Mehr Vielfalt in der Arbeitswelt

Young Professionals Die zukünftige Qualität der Wirtschaftsprüfung hängt vom Berufsnachwuchs ab. Neue Ansätze sind gefragt.

MARIUS KLAUSER



Diversity ist in aller Munde, so auch in der Wirtschaftsprüfungs- und -beratungsbranche. Unter Vielfalt ist dabei wesentlich mehr zu verstehen als Geschlechterdiversität. Es geht etwa auch um eine adäquate Altersdurchmischung sowie um den Mix fachlichen Backgrounds und regionaler Herkunft von Personen. Diversity ist wirtschaftlich und gesellschaftlich erwünscht. Wirtschaftlich betrachtet, gelten gemischte Teams als erfolgreicher, weil sie besser in der Lage sind, komplexe Probleme zu lösen. Gesellschaftlich sind Gleichberechtigung und damit auch gleiche berufliche Chancen für verschiedene Personengruppen ein wichtiges Grundanliegen. Allerdings ist leider zu beobachten, dass die angestrebten Veränderungen viel Zeit brauchen und nicht von heute auf morgen gelingen. Schaut man sich etwa die Zusammensetzung von Verwaltungsräten bei grösseren Unternehmen in der Schweiz an, dann ist gemäss Schillingreport 2018 immer noch eine beträchtliche Überalterung festzustellen. Die VR-Zusammensetzung sollte sich noch konsequenter am Prinzip der Diversity orientieren.

Frauenanteil hat zugenommen

Eine vom europäischen Dachverband der Wirtschaftsprüfer Accountancy Europe durchgeführte Studie zeigt einerseits eine unterschiedliche Altersdurchmischung im Berufsstand je nach Land und anderseits tendenziell mancherorts eine Überalterung des Berufsstands. Letzteres geht teilweise einher mit traditionell ausgerichteten, zumeist ebenfalls überalterten Berufs- und Branchenverbänden, bei denen jüngere Generationen unzureichend in die Verbandsaktivitäten eingebunden sind. Expertsuisse verfolgt seit einigen Jahren einen konsequenten Weg der Nachwuchs- und Frauenförderung (unter anderem mittels startyourcareer.ch und Frauennetz). Dieser Weg zahlt sich aus, wie in der Grafik zu sehen ist. So konnte mit dem neuen Mitgliedschaftsmodell die jüngere Generation stärker an den Verband gebunden werden (Fachmitarbeiter-Einzelmitglieder). Auch wird aus der Grafik deutlich, wie der Frauenanteil über die letzten Jahrzehnte markant zugenommen hat. Dies sind erfreuliche Entwicklungen, denn die zukünftige Qualität der Wirtschaftsprüfung hängt vom Berufsnachwuchs ab – von unabhängigen Experten, welche unter Einsatz modernster Technologie komplexe Sachverhalte prüfen können.

Für Prüfungs- und Beratungsunternehmen ist das Gewinnen und Halten von jungen Berufsleuten im Allgemeinen und von Frauen im Speziellen äusserst anspruchsvoll. Die Herausforderungen haben dabei viel mit der neuen Arbeitswelt zu tun, und zwar auf individueller, institutioneller und arbeitsrechtlicher Ebene. Es treten Generationen von Menschen ins Berufsleben, welche in ihrer Jugend oftmals zu hören bekamen, dass ihnen alle Türen offen stünden. Und natürlich erwarten sie ein sinnstiftendes Berufsleben, möchten rasch eine grosse Wirkung erzielen. Bei unerfüllten Erwartungen werden sie schnell ungeduldig; häufige Arbeitgeberwechsel sind die Folge. Den Arbeitgebern kommt hier eine wichtige Rolle zu: Es gilt, diese jungen Leute an die Hand zu nehmen und sie wertschätzend zu begleiten in der Arbeitswelt, wo vieles anders ist, als sie sich gedanklich ausgemalt haben. Die jungen Leute bringen eine Vielzahl wichtiger Kompetenzen in die Organisationen ein und leisten in diesem Rahmen einen bedeutsamen Diversity-Beitrag. Allerdings wünschen sie sich auch flexible Arbeitsmodelle, die ihnen besser ermöglichen, verschiedene Lebensbereiche unter einen Hut zu bringen. Leider wird dies vom über fünfzigjährigen Arbeitsgesetz behindert, das zu starre Regeln bezüglich täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit enthält.

Zukunftsfähig bleiben

Expertsuisse hat vor drei Jahren die Allianz Denkplatz Schweiz ins Leben gerufen, weil eine moderne Arbeitswelt – gerade auch mit Blick auf die Young Professionals – ein modernes Arbeitsgesetz bedingt. Die notwendige, massvolle Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes wird mittlerweile von Angestelltenverbänden ebenso gefordert wie von Branchenverbänden. Es besteht Konsens, dass der Kern der Modernisierung ein Jahresarbeitszeitmodell für rund 20 Prozent der Erwerbstätigen sein soll. Diese Führungs- und Fachkräfte sollen eigenverantwortlich ihre Autonomie bei der Arbeitsgestaltung nutzen können, unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen inklusive eines gestärkten Gesundheitsschutzes. Es geht nicht darum, mehr zu arbeiten, sondern gleich viel respektive sogar tendenziell weniger, aber dafür flexibler. Dies würde die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtern. Mit dem aktuellen politischen Vorstoss soll ein jahrzehntelanger liberaler Vollzug des Arbeitsgesetzes auf ein rechtlich solides Fundament gestellt werden. Dadurch wird auch der Wirtschaftsstandort Schweiz gestärkt.

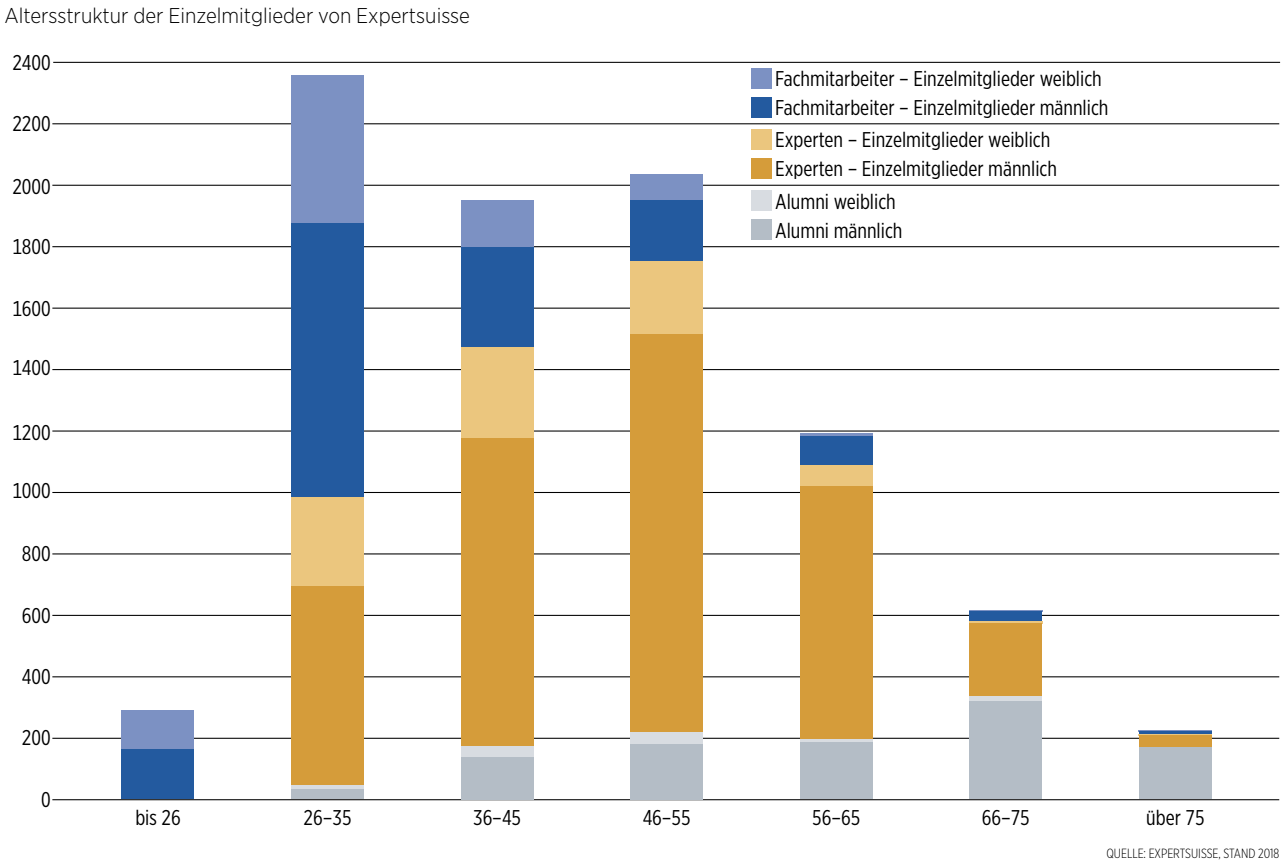
Junge Berufsleute wünschen sich flexible Arbeitsmodelle.

Expertsuisse selber nimmt im Bereich der neuen Arbeitswelt eine Vorreiterrolle ein. Rund drei Viertel der Angestellten des Verbandes sind Frauen, auf allen Funktionsstufen gibt es Teilzeitpensen. Die Belegschaft ist altersmässig gut durchmischt. Neue Arbeitsformen wie Jobsharing, Homeoffice, Mobile Working, Multispace Office sowie die eingangs erwähnte umfassend verstandene Diversity sind bei Expertsuisse nicht bloss Sätze in einem Leitbild, sondern bereits gelebte unternehmerische Praxis. Auch viele Unternehmen der Prüfungs- und Beratungsbranche sind diesbezüglich auf einem guten Weg. Andere müssen ihre Arbeits- und Führungsmodelle noch weiterentwickeln, damit sie als Unternehmen zukunftsfähig bleiben und auf ein nachhaltiges Engagement der jungen Leute zählen können. Weit über zwei Drittel der Schweizer Wirtschaftsleistung wird von Unternehmen erbracht, welche von Expertsuisse-Mitgliedern betreut werden. Diese bringen in der Mandatsarbeit die Vorteile der Diversity zum Tragen. Zudem nehmen viele ehemalige Angehörige der Prüfungs- und Beratungsbranche in einer zweiten Berufsphase Einsitz in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten von Unternehmen. Die eigenen Bestrebungen der Prüfungs- und Beratungsbranche hinsichtlich Nachwuchs- und Frauenförderung dürften daher mittelfristig auch zu einer verbesserten Diversität in der Wirtschaft insgesamt führen.

Dr. Marius Klauser, Direktor und CEO von Expertsuisse, Zürich, sowie Geschäftsführer der Allianz Denkplatz Schweiz.

Engagierte jüngere Generation

Altersstruktur der Einzelmitglieder von Expertsuisse



QUELLE: EXPERTSUISSE, STAND 2018

ANZEIGE

