

WAS ANSTEHT!



MAG. PHILIPP RATH

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, Präsident der Vereinigung Österreichischer Wirtschaftstreuhänder

SEHR GEEHRTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

ich freue mich, das erste Mal in der Funktion als Präsident der vwt einen Leitartikel für diese Zeitung zu schreiben. Bei Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen hört man derzeit sehr schnell, wo die Probleme am größten sind: Bei der Suche nach qualifizierten und motivierten Mitarbeitern. Die Suche nach neuen Mitarbeitern gestaltet sich besonders schwierig, der Markt scheint ausgedünnt und gar nicht mehr vorhanden. Es gibt eindeutig einen Nachfragemarkt, also einen Überhang der Nachfrage durch Unternehmen im Vergleich zum Angebot an Mitarbeitern. Die Konditionen werden daher von den Mitarbeitern zu einem großen Teil mitentschieden, ohne dass der Unternehmer mit Alternativen dagehalten kann.

Eine aktuelle Studie der Kammer zeigt auch, dass die Mitarbeiter gerne und leichter als früher zu anderen Unternehmen abwandern wollen und können. Wir als Berufsstand haben auch zunehmend Schwierigkeiten, Praktikanten, Studenten und Absolventen von Hochschulen und/oder Handelsakademien anzuwerben. Wir sehen diese Probleme sowohl bei den Berufsanwärtern als auch bei Mitarbeitern nach 2-3 Berufsjahren. Die Steuerberater und Wirtschaftsprüfer als Branche sind einfach nicht attraktiv genug für die neue Generation. Was können wir dagegen tun?

Zum einem - salopp gesagt - Nerven bewahren, da wir derzeit und nicht zum Nachteil für uns alle, am Zenit einer langen guten Konjunkturphase sind. In vergleichbaren Phasen in der Vergangenheit war es immer schwierig Mitarbeiter zu finden, da Gewerbe und Industrie, die Beraterbranche und der Kreditsektor jeweils mit besseren Konditionen gelockt haben. Und zumeist bieten diese auch höhere Bezüge an, denen wir nicht gewillt sind, zu folgen. Aber es treten auch neue Aufgabenstellungen hinzu. Das Image unseres Berufsstandes ist nicht optimal an den Berufsschulen und Universitäten transportiert, denn die Absolventen erwarten sich durchwegs einen spannenden und abwechslungsreichen Job.

Oft wird unser Beruf mit Bürokratie, Verwaltung, Vorschriften und Unpersönlichkeit durch hohen IT-Einsatz in Zusammenhang gebracht. Wir müssen daher mehr grundlegendes Branchenmarketing an den Berufsschulen und Universtitäten machen, damit wir diesem Trend proaktiv entgegenarbeiten. Neudeutsch „Employer Branding“, wie zuletzt im „trend“ publiziert, ist ein richtiger Schritt in die Zukunft. Die großen Kanzleien zeigen uns da auch den Weg.

Wir müssen unsere Auswahl an Mitarbeitern breiter anlegen, so auch Absolventen von IT-spezifischen Studien und Kursen mit wesentlich diversifizierterem Inhalt ansprechen. Und jedenfalls auch die Absolventen der juristischen Fakultäten, da im Bereich des Steuerrechts das Verfahrensrecht immer wichtiger wird.

Ich glaube aber auch, dass wir uns berufsintern grundsätzlichen Themen widmen müssen. Da ist zum einen der Kollektivvertrag, der unverändert 40 Wochenstunden vorsieht und damit über vergleichbaren Regelungen anderer Kollektivverträge steht. Aus der Sicht des Arbeitnehmers eineinhalb Stunden weniger Arbeit pro Woche als in anderen Branchen, summiert sich dann im Jahr auf rund 60 Stunden und entspricht dann mehr als einer Urlaubswoche. Dies ist für die work-family-balance schon ein relevanter Faktor. Vielfach wird von der jungen Generation auch der Wunsch geäußert, gleich nur eine 30-Stunden Wochen anzunehmen, um der besprochenen Äquivalenz von Arbeits- und Freizeit besser gerecht zu werden. Natürlich entspricht die Reduktion von eineinhalb Stunden pro Woche einer Gehaltserhöhung von knapp 4% und muss erst verdient werden. Dies führt auch zu einer weiteren Belastung des Faktors Arbeit. Aber dennoch gilt es abzuwägen zwischen Kosten und Nutzen für den gesamten Berufsstand.

Ein zweiter Ansatz im Rahmen des Kollektivvertrags wäre eine sechste Urlaubswoche. Der **Baumarkt-Händler Hornbach** propagiert derzeit im Rahmen seiner Aussendungen die 6. Urlaubswoche als freiwillig gewährten Mehrurlaub für alle Dienstnehmer

ab dem zweiten Berufsjahr. Diese Maßnahmen ist eindeutig zur Image-Bildung gedacht und zur Attraktivierung für qualifizierte Mitarbeiter.

Die sechste Urlaubswoche ist vor allem für Berufsanwärter, die noch eine (oder mehrere) Fachprüfungen vor sich haben, ein interessantes Thema. Die sechste Urlaubswoche wird in vielen größeren Kanzleien bereits als zusätzliche Sozialleistung für Berufsanwärter angeboten, die im Rahmen ihres Ausbildungsbudgets statt Kurse auch Mehrurlaub nehmen können. Vor 20-30 Jahren hat sich diese Frage nicht gestellt, denn damals war klar, dass sich ein Berufsanwärter den gesamten Jahresurlaub zur Vorbereitung für die Fachprüfungen aufspart und nutzt. Mittlerweile ist aber die Erwartungshaltung eine andere, denn der (gesetzlich definierte) Erholungsurlaub sollte zumindest zur Hälfte auch für die Erholung eingesetzt werden und somit steht dann für die eigentliche Prüfungsvorbereitung weniger Urlaub zur Verfügung.

Die sechste Urlaubswoche ist natürlich ebenso ein Kostenthema und muss daher auf breiter Ebene im Berufsstand diskutiert werden.

Und dann gibt es noch einen dritten Faktor, der meiner Meinung nach die Anzahl der Berufsanwärter reduziert. Den topmotivierten Berufsanwärter wird in den ersten drei Berufsjahren in den großen Kanzleien ein enormer Arbeitseinsatz abverlangt, der dann regelmäßig in einer Überlegungsphase mündet und die Berufsanwärter meistens zur Entscheidung führt, dieses Arbeitsniveau nicht ewig fortzuschreiben, sondern den Berufsstand zu verlassen.

Es ist schade, dass hier eine große Anzahl von Berufsanwärtern in den ersten Jahren quasi „verheizt“ wird und dermaßen „motiviert“ wird, dass ihr Interesse auf einen Verbleib im Berufsstand, eventuell in einer anderen Kanzlei, auf Null sinkt und sie lieber und auf die „andere Seite des Tisches“ in die Finanz- und Steuerabteilungen der Unternehmen wechseln. Diese Berufsanwärter sind dann für den Berufsstand als Mitarbeiter langfristig verloren und oft auch noch ein Multiplikator von schlechten Nachrichten über unsere Tätigkeit. In meinen Augen müssen wir die Diskussion beginnen, ob diese Vorgangsweise sinnvoll ist.

Und damit zusammenhängend gibt es noch einen weiteren Aspekt im Laufbahnbild von jungen Berufsanwärter. Im zweiten oder dritten Jahr sind die Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter nicht annähernd so groß, wie sich ihre Erfahrung auf die „usability“ aus Kanzleisicht auswirkt. Aus der Sicht der Geschäftsführung sind wohl die Mitarbeiter in den Jahren 3 - 5 seit Berufsbeginn am lukrativsten, da die Gehaltserhöhungen nicht den Fortschritt in Wissen, Erfahrung und Routine widerspiegeln und die Einsetzbarkeit der Mitarbeiter sich sehr positiv entwickelt. Aber es zeigt sich auch, dass die junge Generation das Problem anders angeht als früher und sich über die Gehaltsentwicklung gerne und oft teamintern und auch kanzleiübergreifend austauscht, sodass der beschriebene Trend mittlerweile gut verstanden und allgemein bekannt ist.

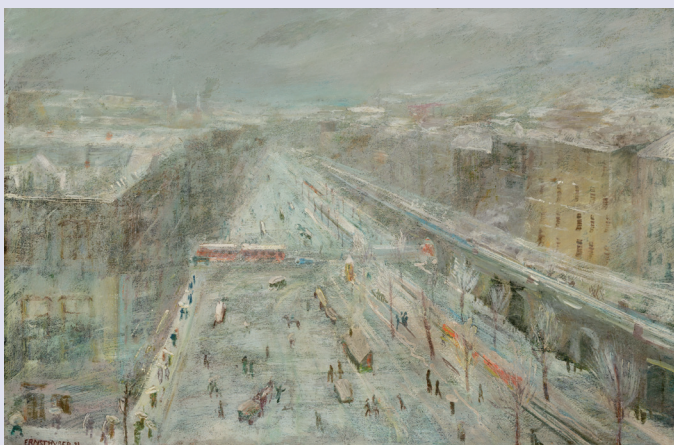
Das zuvor geschilderte Problem der Abwanderung aus unserem Berufsstand kann daher auch unter dem Gesichtspunkt gesehen werden, dass dieses Modell der „Ausbeutung der niedrigen und jüngeren Chargen“ durch die Älteren dem Generationenvertrag aus der Sicht der Jüngeren nicht mehr entspricht.

Es stellt sich die Frage, ob nicht eine Verstetigung des Gehaltsrends sinnvoller wäre, der Gehaltszuwachs auch dem Wissens- und Erfahrungszuwachs eher entspräche und damit auch vergleichbarer wäre mit der Entwicklung bei anderen Arbeitgebern außerhalb unseres Berufsstands.

Klassenkämpferisch könnte man das Argument noch auf die Spitze treiben und fragen, ob die hohen Bezüge von Geschäftsführern und Partnern wirklich noch gerechtfertigt sind, wenn ihnen dann die zuarbeitenden Berufsanwärter weglaufen und der gesamte Berufsstand generell in Schwierigkeiten gerät. Ich hoffe, ich habe Sie animiert, dass Sie mir Ihre Meinung schreiben!

Nun wünsche ich allen Kolleginnen und Kollegen, allen Leserinnen und Lesern eine besinnliche Advent- und Weihnachtszeit und ein gutes, erfolgreiches und glückliches neues Jahr. ■

Ihr Philipp Rath



Die WT-Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern einen besinnlichen Advent, ein frohes Weihnachtsfest und ein glückliches, erfolgreiches neues Jahr!