



# KARRIEREBREMSE CORONA

Die Pandemie bedroht ganze Berufsstände. Davon kann bei Steuerexperten ganz und gar nicht die Rede sein. Dennoch müssen auch sie zurückstecken – insbesondere, wenn sie noch am Anfang ihrer Laufbahn stehen oder den nächsten Schritt machen wollen. Das zeigen die diesjährigen Umfragen von JUVE Steuermarkt zum Thema Corona.

VON ESRA LAUBACH

Die Corona-Pandemie hätte – beruflich betrachtet – nicht unglücklicher über Fabian Wendt hereinbrechen können: Im Alter von 35 entschied er sich, von der Politikberatung Abstand zu nehmen und seinem Interesse für Steuern nachzugehen. Als er seine Abschlussarbeit im Fach Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Steuern im Dezember 2019 abgegeben hatte, machte er sich unmittelbar auf Jobsuche und erlebte hautnah die Auswirkungen der ersten Schockstarre des Arbeitsmarkts: „Als ich im Frühjahr auf Jobsuche war, hat sich das Angebot schlagartig gedreht: Zum Anfang wurden mir mehrere Seiten Jobangebote für Steuerassistenten auf den einschlägigen Jobportalen angezeigt. Im März reduzierte sich das auf eine Seite – deutschlandweit!“ Diese Entwicklung ließ Wendt zweifeln, ob er die richtige



FOTO: FRANK WUHLBAUER

**Auf Jobsuche – mitten in der Pandemie:** Fabian Wendt hat Mut bewiesen und wurde belohnt.

Entscheidung zum richtigen Zeitpunkt getroffen hatte, denn zusätzlich wurde er Vater. „Da habe ich schon kurzfristig kalte Füße bekommen, weil die Veränderung so drastisch war. Im April, Mai beruhigte sich die Situation dann wieder etwas.“

Wendt beschreibt, was bereits die JUVE-Steuermarkt-Umfrage im April gezeigt hatte: Zum ersten Lockdown durchzog nahezu alle Beratungshäuser und Steuerabteilungen ein abruptes Innehalten in Sachen Recruiting und man konzentrierte sich auf die interne Stabilisierung. Auch einige Monate später ist die Ungewissheit bei angestellten Steuerexperten immer noch hoch. Die Rede ist von Einstellungsstopps oder vom Zwang, Urlaub zu nehmen.

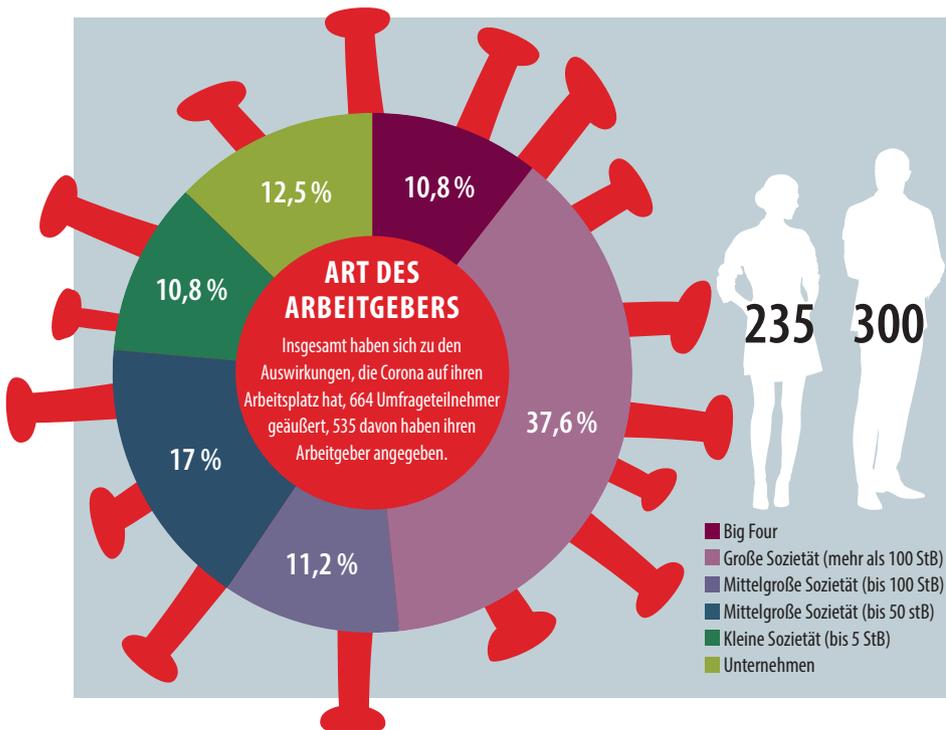
Beispiel Steuerabteilungen in Unternehmen: Von den Teilnehmern einer Inhouse-Umfrage von JUVE Steuermarkt im Sommer gab ein Drittel der Befragten an, dass das Budget ihrer Abteilung gekürzt worden war, 20 Prozent waren von Kurzarbeit betroffen. Entlassungen gab es danach zwar keine, aber bei rund 88 Prozent kam es nicht zu Neueinstellungen.

Zu dem gleichen Ergebnis kommt auch die aktuelle JUVE-Steuerexperten-Umfrage: Laut den Teilnehmern der Erhebung ist es die wichtigste coronabedingte Auswirkung gewesen, dass ihre Arbeitgeber Einstellungsstopps verhängt haben – und das unabhängig von der Größe des Beratungshauses oder des Unternehmens (*Keine Auswirkungen – oder doch?*, Seite 27).

Zwar hat keiner der 25 steuerlichen Arbeitgeber des diesjährigen JUVE-Steuermarkt-Rankings einen offiziellen Einstellungsstopp bestätigen wollen (*Die 25 beliebtesten Steuerarbeitgeber*, ab Seite 39), aber dem entgegen steht der Eindruck ihrer Mitarbeiter. Hinzu kämen vereinzelt Entlassungen und Kurzarbeit. Ein Teilnehmer berichtet von „Abbau durch Altersteilzeit, keine Nachbesetzungen, keine Verlängerungen von befristeten Verträgen“, ein anderer beschreibt, dass bei seinem Arbeitgeber „die Krise genutzt wird, um Schwachstellen auszumerzen. Die Kanzlei hat sich von Mitarbeitern getrennt, die – meiner Meinung nach – auch so hätten gehen müssen. Gleich-

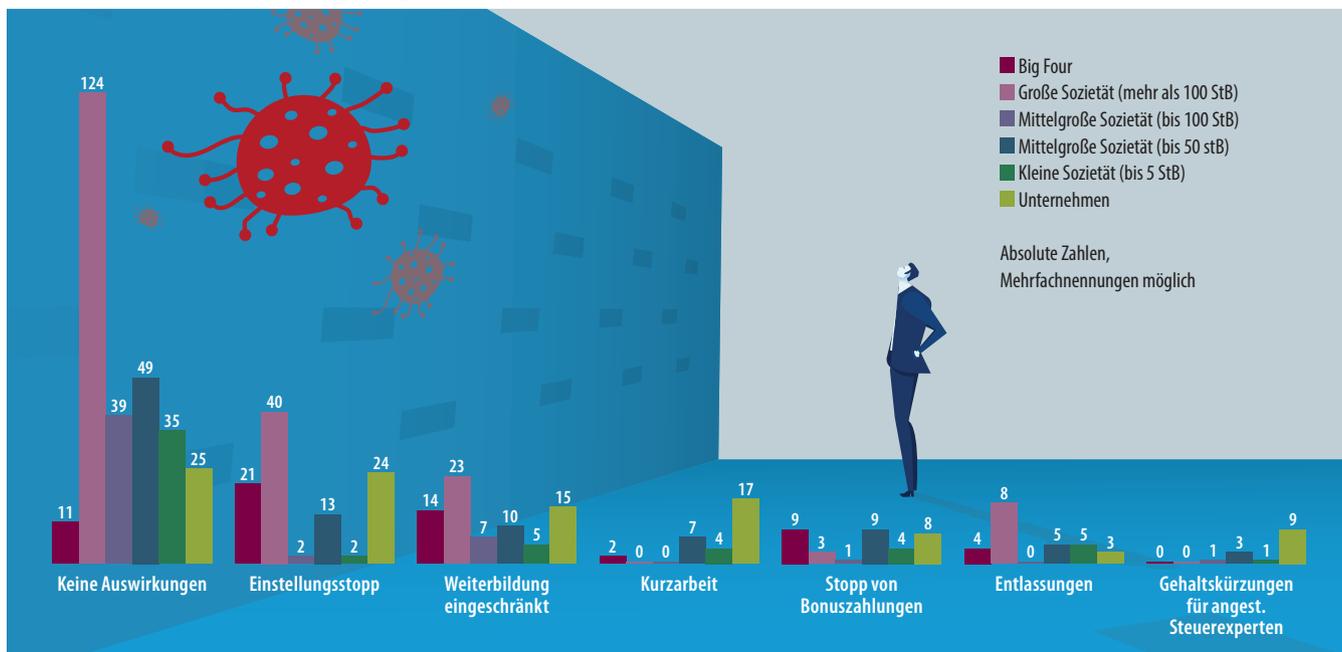
## TEILNEHMERSTRUKTUR

**Aus großen Sozietäten haben mehr als dreimal so viele Steuerexperten teilgenommen wie aus anderen Sozietäten.**



## KEINE AUSWIRKUNGEN – ODER DOCH?

Einstellungsstopps und Einschränkungen in der Weiterbildung sind den befragten Steuerexperten zufolge die häufigsten Auswirkungen der Pandemie.



zeitig hat sie auch neu eingestellt. Kurzarbeit gab es nur individuell für Kollegen und das Backoffice-Team, wo es sinnvoll war.“

Für Berufseinsteiger ist so ein Umfeld natürlich alles andere als optimal. Diejenigen, die wie Fabian Wendt in diesem Frühjahr einsteigen wollten, aber nicht konnten, haben mit der Corona-Krise sicher drei bis vier Monate ihrer Berufslaufbahn verloren. Andere, für die Beförderungen angestanden hätten, wahrscheinlich auch.

Auch finanziell geht Corona an angestellten Steuerexperten nicht spurlos vorbei. In der Corona-Umfrage von JUVE Steuermarkt im April gaben 43 Prozent der Teilnehmer an, dass sie Veränderungen bei ihrem Gehalt wahrnehmen beziehungsweise befürchten. Die aktuelle Umfrage zeigt nun: Es geht nur vereinzelt um Gehaltskürzungen, mit denen sie konfrontiert werden. Vor allem schrumpfen Bonuszahlungen zusammen, was Umfrageteilnehmer insbesondere aus den Big Four sowie mit-

telgroßen Sozietäten mit bis zu 50 steuerlichen Berufsträgern berichten.

### Kontaktnetzwerke eingefroren

Eine weitere, sehr verbreitete Auswirkung der Pandemie ist die zeitweise fast flächendeckende Einführung von Homeoffice in Organisationen aller Größenordnungen. Laut der Umfrage von JUVE Steuermarkt hat die Hälfte aller befragten Steuerexperten seit Mitte März auf die Arbeit im Homeoffice umgestellt. Ein Teilnehmer berichtet, dass sich während der Krise gezeigt habe, „dass eine Flexibilisierung der Arbeitsorte sehr gut funktioniert und neue Formate – insbesondere die Telefonkonferenz und Videokonferenz – durchaus geeignet sind, Präsenztermine zu ersetzen“.

Fest steht: Homeoffice ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um infektiöse Kontakte einzuschränken und Infektionszahlen zu reduzieren. Doch für Arbeitnehmer mit Ambitionen ist Homeoffice auch ein Fluch. Denn die

Arbeit von Zuhause isoliert und birgt die große Hürde, dass fürs berufliche Weiterkommen wichtiges Engagement, wie die Mitwirkung in Practice Groups oder Vorträge bei internen Veranstaltungen, nicht mehr ohne weiteres möglich ist. Ähnlich verhält es sich mit der Möglichkeit, sich durch Präsenzveranstaltungen ein internes Netzwerk zu schaffen oder zu verbreitern – eine nicht unwesentliche Voraussetzung, um interne Karrierewege zu ebnen.

Das gilt für Berufseinsteiger. Das gilt in besonderem Maße aber für erfahrenere Steuerberater. Denn für diese steht an erster Stelle, Geschäft zu akquirieren und einen eigenen Business Case aufzubauen. „Das ist wichtig für die Karriere“, sagt der auf Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften sowie Rechtsanwaltssozietäten fokussierte Düsseldorfer Personalberater Hellmuth Wolf. Doch genau dabei bremsst die Pandemie aus.

„Präsenzveranstaltungen für Mandanten sind weggefallen oder auch Ver-

anstaltungen, die zum Vernetzen dienen. Das macht es natürlich schwieriger, einen Business Case aufzubauen“, so Wolf. Der Managing-Partner des Personalberatungshauses Signium stellte nicht nur in der Personalvermittlung auf der mittleren Ebene, sondern auch bei Partnerwechseln fest: „Es ist momentan im Einzelfall sogar für Partner schwieriger, einen Business Case für die neue Gesellschaft zu erstellen, weil gewisse Unwägbarkeiten mit einfließen.“

Viel Raum für ein berufliches Vorankommen bietet die Pandemie also nicht, auch nicht für Top-Positionen. Ein Umfrageteilnehmer aus einem Unternehmen bestätigt: „Höherwertige Stellen werden aktuell nicht angeboten – das ist besorgniserregend.“

Das Fehlen von Präsenzveranstaltungen ist jedoch doppelt bitter. Denn neben dem schwieriger gewordenen Netzwerken sind vor allem Berufsanfänger auch auf Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen angewiesen, um im Beruf weiterzukommen. Doch die Umfrage zeigt – und das ist die zweithäufigste Einbuße in Pandemiezeiten –, dass über alle Sozietätsgrößen hinweg vor allem Weiterbildungsmöglichkeiten zurückgefahren wurden beziehungsweise werden mussten. „Externe Weiterbildungen sind nicht mehr möglich, interne Weiterbildung wird auf Onlineangebot umgestellt“, heißt es in der Umfrage. Ein anderer Teilnehmer stellt klar, dass Weiterbildung im Wesentlichen begrenzt war, weil „die Angebote für Seminare eingeschränkt waren, nicht wegen Sparmaßnahmen.“

Die Quintessenz: Die Karriereleiter wurde in der Coronazeit auf jeden Fall nicht kürzer.

### Sicherheitsbedürfnis steigt

So wenig Karrieren derzeit durch Fortbildungen, Veranstaltungen und Beförderungen vorangetrieben werden können, so selten kam es in den vergangenen Monaten auch zum nächsten Karriere-

schritt durch einen Stellenwechsel. „Ich stelle fest, dass besonders erfahrene Senior Associates länger überlegen, ob sie in dieser Zeit den Arbeitgeber wechseln“, so Personalberater Wolf.

Ein Grund dafür sei rein praktischer Natur: Üblicherweise findet ein erstes Kennenlernen zwischen Arbeitgeber und Kandidat im Vermittlungsprozess physisch statt. Im Zuge der Pandemie werden nicht-virtuelle Termine allerdings häufig durch eine Videokonferenz ersetzt. „Das zweite Treffen soll dennoch physisch erfolgen, doch aufgrund der immer wieder ungewissen pandemischen Lage werden diese häufig hinausgezögert, sodass es in diesen Fällen länger dauern kann, bis die Positionen besetzt sind. Das erfordert ein gewisses Geschick als Headhunter, die Kandidaten bei der Stange zu halten“, sagt Wolf.

Personalwechsel sind in den vergangenen Monaten zudem aus einem weiteren Grund zurückgegangen: Unsicherheit. Auch wenn der Wechselwille vorhanden ist, dominiert in Krisenzeiten das Sicherheitsbedürfnis, weshalb sich Kandidaten möglicherweise kurzerhand doch weiterhin für den aktuellen Arbeitgeber entscheiden.

Die meisten Arbeitgeber haben dazu auch selbst einiges an positiver Energie beigetragen. Dies zeigte sich in den

**DAS KNAPPE  
GUT „STEUER-  
BERATER IN SPE“  
WIRD IMMER  
GESUCHT.**



FOTO: HUK-COBURG

**Wenig Wechsel in der Krise:** Als Personalberater nimmt Hellmuth Wolf Unsicherheiten wahr.

Statements der Teilnehmer, die etwa lauten: „Sehr gutes Krisenmanagement meines Arbeitgebers“, „mein Arbeitgeber hat die Krise bisher super gemeistert. Es stand immer die Gesundheit der Mitarbeiter im Vordergrund“ oder „ich habe bei meinem Arbeitgeber derzeit keine Angst um meinen Arbeitsplatz.“

So mancher Arbeitgeber hat sich als sicherer Hafen erwiesen, bei welchem die Kandidaten dann doch vorerst die Krise aussitzen. Ein Teilnehmer berichtet, dass die Human-Ressources-Abteilung seiner Sozietät und sein Managementboard sich um das Vertrauen der Mitarbeiter bemühen und sie verstärkt durch Live Talks, Videobotschaften, digitalen Austausch und Unterstützungsangebote begleitet hat.

Doch so viel Beistand haben die Umfrageteilnehmer längst nicht überall erfahren. Einige beschreiben eine intransparente Kommunikation seitens des Arbeitgebers: „Die Kommunikation in der Corona-Krise war miserabel und intransparent. Infizierte Kollegen wurden verschwiegen, es wurde eine Zweiklassengesellschaft generiert, bei der ausgewählte Personen ohne Misstrauen Homeoffice machen durften, während andere ‚kontrolliert‘ werden mussten.“

Personalberater Wolf kennt aber auch die Sicht der Arbeitgeber: „Die Situation im Frühjahr war einzigartig. Es braucht Erfahrungswerte, um auf eine solche Situation reagieren zu können.“

**Positive Grundstimmung bleibt**

Doch zumindest Berufseinsteiger wie Fabian Wendt können Glück haben. Wendt hat seines nun als Steuerassistent bei Mazars in Berlin gefunden – zwar mit einigen Monaten Verspätung, aber immerhin. „Als ich im September anfang, war man durch diverse Schutzmaßnahmen wieder recht nah an der Normalität und ich konnte den Vorteil nutzen, dieses kurze Zeitfenster der Präsenz für meinen Einstieg zu erwischen“, berichtet Wendt. In der Anfangszeit nahm er an Maßnahmen vor Ort teil und lernte schon die ersten Kollegen kennen. Im November ging es dann ins Homeoffice – und Wendt freut sich, die Kollegen wenigstens kurz kennengelernt zu haben: „Jetzt, wo ich die meisten schon persönlich getroffen

habe, ist die Hemmschwelle auch niedriger, auch mal digital eine kurze Frage loszuwerden.“ Anfang des Jahres habe er sich aber tatsächlich Sorgen gemacht. „Da wagt man den Sprung in eine neue Branche und startet direkt mit einer Pandemie.“

Sorgen um die berufliche Zukunft teilte Wendt mit 29 Prozent der Teilnehmer der JUVE-Steuerexperten-Umfrage. Der Großteil, nämlich im Durchschnitt 64,3 Prozent, hat jedoch gar keine Sorgen (*Überwiegend positiv*). Die Sorgen haben sich zwischen Mai und August zwar leicht verstärkt, doch die Grundstimmung ist noch moderat. Denn die Geschäftsentwicklung in den vergangenen Monaten wird positiv wahrgenommen.

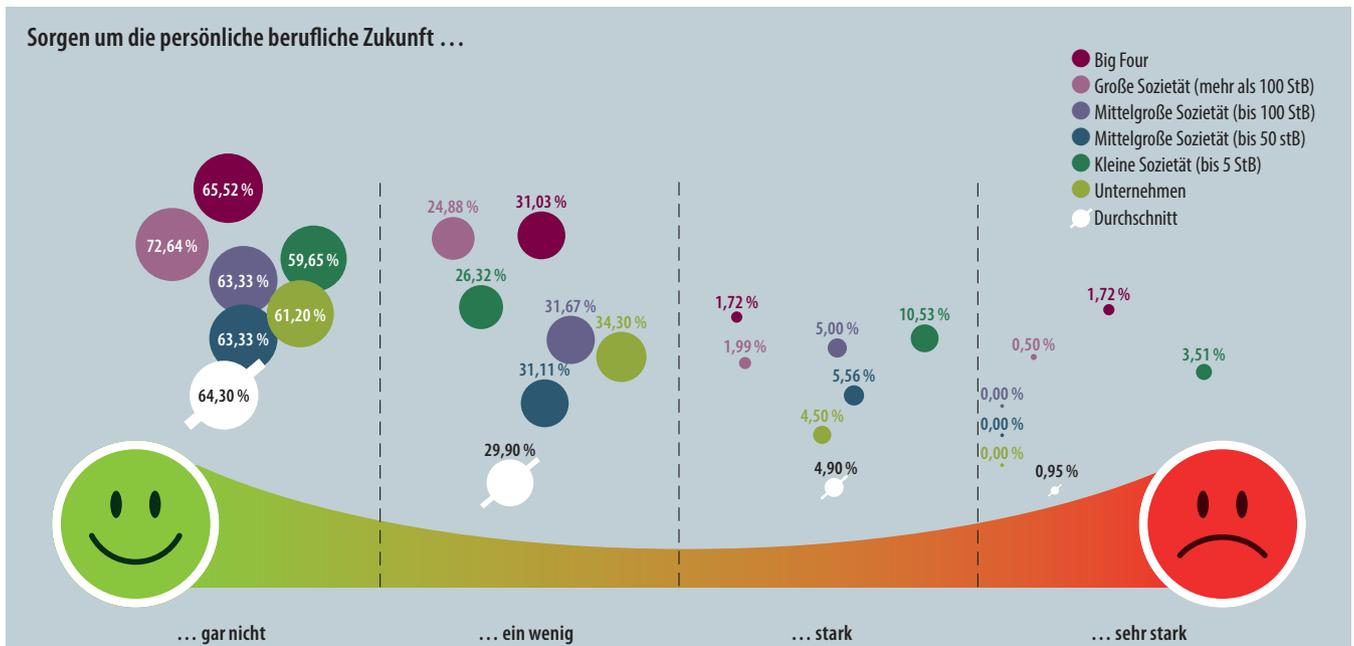
Auch wenn die Arbeitslast bei M&A eher gering war, ist „die Nachfrage nach den Leistungen der steuerberatenden Berufe auch in der Corona-Krise weiterhin gegeben. Wir sind für Mandanten Ansprech- und Sparringspartner in allen möglichen wirtschaftlichen Fragen“

so ein Umfrageteilnehmer. Ein anderer meint: „Die Corona-Krise führt zu zusätzlichem Beratungsaufwand der Unternehmen, daher sind Steuerberater, Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer gefragte Diskussionspartner.“

Auch Personalberater Wolf erkennt bei qualifizierten Steuerberatern keine Sorge um die berufliche Zukunft. „Eher nehme ich wahr, dass das knappe Gut ‚Steuerberater in spe‘ gesucht wird, da die Beratungsgesellschaften weiterhin qualifizierte Steuerberater auf allen Ebenen brauchen. Doch es wird zunehmend schwer, Nachwuchs zu rekrutieren, der das anspruchsvolle Steuerberaterexamen anstrebt.“ Die ungebrochene Nachfrage kann Steuerassistent Wendt bestätigen: „Im Bewerbungsgespräch wurde mir schnell die Sorge genommen, weil sich gezeigt hat, dass es einen großen Bedarf an jungen Steuerberatern gibt. Das hat mich in meiner Entscheidung bestätigt, auch mit 35, als frischgebackener Vater, umzusatteln und meinen Interessen zu folgen.“ ●

**ÜBERWIEGEND POSITIV**

Die kleineren Sozietäten sorgen sich mehr als die großen. Trotzdem überwiegt die Zuversicht.





## IMPRESSUM

**Herausgeberin:** Dr. Astrid Gerber

**Chefredaktion:**

Dr. Aled Griffiths, Antje Neumann,  
Jörn Poppelbaum

**Redaktionsleitung JUVE Handbuch Steuern/  
JUVE Steuermarkt:**

(V.i.S.d.P.) Catrin Behlau (cb), Jörn Poppelbaum (pop)

**Redaktion:**

Verena Clemens (vcl), Annika Janßen (aja),  
Esra Laubach (elb), Daniel Lehmann (dal),  
Stephan Mittelhäuser (stm), Stefanie Riemann (sri)

**Schlussredaktion:**

Sirka Laass (Leitung), Susanne Becker, Katja Gosse

**Koordination Kanzleiinformationen und  
Produktionssteuerung:**

Stefanie Riemann

**Datenmanagement:** Ulrike Sollbach (Leitung).

Datenanalyse: Regina Cichon, Tina Puddu.  
Datenpflege: Claudia Voskuhl (Kordinatorin),  
Dominique Ehrmann, Verena Kind, Elisabeth Krüger,  
Fabian Lippke, Judith Pinger

**Digitale Produktentwicklung:** Simone Bocksrocker  
(Redaktionelle Leiterin), Ulrike Sollbach (Leiterin  
Wissens- und Datenmanagement), Marcus Willemsen  
(Leiter IT)

**Vermarktung und Verkauf:**

Bert Alkema, Friederike Nölke, Ylva Wüstemann

**Marketing und Veranstaltungen:**

Alke Hamann (Leitung), Jens David, Marit Lucas,  
Isabelle Schachtsiek, Eva Wolff

**Layout:** Andreas Anhalt (Leitung), Vivian Ems, Janna  
Lehnen, Dominik Rosse

**IT:**

Marcus Willemsen

**Vertrieb:**

Jessica Lütkenhaus (Abonnements)

JUVE Steuermarkt

3. Jahrgang, erscheint zweimonatlich bei  
JUVE Verlag für juristische Information GmbH  
Sachsenring 6 · D-50677 Köln  
Postanschrift: Postfach 25 04 29 · 50520 Köln  
Tel. 0049 / (0)221 / 91 38 80-0  
Fax 0049 / (0)221 / 91 38 80-18

E-Mail:

[steuermarkt@juve.de](mailto:steuermarkt@juve.de)  
(redaktionelle Anfragen)  
[vertrieb@juve.de](mailto:vertrieb@juve.de)  
(Abonnements und Heftbestellungen)  
[anzeigen@juve.de](mailto:anzeigen@juve.de)  
(Druckerunterlagenübermittlung)

ISSN: 2510-5124

Druckauflage: 7.000

Litho- und Druckservice:

D+L Printpartner GmbH, Bocholt

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwendung wie Nachdruck, Vervielfältigung,  
elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die  
nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelas-  
sen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Ver-  
lages.

Abo: JUVE Steuermarkt ist als Einzel- oder  
Kanzleiabonnement erhältlich.

Wir informieren Sie gern über unsere günstigen  
Abo-Konditionen!