

Studie

„Digitaler Wandel in der Rechtsberatung“

Carmen Ott-Meissl
Wien, April 2020

ECONOMICUS

Research & Think Tank
mit Fokus auf die Digitale Ökonomie
www.economicus.at

Kurzzusammenfassung

Der digitale Wandel bedeutet einen fortschreitenden, gesellschaftlichen Veränderungsprozess, wovon auch die Arbeitswelt betroffen ist. Welche Erwartungen haben Juristen/-innen an ihre zukünftige Arbeitsweise aufgrund des digitalen Wandels? Gibt es Unterschiede in den Altersgruppen? Gegenwärtig mangelt es an wissenschaftlichen Erkenntnissen zu diesen und weiteren Fragestellungen. Im Rahmen der vorliegenden Studie soll anhand einer empirischen Erhebung diese Erkenntnislücke geschlossen werden. Die durchgeführte Online-Befragung adressierte die Selbsteinschätzung von Juristen/-innen in der Rechtsberatung in Österreich ($n = 168$). Die Befragungsergebnisse belegen, dass sich die Jobanforderungen in den nächsten fünf Jahren weiterhin ändern werden. Die Probanden/-innen erwarten, dass digitales Wissensmanagement in der Rechtsberatung zukünftig an Bedeutung gewinnen wird und Rechtsberatungen zu IT-spezifischen Themen vermehrt nachgefragt werden. Bestehende Geschäftsmodelle sollen erhalten bleiben, neue zusätzlich entstehen. Eine Diskrepanz konnte zwischen der wahrgenommenen Wichtigkeit digitaler Kompetenzen in der Rechtsberatung sowie den tatsächlich vorhandenen Kompetenzen verortet werden. Die Teilnehmer/-innen der jüngeren sowie älteren Altersgruppe bewerteten ihre persönlichen Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise aufgrund des digitalen Wandels als relativ homogen. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage, um richtungsweisende Entscheidungen bzw. Maßnahmen ableiten zu können, sowohl auf politischer Ebene (z.B. ArbeitnehmerInnenschutz), organisationaler Ebene (z.B. Arbeitsverdichtung) als auch individueller Ebene (z.B. Qualifizierung).

Schlagwörter:

Digitaler Wandel, Rechtsberatung, Altersunterschiede, Erwartungen, zukünftige Arbeitsweise, Veränderungsprozess, Geschäftsmodell, Arbeitsintensivierung, digitale Kompetenzen

Abstract

Digital transformation implies an ongoing process of societal change, which also affects business. What expectations do lawyers have of their future way of working due to digital transformation? Are there differences in age groups? Currently, there is a lack of scientific knowledge regarding these issues among others. In this present study, the gap in knowledge shall be closed, based on the results of an empirical study. The conducted online survey addressed the self-assessment of lawyers in the field of legal advice in Austria ($n = 168$). The survey results show that job requirements will further change in the next five years. The subjects expect that digital knowledge management in legal advice will gain in importance in the future and that consulting IT-specific topics will be in increasing demand. Existing business models are to be retained and new ones are to be created. A discrepancy could be located between the perceived importance of digital skills in legal advice and the actually existing skills. The participants of the younger and older age groups showed relatively homogeneous answers regarding the ratings of their personal expectations of the future way of working due to the digital transformation. This study concludes findings, which could help decision-makers and provide direction to implement measures at the political level (e.g. employee protection), organizational level (e.g. work intensification) and individual level (e.g. qualification).

Keywords:

Digital transformation, legal advice, age differences, expectations, future way of work, change process, business model, work intensification, digital skills

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Zielsetzung.....	6
3	Methodik	6
3.1	Stichproben	6
3.2	Untersuchungsdesign und -durchführung	7
3.3	Fragestellung und Hypothesen	8
3.4	Datenaufbereitung.....	9
3.5	Statistisches Auswertungsverfahren	10
4	Ergebnisse	10
4.1	Stichprobenbeschreibung.....	10
4.1.1	Soziodemographische Aspekte	12
4.2	Deskriptive Ergebnisse.....	13
4.2.1	Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung	13
4.2.2	Veränderung der Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel	14
4.2.3	Erwartungen über die zukünftige Veränderung der Unternehmenskultur aufgrund des digitalen Wandels.....	15
4.2.4	Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung	16
4.2.5	Wahrnehmung der Geschwindigkeit der Digitalisierung der Tätigkeiten	18
4.2.6	Erwartungen an die Veränderungen der Jobanforderungen in der Rechtsberatung.....	19
4.2.7	Aussagen über die Veränderungen der Jobanforderungen in der Rechtsberatung.....	20
4.2.8	Erwartungen an den digitalen Wandel in den nächsten 5 Jahren.....	21
4.2.9	Erwartungen an die Automatisierung der Tätigkeiten in der Rechtsberatung.....	23
4.2.10	Substituierbarkeit der Tätigkeiten in der Rechtsberatung	24
4.2.11	Erwartungen an Arbeitsplatzverluste in der Rechtsberatung	26
4.2.12	Wichtigkeit ausgewählter digitaler Kompetenzen in der Rechtsberatung	26
4.2.13	Einschätzung ausgewählter digitaler Kompetenzen bei Juristen/-innen.....	28
5	Diskussion.....	30
6	Literatur/Quellen	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zuteilung der Datensätze	9
Abbildung 2: Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung	14
Abbildung 3: Veränderung der Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel	15
Abbildung 4: Erwartungen über die zukünftige Veränderung der Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel	16
Abbildung 5: Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung	17
Abbildung 6: Wahrnehmung der Digitalisierungsgeschwindigkeit der Tätigkeiten	19
Abbildung 7: Erwartungen an veränderte Jobanforderungen in der Rechtsberatung	20
Abbildung 8: Aussagen über die Veränderungen der Jobanforderungen in der Rechtsberatung	21
Abbildung 9: Erwartungen an den digitalen Wandel in den nächsten 5 Jahren	22
Abbildung 10: Erwartungen an die Automatisierung der Tätigkeiten in der Rechtsberatung	24
Abbildung 11: Substituierbarkeit der Tätigkeiten in der Rechtsberatung	25
Abbildung 12: Erwartungen an Arbeitsplatzverluste in der Rechtsberatung	26
Abbildung 13: Wichtigkeit ausgewählter digitaler Kompetenzen in der Rechtsberatung	27
Abbildung 14: Einschätzung ausgewählter digitaler Kompetenzen bei Juristen/-innen	29
Abbildung 15: Gegenüberstellung Veränderung Unternehmenskultur	32
Abbildung 16: Gegenüberstellung Wichtigkeit und Ausprägung digitaler Kompetenzen	35

1 Einleitung

Viel wird über den digitalen Wandel diskutiert – seit Jahren schon. Dabei wird der digitale Wandel als eine Entwicklung bezeichnet, die alle gesellschaftlichen Bereiche trifft, wobei ihre primären Treiber technologische Innovationen aus dem Feld der Informationstechnologien sowie deren rasche Adaption in Wirtschaft und Gesellschaft sind (Kreidenweis, 2018). Gemäß der Definition nach Wolan (2013) definiert sich digitaler Wandel in diesem Kontext als einen fortlaufenden, in digitalen Technologien begründeten Veränderungsprozess, der die gesamte Gesellschaft und insbesondere Unternehmen betrifft.

Von diesem Veränderungsprozess eingeschlossen ist die Arbeitswelt. In diesem Zusammenhang sind vor allem Diskussionen über die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt aufgrund der Digitalisierung bekannt, bei der von möglichen Arbeitsplatzverlusten, aber auch über die Schaffung neuer Arbeitsplätze gesprochen wird. Hierbei gibt es aktuell noch ungeklärte Beschäftigungseffekte (Hirsch-Kreinsen, 2019). Während Arbeitsplätze mit niedrigem Lohn- und Bildungsniveau einem höheren Risiko der Automatisierung von Arbeitsplätzen ausgesetzt sind (Frey & Osborne, 2013), wird auch eine mögliche Substitution qualifizierter (nicht-)routinierter Tätigkeiten und Berufe mit kreativen und sozial-interaktiven Aufgaben angenommen (Hirsch-Kreinsen, 2019). Diese Thesen werden jedoch von Wissenschaftler/-innen kritisiert, da erwartbare positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte der Digitalisierung das gesamte Beschäftigungsniveau anheben und einfache Routinearbeiten in einem dynamischen Wirtschaftssystem auch weiterhin gebraucht werden (Kriechel, Düll & Vogler-Ludwig, 2016; Warning & Weber, 2017).

Aber nicht nur die Erkenntnisgewinnung über die Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Arbeitsmarktsituation beschäftigt die Forschung, sondern auch die veränderte Arbeitsweise sowie Art der Kommunikation.

Dabei kann es insbesondere von wissenschaftlichem Interesse sein, die Erwartungen von Personen an ihre zukünftige Arbeitsweise auf Grundlage der zunehmenden Digitalisierung zu erforschen, um fundierte sowie richtungsweisende Erkenntnisse zu schaffen und die Ableitung von Maßnahmen sowohl auf politischer Ebene (z.B. ArbeitnehmerInnenschutz), unternehmerischer Ebene (z.B. Effekte wie Arbeitsverdichtung) wie auch individueller Ebene (z.B. Verbesserung digitaler Kompetenzen) zu unterstützen.

Im deutschsprachigen Raum gibt es in diesem Bereich generell nur eine geringe Anzahl an wissenschaftlichen Publikationen. Zudem ist eine weitgehende Erkenntnislücke darüber festzustellen, inwiefern sich verschiedene Personengruppen hinsichtlich ihrer Erwartungen an den digitalen Wandel unterscheiden. Die Erwartungen unterschiedlicher Altersgruppen spielten bisher keine wesentliche Rolle.

In der vorliegenden wissenschaftlichen Studie soll nun auf eine spezifische Zielgruppe, nämlich jene der Juristen/-innen in der Rechtsberatung in Österreich eingegangen werden. Mögliche Unterschiede in den Altersgruppen dieser Zielgruppe sollen dabei gleichzeitig berücksichtigt werden.

Vor diesem Hintergrund wurde diese wissenschaftliche Arbeit inklusive empirischer Erhebung durchgeführt. Die im Folgenden präsentierten Erkenntnisse leisten einen wissenschaft-

lich fundierten Beitrag zum besseren Verständnis über die Einstellung der Juristen/-innen an ihre zukünftige Arbeitsweise aufgrund des digitalen Wandels. Durch diese Erkenntnisse sollen einerseits weitere Forschungsarbeiten angeregt und andererseits der Transfer in die Praxis gefördert werden.

Die folgenden Seiten umfassen die Zielsetzung sowie Methodik der vorliegenden Studie. Anschließend werden sämtliche Ergebnisse im Detail dargestellt und im Diskussionsteil dieser wissenschaftlichen Publikation umfassend beleuchtet.

2 Zielsetzung

Die Zielsetzung dieser Studie liegt in der Erschließung der Erkenntnislücke, welche Erwartungen Juristen/-innen an die zukünftige Arbeitsweise in der Rechtsberatung aufgrund des digitalen Wandels haben. Weiters gilt es zu erheben, ob sich diese Erwartungen in den Altersgruppen möglicherweise unterscheiden.

Daher wurde die vorliegende Studie geplant und umgesetzt, welche sich an Juristen/-innen in der Rechtsberatung in Österreich richtet.

Eine umfassende Studie über die Erwartungen der gesamten Bevölkerung an die Veränderungen der Arbeitsweise aufgrund des digitalen Wandels zu erheben, würde den Rahmen dieser Studie sprengen, weshalb sich dieses Forschungsvorhaben auf eine Branche konzentriert und dafür jene der Rechtsberatung ausgewählt hat. Diese Zielgruppe wurde eingangs gewählt, weil einerseits die Gesamtpopulation einer zahlenmäßig überschaubaren Dimension entspricht und weil es andererseits noch kaum wissenschaftliche Erkenntnisse über die Fragestellungen in dieser Branche gibt.

Im Detail soll die vorliegende Studie somit Antworten darüber geben, wie Juristen/-innen in der Rechtsberatung folgende Dimensionen bewerten:

- Digitale Kompetenzen
- Qualifikationsbedarf
- Erwartungen an den digitalen Wandel
- Substitution ihrer Tätigkeiten (durch digitale Technologien)
- Zukünftige Jobanforderungen

Das Gesamtziel dieser Studie lautet, neue Erkenntnisse über die Erwartungen der Zielgruppe an die zukünftige Arbeitsweise in der Rechtsberatung aufgrund des digitalen Wandels zu gewinnen.

3 Methodik

3.1 Stichproben

Die (technischen) Voraussetzungen für die Teilnahme an der Studie waren ein aktiver Internetzugang sowie ausreichende Computerkenntnisse, um die vorgegebene Online-Befragung für die Datenerhebung problemlos bearbeiten zu können. Dabei wurde nach Probanden unterschiedlichen Alters gesucht. Die Teilnahme erfolgte anonym und freiwillig.

Im Allgemeinen wurden Personen zur Teilnahme an dieser Online-Studie aufgerufen, die als Juristen/-innen in der Rechtsberatung tätig sind.

Die für die Studie relevante Zielgruppe sind Juristen/-innen, die in der Rechtsberatung tätig sind – dazu zählen vor allem Partner/-innen von Rechtsanwaltskanzleien, Rechtsanwältinnen, Rechtsanwaltsanwärter/-innen, sonstige Juristen/-innen in Rechtsanwaltskanzleien sowie sonstige Juristen/-innen, die Rechtsberatungen durchführen.

Bei der Auswahl der Zielgruppe lag der Fokus vor allem auf denjenigen Personen, die in den größten Rechtsanwaltskanzleien Österreichs tätig sind. Dabei wurden die 20 größten Rechtsanwaltskanzleien in Österreich zur Stichprobenauswahl herangezogen sowie zufällig in Österreich ansässige Rechtsanwaltskanzleien. Aber auch Juristen/-innen, die in der Rechtsberatung im öffentlichen Sektor arbeiten, wurden in die vorliegende Studie eingeschlossen.

Eine zentrale Variable in dieser Stichprobe lag im Alter der Teilnehmer/-innen, um potentielle Unterschiede in den Ergebnissen zwischen zwei Altersgruppen darstellen zu können.

Als Ausschlusskriterium wurden mittels demografischer Befragung all jene Personen von der Auswertung ausgeschlossen, die a) nicht in der Rechtsberatung tätig sind sowie b) all jene Personen, die zwar in der Rechtsberatung arbeiten, jedoch aktuell nicht in Österreich ihre Tätigkeiten ausführen.

Für die nähere Auswertung nicht mehr relevant waren das Geschlecht der Teilnehmer/-innen, seit wie vielen Jahren die Teilnehmer/-innen bereits in der Rechtsberatung arbeiten, was ihre höchste abgeschlossene Ausbildung ist und in welchem Sektor sie tätig sind.

In Summe wurden 1.257 Personen persönlich kontaktiert und um die persönliche, freiwillige Teilnahme an dieser Studie gebeten. Die Kontaktaufnahme wurde einmal wiederholt, innerhalb des Zeitraums der laufenden Erhebung. Darunter haben 193 Personen teilgenommen, das entspricht einer Bruttorechlaufquote von 15.35%.

3.2 Untersuchungsdesign und -durchführung

Das Studiendesign sah eine Querschnittserhebung vor, bei der sich der Erhebungszeitraum der Online-Fragebogenbatterie über drei Monate, vom Zeitraum von Dezember 2019 bis Februar 2020 erstreckte. Aufgrund der Vorteile, die mit einer Online-Erhebung einhergehen (z.B. höhere Erreichbarkeit; einfache, ökonomische Durchführung), wurde dieser Ansatz gewählt.

Für die Rekrutierung der Studienteilnehmer/-innen wurden anfänglich die 20 größten Rechtsanwaltskanzleien in Österreich identifiziert. Zur Auswahl der 20 größten österreichischen Rechtsanwaltskanzleien wurde das Ranking von JUVE herangezogen, bei dem die 20 umsatzstärksten Kanzleien nach Kanzleiumsatz betrachtet wurden. JUVE bedient sich zur Bewertung offizieller Mitteilungen der Kanzleien sowie Geschäftsberichte und nicht offiziell zugängliche Zahlen, die bei allen verfügbaren, qualifizierten Marktkontakten inner- und außerhalb der Kanzleien recherchiert wurden (Kanzleiumsätze 2018/19 Österreich, 2019).

Zur Erhebung der relevanten Daten wurden diese Rechtsanwaltskanzleien per Mail kontaktiert, wobei fast alle dort tätigen Juristen/-innen per E-Mail-Kommunikation persönlich ange-

schrieben wurden und im Nachgang noch einmal an die Teilnahme an der Studie per E-Mail erinnert wurden. Zudem wurden noch 19 weitere in Österreich ansässige Rechtsanwaltskanzleien zufällig befragt. Auch hier wurden die dort tätigen Juristen/-innen per E-Mail persönlich kontaktiert und im Nachgang einmalig daran erinnert. Des Weiteren wurden die Rechtsanwaltskammern der einzelnen Bundesländer sowie Rechtsabteilungen der jeweiligen Landeswirtschaftskammern zur breiteren Streuung der Befragung und zur Gewinnung weiterer Studienteilnehmer/-innen kontaktiert.

Jeder E-Mail war der Link zur Studie, Informationen zum Hintergrund der Studie, die Dauer der Befragung sowie der mögliche Mehrwert für Studienteilnehmer/-innen beigelegt.

Sobald Interessierte den Link zur Online-Befragung aufrufen und zur Startseite gelangten, wurde zu Beginn erneut über grundlegende Rahmenbedingungen der Teilnahme an dieser Studie informiert, inklusive einer Aufklärung zum Datenschutz. Ebenso wurde darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um eine anonyme Erhebung handelte. Erhobene Daten würden keinesfalls an Dritte weitergegeben. Die freiwillige Teilnahme an dieser Befragung konnte jederzeit und ohne Angabe von Gründen abgebrochen, aber auch unterbrochen, gespeichert und zu einem späteren Zeitpunkt fortgeführt werden. Die geschätzte Bearbeitungsdauer zur Teilnahme an der Online-Befragung wurde mit etwa 10-15 Minuten Aufwand angegeben. Den Interessenten/-innen wurde eine Möglichkeit zur E-Mail-Kontaktaufnahme angeboten sowie die spätere Übermittlung der zu publizierenden Studienergebnisse in Aussicht gestellt.

3.3 Fragestellung und Hypothesen

In diesem Abschnitt werden die Fragestellungen der durchgeführten Studie präsentiert. Dabei wird das für diese Studie grundlegende statistische Hypothesenpaar aufgelistet. Aufgrund der Vielzahl der zu prüfenden Hypothesen wird eine allgemeine, für diese Studie kumulierte Hypothese aufgestellt, die pro Fragestellung spezifiziert wurde.

Die allgemeine Forschungsfrage der Studie lautet wie folgt:

„Digitaler Wandel in der Rechtsberatung: Welche Erwartungen haben Juristen/-innen an die zukünftige Arbeitsweise und wie unterscheiden sich die Erwartungen zwischen den bis 35-jährigen & über 35-jährigen Juristen/-innen?“

Fragestellung 1: Welche Erwartungen haben Juristen/-innen an die zukünftige Arbeitsweise in der Rechtsberatung aufgrund des digitalen Wandels?

Fragestellung 2: Unterscheiden sich die Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise zwischen der jüngeren Altersgruppe (JG; bis 35 Jahre) und der älteren Altersgruppe (AG; über 35 Jahre)?

H_0 : Die Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise der jüngeren und der älteren Altersgruppe unterscheiden sich nicht signifikant.

H_1 : Die Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise der jüngeren und der älteren Altersgruppe unterscheiden sich signifikant.

Insgesamt wurden im Rahmen dieser Studie 73 Hypothesen bzw. statistische Hypothesenpaare geprüft.

Vor der Auswertung der Ergebnisse werden im nächsten Abschnitt noch die einzelnen wesentlichen Schritte zur Datenaufbereitung erläutert.

3.4 Datenaufbereitung

Nach erfolgreichem Abschluss der Online-Befragung wurde der gesamte Datensatz gesichtet und systematisch manuell in der Statistik Software *SPSS Statistics* (Version 26) bereinigt.

Insgesamt konnte im 3-monatigen Erhebungszeitraum (Anfang Dezember 2019 bis Ende Februar 2020) eine Teilnahme an der Befragung von 193 Juristen/-innen erzielt werden. Im Zuge der manuellen Filterung der Daten wurden zunächst leere Datensätze ($n = 4$) sowie Angaben mit lediglich soziodemographischen Daten ($n = 9$) entfernt.

Darüber hinaus wurden jene Datensätze entfernt, die keine ausreichenden Antworten angegeben hatten ($n = 8$). Nicht ausreichend war ein Datensatz dann, wenn lediglich die ersten drei Fragestellungen beantwortet wurden (Befragungsanteil von 4.1%; Berechnung inkl. Teilfragen; Befragungsanteil bei Beantwortung der ersten vier Fragen liegt bei 17.8%).

Zudem wurden all jene Datensätze entfernt, bei denen Studienteilnehmer/-innen nicht in der Rechtsberatung tätig waren ($n = 3$) sowie nicht in Österreich arbeiten ($n = 1$).

Schließlich lag nach diesen vorangegangenen Aufbereitungsmaßnahmen der Datensätze eine Stichprobe von insgesamt $n = 168$ Personen vor. Um die eingangs dargestellten Fragestellungen und Hypothesen zu beantworten, war die Zuteilung der Datensätze in eine jüngere und ältere Altersgruppe erforderlich.

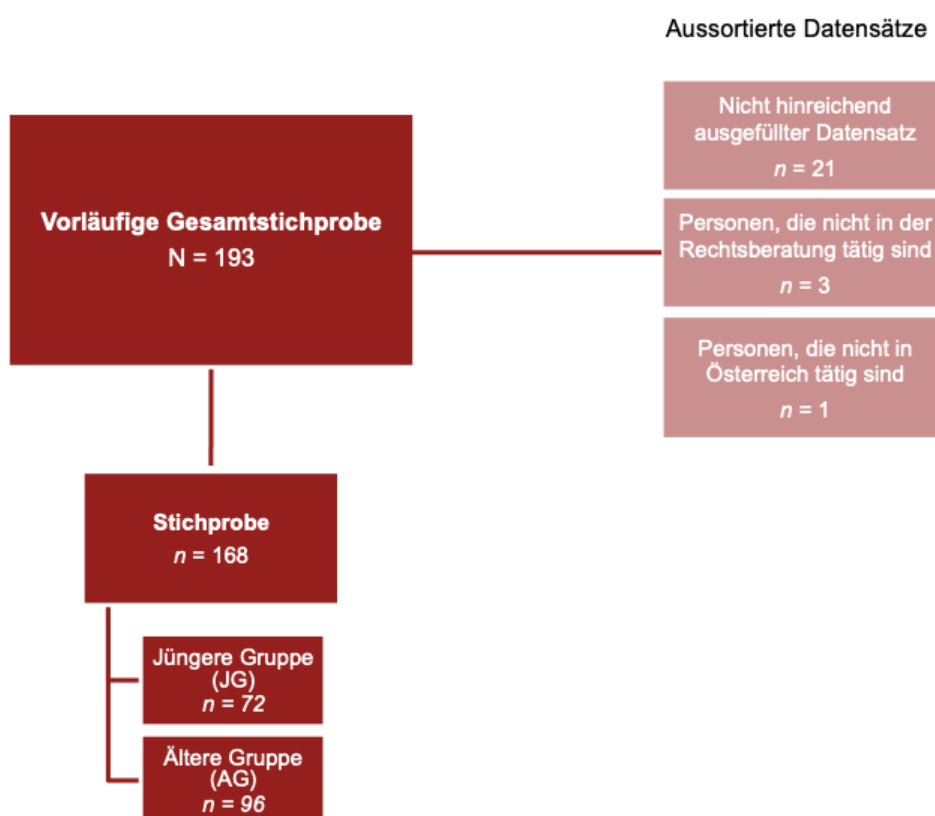


Abbildung 1: Zuteilung der Datensätze

3.5 Statistisches Auswertungsverfahren

Zur statistischen Analyse und Auswertung der erhobenen Daten wurde die Statistik-Software *SPSS Statistics* (Version 26) verwendet.

Dem zentralen Grenzwertsatz zufolge nähert sich die Verteilung der Mittelwerte mit wachsendem Stichprobenumfang einer Normalverteilung an (Bortz, 1999). Da die vorhandenen Stichproben in einer ausreichenden Größe ($n \geq 30$) erhoben wurden, kann demnach von normalverteilten Werten ausgegangen werden. Das Signifikanzniveau (α -Fehler-Niveau) wird für alle inferenzstatistischen Verfahren auf $p < 0.05$ festgelegt.

Zur Beantwortung der a priori formulierten Fragestellungen wurden verschiedene Auswertungsverfahren verwendet:

T-Test

Der t-Test für unabhängige Stichproben wird zur Überprüfung eingesetzt, um festzustellen, ob der Unterschied der Mittelwerte zweier Stichproben signifikant ist, beispielsweise für Fragestellungen zu quantitativen Vergleichen von unterschiedlichen Altersgruppen. Die Voraussetzungen dieses Verfahrens sind das Vorliegen von *Normalverteilung*, *Intervallskalenniveau* und *Varianzhomogenität*. Zur besseren Interpretierbarkeit werden standardisierte Effektstärken (Cohens d) angeführt. Werte ab $d = 0.2$ entsprechen einem kleinen, ab 0.5 einem mittleren und ab 0.8 einem großen Effekt (Cohen, 1988).

- Normalverteilung wird in dieser Studie angenommen, da die vorhandenen Stichproben in einer ausreichenden Größe ($n \geq 30$) erhoben wurden.
- Die Voraussetzung der Intervallskalierung kann insofern als erfüllt bezeichnet werden, als dass bei der Befragung eine Likert-Skala mit symmetrischen Items eingesetzt wurde, bei dem davon ausgegangen werden darf, dass die Studienteilnehmer/-innen die einzelnen Skalenpunkte als gleichabständig interpretieren (Bortz, 1999).
- Um die Voraussetzung der Varianzhomogenität als gegeben zu betrachten, wurde diese mittels Levene-Tests geprüft.

Chi-Quadrat Test

Mithilfe des Chi-Quadrat Test können Unterschiede (Häufigkeiten) von Variablen beliebigen Skalenniveaus (somit möglich für kategorische Variablen) verglichen werden. Der Test gibt zunächst Auskunft über die Signifikanz des Unterschieds, jedoch nicht über die Richtung des Effekts. Die Effektstärke wird daher über den Kontingenzkoeffizienten C ermittelt (Field, 2009).

4 Ergebnisse

4.1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wird von einer Stichprobe von 168 Personen ausgegangen, wobei die jüngere Gruppe (JG) 72 Personen und die ältere Gruppe (AG) 96 Personen umfasst. Im Zuge der Datenanalyse werden zu Beginn soziodemographische Ergebnisse dargestellt. Alle Fragen zu den demografischen Variablen waren verpflichtend auszufüllen.

Alter

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Unter 25 Jahre	3	1.8	1.8	1.8
26-35 Jahre	69	41.1	41.1	42.9
36-45 Jahre	48	28.6	28.6	71.4
Über 45 Jahre	48	28.6	28.6	100.0
Gesamt	168	100.0	100.0	

Anmerkung: Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

In dieser Studie wurde eine Kumulierung der Altersgruppen vorgenommen, um ebenfalls statistische Erkenntnisse über die Gruppenunterschiede gewinnen zu können. Dabei wurde eine jüngere Gruppe gebildet, die alle Teilnehmer/-innen bis 35 Jahre umfasst sowie eine ältere Gruppe, die alle Teilnehmer/-innen ab 35 Jahre einschließt.

Die Kategorisierung dieser beiden Altersgruppen wurde aufgrund verschiedener Faktoren a priori festgelegt. Zum einen ermöglicht die vorgenommene Dichotomisierung der Variable „Alter“ die Zielerreichung von repräsentativen, gleich großen Stichprobengruppen. Zum anderen wurde von der Idee einer Kategorisierung in das mittlerweile populär gewordene Konzept der Generationenunterschiede bewusst Abstand genommen. Denn die Ergebnisse einer deutschen Publikation zeigen, dass Generationsunterschiede zwischen den Generationen Y, X, den Babyboomern, den '68ern sowie der sogenannten Skeptischen Nachkriegsgeneration in Wirklichkeit kaum existieren und es keine empirischen Bestätigungen darüber gibt, wie sich Generationen unterscheiden (Schröder, 2018).

Darüber hinaus berücksichtigt die Dichotomisierung der Altersgruppen die hohe Korrelation der Berufserfahrung in der Rechtsberatung. Dementsprechend gaben der Großteil der Personengruppe < 35 Jahre an, zwischen 5-10 Jahren Berufserfahrung in der Rechtsberatung zu haben und der Großteil der Personengruppe > 35 Jahre an, über 15 Jahren Berufserfahrung in der Rechtsberatung zu haben. Zusammenfassend können die beiden Altersgruppen legitim als „(Young) Professionals“ und „Seniors/Partners“ differenziert werden.

Kumulierte Altersgruppen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Jüngere Gruppe (JG)	72	42.9	42.9	42.9
Ältere Gruppe (AG)	96	57.1	57.1	100.0
Gesamt	168	100.0	100.0	

Die jüngere Gruppe fasst somit die Altersgruppen „unter 25 Jahre“ und „26-35 Jahre“ zusammen. Bei der älteren Gruppe wurden die Altersgruppen „36-45 Jahre“ und „über 45 Jahre“ aggregiert.

4.1.1 Soziodemographische Aspekte

Variablen	Gesamt (n = 168)	JG (n = 72)	AG (n = 96)
	n (%)	n (%)	n (%)
Geschlecht			
Männlich	116 (69.0)	44 (61.1)	72 (75.0)
Weiblich	51 (30.4)	28 (38.9)	23 (24.0)
Anderes	1 (0.6)	0	1 (1.0)
Berufserfahrung in der Rechtsberatung			
Unter 5 Jahre	34 (20.2)	33 (45.8)	1 (1.0)
5-10 Jahre	44 (26.2)	36 (50.0)	8 (8.3)
11-15 Jahre	26 (15.5)	3 (4.2)	23 (24.0)
Über 15 Jahre	64 (38.1)	0	64 (66.7)
Ausbildung			
Lehrabschluss	2 (1.2)	2 (2.8)	0
Universität / Fachhochschule	166 (98.8)	70 (97.2)	96 (100.0)
Sektor			
Öffentlicher Sektor	14 (8.3)	5 (6.9)	9 (9.4)
Privater Sektor	154 (91.7)	67 (93.1)	87 (90.6)

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe

Werden alle Studienteilnehmer/-innen betrachtet, zeigt sich, dass 69.0% männlich und 30.4% weiblich sind. Im Hinblick auf die einschlägige Berufserfahrung in der Rechtsberatung in Jahren gerechnet, zeigt sich, dass 53.6% der Probanden/-innen mindestens 11 Jahre in der Rechtsberatung tätig sind, gefolgt von den Teilnehmer/-innen, die maximal 10 Jahre in der Rechtsberatung arbeiten (46.4%).

91.7% der Befragten der erhobenen Stichprobe arbeiten im privaten Sektor und 8.3% im öffentlichen Sektor.

Die überwiegende, homogene Mehrheit (98.8%) der Probanden/-innen beider Gruppen gaben die Universität bzw. Fachhochschule als höchste abgeschlossene Ausbildung an.

In Hinsicht auf das Geschlechterverhältnis stach die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen in beiden Gruppen hervor, mit einem höheren Anteil an männlichen Studienteilnehmern in beiden Gruppen. Dies lässt sich insofern erklären, als dass im Rahmen der Befragung 452 Juristinnen (36.0%) und 805 Juristen (64.0%) kontaktiert und zur Teilnahme an der Studienbefragung aufgerufen wurden. Generell zeigt sich ein Ungleichgewicht an Rechtsanwältinnen/-innen und Rechtsanwaltsanwärtinnen/-innen in Österreich: Gesamtheitlich betrachtet beträgt die Frauenquote lediglich 29.9% (Österreichischer Rechtsanwaltskammertag, 2019). Eine allgemeine Aussage, wie hoch der Prozentsatz von Juristinnen in der Rechtsberatung ist (nicht nur Rechtsanwältinnen, Rechtsanwaltsanwärtinnen), kann in diesem Zusammenhang nicht getroffen werden, da die zur Berechnung notwendigen Daten nicht klar und genügend zur Verfügung stehen.

Anhand des direkten Vergleichs der beiden Altersgruppen JG und AG wurden erwartungsgemäß signifikante Gruppenunterschiede hinsichtlich der einschlägigen Berufserfahrungen deutlich. Während 95.8% der jüngeren Gruppe maximal 10 Jahre in der Rechtsberatung tätig sind, arbeiten bei der älteren Gruppe 90.7% mindestens über 11 Jahre in der Rechtsberatung ($\chi^2(3) = 126.473, p < 0.001$).

4.2 Deskriptive Ergebnisse

4.2.1 Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung

Ziel dieser Erhebung war es, zu eruieren, ob sich die Arbeitsweise der Personen in der Rechtsberatung im Zuge der Digitalisierung verändert hat. Die Daten zeigen, dass es für 65.2% aller Teilnehmer/-innen eher bis völlig zutreffend ist, dass sich die Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung verändert hat. Für lediglich 10.2% ist dies eher nicht bis gar nicht zutreffend.

Werden die jüngere sowie ältere Altersgruppe separat betrachtet, so lässt sich feststellen, dass 60.5% der JG sagen, dass es zutrifft (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), dass sich die **Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung verändert** hat und 14.1% dieser Gruppe sagt, dass dies nicht zutrifft (kumulierter Prozentsatz von „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“). Für 68.8% der AG trifft die Veränderung der Arbeitsweise eher bis völlig zu, während dies für lediglich 7.3% eher nicht bis gar nicht zutrifft.

Es gibt einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den betrachteten Gruppen ($t(165) = 2.448, p = 0.015, d = 0.381$). Somit kann die Nullhypothese, dass es keinen signifikanten Unterschied in der Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung zwischen den beiden Gruppen gibt, verworfen werden kann.

	Gesamt (n = 167)	JG (n = 71)	AG (n = 96)
	n (%)	n (%)	n (%)
Trifft völlig zu	55 (32.9)	15 (21.1)	40 (41.7)
Trifft eher zu	54 (32.3)	28 (39.4)	26 (27.1)
Teils / teils	41 (24.6)	18 (25.4)	23 (24.0)
Trifft eher nicht zu	15 (9.0)	8 (11.3)	7 (7.3)
Trifft gar nicht zu	2 (1.2)	2 (2.8)	0

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe; Prozentsatz entspricht den gültigen Prozenten (Anteil der tatsächlichen n); Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

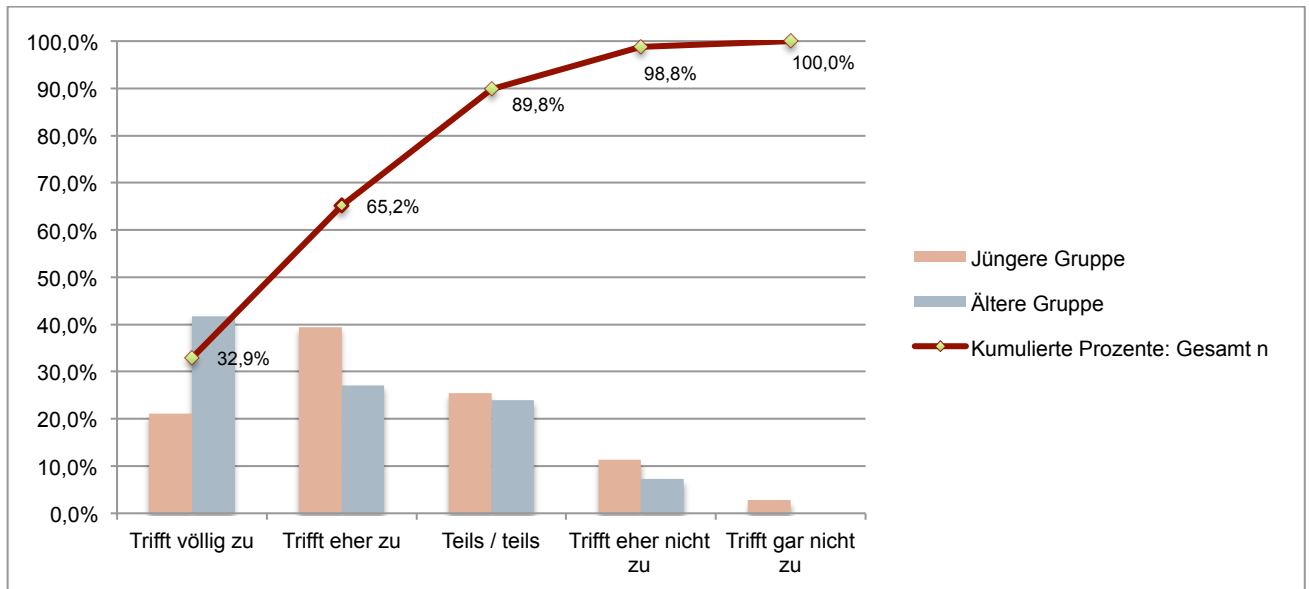


Abbildung 2: Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung

4.2.2 Veränderung der Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel

Es sollte erhoben werden, ob sich die Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel in den vergangenen 5 Jahren verändert hat. Studienteilnehmer/-innen sollten sich somit mit ihrer Unternehmenskultur auseinandersetzen, worunter im engeren Sinn ein Gerüst und ein Vorrat an Sinnstrukturen und Handlungsmustern, aus welchen heraus Situationen, Handlungen und Entscheidungen des Unternehmensalltags einer bewertenden Interpretation hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Unternehmung als Ganzes zugänglich werden zu verstehen ist (Heinen, 1997).

Die Ergebnisse der vorliegenden Erhebung zeigen, dass es für 56.6% aller Teilnehmer/-innen eher bis völlig zutrifft, dass sich die Unternehmenskultur im angegebenen Zeitraum durch den digitalen Wandel verändert hat. Für 17.9% trifft diese Veränderung eher bis gar nicht zu und 3.6% der Studienteilnehmer/-innen können keine Einschätzung darüber treffen.

In diesem Fall gab es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen ($t(160) = -1.210, p = 0.228$).

	Gesamt (n = 168)	JG (n = 72)	AG (n = 96)
	n (%)	n (%)	n (%)
Trifft völlig zu	28 (16.7)	6 (8.3)	22 (22.9)
Trifft eher zu	67 (39.9)	32 (44.4)	35 (36.5)
Teils / teils	37 (22.0)	17 (23.6)	20 (20.8)
Trifft eher nicht zu	25 (14.9)	11 (15.3)	14 (14.6)
Trifft gar nicht zu	5 (3.0)	2 (2.8)	3 (3.1)
Keine Einschätzung möglich	6 (3.6)	4 (5.6)	2 (2.1)

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe; Prozentsatz entspricht den gültigen Prozenten (Anteil der tatsächlichen n); Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

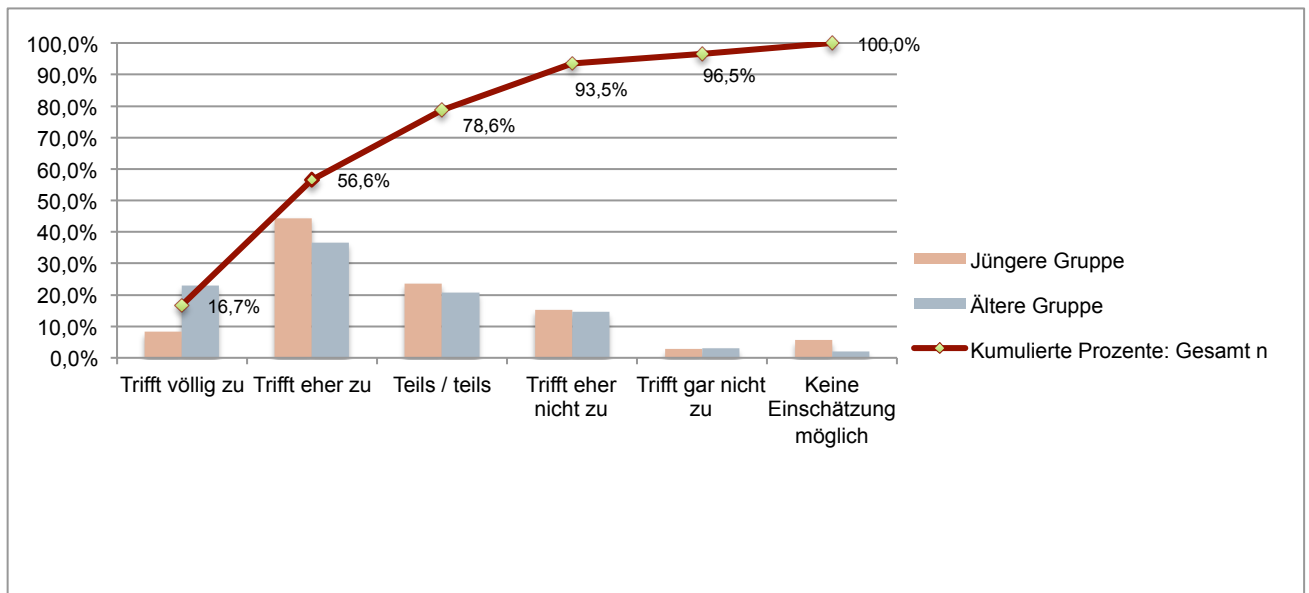


Abbildung 3: Veränderung der Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel

4.2.3 Erwartungen über die zukünftige Veränderung der Unternehmenskultur aufgrund des digitalen Wandels

Ziel dieser Frage war, herauszufinden, ob die Studienteilnehmer/-innen erwarten, dass sich ihre Unternehmenskultur in den nächsten 5 Jahren aufgrund des digitalen Wandels ändern wird.

77.4% aller befragten Teilnehmer/-innen erwarten, dass sich ihre Unternehmenskultur verändern wird, sie stimmten eher zu bis völlig zu. Für lediglich 8.9% der Teilnehmer/-innen trifft dies eher nicht bis gar nicht zu.

In diesem Fall gab es auch keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen ($t(166) = 1.629, p = 0.105$).

	Gesamt (n = 168)	JG (n = 72)	AG (n = 96)
	n (%)	n (%)	n (%)
Trifft völlig zu	61 (36.3)	23 (31.9)	38 (39.6)
Trifft eher zu	69 (41.1)	29 (40.3)	40 (41.7)
Teils / teils	23 (13.7)	10 (13.9)	13 (13.5)
Trifft eher nicht zu	12 (7.1)	9 (12.5)	3 (3.1)
Trifft gar nicht zu	3 (1.8)	1 (1.4)	2 (2.1)

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe; Prozentsatz entspricht den gültigen Prozenten (Anteil der tatsächlichen n); Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

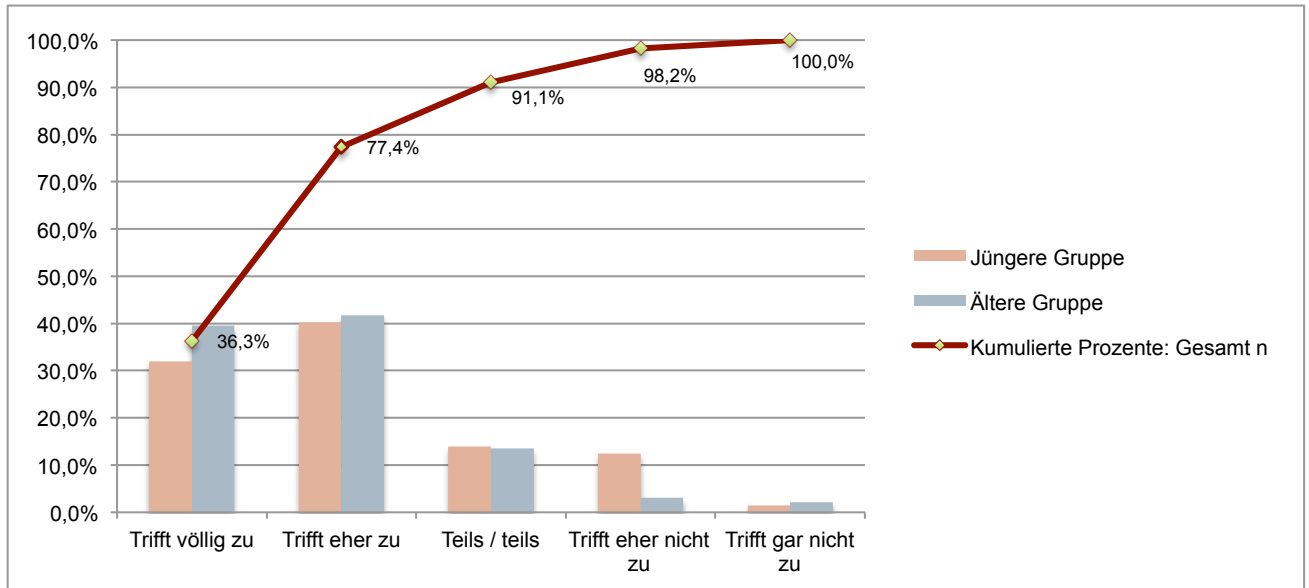


Abbildung 4: Erwartungen über die zukünftige Veränderung der Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel

4.2.4 Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung

Es sollte erhoben werden, wie sich nach Einschätzung der Studienteilnehmer/-innen ihre Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung verändert hat. Dafür wurden im Fragebogen einige Items vorgegeben, die hinsichtlich ihrer Veränderung in den vergangenen 5 Jahren zu bewerten waren. Die folgende Abbildung zeigt eine absteigende Kumulation der beiden Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ sowie „trifft eher zu“. Dadurch soll der Grad der Zustimmung laut Einschätzung der Teilnehmer/-innen veranschaulicht werden.

Es sticht hervor, dass 79.9% der Studienteilnehmer/-innen antworten, dass ihre Erreichbarkeit allgemein gestiegen ist und 76.2% vermehrt für Kunden erreichbar sind. Des Weiteren geht hervor, dass für 70.3% der Teilnehmer/-innen die vermehrte Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts (z.B. Home-Office) zutreffend ist und sich für 59.4% die Ausstattung des Arbeitsplatzes verändert hat. Zudem ist es für 63.6% eher bis völlig zutreffend, dass vermehrt mit neuen, digitalen Programmen gearbeitet wird.

Für 46.9% aller Probanden/-innen trifft es eher bis völlig zu, dass die Menge der eigenen Arbeitsaufgaben gestiegen ist, die dafür erforderliche Arbeitszeit jedoch nicht mehr wurde. Für 43.6% ist es eher bis völlig zutreffend, dass sie vermehrt mit unterschiedlichen Themen zu tun haben und für 36.7% ist die Entscheidungsfreiheit zur Gestaltung ihrer Arbeit eher bis völlig zutreffend gestiegen.

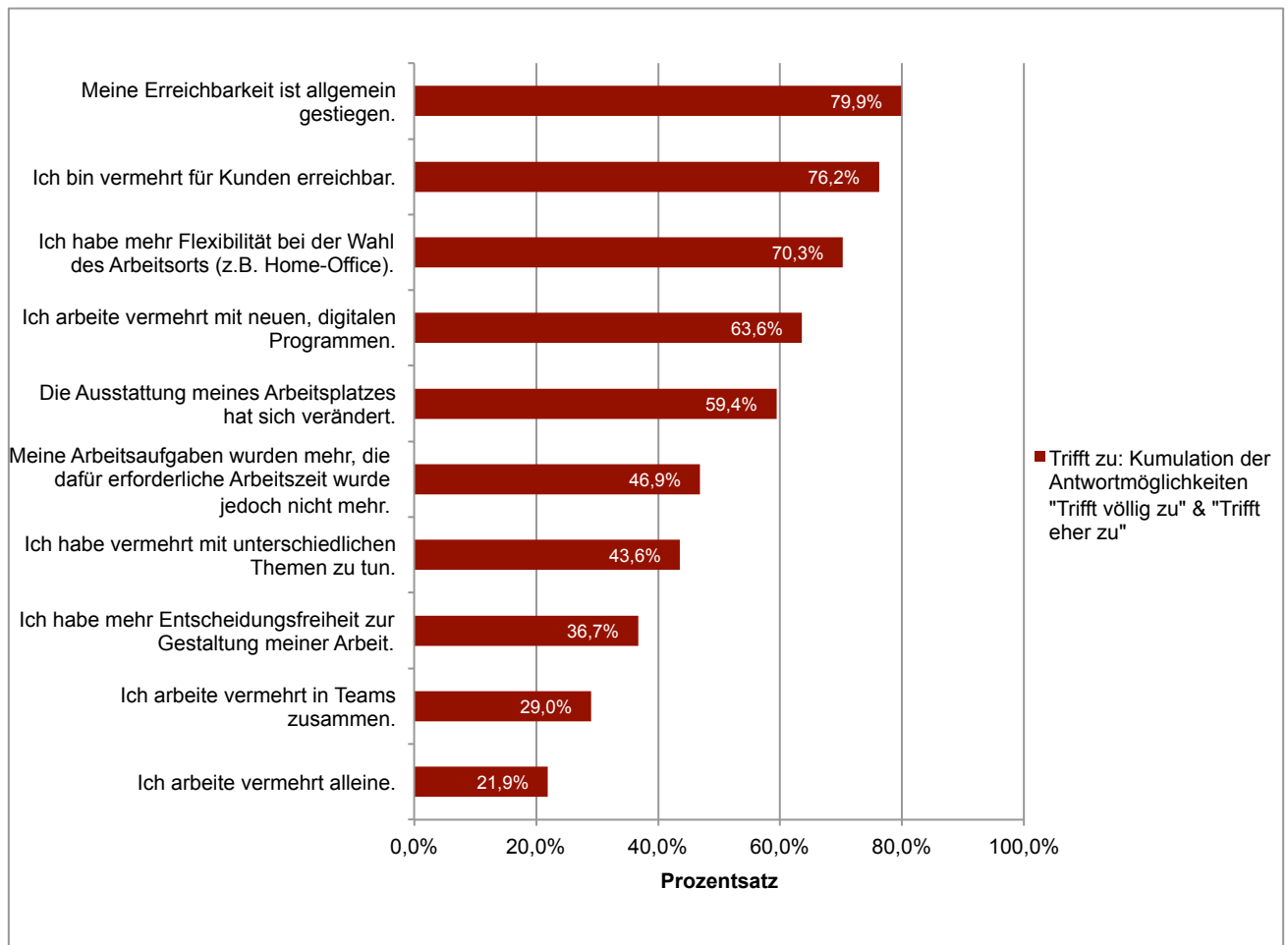


Abbildung 5: Veränderung der Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung

Gruppenunterschiede

Im Hinblick auf die veränderte Arbeitsweise in der Rechtsberatung im Zuge der Digitalisierung ist es von besonderem Interesse datenbasierte Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob es Unterschiede zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe gibt.

Für beide Altersgruppen ist von allen vorgegebenen Items am häufigsten eher bis völlig zutreffend, dass sich die **gestiegene, allgemeine Erreichbarkeit** verändert hat. Während es bei JG 84.1% sind (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), sind es bei AG 76.8%. Der Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen ist statistisch nicht signifikant und die Nullhypothese, dass es hier einen Unterschied zwischen den Altersgruppen gibt, kann nicht verworfen werden ($t(162) = -0.562, p = 0.575$).

Es zeigt sich jedoch ein statistisch signifikanter Unterschied bei der vermehrten **Zusammenarbeit in Teams**. Während 22.1% der JG es als zutreffend bewerten (Kumulation Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), vermehrt in Teams zusammenarbeiten, sind es bei der AG 34.0% ($t(158) = -2.158, p = 0.032, d = -0.343$). Zudem sagen 38.2% der JG, dass es nicht zutrifft (Kumulation Antwortmöglichkeiten „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“), dass vermehrt **alleine gearbeitet** wird, während es bei der AG 51.1% sind ($t(158) = -2.158, p = 0.032, d = -0.343$).

Im Hinblick auf die vermehrte **Entscheidungsfreiheit zur Gestaltung der Arbeit** konnten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, dass hier ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen vorliegt ($t(156) = 3.179, p = 0.020, d = 0.509$), mit einer mittleren Effektstärke. Während 45.2% der AG zustimmen (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), dass es eine vermehrte Entscheidungsfreiheit zur Gestaltung der Arbeit gibt, sind es bei der JG lediglich 24.6%.

Einen weiteren statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Altersgruppen gibt es beim Aspekt der vermehrten **Arbeitsaufgaben bei gleichbleibender Arbeitszeit** („Arbeitsverdichtung“). Für 53.2% der AG ist es zutreffend (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), dass die Arbeitsaufgaben zugenommen haben, während die dafür erforderliche Arbeitszeit jedoch nicht mehr wurde. Für JG ist es lediglich für 37.9% eher bis völlig zutreffend. ($t(158) = 2.206, p = 0.029, d = 0.351$). Der Unterscheid zwischen beiden Altersgruppen wird als signifikant angenommen, es handelt sich um eine mittlere Effektstärke.

Auch im Hinblick auf die vermehrte **Arbeit mit neuen, digitalen Programmen** gibt es statistisch signifikante Unterschiede mit einer mittleren Effektstärke zwischen den Altersgruppen ($t(163) = 2.202, p = 0.029, d = 0.345$). Während 56.5% der JG es als zutreffend bewerten (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), dass es Veränderungen bei der Arbeit mit neuen, digitalen Programmen gibt, sind es bei der AG über 68.8%.

Ein statistisch signifikanter Unterschied mit mittlerer Effektstärke zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe besteht ebenfalls beim Aspekt der Veränderung der **Ausstattung des Arbeitsplatzes** der Studienteilnehmer/-innen ($t(163) = 2.909, p = 0.004, d = 0.456$). Während 44.9% der JG eine Veränderung der Ausstattung des Arbeitsplatzes als zutreffend einschätzen (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), sind es bei AG über 69.8%.

4.2.5 Wahrnehmung der Geschwindigkeit der Digitalisierung der Tätigkeiten

Des Weiteren sollte erhoben werden, wie die Studienteilnehmer/-innen die Geschwindigkeit der Digitalisierung ihrer Tätigkeiten wahrnehmen. Während 11.6% der Probanden/-innen die Geschwindigkeit der Digitalisierung als sehr schnell wahrnehmen, geben 41.5% der Teilnehmer/-innen an, dass die Geschwindigkeit als schnell wahrgenommen wird. Lediglich 1.8% nehmen die Geschwindigkeit als sehr langsam wahr und 10.4% geben an, dass die Digitalisierungsgeschwindigkeit als langsam empfunden wird.

In diesem Vergleich gibt es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen ($t(162) = 1.311, p = 0.192$).

	Gesamt ($n = 164$)	JG ($n = 70$)	AG ($n = 94$)
	n (%)	n (%)	n (%)
Sehr schnell	19 (11.6)	9 (12.9)	10 (10.6)
Schnell	68 (41.5)	25 (35.7)	43 (45.7)

Weder schnell, noch langsam	57 (34.8)	24 (34.3)	33 (35.1)
Langsam	17 (10.4)	9 (12.9)	8 (8.5)
Sehr langsam	3 (1.8)	3 (4.3)	0

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe; Prozentsatz entspricht den gültigen Prozenten (Anteil der tatsächlichen n); Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

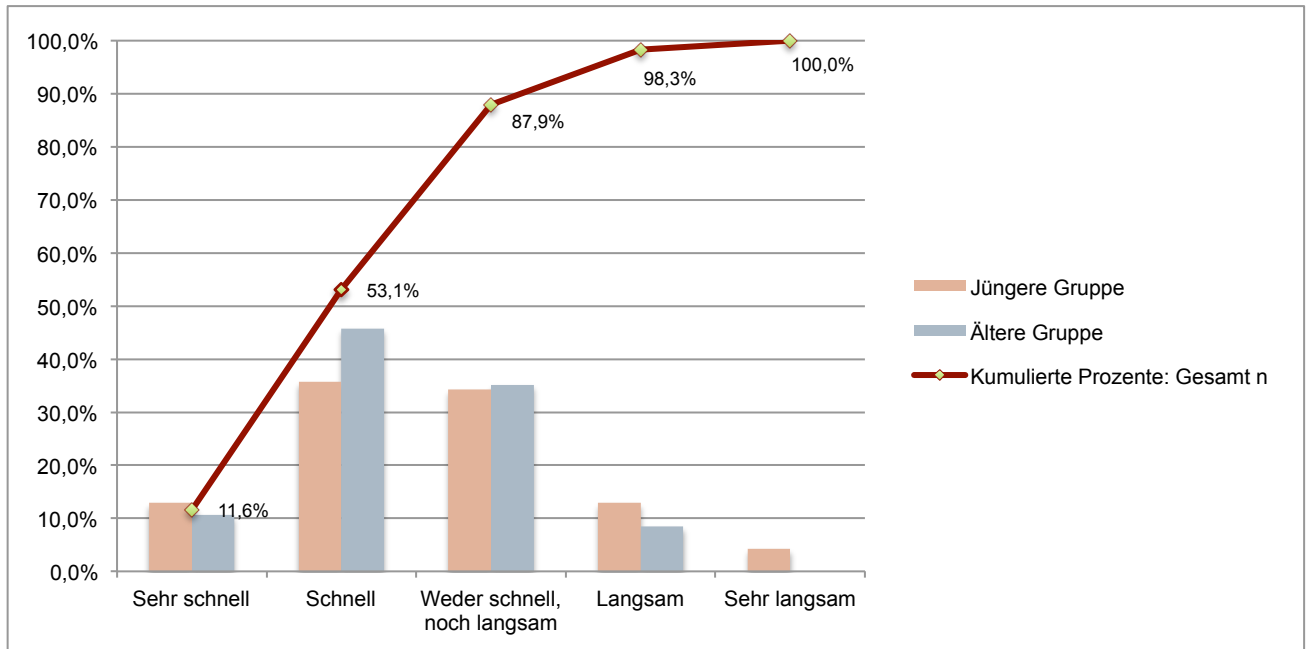


Abbildung 6: Wahrnehmung der Digitalisierungsgeschwindigkeit der Tätigkeiten

4.2.6 Erwartungen an die Veränderungen der Jobanforderungen in der Rechtsberatung

Es sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob die Probanden/-innen erwarten, dass sich die Jobanforderungen in der Rechtsberatung in den nächsten 5 Jahren verändern werden. 71.6% der Teilnehmer/-innen erwarten, dass sich die Jobanforderungen in der Rechtsberatung in den nächsten 5 Jahren verändern werden (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). Für 10.9% der Teilnehmer/-innen treffen diese Erwartungen eher nicht bis gar nicht zu.

In diesem Vergleich gab es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen ($t(163) = 0.808, p = 0.420$).

	Gesamt (n = 165)	JG (n = 70)	AG (n = 95)
	n (%)	n (%)	n (%)
Trifft völlig zu	42 (25.5)	18 (25.7)	24 (25.3)
Trifft eher zu	76 (46.1)	28 (40.0)	48 (50.5)
Teils / teils	29 (17.6)	15 (21.4)	14 (14.7)
Trifft eher nicht zu	17 (10.3)	9 (12.9)	8 (8.4)

Trifft gar nicht zu	1 (0.6)	0	1 (1.1)
---------------------	---------	---	---------

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe; Prozentsatz entspricht den gültigen Prozenten (Anteil der tatsächlichen n); Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

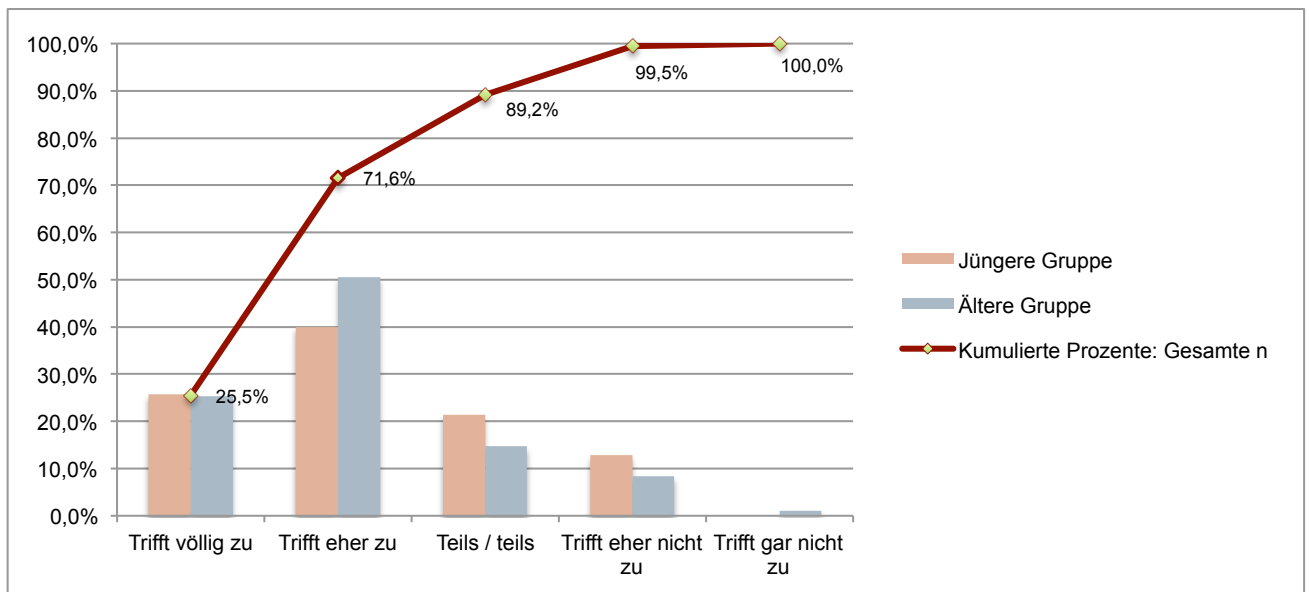


Abbildung 7: Erwartungen an veränderte Jobanforderungen in der Rechtsberatung

4.2.7 Aussagen über die Veränderungen der Jobanforderungen in der Rechtsberatung

Es sollte erhoben werden, wie sich die Jobanforderungen in der Rechtsberatung in den nächsten 5 Jahren verändern werden. Dafür wurden im Fragebogen einige Items vorgegeben, die hinsichtlich ihrer Veränderung in den kommenden 5 Jahren zu bewerten waren. Die folgende Abbildung zeigt eine absteigende Kumulation der beiden Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ sowie „trifft eher zu“. Dadurch soll der Grad der Zustimmung laut Einschätzung der Teilnehmer/-innen veranschaulicht werden.

Es sticht hervor, dass 98.8% aller Studienteilnehmer/-innen es als eher bis völlig zutreffend bewerten, dass auch in den nächsten 5 Jahren die Qualifikation mittels eines einschlägigen Rechtsstudiums weiterhin erforderlich sein wird. Zudem gaben lediglich 9.3% der Befragten an, dass das Absolvieren eines Gerichtsjahres zukünftig nicht mehr erforderlich sein wird (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“).

Des Weiteren geht hervor, dass für 88.4% der Probanden/-innen Erfahrungen mit digitalen Anwendungen gefragt sein werden und für 85.2% aller Teilnehmer/-innen die Tätigkeitsbereiche weiter differenziert bzw. spezialisiert werden (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“).

Zudem ist es für 75.0% der Probanden/-innen eher bis völlig zutreffend, dass eine zusätzliche technische Ausbildung oder sonstige Qualifikationen von Vorteil sein werden und 64.0% aller Studienteilnehmer/-innen bewerteten es als eher bis völlig zutreffend, dass eine hohe Technologieaffinität und technische Kenntnisse erforderlich sein werden.

Für 73.0% aller Studienteilnehmer/-innen trifft es eher bis völlig zu, dass Erfahrungen mit agilen Arbeitsweisen gefragt sein werden.

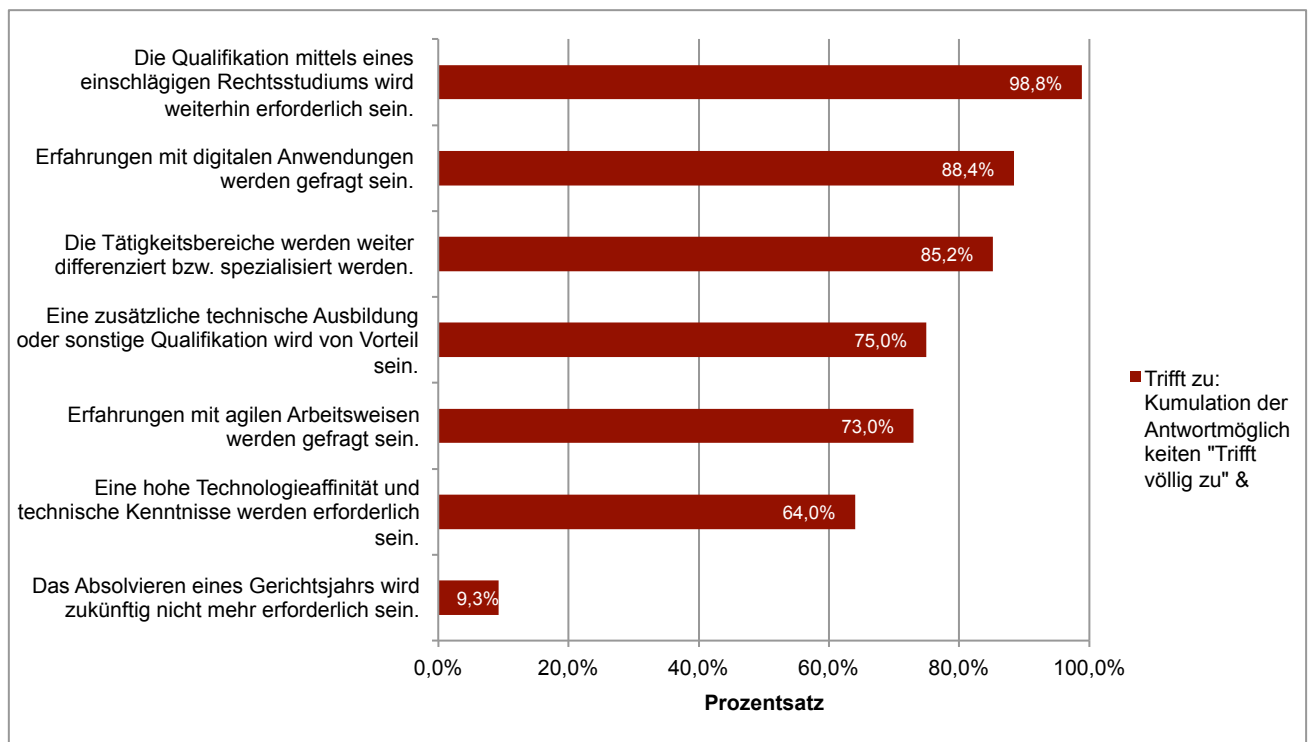


Abbildung 8: Aussagen über die Veränderungen der Jobanforderungen in der Rechtsberatung

Gruppenunterschiede

Es sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob es Unterschiede bei den Einschätzungen der befragten Altersgruppen gibt, inwieweit sich die Jobanforderungen in der Rechtsberatung in den nächsten 5 Jahren verändern werden.

Zunächst kann festgehalten werden, dass zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe keine statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten. Die Nullhypothese, dass es keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen hinsichtlich ihrer Einschätzungen der Veränderungen der Jobanforderungen in den nächsten 5 Jahren gibt, kann somit nicht verworfen werden.

4.2.8 Erwartungen an den digitalen Wandel in den nächsten 5 Jahren

Des Weiteren sollte erhoben werden, welche Erwartungen die Studienteilnehmer/-innen an den digitalen Wandel haben. Diese Erwartungen sollten anhand vorgegebener Items hinsichtlich ihrer Veränderung in den nächsten 5 Jahren bewertet werden.

Hervorstechend ist, dass für 89.4% aller Probanden/-innen es eher bis völlig zutreffend ist, dass digitales Wissensmanagement im Bereich der Rechtsberatung in den nächsten 5 Jahren an Bedeutung gewinnen wird. Zudem erwarten 81.8%, dass die Rechtsberatungen zu IT-

spezifischen Themen zukünftig vermehrt nachgefragt werden (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). Auch halten 77.2% der Teilnehmer/-innen es für eher bis völlig zutreffend, dass sich neue Geschäftsmodelle in der Rechtsberatung entwickeln werden. Bestehende Geschäftsmodelle werden entsprechend den Erwartungen von der Hälfte (50.60%) der Studienteilnehmer/-innen auch weiterhin erhalten bleiben (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“).

Für lediglich 22.8% der Teilnehmer/-innen ist es eher bis völlig zutreffend, dass der persönliche Kontakt zu Kunden/-innen bzw. Mandanten/-innen abnehmen wird.

Für 32.1% aller Studienteilnehmer/-innen ist es eher bis völlig zutreffend, dass Legal Tech eine geeignete Alternative zu Rechtsdienstleistungen sein wird. Davon entfallen 13.6% auf die Antwortalternative „trifft völlig zu“ und 18.5% auf die Antwortalternative „trifft eher zu“. In diesem Kontext beschreibt Legal Tech den Einsatz von modernen, computergestützten, digitalen Technologien, um Rechtsfindung, -anwendung, -zugang und -verwaltung durch Innovationen zu automatisieren, zu vereinfachen und zu verbessern (Bues, 2015).

Während 42.2% der Teilnehmer/-innen erwarten, dass die Leistungen der Rechtsberatung zunehmend online durchgeführt werden, gehen 35.4% von allen Studienteilnehmer/-innen davon aus, dass die Leistungen der Rechtsberatung weiterhin offline durchgeführt werden (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“)

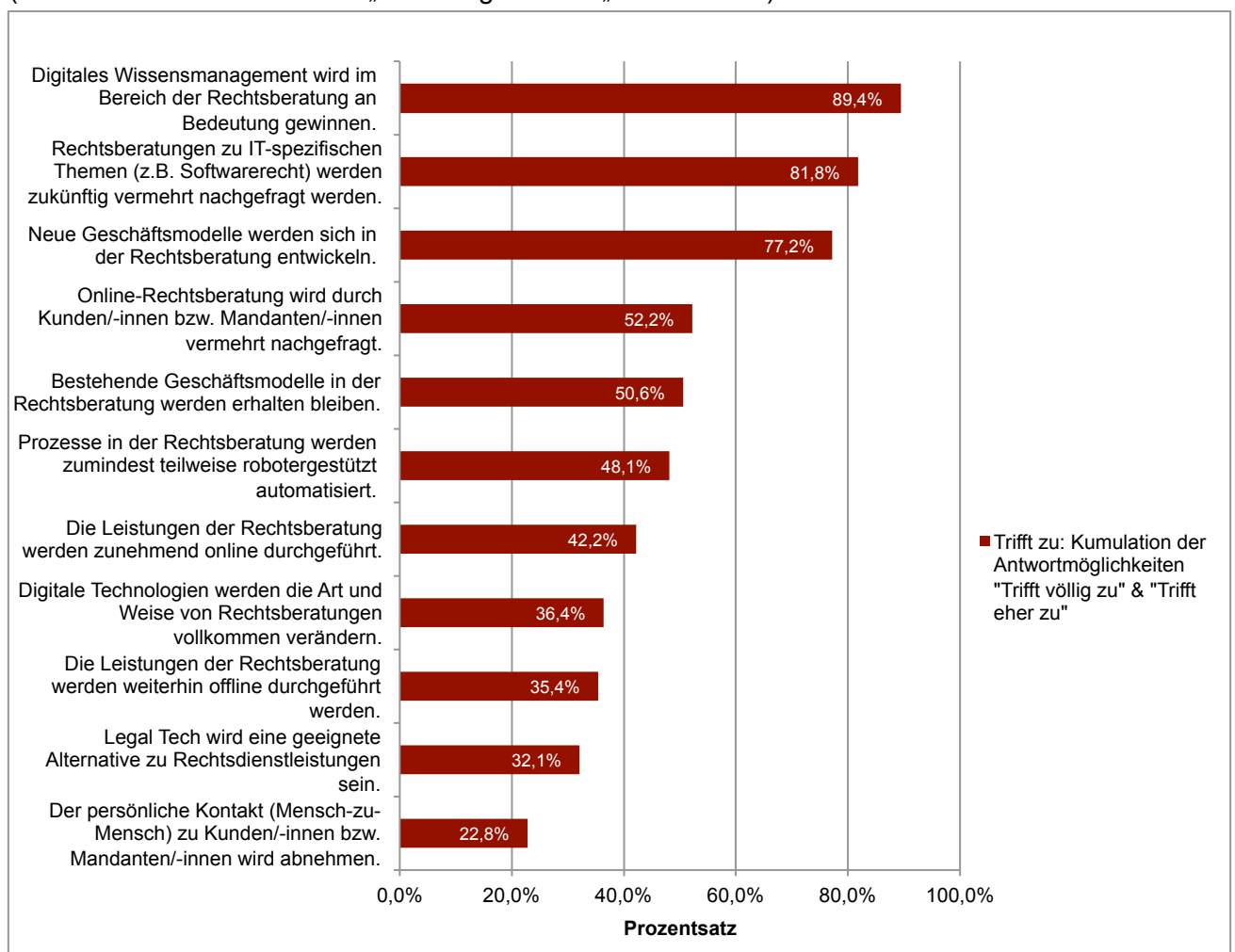


Abbildung 9: Erwartungen an den digitalen Wandel in den nächsten 5 Jahren

Gruppenunterschiede

Im Hinblick auf die Erwartungen an den digitalen Wandel anhand vorgegebener Items, die aufgrund ihrer Veränderung in den nächsten 5 Jahren bewertet wurden, ist es von besonderem Interesse, ob es Unterschiede zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe gibt.

Einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen gibt es bei dem Aspekt, dass **Prozesse** in der Rechtsberatung zumindest teilweise **robotergestützt automatisiert** werden. Während 37.3% der JG es als zutreffend beantworteten (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), dass Prozesse in der Rechtsberatung zumindest teilweise robotergestützt automatisiert werden, sind es bei der AG über 55.8% ($t(160) = 2.314$, $p = 0.022$, $d = 0.366$). Es kann somit die Nullhypothese verworfen werden, dass es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Altersgruppen im Bereich der erwarteten robotergestützten Automatisierung von Prozessen gibt.

Des Weiteren gibt es einen statistisch signifikanten Unterschied mit einer mittleren Effektstärke zwischen den Altersgruppen im Hinblick auf die Erwartung, dass sich **neue Geschäftsmodelle** im Rahmen des digitalen Wandels entwickeln werden. Für 68.7% der JG ist es zutreffend (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), dass sich neue Geschäftsmodelle entwickeln werden, während es bei der AG sogar 83.2% sind ($t(160) = 2.562$, $p = 0.011$, $d = 0.405$).

4.2.9 Erwartungen an die Automatisierung der Tätigkeiten in der Rechtsberatung

Zudem sollten Erkenntnisse über die Erwartungen an die Automatisierung der Tätigkeiten in der Rechtsberatung gewonnen werden. Für 26.6% der Probanden/-innen trifft diese Erwartung eher bis völlig zu, während 30.3% der Teilnehmer/-innen diese Erwartungen eher bis gar nicht zutreffen.

In diesem Fall gibt es auch keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen ($t(160) = 0.566$, $p = 0.572$).

	Gesamt ($n = 162$)	JG ($n = 67$)	AG ($n = 95$)
	n (%)	n (%)	n (%)
Trifft völlig zu	11 (6.8)	1 (1.5)	10 (10.5)
Trifft eher zu	32 (19.8)	18 (26.9)	14 (14.7)
Teils / teils	70 (43.2)	25 (37.3)	45 (47.4)
Trifft eher nicht zu	38 (23.5)	20 (29.9)	18 (18.9)
Trifft gar nicht zu	11 (6.8)	3 (4.5)	8 (8.4)

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe; Prozentsatz entspricht den gültigen Prozenten (Anteil der tatsächlichen n); Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

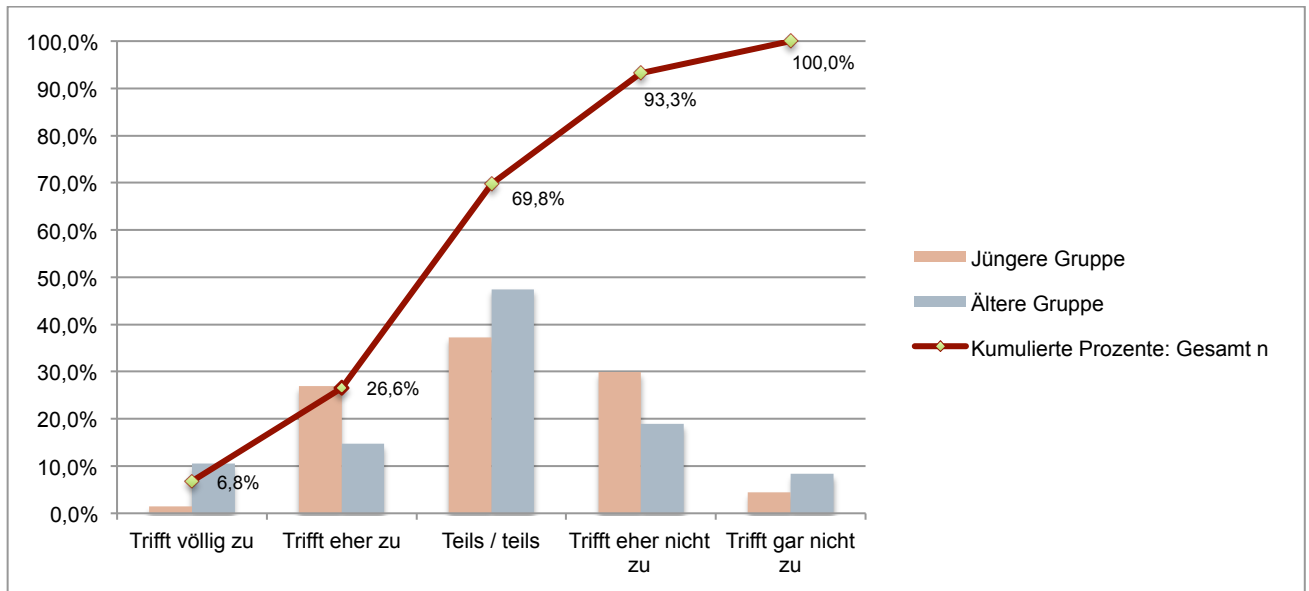


Abbildung 10: Erwartungen an die Automatisierung der Tätigkeiten in der Rechtsberatung

4.2.10 Substituierbarkeit der Tätigkeiten in der Rechtsberatung

Ziel dieser Frage war es statistisch zu erheben, welche der Tätigkeiten der Personen in der Rechtsberatung durch digitale Technologien ersetzt werden können. Anhand von vorgegebenen Antwortmöglichkeiten sollten diese hinsichtlich ihrer Substituierbarkeit bewertet werden.

Für 64.2% der Teilnehmer/-innen ist es eher bis völlig zutreffend, dass **juristische Recherchen** zukünftig durch digitale Technologien ersetzt werden könnten. Ebenso durch digitale Technologien substituiert werden könnten für 62.7% die **Erstellung und Bearbeitung von Akten** (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“).

51.6% der Teilnehmer/-innen beantworten es als eher bis völlig zutreffend, dass die **Errichtung von Verträgen** durch digitale Technologien ersetzt werden könnten und für 50.6% könnte die **Überprüfung von Verträgen** substituiert werden (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“).

Für 29.8% ist es eher bis völlig zutreffend, dass die **Korrespondenz mit Parteien und Behörden** zukünftig durch digitale Technologien ersetzt werden.

Lediglich 12.4% sehen es als eher bis völlig zutreffend, dass **Stellungnahmen und Rechtsgutachten** zukünftig durch digitale Technologien ersetzt werden. Ebenso vergleichbar wird die Substituierbarkeit von **Klageverfassungen** von 15.6% aller Studienteilnehmer/-innen als eher bis völlig zutreffend bewertet.

Dass die **rechtliche Beratung** von Mandanten/-innen zukünftig durch digitale Technologien ersetzt werden, sehen 71.0% aller Teilnehmer/-innen als eher nicht bis gar nicht zutreffend. Ebenso sieht eine große Mehrheit (86.9%) es als eher nicht bis gar nicht zutreffend, dass die **Vertretung von Mandanten/-innen** in juristischen Belangen substituiert werden.

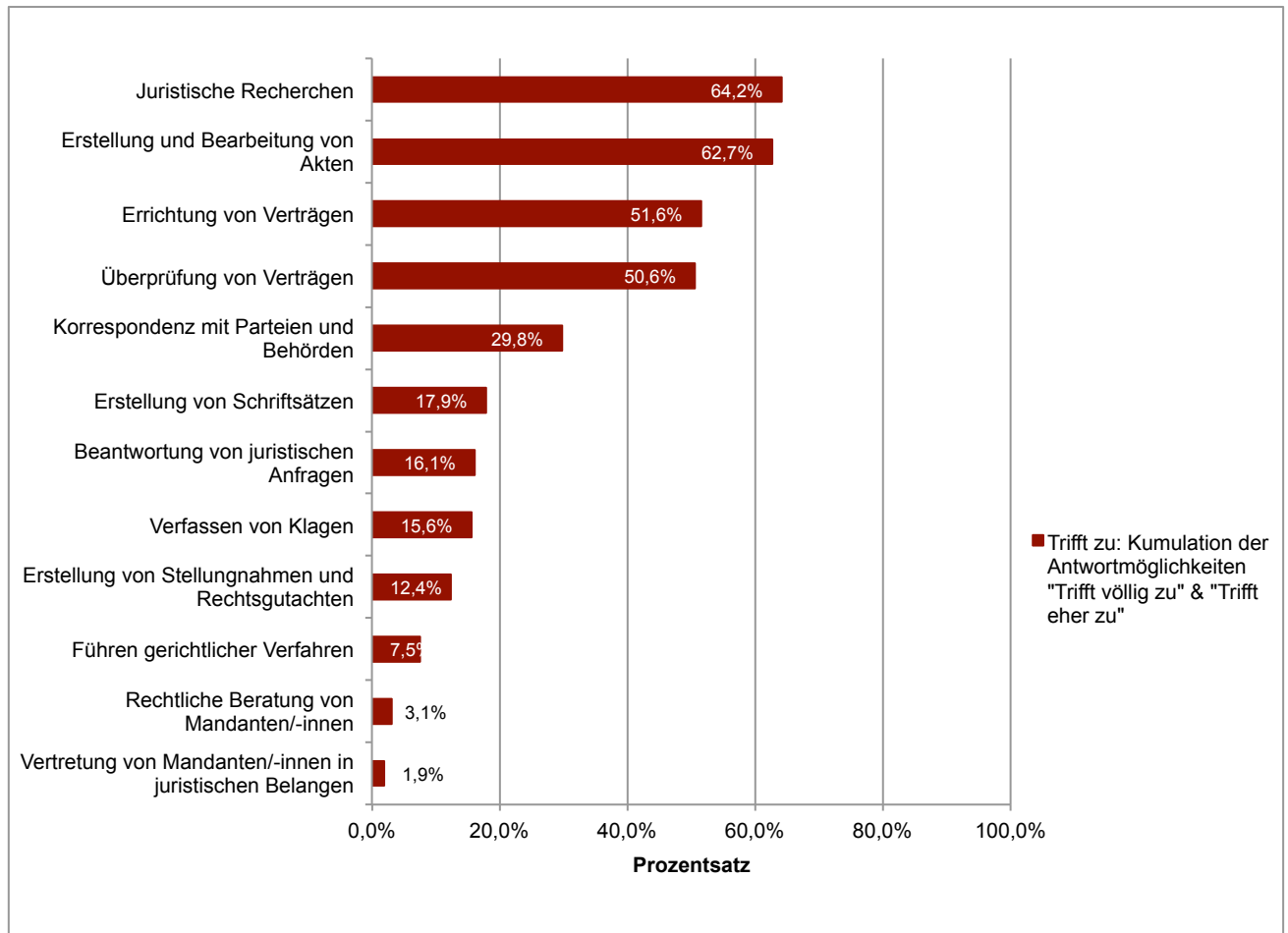


Abbildung 11: Substituierbarkeit der Tätigkeiten in der Rechtsberatung

Gruppenunterschiede

Von erheblichem Interesse ist es, ob es Unterschiede in der Beantwortung zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe gibt.

Einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen gibt es bei dem Aspekt der **juristischen Recherche**. Während 52.2% der JG es als zutreffend beantworteten (Kumulation der Antwortmöglichkeiten „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“), stimmen über 72.6% der AG zu, dass juristische Recherchen zukünftig durch digitale Technologien ersetzt werden könnten ($t(160) = 2.686$, $p = 0.008$, $d = 0.425$). Dieser signifikante Unterschied weist eine mittlere Effektstärke auf.

Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass in den weiteren Items keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe festgestellt werden konnten.

4.2.11 Erwartungen an Arbeitsplatzverluste in der Rechtsberatung

Des Weiteren wurde erhoben, wie die Erwartungen der Studienteilnehmer/-innen im Hinblick auf zunehmende Arbeitsplatzverluste in der Rechtsberatung aufgrund der Digitalisierung sind. 18.6% aller Befragten erwarten, dass Arbeitsplatzverluste in der Rechtsberatung aufgrund der Digitalisierung zutreffen (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). 54.6% erwarten jedoch nicht, dass es zunehmende Arbeitsplatzverluste in ihrer Branche durch die Digitalisierung geben wird (kumulierter Prozentsatz von „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“).

In diesem Vergleich gibt es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen ($t(159) = 1.545, p = 0.124$).

	Gesamt (n = 161)	JG (n = 67)	AG (n = 94)
	n (%)	n (%)	n (%)
Trifft völlig zu	5 (3.1)	2 (3.0)	3 (3.2)
Trifft eher zu	25 (15.5)	8 (11.9)	17 (18.1)
Teils / teils	43 (26.7)	15 (22.4)	28 (29.8)
Trifft eher nicht zu	68 (42.2)	32 (47.8)	36 (38.3)
Trifft gar nicht zu	20 (12.4)	10 (14.9)	10 (10.6)

Anmerkungen: JG = jüngere Gruppe, AG = ältere Gruppe; Prozentsatz entspricht den gültigen Prozenten (Anteil der tatsächlichen n); Rundungen können zu minimalen Abweichungen führen

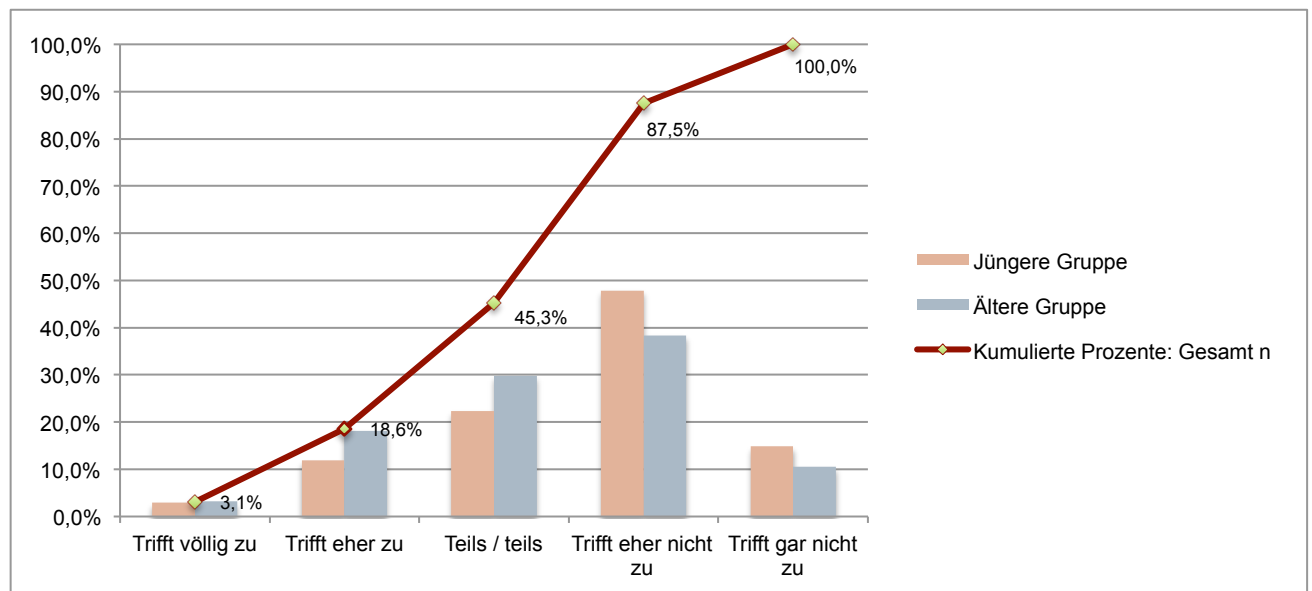


Abbildung 12: Erwartungen an Arbeitsplatzverluste in der Rechtsberatung

4.2.12 Wichtigkeit ausgewählter digitaler Kompetenzen in der Rechtsberatung

Ziel dieser spezifischen Fragestellung war es, die Einschätzung der Studienteilnehmer/-innen im Hinblick auf die Wichtigkeit von digitalen Kompetenzen ihres Berufsstands zu erhal-

ten. Dabei wurden unterschiedliche digitale Kompetenzen als Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die seitens der Teilnehmer/-innen bewertet werden sollten.

Geräte technisch vor Dritten und Angreifern schützen zu können, im Sinne von **IT-Sicherheit**, beantworten 70.1% aller Studienteilnehmer/-innen als eine sehr wichtige digitale Kompetenz. Auch die Kompetenz, **personenbezogene Daten und die Privatsphäre technisch schützen** zu können, empfinden 69.4% für ihren Berufsstand als sehr wichtig.

Deutlich geringer fällt das hohe Ausmaß der Wichtigkeit aus, **digitale Anwendungen bedienen** zu können, welche bei 38.6% liegt. Die weitere Kompetenz, **Informationen & Wissen durch digitale Technologien zu teilen**, wird von 32.3% als sehr wichtig eingeschätzt.

Als sehr unwichtig schätzen die Probanden/-innen die beiden digitalen Kompetenzen **„Programmieren und Abläufe automatisieren“** sowie **„Digitale Inhalte entwickeln“** für ihren Berufsstand, mit einem Prozentsatz von 5.8% sowie 1.9%.

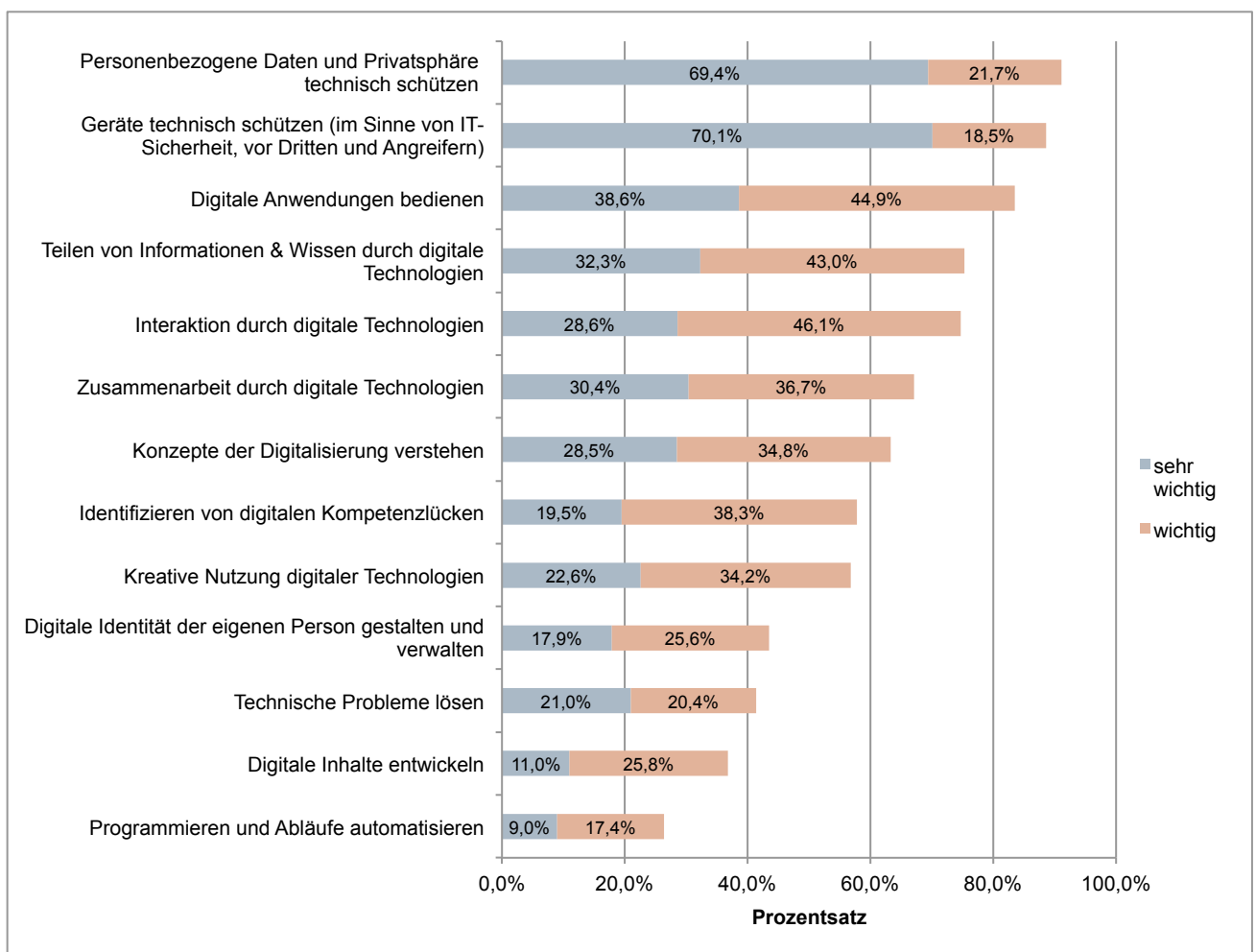


Abbildung 13: Wichtigkeit ausgewählter digitaler Kompetenzen in der Rechtsberatung

Gruppenunterschiede

Es sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob es statistisch signifikante Unterschiede zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe im Hinblick auf ihre Einschätzung über die Wichtigkeit von digitalen Kompetenzen für ihren Berufsstand gibt.

Einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen gibt es bei der digitalen Kompetenz **„Programmieren und Abläufe automatisieren“**. Während diese Kompetenz 20.0% der JG als „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ für deren Berufsstand erachten, sind es bei der AG über 31.1% ($t(153) = 2.172, p = 0.031, d = 0.351$). Dabei liegt eine mittlere Effektstärke vor.

Des Weiteren gibt es einen statistisch signifikanten Unterschied bei der digitalen Kompetenz **„Kreative Nutzung digitaler Technologien“**. Für 44.6% der JG ist diese Kompetenz als „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ für deren Berufsstand einzuschätzen, bei der AG liegt der Prozentsatz bei über 65.6% ($t(153) = 2.659, p = 0.009, d = 0.430$). Hier liegt ebenfalls eine mittlere Effektstärke vor.

Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe keine weiteren statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten.

4.2.13 Einschätzung ausgewählter digitaler Kompetenzen bei Juristen/-innen

Ziel dieser abschließenden Fragestellung war es, eine Einschätzung über die gegenwärtige Ausprägung der digitalen Kompetenzen bei Juristen/-innen zu erhalten. Dabei wurden unterschiedliche digitale Kompetenzen als Antwortmöglichkeit vorgegeben, die seitens der Teilnehmer/-innen eingeschätzt werden sollten.

41.7% aller befragten Studienteilnehmer/-innen schätzen die digitale Kompetenz **„Personenbezogene Daten und Privatsphäre technisch schützen“** bei Juristen/-innen aktuell als sehr gut (9.3%) bzw. gut (32.5%) ein.

Im Bereich der **IT-Security** schätzen die Teilnehmer/-innen diese Kompetenz zu 35.8% als sehr gut (5.3%) bzw. gut (30.5%) ein.

Die digitale Kompetenz **„Teilen von Informationen & Wissen durch digitale Technologien“** wird von 35.8% aller Teilnehmer/-innen als sehr gut (6.6%) bzw. gut (29.1%) bewertet.

Digitale Anwendungen zu bedienen wird bei Juristen/-innen mit 34.4% als sehr gut (3.2%) bzw. gut (31.2%) beurteilt.

31.8% der Studienteilnehmer/-innen sehen die digitale Kompetenz **„Interaktion durch digitale Technologien“** bei Juristen/-innen aktuell als sehr gut (7.3%) bzw. gut (24.5%).

Die Kompetenz der **Zusammenarbeit durch digitale Technologien** schätzen 30.9% der Teilnehmer/-innen als sehr gut (4.7%) bzw. gut (26.2%) ein.

Als sehr gut (4.1%) bzw. gut (18.2%) schätzen 22.3% aller Teilnehmer/-innen die Kompetenz „**Digitale Identität der eigenen Person gestalten und verwalten**“.

Mit sehr gut (1.3%) bzw. gut (14.4%) bewerten 15.7% der Studienteilnehmer/-innen die Kompetenz „**Konzepte der Digitalisierung verstehen**“.

13.5% der Teilnehmer/-innen sehen die digitale Kompetenz „**Kreative Nutzung digitaler Technologien**“ bei Juristen/-innen aktuell als sehr gut (0.7%) bzw. gut (12.8%).

11.8% bewerten das **Identifizieren von digitalen Kompetenzlücken** bei Juristen/-innen als sehr gut (0.7%) bzw. gut (11.1%).

Lediglich 8.7% beurteilen die Kompetenz „**Digitale Inhalte entwickeln**“ als sehr gut (2.7%) bzw. gut (6.0%). Auch die Kompetenz, **technische Probleme lösen** zu können wird von den Teilnehmer/-innen mit nur 8.10% als sehr gut (1.4%) bzw. gut (6.8%) bewertet.

Schlusslicht bildet in der Einschätzung der digitalen Kompetenzen bei Juristen/-innen das **Programmieren und die Automatisierung von Abläufen**, welche von den Teilnehmer/-innen mit 5.3% als sehr gut (0.7%) bzw. gut (4.6%) beurteilt wurde.

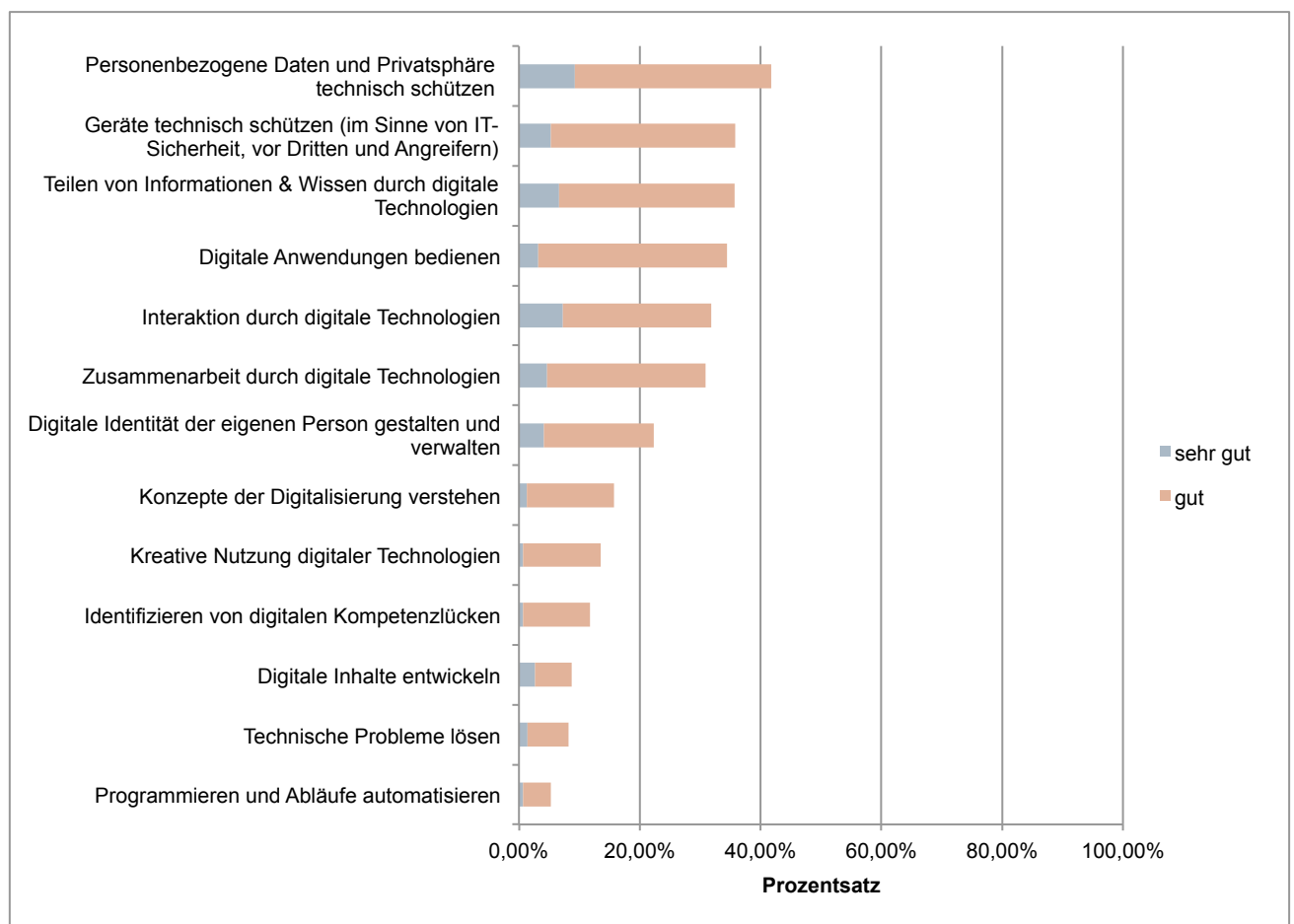


Abbildung 14: Einschätzung ausgewählter digitaler Kompetenzen bei Juristen/-innen

Gruppenunterschiede

Es sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen hinsichtlich ihrer Einschätzung über die gegenwärtigen Ausprägungen der digitalen Kompetenzen bei Juristen/-innen bestehen.

Zunächst kann festgehalten werden, dass es zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe keine statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten. Die Nullhypothese kann daher nicht verworfen werden.

5 Diskussion

Untersuchungsziele

Im Rahmen dieser vorliegenden Studie sollten die Ausprägungen der Erwartungen der Juristen/-innen an die zukünftige Arbeitsweise in der Rechtsberatung aufgrund des digitalen Wandels untersucht werden und ob sich die Erwartungen zwischen einer jüngeren sowie älteren Altersgruppe unterscheiden. Ein weiteres Untersuchungsziel war es, neue Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie wichtig Juristen/-innen digitale Kompetenzen für ihren Berufsstand sind und wie sie das gegenwärtige Kompetenzniveau einschätzen. Auch sollte die Wissenslücke hinsichtlich der Erwartungen von Juristen/-innen im Hinblick auf die Substitution ihrer Tätigkeiten durch digitale Technologien geschlossen werden und Antworten darauf gefunden werden, welche Konsequenzen die Digitalisierung aus ihrer Sicht für zukünftige Jobanforderungen haben werden.

Um objektive sowie zuverlässige Aussagen über diese Fragestellungen treffen zu können, war es nötig, eine größere Anzahl an Probanden/-innen zu rekrutieren. Im Rahmen dieser Studie wurden daher über 1.250 Personen persönlich kontaktiert, von denen 193 Personen an der Studie teilgenommen haben. Nach Bereinigung der Datensätze belief sich die finale Stichprobe auf 168 Personen, was einer relativen Rücklaufquote von 13.37% entspricht. Für die Untersuchung einiger, spezifischer Fragestellungen erfolgte die Unterteilung in zwei Altersgruppen für in jüngere ($n = 72$) und ältere ($n = 96$) Personen.

Vor diesem Hintergrund wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Der Ansatz der Online-Befragung zur Gewinnung der Daten erlaubte lediglich Selbstangaben und damit verbunden subjektive Einschätzungen der teilnehmenden Probanden/-innen.

Zusammenfassung Ergebnisse

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass sich für die Mehrheit der Studienteilnehmer/-innen die Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung verändert hat. Insbesondere zwischen den Altersgruppen konnte ein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Demnach trifft für die ältere Altersgruppe (AG) die veränderte Arbeitsweise mehr zu, als es für die jüngere Altersgruppe (JG) der Fall ist.

Auch wurden Kenntnisse darüber gewonnen, wie sich nach Einschätzung der Studienteilnehmer/-innen ihre Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung verändert hat. Es sticht hervor, dass für mehr als drei Viertel aller Teilnehmer/-innen die allgemeine, persönliche Erreichbar-

keit gestiegen ist und sie ebenfalls vermehrt für Kunden erreichbar sind. Ebenfalls verändert haben sich die vermehrte Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts sowie die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Eine weitere wichtige Erkenntnis ist, dass für fast die Hälfte der Teilnehmer/-innen es eher bis völlig zutreffend ist, dass die Menge ihrer eigenen Arbeitsaufgaben gestiegen ist, die dafür erforderliche Arbeitszeit jedoch nicht mehr wurde. Dieses Ergebnis spiegelt den Trend der Arbeitsverdichtung aufgrund der Digitalisierung bzw. des digitalen Wandels wider. Auch die beiden Wissenschaftlerinnen Rump und Eilers gehen in ihren Arbeiten davon aus, dass die Digitalisierung die Arbeitsprozesse, -strukturen und -bedingungen verändern wird. Laut ihnen wird die Arbeitsverdichtung zunehmen, die Arbeitsgeschwindigkeit erhöht sich und die Komplexität wird in einigen Bereichen deutlich ansteigen (Rump & Eilers, 2017).

Bei der Einschätzung der veränderten Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung ließen sich Unterschiede zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe feststellen. So zeigt sich bei den Aspekten der **Arbeitsverdichtung**, der **vermehrten Entscheidungsfreiheit zur Gestaltung der Arbeit** und der **veränderten Arbeitsplatzausstattung**, dass die durchschnittlichen Ausprägungen der älteren Gruppe höher waren, als die der jüngeren Gruppe. Auch im Hinblick auf die **vermehrte Arbeit mit neuen, digitalen Programmen** gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen, wobei die älteren Personen durchschnittlich betrachtet häufiger zustimmten, dass es Veränderung bei der Arbeit mit neuen, digitalen Programmen gibt.

Im Bereich der Unternehmenskultur ließ sich feststellen, dass es für über die Hälfte der Teilnehmer/-innen eher bis völlig zutreffend ist, dass sich in den vergangenen fünf Jahren die Unternehmenskultur durch den digitalen Wandel verändert hat. Für ein knappes Fünftel ist dies jedoch eher nicht bis gar nichtzutreffend. Zudem zeigte sich, dass mehr als drei Viertel aller Probanden/-innen erwarten, dass sich ihre Unternehmenskultur aufgrund des digitalen Wandels in den nächsten fünf Jahren weiterhin verändern wird (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). In diesem Fall gab es auch keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen.

In einer vertiefenden Forschung wäre es wertvoll der Frage nachzugehen, inwieweit eine Bereitschaft der Juristen/-innen für eine Veränderung in der Unternehmenskultur vorhanden ist – vor allem in Anbetracht der hohen Einschätzung, dass sich die Unternehmenskultur zukünftig aufgrund des digitalen Wandels verändern wird.

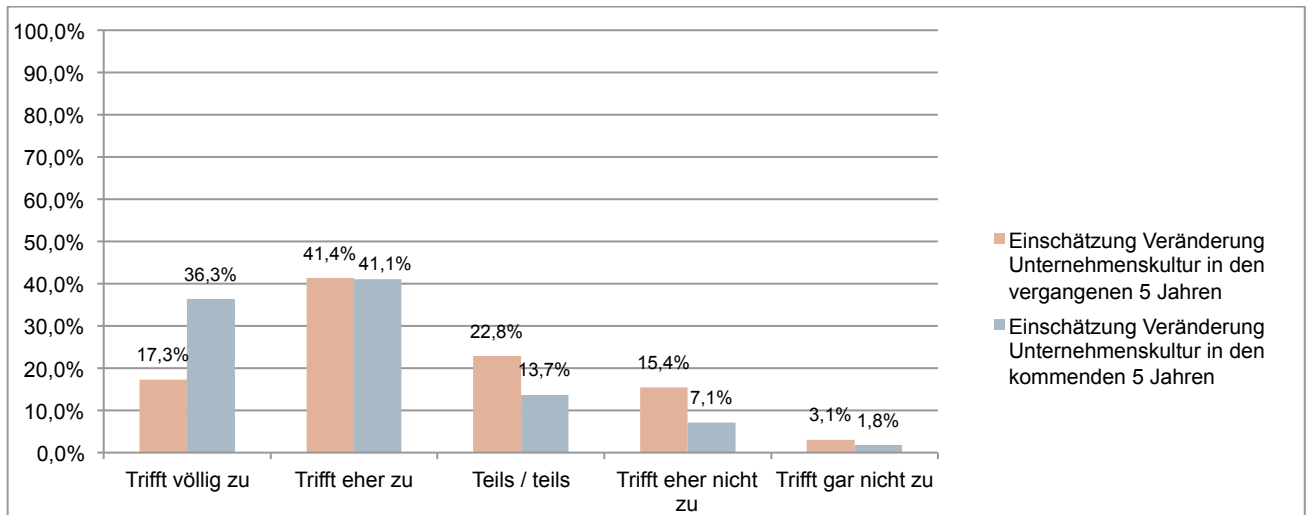


Abbildung 15: Gegenüberstellung Veränderung Unternehmenskultur

Eine weitere Erkenntnis, die aus der vorliegenden Studie gewonnen werden konnte, lautet, dass über die Hälfte der Studienteilnehmer/-innen die Geschwindigkeit der Digitalisierung ihrer Tätigkeiten als sehr schnell bzw. schnell wahrnimmt und hingegen lediglich 12,20% die Geschwindigkeit der Digitalisierung ihrer Tätigkeiten als sehr langsam bzw. langsam empfinden.

Ein Fokus dieser Studie lag auf den Jobanforderungen der Juristen/-innen in der Rechtsberatung. Es wurde erhoben, ob Probanden/-innen erwarten, ob und wie sich die Jobanforderungen in der Rechtsberatung in den nächsten 5 Jahren verändern werden. Fast drei Viertel aller Teilnehmer/-innen erwarten, dass sich die Jobanforderungen im Allgemeinen in der Rechtsberatung in den nächsten 5 Jahren verändern werden (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“).

Dabei stach hervor, dass fast alle der Teilnehmer/-innen es als eher bis völlig zutreffend bewerten, dass auch in den nächsten 5 Jahren die Qualifikation mittels eines **einschlägigen Rechtsstudiums** weiterhin erforderlich sein wird und auch lediglich ein einstelliger Prozentsatz gab an, dass das **Absolvieren eines Gerichtsjahres** zukünftig nicht mehr erforderlich sein wird (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). Aber auch weitere Jobanforderungen werden erwartet. So schätzten die Probanden/-innen ein, dass **Erfahrungen mit digitalen Anwendungen** nachgefragt werden. Für den Großteil der Teilnehmer/-innen werden die **Tätigkeitsbereiche weiter differenziert bzw. spezialisiert**. Drei Viertel der Probanden/-innen hielten es für eher bis völlig zutreffend, dass eine **zusätzliche technische Ausbildung** von Vorteil sein wird und mehr als die Hälfte gab an, dass eine „**hohe Technologieaffinität und technische Kenntnisse**“ erforderlich sein werden (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). Im Hinblick auf die Arbeitsweisen und Methodik werden **Erfahrungen mit agilen Arbeitsweisen** zukünftig gefragt sein.

Die Ergebnisse der Studie zeigen zudem, dass es hinsichtlich der zukünftigen Jobanforderungen keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen gibt, die Erwartungen somit in die gleiche Richtung gehen.

Des Weiteren konnten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, welche Erwartungen die Studienteilnehmer/-innen an den digitalen Wandel in den nächsten fünf Jahren haben. Her-

vorstehend ist, dass **digitales Wissensmanagement** im Bereich der Rechtsberatung zukünftig an Bedeutung gewinnen wird. Zudem wird erwartet, dass die **Rechtsberatungen zu IT-spezifischen Themen** zukünftig vermehrt nachgefragt werden. Auch halten es mehr als drei Viertel aller Teilnehmer/-innen für eher bis völlig zutreffend, dass sich **neue Geschäftsmodelle** in der Rechtsberatung entwickeln werden und die Hälfte der Studienteilnehmer/-innen gaben als eher bis völlig zutreffend an, dass **bestehende Geschäftsmodelle** auch weiterhin erhalten bleiben. Dabei konnte ein signifikanter Unterschied zwischen den betrachteten Altersgruppen festgestellt werden, bei der die ältere Altersgruppe insbesondere die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle als zutreffend bewertet.

Weniger als die Hälfte der Teilnehmer/-innen erwarten in den nächsten fünf Jahren, dass die **Leistungen der Rechtsberatung** zunehmend **online** durchgeführt werden und hingegen über ein Drittel geht davon aus, dass die **Leistungen der Rechtsberatung** weiterhin **offline** durchgeführt werden. Ein knappes Drittel der Studienteilnehmer/-innen gab an, dass **Legal Tech** eine geeignete Alternative zu Rechtsdienstleistungen sein wird (Hinweis auf kumulierten Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). Für ein knappes Viertel der Probanden/-innen ist es eher bis völlig zutreffend, dass der **persönliche Kontakt zu Kunden/-innen bzw. Mandanten/-innen** abnehmen wird.

Auch die Erwartungshaltung an eine zukünftige teilweise robotergestützte Automatisierung von Prozessen in der Rechtsberatung wurde befragt. Dabei gab es einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen, bei dem mehr als die Hälfte der älteren Altersgruppe es als eher bis völlig zutreffend bewerten, dass Prozesse in der Rechtsberatung zumindest teilweise robotergestützt automatisiert werden. Bei der jüngeren Gruppe fiel diese Ausprägung geringer aus.

Des Weiteren brachte diese Studie auch Erkenntnisse hervor, welche Tätigkeiten in der Rechtsberatung zukünftig durch digitale Technologien ersetzt werden könnten. Dabei hält die Mehrheit der Studienteilnehmer/-innen es für eher bis völlig zutreffend, dass **juristische Recherchen**, die **Erstellung und Bearbeitung von Akten**, die **Errichtung von Verträgen** sowie die **Überprüfung von Verträgen** durch digitale Technologien substituiert werden können. Sonstigen Tätigkeiten in der Rechtsberatung wie beispielsweise das **Erstellen von Schriftsätzen**, **Verfassen von Klagen** oder das **Führen von gerichtlichen Verfahren** räumen die Teilnehmer/-innen ein geringes Substitutionspotential ein. Die **Vertretung von Mandanten/-innen in juristischen Belangen** sowie die **rechtliche Beratung von Mandanten/-innen** zukünftig durch digitale Technologien zu ersetzen, wurde seitens der Teilnehmer/-innen als nur sehr gering wahrscheinlich eingeschätzt.

Bei der Frage, ob juristische Recherchen durch digitale Technologien ersetzt werden könnten, ließ sich ein signifikanter Unterschied zwischen den betrachteten Altersgruppen feststellen, bei der die ältere Altersgruppe eine durchschnittlich höhere Zustimmung aufwies.

Zudem konnte festgestellt werden, dass die Mehrheit der Studienteilnehmer/-innen nicht erwartet, dass es zunehmende Arbeitsplatzverluste in ihrer Branche durch die Digitalisierung geben wird (kumulierter Prozentsatz von „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“). Die Erwartungen unterscheiden sich auch nicht zwischen den betrachteten Altersgruppen.

Ein weiterer Fokus dieser Studie lag in der Einschätzung der digitalen Kompetenzen von Juristen/-innen in der Rechtsberatung. Es konnten Erkenntnisse darüber gewonnen werden,

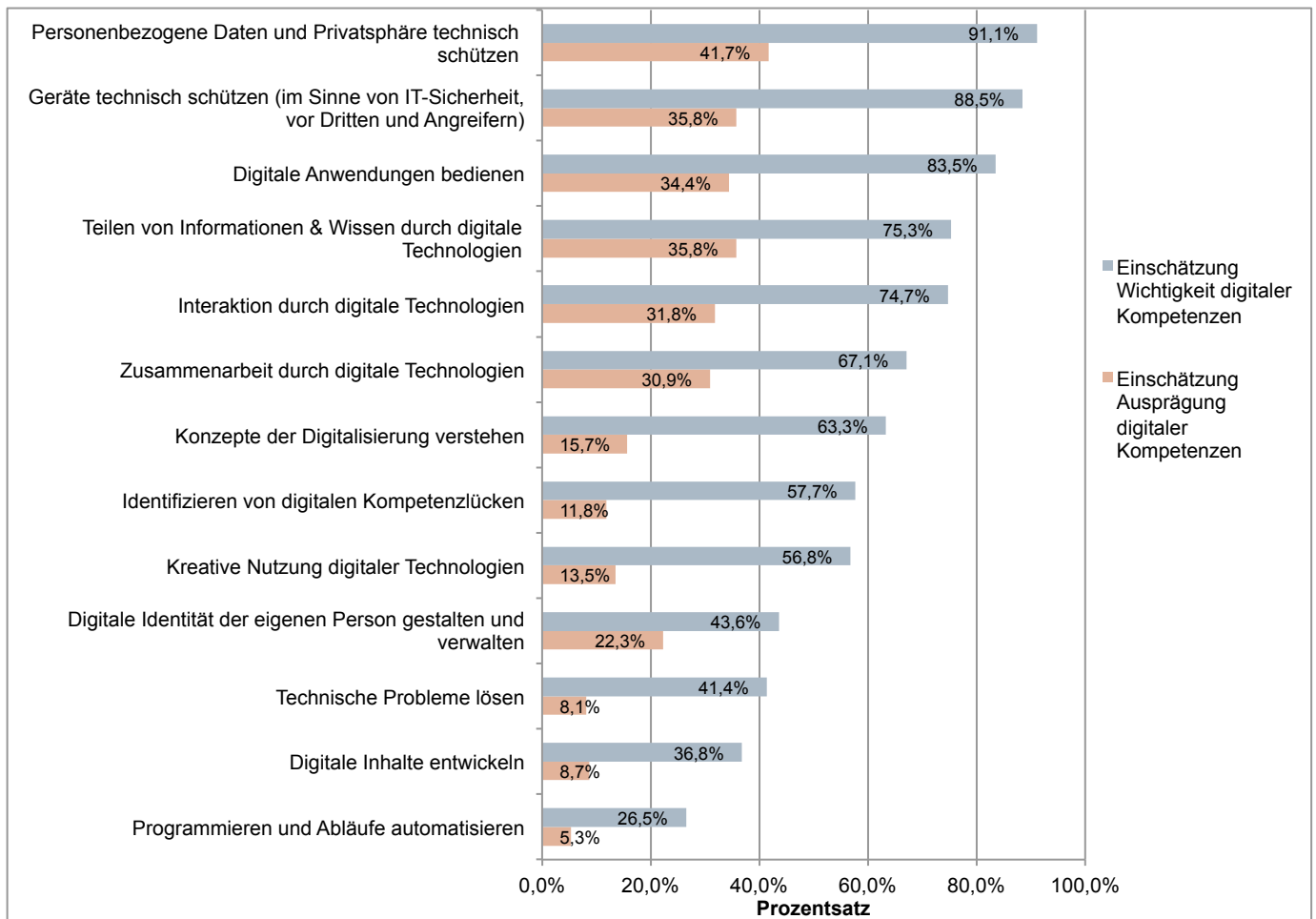
wie wichtig die Probanden/-innen digitale Kompetenzen für ihren Berufsstand beurteilen. Dabei stach insbesondere hervor, dass die Fähigkeit, **Geräte technisch zu schützen**, im Sinne von IT-Sicherheit, als am wichtigsten bewertet wurde, gefolgt von der Kompetenz, **personenbezogene Daten und Privatsphäre technisch schützen** zu können.

Über ein Drittel der Teilnehmer/-innen für ihren Berufsstand als sehr wichtig eingeschätzt, betrifft die Fähigkeiten **digitale Anwendungen bedienen** zu können und ein knappes Drittel **Informationen & Wissen durch digitale Technologien zu teilen**.

Eine geringe Wichtigkeit wird den beiden digitalen Kompetenzen „**Digitale Inhalte entwickeln**“ sowie „**Programmieren und Abläufe automatisieren**“ für den eigenen Berufsstand zugeschrieben. Bei Letzterem ergab sich auch ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen, bei der die ältere Altersgruppe diese digitale Kompetenz für die Rechtsberatung als wichtiger empfand. Ebenfalls einen Unterschied gab es bei der digitalen Kompetenz „**Kreative Nutzung digitaler Technologien**“, bei der ebenfalls die ältere Altersgruppe diese digitale Kompetenz für die Rechtsberatung als durchschnittlich wichtiger beurteilte.

Ebenso wurde eine Einschätzung über die gegenwärtige Ausprägung der digitalen Kompetenzen bei Juristen/-innen erhoben. Vorreiter ist dabei die Kompetenz „**Personenbezogene Daten und Privatsphäre technisch schützen**“, gefolgt von „**Geräte technisch schützen, im Sinne von IT-Sicherheit**“ sowie der Kompetenz „**Teilen von Informationen & Wissen durch digitale Technologien**“. Knapp mehr als ein Drittel der Teilnehmer/-innen bewerten es als sehr gut bzw. gut, wie Juristen/-innen **digitale Anwendungen bedienen**. Lediglich ein geringer Prozentsatz beurteilt die Kompetenz „**Digitale Inhalte entwickeln**“ als sehr gut bzw. gut. Auch die Kompetenz, **technische Probleme lösen** zu können wird von den Teilnehmer/-innen gering ausgeprägt bewertet. Schlusslicht bildet in der Einschätzung der digitalen Kompetenzen bei Juristen/-innen das **Programmieren und die Automatisierung von Abläufen**.

Zudem konnte festgestellt werden, dass es zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe keine statistisch signifikanten Unterschiede bei der Beurteilung der gegenwärtigen digitalen Kompetenzen von Juristen/-innen in der Rechtsberatung gibt.



Anmerkungen: Bei den angeführten Werten handelt es sich um eine Kumulation der Prozentsätze der Antwortmöglichkeiten „sehr wichtig“ & „wichtig“ (Einschätzung Wichtigkeit digitaler Kompetenzen) und „sehr gut“ & „gut“ (Einschätzung Ausprägung digitaler Kompetenzen)

Abbildung 16: Gegenüberstellung Wichtigkeit und Ausprägung digitaler Kompetenzen

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Einschätzung der Wichtigkeit einzelner digitaler Kompetenzen und die gegenwärtigen Ausprägungen der digitalen Kompetenzen bei Juristen/-innen erheblich auseinander gehen.

Betrachten wir dies anhand der Kompetenz „Personenbezogene Daten und Privatsphäre technisch schützen“: Über 90.0% der Probanden/-innen bewerteten diese Kompetenz als sehr wichtig bzw. wichtig für die Rechtsberatung, jedoch weniger als die Hälfte der Teilnehmer/-innen schätzte diese Kompetenz bei Juristen/-innen als sehr gut bzw. gut ein. Diese Divergenz zieht sich durch alle bewerteten digitalen Kompetenzen und zeigt somit erhebliche Lücken auf. Die als oftmals sehr wichtig empfundenen Kompetenzen, sind in der Realität nicht besonders gut ausgeprägt.

Ausblick & Empfehlungen

Ein besonderes Interesse dieser Studie lag in der Betrachtung einer jüngeren und älteren Altersgruppe, um feststellen zu können, ob es Unterschiede in den Erwartungen der zukünftigen Arbeitsweise von Juristen/-innen in der Rechtsberatung gibt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es weniger Unterschiede zwischen den betrachteten Altersgruppen gab, als vor Beginn der Studie von der Autorin angenommen.

Die wenigen, nennenswerten Unterschiede waren vorwiegend bei der Einschätzung, wie sich die Arbeitsweise im Zuge der Digitalisierung verändert hat, welche Erwartungen Teilnehmer/-innen an den digitalen Wandel haben, welche Tätigkeiten durch digitale Technologien ersetzt werden können und die Wichtigkeit ausgewählter digitaler Kompetenzen in der Rechtsberatung, erkennbar. Daraus lässt sich schließen, dass die Teilnehmer/-innen der jüngeren sowie älteren Altersgruppe hinsichtlich ihrer Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise aufgrund des digitalen Wandels eine relativ homogene Gruppe darstellen.

Die überwiegend homogenen Antwortmuster der beiden Altersgruppen lassen insbesondere im Anbetracht zukünftiger durch den digitalen Wandel geprägten Veränderungsprozesse einige Schlüsse ziehen und Handlungsempfehlungen ableiten: Der digitale Wandel bringt Veränderungen in der Rechtsberatung mit sich, was wiederum der Umsetzung von Change Prozessen bzw. eines Change Managements in den Unternehmen bedarf. Hierbei ist zu betonen, dass eine wirksame und nachhaltige Umsetzung von Veränderungen nur der Mensch als Individuum oder als Teil einer Organisation erreichen kann und daher beim Change Management der Mensch im Mittelpunkt steht (Gattermeyer & Neubauer, 2000). Weiterführend bedeutet das, dass Juristen/-innen bei erfolgreichen Veränderungsprozessen in der Rechtsberatung miteinbezogen werden sollten. Die vorliegenden Studienergebnisse zeigen, dass in Anbetracht unterschiedlicher Altersgruppen der Juristen/-innen eine relativ homogene Gruppe vorliegt. Daraus kann abgeleitet werden, dass etwaige zukünftige Maßnahmen auf Unternehmensebene – den Change Prozess aufgrund des digitalen Wandels betreffend – für alle Altersgruppen gleich angewendet werden können und es somit keine altersbezogenen Maßnahmen bedarf.

Die vorliegenden Studienergebnisse zeigen zudem, dass die Divergenz zwischen der Wichtigkeit digitaler Kompetenzen und dessen aktueller Ausprägung bei Juristen/-innen in der Rechtsberatung sehr groß ist. Daher wird empfohlen, diese Kompetenzlücke zu schließen, indem Investitionen in Wissensaufbau bzw. -erwerb in die digitalen Kompetenzen vorgenommen werden. Für Unternehmen liegt ein wesentlicher Vorteil darin, als dass die Fähigkeiten von Juristen/-innen erweitert werden sowie das Know-how im Unternehmen aufgebaut wird und somit im gegebenen Fall notwendiges Wissen nicht extern hinzugekauft werden muss. Dadurch können wiederum Wettbewerbsvorteile geschaffen werden. Zudem kann durch den zusätzlichen Kompetenzaufbau auch die Arbeitsmotivation von Juristen/-innen gesteigert bzw. aufrechterhalten werden, sodass Fehlbeanspruchungen gering bleiben und schließlich Personen in der Rechtsberatung besser an das Unternehmen gebunden werden.

Im Rahmen der Studie wurde erhoben, wie die Ausprägung digitaler Kompetenzen von Juristen/-innen in der Rechtsberatung bewertet wird. Die Ergebnisse weisen keinen signifikanten Unterschied in der Einschätzung zwischen der jüngeren sowie der älteren Altersgruppe auf. Von Interesse wäre es jedoch zu erforschen, wie die Kompetenzausprägungen bei den unterschiedlichen Altersgruppen eingeschätzt werden. Somit könnte untersucht werden, ob es unterschiedliche Schulungsmaßnahmen bei der Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen bedarf.

Die Limitation dieser Studie liegt in der Repräsentativität, die mit einer Stichprobe von 168 Studienteilnehmer/-innen nicht gegeben ist. Daher ist die Generalisierbarkeit der vorliegen-

den Ergebnisse nur eingeschränkt erlaubt. Nachfolgende Forschungsvorhaben könnten genau hier anknüpfen und das Kriterium der Repräsentativität noch hinreichender erfüllen. Um eine noch höhere Repräsentativität für diese Studie zu erreichen, hätte es noch einen doppelten Mehraufwand zur Gewinnung weiterer Studienteilnehmer/-innen benötigt. Bei der vorliegenden Rücklaufquote von 13.37% hätten zumindest 1.250 weitere Juristen/-innen persönlich kontaktiert werden müssen.

Das Fazit dieser Studie lautet, dass mit dieser wissenschaftlichen Publikation erstmals quantitative Erkenntnisse über die Erwartungen von Juristen/-innen an ihre zukünftige Arbeitsweise im Zuge des digitalen Wandels in der Rechtsberatung gewonnen werden konnten. So zeigt sich, dass nach Einschätzung der Studienteilnehmer/-innen die allgemeine, persönliche Erreichbarkeit gestiegen ist und sie ebenfalls vermehrt für Kunden erreichbar sind. Auch die Arbeitsverdichtung nahm für knapp die Hälfte aller Teilnehmer/-innen zu. Die Ergebnisse der Studie zeigen zudem, dass sich – aus Sicht der Studienteilnehmer/-innen – die Jobanforderungen in den nächsten fünf Jahren ändern werden und neben den bestehenden Ausbildungsvoraussetzungen wie die Qualifikation mittels eines einschlägigen Rechtsstudiums und das Absolvieren des Gerichtsjahrs auch weitere (technische) Jobanforderungen erwartet werden. Des Weiteren konnten Erkenntnisse über die Erwartung der Probanden/-innen an den digitalen Wandel gewonnen werden. Dabei sticht heraus, dass digitales Wissensmanagement im Bereich der Rechtsberatung zukünftig an Bedeutung gewinnen wird, Rechtsberatungen zu IT-spezifischen Themen vermehrt nachgefragt werden und sich neue Geschäftsmodelle in der Rechtsberatung entwickeln werden, wobei auch erwartet wird, dass bestehende Geschäftsmodelle weiterhin erhalten bleiben. Zusätzlich offenbart die vorliegende Studie, dass es größere Diskrepanzen zwischen der wahrgenommenen Wichtigkeit digitaler Kompetenzen in der Rechtsberatung sowie den tatsächlich vorhandenen Kompetenzen zu geben scheint. Eines der wichtigsten Ergebnisse dieser Studie ist, dass die Unterschiede in den Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise zwischen der jüngeren und älteren Altersgruppe gering ausfielen und daraus geschlossen werden kann, dass es sich hierbei um eine relativ homogene Gruppe handelt.

6 Literatur/Quellen

Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Berlin: Springer.

Bues, M. (2015). *Was ist „Legal Tech“?*. Zugriff am 15.04.2020. Abgerufen von <https://legal-tech-blog.de/was-ist-legal-tech>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.

Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Third Edition. London: SAGE.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* Oxford: Oxford Martin School, Univ. of Oxford. Zugriff am 07.04.2020. Abgerufen von https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Gattermeyer, W. & Rainer M. Neubauer, R. M. (2000). Change Management zur Umsetzung von Strategien. In H. H. Hinterhuber, S. A. Friedrich, A. Al-Ani & G. Handlbauer (Hrsg.), *Das Neue Strategische Management - Perspektiven und Elemente einer zeitgemäßen Unternehmensführung* (S. 241 – 260). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Heinen, E. (1997). Unternehmenskultur als Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre. In E. Heinen & M. Fank (Hrsg.), *Unternehmenskultur: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis* (S. 1 – 48). München: Oldenbourg.

Hirsch-Kreinsen, H. (2019). Entwicklung und Gestaltung digitaler Arbeit. In M. Becker, M. Frenz, K. Jenewein & M. Schenk (Hrsg.), *Digitalisierung und Fachkräftesicherung – Herausforderung für die gewerblich-technischen Wissenschaften und Didaktiken* (S. 17 – 29). Bielefeld: wbv.

JUVE Verlag für juristische Information GmbH (2019). *Kanzleiumsätze 2018/19 Österreich*. Zugriff am 07.04.2020. Abgerufen von <https://www.juve.de/rechtmarkt/umsatzzahlen-at>

Kreidenweis, H. (2018). Sozialwirtschaft im digitalen Wandel. In H. Kreidenweis (Hrsg.), *Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft* (S. 11 – 26). Baden-Baden: Nomos.

Kriechel, B., Düll, N., & Vogler-Ludwig, K. (2016). *Arbeitsmarkt 2030 - Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter: Prognose 2016*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004556w>

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag (2019). *Mitgliederzahlen*. Zugriff am 16.04.2020. Abgerufen von <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/>

Rump, J. & Eilers, S. (2017). Im Fokus: Digitalisierung und soziale Innovation. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. – Innovationen in HR* (S. 79 – 84). Berlin: Springer Gabler.

Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 70, 469–494. <https://doi.org/10.1007/s11577-018-0570-6>

Warning, A. & Weber, E. (2017). *Wirtschaft 4.0: Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik*. IAB-Kurzbericht, No. 12/2017. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Wolan, M. (2013). *Digitale Innovation: Schneller. Wirtschaftlicher. Nachhaltiger*. Göttingen: BusinessVillage.