

73.068

Stunden haben KPMG Mitarbeiter bei Aus- und Weiterbildungen verbracht, um ihre fachliche Qualität weiter zu erhöhen – das sind durchschnittlich 50 Stunden bzw Euro 1.218,- pro Mitarbeiter.

KAPITEL 06

MITARBEITERFÖRDERUNG, -ENTWICKLUNG & -GESUNDHEIT



**Wir arbeiten stets in Teams:
Informationen werden ausgetauscht
und Hilfsbereitschaft wird gelebt.
So lernen wir zusammen und voneinander.**

Helmut Kerschbaumer
KPMG Partner, Audit

Als Dienstleister ist Know-how unsere wichtigste Ressource – exzellent ausgebildete Mitarbeiter sind eine wichtige Schlüsselgröße und entscheidend für den Unternehmenserfolg von KPMG.

Wir sind davon überzeugt, dass die gezielte, kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter nicht nur deren fachliche und soziale Kompetenz fördert, sondern zudem die Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit steigert.

Risiken und mögliche negative Auswirkungen

In unserer Branche wird von Mitarbeitern hohe Einsatz- und Leistungsbereitschaft gefordert. Ständig neue Herausforderungen und steigende Anforderungen bergen das Risiko, dass einzelne Mitarbeiter an Stress und Überforderung leiden. Dies kann die Mitarbeitergesundheit nachteilig beeinflussen. Unsere häufige Reisetätigkeit führt zudem zu einem erhöhten Risiko, in Wege- und Verkehrsunfälle verwickelt zu werden.

Ein Mangel an Förderung der Talente und Interessen der Mitarbeiter kann zu Motivationsverlust und Unzufriedenheit führen und die Mitarbeitergesundheit nachteilig beeinflussen. Für KPMG ist damit das Risiko verbunden, die besten Talente nicht im Unternehmen halten zu können. Dies bedeutet für KPMG gleichermaßen Kompetenz- und Wissensverlust.

Due Diligence Prozesse im Kerngeschäft

Der kontinuierliche Auf- und Ausbau der fachlichen wie persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Partner und Mitarbeiter ist daher zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Bereits ab dem ersten Tag bieten wir unseren Mitarbeitern ein umfassendes Aus- und Weiterbil-

dungsangebot, welches zum einen in Pflichtkursen das Erlangen und den Nachweis der notwendigen formalen Qualifizierungen sicherstellt, als auch umfangreiche Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung bietet.

Während der gesamten Karriere ist es unser Anspruch, unsere Mitarbeiter mit relevanten, zielgruppenspezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten zu fördern und dieses so bedarfsorientiert, effektiv und praxisnah wie möglich zu gestalten.

Fachliche Trainings stellen dabei sicher, dass sowohl die gesetzlich vorgeschriebenen Aus- und Fortbildungsverpflichtungen erfüllt werden als auch unsere Mitarbeiter darüber hinaus stets auf dem neuesten Stand bleiben. Ergänzend legen wir großen Wert auf Angebote, die die unternehmerischen Fähigkeiten und Führungskompetenzen unserer Mitarbeiter fördern. Bereits heute nutzt KPMG hierzu ein breites Spektrum an Lernmedien, -formen und -kanälen. Orientiert an den geänderten Rahmenbedingungen sowie Bedürfnissen und Wünschen unserer Mitarbeiter werden klassische Präsenzs Schulungen dabei zunehmend durch ein wachsendes Portfolio an digitalen und „On the Job“-Lernformaten ergänzt.

Wir überprüfen unser Weiterbildungsangebot regelmäßig und entwickeln es nach den neuesten Lernstandards und -bedürfnissen weiter.

Für den Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen steht allen Mitarbeitern ein jährliches Ausbildungsbudget zur Verfügung. Fachliche Mitarbeiter erhalten einmalig ein Stipendium für Berufsqualifikationen, postgraduale Studien und Speziallehrgänge zum Zwecke einer Höherqualifizierung.

Up-to-date Aus- und Weiterbildungsformate

Österreichweite interne Ausbildung:

Von KPMG Austria oder den Standorten organisierte Veranstaltungen

E-Learning:

Als Ergänzung oder Vorbereitung für Seminare

Virtual Classroom Trainings:

Internationale web-basierte Trainings

Internationale KPMG Seminare:

Seminare ausländischer KPMG Gesellschaften

Externe Seminare:

Seminare externer Veranstalter im In- und Ausland

Berufsqualifikationen:

Befähigung zur Ausübung eines Berufs bzw Führung eines bestimmten Titels

Postgraduale Studien:

MBA, LL.M, MSc, MAS, etc

Speziallehrgänge:

Erstrecken sich über mehrere Tage bzw Module, beinhalten eine Seminararbeit oder Abschlussprüfung und schließen mit einem Diplom/Zertifikat ab

Training on the Job:

Dabei sind die Erfahrenen gefordert, ihr Wissen an die dienstjüngeren Mitarbeiter weiterzugeben

Entdeckung und Inanspruchnahme eigener Lernfelder / fachlicher und aktueller Informationen:

zB KPMG Bibliothek

KPMG Faculty

In der internen Aus- und Weiterbildung engagieren sich österreichweit insgesamt 200 Mitarbeiter, die ihre Kollegen in verschiedenen Fachbereichen intern aus- und fortbilden.

Im Jahr 2017 hat KPMG Österreich rund 340 interne Aus- und Weiterbildungskurse durchgeführt.

Die KPMG Faculty wurde 2016 als interne Erfahrungsaustausch-Plattform gegründet und umfasst als Mitglieder alle Kursverantwortlichen und Vortragenden der internen Aus- und Weiterbildungskurse. Ziel ist es, durch die gemeinsame Fortbildung und

den regelmäßigen Ideen- und Erfahrungsaustausch die Mitarbeiterentwicklung kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus sollen alle KPMG Faculty-Mitglieder bei ihrer internen Aus- und Weiterbildungstätigkeit durch interne Maßnahmen auch individuell und bedarfsorientiert unterstützt werden.

Mentorensystem

Den Einstieg neuer Kollegen unterstützt KPMG durch ein Mentorensystem, das auf zwei Säulen aufbaut.

Die Personalabteilung nimmt in diesem Zusammenhang eine betreuende Funktion ein, um eine optimale Durchführung des Mentorensystems sicherzustellen.

Mentorensystem**Pate**

Der Pate ist ein Kollege auf gleichem Level, der helfen soll, dass sich neue Mitarbeiter rasch im Unternehmen zurechtfinden und wohlfühlen. Er/Sie ist Ansprechpartner für Fragen zum Joballtag.

Ziel ist es, neuen Kollegen ein Gefühl des Willkommenseins zu geben. Sie können so gute Beziehungen zu Kollegen aufbauen, erhalten aber auch Einblicke in die Strukturen sowie Verflechtungen im Unternehmen und können sich so schneller in der KPMG Firmenkultur und im Berufsalltag zurechtfinden.

Performance Manager

Der direkte Vorgesetzte ist als Performance Manager für die Einsatzplanung und die Zielvereinbarung des neuen Mitarbeiters verantwortlich.

Ausbildungsberufe bei KPMG**Der Weg zum Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer**

Das im europäischen Vergleich hohe fachliche Qualitätsniveau der österreichischen Steuerberater und Wirtschaftsprüfer wird durch eine vielseitige und gut durchorganisierte Ausbildung sowie durch eine laufende Fortbildungsverpflichtung gesichert. Die Voraussetzungen um als Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer arbeiten zu dürfen, sind ein mit Erfolg abgeschlossenes facheinschlägiges Hochschul- oder Fachhochschulstudium, der Nachweis einer mindestens dreijährigen Tätigkeit als Berufsanwärter bei einem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer und die erfolgreich abgelegten Fachprüfungen.

Steuerberater – Experte in allen Finanzfragen

Die österreichischen Steuerberater stehen ihren Klienten mit Know-how und Erfahrung zur Seite, damit diese sich auf ihre Arbeit konzentrieren können. Folgende Prinzipien werden verfolgt:

1. Die Experten für Steuerrecht helfen, die Steuerlast ihrer Klienten auf das gesetzliche Mindestmaß zu reduzieren.
2. Sie entwickeln gesetzeskonforme Lösungen für Klienten, verteidigen deren Rechte und Interessen und vertreten sie gegenüber den Finanzbehörden. Darüber hinaus sorgen sie dafür, dass ihre Klienten anzuwendende Vorschriften nachvollziehen können und nehmen ihre Mittlerfunktion zwischen Behörden und Klienten aktiv wahr.
3. Steuerberater gewährleisten eine korrekte Erfassung und Verarbeitung der Unternehmenszahlen ihrer Klienten. Damit sorgen sie für Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Rechnungswesens.

4. Die Optimierung des wirtschaftlichen Erfolgs ihrer Klienten ist ihr zentrales Anliegen.
5. Steuerberater begleiten ihre Klienten in allen Unternehmens- und Lebensphasen. Verlässlichkeit und absolute Diskretion sind zwei wesentliche Grundsteine für die Zusammenarbeit.

Wirtschaftsprüfer – ganzheitliche Berater

Die vorrangigen Aufgaben eines Wirtschaftsprüfers sind die Prüfung der Rechnungslegung und der Berichterstattung eines Unternehmens, insbesondere des nach einschlägigen Vorschriften erstellten Jahresabschlusses oder konsolidierten Abschlusses.

Das Leistungsportfolio des Berufsstandes geht weit über die klassischen Aufgaben hinaus. Wirtschaftsprüfer sind ganzheitliche Berater für die Wirtschaft. Sie rechtfertigen ihren Anspruch als Experten durch ein hohes Ausbildungsniveau und laufend verpflichtende Weiterbildung zur Sicherung der Qualität.

Die hochkomplexen Dienst- und Beratungsleistungen eines Wirtschaftsprüfers umfassen neben der Jahresabschlussprüfung unter anderem verschiedene Arten von unternehmensrechtlichen Sonderprüfungen bei Umgründungen, die Prüfung von Prospekten oder der Kreditwürdigkeit sowie die Prüfung von Compliance Management Systemen.

Das Funktionieren des Kontroll- und Risikomanagementsystems oder des IT-Systems zählt ebenso zum Know-how des Wirtschaftsprüfers wie die optimale Ausgestaltung der rechnungslegungsbezogenen Prozesse und Abläufe. Auch Beratungsleistungen, etwa zu internationalen Bilanzierungsgrundsätzen oder bei der Konsolidierungsunterstützung, werden bei Wirtschaftsprüfern nachgefragt.

KPMG Social Committee

Als „Plattform von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ wurde das KPMG Social Committee Vienna im Jahr 2013 gegründet. Das Kennenlernen, der Austausch von Kollegen aller Unternehmensbereiche sowie die Förderung der unternehmensinternen Kommunikation stehen im Mittelpunkt der Plattform. Zu den Aktivitäten des Social Committee zählt insbesondere die Unterstützung und Weiterentwicklung bestehender und neuer Mitarbeiterinitiativen (Laufclub, Fußballteam uvm).

Der KPMG Laufclub wurde bereits 2011 am Wiener Standort unter dem Motto „Laufen für den guten Zweck“ ins Leben gerufen. Seit 2016 gibt es einen standortübergreifenden Laufclub für alle Mitarbeiter, der inzwischen über 560 Läufer zählt. Gemeinsame Veranstaltungen sowie die standortübergreifende Teilnahme an Laufevents gehören zum Fixpunkt des KPMG Laufclubs. Für jeden von Mitarbeitern zurückgelegten Kilometer bei ausgewählten Laufevents, werden zwei Euro an die Kindernothilfe Österreich gespendet.

Strukturierte Mitarbeitergespräche

MyPD (My Performance Development) ist das Zielvereinbarungs- und Beurteilungssystem von KPMG und lebt vom Grundgedanken der fortlaufenden Kommunikation zwischen Beurteiler und Mitarbeiter. Gespräche und regelmäßiges Feedback auch während des Jahres werden als wichtiger Bestandteil der Mitarbeiterentwicklung gesehen, sodass die Mitarbeiter von KPMG in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert werden.

Das System besteht aus den folgenden Elementen:

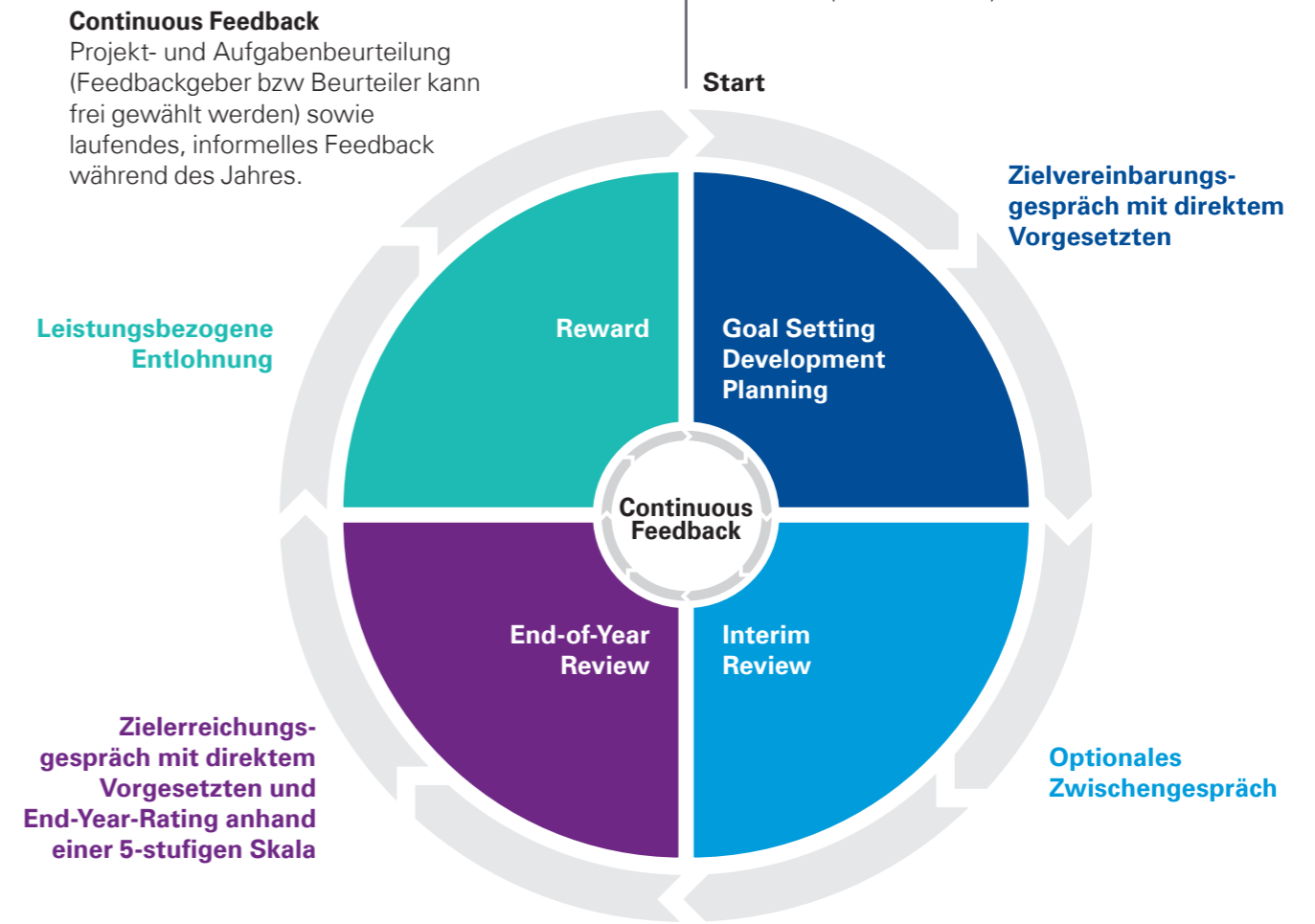
- Zielvereinbarung- und Entwicklungsgespräch
- Kontinuierliches Feedback durch Projekt- und Aufgabenbeurteilungen, Zwischengesprächen und sogenanntes „Rapid Feedback“
- Zielerreichungs- und Feedbackgespräch

Die qualitative Beurteilung mittels MyPD ist ein ausschlaggebender Faktor im variablen Vergütungssystem. Die Höhe der jährlichen Prämie ist neben der MyPD-Beurteilung vom wirtschaftlichen Ergebnis sowie dem Ergebnis des jeweiligen Geschäftsbereichs abhängig.

MyPD-Zyklus

Im Jahr 2016/17 nahmen 29 Prozent der Mitarbeiter (397 Personen) am MyPD-Programm teil.

Im Vergleichsjahr 2015/16: 32 Prozent (416 Personen)



Unsere Mitarbeiter sind unsere wertvollste Ressource. Nur mithilfe unserer gemeinsamen Werte können wir das notwendige Vertrauen aufbauen und gleichzeitig die vielfältigen Herausforderungen meistern.

Michaela Schwarzinger
Leitung Human Resources

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die richtige Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu schaffen, ist ein wesentlicher Faktor, um die Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter langfristig zu sichern.

Das Arbeitsumfeld einer Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft bringt Herausforderungen mit sich, die ein hohes Maß an Flexibilität der Mitarbeiter fordern.

KPMG ist stets bemüht, die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu gewährleisten und bietet dafür eine Reihe an Möglichkeiten, angepasst an die jeweiligen Bedürfnisse der unterschiedlichen Bereiche. So ist es beispielsweise im Audit üblich, während der Prüfphase geleistete Mehrstunden in den Sommermonaten abzubauen. Im Advisory wiederum ist die Arbeitsleistung häufig nicht ständig örtlich gebunden, was bedeutet, dass Mitarbeiter ihrer Arbeit auch von Zuhause aus nachkommen können.

Wir haben erkannt, dass die zeitliche und örtliche Flexibilität sich merklich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bzw die Work-Life-Balance im Allgemeinen und damit auch die Mitarbeitergesundheit auswirkt und werden uns zukünftig noch stärker mit Formen flexibler Arbeitsgestaltung beschäftigen.

Wesentliche Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Durchschnittliche Ausbildungskosten & -stunden		Durchschnittliche Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter nach Geschlecht		Durchschnittliche Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie	
Gesamtausgaben in Euro	Ausbildungsstunden	Mitarbeiter	Mitarbeiterinnen	Partner	Fachpersonal
2015/2016	2015/2016	2015/2016	2015/2016	2015/2016	2015/2016
1.299.000	58.763	55	45	47	61
2016/2017	2016/2017	2016/2017	2016/2017	2016/2017	2016/2017
1.748.000	73.068	60	47	55	66
				Manager	Services
				2015/2016	2015/2016
				46	10
				2016/2017	2016/2017
				56	5

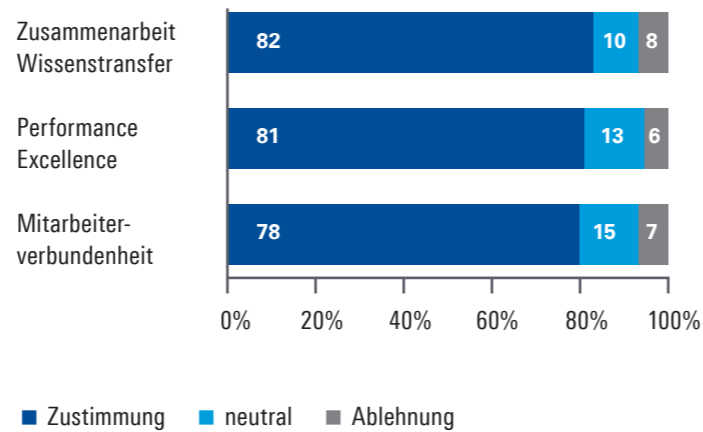
Mitarbeiterzufriedenheit

KPMG führt regelmäßig – zuletzt in 2016 – Mitarbeiterumfragen durch, um die Qualität der gesetzten Maßnahmen zu evaluieren, die Unternehmenskultur und den Umgang miteinander abzufragen und daraus wiederum Optimierungspotenzial abzuleiten.

Personalfluktuations

Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsbranche weist verglichen mit anderen Branchen üblicherweise eine höhere Fluktuationsrate auf. Die wertvolle, vielseitige Expertise und Ausbildung, die unsere Mitarbeiter bereits innerhalb weniger Jahre erfahren, macht KPMG zu einem Karrieresprungbrett. Wir sehen dies als Qualitätsmerkmal und Chance, immer wieder neue Talente und Sichtweisen ins Unternehmen zu bringen.

KPMG Global People Survey
Ergebnisse 2016



**Personalfluktuations
in %**

	2015/16	2016/17
Personalfluktuationsgesamt	18%	18%
Wien inklusive Mödling, Klagenfurt, Bregenz, Graz	11%	13%
Linz inklusive Salzburg, Innsbruck	7%	5%
männlich	9%	9%
weiblich	9%	9%
< 35 Jahre	13%	14%
35 - 54 Jahre	4%	4%
> 54 Jahre	1%	1%
Abwesenheitsrate aufgrund von Krankenstand¹⁾	2%	2%
Anzahl der Arbeitsunfälle²⁾	2	13

Mitarbeitergesundheit

1) Berechnung der Abwesenheitsrate: Krankenstandstage / (Arbeitstage * Mitarbeiteranzahl gesamt)
2) In den Geschäftsjahren 2015/16 sowie 2016/17 sind keine Todesfälle zu berichten. Bei den Arbeitsunfällen handelt es sich hauptsächlich um Wegeunfälle.

Unsere Mitarbeiter kennen das Geschäft unserer Kunden. Sie arbeiten innerhalb unseres Qualitätssicherungssystems und stellen die nachhaltig hohe Qualität unserer Arbeit sicher.

Peter Ertl

KPMG Partner, Audit und Advisory, Head of Human Resources

SDGs zu denen wir einen positiven Beitrag leisten können, indem wir Mitarbeiterförderung, -entwicklung & -gesundheit als wesentliches Handlungsfeld anerkennen:



Unser Wert:

Wir arbeiten zusammen

Wir sind überzeugt, dass das Teilen von Wissen, Erfahrung und Kontakten zum Nutzen aller ist.