

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XV
Abbildungsverzeichnis	XXI
Tabellenverzeichnis	XXIII
I Nachwuchsgewinnung – eine Herausforderung in der Wirtschaftsprüfungsbranche	1
II Wirtschaftliches Prüfungswesen und Generationen	9
1 Grundlagen des wirtschaftlichen Prüfungswesens	9
1.1 Funktionen, Ziel und Gegenstände der Jahresabschlussprüfung	9
1.2 Regelungskorsett der Jahresabschlussprüfung	11
1.2.1 Überblick	11
1.2.2 Rechnungslegungsnormen	12
1.2.3 Grundsätze ordnungsgemäßer Prüfung	13
1.2.3.1 Charakteristika und Genese	13
1.2.3.2 Gesetzliche Normen	15
1.2.3.3 Berufsständische Normen	17
1.2.3.4 Theoretisch fundierte (Fach-)Quellen, betriebliche und sonstige Normen	20
1.2.4 Weitere relevante Normen für den Wirtschaftsprüfer	20
1.2.5 Gründe für die (Über-)Regulierung	21
1.3 Durchführung von und Wahrnehmung der Jahresabschlussprüfungen	23
1.3.1 Prozess der Jahresabschlussprüfung und Datenanalyseverfahren	23
1.3.1.1 Phasen und Schritte des Prüfungsprozesses	23
1.3.1.2 Datenanalyseverfahren	24
1.3.1.2.1 Überblick	24
1.3.1.2.2 Einsatzmöglichkeiten fortgeschrittener Datenanalyseverfahren im Rahmen des Prüfungsprozesses	29
1.3.1.2.3 Kritik am Einsatz fortgeschrittener Datenanalyseverfahren	31

1.3.2	Beziehungen zwischen Abschlussprüfer und Öffentlichkeit: Konzept der Erwartungslücke	36
1.3.2.1	Überblick	36
1.3.2.2	Strukturmodell der Erwartungslücke	39
1.4	Berufszugang und Karriere	43
1.4.1	Studium und Karriereleiter	43
1.4.2	Wirtschaftsprüfer	44
1.4.2.1	Examen	44
1.4.2.1.1	Zulassungsvoraussetzungen	44
1.4.2.1.2	Prüfungsverfahren und -inhalte	46
1.4.2.1.3	Teilnehmerzahlen	49
1.4.2.2	Anzahl sowie Altersstruktur	52
1.4.3	Karrierewege ohne Wirtschaftsprüferexamen	54
1.4.3.1	Fachwirt Wirtschaftsprüfung (WPK)	54
1.4.3.1.1	Zulassungsvoraussetzungen	54
1.4.3.1.2	Prüfungsverfahren und -inhalte	55
1.4.3.1.3	Teilnehmerzahlen	56
1.4.3.2	DAWUR Prüfungsfachwirt	56
2	Generationen im Wandel der Zeit	58
2.1	Generationenbegriffe, -konzept und -wechsel	58
2.1.1	Soziologische Generationenbegriffe	58
2.1.2	Konzept nach <i>MANNHEIM</i>	61
2.1.2.1	Generationslagerung, -zusammenhang und -einheit	61
2.1.2.2	Kritik	64
2.1.3	Generationenwechsel	66
2.2	Generationen im Detail	68
2.2.1	Wesentliche Generationen vor der Generation Y	68
2.2.1.1	„Babyboomer“	68
2.2.1.2	Generation X	71
2.2.2	Generation Y	74
2.2.2.1	Rahmenbedingungen und prägende Ereignisse	74
2.2.2.2	Grundhaltungen, Charakteristika und arbeitsrelevante Werte	78
2.2.3	Generation Z	88
2.2.3.1	Rahmenbedingungen und prägende Ereignisse	88
2.2.3.2	Grundhaltungen, Charakteristika und arbeitsrelevante Werte	92
2.3	Erklärungsansätze für intergenerationale Unterschiede im Arbeitsleben	98
2.3.1	Motivationstheoretischer Ansatz nach <i>MASLOW</i>	98
2.3.2	Intergenerationale Unterschiede bei den Vorrangverhältnissen menschlicher Bedürfnisse	101

III Identifikation und Modell des Nachwuchsproblems sowie Lösungsstrategien	105
1 Identifikation des Nachwuchsproblems	105
1.1 Eingrenzung der relevanten Gruppe der Bewerber und Mitarbeiter	105
1.2 Genese eines Kriterienkatalogs aus der Lücke zwischen Anforderungen und Erwartungen	108
1.2.1 Überblick	108
1.2.2 Anforderungen der Wirtschaftsprüfungsbranche	109
1.2.2.1 Arbeitnehmersauswahl anhand des Kompetenzmodells	109
1.2.2.1.1 Überblick und Definitionen	109
1.2.2.1.2 Berufliche Handlungskompetenzen	110
1.2.2.2 Geforderte Kompetenzen und Qualifikationen in der Wirtschaftsprüfungsbranche – qualitative Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen und Genese von Kriterien der Arbeitnehmersauswahl	115
1.2.2.2.1 Vorbetrachtung und Begriffsdefinitionen	115
1.2.2.2.2 Festlegung der Stichprobe	119
1.2.2.2.3 Genese des Kategoriensystems und Quantifizierung	121
1.2.2.2.4 Einschätzung der Veränderbarkeit	126
1.2.3 Erwartungen der Generationen Y und Z	128
1.2.3.1 Arbeitsfaktoren-Auswirkungen-Konzept	128
1.2.3.2 Genese von Kriterien der Arbeitgebersauswahl	132
1.2.3.2.1 Überblick	132
1.2.3.2.2 Geforderte Arbeitsbedingungen	135
1.2.3.2.2.1 Materiell-finanzielle Bedingungen	135
1.2.3.2.2.2 Organisatorische Bedingungen	135
1.2.3.2.2.3 Psychisch-soziale Bedingungen	136
1.2.3.2.2.4 Technische Bedingungen	137
1.2.3.2.3 Zwischenergebnis	137
1.2.4 Restriktionen der Untersuchung	138
2 Adaption des Strukturmodells der Erwartungslücke	140
2.1 Herleitung und Spannweite der Erwartungslücke	140
2.2 Verringerung der adaptierten Erwartungslücke	145
2.2.1 Überblick	145
2.2.2 Verringerung der Anforderungslücke	147
2.2.3 Verringerung der Anspruchslücke	148
2.2.4 Verringerung der Wahrnehmungslücke	149

3	Genese von Strategien zur Lösung des Nachwuchsproblems	150
3.1	Überblick	150
3.2	Verringerung der Anforderungslücke: Anpassung der Anforderungen an (potentielle) Mitarbeiter	151
3.2.1	Herausforderungen	151
3.2.2	Lösungsstrategien	152
3.2.2.1	Neue Arbeitsaufgaben und erweiterter Bewerberkreis	152
3.2.2.2	Wirtschaftsprüferexamen, Weiterbildungen und Qualifikationen	156
3.3	Verringerung der Anspruchslücke: Anpassungen in den Arbeitsbedingungen	163
3.3.1	Herausforderungen	163
3.3.2	Lösungsstrategien	163
3.3.2.1	Einführung von „New Work“-Maßnahmen, deren Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Wirkungen auf den Arbeitnehmer	163
3.3.2.2	Einführung von „New Work“-Maßnahmen in der Wirtschaftsprüfungsbranche	167
3.3.2.2.1	Arbeitszeit-, Arbeitsort- und Arbeitsinhaltsgestaltung	167
3.3.2.2.2	Arbeitsraumgestaltung	175
3.3.2.2.3	Führungsverhalten	179
3.3.2.2.4	Betriebliche Zusatzleistungen	184
3.4	Verringerung der Wahrnehmungslücke: Anpassung der Kommunikation an die Generationen Y und Z	189
3.4.1	Herausforderungen	189
3.4.2	Lösungsstrategien	190
3.4.2.1	Nutzung sozialer Medien	190
3.4.2.1.1	Überblick	190
3.4.2.1.2	„Instagram“	192
3.4.2.1.2.1	Vorbetrachtung	192
3.4.2.1.2.2	Interaktive Beiträge	194
3.4.2.1.2.3	„Hashtags“	199
3.4.2.1.2.4	Steigerung der Verweildauer	202
3.4.2.1.3	„Blogs“	206
3.4.2.1.4	„YouTube“	209
3.4.2.1.5	„Twitter“	215
3.4.2.2	Zusammenarbeit mit Hochschulen und Praktika	217
3.4.2.3	Anpassung von Stellenanzeigen	221
3.4.2.4	Öffentliche Kommunikation zu (negativen) Entwicklungen in der Branche	225
3.5	Kriterienbezogene Ergebniszusammenfassung	227

IV Nachwuchsgewinnung in der Wirtschaftsprüfung – eine lösbare Herausforderung	231
Anhang	239
Anhang 1: Kodierleitfaden	239
Anhang 2: Kodiersystem	261
Anhang 3: Kodierte Stellenanzeigen	281
Literaturverzeichnis	321
Rechtsquellenverzeichnis und Parlamentaria	365
Verzeichnis für berufsständische Verlautbarungen	367