

Deloitte.

Deloitte & Touche GmbH

Schwannstraße 6
40476 Düsseldorf
Recruitingteam
career@deloitte.de
Tel.: +49(0)2 11/87 72-41 11
www.deloitte.com/careers

| | |
|---------------------------------|--|
| Mitarbeiter | 4.600 in Deutschland, rund 169.000 weltweit im Verbund Deloitte Touche Tohmatsu |
| Standorte | München (Deutschlandzentrale), 16 weitere Standorte in ganz Deutschland; Global Office in New York, weltweit vertreten in über 140 Ländern |
| Umsatz | 716 Mio. Euro in Deutschland, 26,1 Mrd. US-Dollar weltweit (2008/2009) |
| Fachrichtungen | Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschafts- ingenieurwesen, Wirtschaftsmathematik, Rechtswissenschaften |
| Einstellungen 2010 | 450, davon 350 Hochschulabsolventen |
| Einstiegsgehalt | qualifikationsabhängig |
| Internationale Einsätze | ja |
| Praktika | ja |
| Studienabschlussarbeiten | ja, auch Promotionen möglich |

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

Deloitte & Touche GmbH



Die Deloitte & Touche GmbH zählt zu den „Big Four“ der Prüfungs- und Beratungsgesellschaften in Deutschland. Ihr breites Leistungsspektrum umfasst Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate-Finance-Beratung. Mit 4.600 Mitarbeitern in 17 Niederlassungen betreut Deloitte seit mehr als 100 Jahren Unternehmen und Institutionen jeder Rechtsform und Größe aus allen Wirtschaftszweigen, wobei die überwiegend mittelständische Mandantenstruktur frühe Außenkontakte ermöglicht. Über den Verbund Deloitte Touche Tohmatsu ist Deloitte mit rund 169.000 Mitarbeitern in über 140 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

Erfolgreich arbeiten im Team

Schon beim Betreten der Düsseldorfer Niederlassung beeindruckt die offene, gläserne Architektur mit ihren Lichtreflexen, Pflanzenakzenten und Wasserelementen. Gleich links ein kleiner Bistrobereich, dahinter ein ansprechendes Betriebsrestaurant. An einem Tisch sitzen zwei junge Mitarbeiter mit einem Notebook und unterhalten sich. Norbert Graetz, Partner aus dem Bereich Wirtschaftsprüfung, kommentiert: „Früher wäre das für viele undenkbar gewesen, sich während der Arbeitszeit hier auf einen Espresso zu verabreden. Heute ist jeder selbst für seine Arbeitszeiteinteilung verantwortlich. Die Zeitpläne unserer Mandanten bestimmen unsere

»

Arbeitsabläufe.“ Norbert Graetz spielt auf die in der Wirtschaftsprüfung übliche sogenannte „Busy Season“ an, jene Zeit zwischen Oktober und März, in welcher viele Mandanten ihre Jahresabschlüsse erstellen und prüfen lassen. „Während der Busy Season schauen viele Prüfer nur in den Abendstunden kurz hier vorbei, soweit ihr Mandat sich in der näheren Umgebung befindet.

Wer weiter entfernt prüft, kommt nur an den Wochenenden nach Hause“, sagt er.

„Risiken und Geschäftsvorfälle finden unter Menschen statt, nicht hinter dem Computerbildschirm, in EDV-Speichern oder auf Festplatten. Der persönliche Kontakt und das Gespräch sind und bleiben wichtige Elemente unserer Arbeit.“

Norbert Graetz, Partner Wirtschaftsprüfung

So bestimmen die Mandanten nicht nur über die Zeitabläufe, sondern auch über die Aufenthaltsorte der Wirtschaftsprüfer. Grob geschätzt sollte ein Prüfer pro Jahr rund zehn Wochen für Hotelübernachtungen einplanen. Bei Neueinsteigern sei die Bereitschaft hierzu groß, meint Norbert Graetz. „Gerade für unsere jungen Mitarbeiter stellt die Reisetätigkeit kaum ein Problem dar, eher eine Bereicherung. Man trifft sich abends mit Kollegen, geht gemeinsam aus, auch schon einmal mit Mandanten. Das gehört einfach dazu.“ International sehen Mandanten Deloitte als „the fun people to work with“, ein Eindruck, den auch Neueinsteiger Jan Bracke bestätigt: „Wir treten fast immer im Team auf, mit mehreren Professionals, Seniors, Directors und zeitweise auch Partnern. Wir helfen uns gegenseitig, und niemand verlässt den Arbeitsort, bevor wir nicht unser gemeinsames Tagespensum erfüllt haben. Dann können wir uns schon einmal eine gemeinsame Unternehmung, sportliche Aktivitäten oder einen geselligen Restaurantbesuch leisten – sowohl mit Kollegen als auch mit Mandanten. Andererseits bedeutet dies aber auch, dass wir gemeinsam bis in die Nacht arbeiten, wenn der Abschluss am Folgetag stehen muss.“

Schon sehr früh „Mr. Deloitte“ für den Mandanten

Nach seinem Abschluss zum Bachelor of Arts in Business Administration an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin startete Jan Bracke 2009 als Professional bei Deloitte in Düsseldorf: „Ich habe mich für Düsseldorf entschieden, weil von hier aus zentral für den deutschsprachigen Raum der japanische Country-Desk geleitet wird. Das heißt, von hier aus werden viele Tochterunternehmen japanischer Konzerne betreut, die in Japan von unserem Verbundpartner Tohmatsu geprüft werden.“ Tohmatsu ist die größte Prüfungsgesellschaft in Japan, und die meisten japanischen Konzerne wünschen auch die Prüfung ihrer internationalen Tochtergesellschaften aus einer Hand. Partner Norbert Graetz, Leiter der „Japanese Service Group“, erklärt: „Unser international vereinheitlichter Prüfungsansatz erlaubt solche sogenannten ‚Inbound-Prüfungen‘ mit verbindlichen Aussagen für unsere Auftraggeber. So entfällt für Deloitte-Kunden die Suche nach nationalen Prüfern, und auch der Bericht entspricht den gewohnten Standards.“

Abgesehen von diesen Inbound-Aufträgen internationaler Konzerne ist die deutsche Mandantenstruktur von Deloitte weitgehend mittelständisch geprägt, was sich auch auf die Arbeit des jungen Professionals Jan Bracke auswirkt: „Man lernt hier sehr schnell, selbst zu schwimmen. Schon in der zweiten Woche war ich für ein Team zur Jahresabschlussprüfung eines japanischen Automobilzulieferers disponiert. Unmittelbar daran schloss sich über vier Wochen die Prüfung eines Spezialmaschinenherstellers an. Aktuell arbeiten wir an zwei Halbjahres-Reviews der deutschen Tochter eines japanischen Herstellers für Kosmetikprodukte sowie eines weiteren Automobilzulieferers.“

Anders als bei den umfangreichen Jahresabschlussprüfungen, bei denen nahezu jeder Beleg geprüft wird, beschränken sich die sogenannten „Quarterly Reviews“ meist auf stichprobenartige Prüfungen von Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung. Erstmals nach sechs Monaten führt Jan Bracke solch einen Review ganz allein beim Mandanten durch. Partner Norbert Graetz erklärt, dass dies durchaus System habe: „Das Meiste lernen unsere Prüfer ‚on the job‘ von Kollegen und durch praktische Erfahrungen, und sehr schnell merken sie, dass sie für den Mandanten auf einmal selbst ‚Mr. Deloitte‘ repräsentieren. Ein Grund, weshalb wir neben überdurchschnittlich absolvierten Examina, sicheren Englischkenntnissen und ausgeprägter Teamorientierung auch gesteigerten Wert auf eine besondere Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit legen.“

„Ich fühle mich auf der menschlichen Ebene hier sehr wohl. Sicherlich existieren Hierarchien, allerdings sind diese flach. Ich habe nie den Eindruck, dass sich Directors oder Partner mir gegenüber abschirmen, im Gegenteil sind diese für mich jederzeit ansprechbar.“

Jan Bracke, Professional Wirtschaftsprüfung

Im Unterschied zur Prüfung einzelner Teilsegmente börsennotierter Großkonzerne, etwa

des Segments „Forderungen A–G“, bedeutet Prüfung im Mittelstand beispielsweise die Betrachtung der gesamten Forderungsposition. Jan Bracke schätzt den ganzheitlichen Prüfungsansatz: „Jeder Auftrag beinhaltet zum Beispiel den turnusmäßigen Punkt Unternehmensanalyse, also schaue ich mir die dokumentierten Produktionsabläufe auch gern einmal in natura an.“ Der für seinen Arbeitsbereich verantwortliche Partner Norbert Graetz ergänzt: „Wir erwarten von unseren jungen Mitarbeitern, dass sie sich mit den ihnen gegenüberstehenden Abteilungsleitern oder Geschäftsführern auf Augenhöhe unterhalten können. Dies umfasst selbstverständlich auch ein Verständnis davon, was im Unternehmen passiert, womit dort Geld verdient wird und was hinter den dokumentierten Abläufen steckt.“

Einstieg und Aufstieg: You@Deloitte

Auch die Gesprächsführung wird von Anfang an trainiert, dies ist Bestandteil des erst 2009 umgestalteten Einstiegsprogramms „You@Deloitte“. Der für Personalentwicklung und Training verantwortliche Partner, Thomas Marcel Orth, führt aus: „Neu ist, dass wir im Schwerpunkt nur

»

noch zum 1. Oktober eines jeden Jahres einstellen. Unsere Professionals starten nach wie vor mit dem obligatorischen Welcome Day, in dem ein Überblick zu den Geschäftsbereichen gegeben, Arbeitsmaterial ausgehändigt und die Bibliotheksnutzung erläutert wird.“ Daran schließt sich ein vierteiliges Einstiegsprogramm für alle Neueinsteiger des jeweiligen Jahrgangs an, das zum Teil außerhalb der Geschäftsräumlichkeiten, in einem Tagungshotel, stattfindet. Neu ist hier

„Für uns ist der Bachelorabschluss das erste berufsqualifizierende Examen, auf das wir aufbauen können. Darüber hinaus unterstützen und fördern wir auch die Weiterqualifizierung zum Master sowie die Vorbereitung auf die Berufsexamina.“ Thomas Marcel Orth,
Partner Personalentwicklung und Training

zum einen der Seminaraufbau, der von einer Aneinanderreihung einzelner Fallstudien zu einer Prüfungssimulation weiterentwickelt wurde.

Die erste Phase enthält Grundlagen der Prüfung bei Deloitte und soll die Berufseinsteiger mit dem Prüfungsansatz und der Prüfungssoftware Audit-

System/2 vertraut machen. Gleichzeitig dient sie zur Vorbereitung auf das in der zweiten Phase folgende Präsenzseminar. In der zweiten Phase bekommen die Teilnehmer die Gelegenheit, mit ausgewiesenen Experten eine typische Prüfungssituation zu simulieren. Sie erhalten einen genauen Einblick in die Grundlagen der Erstellung von Arbeitspapieren sowie in die Prüfung ausgewählter, für die tägliche Arbeit wichtiger Prozesse und Prüffelder. Phase drei ist eine Vertiefungsphase, und nach einigen Monaten der praktischen Arbeit werden in einer vierten Phase weitere technische Fähigkeiten vermittelt.

Im Zweijahresrhythmus voran

Der modulare Aufbau des Einstiegsprogramms ist auch eine Reaktion auf die veränderten Hochschulqualifikationen, wie Thomas Marcel Orth erläutert: „Momentan legt es der Markt den Bachelors eher nahe, das Studium erst einmal fortzusetzen. Wir können Bachelors jedoch auch einstellen und intern individuell weiterqualifizieren. Wenn Kenntnisse in bestimmten Schwerpunkten fehlen, können diese bei Deloitte mithilfe fachlich herausragender Referenten erworben werden. Zudem kooperieren wir mit der gemäß § 8a der Wirtschaftsprüfungsordnung akkreditierten Business School in Mannheim zur Vorbereitung unserer Mitarbeiter auf das Wirtschaftsprüfer-Examen.“

Jährlich entsendet Deloitte ausgewählte High Potentials aus Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung an die Mannheim Business School. Auch Professional Jan Bracke hat sich hierfür beworben. „Neben einem Masterabschluss hat dieser Studiengang den großen Vorteil, dass bei erfolgreichem Abschluss drei der insgesamt sieben Klausuren des sich anschließenden Wirtschaftsprüferexamens angerechnet werden“, sagt er. Dennoch bleibt die Doppelbelastung von Arbeit und parallelem Studium beziehungsweise Wirtschaftsprüferexamen. Eine Doppelbelastung, die jedoch auch über das Wirtschaftsprüferexamen hinaus anhält, wie Partner

Norbert Graetz verdeutlicht: „Bei der Karriereentwicklung vom Professional über den Senior, den Manager, Senior Manager und Director bis hin zum Partner sollte man schon den Zweijahresrhythmus im Auge behalten. Wichtig ist, dass man sich auch weiterhin kontinuierlich fortbildet und sich den permanenten Veränderungen der unterliegenden Rahmenbedingungen anpasst.“

Die vier Unternehmensleitsätze

Vier weltweit gültige Unternehmensleitsätze bestimmen die Arbeit und das tägliche Miteinander aller Kollegen bei Deloitte: erstklassige Leistung, gegenseitige Unterstützung, absolute Integrität und kreatives Zusammenwirken. Ein Schritt in diese Richtung ist auch das innovative Arbeitszeit- und Gehaltsmodell von Deloitte, das sowohl saisonale Schwankungen als auch Freiraumplanungen und die Honorierung überdurchschnittlicher Arbeitsleistungen berücksichtigt.

Wie ein Maßanzug erlaubt dieses zum Beispiel Examenskandidaten, die für die Prüfungsvorbereitung notwendigen Zeitpolster völlig transparent und offiziell anzusammeln sowie absehbare Überstunden – und das ist keinesfalls branchenüblich – im Vorhinein „abzugleiten“. Gleichzeitig ermöglicht das System gehaltliche Bonusgestaltungen, die den Unternehmenserfolg als Ganzes und eine marktabhängige Komponente ebenso mit einbeziehen wie die kontinuierlich stattfindende individuelle Kompetenzbewertung.

