

(Personal-)Profis dringend gesucht!

Die Karriere im steuerberatenden Beruf ist vielfältiger und attraktiver denn je – doch gerade das stellt Kanzlei-Inhaber vor neue Herausforderungen

Von Heiko Haffmans, LSBW-Magazin

Personalberater Wolfgang Zeiß ist Spezialist für die Suche nach Berufsträgern, die ihren Arbeitgeber wechseln wollen. Jedenfalls ist das neben der Strategieberatung sein Kerngeschäft. Seit kurzem beschäftigt sein Unternehmen, die RS-Gruppe, zudem eine Headhunterin, die nach Fachkräften für den Kanzleimittelbau sucht: Fachwirte, Fachassistenten und erfahrene Spezialisten aller Art.

„Früher haben wir regelmäßig nach Fachkräften auf Mitarbeitererebene gesucht“, berichtet Zeiß. Dieses Arbeitsfeld hat die RS-Gruppe aber vor einigen Jahren eingestellt. Zu viel Fluktuation habe es gegeben. Angestellte, die ihre Kanzlei für 50 Cent mehr in der Stunde verlassen hätten. „Am Ende war keiner der Beteiligten glücklich: Weder der Angestellte, noch wir als Personalberater und schon gar nicht der Kanzlei-Inhaber“, sagt Zeiß.

Kanzleimittelbau wichtiger denn je

Dass die RS-Gruppe einen erneuten Versuch in diesem Geschäftsfeld unternimmt, hat zwei Gründe: Der eine ist die stetige Nachfrage ihrer Klienten nach der neuen alten Dienstleistung. Der andere resultiert aus veränderten Rahmenbedingungen, die das Betätigungsfeld wieder attraktiv machen: „Die Bedeutung des Kanzleimittelbaus hat sich gewandelt“, erklärt Zeiß: „Steuerberater drängen richtigerweise in die betriebswirtschaftliche Beratung. Für das Tagesgeschäft brauchen sie exzellent ausgebildetes Personal, dem sie auch komplexe Fragestellungen



Karriere sollte kein Irrgarten sein – weder für den Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber.

eigenverantwortlich anvertrauen können.“ Das steigere die Wertschätzung der Fachkräfte und verändert den Umgang mit ihnen. „Heute kann sich keine Kanzlei mehr leisten, die Belegschaft als Durchlauferhitzer zu betrachten“, sagt Zeiß. Leistungsträger muss man halten.

Die Erfahrung von Zeiß deckt sich mit Beobachtungen, die der LSBW bayernweit macht: Kanzleien suchen händelnd Mitarbeiter aller Erfahrungsstufen. Die Karrierechancen im steuerberatenden Beruf waren selten so gut wie heute – und noch nie gab es so viele Wege, um erfolgreich ins Berufsleben zu starten. Neben der Ausbildung zum Steuerfachangestellten bietet auch das Bachelorstudium einen Einstieg in den Beruf. Oder man verbindet direkt beide Karrierewege im Zuge eines dualen Studiums.

Einmal etabliert, bieten die Weiterbildungen zum Fachassistenten Lohn + Gehalt oder zum Steuerfachwirt beste Entwicklungschancen. Oder man spezialisiert sich in einem

gefragten Aufgabengebiet. Fortbildungen eröffnen eine Vielzahl von Arbeitsfeldern innerhalb der Steuerberatung. Nicht zuletzt steht die Prüfung zum Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer als Karriereoption zur Verfügung.

Personalmanagement professionalisieren

Die Optionenvielfalt stellt Kanzlei-Inhaber mehr denn je vor die Herausforderung, ein professionelles und konsequentes Personalmanagement aufzubauen. Nur so lassen sich die vorhandenen Kompetenzprofile und die zeitliche Verfügbarkeit der Mitarbeiter planen. Engpässe lassen sich langfristig vorhersagen und Angestellte so entwickeln, dass Lücken gar nicht erst entstehen. „Viele Kanzleien haben zum Beispiel einen Überhang junger Frauen in einer Alterskohorte“, erläutert Zeiß. Das sei zum Beispiel bei jungen Kanzleien oft der Fall, die nach der Gründung jedes Jahr eine neue Mitarbeiterin ausgebildet haben. Die Gefahr, dass sich aufgrund der Familienplanung innerhalb kurzer Zeit große Lücken in der Personaldecke auftun, sei im skizzierten Beispiel ausgesprochen hoch, so Zeiß: Personalmanagement heiße in diesem Fall, auf ein ausgewogenes Alters-, aber auch Geschlechterverhältnis in der Belegschaft zu achten.

Manchmal scheitert die Bindung von Angestellten an die Kanzlei nicht an der Familienplanung, sondern am Faktor Geld. Bei einem Leistungsträger sei man als Kanzlei-Inhaber vielleicht noch bereit, „etwas draufzulegen“, sagt der Personalberater. Aber wie geht man mit Forderungen von Mitarbeitern um, die man im Mittelfeld verortet? Sie sind für die Arbeitsfähigkeit der Kanzlei nicht weniger wichtig. Und sie sind auf dem Arbeitsmarkt kaum weniger begehrt als absolute Spitzenkräfte. Sie haben somit eine gute Verhandlungsposition. Aber soll man deswegen das Gehaltsgefüge in der Kanzlei zerstören?

Auch hier bietet professionelles Personalmanagement eine Chance: „Das Ziel muss sein, den Mitarbeiter so weiterzuentwickeln, dass er selbst mehr Geld verdient“, erklärt Zeiß. „Hat eine Kanzlei zum Beispiel das Feld Baulohn als

Profitcenter identifiziert, kann der Kanzlei-Inhaber mit einem Mitarbeiter einen entsprechenden Entwicklungsplan ausarbeiten“, sagt der Personalberater: „Wenn der Mitarbeiter seinen Wert für die Kanzlei steigert, kann man ihm auch ein entsprechend hohes Salär zahlen und seinen Weggang verhindern, ohne finanziell schwächer dazustehen.“

Der LSBW hilft

Unterstützung bei der Entwicklung von Mitarbeitern finden Steuerberater beim LSBW: Der Verband bietet zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Kanzleimitarbeiter in jeder Phase ihrer Karriere an. So umfasst das Angebot des LSBW Lehrgänge, die auf die Steuerfachwirtprüfung und die Prüfung zum Fachassistenten Lohn + Gehalt vorbereiten, Kick-off-Veranstaltungen, die den Auszubildenden eine erste Orientierung im Beruf ermöglichen, und Kurse für Quer- und Wiedereinsteiger. Mehr als 300 Seminare mit ausgewählten Fachreferenten helfen dabei, inhaltlich fit zu bleiben oder sich zu spezialisieren.

Darüber hinaus baut der Verband gerade seine Aktivitäten im Bereich Gesundheitsmanagement aus, sodass die Mitarbeiter in den Kanzleien auch im Alter fit und gesund bleiben.

Nicht zuletzt hat sich der LSBW zur Aufgabe gemacht, Kanzleien beim Aufbau eines professionellen Personalmanagements zu unterstützen. So können Beratungsdienstleistungen, die beim Aufbau der passenden Strukturen helfen, über Rahmenvertragspartner des Verbands wie die RS-Gruppe kostengünstiger bezogen werden. ■

Kontakt

Bei Fragen zum Thema Personalmanagement hilft Ihnen
 Wolfgang Zeiß
 Tel. 069 430082-150
 E-Mail: w.zeiss@rs-gruppe.org

Angebot	Zielgruppe	Vorteile für Arbeitgeber	Dauer	Abschlüsse	Lern-/Ausbildungsort	Zulassung zur Steuerberaterprüfung
Duales Studium Steuern	ambitionierte Berufsstarter mit Hochschul- oder Fachhochschulreife	attraktives Arbeitsplatzangebot für sehr gute Berufsstarter; Mitarbeiter, die die Vorzüge von akademischer und beruflicher Bildung vereinen	vier Jahre	Ausbildung zum/zur Steuerfachangestellte/n, BA (BWL)	Landshut, Umkreis Landshut	nach 3 Jahren
Duales Studium Betriebswirtschaft (mit Schwerpunkt Steuern)	ambitionierte Berufsstarter mit Hochschul- oder Fachhochschulreife	attraktives Arbeitsplatzangebot für sehr gute Berufsstarter; Mitarbeiter, die die Vorzüge von akademischer und beruflicher Bildung vereinen	vier Jahre	Ausbildung zum/zur Steuerfachangestellte/n, BA (BWL)	Regensburg, Straubing und Umgebung	nach 3 Jahren
Semivirtuelles Studium Betriebswirtschaft mit Branchenfokus Steuern	Berufsstarter, Seiteneinsteiger, Angestellte in Steuerkanzleien mit Hochschul- oder Fachhochschulreife	ermöglicht, leistungswilligen Angestellten ein betriebswirtschaftliches Studium nebenberuflich anzubieten und diese in der Kanzlei zu halten; erweitert Wissensfundament der Mitarbeiter um betriebswirtschaftliche und steuerrechtliche Inhalte	drei Jahre (nebenberuflich)	BA (BWL)	drei Wochen je Semester Präsenzphasen, zusätzlich Prüfungstermine, in Ismaning – der Rest in der Kanzlei	nach 3 Jahren
Vorbereitungskurs Steuerfachwirt	Steuerfachangestellte, mit drei Jahren Berufserfahrung die den nächsten Karriereschritt gehen wollen und ggf. die Praxiszeit bis zur Zulassung zur Stb-Prüfung verkürzen wollen	Gewinnung von qualifiziertem Personal für den Kanzleimittelbau. Geringe Kosten durch zahlreiche Fördermöglichkeiten	18 Monate	Steuerfachwirt	Augsburg, München, Nürnberg, Fürth, Regensburg und Würzburg	nach insgesamt 7 Jahren Berufserfahrung
Vorbereitungskurs Lohn und Gehalt	Ambitionierte Angestellte von Steuerberaterkanzleien mit Neigung zur Lohnsachbearbeitung	Hervorragend qualifiziertes Fachpersonal für ein immer komplexeres Arbeitsfeld. Spürbarer Mehrwert für den Mandanten. Möglichkeit zur Profilschärfung im Bereich Lohn.	Nebenberuflicher Vorbereitungskurs 9 Monate	Abschluss Fachassistenten/in Lohn und Gehalt	LSBW-Seminarstandorte München und Nürnberg	nach insgesamt 10 Jahren Berufserfahrung