

Kanzlei-Radar 2026

Beispiel-Ergebnisbericht

Nürnberg

20.04.2026

1	Untersuchungsdesign	3
2	Kernergebnisse und Handlungsfelder	9
3	Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung (Auszug)	12
4	Bewertungsdimensionen im Überblick	16
	Übersicht aller Bewertungsdimensionen	17
	Optimierungsanalyse	18
5	Bewertungsdimensionen im Detail (Auszug)	19
	Kanzleiziele	20
	Kanzleistrukturen	21
	Kanzleileitung	22
	Arbeitsorganisation	23
	Flexibilität der Arbeitsgestaltung	24
6	Offene Fragen	25
	Positives	26
	Optimierungsvorschläge	27

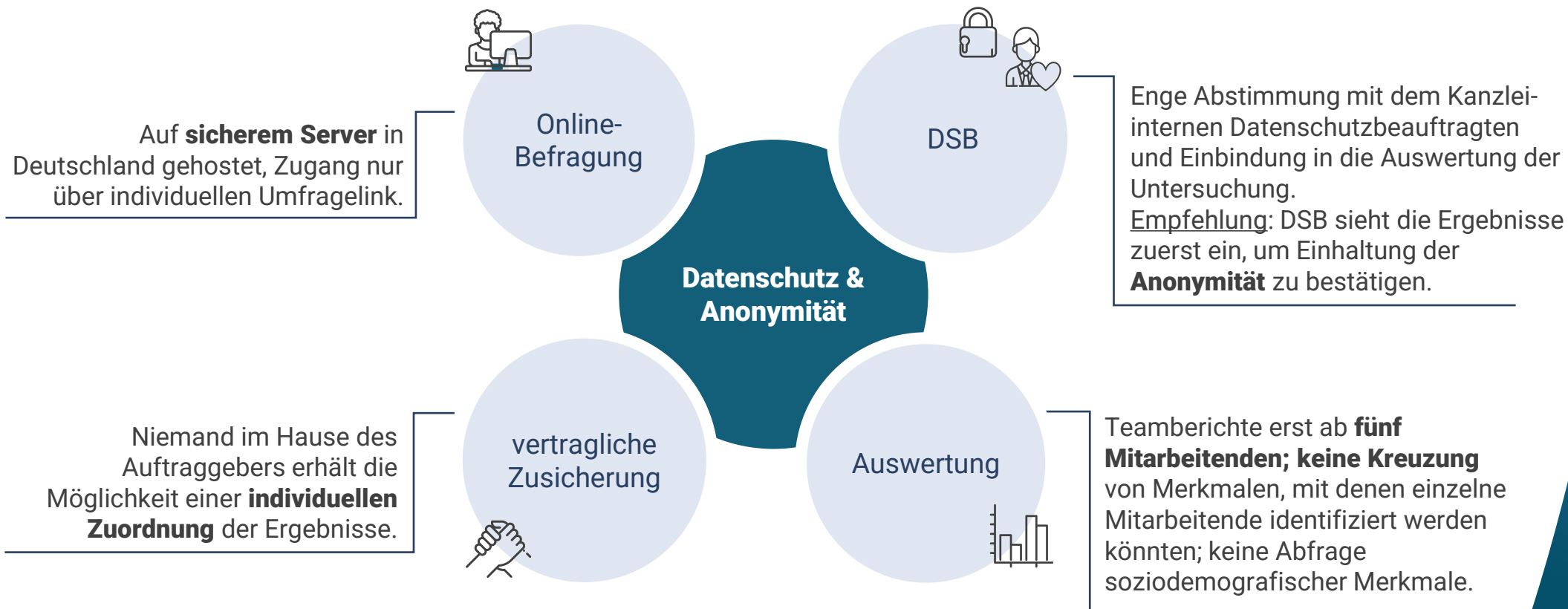




Untersuchungsdesign

01

Datenschutz und Anonymität



Untersuchungssteckbrief

Ziel:

**Mit dem Kanzlei-Radar
Zufriedenheit & Bindung
messen**



Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung für Muster-Kanzlei.



Methode

Die Erhebung wurde als Online-Befragung durchgeführt. Die Teilnehmenden konnten insgesamt 20 Fragenblöcke beantworten. Der Median für die Beantwortungsdauer beträgt 15 Minuten.



Von 23. März bis 13. April 2026

fand die Datenerhebung in der Kanzlei statt.

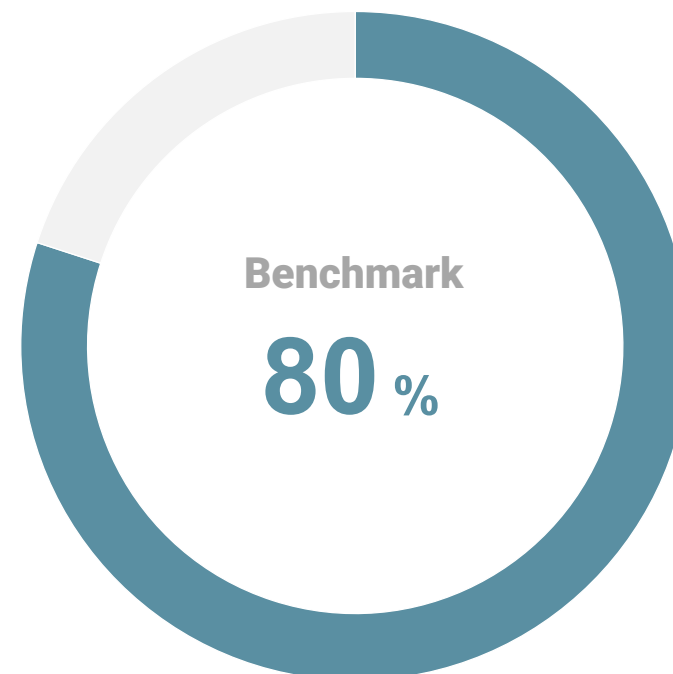
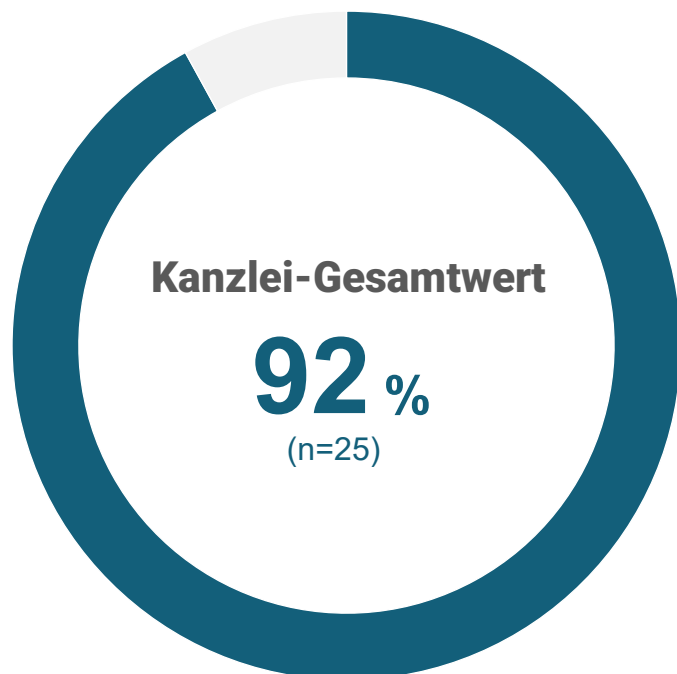


Benchmark

Der bundesweite Steuerberater-Benchmark basiert auf 745 befragten Mitarbeitenden aus 23 Kanzleien.

Beteiligungsquote

Die Beteiligung an der Befragung lag bei ...



Fragebogeninhalte

1 Kanzleiorganisation

- Kanzleiziele
- Kanzleistrukturen

2 Kanzleikultur

- Zusammenhalt in der Kanzlei
- Zusammenarbeit in der Kanzlei

3 Führungsverhalten

- Direkte Führungskraft
- Kanzleileitung

4 Aufgaben

- Arbeitsinhalte
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsanforderungen

5 Leistungsanreize

- Weiterbildung/Weiterentwicklung
- Vergütung und Sozialleistungen

6 Arbeitsbedingungen

- Flexibilität der Arbeitsgestaltung
- Auswirkungen der Arbeit im Home-Office
- Arbeitssituation im Home-Office

7 Arbeitnehmertypen

Selbstverortung in fünf bedürfnisorientierten Typen

8 Offene Fragen

- Positives
- Optimierungsvorschläge

Zieldimensionen

9 Mitarbeiterzufriedenheit

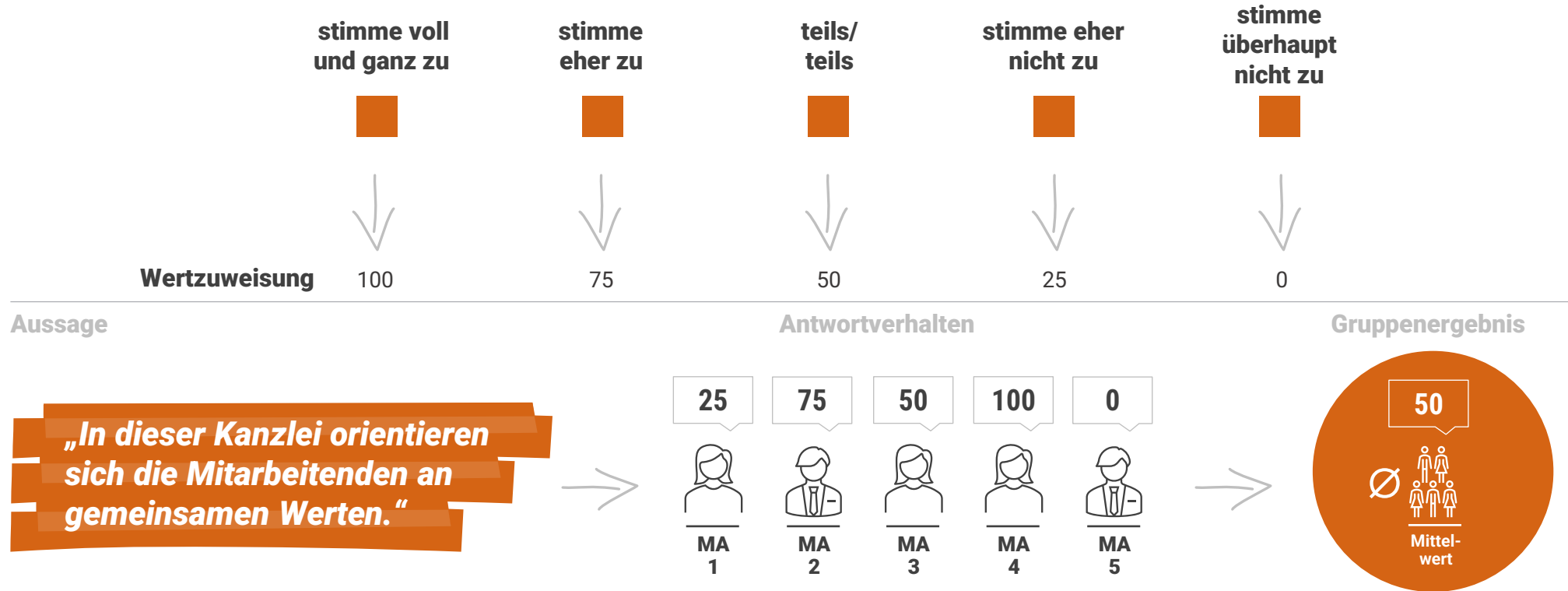
Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation

10 Mitarbeiterloyalität

- Mitarbeiterbindung
- Resignation

Umrechnung der Bewertungen zu Auswertungszwecken

Die Bewertung erfolgt anhand festgelegter Aussagen und einer vollverbalisierten Zustimmungsskala, die zu Auswertungszwecken in Zustimmungswerte von 0 bis 100 umgerechnet wird.



Eine **Auswertung in Form von Verteilungen, also Prozentangaben**, wird aufgrund der oft **sehr kleinen Fallzahlen** nicht vorgenommen. Prozentwerte leisten erfahrungsgemäß unerwünschten **Mutmaßungen zum Antwortverhalten einzelner Mitarbeitender** Vorschub. Im o. g. Beispiel: 20% der 5 Mitarbeitenden (also eine Person!) haben mit „stimme überhaupt nicht zu“ geantwortet.



**Kernergebnisse
und Handlungsfelder**

02

Kernergebnisse

Muster-Kanzlei

1 Hohe Zufriedenheit und starke Bindung

Die Mitarbeitenden bewerten ihre Gesamtarbeitssituation sehr positiv, die Gesamtzufriedenheit liegt deutlich über Benchmark, ebenso die Mitarbeiterbindung. Ein großer Anteil der Belegschaft würde die Kanzlei weiterempfehlen, sich wieder für die Kanzlei entscheiden und bleibt der Kanzlei auch bei guten externen Angeboten treu. Dies spiegelt ein ausgeprägtes Zugehörigkeitsgefühl und Stolz auf die eigene Arbeit wider.

2 Sehr positives Klima, Führung und Zusammenarbeit

Das Betriebsklima, der Zusammenhalt sowie die Zusammenarbeit in der Kanzlei erhalten durchgängig hohe Zustimmungswerte. Die direkte Führungskraft wird als vertrauenswürdig, unterstützend und erreichbar erlebt; auch die Kanzleileitung wird insgesamt gut bewertet. Fehlerkultur, gegenseitige Unterstützung und ein wertschätzender Umgang tragen wesentlich zu dieser stabilen, positiven Kultur bei.

3 Optimierungsbedarf bei Strukturen, Arbeitslast und Vergütung

Top-Bewertungsdimensionen liegen u. a. bei Home-Office, Weiterbildung/ Weiterentwicklung und Zusammenhalt, während Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsanforderungen sowie Vergütung und Sozialleistungen deutlich schwächer ausfallen und unter den Benchmarks liegen. Kritisch sind insbesondere Arbeitsmenge, Zeitbudgets, Personaldecke und Transparenz der Gehalts- und Vergütungsstruktur. In den Kommentaren werden zudem zusätzliche Urlaubstage, klarere Vergütungsmodelle und punktuell mehr Flexibilität (Home-Office) thematisiert.



Handlungsfelder

Muster-Kanzlei

1 Arbeitslast, Ressourcen und Organisation gezielt entlasten

Es empfiehlt sich, die Arbeitsorganisation mit Fokus auf faire Verteilung, ausreichende Personalausstattung und realistische Zeitbudgets zu optimieren. Ansatzpunkte sind u. a. systematische Kapazitätsplanung, regelmäßige Belastungs-Checks pro Team und gegebenenfalls eine Anpassung der Personalressourcen. Ziel sollte sein, Arbeitsanforderungen und Aufgabenmenge so zu gestalten, dass sie der hohen Loyalität entsprechen, ohne die Belastung dauerhaft auf einem kritischen Niveau zu halten.

2 Vergütungs- und Leistungsstrukturen transparenter und attraktiver gestalten

Die vergleichsweise niedrigen Werte bei Vergütung und Sozialleistungen legen nahe, Struktur und Logik des Vergütungssystems nachvollziehbarer zu machen. Sinnvoll wären klar kommunizierte Kriterien für Gehaltsentwicklung, kombinierte Modelle aus festen Sonderzahlungen und leistungsbezogenen Komponenten sowie eine Prüfung zusätzlicher Benefits. Dadurch ließe sich die wahrgenommene Angemessenheit der Vergütung stärken, ohne die bestehende positive Kultur zu beeinträchtigen.

3 Flexibilitäts- und Home-Office-Regelungen feinjustieren

Die Flexibilität der Arbeitsgestaltung und das Arbeiten im Home-Office sind bereits eine Stärke, zugleich zeigen Kommentare konkrete Weiterentwicklungswünsche. Empfohlen wird eine Feinabstimmung der Regelungen, etwa zur Anzahl mobiler Arbeitstage, zur Ausgestaltung von Flex-Tagen und zur besseren Vereinbarkeit mit Schulferien. Transparente, gut erklärte Leitlinien zu Flexibilität und Home-Office stabilisieren die Zufriedenheit und unterstützen unterschiedliche Lebensphasen der Mitarbeitenden.





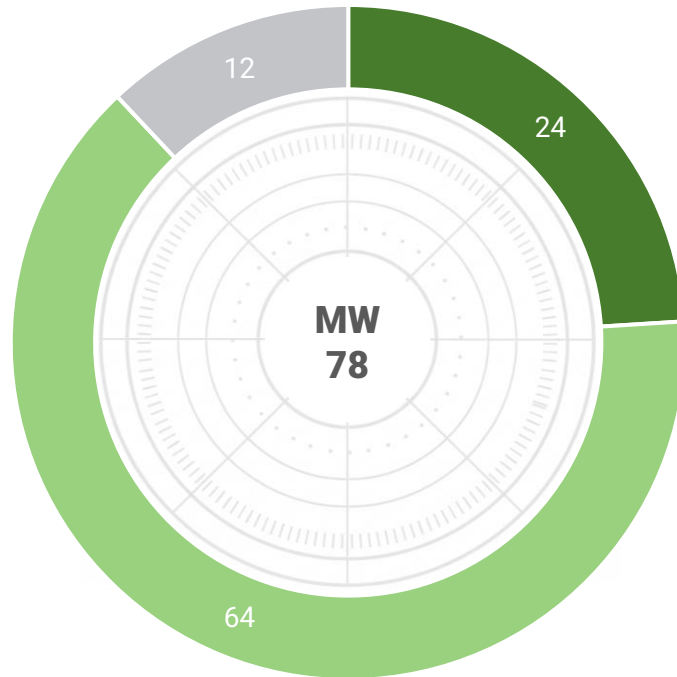
**Mitarbeiterzufriedenheit
und -bindung (Auszug)**

03

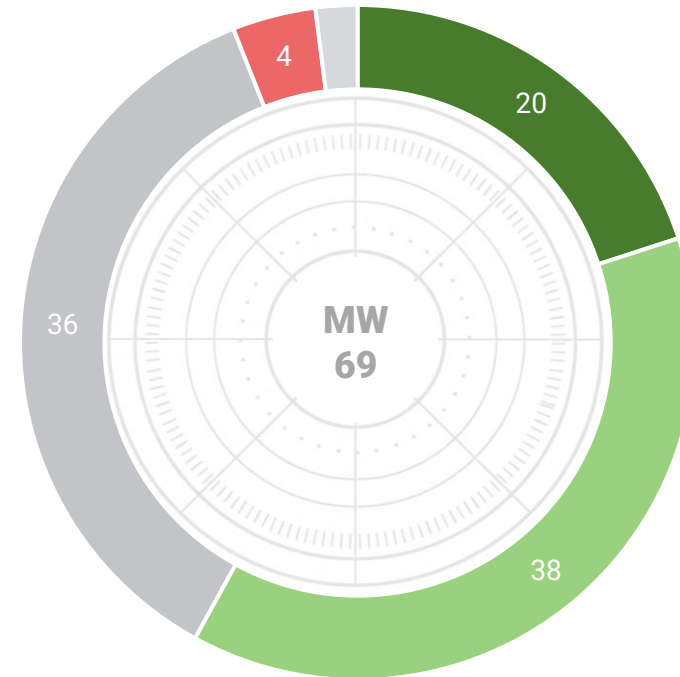
Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation

Es sind mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation ...

Kanzlei-Gesamtwert

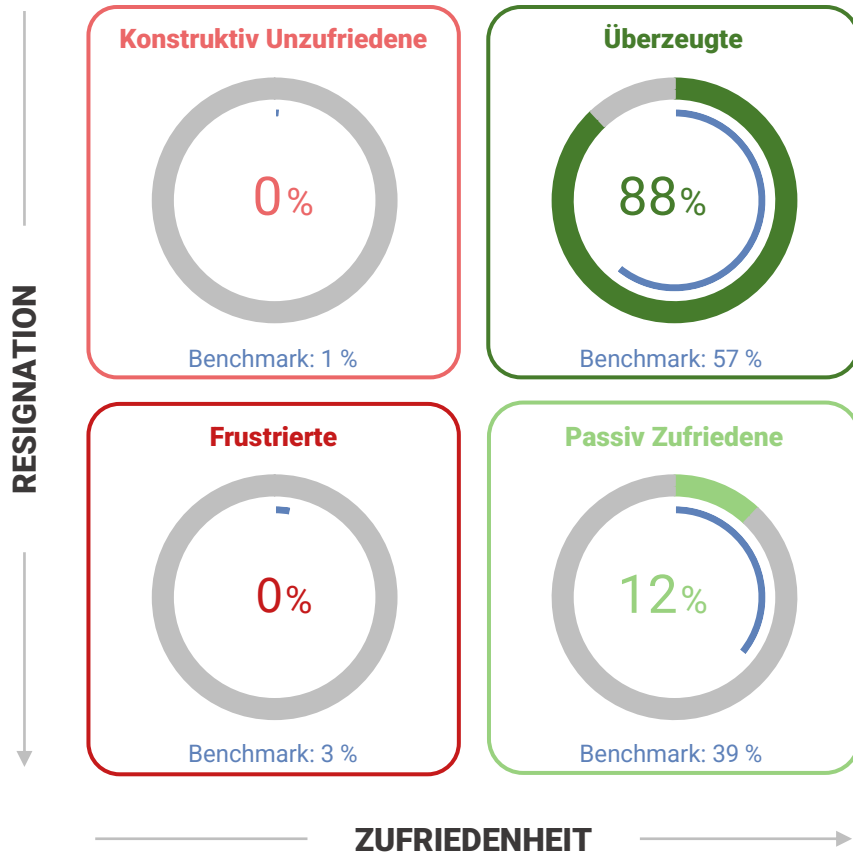


Benchmark



- außerordentlich zufrieden (100)
- sehr zufrieden (75)
- zufrieden (50)
- weniger zufrieden (25)
- unzufrieden (0)
- weiß nicht/keine Angabe

Mitarbeitersegmente



Überzeugte:

Mitarbeitende mit einer hohen Arbeitszufriedenheit und starker Bindung an das Unternehmen.

Passiv Zufriedene:

Grundsätzlich zufriedene Mitarbeitende, die sich mit einigen kritischen Aspekten abgefunden haben.

Konstruktiv Unzufriedene:

Mitarbeitende, die nicht besonders zufrieden sind, sich jedoch für Verbesserungen einsetzen.

Frustrierte:

Unzufriedene Mitarbeitende, die nicht mehr an eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation glauben.

Arbeitnehmertypen

Karriereorientierte



Mir ist es am wichtigsten, ein gutes Gehalt zu bekommen und beruflich aufzusteigen.



Sinnsuchende



Mir ist es am wichtigsten, dass meine Arbeit sinnstiftend ist und mich erfüllt.



Individualisten



Mir ist es am wichtigsten, bei der Arbeit selbständige Entscheidungen zu treffen und eigene Ideen einbringen zu können.



Teamplayer



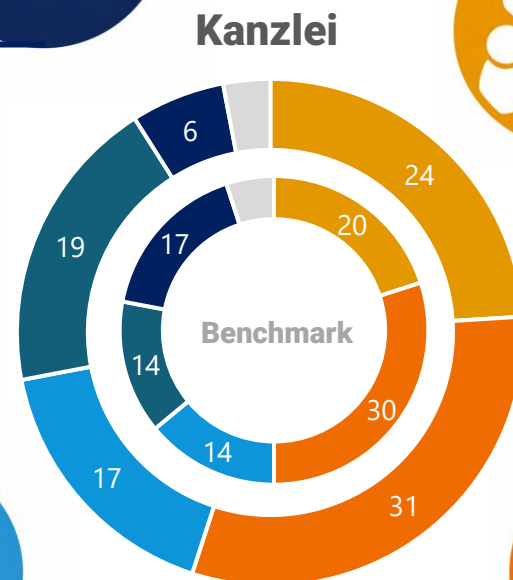
Mir ist es am wichtigsten, vertrauensvoll mit meinem Team zusammenzuarbeiten und ich lege großen Wert auf persönliche Beziehungen.



Familienorientierte



Mir ist es am wichtigsten, die Arbeit und mein Privat- bzw. Familienleben in Einklang zu bringen.

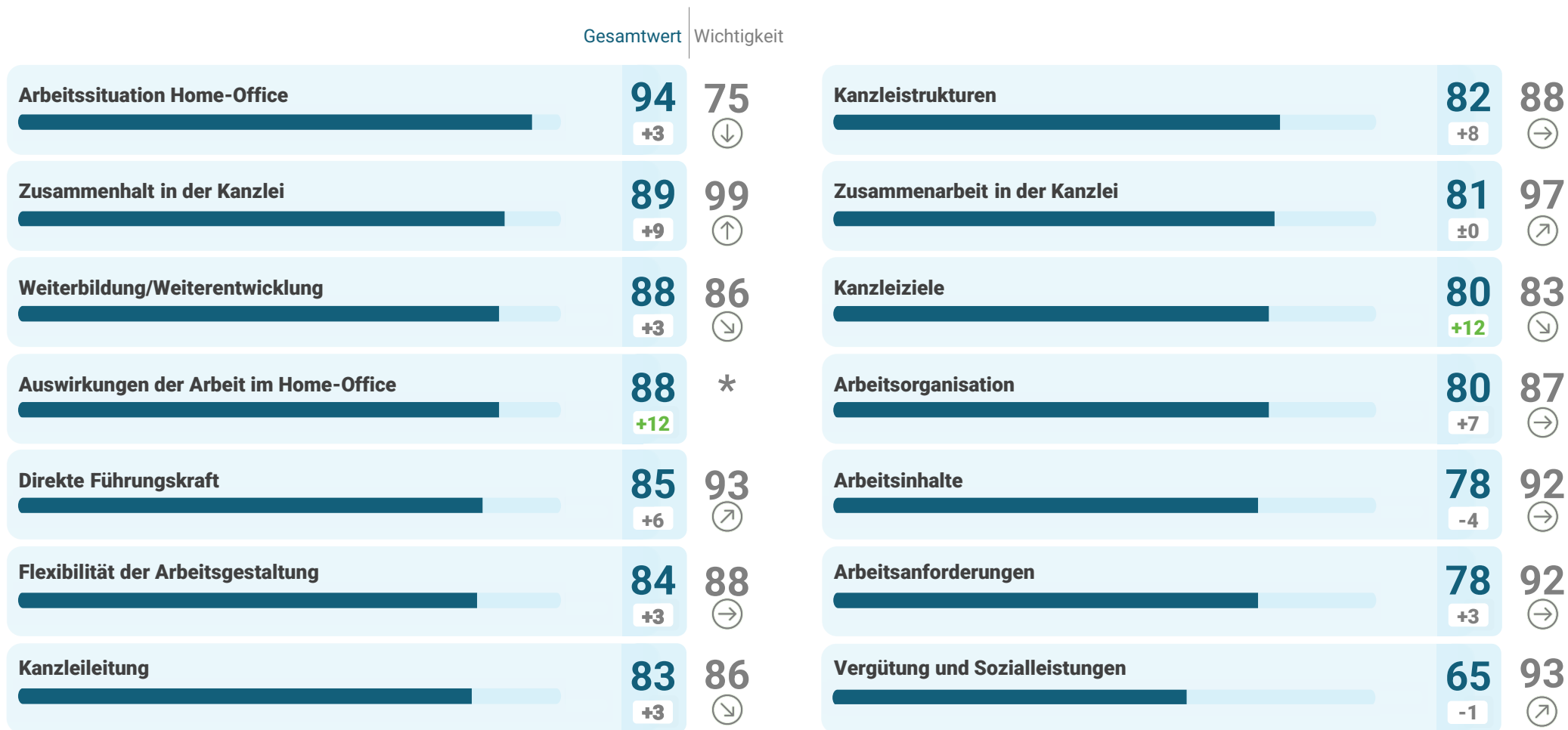




**Bewertungsdimensionen
im Überblick**

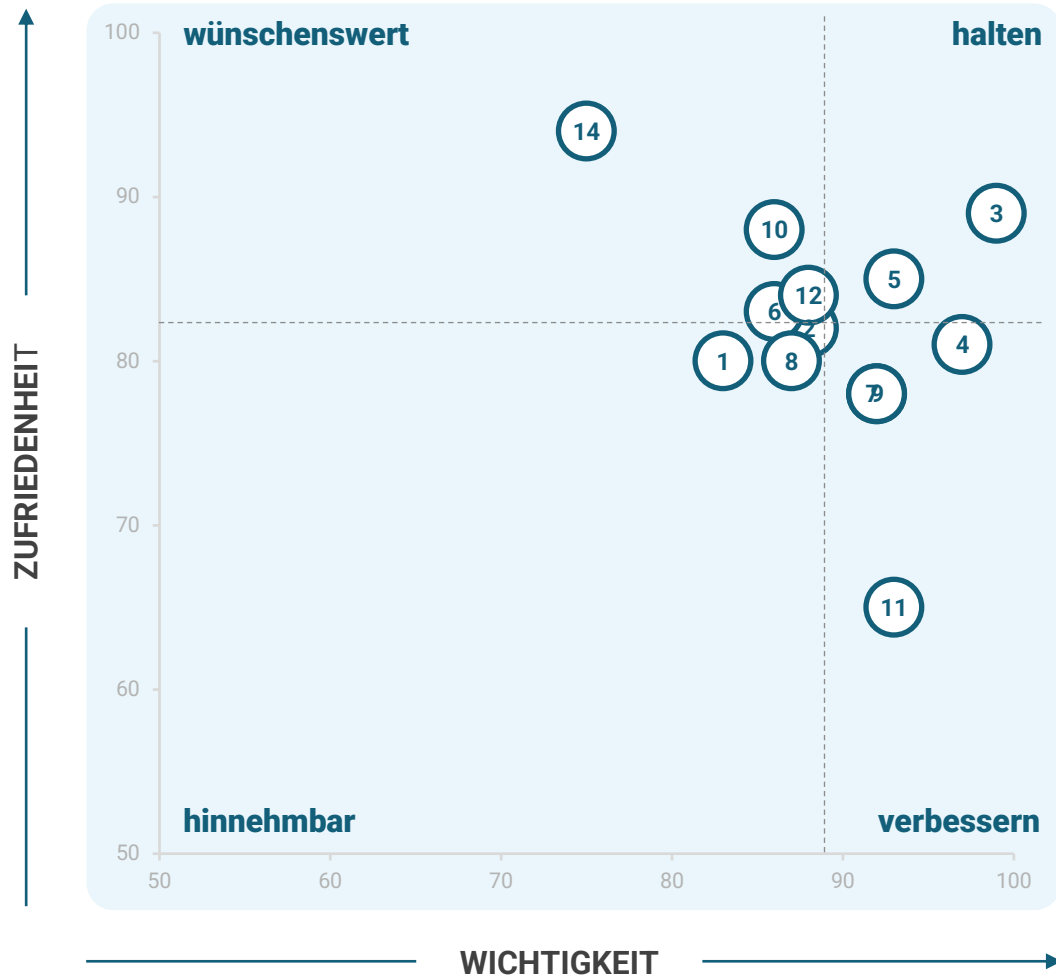
04

Übersicht aller Bewertungsdimensionen



Kanzleimittelwert ±0 Abweichung vom Benchmark Abweichung vom Kanzleidurchschnitt

Optimierungsanalyse



- ① Kanzleiziele
- ② Kanzleistrukturen
- ③ Zusammenhalt in der Kanzlei
- ④ Zusammenarbeit in der Kanzlei
- ⑤ Direkte Führungskraft
- ⑥ Kanzleileitung
- ⑦ Arbeitsinhalte
- ⑧ Arbeitsorganisation
- ⑨ Arbeitsanforderungen
- ⑩ Weiterbildung/Weiterentwicklung
- ⑪ Vergütung und Sozialleistungen
- ⑫ Flexibilität der Arbeitsgestaltung
- ⑬ Arbeitssituation im Home-Office



**Bewertungsdimensionen
im Detail (Auszug)**

05

Kanzleiorganisation



Kanzleiziele

Gesamtwert | Wichtigkeit

80

+12

83



Ich kenne die Ziele unserer Kanzlei für die Zukunft.

85

+20

Wir stehen gemeinsam hinter den Zielen der Kanzlei.

85

+9

Wir setzen die Ziele gemeinsam konsequent um.

80

+15

Meine Arbeitsziele leiten sich aus den Zielen der Kanzlei ab.

80

+6

Ich werde in die Festlegung der wichtigen Kanzleiziele angemessen einbezogen.

72

+9

■ Kanzleimittelwert ±0 Abweichung vom Benchmark ↻ Abweichung vom Kanzleidurchschnitt

Kanzleiorganisation



Kanzleistrukturen

Gesamtwert | Wichtigkeit

82

88

+8



In dieser Kanzlei gibt es einheitliche, fest definierte Arbeitsprozesse.

91

+20

Wir haben klar geregelte Verantwortlichkeiten.

82

+6

Wir haben klar geregelt, wer was entscheiden darf.

80

+3

Die definierten Prozesse und Regelungen unterstützen mich in meiner täglichen Arbeit.

80

+7

Unsere Aufgabenzuordnung ist klar geregelt.

79

+4

In unserer Kanzlei werden Entscheidungen dort gefällt, wo das Know-how vorliegt, unabhängig von der Hierarchie.

79

+5

■ Kanzleimittelwert ±0 Abweichung vom Benchmark → Abweichung vom Kanzleidurchschnitt

Führungsverhalten



Kanzleileitung

Gesamtwert | Wichtigkeit

83

86

+3



Die Kanzleileitung ...

führt die Kanzlei erfolgreich.

90

+4

lebt die definierten Kanzleiwerte vor.

82

+7

informiert mich über wichtige Veränderungen.

81

+4

hat genügend Kontakt zu den Mitarbeitenden.

78

-2

■ Kanzleimittelwert ±0 Abweichung vom Benchmark ↻ Abweichung vom Kanzleidurchschnitt

Aufgaben



Arbeitsorganisation

Gesamtwert | Wichtigkeit

80

87

+7



Um meine Arbeit zu erledigen, stehen mir alle nötigen Arbeitsmittel (Arbeitsraum, Arbeitsgeräte, Arbeitsmaterialien) zur Verfügung.

96

+3

Ich komme mit Veränderungen in meinem Arbeitsumfeld gut zurecht.

82

+1

Die Arbeit ist bei uns in der Kanzlei fair verteilt.

75

+7

Wir planen unsere Arbeitsauslastung regelmäßig.

74

+14

In unserer Kanzlei sind genügend Personen, damit die Aufgaben bewältigt werden können.

68

+7

■ Kanzleimittelwert ±0 Abweichung vom Benchmark → Abweichung vom Kanzleidurchschnitt

Arbeitsbedingungen



Flexibilität der Arbeitsgestaltung

Gesamtwert | Wichtigkeit

84

+3

88



Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsablauf etc.) ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen.

87

+4

Ich habe ausreichend Möglichkeiten, meinen Arbeitsort (z. B. Homeoffice, anderer Standort etc.) flexibel zu wählen.

84

+6

Ich habe ausreichend Möglichkeiten, meine Arbeitszeiten flexibel zu gestalten.

81

-3

■ Kanzleimittelwert ±0 Abweichung vom Benchmark → Abweichung vom Kanzleidurchschnitt

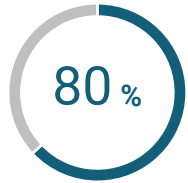


Offene Fragen

06

Positives – 0-Töne

Ausgewählte Nennungen



der Befragten der **Kanzlei** nennen Positives ...

„Ich schätze besonders das kollegiale Miteinander. Man hilft sich gegenseitig, und auch bei hoher Arbeitslast habe ich das Gefühl, nicht allein zu sein.“

„Die Kanzlei entwickelt sich fachlich und organisatorisch kontinuierlich weiter. Es macht Spaß, Teil dieses Weges zu sein und Veränderungen aktiv mitzugestalten.“

„Unsere Fehlerkultur ist sehr angenehm: Man darf Fehler offen ansprechen, ohne Angst vor Schuldzuweisungen zu haben. Das nimmt viel Druck aus dem Alltag.“

„Ich empfinde die Zusammenarbeit mit meiner Führungskraft als sehr vertrauensvoll. Rückfragen sind jederzeit möglich, und ich bekomme konstruktives Feedback.“

„Die Möglichkeit, teilweise im Home-Office zu arbeiten, ist für mich ein großer Pluspunkt. Dadurch kann ich Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen.“

„Ich fühle mich fachlich ernst genommen und kann meine Ideen einbringen. Viele meiner Vorschläge wurden tatsächlich aufgegriffen und umgesetzt.“

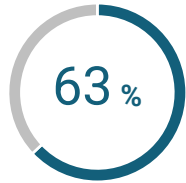
„Die Arbeitsinhalte sind abwechslungsreich, ich lerne immer noch dazu und kann meine fachlichen Stärken gut einsetzen.“

„Die Stimmung im Team ist überwiegend sehr positiv. Man merkt, dass wir alle an einem Strang ziehen und ähnliche Werte teilen.“

„Ich finde es gut, dass Weiterbildung aktiv unterstützt wird. Es gibt regelmäßig Angebote und Offenheit, wenn man eigene Fortbildungswünsche einbringt.“

Optimierungsvorschläge – O-Töne

Ausgewählte Nennungen



der Befragten der **Kanzlei** nennen Optimierungsvorschläge ...

„Ich würde mir eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitslast wünschen, gerade in Spitzenzeiten wirkt es manchmal unausgewogen.“

„Die Transparenz der Gehaltsstruktur könnte verbessert werden. Es ist oft unklar, welche Kriterien für Gehaltsanpassungen maßgeblich sind.“

„Zusätzliche Urlaubstage oder eine Anpassung an marktübliche Urlaubsansprüche wären ein wichtiges Signal der Wertschätzung.“

„Die Regelungen zu Home-Office und mobilen Arbeitstagen könnten klarer und einheitlicher kommuniziert werden.“

„Manche Entscheidungsprozesse dauern sehr lange. Schlankere Abstimmungen würden den Alltag erleichtern.“

„Die Informationen zu Entwicklungen in anderen Teams oder Standorten könnten regelmäßiger und strukturierter geteilt werden.“

„Eine etwas modernere Büroausstattung, insbesondere im Hinblick auf ergonomische Arbeitsplätze, wäre wünschenswert.“

„Für Überstunden und Mehrarbeit bräuchte es klarere, nachvollziehbare Regeln zur Kompensation.“

„Bei hoher Auslastung fehlen gelegentlich personelle Ressourcen. Eine etwas breitere Personaldecke würde den Druck reduzieren.“

„Die Möglichkeiten zur individuellen Weiterentwicklung könnten noch konkreter aufgezeigt werden, z. B. durch Entwicklungspfade oder jährliche Perspektivgespräche.“

Sie haben noch Fragen?



Ihr Kontakt

 **mindline** | engage

Telefon: +49 (911) 956 498 0

E-Mail: info@kanzlei-radar.de