

BERATERMARKT

Generalist oder Experte?

Die Beratungsbranche boomt. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwälte profitieren von einer guten Konjunktur und einer Vielzahl von Unternehmenstransaktionen. Können jedoch alle Berater gleichermaßen aus dieser guten Marktsituation Nutzen ziehen?

Nach Auffassung von Prof. Andreas Creutzmann, der an der SRH Hochschule Calw Nachwuchs aus- beziehungsweise fortbildet (www.creutzmann.eu), ist dies nicht der Fall. Der Wirtschafts-



Prof. Andreas Creutzmann über Qualifikationsnachweise für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte

prüfer und Steuerberater behauptet, dass überwiegend spezialisierte Berater an diesen Marktchancen partizipieren. Der Generalist befindet sich hingegen meist in einem schärferen Preiswettbewerb. Die besseren Aussichten des Spezialisten beruhen darauf, dass sich die Mandanten von ihm eine qualifiziertere Beratung erhoffen. Im Kern geht es nach Auffassung von Creutzmann bei jeder Auftragserteilung nur um eine Frage: „Warum soll gerade Berater A den Auftrag erhalten und nicht Berater B?“ Wer diese Frage im Sinne von objektiv nachvollziehbaren Kompetenzvorteilen klar und eindeutig beantworten kann, ist seinen Wettbewerbern zumindest einen großen Schritt voraus. Die Positionierung als Experte bzw. Spezialist ist einer Kanzleistrategie als Generalist und Allrounder nach Meinung von Creutzmann deutlich überlegen.

Die Positionierung als Experte setzt jedoch voraus, dass

der Spezialist seinen Mandanten glaubhaft seine Qualifikation vermitteln kann. Wer sich z.B. auf die Durchführung von Unternehmensbewertungen spezialisiert hat, sollte seinen Kunden auch den Nachweis über eine entsprechende Qualifikation erbringen können. Creutzmann hat in 2005 mit anderen renommierten Berufskollegen die IACVA-Germany gegründet. Ziel der IACVA-Germany ist es, den Certified Valuation Analyst (CVA) als Qualifikationsnachweis für Berater, die auf dem Gebiet der Unternehmensbewertung tätig sind, zu etablieren.

Das bestandene Examen zum CVA ist ein international anerkannter Qualifikationsnachweis. Die IACVA-Germany geht zurück auf die NACVA (National Association of Certified Valuation Analysts, www.nacva.com), in den USA der Marktführer bei der Ausbildung und Zertifizierung von Bewertungsprofessionals. Vor dem Hintergrund einer globalisierten Weltwirtschaft, die in den vergangenen Jahren dazu geführt hat, dass selbst kleine mittelständische Unternehmen oft ausländische Absatzmärkte bedienen, ist ein international anerkannter Qualifikationsnachweis für einen deutschen Berater ein wesentliches Differenzierungsmerkmal zum Aufbau einer Expertenposition. „Qualifikationsnachweise erhöhen die Glaubwürdigkeit und gehören zu den vertrauensbildenden Maßnahmen im Rahmen der Kundenanbahnung“, so Creutzmann.

Vor diesem Hintergrund hat auch der Deutsche Steuerberaterverband e.V. zum Jahreswechsel Fachberaterichtlinien mit dem Titel „BeraterRat Spezialisierung: Mehrwert durch Expertenprofil“ veröffentlicht und beginnt mit der Etablierung verschiedener Fachberaterbezeichnungen unter den Steuerberatern. Was bei den Anwälten schon seit vielen Jahren als anerkanntes Spezialisierungsmerkmal durch verschiedene Fachanwaltsbezeichnungen eta-

biert ist, findet jetzt Einzug bei den Steuerberatern. Auch die Bundessteuerberaterkammer offeriert nun Spezialisierungsangebote (vgl. dazu DB 17/2007 S. XXVIII).

Entscheidend ist nach Auffassung von Creutzmann die Qualität der Ausbildung: Welcher Titel sich am Ende etabliert, entscheiden einerseits die Teilnehmer an den Ausbildungslehrgängen sowie andererseits die Mandanten, sofern mit dem jeweiligen Qualifikationsnachweis eine besondere Expertise auf einem Tätigkeitsgebiet wahrgenommen wird.

IN KÜRZE...

Personalberatungs-Boom

Eine vom BDU e.V. im Mai 2007 vorgestellte Studie weist stark wachsende Umsätze in der Personalberatungsbranche aus. So hat sich der Gesamtumsatz von 970 Mio. Euro in 2005 auf über 1,15 Mrd. Euro in 2006 verbessert. Dies entspricht einem Zuwachs von 19,4%. Die Studie nennt für 2006 eine Größenordnung von 58000 erteilten Suchaufträgen (nach 49500 in 2005); mehr dazu unter www.bdu.de.

Downshifting

Ob auch diese in den USA zunehmend beobachtete Entwicklung mit etwas Verzögerung auf Deutschland übergreift? Die FAZ sieht in ihrem Bericht vom 26.5.2007 zum sog. Downshifting jedenfalls Anhaltspunkte dafür gegeben, dass sich Berufstätige auch hierzulande immer häufiger dafür entscheiden werden, auf Karriere- und Gehaltssprünge zugunsten der Work-Life-Balance zu verzichten. Allerdings findet derzeit das Herunterschalten im Karriere-Getriebe auf theoretischer Ebene geteilt mehr Zustimmung als im Rahmen der praktischen Umsetzung.

70-Stunden-Woche

Einen zum vorgenannten Downshifting gegensätzlichen Trend zeigt hingegen eine Studie der Kienbaum Management Consultants, die in Zusammenarbeit mit dem Harvard Business Manager organisiert wurde. Demnach gibt es eine neue (?) Gruppe extrem engagierter Top Talente, die allerdings auch einer besonderen Betreuung durch die Arbeitgeber bedürfen: Sensibles Coaching ist erforderlich, um die High Potentials vor den Gefahren eines Absturzes zu bewahren (zu Einzelheiten vgl. HBM 6/2007 S. 44 ff.)

Unterrichtsinhalte zur Vorbereitung auf das Examen zum CVA

| | | |
|--|---|---|
| Modul I Rahmenbedingungen | Modul II Anlässe und Auftragsannahme | Modul III Durchführungsplanung |
| Modul IV Urteilsbildung und Berichterstattung | Modul V Bewertungsverfahren im Überblick | Modul VI Unternehmensanalyse und Peer Group Analyse |
| Modul VII Vergangenheitsanalyse | Modul VIII Prognose künftiger Überschüsse | Modul IX Diskontierung künftiger Überschüsse |
| Modul X Berücksichtigung von Steuern | Modul XI Ertragswertmethode nach IDW S1 und RS HFA 10 | Modul XII Marktorientierte Bewertungsverfahren |
| Modul XIII Zuschläge und Abschläge [Anteilswert] | Modul XIV Sonderfragen der Bewertung | Modul XV Bewertung immaterieller Werte |
| | | Modul XVI Bewertungen bei Kaufpreisallokation und Impairment Test |

Quelle: IACVA-Germany, www.iacva.de