

Zukunft ReNo: Warum Sichtbarkeit, Struktur und Digitalisierung jetzt entscheidend sind



Ronja Tietje berät Kanzleien im Bereich der Unternehmensoptimierung und gibt in diesem Bereich Webinare u. a. in der Anwalt-Verlag Gruppe. Ehrenamtlich engagiert sie sich als Vorstandsmitglied des Reno Bundesverbandes für die Fort- und Weiterbildung der Fachangestellten im Anwalts-, Notar- und Patentbereich.



Julia Schmidt leitet den Bereich Content Marketing und Kooperation in der AnwaltVerlag Gruppe. Zudem verantwortet sie die Verlag-Podcasts z. B. »Reden wir: Kanzleipraxis Wissen« oder »Urteile mit Nachhall: Römermanns Echo«.

Nachwuchssorgen, digitale Anforderungen und der Wunsch nach mehr Eigenverantwortung prägen die Ausbildungspraxis. Ronja Tietje, Vorstandsmitglied des ReNo Bundesverbandes, und Julia Schmidt, Leitung Content Marketing & Kooperation bei der AnwaltVerlag Gruppe, sprechen im Interview über die Ursachen, Lösungen und den Stellenwert digitaler Fachinformationen.

Frau Tietje, Frau Schmidt, viele Kanzleien berichten von Schwierigkeiten, überhaupt noch Auszubildende zu finden. Wie schätzen Sie die Lage ein?

Ronja Tietje: Der Rückgang der Ausbildungszahlen im ReNo-Bereich ist besorgnisregend – und leider kein kurzfristiger Trend. Immer häufiger steigen Kanzleien ganz aus der Ausbildung aus, weil sie entweder keine Auszubildenden finden oder die Zeit für die Ausbildung aufgrund von Personalmangel nicht gewährleistet werden kann. Das ist fatal, denn der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal steigt gleichzeitig. Es entsteht eine gefährliche Schere, die langfristig die Funktionsfähigkeit vieler Kanzleien bedroht.

Julia Schmidt: Gleichzeitig passen die Vorstellungen junger Menschen oft nicht zu den überkommenen Bildern der ReNo-Ausbildung. Die Generation Z sucht nach Berufen mit Entwicklungsmöglichkeiten, digitalem Zugang zu Wissen und einem modernen Arbeitsumfeld. Genau das kann der ReNo-Beruf bieten – doch ausreichend deutlich wird das nicht.

Wie kann der Beruf stärker sichtbar gemacht werden?

Tietje: Wir müssen noch aktiver kommunizieren, was ReNos leisten – nicht nur intern, sondern auch an Schulen, bei Messen oder online. Es fehlt jungen Menschen oft schlicht das Wissen über die Vielfalt des Berufs. ReNos sind Organisationstalente mit rechtlichem Know-how – das gehört offensiv nach außen kommuniziert, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und die Effizienz in den Kanzleien zu steigern.

Schmidt: Die Vorstellungen, die kursieren sind, wenn überhaupt, Abbilder einer TV-Serie oder TrueCrime-Podcastfolge. Das Missverständnis sollten wir beseitigen. Dazu können Kanzleien auch selbst bei-

Was erwarten Auszubildende heute konkret und wie können Kanzleien darauf reagieren?

Schmidt: Der Obstkorb allein reicht nicht mehr. Junge Menschen wünschen sich moderne Arbeitsmittel, Gestaltungsmöglichkeiten und sinnvolle Aufgaben. Ein Zugang zu digitalen Fachmedien wie z. B. »ReNoSmart« ist dabei mehr als ein Nice-to-have – er zeigt, dass die Kanzlei auf der Höhe der Zeit arbeitet.

Tietje: Azubis wollen Verantwortung übernehmen, mitwirken und ernst genommen werden – das fördert ihre Entwicklung und bindet sie langfristig an die Kanzlei bzw. an die Rechtsbranche. Ausbildung bedeutet daher, in klaren Strukturen selbstständig zu arbeiten und Vertrauen zu erfahren.

“
Kanzleien setzen mit ReNoSmart ein Zeichen:
»Wir investieren in eure Entwicklung.«

tragen: Azubis auf Social Media zu Wort kommen lassen, den Beruf auf der Website präsentieren oder einen Blick hinter die Kulissen ermöglichen. Wir wissen alle: Sichtbarkeit schafft Interesse und Neugier.

Viele Kanzleien wünschen sich selbstständige Auszubildende – zugleich erleben junge Menschen den Ausbildungsschritt oft als stark hierarchisch, mit wenig Einbindung. Wie passt das zusammen?

Tietje: Das ist ein berechtigter Punkt. Es reicht nicht, Eigenverantwortung zu fordern, man muss sie auch ermöglichen. Wenn junge Menschen von Anfang an ernst genommen werden, eigene Aufgabenbereiche erhalten und mitreden dürfen, entsteht ein echtes Miteinander. Wo das nicht gelingt, liegt es meist an fehlender Struktur oder daran, dass alte Denkweisen noch dominieren.

Schmidt: Es braucht ein bewusstes Umdenken, auch in kleinen Teams. »Das haben



wir immer schon so gemacht« ist der falsche Ansatz. Von der Generation Z können auch die berufserfahrenen Mitarbeitenden viel lernen. Im Bereich Social Media, Außendarstellung und digitale Tools haben Berufsanfänger:innen dem bestehenden Team oftmals etwas voraus. Vermutlich ist das auch die Generation, die wirklich nicht mehr mit gedruckten Büchern arbeiten möchte, sondern vielmehr ins digitale Bücherregal greift.

Das digitale Bücherregal: Was genau bietet »ReNoSmart« und welchen Mehrwert hat das für Kanzleien?

Schmidt: »ReNoSmart« enthält über 100 renommierte Werke für Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, immer in der aktuellen Auflage. Die Inhalte sind jederzeit online verfügbar – in der Kanzlei, zu Hause oder unterwegs. Azubis können gezielt nachschlagen, Inhalte vertiefen und sich praxisnah einarbeiten. Das erleichtert den Einstieg in komplexe Themen und unterstützt die Selbstständigkeit beim Lernen. Ein neues Angebot in »ReNoSmart« ist der KI-gestützte Assistent »Frag den ReNo-Fuchs«. Er beantwortet typische Fragen auf Basis juristisch geprüfter Fachliteratur – inklusive Quellenangabe.

Tietje: Für Kanzleien ist das eine enorme Erleichterung. Sie sparen Kosten für einzelne Nachschlagewerke, haben stets aktuelle Informationen und stellen einen professionellen Wissenszugang für Auszubildende und Mitarbeitende bereit. Kanzleien setzen damit ein Zeichen: »Wir investieren in eure Entwicklung.«

Welches Potenzial sehen Sie generell beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Ausbildung?

Schmidt: KI ersetzt keine persönliche Be-

gleitung, kann aber im Alltag gezielt unterstützen. Besonders im Ausbildungsalltag, wo häufig ähnliche Fragen auftreten, kann KI erste Orientierung geben, Wissen strukturieren und zum eigenständigen Lernen anregen. Wichtig ist, dass sie dabei auf verlässliche Inhalte zurückgreift.

Tietje: Richtig eingesetzt und mit der Kanzleiführung abgestimmt, entlastet KI nicht nur Ausbilder:innen, sondern motiviert auch Auszubildende, selbst aktiv zu werden. Sie können in ihrem Tempo nachfragen, verstehen und sich Wissen erschließen – ohne Angst, jemanden »zu nerven«. Das schafft Selbstvertrauen, gerade bei Einstiegsthemen.

„
Eigenverantwortung ist kein Nice-to-have – sondern zentraler Teil der Ausbildung.

Viele Kanzleien beklagen, keine Zeit für Auszubildende zu haben. Wie lässt sich der Aufwand reduzieren und welche Rolle spielen externe Partner wie Berufsschulen oder Verbände dabei?

Tietje: Ausbildung braucht nicht unendlich viel Zeit – aber sie braucht Struktur, klare Zuständigkeiten und Verlässlichkeit. Wer junge Menschen gezielt einbindet, klare Aufgaben überträgt und ihnen vertraut, wird oft überrascht, wie selbstständig sie agieren. Wichtig ist: Kanzleien müssen das nicht allein stemmen. Berufsschulen, ReNo-

Vereine mit ihrer Mitgliedszeitschrift »RenoPraxis« oder digitale Angebote können wertvolle Unterstützung bieten. Noch mehr Potenzial liegt in der Zusammenarbeit: Wenn Kanzleien, Schulen, Kammern und Verbände sich stärker vernetzen und regelmäßig austauschen, wird Ausbildung nicht nur effizienter, sondern auch praxisnäher. Das Motto der Reno-Familie bringt es auf den Punkt: Gemeinsam mehr erreichen!

Zum Schluss: Was wünschen Sie sich von den Ausbilder:innen von morgen?

Tietje: Ausbilder:innen von morgen sollten nicht nur Expert:innen ihres Fachs sein, sondern Kolleg:innen mit Herz und Verstand. Sie sollten die individuellen Bedürfnisse ihrer Auszubildenden kennen und fördern, ein positives Lernumfeld schaffen und authentisch ihre Begeisterung für den Beruf vermitteln. Flexibilität und Offenheit für neue Lehrmethoden, sowie der Mut, neue Wege zu gehen, sind ebenfalls unerlässlich. Kurzum: Wir brauchen Ausbilder:innen, die ihre Auszubildenden ganzheitlich begleiten und sie optimal auf die Herausforderungen der Arbeitswelt vorbereiten.

Schmidt: Und die Bereitschaft, sich Unterstützung zu holen. Niemand muss alles selbst wissen oder vermitteln. Angebote wie »ReNoSmart« helfen dabei, den Ausbildungsalltag zu entlasten und machen deutlich: Fachwissen ist Teil der Arbeitskultur.



Das Interview führte Alexandra Nikolić.



In »ReNoSmart« finden Sie Ihre benötigten Infos schnell, aktuell und rechtssicher – das gesamte ReNo-Wissen aus drei Fachverlagen.

Zu den Produkten



sack.de/kompass-renosmart

Zum Video



sack.de/kompass-video



Kompass Fachmedien _ 9