

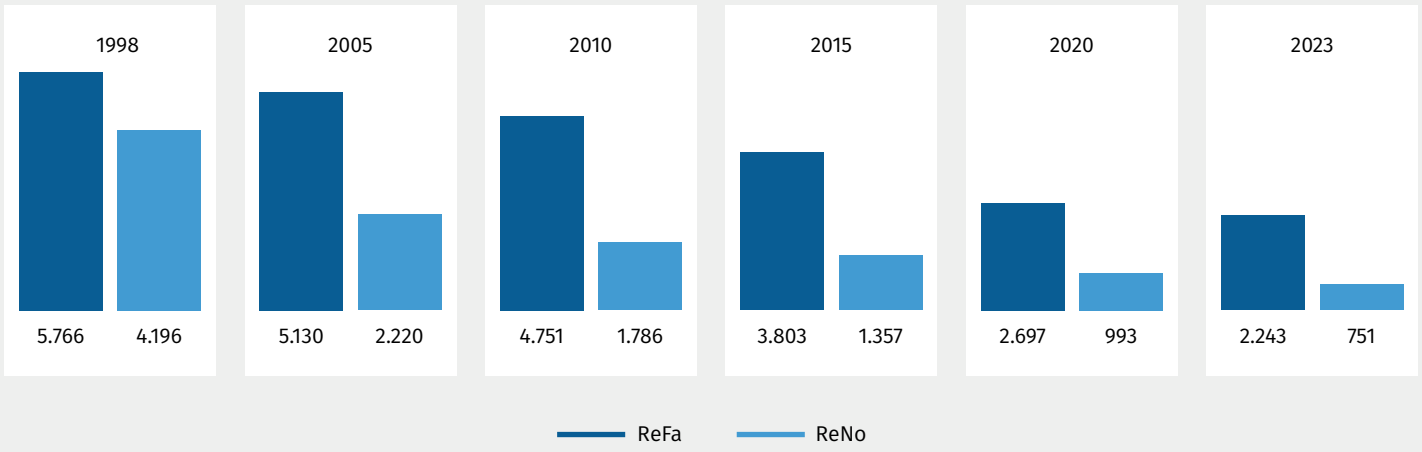
Expert Insight

Das ReFa/ReNo-Dilemma

Wertschätzung und Innovation
als Schlüssel zur Trendkorrektur?

Wolters Kluwer

Zeitliche Entwicklung der begonnenen Ausbildungen ReFa / ReNo



** Quelle: 2024, Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK)*

Seit über zwei Jahrzehnten ist die Zahl der Auszubildenden im Bereich der Rechtsanwaltsfachangestellten (ReFa) und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten (ReNo) rückläufig. 2.994 Ausbildungsverträge wurden im Jahr 2023 neu abgeschlossen – 2003 waren es noch dreimal so viele. Auf eine Trendwende deutet nichts hin. Kanzleien werden bei der Organisation ihres Geschäftsalltag noch stärker umdenken müssen.

Die Situation scheint paradox: Allerorten fehlt es an qualifiziertem Personal. Gleichzeitig zeichnet sich längst ab, dass digitale Lösungen – allen voran nun Künstliche Intelligenz – Beschäftigten immer mehr Aufgaben abnehmen werden, auch im Rechtsmarkt. Der Bedarf an Legal Assistants und Paralegals, so prognostiziert der „Future of Jobs Report 2023“ des World Economic Forum, wird bis 2027 spürbar sinken. Zu 77 Prozent wird das anwaltliche Sekretariat von Automatisierung durch generative KI betroffen sein. 54 Prozent der Tätigkeiten können automatisiert werden. Rein rechnerisch bräuchte es somit nur noch halb so viele Assistenzkräfte, um den Betrieb eines Anwaltsbüros am Laufen zu halten. Bei 23 Prozent der Tätigkeiten weist der Report allerdings Ergänzungspotential auf, sprich, durch Einsatz von KI können Aufgaben zusätzlich oder besser erledigt werden. Werden diejenigen, die die juristische Beratung fachlich-administrativ unterstützen, also nur richtig ausgestattet, können sie ihren Job noch besser machen und die Anwältinnen und Anwälte noch stärker entlasten. Dieses wiederum wäre ein gutes Argument für die Attraktivität des Berufsfeldes von Legal Assistants und speziell eben ReFa und ReNo.

Autorin



Silke Haars, *Diplom-Journalistin*

Silke Haars hat Rechtswissenschaften und Journalistik studiert und Berufserfahrung im Journalismus, in Unternehmen und Agenturen gesammelt. 2007 gründete sie mit Silke Haars Kommunikation ein inhabergeführtes Büro für strategische Kommunikationsberatung im Anwaltsmarkt. Sie unterstützt internationale Großkanzleien, mittelständische deutsche Sozietäten und Anwaltsboutiquen in allen Fragen der externen und internen Kommunikation.





In der Wolters Kluwer Studie „Future Ready Lawyers 2023“ geben 73 Prozent der befragten Juristinnen und Juristen an, dass sie in den kommenden zwölf Monaten KI in ihrer juristischen Arbeit einsetzen werden. Von denjenigen, die KI bereits nutzen, bestätigen 87 Prozent, KI habe ihre tägliche Arbeit verbessert. Wie gut sie aber ihre Tätigkeit überhaupt ausfüllen, hängt für 81 Prozent der Befragten davon an, wie gut es ihnen gelingt, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Im Bereich ReFa und ReNo gelingt dies bekanntermaßen eher schlecht als recht. Der „STAR 2022, das statistische Berichtssystem für Rechtsanwälte“, gibt die Zahl der unbesetzten Stellen im nicht-juristischen Bereich mit 42 Prozent an. In Kanzleien mit mehr als zehn Sozien sogar mit 79 Prozent. Drei Viertel der offenen Stellen entfallen auf ReFa und ReNo.
Eine schnelle Suche auf einem einzigen der großen Jobportale ergibt im April 2024 mehr als 2.800 Stellenangebote für ReFa, ReNo und Legal Assistants in Kanzleien und Rechtsabteilungen. Und weil es viele zu wenige gibt, schreiben immer mehr Kanzleien breiter aus. Was früher klassisches ReFa/ReNo-Territorium war, wird heute auch Bürokaufleuten und vergleichbar qualifizierten oder jedenfalls lernwilligen Kräften zugetraut.



Hat die Personalsuche insofern Erfolg, bringt dies Entlastung bei vielen administrativ-organisatorischen Tätigkeiten wie Terminkoordination, Posteingang oder Reiseplanung. Es löst aber nicht das Problem, dass Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte für eine Reihe von kanzleitypischen Aufgaben weiterhin auf entsprechend geschultes Personal angewiesen sind. Denn die Mandantschaft erwarten zu Recht einen fachkundigen Erstkontakt, Termintreue und tadellose Korrespondenz. Ohne entsprechende Arbeitsteilung zwischen juristischem und geübtem nicht-juristischen Personal lässt sich eine Kanzlei jedenfalls ab einer bestimmten Größe und Ausrichtung kaum wirtschaftlich führen.



In einem „Bewerber-Markt“ nimmt die Kompromissbereitschaft grundsätzlich geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten ebenso deutlich ab wie die Loyalität von Beschäftigten, die ihre Arbeit nicht (mehr) erfüllt und die sich nicht wertgeschätzt fühlen. Tatsächlich ist mangelnde Wertschätzung unter ausgebildeten ReFa und ReNo eine der meistgehörten Klagen über ihren Arbeitsalltag. Der Anteil derjenigen, die in Umfragen angeben, sie würden sie nicht noch einmal für den Beruf entscheiden, nimmt zu. 33 Prozent brechen gleich die Ausbildung wieder ab. Dem Image des Berufsbildes bekommt es nicht gut, wenn bei den Rechtsanwaltskammern aus dem ReFa/ReNo-Nachwuchs Fragen ankommen wie „Muss ich private Botengänge machen wie Wäsche abholen oder den Hund ausführen?“ oder „Muss meine Ausbilderin oder mein Ausbilder mir etwas beibringen?“ Kanzleien, die es besser machen, tun sich doppelt schwer, im Rahmen ihrer Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten das Bild geradezurücken. Die Mär, es müsse eine freie Stelle eben nur pfiffig genug ausgeschrieben werden, verfängt ohnehin nicht mehr.



Auf der anderen Seite enthalten Erfahrungsberichte von ReFa/ReNo auch heute noch viel Lob für einen abwechslungsreichen und anspruchsvollen Ausbildungsberuf, der als erfüllend wahrgenommen wird, weil er mit viel Fachwissen gespickt ist und grundsätzlich selbstständiges Arbeiten erlaubt. Wenn sie Schulabgängerinnen oder Schulabgänger für die Ausbildung zur ReFa/ReNo begeistern wollen, werden Kanzleien künftig also noch stärker signalisieren müssen: Das ist eine anspruchsvolle Tätigkeit – und wir als Anwältinnen oder Anwälte schätzen sie auch wirklich wert.

In vielen Stellenanzeigen liest man über Entwicklungspotenziale allerdings wenig. Benannt wird, was die Branche schon immer gebraucht hat und noch braucht – Aktenführung, Fristenkontrolle, Korrespondenz, Rechnungsstellung, Sekretariatsarbeiten.

Für Digital Natives klingt das vermutlich erst einmal wenig nach einem zukunftsorientierten Job. Und schlägt man wiederum den Bogen zu KI, stellt man in vielen Fällen fest: Gerade das, was die Stellenbeschreibung adressiert, ist das, was in Zukunft am wenigsten relevant sein wird.



Konstatiert man also, dass es dauerhaft zu wenige ReFa/ReNo geben wird und dass von denjenigen, die die Ausbildung abschließen, nicht alle den Ansprüchen der Kanzleien gewachsen sind, bleibt als Lösung nur, die wenigen, die sich für den Beruf entscheiden, besonders wertzuschätzen und sie zugleich so zu entlasten, dass sie sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Wenn KI also in der Lage ist, die Erledigung von Aufgaben schneller und einfacher zu machen, müssen Beschäftigte die entsprechenden Tools an die Hand bekommen und durch regelmäßige Schulungen dazu befähigt werden, sie optimal zu nutzen.

Es geht nicht mehr darum, Diktate nach Band abzutippen, sondern die Zeit darauf zu verwenden, Schriftsätze in jeder Hinsicht optimal für die weitere Bearbeitung oder den Versand vorzubereiten. Die Arbeitsteilung zwischen Anwältin bzw. Anwalt und ReFa/ReNo hat insofern noch viel Potenzial zur Nachjustierung.

In vielen Sozietäten hat sich bereits der von klassischer Hierarchie befreite Teamansatz durchgesetzt und damit die Erkenntnis, dass den Erfolg der Kanzlei alle gemeinsam tragen. Die vormals feine Unterscheidung zwischen „Berufsträgerin oder Berufsträger“ und „weiteren Beschäftigten“ wird zunehmend obsolet. Kommt noch ein entsprechend offener, wertschätzender Führungsstil hinzu, lässt sich bei der Personalgewinnung im nicht-anwaltlichen Bereich vielleicht eine Trendkorrektur erreichen. Die Modernisierung des Kanzleialltags noch um eine Generation von Partnerschaften und Mitarbeitenden zu verschieben, dürfte höchst riskant sein. Rechnet man auf Basis der Vorjahreswerte die Zahl der zu erwartenden Neu-Verträge für ReFa-/ReNo-Auszubildende hoch, dürften es bald noch knapp über 2.000 sein. Nach Abzug der Abbrecherquote vielleicht 1.200 ausreichend qualifizierte Kräfte nach drei Jahren. In jedem Fall viel zu wenig.



Wolters Kluwer Legal & Regulatory

Wolters Kluwer Legal & Regulatory, eine Division von Wolters Kluwer, unterstützt Expert:innen in Recht und Compliance dabei, produktiver und leistungsfähiger zu arbeiten, Risiken zu minimieren und komplexe Problemstellungen sicher und überzeugt zu lösen. Wolters Kluwer (Euronext: WKL) ist ein weltweit führender Anbieter von Fachinformationen, Software und Services in den Bereichen Gesundheitswesen, Steuern und Rechnungswesen, Finanz- und Unternehmens-Compliance, Recht und Regulierung sowie Unternehmensperformance und ESG. Wir unterstützen unsere Kund:innen jeden Tag dabei, wichtige Entscheidungen zu treffen, indem wir Expertenlösungen anbieten, die tiefgreifendes Fachwissen mit Technologie und Dienstleistungen kombinieren. Wolters Kluwer verzeichnete 2023 einen Jahresumsatz von 5,6 Mrd. Euro. Die Gruppe ist für Kund:innen in über 180 Ländern aktiv, verfügt über Niederlassungen in mehr als 40 Ländern und beschäftigt weltweit 20.900 Mitarbeiter:innen. Hauptsitz von Wolters Kluwer ist Alphen aan den Rijn (Niederlande).

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie:

→ www.wolterskluwer.com/de-de/legal

Wolters Kluwer Legal Software

Der Geschäftsbereich Legal Software von Wolters Kluwer, Teil der Division Legal & Regulatory der Unternehmensgruppe, ist ein weltweit führender Anbieter von innovativen und praxisnahen Softwarelösungen für Anwaltskanzleien, Notariate und Rechtsabteilungen. Das Portfolio an cloud-basierten und On-Premises-Lösungen wird gemeinsam mit Kund:innen entwickelt und ermöglicht es Jurist:innen, ihre Effizienz und Leistung zu steigern sowie Geschäftsrisiken zu minimieren. Hochmoderne, ISO-zertifizierte Technologien und Expertenteams gewährleisten höchste Sicherheit und Servicequalität für mehr als 150.000 Jurist:innen in acht Ländern in Europa und den USA.

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie:

→ www.wolterskluwer.com/de-de/solutions/de/rechtsanwaelte-und-kanzleien

Stand: April 2025

Wolters Kluwer Legal Software Deutschland GmbH
→ Tel.: +49 (2233) 2055-000
→ vertrieb.software-recht@wolterskluwer.com

Wolters Kluwer

When you have to be right