

DGPSF-Kanzleientwicklungs-Index / Hintergrund

Die **Deutsche Gesellschaft für Professional Service Firms e.V. (DGPSF – www.dg-psf.de)** erhebt jährlich (im Jahr 2010 erstmalig) den sogenannten **Kanzlei-Entwicklungs-Index (KEI)** zur Orientierung von und für Professional Service Firms. Der Index spiegelt das Geschäfts-, -management und -entwicklungsklima in Professional Service Firms (Selbsteinschätzung von Branchenvertretern) in Deutschland wider.

Die „DGPSF-Standards“ haben die Vorstandsmitglieder aus mehr als einem Jahrzehnt Beratungsarbeit in Projekten für Professional Service Firms destilliert - mit dem Anspruch und der Suche nach der „ideal gemanagten Kanzlei (Beratungsgesellschaft)“. Der KEI entsteht als einziger Trend-Index verbandsunabhängig als Tendenz-Umfrage unter ca 7.500 Professional Service Firms. Der KEI kann keine Repräsentativität beanspruchen, ist aber eine deutliche Trendaussage zur Geschäftsentwicklung deutscher Professional Service Firms.

Die **DGPSF** mit Sitz in Köln ist seit dem 11. März 2009 im Vereinsregister Köln unter der Nummer VR 15890 eingetragen und hat im wesentlichen folgende ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Vereinszwecke:

- Initiieren und Fördern praktischer, forschender und lehrender Tätigkeiten im Management von Freiberufler-Dienstleistungsunternehmen (Professional Service Firms).
- Setzen klarer bundesweiter und berufsverbandsunabhängiger Standards erfolgreicher Kanzleientwicklung.

Vertretungsberechtigte Vorstandsmitglieder sind Dieter W. Baumert (Vorsitzender), Jörg Meyer und Prof. Dr. Volker Albert Tausch.

Bitte beachten Sie bei der Bewertung der nachfolgend aufgeführten Elemente und Kriterien des Kanzlei-Entwicklungs-Index folgendes:

1. Bewertung nach der Bedeutung (Teil A)

In **Teil A** bewerten Sie die Bedeutung des jeweiligen Kanzlei-Entwicklungskriteriums.

Bewerten Sie in vier Abstufungen, innerhalb derer Sie zwischen 1 und 4 Punkte vergeben können:

- 1 Pkt:** Das Kriterium hat nahezu keine Bedeutung für unsere Kanzleientwicklung.
- 2 Pkte:** Das Kriterium hat nur geringe Bedeutung.
- 3 Pkte:** Das Kriterium hat mittelgroße Bedeutung.
- 4 Pkte:** Das Kriterium hat große Bedeutung.

2. Bewertung nach dem Vorgehen (Teil B)

In **Teil B** bewerten Sie das Vorgehen hinsichtlich der genannten Elemente und Kriterien innerhalb Ihrer Kanzlei.

Gefragt ist hier also, in wie weit die jeweiligen Merkmale (Kriterien) Gegenstand Ihrer Kanzleiorganisation sind und in welchem Intensitätsgrad diese gehandhabt werden.

Bewerten Sie in vier Abstufungen, innerhalb derer Sie zwischen 1 und 4 Punkte vergeben können:

- 1 Pkt:** Wenn das Vorgehen rein anekdotisch, also ohne tatsächlichen praktischen Bezug ist („Wir haben daran gedacht, etwas zu tun ...“).
- 2 Pkte:** Wenn Sie erste Anzeichen für systematisches Vorgehen erkennen.
- 3 Pkte:** Wenn Sie den Nachweis für ein systematisches Vorgehen dokumentieren.
- 4 Pkte:** Wenn Sie Ihr Vorgehen als vorbildlich - insbesondere für andere Kanzleien - bezeichnen.

3. Bewertung nach der Umsetzung (Teil C)

In **Teil C** bewerten Sie die erfolgreiche Umsetzung hinsichtlich der genannten Elemente und Kriterien.

Bitte beachten Sie dabei, dass die Umsetzung in der Regel nur aufbauend auf das Vorgehen (Teil B) erfolgen kann.

Bewerten Sie in vier Abstufungen, innerhalb derer Sie zwischen 1 und 4 Punkte vergeben können:

- 1 Pkt:** Wenn die Umsetzung wenig effektiv ist, d.h. also keine nennenswerte praktische Bedeutung hat (allenfalls ansatzweise erfolgt).
- 2 Pkte:** Wenn die Umsetzung in etwa 25 % der gegebenen Möglichkeiten bzw. Bereiche erfolgt.
- 3 Pkte:** Wenn die Umsetzung in etwa 50 % der gegebenen Möglichkeiten bzw. Bereiche erfolgt.
- 4 Pkte:** Wenn die Umsetzung in allen der gegebenen Möglichkeiten bzw. Bereiche erfolgt (100 % Umsetzung).

10 Elemente und Kriterien für erfolgreiche Kanzleientwicklung in ihrer Bedeutung und Ihrer Beurteilung:

Ihre Bewertung nach:

	Bedeutung (A)				Vorgehen (B)				Umsetzung (C)			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Klare Marktstrategie / Geschäftsentwicklung (Business Development) <i>dazu gehören unter anderem: Leitbild; Geschäfts-, Nischen-, Expansions-, Marktauftrittspläne; marktgerechtes Produktportfolio (1 bis 3 Jahre); Standortpolitik; internationale Integration (Volleinbindung oder Best-Friends-Allianz); Zielgruppenmarktforschung; Einteilung in A-, B-, C-Mandanten („Key-Accountmanagement“); Zuständigkeit für Marktrecherchen und Zielkundschaft; Akquisepläne mit -zielen für Partner und Professionals; Vernetzung in Vereinen, Verbänden, Wirtschaftsvereinigungen, Unternehmensfunktionen (z.B. Aufsichtsrat, Beirat); Referenzkundenmanagement für Neukundenakquisition.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Strukturierte Aufbau- und Ablauforganisation <i>dazu gehören unter anderem: Organigramm und kraftvolle Entscheidungsgremien (z.B. Partnerversammlung, Lenkungs-, geschäftsführender Ausschuss); geregelte Vertretung der Professionals; Professional-Zuständigkeiten klar nach Berufsthemen/Dezernaten oder Branchen und Sonderzuständigkeiten (HR, Marketing/BD) festgelegt; Maßnahmen zur Partnerbindung (Vermeidung von Partner-Fluktuation), funktionierende Praxisgruppen mit regelmäßigem Austausch und Wissenstransfer; fachübergreifende Team-Zusammenarbeit; interne „bringer-fee“ für Akquisiteur, der Mandat nicht selbst bearbeitet; angestellte Professionals und jüngere Partner haben unmittelbaren Mandantenkontakt; Kanzlei-Handbuch; stete Erreichbarkeit und Rückrufbereitschaft aller Professionals.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. HR-Management / Qualität des Personals (Professionals/ Non-Professionals) <i>dazu gehören unter anderem: Festgeschriebene Einstellungsanforderungen für Nachwuchs (Abschlussnoten, Auslandserfahrung und Softskills); festgeschriebener und transparenter Partnertrack („up-or-out“/ für Partner: „grow or go“); systematische Nachwuchswerbung (Messepräsenz, Veröffentlichungen und Werbung in Ausbildungszeitschriften); Rekrutierungskriterien für Quereinsteiger (eigenes Mandatsgeschäft, Akquisefähigkeiten, Themen- und Branchen-Fit); systematische Personalentwicklung/Partnercoachings (Fach-, Führungskompetenz, Service-verständnis, „Verkauf“); Kerngebiete mit Fach-Professionals (z.B. Fachanwälte) abgedeckt; Professional Performance Management, Wissensmanagement.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Leadership <i>dazu gehören unter anderem: Geschäftsführer/ Managing-Partner mit Weisungsrechten und Kontrollbefugnis der Professional-Performance; jährliche Zielvereinbarungsgespräche mit Professionals; Mehrheitsprinzip unter Partnern; institutionalisierte Feedback-Prozesse; Kennzahlen-Bewertungen (Balanced Score Card); Schaffen einer modernen Team- und Kanzleikultur sowie des Bewusstseins für Changemanagement; Standortintegration nach Fusionen; festgeschriebenes und transparentes Gewinnverteilungs- und Vergütungssystem vorhanden.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Innovatives Produkt- und Kundenmanagement <i>dazu gehören unter anderem: kreative Produktentwicklung; effiziente Wissensteilung; einheitliche Qualitäts- und Servicestandards; Anamnesebögen; regelmäßige Mandantenbefragungen; Treffen mit Entscheidern; systematisches „refreshing“ verlorener Mandanten; Beurteilung der Qualität der angebotenen Dienstleistung.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 Elemente und Kriterien für erfolgreiche Kanzleientwicklung in ihrer Bedeutung und Ihrer Beurteilung: Ihre Bewertung nach:

	Bedeutung (A)				Vorgehen (B)				Umsetzung (C)			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<p>6. Kostenrechnung, Budgetierung und Controlling <i>dazu gehören unter anderem: Budgetplanung; turnusmäßige Profitabilitätsrechnungen; Kostenrechnung; Deckungsbeitragsrechnung; Aufwandsberechnungen pro Team, Partner, Professional, Rechtsgebiet, Mandat, Prozessprojekte, Beratungsmandate; effektives Rechnungs-/ Mahnwesen; „Brot und Butter-Analysen“ / 80:20-Regel - kein „Mitziehen“ unlukrativer Mandate.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>7. PR- und Öffentlichkeitsarbeit <i>dazu gehören unter anderem: festgeschriebene Zuständigkeit für Werbung und/oder Medienarbeit; festgeschriebenes Corporate Design vorhanden; Website; interne und externe Event-, Seminar- und Vortragstätigkeit; permanente Zusammenarbeit mit Fach-, Branchen-, Tagesmedien; Medienverteiler und -spiegel vorhanden.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Informationstechnologie <i>dazu gehören unter anderem: Leistungsstarke (einheitliche) Kunden-, Mandats- und Kontaktverwaltung (CRM); Dokumentenmanagement; Mandats- und Abrechnungssoftware; Reporting zur Unterstützung der Budgetierung und des Controlling; gesetzeskonforme Datensicherungs- und -schutzmaßnahmen ; externer oder interner Datenschutzbeauftragter; adäquates „Zugriffsrechte“-System; mobiler Datenzugriff.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>9. Schätzen Sie die aktuelle (2010 - im Vergleich zum Vorjahr) Geschäftsentwicklung Ihrer Kanzlei insgesamt ein! <i>dazu gehören unter anderem: großes qualitativ-hochwertiges Mandatsaufkommen, Mandatseinbrüche, Personalstabilität unter Professionals, Fluktuation, Nachwuchsrekutierung, gute Wahrnehmbarkeit der Anwaltspersönlichkeiten/der Kanzleimärke, Öffentlichkeitswirkung, Wettbewerbssituation, Preisentwicklung, Umsatzentwicklung, Einkommensentwicklung, Kostensituation.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	sehr schlecht	überwiegend schlecht	überwiegend gut	sehr gut								
<p>10. Schätzen Sie die zukünftige (2011 - im Vergleich zu 2010) Geschäftsentwicklung Ihrer Kanzlei insgesamt ein! <i>dazu gehören unter anderem: großes qualitativ-hochwertiges Mandatsaufkommen, Mandatseinbrüche, Personalstabilität unter Professionals, Fluktuation, Nachwuchsrekutierung, gute Wahrnehmbarkeit der Anwaltspersönlichkeiten/der Kanzleimärke, Öffentlichkeitswirkung, Wettbewerbssituation, Preisentwicklung, Umsatzentwicklung, Einkommensentwicklung, Kostensituation.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DGPSF - Kanzlei-Entwicklungs-Index (KEI) 2010



Deutsche Gesellschaft für Professional Service Firms e.V.

Angaben zur Unternehmens- und Kanzleistruktur (bitte ankreuzen für Auswertung und Statistik):

Die DGPSF legt dieser Erhebung und in ihren DGPSF-Standards die von Professor Dr. Tausch entwickelte Kanzleitypologie zugrunde:

Kleinkanzleien (bis zu 10 Berufsträger) mittelgroße Kanzleien (von 11 bis zu 50 Berufsträger) Großkanzleien (ab 50 Berufsträger) sowie

Anwaltskanzlei Allgemeinkanzlei (überwiegend Privatkunden) Wirtschaftskanzlei (mehr als 80 % Unternehmenskunden)

Boutique (auf ein bis maximal drei Rechtsgebiete spezialisierte Professional Service Firm) Multidisziplinäre Partnerschaft (MDP): RA, StB, WP

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei Steuerberatungskanzlei Unternehmensberatung sonstige:

international-vollintegriert deutsche-vollintegriert mit best friends im Ausland deutsche-vollintegriert mit losen Auslandskontakten

deutsche Kanzlei mit losen Auslandsverbindungen (EWIV, Netzwerk) deutsche (auch überörtliche) Kanzlei mit Profitcenter- oder franchise-Struktur („überörtliche Bürogemeinschaft“)

GbR PartG GmbH AG LLP oHG KG sonstige:

Ja, ich bin an einer ausführlichen Auswertung der Studie und einer individuellen Ergebnisanalyse interessiert. Bitte kontaktieren Sie mich unter folgender E-Mail-Adresse:
