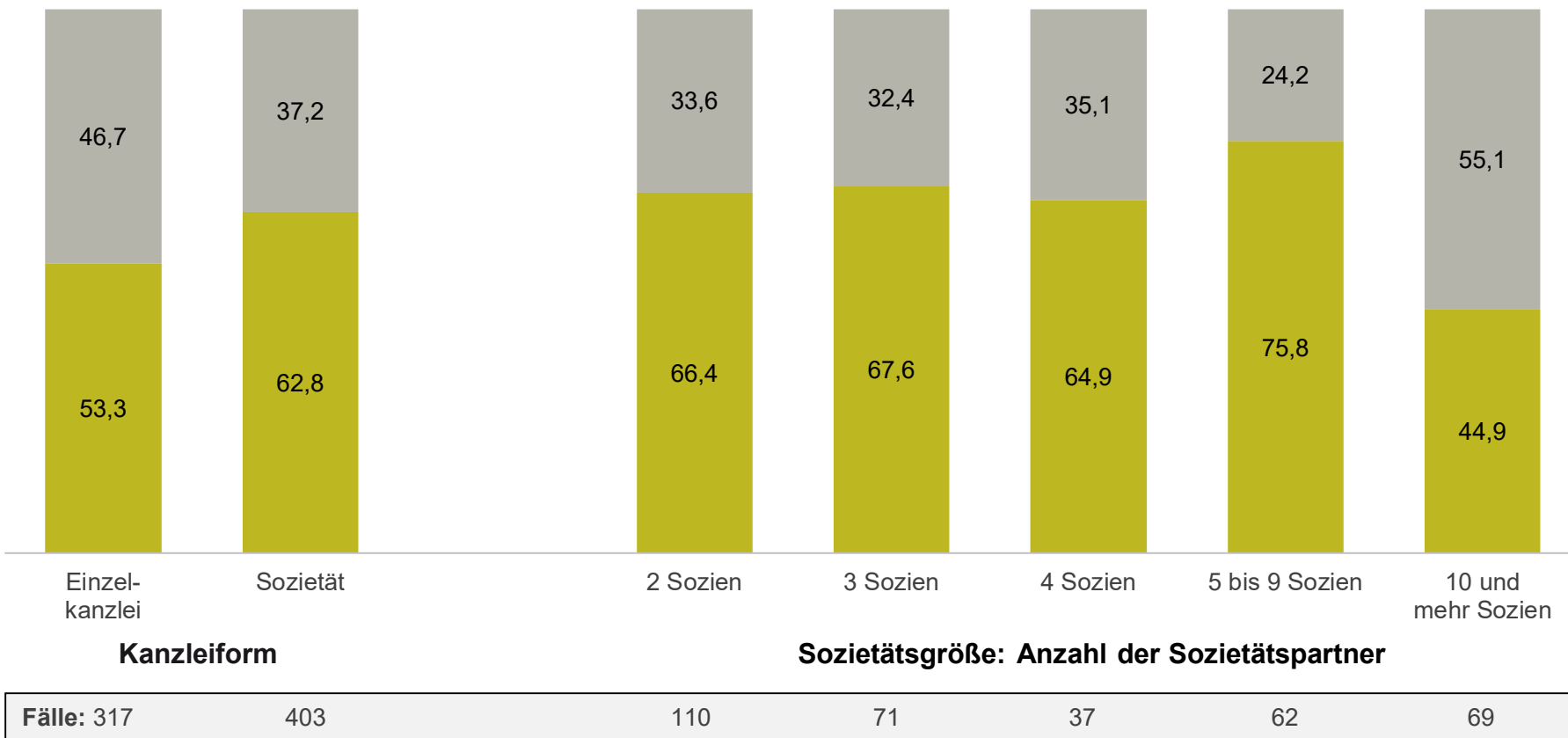


Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Befragte aus Unternehmen gehen häufiger davon aus, für die offenen Stellen qualifiziertes Personal zu finden als ihre Kollegen aus Anwaltskanzleien. Keine signifikanten Unterschiede nach Unternehmensgröße.

# Rekrutierung von qualifiziertem nicht-juristischen Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Wenn größerer Bedarf im Bereich des nicht-juristischen Personals in den nächsten 5 Jahren: Gehen Sie davon aus, dass qualifiziertes Personal für diese Stelle(n) gefunden wird?“

■ Ja  
 ■ Nein



Hoch signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%): Rechtsanwälte aus Einzelkanzleien gehen häufiger davon aus, freie Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen zu können, als ihre Kollegen in Sozietäten. Doch Befragte aus Kanzleien mit 10 oder mehr Sozien bilden davon eine Ausnahme: Dort nimmt mehr als die Hälfte an, für die zusätzlichen Stellen qualifiziertes Personal zu finden.

## 4 Legal Tech\*

- 4.1 Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal
- 4.2 Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen beim Personal
- 4.3 Meinungsbild: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech

\* Definition Legal-Tech: Unter Legal Tech wird im Allgemeinen die digitale Automatisierung von juristischen Tätigkeiten verstanden. Legal Tech-Anwendungen können somit beispielsweise Aspekte der digitalen Buchführung im Rahmen von Kanzleisoftware abdecken, aber auch bei Spracherkennungssoftware (zum Diktat) oder digitalen Aktensystemen handelt es sich um Legal Tech. In einer fortgeschrittenen Form fallen auch Chatbots und automatisierte Antwortplattformen unter den Überbegriff Legal Tech.



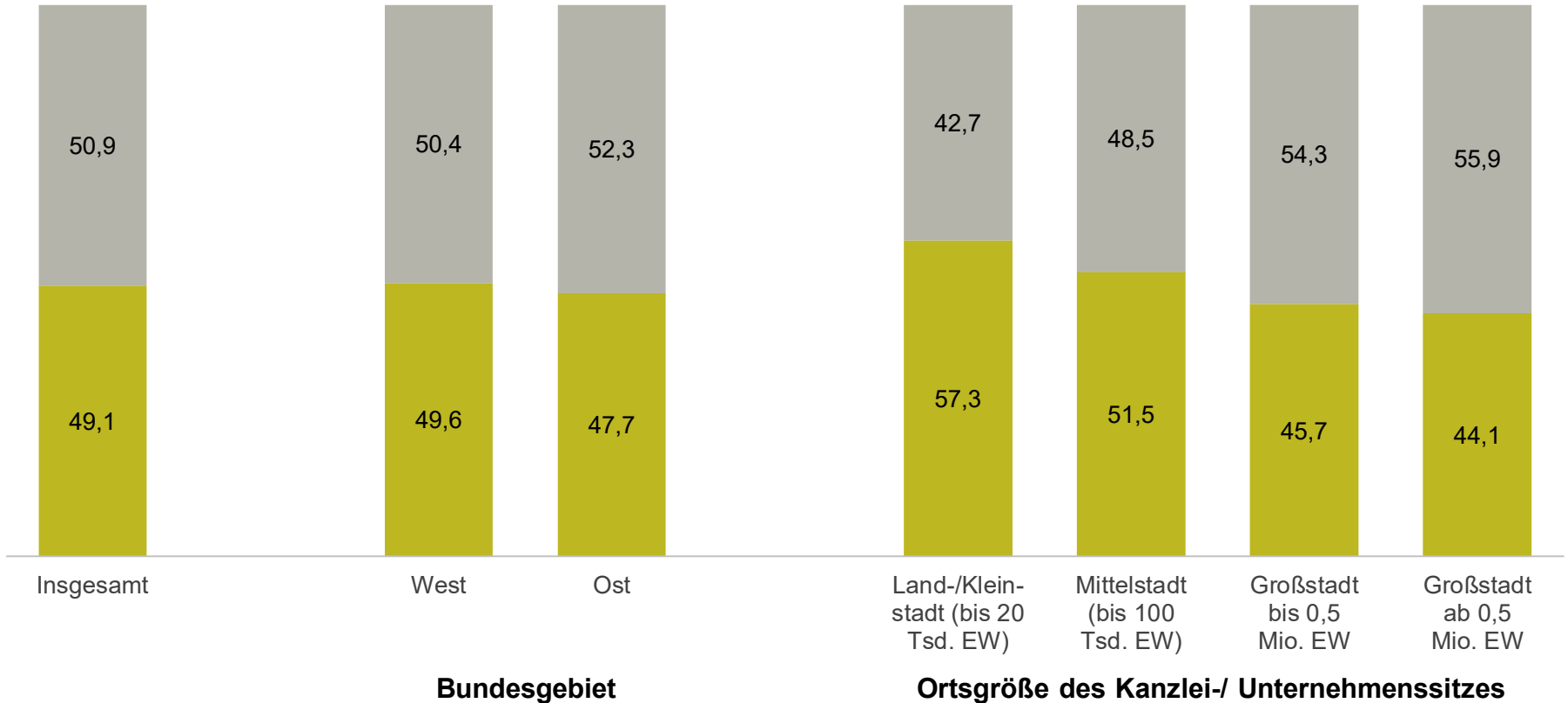
## 4 Legal Tech

### 4.1 Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal

# Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal insgesamt sowie nach Bundesgebiet und Ortsgröße des Kanzlei-/ Unternehmenssitzes (in %)

„Werden Legal Tech-Angebote von Mitarbeiter/-innen genutzt?“  
(wenn Personal (-bedarf) vorhanden)

■ Ja  
■ Nein



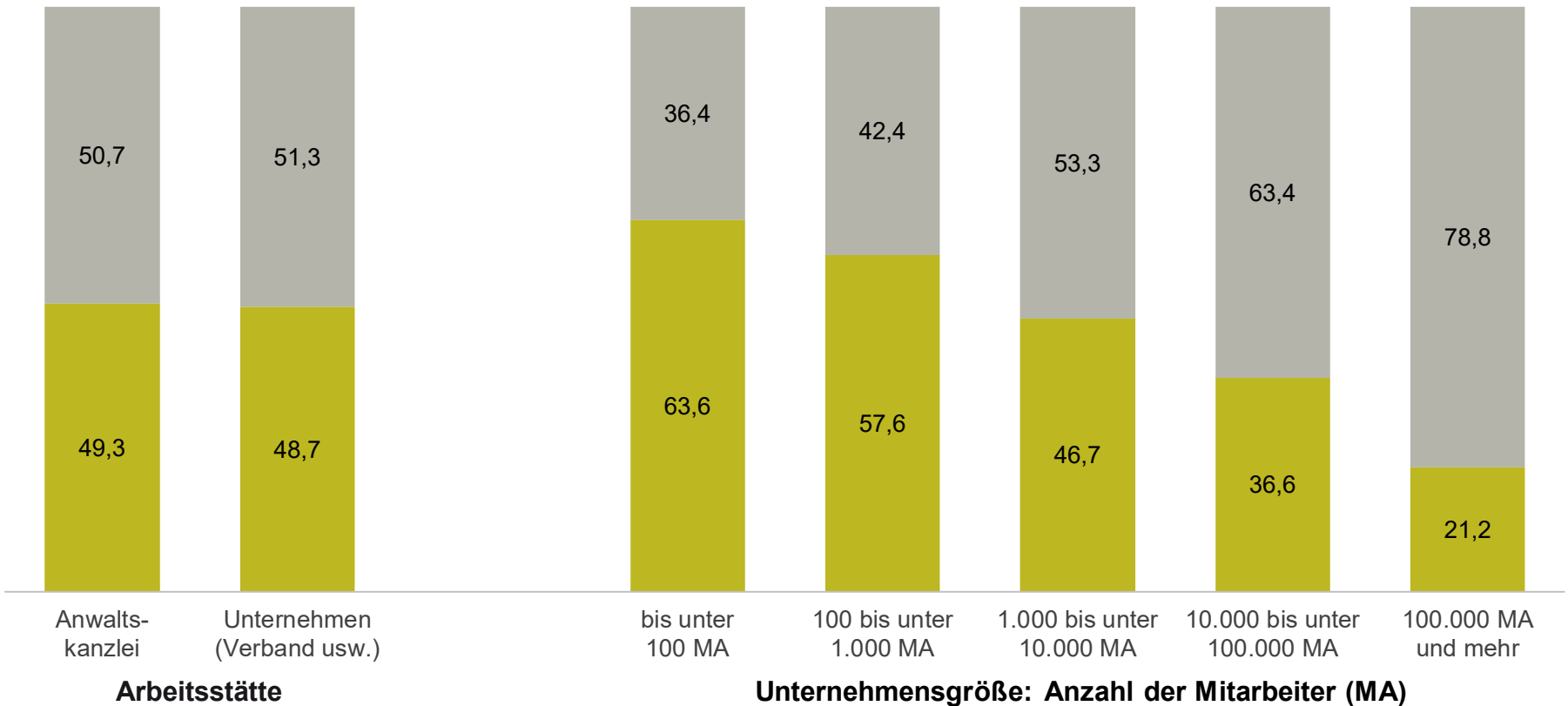
<b>Fälle:</b> 2.703	2.229	463	389	582	633	610
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

Keine signifikanten Unterschiede nach Bundesgebiet.  
Höchst signifikante Unterschiede nach Ortsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Mit zunehmender Ortsgröße des Kanzlei- bzw. Unternehmenssitzes nimmt auch der Anteil der Befragten zu, in deren Arbeitsstätte die Mitarbeiter Legal Tech-Angebote nutzen.

# Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal nach Arbeitsstätte und Unternehmensgröße (in %)

„Werden Legal Tech-Angebote von Mitarbeiter/-innen genutzt?“  
(wenn Personal (-bedarf) vorhanden)

■ Ja  
■ Nein



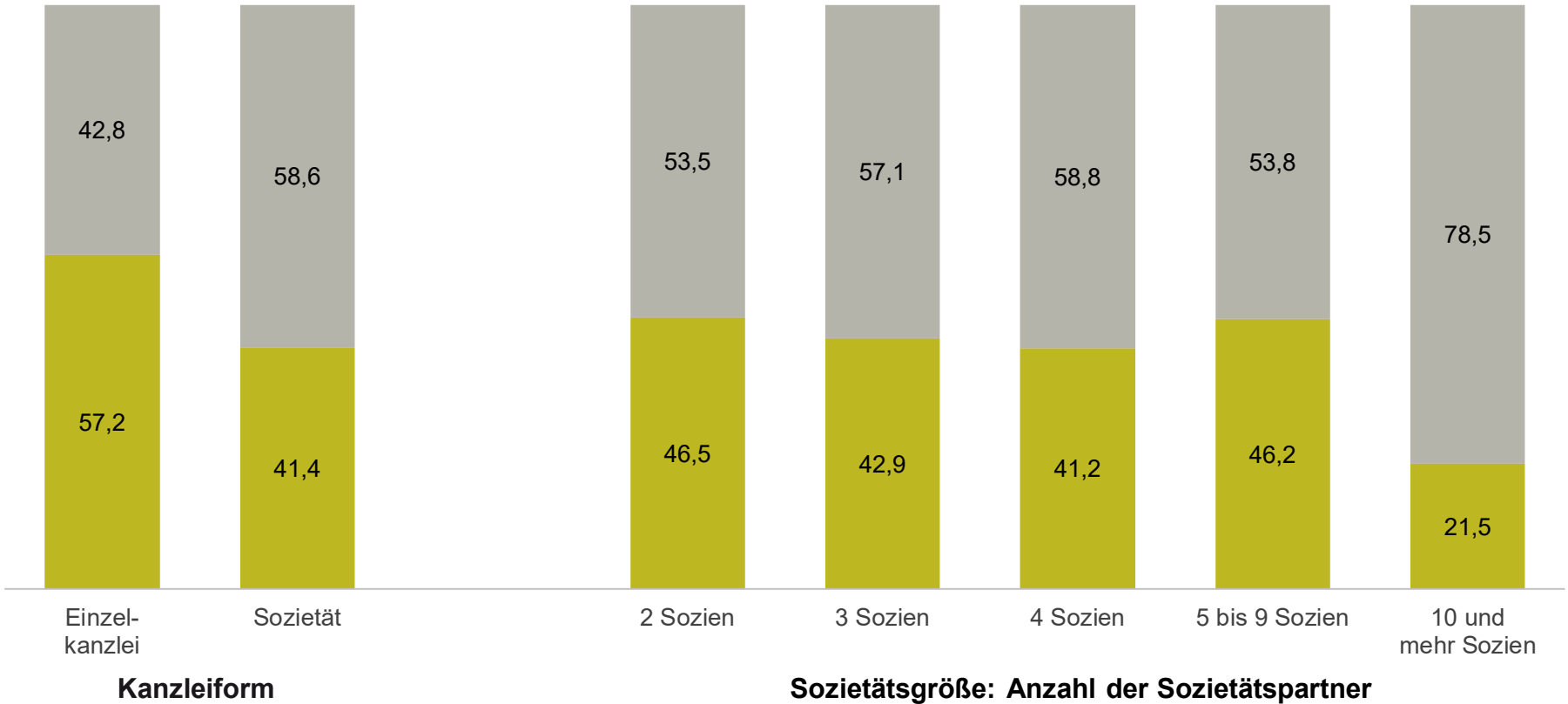
Fälle: 2.267	409	88	99	105	82	33
--------------	-----	----	----	-----	----	----

Keine signifikanten Unterschiede nach Arbeitsstätte.  
Höchst signifikante Unterschiede nach Unternehmensgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%): Mit wachsender Unternehmensgröße nimmt auch der Anteil der Syndikusrechtsanwälte zu, in deren Unternehmen die Mitarbeiter Legal Tech-Angebote nutzen.

# Nutzung von Legal Tech-Angeboten durch das Personal nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (in %)

„Werden Legal Tech-Angebote von Mitarbeiter/-innen genutzt?“  
(wenn Personal (-bedarf) vorhanden)

■ Ja  
■ Nein



<b>Fälle:</b> 1.132	1.135	368	196	114	158	135
---------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----

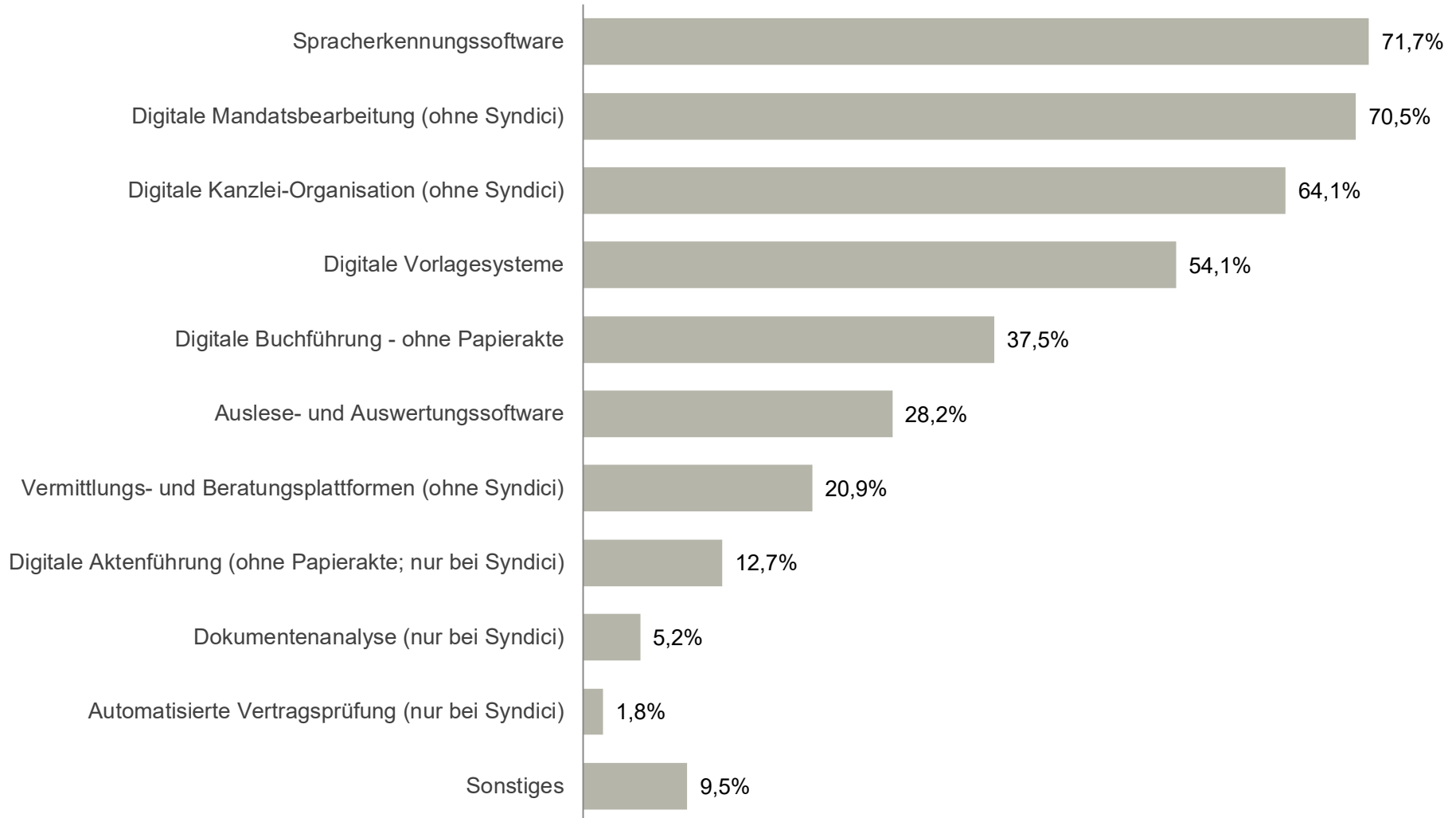
Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform und Sozietätsgröße (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%): In Einzelkanzleien werden Legal Tech-Angebote von den Mitarbeitern (sofern vorhanden) seltener genutzt als in Sozietäten. Dabei greifen die Mitarbeiter in größeren Sozietäten mit 10 oder mehr Partnern deutlich häufiger auf Legal Tech-Anwendungen zurück als in kleineren Sozietäten.

## 4 Legal Tech

### 4.2 Einsatzbereiche von Lech Tech-Anwendungen beim Personal

# Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten (Mehrfachnennungen möglich)

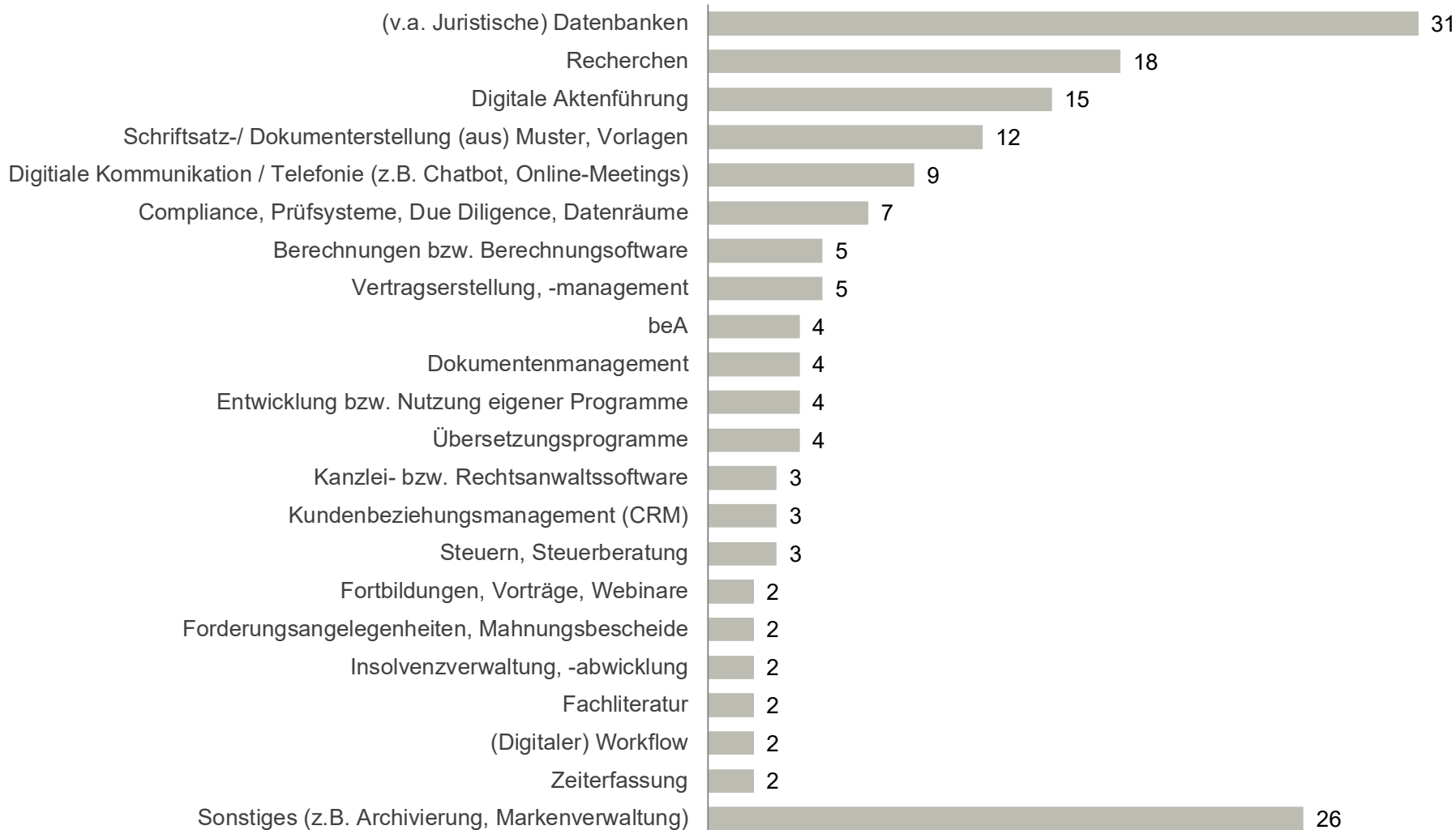
„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – (Syndikus-) Rechtsanwälte /-anwältinnen:



4.992 Antworten von 1.327 Befragten

## Sonstige Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten (Mehrfachnennungen möglich; Anzahl Nennungen)

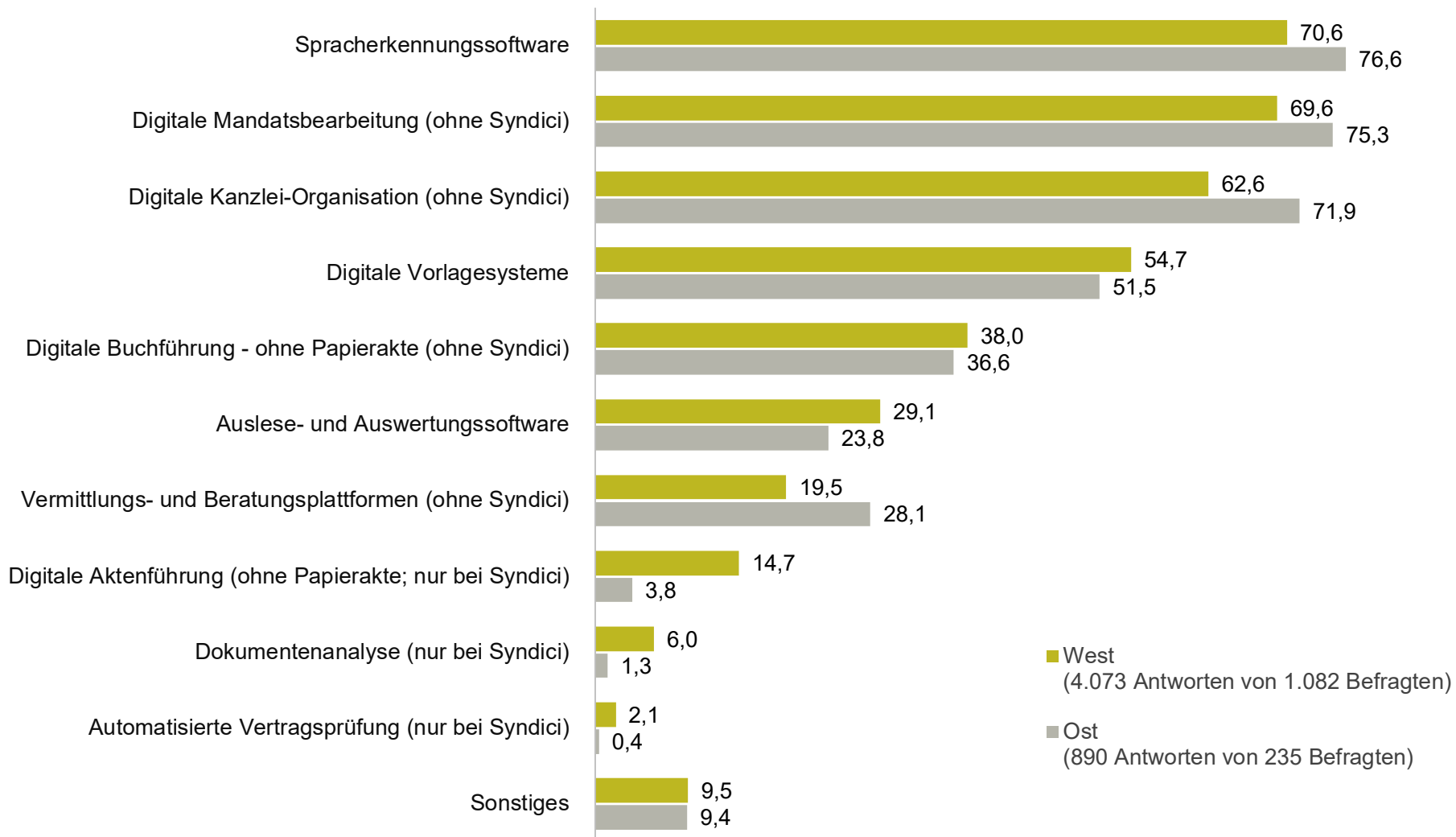
„In welchen sonstigen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – (Syndikus-) Rechtsanwälte /-anwältinnen:



165 Antworten von 126 Befragten

## Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten nach Bundesgebiet (Mehrfachnennungen möglich; in %)

„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – (Syndikus-) Rechtsanwälte /-anwältinnen:



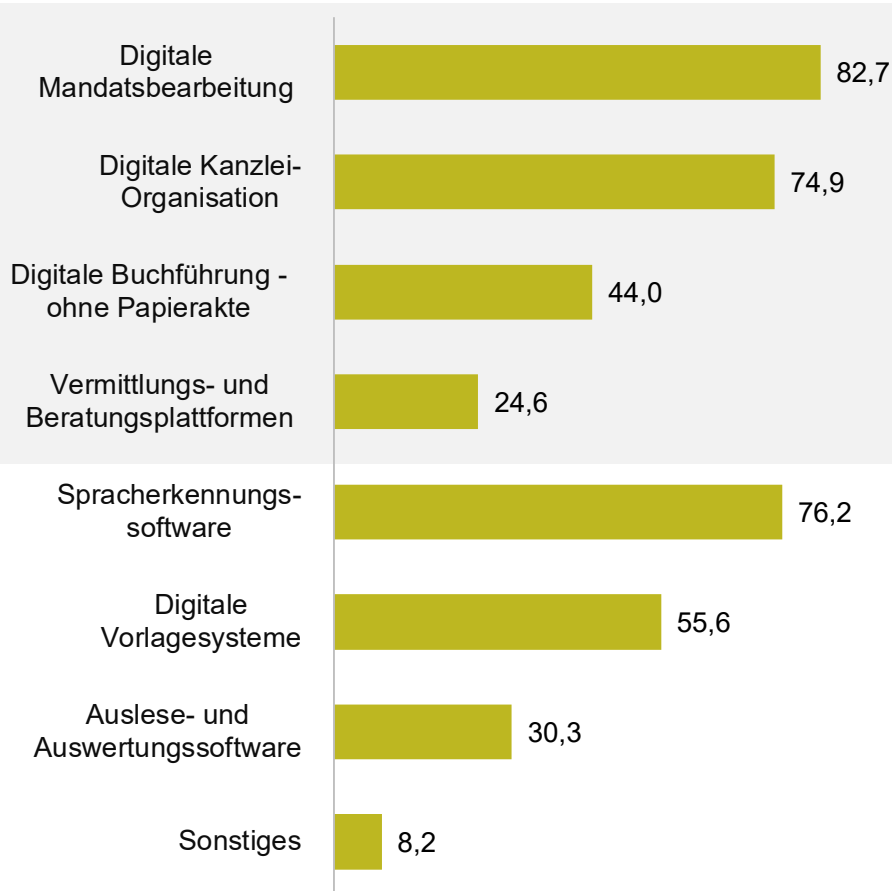
Keine signifikanten bzw. nennenswerten Unterschiede nach Bundesgebiet.



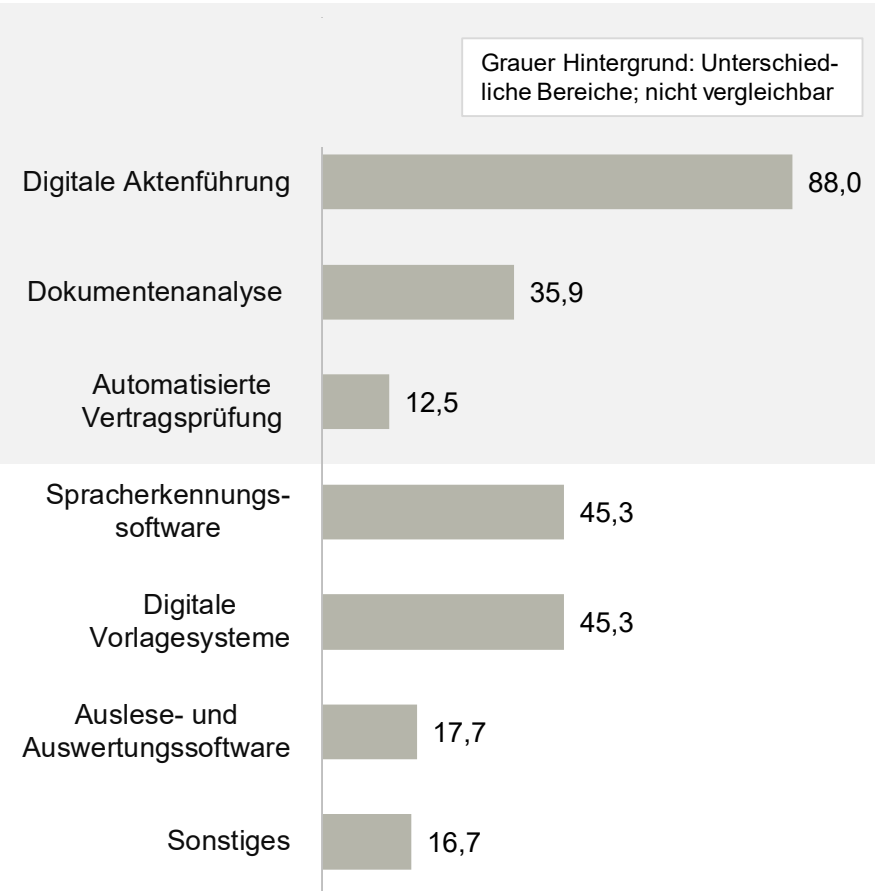
# Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei (Syndikus-) Rechtsanwälten nach Arbeitsstätte (Mehrfachnennungen möglich; in %)

„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – (Syndikus-) Rechtsanwälte /-anwältinnen:

## ■ Anwaltskanzlei (4.440 Antworten von 1.120 Befragten)



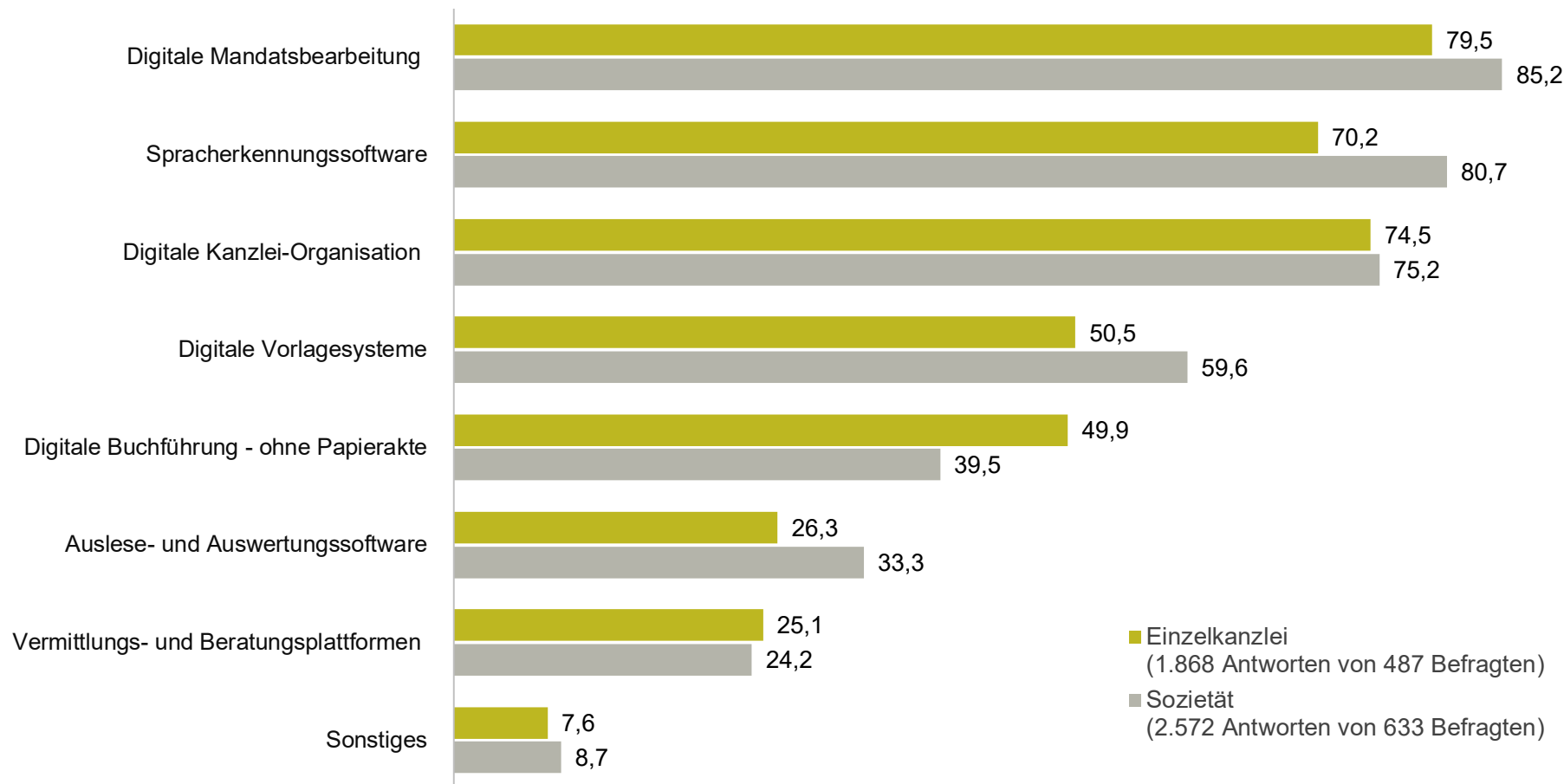
## ■ Unternehmen (Verband usw.) (502 Antworten von 192 Befragten)



Höchst signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte bei Spracherkennungssoftware, Auslese- und Auswertungssoftware sowie Sonstiges (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei digitalen Vorlagesystemen (Irrtumswahrscheinlichkeit < 1%): In Anwaltskanzleien werden Legal Tech-Anwendungen in diesen Bereichen von den Berufsträgern öfter genutzt als in Unternehmen.

# Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei Rechtsanwälten nach Kanzleiform (Mehrfachnennungen möglich; in %)

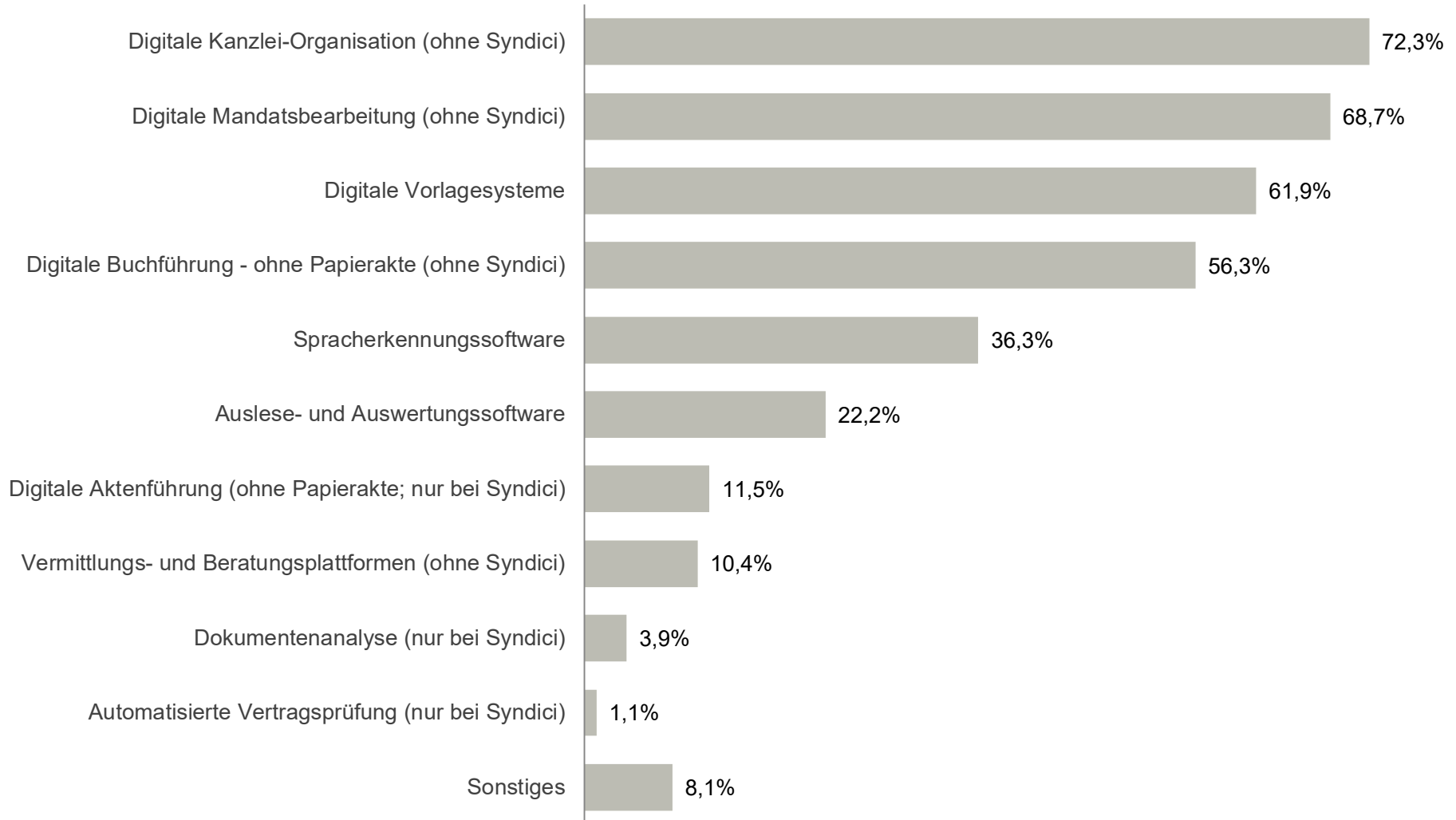
„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – (Syndikus-) Rechtsanwälte /-anwältinnen:



Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei Spracherkennungssoftware (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei digitalen Vorlagesystemen und digitaler Buchführung (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%), signifikante Unterschiede bei digitaler Mandatsbearbeitung sowie Auslese- und Auswertungssoftware (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 5%): In Sozietäten werden Spracherkennungssoftware, Auslese- und Auswertungssoftware, digitale Mandatsbearbeitung und digitale Vorlagesysteme von den Rechtsanwälten häufiger genutzt als von ihren Kollegen in Einzelkanzleien. Diese greifen dafür öfter auf digitale Buchführung zurück als Berufsträger in Sozietäten.

## Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal (Mehrfachnennungen möglich)

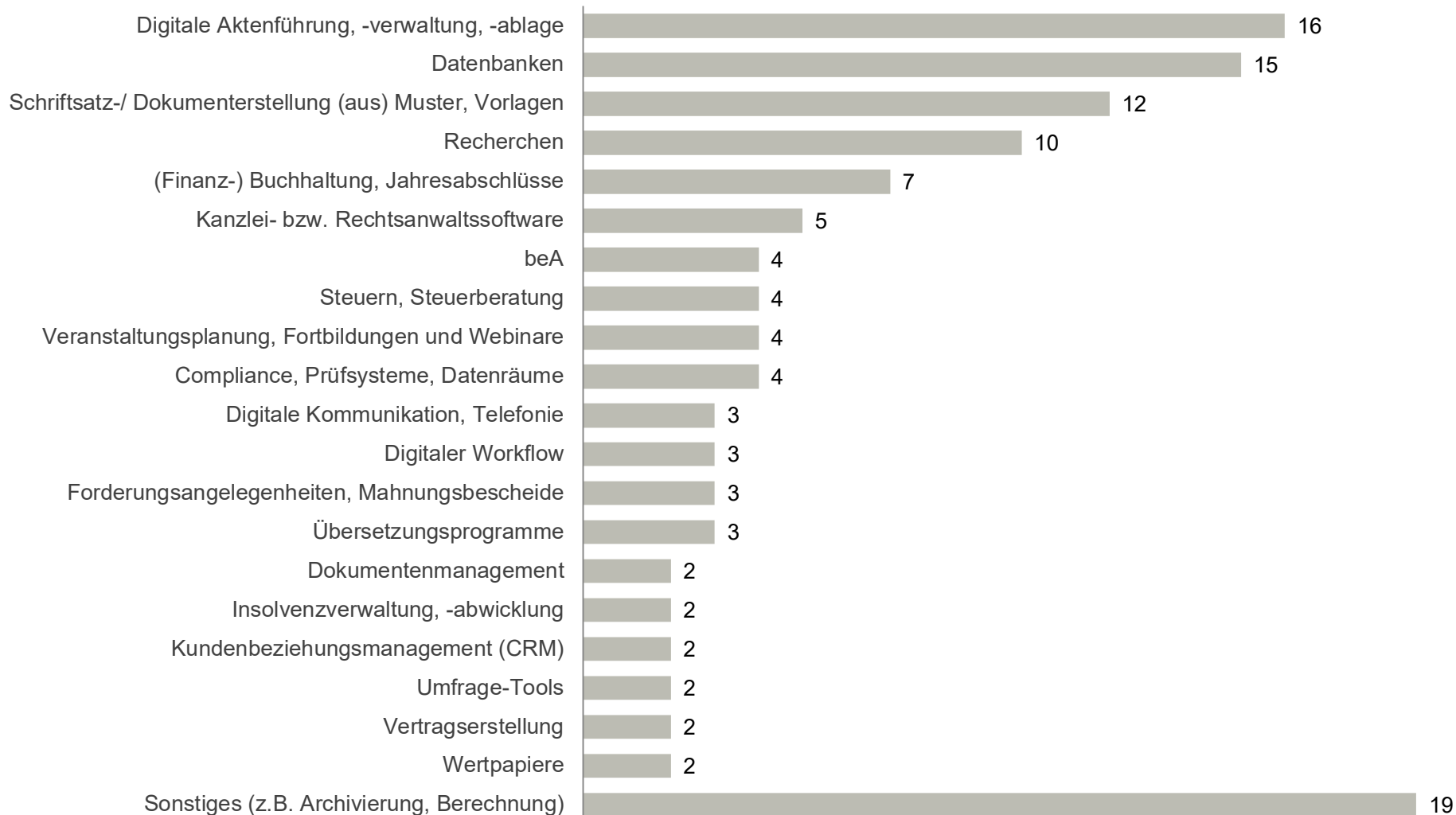
„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – nicht-juristisches Personal:



4.190 Antworten von 1.188 Befragten

## Sonstige Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal (Mehrfachnennungen möglich; Anzahl Nennungen)

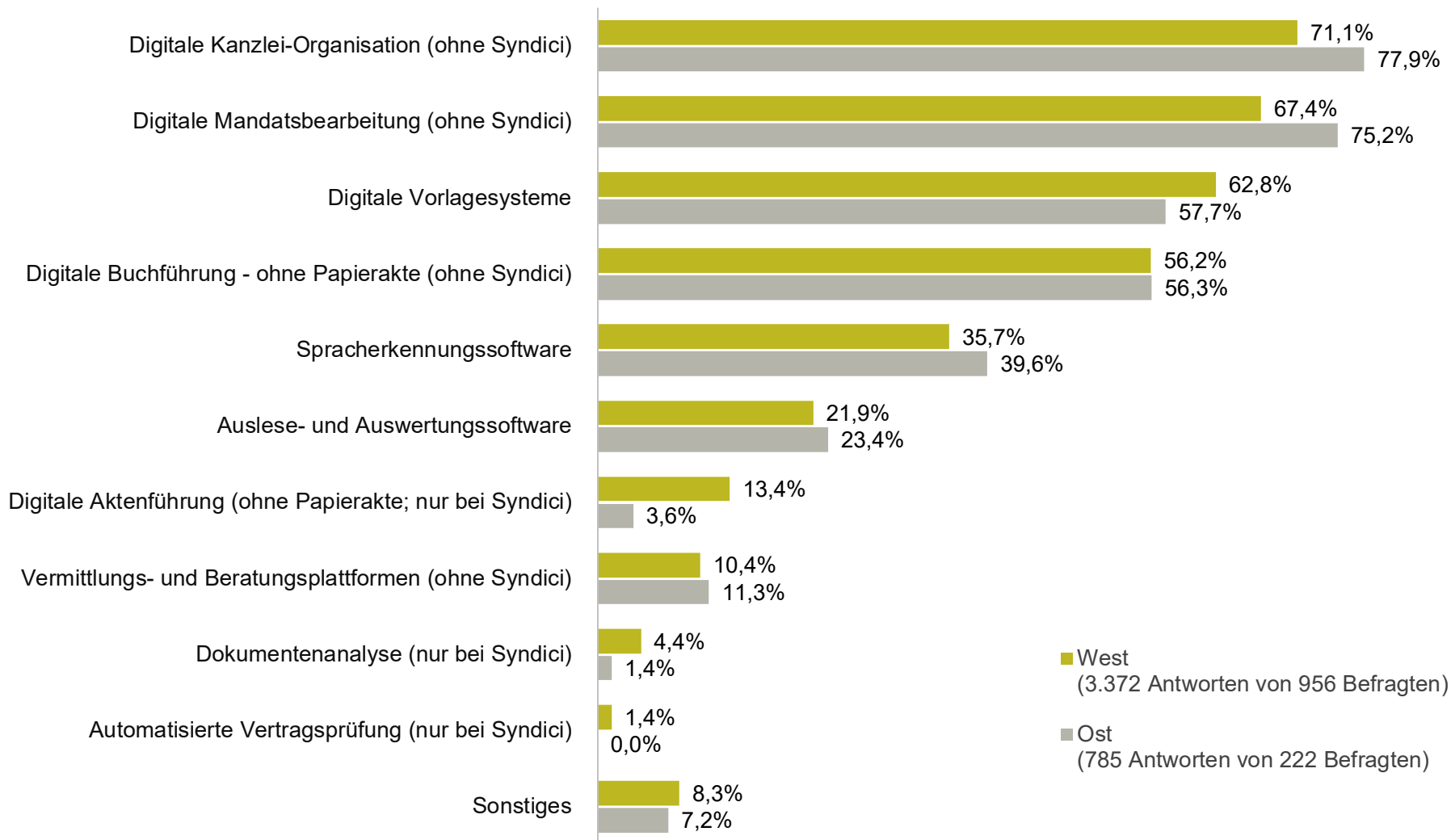
„In welchen sonstigen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – nicht-juristisches Personal:



124 Antworten von 96 Befragten

# Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal nach Bundesgebiet (Mehrfachnennungen möglich; in %)

„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – nicht-juristisches Personal:

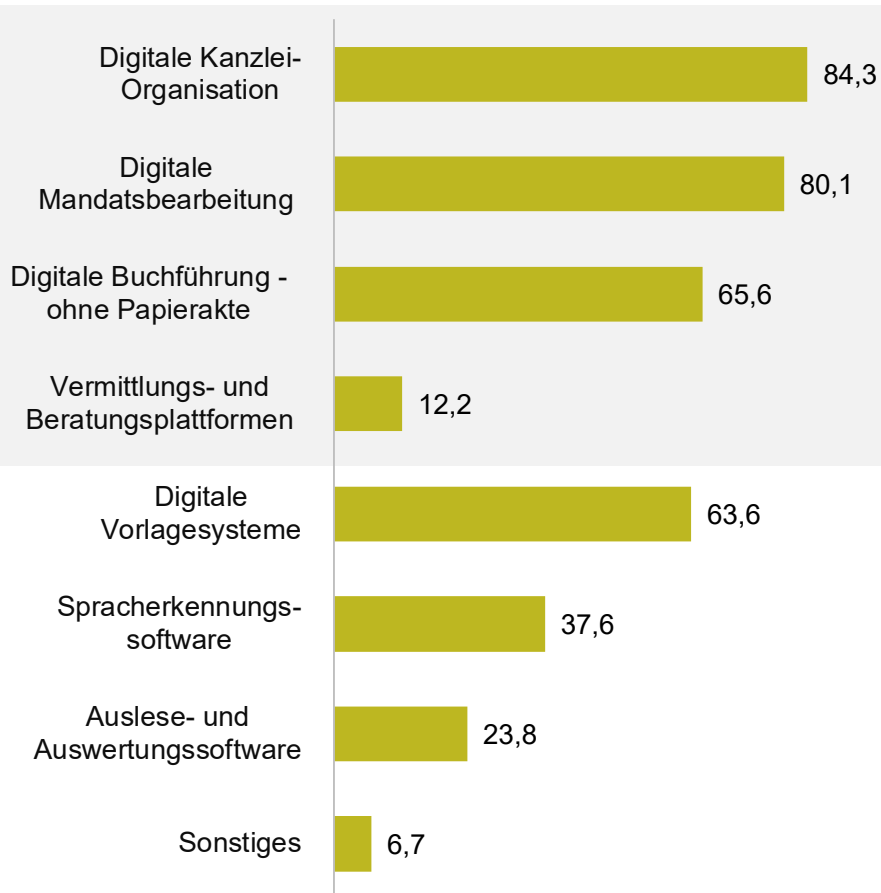


Keine signifikanten bzw. nennenswerten Unterschiede nach Bundesgebiet.

# Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal nach Arbeitsstätte (Mehrfachnennungen möglich; in %)

„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – nicht-juristisches Personal:

■ **Anwaltskanzlei**  
(3.766 Antworten von 1.007 Befragten)



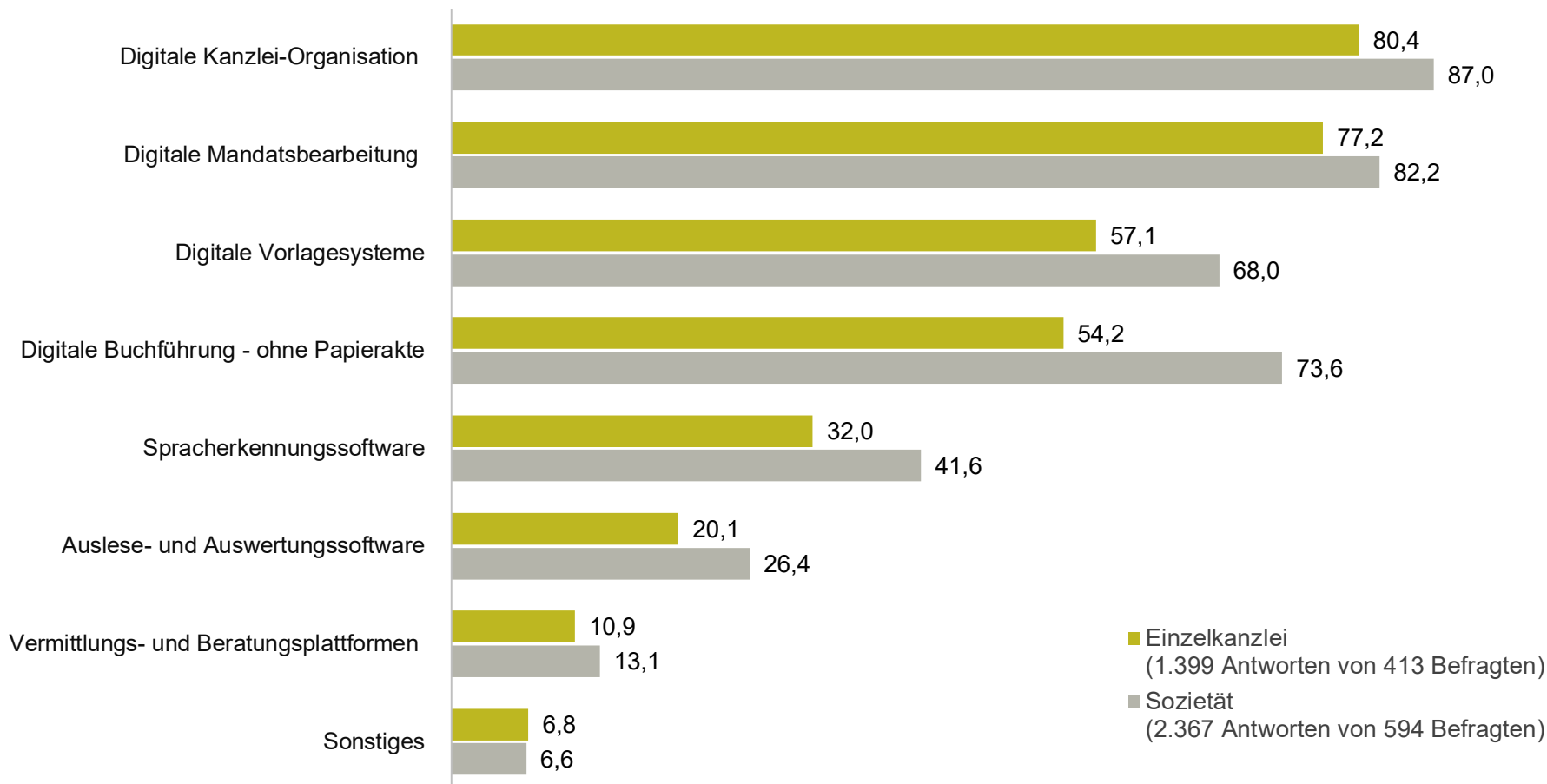
■ **Unternehmen (Verband usw.)**  
(379 Antworten von 168 Befragten)



Hoch signifikante Unterschiede nach Arbeitsstätte bei digitalen Vorlagesystemen, Spracherkennungssoftware und Auslese- und Auswertungssoftware (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%): In Anwaltskanzleien werden Legal Tech-Anwendungen in diesen Bereichen von den nicht-juristischen Mitarbeitern öfter genutzt als in Unternehmen.

## Einsatzbereiche von Legal Tech-Anwendungen bei nicht-juristischem Personal nach Kanzleiform (Mehrfachnennungen möglich; in %)

„In welchen Bereichen werden Legal Tech-Anwendungen genutzt?“ – nicht-juristisches Personal:



Höchst signifikante Unterschiede nach Kanzleiform bei digitalen Vorlagesystemen und digitaler Buchführung (Irrtumswahrscheinlichkeit < 0,1%), hoch signifikante Unterschiede bei digitaler Kanzlei-Organisation und Spracherkennungssoftware (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 1%), signifikante Unterschiede bei Auslese- und Auswertungssoftware (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 5%): All diese Legal Tech-Anwendungen werden in Sozietäten von den nicht-juristischen Mitarbeitern häufiger genutzt als vom nicht-juristischen Personal in Einzelkanzleien.

## 4 Legal Tech

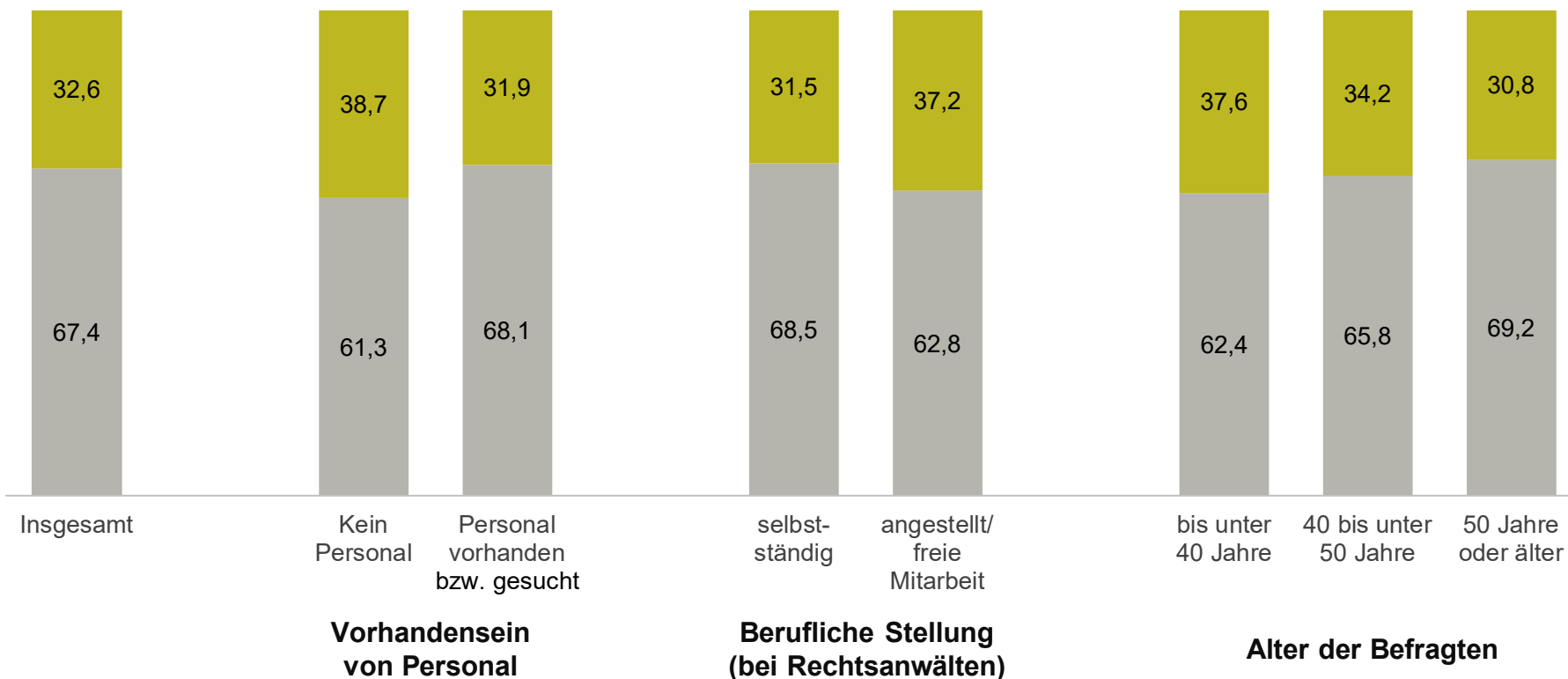
### 4.3 Meinungsbild: Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech



# Meinungsbild zur Entwicklung des Bedarfs an nicht-juristischem Personal infolge des Einsatzes von Legal Tech nach Vorhandensein von Personal, beruflicher Stellung, Spezialisierung und Dauer der Berufstätigkeit (in %)

„Gehen Sie generell davon aus, dass durch den Einsatz von Legal Tech (in einer Rechtsanwaltskanzlei) 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



<b>Fälle:</b> 2.899	292	2.605	2.141	368	404	749	1.714
---------------------	-----	-------	-------	-----	-----	-----	-------

Signifikante Unterschiede nach Vorhandensein von Personal, beruflicher Stellung und Alter der Befragten (Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils < 5%): Befragte ohne (weiteres) Personal nehmen etwas häufiger an, dass durch den Einsatz von Legal Tech weniger nicht-juristisches Personal benötigt wird, als Berufsträger, die in Kanzleien/Unternehmen arbeiten, in den es Personal gibt bzw. in denen Personal gesucht wird. Dieser Meinung sind zudem als angestellte bzw. freie Mitarbeiter tätige Rechtsanwälte häufiger als ihre selbstständigen Kollegen. Weiterhin gehen die Berufsträger mit zunehmendem Alter seltener davon aus, dass dadurch weniger nicht-juristisches Personal gebraucht wird.