

# BRANCHENATTRAKTIVITÄT IM ZEITALTER DES FACHKRÄFTEMANGELS

## Gewinnung und Förderung von Arbeitnehmerinnen als Erfolgsfaktor

Eine von *Expertsuisse* durchgeführte Studie zeigt die hohe Attraktivität der Prüfungs- und Beratungsbranche für Arbeitnehmende auf. Die Studienergebnisse zeigen, welche Anliegen und Einschätzungen die Frauen mit den Männern teilen und wo diese unterschiedlich ausfallen. Daraus lassen sich konkrete Massnahmen ableiten, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden kann, um die vorhandenen Humanressourcen bestmöglich zu nutzen.

### 1. AUSGANGSLAGE

Die Prüfungs- und Beratungsbranche ist seit Jahrzehnten dafür bekannt, dass sie sogenannte High Potentials gewinnt, ausbildet und zu High Performern entwickelt. Die Expertinnen und Experten in Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand sind daher nicht nur in der Branche, sondern auch in Wirtschaft, Verwaltung und Politik gefragte Arbeitskräfte.

### 2. BREIT ABGESTÜTZTE UMFRAGE

Im Frühjahr 2015 hat *Expertsuisse* eine Umfrage durchgeführt, um die aktuellen Rahmenbedingungen für attraktive Berufslaufbahnen innerhalb der Prüfungs- und Beratungsbranche zu evaluieren und allfällige Verbesserungsvorschläge zu machen. An der Umfrage haben 1821 Berufsleute teilgenommen – mehrheitlich Mitglieder von *Expertsuisse*. Die Struktur der Branche wird treffend repräsentiert: 27% Frauen und 73% Männer aller Altersstufen haben an der Umfrage teilgenommen. Sie stammen aus Prüfungs- und Beratungsunternehmen aller Grössen und Landesregionen.

### 3. DIFFERENZIIERTES BILD BEZÜGLICH POSITION UND TÄTIGKEITSGEBIET DER BEFRAGTEN

Auf den ersten Blick fällt auf, dass bei kleineren Unternehmen Frauen häufiger in Führungspositionen vertreten sind als bei grösseren Unternehmen. Weiter sticht bezüglich der Tätigkeitsgebiete ins Auge, dass Frauen zu rund 40% in Wirt-

schaftsprüfung, Steuern und Buchführung/Rechnungslegung arbeiten, jedoch nur zu rund 16% in der Wirtschaftsberatung (Mehrfachnennungen waren möglich). Hingegen arbeiten rund 65% der Männer in der Wirtschaftsprüfung, in den anderen drei Tätigkeitsgebieten jeweils nur rund 40%. Dies lässt den Schluss zu, dass die Rahmenbedingungen in der Wirtschaftsprüfung – insbesondere aufgrund der hohen Saisonalität des Arbeitsanfalls – weniger frauenfreundlich sind als in den anderen Bereichen. Augenfällig ist zudem die Tatsache, dass in der Wirtschaftsberatung die Frauen relativ gesehen unterrepräsentiert sind. Da gerade die Wirtschaftsberatung in vielen Unternehmen als Wachstumsfeld betrachtet wird, liegt hier entsprechendes Potenzial für Frauen.

### 4. BERUFSBILDUNG ALS BASIS EINER MEIST LANGEN BERUFSLAUFBAHN IN DER BRANCHE

94% der Befragten sind der Meinung, dass die (höhere) Berufsbildung massgeblich geholfen hat, die Berufsziele zu erreichen. Interessant ist, dass Männer der Altersstufe 50+ die Karrierewirkung der Berufsbildung wesentlich positiver einstufen als Männer der Altersstufe U30. Berufsangehörige sind der Branche sehr treu. Ein Drittel der befragten Frauen ist bereits 15 und mehr Jahre in der Branche tätig, bei den Männern sind es sogar 60%. 86% der Frauen beantworten die Frage, ob sie wieder einen Beruf in der Prüfungs- und Beratungsbranche ergreifen würden, mit Ja oder eher Ja, 14% mit eher Nein/



ANINA KICK,  
BSC ZFH IN BETRIEBS-  
ÖKONOMIE,  
PROJEKTE & CONTROLLING,  
EXPERTSUISSE,  
ZÜRICH



MARIUS KLAUSER,  
DR. OEC. HSG,  
DIREKTOR & CEO  
EXPERTSUISSE,  
ZÜRICH

Nein. Bei den Männern antworteten 89% mit Ja/eher Ja, und 11% mit eher Nein/Nein.

## 5. VORTEILHAFTE ANSTELLUNG IN DER PRÜFUNGS- UND BERATUNGSBRANCHE

Sowohl Frauen als auch Männer erachten das Arbeitsumfeld in der Prüfungs- und Beratungsbranche als sehr vorteilhaft. Gefragt nach der Bedeutung einzelner Vorteile, zeigen sich keine geschlechterspezifischen Unterschiede. Als Top-3-Vorteile werden gesehen (Mehrfachnennungen waren möglich): Vielfalt des Tätigkeitsgebiets (von 89% genannt), Kontakt mit Menschen (72%) sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (52%). Zudem werden die Karrierechancen innerhalb der Branche als wesentlich vorteilhafter eingestuft (39%) als jene ausserhalb (23%). Im Vergleich über die Altersstufen hinweg lässt sich erkennen, dass jüngere Personen besonders grossen Wert auf die Aus- und Weiterbildung legen (Lernen), während ältere Personen die Vielfalt der Tätigkeit mit Abstand als das Wichtigste erachten (Erfahrung einbringen). Flexible Arbeitszeitmodelle werden von Frauen von Beginn an als relevant erachtet, währenddem bei Männern die Bedeutung dieses Themas erst in der Altersstufe 30+ sprunghaft ansteigt.

## 6. BELASTUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN TEILWEISE UNTERSCHIEDLICH EINGESTUFT

Im Berufsalltag als belastend empfunden werden Regulierung (von 62% genannt), Arbeitsbelastung im Allgemeinen (43%), Druck in Bezug auf Effizienz (41%), saisonale Belastungsschwankungen (35%) und das Tempo der Entwicklungen (32%). Interessant ist, dass Männer die Regulierung viel belastender empfinden (70%) als Frauen (41%); hingegen betrachten Frauen den Effizienzdruck als kritischer (48%) denn Männer (38%).

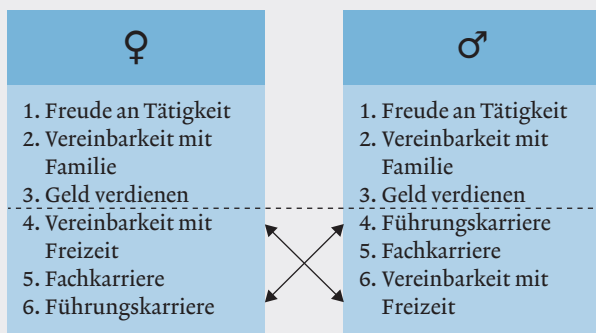
Wie werden die künftig grössten Herausforderungen eingestuft? Nach Regulierung (64%), Kostendruck (58%) und Qualität bei der Dienstleistungserbringung (46%) kommen Sicherung des Berufsnachwuchses (37%) und Kundenorientierung der Dienstleistungen (35%). Frauen gewichten Kostendruck und Qualität etwas höher als Männer; diese dafür Regulierung und Kundenorientierung.

## 7. HAUPTBERUFSZIELE SIND GESCHLECHTERNEUTRAL – MÄNNER SIND JEDOCH KARRIEREORIENTIERTER

Die am höchsten priorisierten Berufsziele sind geschlechterneutral: Freude an der Tätigkeit, Vereinbarkeit mit der Familie und Geld verdienen sind Männern wie Frauen gleich wichtig. Danach kehren sich die Prioritäten: bei den Frauen folgen Vereinbarkeit mit Freizeit, Fachkarriere, Führungskarriere hintereinander, bei den Männern Führungskarriere, Fachkarriere, Vereinbarkeit mit Freizeit (vgl. *Abbildung 1*).

Gefragt, ob ihnen die Berufsbildung geholfen hat, ihre Berufsziele zu erreichen, antworteten Expertinnen und Experten in Wirtschaftsprüfung und Steuern in zwei Dritteln der Fälle mit Ja und in knapp einem Drittel mit eher Ja. Expertinnen und Experten in Treuhand sowie Rechnungslegung und Controlling antworteten in drei Vierteln der Fälle mit Ja und in knapp einem Fünftel der Fälle mit eher Ja.

Abbildung 1: **ANTWORTEN AUF DIE FRAGE  
«WELCHE BERUFSZIELE HABEN SIE?»**



Die befragten Frauen gaben zu Protokoll, dass sie ihre Karriereziele teilweise (49%) oder ganz (35%) erreicht haben. Bei den Männern waren es zur gleichen Frage 52% ganz erreicht und 40% teilweise erreicht. Zwei Drittel aller Frauen und Männer streben in den nächsten fünf Jahren klare berufliche Karriereziele an. Generell ist insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn bei Frauen und Männern eine hohe Karrierorientierung festzustellen.

## 8. UNTERSCHIEDLICHE WAHRNEHMUNG BEZÜGLICH FÖRDERUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Auf die Frage, ob für gleiche Leistung auch gleicher Lohn bezahlt wird, bejahen dies rund 80% der Frauen und rund 90% der Männer. Auf die Frage, ob bei gleicher Leistung auch gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer bestehen, antworteten Frauen mit 38% Ja und 34% eher Ja, während 64% der Männer mit Ja und 25% mit eher Ja antworteten.

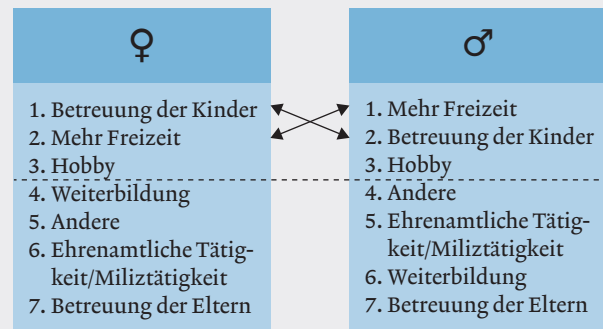
Die Frauenförderung wird von 16% der Frauen und 46% der Männer als sehr gut und von 45% der Frauen und 40% der Männer als gut eingestuft. Auffällig ist, dass die Frauenförderung bei kleineren Unternehmen (bis 20 Mitarbeitende) – insbesondere von den Frauen selbst – als besser eingeschätzt wird als bei den grösseren Unternehmen der Prüfungs- und Beratungsbranche (über 20 Mitarbeitende).

Zur Förderung von Berufslaufbahnen werden folgende Massnahmen vorgeschlagen (in der Reihenfolge der Priorität): → 1. Flexible Arbeitszeitmodelle; → 2. Kinderbetreuungsangebote extern – durch Arbeitgeber subventioniert; → 3. Förderprogramme; → 4. Kinderbetreuungsangebote intern im Unternehmen; → 5. Mentoring; → 6. Interne Netzwerke.

## 9. TEILZEITARBEIT IST HEUTE SCHON WICHTIG UND WIRD NOCH AN BEDEUTUNG GEWINNEN

Heutzutage arbeiten 43% der Frauen Teilzeit (mit Pensen von mehrheitlich über 60%) und 16% der Männer (ebenfalls mehrheitlich über 60%). 71% der Befragten sind der Ansicht, dass ihr Arbeitgeber genügend Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit bietet. Zudem entsprechen die Arbeitszeitregelungen der Arbeitgeber den Bedürfnissen von 87% der Befragten gut bis sehr gut.

Abbildung 2: **ANTWORTEN AUF DIE FRAGE  
«AUS WELCHEM GRUND ARBEITEN SIE IM  
TEILZEITPENSUM ODER MÖCHTEN DIES  
KÜNFTIG TUN?»**



Knapp die Hälfte der befragten Frauen und ein Drittel der Männer möchte in nächster Zeit (vermehrt) Teilzeit arbeiten. Hauptgrund bei den Frauen ist die Betreuung der Kinder, bei den Männern steht dieser Grund an zweiter Stelle hinter mehr Freizeit (vgl. *Abbildung 2*).

## 10. ARBEITSZEITMODELLE HABEN EINFLUSS AUF DIE ART DER KINDERBETREUUNG

Frauen gaben an, dass die Kinderbetreuung während ihrer Arbeitszeit durch Kinderkrippe/Tagesschule (59%), Verwandte/Bekannte (44%), den Partner (44%) oder eine Haushaltshilfe/Nanny (18%) sichergestellt wird (Mehrfachnennungen waren möglich). Während der Zeit, in der die Männer arbeiten, werden die Kinder gemäss Rückmeldungen der Männer durch die Partnerin (93%), Kinderkrippe/Tagesschule (26%), Verwandte/Bekannte (22%) oder Haushaltshilfe/Nanny (9%) betreut.

Würde dem Anliegen der Männer nach Teilzeitarbeit vermehrt Rechnung getragen, könnten Frauen in der Kinderbetreuung von ihren Partnern häufiger unterstützt werden und somit ihr berufliches Engagement besser wahrnehmen. Massnahmen zur Frauenförderung setzen daher längst nicht nur bei Direktmassnahmen für die Frauen an, sondern müssen in einem grösseren Kontext gesehen werden.

## 11. FAZIT

Die Attraktivität der Prüfungs- und Beratungsbranche ist hoch, kann aber insbesondere mit Blick auf die Gewinnung und Förderung von Arbeitnehmerinnen noch gesteigert werden. Besonders wichtig dabei ist, dass bei Arbeitsmodellen auf die individuellen Bedürfnisse eingegangen wird. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt Massnahmen voraus, die nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern ansetzen. Auch Letztere haben beispielsweise das Bedürfnis, vermehrt Teilzeit zu arbeiten, um einen aktiveren Beitrag in der Kinderbetreuung leisten zu können. Expertsuisse wird sich weiterhin aktiv dafür einsetzen, dass die Prüfungs- und Beratungsbranche für heutige und zukünftige Berufsangehörige attraktiv bleibt. ■