

AKTUELL

Mit Sektorweitblick geprüft

Die zum Österreichischen Raiffeisenverband zählende Multicont Revisions- und Treuhand Gesellschaft stellt sich neu auf und verstärkt ihre Geschäftsführung.

VON EDITH UNGER

Mit zahlreichen neuen Regularien und Vorschriften hat sich das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld der Raiffeisenbankengruppe stark verändert. Um den neuen Herausforderungen Rechnung zu tragen, hat der ÖRV den Bereich Revision neu strukturiert. Im Zuge dessen wurde auch die ÖRV-Prüfungsgesellschaft Multicont neu aufgestellt und deren Geschäftsführung auf vier Mitglieder erweitert.

Die Multicont ist ein Unternehmen, das Dienstleistungen im Bereich der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und IT-Prüfung anbietet. Ziel sei es, das umfassende Know-how des ÖRV über den Raiffeisen-Sektor in der Multicont besser zu nutzen und damit zum Wohl der Geprüften Synergien zu heben, erläutert Generalrevisor und Multicont-Geschäftsführer Michael Laminger und gibt den Weg vor: „Mit der Schaffung eines neuen Multicont-Geschäftsbereiches wollen wir mehr Sektor-Wirtschaftsprüfungsmandate gewinnen.“

Mit Christian Loicht als neuen Multicont-Geschäftsführer soll das gelingen. Er werde künftig sein Know-how für die Akquisition neuer Sektor-Mandate einsetzen. Loicht



Die neue Geschäftsführung der Multicont (v.l.): Christian Loicht, Rainald Maurer, Michael Laminger und Franz Rauchbauer.

verfügt über eine mehr als 27-jährige Berufserfahrung in der Wirtschaftsprüfung, davon mehr als fünf Jahre im Raiffeisen-Sektor.

Sektor-Know-how

Die Expertise der Multicont über den gesamten Raiffeisen-Sektor spiegelt sich in der Zusammensetzung der gesamten Geschäftsführung wider. Neben Michael Laminger und Christian Loicht ist Franz Rauchbauer als operativer Geschäftsführer in der Multicont tätig. Zudem verstärkt Rainald Maurer als Leiter der ÖRV-Steuerabteilung und anerkannter Steuerexperte mit umfangreicher Sektorerfahrung die Multicont-Führung.

„Früher war im Rahmen der Auswahl eines Abschlussprüfers die einzig wichtige Frage, ob er für die Prüfung wenig Honorar verlangt. Die Bilanzskandale der letzten Jahre haben den Abschlussprüfer in ein neues Licht gerückt, weil auch Wirtschaftsprüfer selten aber doch Fehler gemacht haben“, erläutert Laminger. „Heute wissen Aufsichtsräte, dass sie aufgrund ihrer eigenen Verantwortung hohe Ansprüche an die Qualität eines Abschlussprüfers stellen müssen.“

Die Multicont Revisions- und Treuhand Gesellschaft m.b.H. lege bei ihren Prüfungshandlungen sehr großen Wert auf die Einhaltung in-

ternationaler und nationaler Qualitäts- und Prüfungsstandards. „Multicont stellt die Qualität nicht nur im eigenen Prüfungsbetrieb sicher, sondern führt auch Qualitätsprüfungen bei anderen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften durch und unterzieht sich freiwillig dem gemeinsamen Qualitätsmanagement der österreichischen Revisionsverbände“, unterstreicht der neue Multicont-Geschäftsführer Christian Loicht die hohen Qualitätsansprüche an sich selbst.

Der Leitsatz der Multicont lautet: Mit Sektorweitblick Vertrauen durch Qualität schaffen. „Dieses Motto gewährleistet, dass wir ein hochwertiger

Partner für unsere Kunden in den Geschäftsbereichen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung sowie IT-Prüfung und Beratung sind“, ergänzt der operative Geschäftsführer der Multicont, Franz Rauchbauer.

Zukunftsprojekte

Die Multicont Revisions- und Treuhand Gesellschaft m.b.H. wurde vor dreißig Jahren gegründet und arbeitet seither eng mit dem Österreichischen Raiffeisenverband (ÖRV) zusammen. Ziel der Multicont sei die bestmögliche Unterstützung aller Unternehmen im Raiffeisen-Sektor. „Eigene Gewinnmaximierung ist nicht unser Ziel“, stellt Laminger klar. „Wir prüfen zahlreiche Jahresabschlüsse nach UGB und IFRS. Weiter beraten wir unsere Klienten in steuerlichen Angelegenheiten“, ergänzt Rainald Maurer.

Stark gewachsen ist in den vergangenen Jahren der Bereich IT-Prüfung und IT-Beratung bei der Multicont. „Vor allem im Großprojekt Eine IT schätzt man unsere Unterstützung“, so Rauchbauer.

„Alter(n) ist nicht das Problem“

Der Unternehmensberater und Zeitforscher Franz J. Schweifer sieht in einem gelingenden Generationen-Management „ein vitales Überlebensprogramm“.

INTERVIEW: SYLVIA ENGEL

2015 wird jeder dritte Angestellte über 50 Jahre alt sein. Wie reagieren die Unternehmen Ihrer Erfahrung nach auf diese Entwicklung?

Franz J. Schweifer: Die Demografie schafft unausweichliche Fakten. Aber schon Cicero sagte, ganz entgegen der verbreiteten Larmoyanz: „Nicht das Alter ist das Problem, sondern unsere Einstellung dazu.“ Die Reaktion von Unternehmensseite ist unterschiedlich. Aber es ist offenkundig, dass sich immer mehr Manager mit dieser Frage auseinandersetzen. Antwort darauf kann ein erfolgreiches Generationen-Management geben. Denn, um es mit Frank Schirrmacher zu sagen: Die Diskriminierung des Alters droht weltweit zu einem ökonomischen und geistigen Standortnachteil zu werden.

Was soll man sich unter Generationen-Management vorstellen?

Schweifer: Konkret geht es um eine wertschätzende, vorurteilsfreie Haltung und Strategie, die die Unterschiede zwischen den Mitarbeitern verschiedenen Alters wahrnimmt und die entsprechenden Bedürfnisse befriedigt. Das ist aufs Engste mit Werte-Management verknüpft. Was die Vorstellungen vom Älterwerden betrifft, bewegen wir uns noch immer zwischen Extremen. Einerseits wird häufig mit „nicht mehr wollen, nicht mehr können“ assoziiert,

andererseits erleben wir einen geradezu wahnwitzigen Boom an Anti-Aging-Maßnahmen. Da wird es ein Umdenken, einen Wertewandel auf persönlicher, unternehmerischer und gesellschaftlicher Ebene geben müssen – auch um irrtümliche Zuschreibungen auszuhebeln.

Einen Wandel in welche Richtung?

Schweifer: Einen Wandel dahin gehend, dass man sich nicht mehr ausschließlich an Defiziten orientiert, sondern in erster Linie an den Fähigkeiten und Stärken, die Menschen altersspezifisch haben. Und einen Wandel dahin gehend, dass über die jeweiligen Bedürfnisse gesprochen wird, beispielsweise über ein angemessenes Tempo, um gesund zu bleiben.

Dahinter verbirgt sich aber kein ‚Schonprogramm‘ für Ältere?

Schweifer: Da geht es nicht um ein Schonprogramm für so genannte Ältere, sondern um ein Forder- und Förderprogramm für alle Altersgruppen. Der Druck, in immer kürzerer Zeit noch mehr zu leisten, wächst. Natürlich dürfen wir die ökonomische Sicht der Dinge nicht aus den Augen lassen. Aber schon Hildegard von Bingen hat gesagt: „Die Seele liebt das diskrete Maß.“ Darin sehe ich eine Empfehlung und ein Riesenchance auch für die so genannten Jüngeren: nämlich teils wegzukommen von dieser aberwitzigen Quantifizierung in allen Lebensbereichen und sich mehr den Qualitäten zuzuwenden. Dazu gehört es ge-



nauso, eine Nachdenkpause einzulegen und zu den eigenen Grenzen zu stehen.

Wo sehen Sie diesbezüglich in der Arbeitsorganisation Möglichkeiten, den Hebel anzusetzen?

Schweifer: Da gibt es viele Möglichkeiten, von flexiblen Arbeitszeitmodellen über die Aufstellung altersgemischter Teams bis zum adäquaten Wissensmanagement. Aber neben diesen konkreten Maßnahmen wäre es vorrangig, sich ganz bewusst und dosiert immer wieder Zeit zu nehmen, um die Wertefragen zu diskutieren und einen Reflexionsprozess in Gang zu setzen – ganz abgesehen von der notwendigen Analyse des altersmäßigen Istzustandes im Unternehmen und dem Blick in die Zukunft. Auch die Politik ist gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine stärkere Flexibilisierung ermöglichen und den Unternehmen mehr

Spielraum für altersspezifische Maßnahmen lassen.

Wie kann Generationen-Management gelingen?

Schweifer: Zu den Erfolgsfaktoren gehört, dass das Management hundertprozentig dahintersteht, dass es kein singuläres Projekt, sondern Teil eines laufenden Prozesses ist, und dass es sich ganzheitlich auf Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Wissens- und Gesundheitsmanagement bezieht. Für den zentralen Hebel halte ich aber die Kommunikation, den Dialog. Lässt man die Menschen im Ungewissen, entstehen irrationale Ängste und Abwehrhaltungen. Der offene Dialog bietet die Chance, Missverständnisse und Vorurteile auszuräumen und mehr Verständnis zu generieren.

Was bringt Generationen-Management konkret?

Schweifer: Generationen-Management ist ein vitales Überlebens- und Attraktivitätsprogramm, das sich für alle im Unternehmen lohnt. So wie eine gute, bekömmliche Mahlzeit aus verschiedenen Zutaten besteht, besteht ein vitales Unternehmen aus Jüngeren und Älteren, Schnelleren und Langsameren, ‚Schärferen‘ und ‚Sanfteren‘. Wenn man es konstruktiv angeht, können sie sich wunderbar ergänzen und voneinander profitieren. Dann wirken sich die Unterschiede im altersgemischtem Team belebend aus und bringen einen echten Wettbewerbsvorteil.