Geleitwort

Wirtschaftsprüfungsgesellschaften erfüllen wichtige Funktionen im Gesamtsystem von Kapitalmärkten und Corporate Governance. Den Wirtschaftsprüfungsgesellschaften ist es in den letzten Jahren gelungen, sich als *professional service firms* zu positionieren. In *professional service firms* kommt den qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (*professionals*) eine zentrale Rolle für die Leistungsfähigkeit und damit den Erfolg der Gesellschaften zu. Sie sind die wichtigste Ressource von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Gleichzeitig gilt, dass die Anforderungen an die Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind – und damit auch die Anforderungen an die Prüferinnen und Prüfer. Die gestiegenen Anforderungen resultieren aus den Ansprüchen der Kapitalmärkte auf immer zeitnähere Information, aus einer stetigen Ausweitung der Aktivitäten der Gesellschaften gepaart mit einer Zunahme der Nachfrage nach unterschiedlichen Zertifizierungen sowie aus den strenger werdenden gesetzlichen Regulierungen. Auf der Seite der Prüferinnen und Prüfer machen sich diese Entwicklungen insbesondere in Form von Termindruck und saisonaler Mehrarbeit, einem hohen Druck zu ständiger Weiterbildung sowie durch die zunehmenden Haftungsrisiken bemerkbar. Besonders in der deutschsprachigen Prüfungsforschung hat man der Arbeitssituation dieser *professionals* bislang so gut wie keine Aufmerksamkeit gewidmet.

Insofern ist es besonders bedeutsam, dass Nadja Jehle sich dieses Themas in ihrer hier vorliegenden Dissertationsschrift annimmt. Ihr Interesse gilt dabei nicht der Arbeitssituation im Allgemeinen, sondern in ihrer Bedeutung für die Entstehung und dysfunktionale Wirkung von internen Konflikten in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Sie geht dabei von der plausiblen Annahme aus, dass Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zunehmend vor dem Problem stehen, ihre wertvollen Personalressourcen zu halten und zu entwickeln und dass dafür das Management Konflikte fördernder Rahmenbedingungen notwendig ist. Da für diesen Bereich bislang keine Forschungen vorliegen, muss die Autorin explorativ vorgehen und z. T. mit begründeten Analogieschlüssen aus anderen Organisationsformen arbeiten. Nadja Jehle sondiert mithin zunächst einmal das Feld und bereitet damit den Boden für weitere systematische empirische Forschungen in diesem Bereich.

Damit ist ein erster Schritt getan – nicht nur in Hinblick auf die Untersuchung von Konflikten, sondern auch in Hinblick auf die Etablierung der Erforschung der irreführender Weise sogenannten *soft facts* der Wirtschaftsprüfung. Diese *soft facts* werden nämlich sehr schnell zu *hard facts*, wenn man sich klar macht, dass sie eine zentrale Leistungsbedingung für die Wirtschaftsprüfung darstellen. Insofern wünsche ich Frau Jehle, dass ihre Studie eine wohlwollende Aufnahme bei Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen findet, und dass die Studie

diejenigen ermutigt, die eine verhaltensorientierte Forschung im Bereich der Wirtschaftsprüfung beabsichtigen oder bereits durchführen.

Prof. Dr. Albrecht Becker