

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
 Mittlerer Pfad 15, 70499 Stuttgart
 Tel.: +49(0)61 96/9 96-1 00 05
 karriere@de.ey.com
 Themenbezogene Ansprechpartner unter:
 www.de.ey.com/karriere
 Bewerbungen über: www.jobportal.de.ey.com
 www.de.ey.com

Mitarbeiter	rund 7.150 in Deutschland, rund 144.000 weltweit im internationalen Netzwerk
Standorte	Stuttgart (Hauptsitz), weitere 20 in Deutschland, weltweit über das internationale Netzwerk in 140 Ländern vertreten
Umsatz	1,12 Mrd. Euro in Deutschland (2008/2009), 21,4 Mrd. US-Dollar weltweit (2008/2009)
Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften (BWL, VWL), Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Mathematik, Informatik, Jura
Einstellungen 2010	ca. 700 Berufseinsteiger im Fiskaljahr 2009/2010
Einstiegsgehalt	branchenüblich
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja, möglich in allen Bereichen, Dauer mindestens 6 Wochen
Studienabschlussarbeiten	ja, möglich nach vorherigem Praktikum, Promotionen nach Absprache

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ★ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★

Ernst & Young GmbH



Ernst & Young mit Hauptsitz in Stuttgart ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung sowie Risiko- und Managementberatung. Die 7.150 Mitarbeiter, die von Deutschland aus regionale Mittelständler ebenso betreuen wie global aufgestellte Konzerne, verstehen sich unabhängig von der Mandantengröße als Partner und Teamplayer. Mit weltweit rund 144.000 Beschäftigten stellt Ernst & Young ein internationales Netzwerk an umfassenden Beratungsleistungen zur Verfügung. Die Wurzeln des Unternehmens reichen bis ins Jahr 1919 zurück.

Den Menschen fest im Blick

Zielgerichteter als Melanie Heithausen kann man sich kaum entwickeln. Nach Abitur und Ausbildung zur Steuerfachangestellten wollte die junge Frau „mehr“. Buchhaltung, Lohnabrechnung und Bilanz hatte sie gelernt. Anschließend, 1995, sollte ein BWL-Studium mit den Vertiefungsrichtungen Steuern, Rechnungslegung, Personalwesen und Organisation den theoretischen Background erweitern. 2001 hatte sie ihr Diplom der Passauer Universität in der Tasche und sah sich nach einer Stelle um. Human Capital Services nannte sich der Bereich bei Arthur Andersen, der zu diesem Zeitpunkt eine Anzeige schaltete, die Melanie Heithausen elektrisierte: „Ich konnte kaum glauben, dass sich meine Ausbildung, das Studium und sogar

>>

die Schwerpunktfächer so nahtlos in die Praxis umsetzen lassen sollten. Es ging darum, Mitarbeiter von Mandanten, die aus dem Ausland kommen oder auf Zeit ins Ausland gehen, im Hinblick auf steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Belange zu betreuen.“ DATEV, die Software, die im Steuerfach die Referenz darstellt, zählte seit Jahren zu ihrem Handwerkszeug, Steuererklärungen gehörten zu ihrer Berufspraxis, Mandantenkontakte und Beratungsgespräche ebenso. Zwei Praktika, eines davon in den USA, brachten Erfahrung. „Ich war für eine Mitarbeiterin tätig, die sich um Expatriates kümmerte. Das Thema faszinierte mich. Nach dem Examen wollte ich einerseits im Personalbereich bleiben, andererseits ließen mich die Steuern nicht los. Dann las ich die Anzeige.“

Ellbogenmentalität nicht erwünscht

Wenige Monate später, im September 2002, hieß Melanie Heithausens neuer Arbeitgeber nicht mehr Arthur Andersen, sondern Ernst & Young – die beiden Branchenriesen hatten sich zum drittgrößten Prüfungs- und Beratungsunternehmen in Deutschland verbunden. Melanie Heithausen arbeitete währenddessen nicht nur an ihrer Karriere – sie wurde 2004 zum Senior befördert –, sondern auch daran, den letzten Baustein auf ihre Ausbildung zu setzen: Kurz darauf legte die Mönchengladbacherin das Steuerberaterexamen ab. Weniger als zwei Jahre später stand auf ihrer Visitenkarte bereits der Titel Manager Tax Human Capital. Die fachliche Arbeit, so die Erfahrung der 36-Jährigen, habe sich mit der Managementaufgabe stark gewandelt, das Tätigkeitsgebiet sei komplexer geworden. Hinzugekommen seien zudem viele administrative Aufgaben sowie die stärkere Verantwortung für die Mandate. „Wir unterliegen strengen berufsrechtlichen Regulationen, die beachtet werden müssen.“ Zu den Kunden hält sie ebenso Kontakt wie zu den zwölf Mitarbeitern ihres Teams, denen sie auch außerhalb der jährlich stattfindenden Beurteilungsgespräche regelmäßig Feedback gibt. Für Melanie Heithausen ist wichtig, dass es nicht nur für sie selbst, sondern auch für ihre Mitarbeiter Perspektiven gibt. Doch „für die hier gebotenen Möglichkeiten und Aufstiegschancen braucht man Motivation und Leistungsbereitschaft“. Dann steht einem die Welt offen, wie sie selbst durch ihre Entsendung in das Büro nach Chicago erfahren durfte. Allerdings: „Ellbogenmentalität ist bei uns nicht erwünscht und auch nicht nötig. Wir müssen uns zwar am Markt präsentieren, unsere Dienstleistungen verkaufen. Neben Kompetenz aber muss das Menschliche stimmen.“

Optimale Entwicklung ermöglichen

Einmal im Monat treffen sich die Führungskräfte im Partner- und Managerkreis. Diskutiert wird unter anderem, wie und wo Einsteiger eingesetzt werden sollen, um ihnen die beste Entwicklung zu ermöglichen. Kollegen kümmern sich um die Neuen, weisen sie in Mandate ein, stellen ihnen Ansprechpartner vor und unterrichten sie in den strengen Qualitätsregeln, die Ernst & Young für sich aufgestellt hat. Daneben sorgen Schulungen für das theoretische Rüstzeug und aktuelles Know-how. Ein Compliance Manual wurde entwickelt, das, so Melanie

Heithausen, „zeigen soll, wie wir arbeiten. Man kann dort nachlesen, was wer wann zu tun hat, wie wir ganz konkret Aufgaben erledigen und welcher Zeitrahmen dafür optimal ist.“

Was wie wann zu tun ist, weiß Ahmet Sabak inzwischen. 18 Monate Traineezeit liegen hinter ihm. Der 27-jährige, nahe Ludwigshafen geborene Deutschtürke hat sie bei Mandanten im In- und Ausland verbracht, bei Großkonzernen und Mittelständlern, in der Wirtschaftsprüfung und in Abteilungen mit ganz anderen Schwerpunkten. Ein halbes Jahr wird den Trainees zur Orientierung gegeben, so können sie Bereiche kennenlernen, die ihnen fremd bleiben würden, wäre die Konzentration nur auf einen Schwerpunkt gerichtet. Ahmet Sabak ging für drei Monate nach London, erlebte HR auf globaler Ebene und bearbeitete Bewerbungen für das Global Exchange Program. Weitere drei Monate war er in der Steuerabteilung von Ernst & Young in Berlin eingesetzt und mit einem konkreten Mandat beschäftigt.

„Ich konnte kaum glauben, dass sich meine Ausbildung so nahtlos in die Praxis umsetzen lassen sollte.“ Melanie Heithausen,
Managerin Tax Human Capital

Ahmet Sabak hatte in Jena BWL studiert und das Vordiplom abgelegt, danach war er an die Goethe-Universität

Frankfurt gewechselt, wo Finanzen und Rechnungswesen zu seinen Hauptfächern gehörten. Im März 2007, nach dem Examen, entschied er sich statt für den sofortigen Berufseinstieg für ein Praktikum in einer Unternehmensberatung. Praktika hatte der ehrgeizige junge Mann zwar schon gemacht, doch die Zeit in der „klassischen Beratung“ sollte der Erkenntnis dienen, in welchem Bereich er arbeiten wollte. Seine Wahl fiel auf die Wirtschaftsprüfung.

Quereinsteiger gern gesehen

Recherchen führten Ahmet Sabak auf die Homepage seines heutigen Arbeitgebers. Diese bietet für Absolventen, aber auch berufserfahrene Bewerber umfangreiche Informationen. Verantwortlich für Recruiting und Personalmarketing und somit auch die Karriereseiten des Webauftritts ist Steffen Laick. Er stellt sich mit seinem 20-köpfigen Team die Fragen, die Ernst & Young beantworten muss, um geeignete Nachwuchskräfte zu finden: Wie erreichen wir diese Menschen? Wie wichtig sind neue Medien und soziale Netzwerke? Wie sollte der Bewerbungsprozess gestaltet werden?

25.000 Bewerbungen waren 2008 zu bearbeiten, 22.500 waren es bis Oktober des sogenannten Krisenjahrs 2009. Rund 1.000 Einstellungen gingen daraus hervor, zusätzlich etwa 1.000 Praktikantenverträge. „Wir nutzen keine Software“, erklärt Steffen Laick. „Jede Bewerbung wird von einem Menschen gelesen und bewertet.“ Er suche unter anderem nach einer Verbindung zwischen Lebenslauf und künftigen Job. Der 38-Jährige erwartet Gründe, warum ein Bewerber bei Ernst & Young arbeiten will. Und: „Mich interessiert der ganze Mensch. Wer ist das, der mir gegenüber sitzt? Hat er auch andere Interessen als den Beruf? Gern gesehen ist

»

natürlich soziales Engagement, also Investment nicht nur in die eigene Person, sondern auch in die Gesellschaft. Zu uns passen keine profitorientierten Typen.“

Wirtschaftswissenschaftler mit Schwerpunkt Wirtschaftsprüfung gehören zu den begehrtesten Absolventen, aber auch klassische Unternehmensberater werden gesucht. In diesem Bereich, erläutert Steffen Laick, seien auch Quereinsteiger willkommen. Standardprogramme und individuelle Entwicklungsprogramme fördern die Expertise je nach Bedarf, abgestimmt auf das vorhandene Know-how, das über Tests abgefragt wird. „Einmal im Jahr durchlaufen wir einen Performancemanagementprozess. Er besteht aus Planung und Ausblick, Feedbackgesprächen und Revue, Beurteilung der Zielerreichungsgrade und einem Round Table der Führungskräfte über ihre Mitarbeiter.“ Daraus resultieren Maßnahmen wie Coachings, Seminare, Schulungen und Trainings.

Analytische Kompetenzen voranbringen

Im Mai 2008 kam Steffen Laick von SAP zu Ernst & Young. Seitdem kümmert er sich nicht nur darum, das Unternehmen für potenzielle Mitarbeiter bekannt und attraktiv zu machen und die oft als trocken eingeschätzte Branche zu emotionalisieren. Ein weiteres Anliegen ist ihm, „aus Bewerbern Kollegen zu machen“. Wie das umgesetzt wird, kann Ahmet Sabak erzählen, der zusammen mit 50 Absolventen ausgewählt wurde, um an einem der 21 Standorte ein Traineeprogramm zu durchlaufen: „Auf den Einsteigertag, an dem das Unternehmen vorgestellt wurde, folgten ein zweiwöchiges Training in den Niederlanden, wo uns die Prüfungspraxis nähergebracht wurde, sowie eine Schulung zur Rechnungslegung. Im Verlauf des Programms gab es immer wieder meist individuell vereinbarte Trainings – ich selbst habe eines zu SAP absolviert. Jedes Jahr stehen Pflichtseminare auf der Agenda, die aufeinander aufbauen. Wichtig sind die Änderungen im Steuerrecht und in den Rechnungslegungsstandards.“

„Zu uns passen keine profitorientierten Typen.“

Steffen Laick, Head of Employer Branding & Recruitment Germany, Switzerland, Austria

Weil Aus- und Weiterbildung zusammen mit Employer Branding und Recruiting zu den

wichtigsten Themen zählen, erwartet Steffen Laick von Absolventen mehr als reines Fachwissen: „Problemlösungskompetenzen müssen im Vordergrund stehen, das Know-how wird gewöhnlich ohnehin erst im Beruf vermittelt.“ Ein Prüfungsteam, berichtet Ahmet Sabak, besteht aus einem Partner, einem Manager, einem Senior und den Assistenten. Als Einsteiger wurde er intensiv angeleitet, erhielt Erklärungen zum Vorgehen, lernte die einzelnen Schritte eines Prüfungsauftrags, bekam einzelne Bilanzpositionen zugeordnet, die er zu prüfen hatte. Und er erfuhr, dass Wirtschaftsprüfung auch bei bekannten Mandanten absolut objektiv erfolgen muss. Das wird durch statistische Tools gewährleistet.

Arbeiten, um zu leben

Seit März 2009 stehen für Ahmet Sabak wieder Schulungen an. Er soll an die Rolle des Seniors herangeführt werden. „Dabei geht es um Soft Skills, darum, Verantwortung für die Kollegen und das Team zu übernehmen.“ Im Herbst 2010 will er das Steuerberaterexamen machen, die Vorbereitungen laufen bereits. In den letzten Wochen vor der Prüfung wird er freigestellt und erhält Zuschüsse für die teuren Klausurenkurse und Prüfungsgebühren. Mittelfristig steht „der Wirtschaftsprüfer“ an. Trotz hoher Arbeitsbelastung findet Ahmet Sabak Zeit fürs Fitnessstudio, er spielt Gitarre, trifft Freunde, verbringt Zeit mit seiner Familie, den älteren Geschwistern. „Die Wochenenden sind frei.“

„Als Trainee konnte ich auch Unternehmensbereiche außerhalb meines Schwerpunkts kennenlernen.“

Ahmet Sabak, Assistant Assurance

Auch Steffen Laick denkt nicht nur an den Beruf. „Ich habe eine 13 Monate alte Tochter. Und ich treibe gern und viel Sport, bin ein echter Straßenkicker.“ Einmal pro Woche arbeitet der gebürtige Heidelberger im Homeoffice, nutzt die Infrastruktur seines Arbeitgebers in Form von WLAN, Einwahlmöglichkeit ins Firmennetz, Handy und Laptop. Es werde sehr darauf geachtet, dass die Work-Life-Balance erhalten bleibe. „Wir betreiben ein Saisongeschäft und erwarten viel Leistung. Das bedeutet, dass in gewissen Zeiten Überstunden anfallen. Doch die werden teilweise abgebaut, wenn es im Sommer ruhiger wird. Wir unterstützen das, indem wir Führungskräfte auf die Stundenzahl ihrer Mitarbeiter aufmerksam machen und auf Ausgleich drängen.“ Für Eltern werden bislang an zwei Standorten Kinderbetreuungsplätze vorgehalten, Sportler können sich über bundesweite Kooperationen mit Fitnessstudios freuen.

