**Protokoll Interview**

**Sprecher:** Herzlich Willkommen Alexander Riha und vielen Dank, dass sie sich Zeit genommen haben heute mit uns zu sprechen. Bevor wir in unser Gespräch eintauchen, möchten wir unseren Zuhörern und Lesern die Gelegenheit geben, Sie besser kennenzulernen. Könnten Sie sich bitte kurz vorstellen und uns ein wenig über Ihren beruflichen Hintergrund und Ihre bisherigen Erfahrungen erzählen?

**Alexander Riha:** Sehr gerne! Danke, dass ich hier sein darf. Mein Name ist Alexander Riha und ich bin gelernter Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. Ich habe davor ein BWL Studium an der Universität in München abgeschlossen und leite heute die Kanzlei „Rise Partners“. Wir sind eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mit etwa 100 Mitarbeiter und sind in erster Linie hier am Standort München tätig.

**Sprecher:** Vielen Dank für diese Einführung. Es ist beeindruckend zu hören, wie umfangreich Ihr beruflicher Werdegang ist. Lassen Sie uns nun tiefer in unser heutiges Thema eintauchen und über die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt sprechen. Welche bedeutenden Veränderungen haben Sie in den letzten Jahren in der Arbeitswelt beobachtet?

**Alexander Riha:** Also ein großer Trend in den letzten Jahren ist die Tendenz zum Homeoffice. Der ganze Trend wurde in erste Linie ausgelöst durch die Corona Pandemie. Während der Corona Pandemie war es teilweise gar nicht möglich in den Büros zu arbeiten, deshalb haben die damaligen Politiker entschieden: Alle die zuhause bleiben können bleiben auch zuhause! Dies ist zwar nicht in allen Branchen möglich gewesen, in der unseren jedoch schon. Uns hat das einen sehr starken Digitalisierungsschub gebracht. Wir haben davor noch sehr viel mit Papier gearbeitet und durch die Corona Pandemie waren wir gezwungen, wegen der Homeoffice- Regelungen sehr schnell und umfassend zu digitalisieren. Das Ergebnis davon war, dass wir in die Lage versetzt wurden ,durch diesen Entwicklungsschub, alle unsere Mitarbeiter technisch so auszustatten, dass sie im Homeoffice arbeiten können. Dieser Trend ist nach der Coronapandemie geblieben. Zunächst einmal war es eine starke Veränderung, aber unsere Mitarbeiter haben dies sehr schätzen gelernt. Heute ist es jedoch so, dass wir eine Regelung haben, dass die Mitarbeiter mindestens 60 ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen müssen, aber dementsprechend also auch bis zu 40 Prozent im Homeoffice arbeiten dürfen. Was vor fünf Jahren also noch vollkommen unmöglich erschien, ist heute ganz normal! Die Leute müssen also nicht mehr jeden Tag verpflichtend ins Büro kommen. Ich glaube das ist der Haupttrend den wir festgestellt haben, jedoch nicht der einzige Trend. Ein Aspekt, der sich ebenfalls stark verändert hat, ist die Tendenz zur Teilzeit. Heute ist es so, dass ein wesentlicher Teil unserer Mitarbeiter nicht mehr in Vollzeit bei uns tätig ist. Wenn wir also über die Arbeitszeiten reden, dann ist der Industriestandart dass die Vollzeitstelle bedeutet, dass man 40 Stunden arbeitet, pro Woche, meistens fünf mal acht Stunden. Mittlerweile ist es so, dass sich potentielle Mitarbeiter bei uns Bewerben und schon im Vorhinein sagen: „Ich möchte nicht 40 Stunden in der Woche arbeiten, sondern nur 32, also vier Tage.“ Das kann ganz unterschiedliche Gründe haben. Die Tendenz die wir beobachten ist, dass sich dieses Phänomen durch alle Altersklassen durchzieht, egal ob Berufsanfänger oder schon erfahrenere Arbeiter.

**Sprecher:** Würden sie also behaupten, dass der technologische Fortschritt und die Innovationen auch viele Anteile an diesen Entwicklungen haben?

**Alexander Riha:** Auf jeden Fall, also das Konzept des Homeoffice wäre für unsere Branche überhaupt nicht möglich gewesen, hätten wir nicht die Möglichkeit der Digitalisierung umfassend genutzt. Heute ist es so dass wir technisch in unserer Kanzlei so ausgestattet sind, dass unsere Mitarbeiter theoretisch zu 100 Prozent im Homeoffice arbeiten könnten. Jedoch haben wir über die Jahre auch gelernt, dass es für die Ausbildung junger Menschen und für die Kommunikation im Team effizienter und produktiver ist hier an einem Ort zusammenzukommen. Rein technisch wäre dies zum Beispiel theoretisch gar nicht mehr erforderlich.

**Sprecher:** Wie Sie gerade schon angesprochen haben, wird der Wunsch, laut Statistiken vor Allem bei der jüngeren Generation, nach einer 30 Stunden Woche immer lauter. Wie sehen Sie diese Forderungen? Denken Sie, dass eine 30 Stunden Woche bei gleichbleibenden Lohnaussichten zu einer Steigerung der Produktivität führen könnte?

**Alexander Riha:** Ich persönlich bin da nicht so überzeugt davon. Es gibt dazu ja eine sehr berühmte Studie aus dem letzten oder vorletzten Jahr, die in Nordeuropa durchgeführt wurde. Allerdings glaube ich, dass die überhaupt nicht repräsentativ ist für das, was sich heute in der gesamten Wirtschaft abspielt. Man kann das sehr einfach ablesen an den vielen Berufen, die eine physische Anwesenheit erfordern. Also ein Lehrer wird nicht produktiver seinen Schülern was beibringen, weil er nur noch 30 statt 40 Stunden arbeitet. Ein Arzt kann nicht in 30 Stunden so viele Operationen machen wie in 40 Stunden. Eben diese werden deswegen auch nicht schneller werden, nur weil er weniger arbeitet in der Woche. Die Liste ließe sich lange fortsetzen: wir könnten über Polizisten reden oder die Fließbandarbeiter, die hier in den Werken in Deutschland arbeiten. Sie alle werden nicht schneller werden dadurch, dass die Arbeitszeit verkürzt wird. Das heißt, diese Frage der Effizienzsteigerung durch Arbeitszeitverkürzung, die stellt sich überhaupt nur bei Wissensberufen, und das ist ja nur ein Teil unserer Industrie in Deutschland. Also wir haben auch sehr viele Teilzeitkräfte, aber wir würden nie auf die Idee kommen zu sagen, jemand, der 30 Stunden arbeitet pro Woche, verdient für das gleiche wie jemand, der 40 Stunden arbeitet pro Woche, weil er so viel effizienter sein soll. So etwas kann ich mir persönlich gar nicht vorstellen. Außerdem hat die Studie, auf die ich vorhin referenziert habe, sich in erster Linie mit Firmen befasst, die im gemeinnützigen Sektor unterwegs waren. Vor Allem in solchen Branchen ist die Effizienz jedoch an vielen Stellen nicht so richtig gut messbar, sodass ich diese Studienergebnisse gerne mit einem großen Fragezeichen versehen möchte.

**Sprecher:** Wenn Sie jetzt ein bisschen zurückdenken, an den Bahnstreik, da wurden ja auch Forderungen nach einer 30 Stunden Woche gestellt. Unter viel Druck hat das Unternehmen letztlich auch angefangen diesen Forderungen nachzukommen. Zwar beläuft sich die Arbeitsreduktion insgesamt nicht auf bloße 30 Stunden die Woche, aber ist dennoch ein großer Schritt in Richtung vier Tage Woche. Denken Sie, dass so ein Konzept auch in Branchen wie der Ihren umsetzbar wären, oder sehen Sie es vielmehr als unmöglich zu sagen die Zeiten werden so drastisch verkürzt?

**Alexander Riha:** Also eine grundlegende Verkürzung der Arbeitszeit ist völlig unproblematisch. Auch hier kann ich wieder aus unsere Kanzlei berichten: Wir haben einen ganz erheblichen Teil von Personen, die nicht in Vollzeit bei uns arbeiten. Geschätzt arbeitet etwa die Hälfte unserer Mitarbeiter weniger als die 40 Stunden in der Woche. Wir sind da maximal flexibel. Das Konzept basiert jedoch nicht darauf, dass wir glauben, wenn jemand weniger als 40 Stunden arbeitet ist er in der verbleibenden Zeit effizienter, sondern weil uns der Markt, der Arbeitsmarkt dazu zwingt. Es ist ja bekannt, dass die deutsche Gesellschaft vor einem großen Umbruch steht, was die Menge an Personen angeht, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass wir in den nächsten Jahren in eine Situation kommen werden, in welcher deutlich mehr Leute aus dem Arbeitsmarkt verschwinden, als wieder hinzukommen. Dies geschieht aus dem einfachen Grund, dass sehr viele Menschen in Rente gehen, aber nicht so viele Junge in den Arbeitsmarkt reinkommen. Das heißt, das Angebot an Arbeit wird schon von der Anzahl der Personen sinken. Wenn jetzt jede dieser Personen noch kürzer arbeitet, dann können sachlogisch nur zwei 2 Dinge passieren: Entweder es gelingt uns durch die Verkürzung der Arbeitszeit eine so krasse Effizienzsteigerung zu schaffen, dass die Arbeit, die bisher in 40 Stunden erledigt wurde, künftig in 30 Stunden erledigt werden könnte, oder wir werden auf Immigration von Arbeitskräften aus dem Ausland angewiesen sein, wenn wir den Wohlstand, wie er heute ist aufrecht erhalten wollen. Anders wird es nicht gehen, weil die Arbeit, die hier ist, die geht nicht weg. Wenn wir alle weniger arbeiten, dann kann es fast nur zu diesem Szenario kommen! Eine berechtigte Frage wäre also, was passiert, wenn weder das eine noch das andere Ereignis eintritt, also wir die Migration zu stark begrenzen und alle Leute weniger sowie ohne Effizienzsteigerung arbeiten. Die Antwort ist ganz einfach: unsere Wirtschaft würde an Wohlstand verlieren. Das ist jetzt keine Drohung, sondern einfache Mathematik. Wenn wir in Zukunft wirklich so agieren sollten, wird die Nation erheblich an Wohlstand verlieren. Unsere Branchen stehen vor einem enormen Umbruch und ich glaube es gibt einige, in denen wird diese Umstellung sehr gut funktionieren. Dort können wir unsere Effizienz in den nächsten Jahren erheblich steigern. Außerdem würde ich prognostizieren, dass das, was heute unsere Leute in 40 Stunden schaffen, in zehn Jahr locker auch in 30 Stunden machbar sein wird. Da bin ich mir auch relativ sicher! Ein Lockführer allerdings, weil das das Ausgansbeispiel war, der wird nicht alle seine Züge 33 % schneller fahren können, nur weil er nur noch 30 Stunden die Woche arbeitet. Für diese Sektoren lässt sich das Problem nur dadurch lösen, dass man eben mehr Lokführer für dieselbe Menge an Zügen einstellt.

**Sprecher:** Sie haben gerade eben angesprochen, dass es für einen gleichbleibenden Wohlstand, entweder einer Steigerung der Effizienz bedarf oder der Toleranz von Zuwanderung. Im Extremfall, durch fehlende Änderung, würde es zum einem Verlust des Wohlstands kommen. Denken Sie, es wird in den nächsten Jahren noch mal eine Art Gegentrend geben- das sich die Arbeitsmoral sich nochmal verändert? In vielen anderen Staaten, wie zum Beispiel den aufstrebenden Global Player China, ist der Schnitt in der Arbeitswoche beispielsweise bei fast bei 50 Stunden. Bei einer theoretischen 30 Stunden Woche macht dies also 20 Stunden Unterschied und somit ganze 2/3 aus. Die Chinesen würden also durchschnittlich um die 66 % mehr arbeiten als wir. Denken Sie die daraus resultierenden mögliche Folgen, könntne die Bevölkerung zu einer Art Aufwachen bewegen, oder wird die Differenz durch eine steigende Effizient und Zuwanderung ausgeglichen?

**Alexander Riha:** Das kann man, glaube ich, nicht schwarz-weiß beantworten. Das wird immer eine Mischung aus alldem werden. Was wir in Deutschland sehen ist, dass die Arbeitszeit über die letzten Jahrzehnte tendenziell rückläufig ist. Und das ist ein Trend, von dem ich persönlich glaube, dass er anhalten wird, weil es uns gelungen ist, über die letzten Jahre tatsächlich sehr viel effizienter zu werden. Somit konnten wir bereits sehr viel Wohlstand in Deutschland aufbauen. Ich würde mir wünschen, dass es diesen von Ihnen angesprochenen Trend gibt, dass die Leute wider sagen:“ Hey, von nichts kommt nichts.“ Denn so einfach, ist es meistens nicht. Eben dieser Aspekt hat dann auch viel mit der Work Life Balance zu tun, mit der Frage: „ Wie wichtig ist der Beruf im Leben eines Menschen“ In dieser Thematik ist der der Trend in unserer Gesellschaft, in Deutschland, überhaupt in der ganzen westlichen Welt, das man sich immer mehr dahin entwickelt, dass die Arbeit nicht mehr so stark zum Lebensinhalt gehört, wie das vielleicht noch vor 30 oder 50 Jahren der Fall war.

**Sprecher:** Dies ist dann auch gleich das nächste Thema in unserem Interview, also die umstrittene Work-Life-Balance oder wie viele mittlerweile auch sagen: Life-Work-Balance. Wie würden Sie denn den Begriff definieren? Wie würden Sie eine gute Work Life Balance für sich persönlich beschreiben?

**Alexander Riha:** Ich finde, das Thema Work Life Balance ist eine der zentralen Sinnfragen im Leben. Man muss sich für sich selber damit auseinandersetzen, was einen glücklich macht. Ich kann für mich sagen: mir macht meine Arbeit Spaß. Für mich persönlich ist das überhaupt kein Widerspruch, im Gegenteil, ich komme sehr gerne hierher und ich sehe das auch als Bestandteil meines täglichen Lebens an. Mir würde etwas fehlen, wenn ich gar nicht arbeiten würde. Natürlich muss ich nicht immer so viel arbeiten, wie ich es im Moment tue, aber ohne Arbeit, wäre ich auch nicht glücklicher. Wenn ich zum Beispiel mit meinen Leuten hier spreche, sage ich ihnen immer: „Wir arbeiten, um zu leben. Wir leben nicht, um zu arbeiten.“ Die Arbeit darf kein Selbstzweck sein, in dem Sinne, dass man nichts anderes mehr im Leben macht, als zu arbeiten und alles dem unterordnet. Das wäre, glaube ich, traurig ,aber letztlich ist es eine Lebenssinnfrage, die jeder für sich selber entscheiden muss. Wir hier in der Kanzlei haben auch Leute, die sehr, sehr, sehr fleißig sind, sehr viel arbeiten und trotzdem glücklich sind. Für sie hat die Arbeit einfach einen sehr hohen Stellenwert und sie fühlen sich in der Struktur wohl. Andererseits haben wir auch Leute hier, die primär zum Geldverdienen kommen und sagen: „ Der Rest meines Lebens findet außerhalb dieses Unternehmens statt.“ Auch diese Mitarbeiter werden damit glücklich, dass sie versuchen, ihre Zeit, die sie in ihre Arbeit investieren, möglichst kurz und effizient zu halten und danach den „eigentlichen“ Teil ihres Lebens veranstalten.

**Sprecher:** Was würden Sie sagen: Wie haben sich die Erwartungen der Arbeitnehmer in Bezug auf die Work Life Balance in den letzten Jahren verändert? Im Fokus hierbei auch Forderungen in Bezug auf Zuschläge oder irgendwelche Extras die man vom Unternehmen gestellt bekommt? Was tut zum Beispiel Ihr Unternehmen, um ein möglichst attraktiver Arbeitgeber zu sein?

**Alexander Riha:** Grundlegend haben sich die Erwartungen haben sehr stark verändert. Ich würde dies zum Teil sogar auf den Konsum von sozialen Medien zurückführen haben, weil man einfach sieht, was es so alles gibt. Auch wir haben uns da sehr stark mit verändert, weil wir gemerkt haben, dass den Leuten diese Aspekte einfach wichtig sind. Insgesamt würde ich sagen, dass das eine super Entwicklung ist, weil sie dazu geführt hat, dass sich die Arbeitgeber sehr viel stärker anstrengen, um möglichst ordentliches und lebenswertes Umfeld zu schaffen, für die Zeit in der unsere Leute hier im Büro sind. Die Instrumente, die wir als Unternehmen nutzen, die wir sozusagen zusätzlich zu dem eigentlichen Arbeitslohn unseren Mitarbeitern gewähren, sind ganz vielfältig: Wir bieten unter anderem einen Zuschuss für Personen, die nicht das Auto für den Arbeitsweg nutzen, sondern mit den öffentlichen Verkehrsmittel kommen. Für diese gibt es einen monatlichen Zuschuss für die Beschaffung des 49 Euro Tickets, oder bei weiterer Anreise auch einen größeren Zuschuss. Wir fördern das sehr gerne, weil wir uns wünschen, dass möglichst viele Leute öffentlich zu uns kommen. Deshalb fördern wir nicht nur die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, sondern zum Beispiel auch die Benutzung des Fahrrads. Manche Mitarbeiter möchten lieber mit dem Radl zu uns fahren. Deswegen bekommen auch sie Zuschüsse von uns, um sich ein sogenanntes Jobrad zu besorgen. Jobrad bedeutet, dass man kein Firmenauto mehr von seinem Arbeitgeber bekommt, sondern stattdessen ein Firmenfahrrad bekommt. Wir zahlen dann monatlich eine Leasingrate und alle Arbeiter können mit dem Fahrrad einfach zu uns ins Büro fahren. Diese Idee wird von den Beschäftigten hier auch gut angenommen! Wenn ich grob schätzen darf, nehmen etwa 15-20% dieses Angebot an und haben sich ein Firmenfahrrad besorgt. Diese Zuschüsse sind ein Teil unseres Beitrags zu einem klimaneutralen Wirtschaften in unserer Kanzlei. Wir bieten darüber hinaus Zugriff auf ein Portal, bei dem man vergünstigt einkaufen kann. Dadurch, dass wir eine Firma sind, haben wir Sonderkonditionen bei bestimmten Händlern und so können unserer Mitarbeiter bei diesen Firmen dann zu günstigeren Konditionen einkaufen. Auch dieses Angebot wird sehr gut angenommen und viele schätzen es sehr. Doch natürlich bietet „Rise Partners“ auch viele Sachen, die nicht einem finanziellen Ursprung besitzen. Gestern zum Beispiel, haben wir ein Ergonomie Training gemacht, das heißt, wir haben alle unsere Mitarbeiter geschult, wie sie sich möglichst gesund an ihrem Arbeitsplatz verhalten. Angefangen unter anderem, bei unseren Schreibtischen, die mittlerweile alle höhenverstellbar sind. Da unsere Tätigkeiten ja einen starken Büroarbeitsplatz beanspruchen, bieten diese Tische die Möglichkeit, auch mal aufzustehen und gewisse Muskelpartien anzuspannen oder auch die Wirbelsäule zu entlasten. Das Ganze war kombiniert mit einer persönlichen Beratung des Ergonomietrainers, der dann zu jedem einzelnen Arbeitsplatz gegangen ist und geschaut hat, ob die Einstellung der Bürostühle passend auf die Größe der Arbeiter eingestellt war. Zudem. Wir haben wir außerdem den sprichwörtlichen Obstkorb im Haus. Wie auch viele andere Firmen helfen wir dabei, gesunde Ernährung zu fördern, deswegen kommt bei uns einmal in der Woche ein Dienstleister, der uns jede Menge Obst bringt. Anhand der abgegrasten Obstfelder am nächsten Tag, würde ich auch hier behaupten, dass das Projekt für gesunde Ernährung von unseren Mitarbeitern gut angenommen wird. Eine weitere Annehmlichkeit, die wir bieten ist die riesige Auswahl an kostenlosen Getränken. Man kann sich bei uns nehmen, was man will! Von Cola über Spezi, Kaffeespezialitäten oder sogar ein Bier ist alles da. Wobei das Bier natürlich für nach der Arbeit vorgesehen ist. Ein anderes, sehr beliebtes Angebot an unsere Mitarbeiter sind Sonderurlaube. Wenn zum Beispiel jemand ein Jubiläum bei uns hat, kann er einen Teil seiner Arbeit auch im Ausland ableisten. Das nennt man „Workation“. Es ist ein Kunstwort aus Work und Vacation. Das heißt, wenn ich jetzt als Beispiel mit meiner Familie 2 Wochen nach Südfrankreich fahre, aber sie gerne noch bis zur vierten Sommerferien Wochen bleiben würde, kann ich mit meiner Familie dortbleiben und diese 2 Wochen einfach vom Ausland arbeiten. Das schätzen einige unserer Mitarbeiter sehr, gerade wenn sie selber einen Migrationshintergrund haben und ins Ausland fahren - zu ihren Familien - dann besuchen sie die Großfamilie und können von ihrem Heimatort aus eine Weile arbeiten.

**Sprecher:** Sie sind also, wie ich heraushören konnte, ein sehr bemühter Arbeitgeber und bieten zahlreiche Möglichkeiten, wie die Mitarbeiter sich wohlfühlen können. Hierbei erfüllen Sie auch ziemlich viele der Anforderungen, die die junge Generation an sie stellt. Nun würde ich Sie gerne zum Abschluss noch fragen: Was würden Sie unserem Publikum abschließend, egal ob jung oder alt, in Bezug auf den Wandel der Arbeitswelt gerne mitgeben?

**Alexander Riha:** Also ich glaube, am Anfang sollte für die Jugend immer der Aspekt stehen sich einen Arbeitgeber und einen Beruf zu suchen, bei dem man an sich selbst wachsen kann. Wir haben unsere Kanzlei sehr bewusst „Rise Partners“ genannt. „Rise“ ist das englische Wort für wachsen, und wir sind uns sicher, dass dieses Wachsen nicht nur darin besteht unsere Mandanten begleiten, damit sie erfolgreich in ihrer Branche sind, sondern dass wir auch ein Ort sein wollen, an dem unsere Mitarbeiter, unsere Berufseinsteiger persönlich wachsen können. Wir wollen fördern, dass sie das in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung weiterkommen. Wenn ich also eine Empfehlung an Ihre Generation geben darf, dann wäre es diese: Sucht euch einen Arbeitgeber, der stark darauf achtet, euch in eurer Entwicklung zu fördern! Die Branche ist völlig egal, denn es geht erst mal darum, sich für etwas zu interessieren und sich für etwas zu begeistern. Man darf nicht den Fehler machen zu sagen, dass Arbeit ein nötiges Übel im Leben ist oder nur genutzt wird, um das Leben zu finanzieren. Aus dem einfachen Grund, weil man sehr, sehr viel Zeit in seiner Arbeit verbringt. Egal ob das 30 oder 40 Stunden in der Woche sind, es ist immer ein wesentlicher Bestandteil des Lebens. Deswegen ist es einzig entscheidend, dass man einen Beruf findet, der einem Spaß macht, der Neugierde weckt, einen Beruf, wo ich jeden Tag gerne hingehe und wo ich einen Sinn darin sehe zu arbeiten. Wenn ich dieses Umfeld gefunden hat, ist es völlig sekundär, ob man 30,40, 20 oder 50 Stunden arbeite. Hauptsache, man empfindet diese Zeit, die man in der Arbeit verbringt, nicht als Zeitverschwendung, sondern als Bereicherung für sein Leben. Wenn man das geschafft hat, dann sind diese ganzen Fragen zur Work- Life-Balance und den Gimmicks, die wir noch links und rechtsrum bieten, total sekundär. Selbst das Gehalt ist dann vielleicht nicht mehr das wichtigste Kriterium für den Arbeitgeber. Das Entscheidende ist, dass man sich wohlfühlt und dass man ein Wir hat, eine Entwicklung in seinem Leben durchmacht.

**Sprecher:** Das waren wunderbare abschließende Worte. Nochmals vielen Dank für Ihre Zeit und dafür, dass Sie Ihre Perspektiven und Erfahrungen mit uns geteilt haben. Alles Gute für Ihre zukünftigen Projekte und Vorhaben!

**Alexander Riha:** Ich bedanke mich ebenfalls und wünsche Ihnen auch viel Erfolg für die Zukunft!