

CareerServices

an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Der **Karriere**Planer

Sommersemester 2013

Mit Beiträgen von
TOP-Wirtschaftskanzleien

Herausgeber: Thomas Rinker

Career Center der Goethe-Universität Frankfurt am Main
Rossertstr. 2
60323 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0)69-715857-25
Telefax: +49 (0)69-715857-20
E-Mail: tr@uni-frankfurt.campuservice.de
www.careercenter-frankfurt.de

CAMPUSERVICE GmbH
Die Servicegesellschaft
der Goethe-Universität Frankfurt am Main
Geschäftsführer: Jochen May
www.uni-frankfurt.campuservice.de

Gestaltung:
Grips Design GmbH, Wetzlar
www.grips-design.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes wurde, sofern es sich nicht um Zitate handelt, auf die Schreibweise „-er/Innen“ verzichtet. Generell wurden stattdessen die Begriffe stets in der kürzeren, männlichen Schreibweise (z. B. Mitarbeiter) verwendet. An dieser Stelle wird mit Gültigkeit für das gesamte Medium betont, dass dies als Synonym für die männliche und weibliche Form vereinfacht verwendet wurde und alle männlichen und weiblichen Personen gleichberechtigt angesprochen werden.



Der **Karriere**Planer

Sommersemester 2013

Grußwort des Präsidenten



Liebe Studentinnen und Studenten,

als weltoffene Universität liegt uns daran, Ihnen während des Studiums über die Vielfalt der Fächer hinweg eine forschungsorientierte Lehre zu bieten. Selbstverständlich wollen wir auch gewährleisten, dass Sie zügig zu einem erfolgreichen Abschluss kommen. Ebenso wichtig ist uns jedoch, Sie bei Ihrer Berufsplanung zu unterstützen. Frankfurt ist ein internationaler Finanz- und Handelsort, der einen facettenreichen Arbeitsmarkt aufweist.

Interessante Betätigungsfelder bieten dabei nicht nur die Wirtschafts- und Finanzbranchen, sondern auch die hier ansässigen PR-Agenturen, die Zeitungen, Verlage und Rundfunkanstalten, die Museen, Kultureinrichtungen und nicht zuletzt die Goethe-Universität selbst. Die Career Services versuchen Sie in Ihren Bemühungen zu unterstützen. Sie bieten umfassend Beratung in allen Karrierefragen und führen auch Veranstaltungen rund um den Beruf durch. Nutzen Sie die Chance! Je früher Sie Erfahrungen sammeln, desto sicherer sind Sie später in Ihrer Berufswahl; ganz zu schweigen von den Kontakten, die Sie knüpfen können.

Ich wünsche Ihnen allen ein erfolgreiches Sommersemester 2013 und für Ihre berufliche Zukunft viel Erfolg!

*Ihr
Werner Müller-Esterl*

Professor Dr. Müller-Esterl
Präsident der Goethe-Universität

Grußwort Thomas Rinker und Jörg Ottmann



von links nach rechts: Jörg Ottmann, Thomas Rinker

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

den besten Rat aus unserer täglichen Erfahrung möchten wir Ihnen gleich zu Anfang geben: Planen Sie Ihre persönliche Karrierelaufbahn frühzeitig und machen Sie sich bereits während des Studiums mit der Berufswelt vertraut!

Dieser Prozess braucht neben Zeit und guten „Weggefährten“ auch Orientierungstafeln, die wir für Sie aufstellen möchten. Dazu legen wir Ihnen heute den aktuellen KarrierePlaner unter unserer Kooperation „Career Services“ ans Herz und in die Hände.

Stellen Sie sich Career Services als gemeinsames Dach vor, unter dem sich

- *die **KarriereBeratung** (Karriere Coaching – individuelle Profilbildung, siehe Seite 4)*
- *das **Career Center** (Jobvermittlung; Soft-Skills, siehe Seite 6) und*
- *die Berufsberatung der **Agentur für Arbeit** (Beratung und Berufsorientierung für Studierende und Absolventen/innen; Soft-Skills, siehe Seite 8)*

zusammengeschlossen haben. Diese gezielte Vernetzung ist ein Quantensprung zur Verbesserung unseres Angebots für Studierende und Absolventen/innen der Goethe-Universität, sprich für Sie!

Career Services schlagen eine Brücke zwischen Studium und Beruf, um Sie als Studierende bereits während des Studiums auf den Einstieg ins Berufsleben vorzubereiten, wertvolle Orientierungshilfen zu geben, mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt zu bringen sowie erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu vermitteln.

Schon mit der Wahl der Studienschwerpunkte im Hauptstudium sollten Sie die ersten Schritte hin zu Ihrem späteren Berufsfeld machen. Durch Schwerpunktbildung, Aneignung von Zusatzqualifikationen und ersten Praxiserfahrungen (Nebenjobs, Praktika, Bürgerschaftliches Engagement) gestalten Sie Ihr für zukünftige Arbeitgeber attraktives, persönliches Profil. Mit fortschreitendem Studium werden dann konkrete Fragen zur Bewerbung, Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu Unternehmen und der konkrete Berufseinstieg eine immer wichtigere Rolle für Ihre berufliche Zukunft spielen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

*Thomas Rinker, Career Center
und Jörg Ottmann, KarriereBeratung
Im April 2013*

Inhalt

Studieren in Frankfurt am Main

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main	2
---	---

Die Career Services der Goethe-Universität

Die KarriereBeratung	4
Das Career Center	6
Bundesagentur für Arbeit	8

Karriere

New Lawyers Global Orientation Programme	10
Julia Beck , Investment-Trainee über ihre ersten 100 Tage beim Bankhaus Metzler	11
Dem Traumjob einen Schritt näher kommen	14
Fabian Hauser – Direkteinstieg in der Management- und Technologieberatung BearingPoint 16	
Erfolgreich bewerben! Workshop mit Ernst & Young GmbH	18
Life is too short – work somewhere awesome	20
... und wie effizient liest Du? Lesetechnik für Einsteiger	24
SSIX – Student Services and International Exchange	28

Im Gespräch

Interview mit Steffen Lohr , Markenbotschafter von Bacardi	30
Interview mit Philipp Herrmann , Praktikant bei der Deutschen Bank	33
Generation Y – die neue Generation auf dem Arbeitsmarkt	36
Das zeb/bachelor.welcome-Programm	42
Vom Rhein an den Main – Ein Wechsel mit Perspektive	44
Interview mit Helge Thorn , M.A. Sportwissenschaftler	47

Terminübersicht Events im Rhein-Main-Gebiet

Bachelor meets Business	50
Die nächsten Karriere-Events auf einen Blick	51

Buchtipps

Der optimale Berufseinstieg. Perspektiven für Geisteswissenschaftler.	52
Die Pharmaindustrie Einblick – Durchblick – Perspektiven	53
Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen	54
Karrierechancen in der Biotechnologie und Pharmaindustrie	55
Schneller lesen – besser verstehen	56

Unternehmensporträts

B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA	60
BearingPoint GmbH	62
Deutsche Bank AG	64
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	66
SEB	68
The Boston Consulting Group	70
zeb/rolfes.schierenbeck.associates	72
Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft	76
Gleiss Lutz	78
GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten	80
Linklaters LLP	82
Weil, Gotshal & Manges LLP	84

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main



Die Goethe-Universität ist eine forschungsstarke Hochschule in der europäischen Finanzmetropole Frankfurt. Lebendig, urban und weltoffen besitzt sie als Stiftungsuniversität ein einzigartiges Maß an Eigenständigkeit. 1914 als erste Stiftungs-

universität Deutschlands von Frankfurter Bürgern gegründet, ist sie heute mit 41.350 Studierenden die drittgrößte Universität Deutschlands; rund 30 Prozent ihres Budgets wird aus Drittmitteln bestritten. Seit Anfang des Jahrtausends durchläuft die Goethe-Universität einen ungewöhnlich dynamischen Veränderungsprozess. Kennzeichen dafür sind die Rück-Umwandlung zur Stiftungsuniversität 2008, Qualitäts-offensiven in Lehre und Forschung, verstärkte Kooperationen mit externen Partnern und zahlreiche Neubauten. So entsteht im Frankfurter Westend ein neuer Campus für die Geistes- und Sozialwissenschaften; die „Science City Riedberg“ vereint die naturwissenschaftlichen Fachbereiche in unmittelbarer Nachbarschaft zu zwei Max-Planck-Instituten. Das Land Hessen unterstützt dieses größte Hochschul-Neubauprojekt Europas mit über 500 Millionen Euro.



Als „Werkstatt der Moderne“ hat die Goethe-Universität Maßstäbe in den Sozial- und Naturwissenschaften gesetzt. Besonders bedeutend sind dabei die Leistungen der „Frankfurter Schule“. Aktuelle Aushängeschilder sind unter anderem drei Exzellencluster, die im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes in den Natur-, Lebens- und Geisteswissenschaften eingeworben werden konnten. In der hessischen LOEWE-Offensive überzeugten die Universität und ihre Partner mit vier Zentren und sieben Schwerpunkten. Hinzu kommen über 55 Stiftungs- und Stiftungsgastprofessuren, auch hier nimmt die Goethe-Universität eine Führungsrolle in Deutschland ein. Zudem ist sie nach wie vor eng mit dem städtischen Leben verknüpft.

Autonom: Wie keine andere staatliche Hochschule verfügt die Goethe-Universität über ein Höchstmaß an institutioneller Autonomie.

Umfassend: Auf Basis des breiten Fächerspektrums der Volluniversität entstehen zukunftsweisende Schwerpunkte in Forschung und Lehre.

Vernetzt: Der Austausch in vielfältigen regionalen und internationalen Netzwerken ist für die Goethe-Universität selbstverständlich.

Lebensnah: Enge Praxis-Kontakte tragen zur Lösung politischer, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und kultureller Probleme bei.

Qualitätsbewusst: Höchste Ansprüche in Forschung und Lehre lassen die Goethe-Universität einen vorderen Platz in der deutschen Forschungslandschaft einnehmen.



Foto: Uwe Dettmar

Die KarriereBeratung

„Mein Gott, was soll bloß aus Dir werden?“

Kommen Ihnen solche Gedanken auch ganz schön bekannt vor? Selbst wenn man gerade mit sich im Reinen ist, „hilft“ bestimmt jemand im trauten Familien-, Freundes- oder Bekanntenkreis, verborgene Zukunftsängste zu wecken. Unsere KarriereBeratung setzt bewusst starke Akzente gegen Schwarzmalerei. Denn gemeinsam mit Ihnen wecken wir das Bewusstsein über den Nutzen einer individuellen Profilbildung und die Relevanz von praxisnahen Erfahrungen.

Wie wir das machen?

Zum einen durch Workshops mit Kooperationspartnern, zum anderen durch die Chance für ein individuelles KarriereCoaching. Unsere versierten Coachs erarbeiten mit Ihnen eine persönliche Stärken-Analyse, um Ihre Erfahrungen und Qualifikationen mit den aktuellen Anforderungen des Jobmarktes

abzugleichen. So erhalten Sie einen methodischen Input über die Möglichkeiten, die eigenen Kompetenzen aus dem individuellen Lebenslauf heraus zu erkennen, damit Ihnen später möglichst keine der vielen interessanten beruflichen Nischen entgeht. In diesen Erkenntnissen liegt der Schlüssel für künftige berufliche Erfolge!

Ist Karriere planbar?

Das liegt an Ihnen! Nutzen Sie unser KarriereCoaching bestehend aus einem längeren oder mehreren Einzelgesprächen mit einem unserer erfahrenen KarriereBerater. Erklären Sie ihm Ihre Situation, erläutern Sie Ihre Fragen und Anliegen. Sein aufmerksames Zuhören und Nachfragen wird Ihnen helfen, die eigenen Gedanken zu ordnen und neue Ideen und Perspektiven zu entwickeln. Unsere KarriereBerater zeigen Ihnen Techniken, mit denen Sie Ihre Ziele herausarbeiten



können. So bekommen Sie die Chance, Ihr besonderes Potential und Ihre herausragenden Fähigkeiten zu erkennen.

Eigeninitiative, was sonst?

Unsere KarriereBerater machen keine Vorgaben und geben keine Empfehlungen oder konkrete Handlungsanweisungen, sondern helfen Ihnen bei der Entscheidungsfindung. Das KarriereCoaching kann dazu führen, dass Sie Pläne umsetzen, die Sie schon länger im Kopf hatten. Es kann Ihnen entscheidende Impulse geben, durch die Sie erfolgreich den Berufseinstieg meistern.

Nutzen für Studierende

- Intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit, um die Entwicklungsprozesse im Laufe des Studiums anzuregen und zu unterstützen
- Persönlichkeit ist im Bewerbungsprozess eines der zentralen Auswahlkriterien
- Gezielte Profilentwicklung statt Sammeln beliebiger Kurse
- Optimierung des Selbstmarketing

KarriereBeratung?

Orientierung geben, Wege aufzeigen!

Wir möchten Sie als Studierende ab dem 3. Semester und bis 1 Jahr nach Studienabschluss unterstützen, durchdachte und individuell begründete Entscheidungen für Ihre Karriere zu treffen. Denn als Absolvent der Goethe-Universität sollen Sie in der Lage sein, sich überzeugend auf dem Arbeitsmarkt zu präsentieren. Je eher Sie sich mit Ihren Kompetenzen und Ihren beruflichen Chancen beschäftigen, desto handlungsfähiger werden Sie. Unsere KarriereBeratung bietet Ihnen Informationen in allen Fragen rund um die KarrierePlanung und den Übergang vom Studium zum Beruf.

Dabei unterstützen wir Sie gerne:

- Standortbestimmung
- Stärken-Analyse
- Entwicklungspotenzial
- Ziele und Zielkonflikte
- Work-Life-Balance
- Selbstmanagement

Vereinbaren Sie Ihren Termin – Besuchen Sie uns einfach in unserer offenen Sprechstunde oder vereinbaren Sie Ihren persönlichen Beratungstermin. Für mehr Informationen zu uns und unserem Angebot klicken Sie **www.karriereberatung.uni-frankfurt.de**

Kontakt

Goethe-Universität Frankfurt am Main | KarriereBeratung, Gebäude PEG
Campus Westend – Grüneburgplatz 1 | D-60323 Frankfurt am Main
www.karriereberatung.uni-frankfurt.de



Das Career Center

Das Career Center der Goethe-Universität ist Anlaufstelle, wenn es um Berufseinstieg, studienbegleitende Nebenjobs, Zusatzqualifikationen und allgemeine Fragen rund um das Thema Karriere geht.

Die Hauptaufgabe des Career Centers besteht hierbei in der Vermittlung von Studierenden und Absolventen/innen in Teilzeit- und Vollzeitstellen.

Für unsere Kunden, Unternehmen hauptsächlich aus dem Rhein-Main-Gebiet, übernehmen wir die Ausschreibung der offenen Stellen und die Vorauswahl der Kandidaten/innen. Wir beraten alle Beteiligten und besetzen passgenau.

Zusätzlich bieten wir eine große Auswahl an weiteren Serviceleistungen:

Im Career Center gibt es eine Auswahl an kostenlosen Broschüren und Informationsmaterial zu Karrierefragen. Zusätzlich stehen wir nach Absprache für allgemeine Beratungsgespräche zur Verfügung. Workshops und Vorträge runden das Angebot ab. An den vom Career Center veranstalteten kostenlosen Workshops können Studierende und Absolventen/innen aller Fachbereiche der Goethe-Universität teilnehmen. Nach Abschluss der jeweiligen Veranstaltung erhalten alle Teilnehmer/innen eine Teilnahmebestätigung. Selbstverständlich ist das Career Center Team auch auf Jobmessen regelmäßig mit einem Messestand präsent. Jobmessen bieten Studierenden, Absol-

venten/-innen und Unternehmen die Möglichkeit, persönlich ins Gespräch zu kommen.

Das Career Center hat am Campus Westend montags von 14 bis 17 Uhr und donnerstag von 9 bis 17 Uhr geöffnet. Für längere Beratungsgespräche empfiehlt es sich, einen festen Termin zu vereinbaren. Für Fragen zu Jobangeboten o.ä., zum Mitnehmen von Broschüren und Infomaterial usw. kann jeder während der Öffnungszeiten ohne Termin vorbeikommen.

Alle aktuellen Jobangebote, Informationen zu Workshops, Unternehmensporträts und vieles mehr gibt es im Internet unter www.careercenter-jobs.de.

Studium und Zusatzqualifikationen – Bausteine einer modernen Ausbildung

Neben der wissenschaftlichen Qualifikation ist es für Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen erforderlich, sich im Rahmen der Anforderungen des Arbeitsmarktes und des Lebenslangens Lernens ergänzend zu qualifizieren. Die Universität Frankfurt bietet ihren Studierenden über das Career Center, in Zusammenarbeit mit deren Kooperationspartnern, ein umfangreiches Angebot an Zusatzqualifikationen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Wissensgesellschaft Rechnung tragen. Die Anmeldung zu den einzelnen Angeboten erfolgt über die jeweiligen Anbieter und Kooperationspartner. Eine Teilnahmebestätigung wird am Ende des besuchten Seminars ausgestellt.

Unser Seminarangebot umfasst:

- Lesetraining
- Ökonomische Grundkompetenzen I
- Ökonomische Grundkompetenzen II
- Ökonomische Grundkompetenzen III
- Buchführung für Existenzgründer
- Rhetorik und Präsentation I
- Rhetorik und Präsentation II
- Assessment Center-Training für
Wirtschaftswissenschaftler/innen
und Naturwissenschaftler/innen
- Arbeitsrecht als E-Learning Seminar
- Grundlagenwissen Personalwesen
- Zusammenarbeit und Führung
- Case Study Training
- Bewerbungcoaching
- Softskills Training
- Image ist nichts – Persönlichkeit ist alles
- Tipps und Tricks zur englischen
Bewerbung

Weitere Informationen zu den einzelnen Seminaren finden Sie im Internet unter www.careercenter-zq.de.

CareerCenter

der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Zusatzqualifikationen der Goethe-Universität Frankfurt am Main

**Ihr Plus für das Studium
und für den Beruf!**



Immer einen Schritt voraus!

Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Frankfurt am Main

Berufsberatung

Berufsberatung für Studierende

Perspektiven | Studium | Beruf | Arbeitsmarkt

In langjähriger bewährter Zusammenarbeit mit den CareerServices der Goethe-Universität helfen wir Ihnen gerne dabei herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeitsfelder sich aus Ihrem Studium ergeben können und zu Ihren Interessen, Fähigkeiten und Wertvorstellungen passen.

Konkret beraten wir Sie in der jeweiligen Studiensituation dahingehend, wie eine erfolgreiche berufliche Laufbahn schon aus dem Studium heraus vorbereitet werden kann.

Mögliche studienrelevante Fragestellungen können sein:

- Wie setze ich mich mit der aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarktsituation auseinander?
- Welche Schwerpunktbildungen im Studium sind für mich mit Blick auf die Berufswahl sinnvoll?

- Welche Zusatzqualifikationen und Praktika entsprechen meinen Berufsvorstellungen?
- Welches Master-Studium passt zu den angestrebten Tätigkeitsfeldern und brauche ich es überhaupt?
- Haben sich meine Berufsperspektiven geändert und überlege ich
 - in ein anderes Studium oder an einen anderen Studienort zu wechseln?
 - in ein ausbildungsintegriertes oder praxisorientiertes (duales) Studium; in eine schulische oder betriebliche Ausbildung zu wechseln?

Mit diesen und anderen Fragen können Sie ohne Voranmeldung in unsere offene Sprechstunde an der Goethe-Universität kommen oder einen Termin für eine erste umfassende Beratung vereinbaren.

Auf eigenen Wunsch können studienfeldbezogene Tests bei unseren Berufswahlpsychologen/-innen das Beratungsangebot ergänzen.

Zur Recherche über Studiengänge, Inhalten in Ausbildungsberufen und in Berufen hilft Ihnen unser Onlineangebot BerufeNet.

www.berufenet.arbeitsagentur.de

Über das Onlineportal KursNet haben Sie die Möglichkeit über berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote sich zu informieren.

www.kursnet.arbeitsagentur.de



Berufsberatung

Berufsberatung für Absolventen und Studierende in Examensnähe Studium geschafft – und nun?

Nach wie vor kann eine akademische Ausbildung als gute Startposition für eine berufliche Laufbahn angesehen werden. Der Arbeitsmarkt für Akademiker ist dynamisch und entwickelt sich weiter positiv.

Aber wie finden Sie Ihren passenden Arbeitgeber, wie sieht der Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsmöglichkeiten in Ihrer Branche aus? Wie überzeugen Sie den Arbeitgeber mit Ihren Bewerbungsunterlagen und im Vorstellungsgespräch, dass Sie der passende (perfekte) Bewerber sind?

Der Übergang von Studium in die Berufswelt gelingt z. B. Medizinern, Ingenieuren einfacher, vollzieht sich reibungsloser. Die Diskussion um den Fachkräftemangel ist präsent. Aber für Absolventen/Innen geisteswissenschaftlicher Fächer stellt sich der Übergang problematischer dar.

Die Beraterinnen und Berater der Agentur für Arbeit Frankfurt helfen und unterstützen Ihren Berufseinstieg.

In unserem Veranstaltungsheft bieten wir Workshops, Seminare z. B. zu Themen an:

- die schriftliche Bewerbung
- das Vorstellungsgespräch
- die Initiativbewerbung
- Leben und Arbeiten im Ausland
- Coaching auf dem Weg in die Berufswelt
- Selbstpräsentation im Bewerbungsgespräch

Nutzen Sie zur Stellensuche unsere Jobbörse!
www.jobboerse.arbeitsagentur.de

Im gemeinsamen Projekt mit den Career-Services an der Goethe-Universität stehen die Beraterinnen und Berater der Berufsberatung in der offenen Sprechstunde auch für individuelle Einzelgespräche zur Verfügung.

Offene Sprechzeiten der Berufsberatung

Campus Westend | Hörsaalgebäude, EG | Raum CareerCenter | Grüneburgplatz 1

Offene Sprechstunde: Montag 09:00 – 13:00 Uhr

Mittwoch 09:00 – 13:00 Uhr

Freitag 09:00 – 13:00 Uhr

E- Mail: Frankfurt-Main.Berufsberatung@arbeitsagentur.de

New Lawyers Global Orientation Programme

Einblicke in die Unternehmenskultur und -philosophie von Linklaters

Vom 24. bis zum 27. September 2012 nahmen zwei meiner Kollegen aus dem Frankfurter und dem Berliner Büro und ich am New Lawyers Global Orientation Programme im Londoner Büro von Linklaters teil. Im Rahmen des viertägigen Programms konnten wir dabei neben interessanten Einblicken in den Alltag einer internationalen Kanzlei auch viele Kolleginnen und Kollegen von insgesamt elf Linklaters-Standorten kennenlernen.

Das gesamte Programm basierte auf einer Case-Study, anhand derer wir die verschiedenen Phasen eines internationalen Unternehmenskaufs und die entsprechenden rechtlichen Problemfelder kennen lernen durften. Der Case Study lag folgendes Szenario zugrunde: Ein arabischer Investmentfond möchte von einem amerikanischen Automobilhersteller dessen französisches Tochterunternehmen sowie dazugehörige Untergesellschaften unter anderem in Indien und China erwerben. Bei der Transaktion stellten sich Probleme in unterschiedlichen Bereichen wie der Finanzierung, Vertragsgestaltung, der Prozessführung oder des Kartellrechts. Hierbei konnte ein guter Eindruck von einzelnen wirtschaftlich relevanten Rechtsfragen und der anglo-sächsischen Rechtskultur gewonnen werden.

Die Bearbeitung der Case Study erfolgte überwiegend in kleinen Gruppen, in denen man mit den Kollegen aus den unterschiedlichsten Jurisdiktionen die einzelnen Probleme besprechen und anschließend präsentieren konnte. In den immer wieder wechselnden Teams bot sich die Gelegenheit, sich mit den Kollegen auszutauschen und die verschiedenen Herangehensweisen

kennen zu lernen. Dabei ging es weniger darum, konkrete Ergebnisse zu präsentieren, sondern ein Problembewusstsein für die relevanten Aspekte einer internationalen Transaktion zu entwickeln. Die Gruppenworkshops wurden von Anwälten aus dem Londoner Büro geleitet. Dabei konnte man sowohl erfahrene als auch sehr junge Anwälte kennen lernen, die auch von ihren Erfahrungen aus dem Anwaltsalltag berichteten. Neben den Gruppenworkshops hörten wir zudem Vorträge von Partnern der Kanzlei. Hierbei ging es nicht nur um rechtliche Themen, sondern auch um die Vorstellung und die strategische Ausrichtung der Kanzlei.

Neben dem Workshop war auch ein attraktives Rahmenprogramm geboten. Am ersten Abend war ein Drei-Gänge-Menü in dem Restaurant-Bereich des Büros vorgesehen, an dem alle Teilnehmer des Programms (ca. 150) teilgenommen haben. Am Folgetag war am Vorabend und Abend indes kein fester Programmpunkt vorgesehen, so dass sich die einzelnen Teilnehmer standortübergreifend in kleine Gruppen zusammenschlossen und die Stadt besichtigen konnten. Am letzten gemeinsamen Abend sind alle Workshopteilnehmer gemeinsam in einem Londoner Club ausgegangen.

Am Ende des viertägigen Workshops waren wir alle überrascht, wie viel wir inhaltlich gelernt und wie viele neue Kontakte wir geknüpft haben. Insgesamt bot das Programm daher einen interessanten Einblick in die Arbeitsweise und Unternehmenskultur von Linklaters, einer globalen Anwaltskanzlei.

Maximilian Zembala

Associate bei Linklaters im Bereich Banking

Julia Beck, Investment-Trainee über ihre ersten 100 Tage beim Bankhaus Metzler

Nach Abschluss meines Wirtschafts- und Mathematikstudiums stand ich vor einer Entscheidung, vor der wohl alle Absolventen früher oder später stehen: In welche Richtung will ich mich nun beruflich entwickeln? Welche Position deckt sich am besten mit meinen Interessen? Und welches Unternehmen bietet mir die richtigen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche berufliche Zukunft?

Um den optimalen Einstieg in die Finanzbranche zu finden, beschäftigte ich mich ausführlich mit verschiedenen Absolventenprogrammen. Traineeprogramme gibt es viele – doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass diese in ihrem Aufbau und ihren Zielen recht unterschiedlich sind.

Das Traineeprogramm des Bankhauses Metzler stach für mich aus zwei Gründen besonders hervor: Der erste Grund hatte direkt mit dem Aufbau des Programmes zu tun. Viele Unternehmen bieten Absolventen die Möglichkeit, in unterschiedliche Abteilungen hineinzuschnuppern. Allerdings muss man sich in aller Regel schon vor Beginn des Programms für die Abteilung entscheiden, in der man hinterher arbeiten will. Für mich geht dadurch aber ein großer Vorteil eines Traineeprogramms komplett verloren – die Chance, verschiedene Geschäftsbereiche unvoreingenommen kennenzulernen. Das ist beim Traineeprogramm des Bankhauses

Metzler grundsätzlich anders: Hier haben Absolventen die Möglichkeit, alle fünf Kerngeschäftsfelder gleichberechtigt kennenzulernen – Asset Management, Corporate Finance, Equities, Financial Markets und Private Banking. Erst danach entscheidet man sich für den Bereich, in dem man die Vertiefungsphase absolvieren möchte.

Zum zweiten sprach mich das Unternehmen „Bankhaus Metzler“ stark an. Natürlich spielten das Renommée und die Stabilität der traditionsreichen Privatbank eine Rolle. Ausschlaggebend war jedoch ein anderer Aspekt: Meine Erfahrungen aus diversen Praktika hatten mich gelehrt, dass interessante Aufgaben eher in kleineren Unternehmen als in großen Konzernen zu finden waren. Flexibilität, flache Hierarchien und wenig Bürokratie waren für mich Faktoren von großer Bedeutung. Ich suchte die Möglichkeit, frühzeitig Verantwortung zu übernehmen und Ideen eigenverantwortlich umzusetzen. Mir ein breites Wissensspektrum anzueignen war für mich attraktiver, als mich in einen sehr speziellen Bereich zu vertiefen. Diese Erwartungen schienen gut zu einem Unternehmen wie dem Bankhaus Metzler zu passen, das „Unternehmertum“ fest in seinem Wertekanon verankert hat und „unabhängige Köpfe“ sucht.

Heute, nach gut hundert Tagen als Trainee beim Bankhaus Metzler, kann ich sagen, dass ich die Dinge so vorgefunden habe, wie ich mir anfangs erhofft habe. Ich habe mittlerweile je sechs Wochen in den Abteilungen Financial Markets, Corporate Finance und Private Banking verbracht. So unter-



STECKBRIEF

Name

Julia Beck

Karriere

Praktika in den Bereichen Venture Capital, Private Equity und Portfolio-management, Teilnehmerin am 12-monatigen Investment-Trainee-Programm des Bankhauses Metzler

Studium

Internationale Betriebswirtschaft in Wien und Austin, Texas (Diplom); Mathematik in München (Bachelor)

schiedlich diese Abteilungen sind, so unterschiedlich waren auch die Aufgaben: die Mitarbeit am Zins- und Währungsausblick, die Programmierung eines Instruments zur Risikosteuerung in Rentenportfolios, die umfassende Bewertung von Unternehmen als potenzielle Übernahmetargets, die Analyse von Aktientiteln oder die Mitwirkung an Veranstaltungen für Privatkunden. In jeder Abteilung erhielt ich zudem einen Umlaufplan. Jeden Tag nahm sich ein anderer Kollege für mich Zeit, erklärte mir seine Aufgaben und ließ mich am täglichen Geschäft und den laufenden Projekten mitarbeiten. Dass ich in dieser Zeit bei Metzler nun mehr übers Bankgeschäft gelernt habe als die Jahre zuvor an der Uni – das wäre wahrscheinlich übertrieben. Dennoch kam es mir an Tagen, an denen der Kopf besonders rauchte, durchaus so vor.

Einige Seiten des Traineeprogramms haben mich jedoch auch überrascht: So war mir anfangs nicht bewusst, wie stark man sich in dieser Zeit auch persönlich weiterentwickelt. Wer alle paar Wochen die Abteilung wechselt, muss offen, anpassungsfähig und belastbar sein. Zum einen muss man in den einzelnen Abteilungen mit sehr unterschiedlichen Personen und Charakteren zusammenarbeiten. Zum anderen lernt man verschiedene Anforderungen kennen. Die Rolle eines Analysten erfordert logisches Denkvermögen und eine strukturierte Herangehensweise an komplexe Problemstellungen. In einer Position im institutio-

nellen Sales-Bereich sind kommunikative Fähigkeiten, Verkaufstalent und der Blick fürs Wesentliche gefragt. Die Arbeit mit anspruchsvollen Privatkunden verlangt Geduld, ein sicheres Auftreten und ein ehrliches Interesse an anderen Menschen. Im Traineeprogramm erhält man die Möglichkeit, sich in allen diesen Bereichen und Herausforderungen zu erproben.

Bei Gesprächen mit Kollegen, die ebenfalls das Traineeprogramm absolviert haben, ist mir eines besonders aufgefallen: Zu Beginn interessierten sich die meisten für ein bestimmtes Geschäftsfeld; der kontaktfreudige Betriebswirt präferierte das Private Banking, der technikaffine Wirtschaftsingenieur das Corporate Finance und der analytische Wirtschaftsmathematiker das quantitative Asset Management. Doch überraschend oft entschieden sich die Trainees schlussendlich für eine andere Abteilung. Dies belegt wieder einen großen Vorteil des Programms – dass die Entscheidung für eine Abteilung erst zum Schluss fällt. Denn nicht selten sind die Dinge, die man an der Universität theoretisch lernt, dann doch anders als die Projekte, die in der Praxis umgesetzt werden.

Abschließend möchte ich anmerken, dass ein Traineeprogramm beim Bankhaus Metzler wahrscheinlich nicht für jeden das Richtige ist. Wer konkret weiß, welche Rolle in welchem Bereich die passende ist, wer einen genau geplanten Karriereweg sucht, dem ist mit einem anderen Berufseinstieg vielleicht besser gedient. Doch wer eine gesunde Portion Neugier und Offenheit mitbringt, eine steile Lernkurve fordert und Freiräume zu schätzen weiß, der ist beim Bankhaus Metzler an der richtigen Stelle.

Dem Traumjob einen Schritt näher kommen

...auf den Karriere-Events der IQB

Ob regionaler Berufseinstieg, internationaler Karrierestart, ein Praktikum oder eine praxisorientierte Abschlussarbeit: Mit jährlich rund 35 Karriere-Events bietet die IQB Career Services AG Studierenden, Absolventen und Young Professionals bundesweit die Möglichkeit, an jeweils einem Tag und Ort Karrieregespräche mit den Fach- und Personalverantwortlichen gleich mehrerer attraktiver Arbeitgeber zu führen.

Karriere-Events für Studierende, Absolventen und Young Professionals

Die branchenübergreifenden meet@-Karrieremessen finden direkt auf dem Campus der Partnerhochschulen der IQB statt. JOBcon- und JURAccon-Karriere-Events mit den Branchenschwerpunkten Consulting, Engineering, Finance, IT und Jura werden in zahlreichen Großstädten Deutschlands angeboten.

meet@: Karrierekontakte direkt auf dem Campus knüpfen

JOBcon: branchenspezifische Karriereeweichen stellen

JURAccon: Vertreter von Deutschlands Top-Kanzleien treffen

Alle Events auf einen Blick unter www.iqb.de/events

Vorab glänzen

Über das Online-Karriereportal der IQB können Bewerberinnen und Bewerber im Vorfeld der Events ein persönliches Bewerbungsprofil erstellen und sich um Gesprächstermine bei ihren Wunscharbeitgebern bewerben.

Das Profil ist für sämtliche Karriere-Events aktivierbar und kann jederzeit ergänzt und aktualisiert werden.



Fabian Hauser

Direkteinstieg in der Management- und Technologieberatung BearingPoint

Bereits während meines betriebswirtschaftlichen Studiums an der Goethe Universität Frankfurt galt mein Interesse vor allem dem Risikomanagement, insbesondere dem Financial Risk Management. Deshalb wählte ich das Fach Finanzen als Schwerpunkt und verfasste meine Diplomarbeit zu dem Thema Risiko und Risikomessung. Im Rahmen eines Auslandssemesters an der Universität Zürich konnte ich zudem mein Wissen im Sektor Banking & Finance vertiefen. Für mich war klar, dass ich meine Karriere im Finanzsektor, speziell im Risikomanagement, beginnen wollte.

Der Besuch von Jobmessen und Fachvorträgen sowie diverse Gespräche mit Unternehmensvertretern ermöglichten mir bereits während des Studiums Einblicke in die Praxis. In der anschließenden Bewerbungsphase habe ich alle mir zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, wie Jobbörsen, Onlineportale und Stellenanzeigen (zum Beispiel den Goethe Finance Association Newsletter) zur Stellensuche genutzt. Dabei wurde ich auf eine Anzeige der Management- und Technologieberatung BearingPoint aufmerksam, von der ich mich besonders angesprochen fühlte, sodass ich umgehend meine Bewerbung vorbereitete.

Der Bewerbungsprozess bei BearingPoint war unkompliziert und zügig – ich absolvierte zunächst erfolgreich ein Assessment Center, und wurde anschließend zu einem Interview geladen. In dem fachlichen Bewerbungs-

gespräch mit meinem heutigen Partner und Performance Manager erhielt ich schließlich ein Vertragsangebot für die Position als Business Analyst im Bereich Finance Risk & Compliance – und das habe ich gerne angenommen.

Bei BearingPoint starten alle neuen Mitarbeiter mit einer eintägigen Einführungsveranstaltung in Frankfurt am Main, dem sogenannten New Member Day. An diesem ersten Tag erhalten alle Neueinsteiger Einblicke in die organisatorischen Abläufe, die Strategie und Kultur von BearingPoint. Mit diesen Informationen bestens vorbereitet empfing mich am zweiten Tag mein Tutor in der Frankfurter Niederlassung. Er stand mir insbesondere in der Anfangszeit bei allen aufkommenden Fragen zur Seite und unterstützte bei der Orientierung und Eingewöhnung. Auch die regelmäßigen Treffen mit meinem Performance Manager waren dabei sehr hilfreich.

Der erste Monat war insbesondere durch Unterstützung von Einarbeitung und Akquisetätigkeiten geprägt, bevor mein erstes Projekt im Bereich OpRisk in München startete. Seit dem Beginn meiner Karriere bei BearingPoint vor 18 Monaten habe ich verschiedenste Aufgaben wahrgenommen: Sowohl bei Angebotserstellungen als auch bei internen Projekten konnte ich mein Know-how einbringen und weiterentwickeln. Im Rahmen meiner Projekte übernahm ich verschiedene Aufgaben im Bereich Risikomanagement, die ich selbständig durchführen konnte.



BearingPoint legt sehr viel Wert auf die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter. Jeder „New Member“ nimmt an einer einwöchigen Schulung, der sogenannten Be.School, teil. Für mich ging es mit über 200 Kollegen aus elf verschiedenen Ländern in das schottische St. Andrews, um wichtige Methoden und Techniken des Beratergeschäfts kennenzulernen und diese gleichzeitig durch die Bearbeitung einer Case Study zu vertiefen. Natürlich nutzten wir die Schulung aber insbesondere auch zum „Networking“. Zusätzlich zu diesem bisherigen Highlight habe ich einige Softskill-Schulungen besucht. Aber insbesondere auch fachliche Weiterbildungen, wie der FRM bzw. PRM oder der CFA, werden von BearingPoint unterstützt und gefördert.

BearingPoint bietet seinen Mitarbeitern die Grundlage und den Freiraum für die berufliche Entwicklung. Sowohl meine Performance Manager als auch mein Partner unterstützen mich sehr in meinem Bestreben, mich zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Erfolgreich bewerben!

Workshop mit Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

in Kooperation mit dem Career Center der Goethe-Universität Frankfurt

Kommt gut an: eine erstklassige Vorbereitung. Mit Ihrer Bewerbung möchten Sie sich von Ihrer besten Seite zeigen und gut vorbereitet ins Rennen gehen. Lernen Sie von den Profis aus der Personalabteilung von Ernst & Young und erarbeiten Sie mit ihnen die Grundregeln erfolgreicher Bewerbungsgespräche an konkreten Beispielen aus der Praxis.

Sie erarbeiten Ihr persönliches Profil, erhalten Einblicke in die Anforderungen an eine schriftliche Bewerbung und erfahren, wie man sich am besten auf ein persönliches Vorstellungsgespräch/Assessment Center vorbereitet. Dazu erproben Sie Ihre Selbstpräsentation und stellen Sequenzen aus Interviewsituationen nach. Lernen Sie, wie man sich professionell in Vorstellungssituationen verhält und lassen Sie vom Experten Ihren CV checken. Der Workshop wird ca. 4 Stunden in Anspruch nehmen und bietet Ihnen ausreichend Raum für Ihre individuellen Fragen. Es ist Ihre Zeit, machen Sie das Beste daraus!

Erfolgreich bewerben!

Dozent

Timo Meisenzahl, Leiter Hochschulmarketing Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, www.de.ey.com

Termin

Montag 13.05.2013, 14:00 Uhr – 18:00Uhr,
Universität Frankfurt/Campus Westend

Anmeldung

Career Center
der Goethe-Universität Frankfurt

E-Mail

cc@uni-frankfurt.campuservice.de

Der genaue Veranstaltungsort/Raum am Campus Westend wird bei der Anmeldebekräftigung per E-Mail durch das Career Center mitgeteilt. Die Teilnahme ist für Studierende und Absolventen/innen der Goethe-Universität Frankfurt kostenfrei. Die maximale Teilnehmerzahl liegt bei 25 Personen.



STECKBRIEF

Name

Timo Meisenzahl

Position

Leiter Hochschulmarketing

Unternehmen

*Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft*

Abschluss

*Diplom-Betriebswirt (Personal und
Unternehmensführung) an der
FH Aschaffenburg*

Life is too short – work somewhere awesome

Weitreichende Umbrüche durchziehen den Arbeitsmarkt und trotz gestiegener Auswahlmöglichkeiten war es noch nie so kompliziert sich zu orientieren. Während man in vergangenen Generationen schon in jungen Jahren ziemlich genau wusste in welchem Betrieb man später mal landen wird, zwingen äußere Einflüsse wie Globalisierung und Digitalisierung die Arbeitswelt von heute zu einem radikalen Umdenken. Doch eine in den letzten Jahren viel dominantere gesellschaftliche Veränderung erreicht inzwischen einen prominenten Status. Der demografische Wandel ist längst in den Köpfen vieler Personalverantwortlicher angekommen und die damit verbundenen Konsequenzen lösen eine Welle der Unsicherheit aus. Während es noch vor einigen Jahren verpönt war das „F-Wort“ zu verwenden, scheuen sich Politiker, Arbeitsrechtler, Wissenschaftler und Personalverantwortliche nicht mehr Gebrauch vom Begriff des Fachkräftemangels zu machen, der, wenn auch nicht als nationales Problem erklärt, doch in einigen beruflichen Sparten wie den Branchen der sogenannten MINT-Fächer, erwiesenermaßen existent ist. (vgl. MINT-Frühjahresreport 2012)

Stehen deutschen Unternehmen schlechte Zeiten bevor, wo die Konjunkturprognosen doch einen leichten Trend nach oben verzeichnen und wir mit überschaubaren Schäden aus der Finanz- und Wirtschaftskrise geschlittert sind? Unumstritten stellen sich neue Herausforderungen in der Personalplanung und insbesondere im Personalmanagement. Eine der größten Problemstellungen im Rahmen von alternden Gesellschaften ist die Frage wie man junge

und talentierte Mitarbeiter für das eigene Unternehmen begeistern kann.

Diese Thematik hätte in den letzten Jahren durch veränderte Erwartungen und Bedürfnisse seitens der Berufseinsteiger an deren Arbeitgeber kaum mehr an Brisanz gewinnen können. Während Arbeitsplatzsicherheit vor einigen Jahren noch als Non-plus-ultra galt, stehen heute mehr und mehr variable Vergütungsmodelle, Mobilität und moderne Unternehmenskulturen im Vordergrund. Dementsprechend wird die Nachfrage nach angepassten Recruiting- und Personalmarketinglösungen, welche konsequent auf die Beschaffenheit der Bewerber ausgerichtet sind, immer deutlicher formuliert. matching box schlägt genau in diese Kerbe und räumt mit dem anhaltenden Irrglauben auf, dass Noten und berufliche Referenzen darüber entscheiden, ob sich der Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle auszeichnet.

Prinzipiell sind alle Unternehmenstypen von diesen Entwicklungen betroffen, doch gerade wissensorientierte Klein- und Mittelständische Unternehmen, die von ihrer Innovationskraft leben, bekommen die Auswirkungen besonders zu spüren. Sie sind von ihren fachspezifischen Experten und Leistungsträgern in größtem Maße abhängig und haben nicht immer die Möglichkeit differenzierte und angepasste Personalplanung zu betreiben. Gerade in Krisenzeiten stellen sich immer mehr junge Menschen die Frage: Welchen Beruf möchte ich später mal ausüben? Welche Stärken kann ich im internationalen Wettbewerb ausspielen? Und welches Unternehmen passt zu mir?



Große Unternehmen reißen sich im sogenannten „war for talent“ um Berufseinsteiger mit dem größten Potential. Und immer mehr Mittelständische Unternehmen drängen zusätzlich auf den Kriegsschauplatz. Studierende werden so früh wie möglich angeworben und mit attraktiven Angeboten umgarnt. Im Rahmen des Employer Branding ist da die Rede von Auslandsaufenthalten, Weiterbildungsangeboten oder schlicht vielversprechenden Vergütungsmodellen. Wer sich in der Rolle des Bewerbers befindet, weiß: Was sich im ersten Moment wie die ideale Ausgangssituation anhört, ist längst nicht so ideal. Für die wenigsten Absolventen trifft die Situation zu, dass man sich nach Studienabschluss für eines der unzähligen Jobangebote, die auf dem Tisch

liegen, entscheiden muss. Oder sollte man besser sagen, darf? Denn Tatsache ist, dass man oft bereits in der ersten Runde des Bewerbungsprozesses aus dem Raster fällt, da man gewisse Grundvoraussetzungen nicht erfüllt. An eine persönliche Vorstellung der eigenen Person ist bis zu diesem Zeitpunkt nicht zu denken. Auf der anderen Seite sieht es zunächst ähnlich trostlos aus. Der Personalrecruiter sieht einer Unmenge von Bewerbungen entgegen, die er oft gar nicht komplett durcharbeiten kann. Lebensläufe haben sich über die letzten Jahre immer mehr aneinander angeglichen. Schnell muss ausgesiebt werden. Was könnte also die Lösung für dieses Dilemma sein? Es muss ein unverfälschliches Kriterium her, das einen Kandidaten so abbildet wie er tatsächlich ist. Der Bewerber muss sich mit diesem Kriterium identifizieren und auszeichnen können. Es muss zeitstabil sein und ihn von der Masse abheben. Um es abzukürzen, es muss ihn zu einer Marke mit einem hohen Wiedererkennungswert machen. Der Schlüssel – Persönlichkeit.

matching box nutzt Persönlichkeitsstrukturen und macht aus Bewerbern Botschafter ihrer eigenen Marke. matching box ist ein Karriereportal mit dem Ziel, jungen Menschen eine Orientierungshilfe bei der Auswahl des richtigen Studienfachs oder des passenden Berufes zu bieten und den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Dabei setzt matching box den Fokus bewusst auf die Erfassung von Persönlichkeitsstrukturen durch wissenschaftliche Analyseverfahren. Auf Basis von individuellen Profilen werden Berufseinsteiger an passende Arbeitgeber vermittelt. Damit

sensibilisiert matching box nicht nur junge Menschen für ihre sozialen Kompetenzen sondern bietet vor allem Unternehmen eine innovative Lösung vielversprechende Absolventen für sich zu gewinnen.

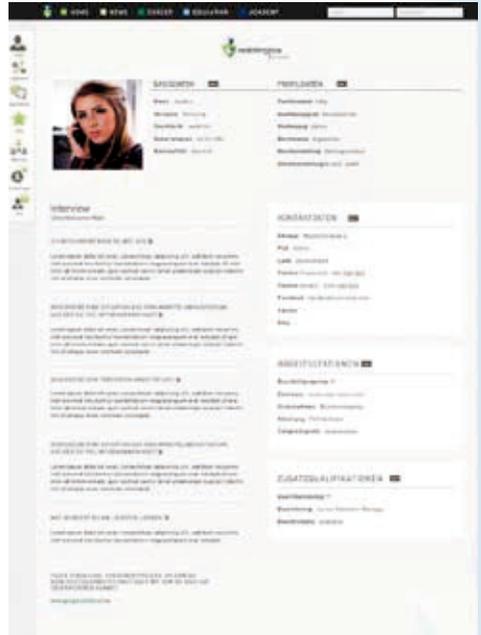
Über ein spezielles Matchingverfahren werden Persönlichkeitsmuster von registrierten Usern mit Stellenbeschreibungen von Unternehmen verschmolzen. Das Ergebnis sind Kandidaten, die sich auf Basis ihrer Persönlichkeitsstruktur für vakante Positionen eignen.

Der Unterschied zu herkömmlichen Jobportalen ergibt sich durch die hohe Datenqualität. Der Bewerber gibt lediglich die Grunddaten zu seiner Person an und wird zusätzlich zu seinen Berufsvorstellungen befragt. Die restlichen für den Personalvermittlungsprozess wichtigen Informationen werden über das Testverfahren erzeugt und können nicht verfälscht werden. Dieser transparente Prozess sorgt für eine hohe Aussagekraft der Bewerberprofile.

Im Anschluss bestehen vielfältige Anwendungsmöglichkeiten:

- Ermittlung von Bewerbern für ein Assessmentcenter
- Selektion von Kandidaten für einen Unternehmensworkshop
- Erweiterung eines bestehenden Talentpools

Laut Soziologe Ulrich Bröckling, Professor an der Universität Freiburg, befinden wir uns in einem ständigen Widerspruch. „Arbeitnehmer müssen heute beides sein: nüchterne



Buchhalter und zugleich Querdenker, die ständig ein kreatives Feuerwerk abbrennen. Das ist unmöglich, hat aber durchaus System: Die Menschen sollen zwischen beiden Polen in Bewegung gehalten werden. Das permanente Hin und Her erzeugt ein Gefühl von Unzulänglichkeit und treibt dazu an, sich immer noch mehr anzustrengen.“ Diese Tatsache wird durch einen globalisierten Arbeitsmarkt noch einmal verstärkt. Längst müssen wir uns nicht mehr nur gegen gut ausgebildete Bewerber aus dem In- sondern auch aus dem Ausland durchsetzen. Während Unternehmen in der Vergangenheit Fortschritt durch den Wettbewerb nach Außen bewirkt haben, wird heute immer mehr der Wettbewerb nach innen praktiziert. Mitarbeiter, die bislang nur Kollegen in der Abteilung waren, sind nun auch immer

stärker Konkurrenten bei der Erklimung der unternehmensspezifischen Karriereleiter.

Dass jedoch das Arbeitgeberimage nicht nur Ergebnis des aktiven, unternehmensseitigen Kommunikationsverhaltens ist, sondern zunehmend Web 2.0 Errungenschaften wie Social Media gewichtige Einflussfaktoren darstellen, lassen viele Arbeitgeber bisher unberücksichtigt. Dabei gilt es, in erster Linie die Mitarbeiter in den Fokus der Marketingaktivitäten zu rücken und Maßnahmen umzusetzen, die die Mitarbeiter für das Unternehmen begeistern und Identifikationspotenzial bergen. Dem geht eine gewissenhafte Rekrutierung von Mitarbeitern und insbesondere Nachwuchskräften, die sich mit der Unternehmenskultur der jeweiligen Firma identifizieren können, voraus.

Der User durchläuft auf matching box ein wissenschaftliches Analyseverfahren, das im Kern aus einem Persönlichkeitstest besteht. Dieser erfasst individuelle Stärken und soziale Kompetenzen. Worin zeichne ich mich aus? Anschließend werden Fragen einer Berufstypanalyse beantwortet. Diese beschäftigt sich mit der Identifikation zu verschiedenen Berufsbildern. Was macht mir Spaß?

Die Ergebnisdarstellung besteht aus:

- Persönlichkeitstyp (Stärken und Handlungsempfehlungen)
- Studienempfehlungen (Ranking Studienfächer, Hochschulart und Unistandort)
- Berufsempfehlungen (Ranking Berufe, Berufsbeschreibungen)

Die in der Ergebnisstruktur aufgearbeiteten Informationen, helfen dem Bewerber sich selbst als „Marke“ wahrzunehmen. Doch der eigentliche Kern des matching box-Leistungsumfangs ist die Zusammenführung von Bewerber- und Unternehmensbedürfnissen. Der Kandidat hat nun konkret die Möglichkeit Unternehmen kennenzulernen, die sich auf Basis ihrer Unternehmenskultur explizit für den Kandidaten eignen. Anwendungsbereiche sind Stellenangebote oder Unternehmensworkshops, in denen potentielle Nachwuchskräfte nicht nur das Unternehmen kennenlernen sondern auch mit Personalverantwortlichen in einen Dialog treten können. Darüber hinaus bietet matching box in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen und Persönlichkeitscoachings auf Basis von individuellen Analyseergebnissen für Studierende in Frankfurt an.

Wer seine kostbare Zeit nicht damit vergeuden will einen Beruf und nicht seine Berufung auszuüben, wer Unternehmen von seiner Persönlichkeit und nicht seinen Zeugnissen überzeugen will, wer seine Fähigkeiten und Talente weiter ausbauen möchte, der sollte matching box ausprobieren und seine Karriere fortan in die eigene Hand nehmen.

Nähere Informationen zum eigenen Persönlichkeitstyp, Studien- und Berufsempfehlungen sowie den Einstieg in das richtige Unternehmen unter:

www.matchingbox.de

www.facebook.de/matchingbox

Der Autor

Benjamin Pieck (Gründer matching box)

... und wie effizient liest Du?

Lesetechnik für Einsteiger

Jessica Büttel – Improved Reading

Eins vorweg: Auch nach einem Improved Reading-Training könnt ihr euch entspannt auf's Sofa kuscheln und einen schön geschriebenen Roman in aller Ruhe Wort für Wort genießen. Es ist wie beim Laufen: Wer auf 100 Meter 10,7 Sekunden schafft, kann natürlich auch geruhsame Waldspaziergänge unternehmen – aber umgekehrt...?

Lesen zählt zu den Hauptbeschäftigungen der meisten Studierenden. Wie schnell und gut sich jemand durch Prüfungsliteratur hindurch arbeitet, entscheidet maßgeblich über den Studienerfolg. Dennoch wissen erstaunlich wenig Studierende darüber Bescheid, wie Lesen funktioniert und wie man effizient liest.

So wird Lesen überwiegend als rein intellektuelle Beschäftigung angesehen. Dass die gedruckten Symbole zunächst von den Augen aufgenommen werden müssen, übersieht man meist. Wenn nun aber die Blickprozesse nicht optimal sind, kann auch das Gehirn nicht sein volles Potenzial entfalten. Die wissenschaftliche Blickforschung hat z. B. nachgewiesen, dass das Auge problemlos mehrere Wörter auf einmal erfassen kann, während wir vielfach daran gewöhnt sind, nur Wort für Wort zu lesen. Außerdem werden die Augen nicht konsequent

vorwärtsorientiert durch den Text geführt, sondern mit häufigen Rücksprüngen. Wenn wir diese Lesefehler weglassen, sind wir konzentrierter, verstehen den Text besser und sind schneller.

Effizientes Lesen heißt, dass man nicht alles gleich schnell liest, sondern sowohl Lesetempo als auch Leseintensität bewusst variiert. Schon vor dem Lesen sollten wir uns auf den Leseprozess einstimmen, damit wir wissen, wie anspruchsvoll oder wie wichtig der Text für uns ist. Anschließend entscheiden wir, ob wir nur die Hauptgedanken des Textes oder sogar nur einzelne Informationen erfassen möchten oder ob wir ihn sehr gründlich lesen möchten; dafür gibt es jeweils Techniken, die im Improved Reading-Kurs vermittelt werden.

Eins ist klar: Wenn Ihr Euch einen Text wirklich gut einprägen wollt, reicht es in keinem Fall aus, ihn nur schnell zu lesen und dann beiseite zu legen. Bei den wichtigen und schwierigen Texten muss ein mehrstufiges Vorgehen, inklusive Nachbereitung und Wiederholungen erfolgen. Dafür hat sich die bekannte Formel PQRST bewährt, die die wesentlichen Arbeitsschritte zusammenfasst:

P = Preview: Vorausschau auf den Text zur Einstimmung auf den Leseprozess (siehe Sofort-Tipps, Punkt 2)

Q = Question: Wer wenig fragt, erhält wenig Antworten. Am besten liest man nicht einfach munter drauflos, nach dem Motto



„alles ist wichtig“, sondern stellt sich Fragen, was man aus dem Text herausziehen möchte – am besten schriftlich.

R = Read: Beim Lesen die Geschwindigkeit je nach Schwierigkeit und Wichtigkeit variieren. Tipp für die schwierigen Texte: lieber zweimal hintereinander zügig und ohne zurückzuspringen lesen als einmal ganz langsam und mit dem Anspruch, alles sofort verstehen zu müssen. Dabei geht ihr am besten absatzweise vor: Einen Absatz zügig und vollständig lesen (kein Querlesen),

damit ihr ungefähr wisst, worum es geht; gleich danach noch einmal und dann mehr auf die Details hin orientiert.

S = Summarize: Den Text zusammenzufassen bedeutet im einfachsten Fall, die wichtigsten Stellen zu markieren/unterstreichen (sparsam! am besten nur den einen Hauptgedanken pro Absatz). Wenn ihr mehr Zeit investieren möchtet, schreibt ihr euch Exzerpte heraus oder entwerft eine Mind-Map („Gedankenlandkarte“).

T = Test: Das Testen beginnt schon damit, dass ihr euch die Notizen einfach noch einmal oder – am besten – mehrmals anschaut. Es kommt nicht darauf an, möglichst oft zu wiederholen, sondern intelligent: Die erste Wiederholung sollte zeitnah zum ersten Lesen erfolgen, am besten noch am selben Abend – denn schon 24 Stunden später hat man sonst über die Hälfte wieder vergessen. Von da an sollten die Abstände zwischen den Wiederholungen (am besten noch drei) immer größer werden, weil sich so das Gelernte am besten verfestigt. Der beste Weg sich zu testen, ist übrigens, anderen in eigenen Worten davon zu erzählen. Überhaupt ist es sinnvoll, mit anderen zusammen zu lernen: Der Austausch in der Gruppe erhöht den emotionalen Bezug zum Lernen, und das befördert die Merkfähigkeit.

Lesen ist zu wichtig, um sich mit seiner Weiterentwicklung auf der Basis von Grundschul-techniken zu begnügen. Macht euch das Lesen/Lesen leichter mit besseren Techniken!



Effizientes Lesen muss man üben!

Das 2-tägige Improved Reading-Intensivtraining ermöglicht es, jahrelange Lesegewohnheiten sofort und nachhaltig signifikant zu verbessern. Die typischen Lesefehler werden abgebaut und neue, effiziente Routinen verinnerlicht. Mit dem CAMPUSERVICE der Goethe Universität Frankfurt gibt es schon seit acht Jahren eine Kooperation, die es ermöglicht, den Kurs deutlich kostengünstiger anzubieten als sonst (Normalpreis 450 Euro aber hier für Studierende 175 Euro).

Termine: Lesetrainings an der Goethe-Universität Frankfurt

Sommersemester 2013:

27./28.04.2013 25./26.05.2013
29./30.06.2013 24./25.08.2013

Alle Infos und Anmeldung unter www.careercenter-zq.de oder unter www.improved-reading.de

Es gibt auch ein Buch zum Kurs, das ebenfalls detaillierte Einblicke in Theorie und Praxis des effizienten Lesens liefert: Wolfgang Schmitz: Schneller lesen – besser verstehen, Rowohlt Verlag, 7. Auflage 2012.

Kostenlose Infoveranstaltungen

28. Mai 13, 16-18h, Raum K III (Campus Bockenheim, Sozialzentrum/Neue Mensa, 1. OG)

3. Juli 13, 18-20h, Seminarraum 6C (Campus Bockenheim, Hauptgebäude/Jügelhaus, EG)

15. Oktober 13, 16-18h, Raum Casino 1.802 (Campus Westend, Casinogebäude, 1.OG)

5 Tipps für effizientes Lesen

1. Wenn die Gedanken abschweifen: Lies schneller.

Kennst du das? Die Augen gleiten über die Seite, aber die Gedanken sind ganz woanders... und am Ende musst du alles nochmal lesen: eine typische Folge geistiger Unterforderung durch zu langsames Lesen! Wir können Informationen mit bis zu 800-1000 Wörtern pro Minute verarbeiten, aber die meisten Menschen lesen nur 200-300 Wörter pro Minute: Dreiviertel der Gehirnkapazität sind beim Lesen mit anderen Dingen beschäftigt. Wenn du das nächste Mal unkonzentriert bist, lies einfach bewusst schneller. Du wirst feststellen, dass es dir eher gelingt, gedanklich bei der Sache zu bleiben.

2. Vor dem Lesen: Vorausschau.

Mithilfe einer Vorausschau kannst du schnell erkennen, welche Bedeutung ein Text für dich hat: Blättere ihn Seite für Seite durch, und achte dabei bewusst auf „Sinnsignale“. Verweile nur wenige Sekunden auf jeder Seite, bleib nicht im Text „kleben“. Lass dich überraschen, wie viel du vom Inhalt aufnimmst, wenn du nur auf Überschriften, Fettdruck, Aufzählungen, lange/ungewöhnliche Wörter achtest. Die Absatzanfänge enthalten häufig die Kernaussagen. Wenn dir der Text nach der Vorausschau wichtig erscheint, kannst du ihn zügiger und zielorientierter lesen, weil du damit gedanklich besser auf den Inhalt eingestimmt bist.

3. Dein Interesse zieht dich nach vorn.

Ständiges Zurückspringen aus Unsicherheit oder Perfektionismus blockiert sowohl das Tempo als auch das Verständnis. Orientiere dich beim Lesen nach vorn, und nimm stets einen Sinnabschnitt als Ganzes in der Logik des Textes auf (Kapitel, Absatz). Interessante Texte ziehen dich automatisch

nach vorne; umgekehrt steigert ein schnelleres Lesetempo das Interesse am Text fast automatisch, weil das Gehirn stärker gefordert wird.

4. Schwierige Texte: 2x zügig.

Versuche gar nicht erst, einen schwierigen Text gleich beim ersten Mal komplett zu verstehen. Lies einen überschaubaren Abschnitt beim ersten Mal zügig und konzentriere dich nur auf die Hauptgedanken – ignoriere die Lücken zunächst. Gleich danach liest du noch einmal und kannst dabei die relevanten Einzelheiten besser einordnen. So wirst du schneller und vor allem motivierter lesen.

5. „Chunken“ statt Wort-für-Wort-Lesen.

Als Normalleser springt man meist von einem Wort zum nächsten – das kostet Zeit und behindert das Verständnis, das sich über isolierte Wörter nicht so schnell erschließt. „Chunken“ bedeutet, mehrere Wörter gleichzeitig aufzunehmen (engl. „chunk“ = großer Brocken): Es erfordert weniger Augenstopps (Fixierungen), und du liest in Bedeutungseinheiten, die mehr aussagen, als einzelne Wörter.

Beispiel:

über der Stadt

3 Fixierungen: erst beim 3. Mal ergibt sich die Bedeutung

über der Stadt

1 Fixierung: 3x schneller + sofort eine Bedeutung erfasst

Diese und weitere Techniken werden im Improved Reading Kurs so eingeübt, dass eine sofortige Veränderung spürbar ist und neue Leseroutinen nachhaltig verinnerlicht werden.

SSIX – Student Services and International Exchange

Mit gezielten Services zum Studienerfolg

Die Abteilung Student Services and International Exchange (SSIX) betreut die Studierenden des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften „von der Einführungswoche bis zum Abschluss“ und stellt dazu ein umfassendes Angebot an Services bereit. Zielsetzung des SSIX-Teams ist es, die Zufriedenheit der Studierenden zu erhöhen und ihren Studienerfolg zu sichern.

Das SSIX Info Center Wirtschaftswissenschaften

Das SSIX Info Center Wirtschaftswissenschaften ist erste Anlaufstelle für Studierende des Fachbereichs. Studentische Mitarbeiter aus höheren Fachsemestern geben hier persönlich, telefonisch oder per E-Mail zuverlässig Erstauskünfte über Studienverlauf, Prüfungsanmeldung, Wirtschaftssprachen oder Auslandsstudium. Mittels spezieller Schulungen und eigener Erfahrung als Bachelor- und Masterstudierende beantworten sie gerne die täglich eingehenden Fragen der Studierenden am Fachbereich.

Öffnungszeiten

Mo bis Do von 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr
Fr von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr

Kontakt

Tel.: 069 798-7749
ssix-infocenter@wiwi.uni-frankfurt.de
<http://www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center.html>

Adresse

Campus Westend
Gebäude Rechts- und
Wirtschaftswissenschaften (RuW)
Raum 1.203 (1. OG)
Grüneburgplatz 1
60323 Frankfurt am Main

Serviceangebote des SSIX Info Centers Wirtschaftswissenschaften

- Abholung beantragter Bescheinigungen des Prüfungsamtes
- Abholung von Sprachscheinen
- Bescheinigungen für ehrenamtliches Engagement
- Abholung von WiWi-Accounts
- Informationsmaterial
- Bestellung von Visitenkarten

Die Studienfachberatung Bachelor

Ein erfolgreich abgeschlossenes Studium ist eine gute Basis für eine spätere berufliche Karriere. Um Studierende auf dem Weg zu diesem Ziel zu unterstützen, bietet der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften eine Bachelor-Studienfachberatung mit umfangreichen Sprechzeiten an. Diese berät Studieninteressierte und am Fachbereich eingeschriebene Studierende zu den Fragen rund um das Studium. Hierzu zählen Studierende des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaften, der Nebenfächer VWL oder BWL und des Bachelorstudiengangs Wirtschaftspädagogik. Für Studierende des Bachelorstudiengangs Wirtschaftspädagogik wird eine Erstberatung angeboten, da für sie zusätzlich eine spezielle Studienfachberatung existiert. Neben den offenen Sprechstunden, zu denen keine gesonderte Terminvereinbarung notwendig ist, gibt es die Möglichkeit, telefonisch oder via E-Mail mit den Studienfachberaterinnen in Kontakt zu treten.

Die Bachelor-Studienfachberatung berät Studierende zu:

- den Inhalten des Studiums, z. B. Wahl der Module
- der Organisation und Gestaltung des Studiums, z. B. individuelle Studienverlaufspläne
- der Bildung von Schwerpunkten
- Fragen der Studienwahl
- den beruflichen Perspektiven des Studiums
- der Studientechnik.

Die Beratung wird besonders zu folgenden Zeitpunkten empfohlen:

- zu Beginn des ersten Hochschulsemesters
- zum Übergang von dem Orientierungsabschnitt in den Qualifizierungsabschnitt
- bei Nichtbestehen von Prüfungen
- bei einem Wechsel der Hochschule oder des Studiengangs.

Wir freuen uns, Sie in der Bachelor-Studienfachberatung begrüßen zu dürfen!

Ihr Credo: Fragen Sie lieber einmal zu viel als einmal zu wenig und kommen Sie frühzeitig!

Ihre Bachelor-Beraterin

Christiane Löbig

Tel.: +49 (0)69 798-34602

bachelorberatung@wiwi.uni-frankfurt.de
<http://www.wiwi.uni-frankfurt.de/de/mein-wiwi-studium/studienberatung.html>

Sie finden uns auf dem Campus Westend, im ersten Stock des Rechts- und Wirtschaftswissenschaften Gebäudes in den Räumen 1.251, Zugang über das SSIX Info Center.

Interview mit Steffen Lohr, Markenbotschafter von Bacardi

Die Fragen stellte Jessica Kuch, Redakteurin/Grafikerin CAMPUSERVICE der Goethe-Universität

Markenbotschafter (engl. Ambassador) repräsentieren das Produkt ihrer Firma auf vielfältige Weise. Sie haben ein intellektuelles Verständnis für die Marke, fühlen sich ihr verpflichtet und erfüllen die Anforderungen, das Produkt bestmöglich zu präsentieren. Doch wie wird man und was genau macht ein Markenbotschafter? Die Antworten gibt Steffen Lohr, der erste Bacardi Ambassador.

Wie wird man Markenbotschafter?

Eigentlich wie in jedem Job, eine klassische Bewerbung mit allem Drum und Dran und den nötigen Qualifikationen.

Seit wann bist du Markenbotschafter?

Für Bacardi ziemlich genau seit vier Jahren, außerdem betreue ich seit einem Jahr Bombay Gin, der auch zu BACARDI gehört.

Voraussetzungen? Ausbildung?

Die Grundlage bildet bei mir eine Ausbildung zum Hotelfachmann. Bartender kann man nicht wirklich lernen, es ist alles autodidaktisch... lesen, lesen und nochmals lesen und informieren, sonst wird das nichts. Man muss immer up to date sein, was bei Bacardi bedeutet, dass es ständig neue Spirituosen, Techniken etc. gibt. Auch ist es sehr wichtig, eine gute Reputa-

tion mitzubringen. Ich habe zwei Auslandsaufenthalte in tollen Bars, „K-Club“ in Irland und „Der Raum“ in Melbourne, gehabt. Letztere Bar gilt als eine der besten der Welt. Ich habe mit den besten Bartendern Deutschlands zusammen gearbeitet und dabei viel gelernt, internationale Kontakte in der Bartender-Szene über Jahre aufgebaut, Cocktailwettbewerbe bestritten und auch den ein oder anderen gewonnen. Man muss ein sehr breites Wissen und großes Interesse an sämtlichen Alkoholi-ka, Cocktails und deren Geschichte mitbringen. Schließlich geht es ja darum, dass eine Marke von einem Brand Ambassador und dessen Ansehen und Expertise in der Szene profitieren möchte. Das soll jetzt nicht heißen, dass eine beliebige Marke sich irgendeinen guten Bartender greift und die Nummer läuft. Man muss zu 100 % hinter der Marke stehen, sie leben, sie atmen.

Was sind die Aufgaben eines Markenbotschafters?

Zu einem großen Teil besteht mein tägliches Arbeitsleben aus Schulungen. Egal ob Top-Bar oder Großraumdiskothek, es erfordert extreme Wandlungsfähigkeit, denn die Anforderungen und Intensität wechseln bei jeder Schulung. Ich unterstehe dem Marketing und bin dort in viele Prozesse eingebunden. Das fängt bei der Planung neuer Werbematerialien an, Einführung neuer Produkte, neuer Cocktailkreationen etc. Des Weiteren küm-mere ich mich um die Planung von Events, Organisation von Incentive Reisen in unsere



Destillieren nach Mexico und Puerto Rico, unseren jährlichen BACARDI Cocktail Wettbewerb und unsere Auftritte bzw. Konzepte für Barmessen.

Warum für Bacardi?

Als ich aus Australien wiederkam, brauchte ich einen Job. Ab und an hatte ich bereits Bacardi-Schulungen in der Biancalani Bar in Frankfurt gegeben. Ich habe mich ganz einfach auf die Ausschreibung beworben und durch meine Qualifikationen den Job sofort bekommen und wurde somit zum ersten Brand Ambassador Deutschlands. Mittlerweile gibt es ein paar mehr, weil auch andere Marken gemerkt haben, wie wichtig die Kommunikation mit Bartendern für deren Erfolg ist. Man muss in diesen doch ziemlich speziellen Job erst mal reinwachsen, d. h. ich war nicht von Anfang an Feuer und Flamme. Es hat jedoch auch nicht lange gedauert, bis ich mich verliebt habe und mir heute keinen schöneren Job vorstellen kann. Es gibt so gut wie keine Marke mit so einer aufregenden Geschichte. Wer sich mal damit befasst hat,

ich meine richtig befasst hat, und nicht den allgemein bekannten Plattitüden glaubt, wird schnell merken, dass Bacardi was ganz Besonderes ist. Die Rolle, die Bacardi im Barwesen seit der Erfindung im Jahre 1862 spielte, ist bis heute unvergleichlich. Drinks die ihr alle kennt und liebt, wie der Mojito, Cuba Libre, Pina Colada oder Daiquiri, würde es ohne Bacardi nicht geben! Ein weiterer Punkt ist, dass Bacardi immer noch ein Familienunternehmen ist. Auch wenn wir 6500 Mitarbeiter in der Welt haben, so merkt man intern heute noch, dass die Familie das Unternehmen führt und das ist ein gutes Gefühl.

Hast du schon deinen eigenen Bacardi-Cocktail kreiert?

Wo fang ich an, wo hör ich auf? Unzählige trifft es wohl eher, sie alle zu nennen würde das Interview sprengen. Es reicht von einfachsten Drinks, bis hin zu sehr komplizierten Kreationen. Schaut einfach mal unter: www.bacardi-deutschland.de.

Wie lange arbeitest du am Tag?

Im Schnitt ca. 12 Stunden, aber da ist die Reisezeit inklusive. Es fühlt sich jedoch nicht so an, weil ich es sehr gerne mache!

Wie sieht dein Tagesablauf aus?

Das kann ich nicht beschreiben, da kein Tag dem anderen gleicht. An einem bin ich in Hamburg in irgendwelchen Meetings, den Tag darauf in München wegen einer Schulung und dann geht es weiter nach Österreich für drei Tage (ich bin ebenfalls noch für Österreich zuständig) usw.

Was vermittelst du als Markenbotschafter?

In erster Linie, wie schon erwähnt, gebe ich Schulungen für Bartender über die Geschichte, Herstellung und das Cocktail mixen und die Geschichte hinter den Cocktails.

Muss man als Bacardi Markenbotschafter sehr trinkfest sein?

Man muss definitiv sein Maß kennen. Gelegenheit macht Diebe und die Gelegenheit habe ich ziemlich oft. Aber da ich am nächsten Tag meistens weiß Gott wo sein muss, habe ich mir schon lange abgewöhnt, immer der letzte zu sein, der ins Bett geht.

Kommt man in der Welt herum? Oder bist du begrenzt auf bestimmte Gebiete?

Also deutschlandweit war ich schon überall, wirklich überall. Ab und an muss ich nach London zu Meetings, wo unsere mehr oder weniger Europa Zentrale sitzt. Regelmäßig bin ich eine Woche im Monat in Österreich und mache dort das Gleiche wie in Deutschland. Ungefähr einmal im Jahr fahre ich in unsere Destillieren in Mexico und Puerto Rico und, je nachdem wo unser globaler Bacardi Cocktail Wettbewerb stattfindet, auch dort hin – das kann irgendwo in der Welt sein. Also, alles in allem, ja!

Wie viele Markenbotschafter gibt es von Bacardi?

Seit einem halben Jahr unterstützt mich Karim Fadl, ein weiterer Brand Ambassador. Das war alleine einfach nicht mehr zu schaffen.

Ist Markenbotschafter dein Traumberuf? Hättest du jemals damit gerechnet einmal Markenbotschafter zu werden? Warum?

Ja, das ist es, kein Tag gleicht dem Anderen. Die Aufgaben und das mir entgegen gebrachte Vertrauen seitens Bacardi wächst stetig und so wachse auch ich mit den Auf-

gaben. Ich bin immer up to date, umgebe mich mit den besten Bartendern Deutschlands, teils der Welt, und lerne jeden Tag etwas dazu. Morgens wache ich auf und bin glücklich, in der Position zu sein, in der ich bin, und denke, dass ich das jeden Tag, in jeder Schulung, in jedem Meeting unter Beweis stelle ... Ich gebe immer 100 % und es fällt mir nicht schwer. Ich muss mich nicht verbiegen, kann sein, wer und wie ich bin und muss mich nie motivieren, etwas zu tun, weil ich es so gerne mache. Klingt kitschig, aber es ist wahr. Letzteres kann ich nicht wirklich beantworten, weil ich eben der Erste in Deutschland bin, der diesen Job inne hat, und somit auch dieses Genre in Deutschland begründet habe.

Dein Tipp für Studierende, wie sie Ihren Traumberuf erreichen?

Ein absolut falscher Ansatz, meiner Meinung nach, ist es, wenn man sich etwas hart erarbeiten muss, sich durchquält. Man muss es gerne machen, sonst ist es ein Job und kein Traumberuf und wenn man es gerne macht, dann läuft es wie von alleine. Du musst etwas finden, was dir Spaß macht und dir vorstellen, das Ganze in zig Jahren noch interessant und spannend zu finden. Wenn das nicht zutrifft, mach was anderes!

Interview mit Philipp,

derzeit Student der Psychologie an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main, über sein Praktikum bei der Deutschen Bank

„Ich habe einen Einblick in verschiedenste Tätigkeitsbereiche bei der Bank bekommen, (...) an zahlreichen Workshops und sozialen Events teilgenommen. Kurzum: Ich hatte viele Begegnungen mit den unterschiedlichsten Menschen.“

Wie sind Sie auf die Deutsche Bank aufmerksam geworden?

Nach meinem Bachelorabschluss wollte ich, bevor ich mit dem Masterstudium beginne, zunächst etwas berufspraktische Erfahrung sammeln. Täglich erfuhr ich über die Medien von der immer noch anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise, die Occupy-Bewegung war auf ihrem Höhepunkt und besetzte den Willy-Brandt-Platz in Frankfurt dauerhaft. Ich als Psychologe hatte weder einen Bezug zu alledem, noch verstand ich, worum es wirklich ging. Was mir auffiel, war, dass plötzlich alle von den „Bankern“ sprachen und damit einen ganz bestimmten Typus Mensch meinten. Meist schwang eine negative Bedeutung mit. Solche Pauschalisierungen machen mich immer misstrauisch und ich wollte mir selbst ein Bild machen. Dazu kam, dass die Deutsche Bank sich gerade in einer Situation des Umbruchs befand. Die Ära von Dr. Josef Ackermann ging zu Ende. Mit Anshu Jain und Jürgen Fitschen sollten zwei neue Vorstandsvorsitzende an die Spitze von Deutschlands größtem Kreditinstitut treten. Mich hat interessiert, was dieser Wechsel mit sich bringt.

Gibt es ein besonderes Erlebnis aus Ihren Bewerbungsgesprächen, das Sie teilen möchten?

Ich wusste zunächst gar nicht, was mich erwartet. Meine Bewerbung war eine Initiativbewerbung um eine Stelle im Human Resources (HR)-Bereich, die Einladung erfolgte dann vom Team „Strategie und Steuerung Berufsausbildung“. Was verbirgt sich dahinter überhaupt? Welche Aufgaben könnten auf mich zukommen? In einer sehr offenen Gesprächsatmosphäre erläuterten der Leiter der Berufsausbildung Deutschland und eine Kollegin aus dem Team, was die Berufsausbildung derzeit umtreibt und an welchen Projekten ich mitarbeiten könnte. Darunter waren auch einige, an denen ich eine Schnittstelle zu meinem Studium erkannte – für mich natürlich besonders spannend! So kam zur generellen Neugier auf die Bankenbranche ein fachliches Interesse hinzu. Ich freute mich daher sehr, als zwei Tage nach dem Interview die Zusage kam. Der 25. Stock in Turm B sollte also für fünf Monate mein neuer Arbeitsplatz sein!

Wodurch zeichnet sich Ihrer Ansicht nach Ihre Praxiserfahrung aus?

Im Team „Strategie und Steuerung Berufsausbildung“ werden konzeptionelle Themen der Berufsausbildung der Deutschen Bank bearbeitet. Das betrifft einerseits Ausbildungsinhalte an sich. Eine Frage, die wir uns beispielsweise stellten, war, wie wir die Phase „Investieren“ praxisnäher gestalten können. So entwickelten wir gemeinsam mit der F.A.Z. ein Börsenspiel, bei dem der Aus-

bildungsjahrgang in einer eigenen Gruppe spielerisch Erfahrungen mit dem Wertpapiergeschäft sammeln konnte. Andererseits hatten wir auch übergreifende Projekte, wie zum Beispiel die Überprüfung der Ausbildungsstandards. Besonders hervorzuheben ist die tolle Betreuung, die ich während meines Praktikums hatte. Schon ab dem ersten Tag wurde ich aktiv eingebunden, und das sollte sich auch während der folgenden fünf Monate nicht ändern. Ich durfte weitgehend eigenverantwortlich arbeiten, habe aber in einem wöchentlichen Vieraugengespräch immer noch Feedback bekommen oder konnte Unklarheiten ausräumen.

Wie erleben Sie Ihre Arbeitsumgebung bei der Deutschen Bank?

Die Arbeitsatmosphäre war immer „professionell entspannt“. Auf der einen Seite waren wir alle konzentriert bei der Arbeit, auf der anderen Seite blieb aber auch der Humor nicht auf der Strecke. Auch in Phasen, in denen es hoch herging, blieb die Stimmung so angenehm. Sehr wertvoll war für mich auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Teams. Losgelöst von Hierarchie und Arbeitspensum nahm sich ausnahmslos jeder, den ich darauf ansprach, die Zeit, um mir bei einem Kaffee über sein Tätigkeitsfeld in der Bank zu berichten. So habe ich nicht nur innerhalb des Teams Berufsausbildung viel gelernt, sondern auch noch einen Einblick in andere Bereiche der Deutschen Bank bekommen können.



Was hat Sie am meisten überrascht bei der Deutschen Bank?

Die fünf Monate vergingen wie im Flug. Ich habe einen Einblick in verschiedenste Tätigkeitsbereiche bei der Bank bekommen, habe einen Tag lang Fondsmanagern bei der DWS über die Schulter geschaut, an zahlreichen Workshops und sozialen Events teilgenommen. Kurzum: Ich hatte viele Begegnungen mit den unterschiedlichsten Menschen. Nur einen Typus Mensch habe ich nicht finden können: den raffgierigen, egozentrischen Banker, der nur auf den nächsten Bonus schießt. Klar, mag man mir entgegen, fünf Monate sind eine kurze Zeit und die paar Mitarbeiter sind nur ein Bruchteil der weltweit über 100.000 Angestellten. Trotzdem habe ich genug gesehen und eine Kultur kennengelernt, die die von den Medien gestreuten und in der Gesellschaft verbreiteten Vorurteile nicht rechtfertigt.

Was haben Sie persönlich für sich und Ihre Karriereentwicklung bisher mitgenommen?

Rein fachlich habe ich viel über Projektmanagement gelernt. Zum Beispiel, wie wichtig es ist, alle Parteien mit einzubeziehen. Daraus ergibt sich auch der große Wert von Vielfalt, den ich so erstmals abseits vom Papier erfahren durfte. Es ist beeindruckend zu sehen, wie ein Projekt allein dadurch reift, dass es aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet wird. Darüber hinaus hat sich mein Interesse am Verstehen wirtschaftlicher Zusammenhänge weiter verstärkt. Die Finanzbranche ist unglaublich komplex – aber ist das der Motor eines Autos nicht auch? Ich finde es spannend, gerade in dieser Phase der noch anhaltenden Krise mitzuverfolgen, wie sich die Dinge entwickeln und welche Auswirkungen dies auf Unternehmen in der Branche, aber auch die Wirtschaft als Ganzes hat. Was ich vor dem Praktikum nicht gedacht hätte, ist, dass ich so einen Spaß am Netzwerken entwickeln würde. Man liest zwar überall, wie wichtig das ist. Ich selbst fand das immer etwas seltsam. Oberflächlichen Small Talk mit Leuten, die ich nicht kenne? Wer's mag. Auch heute gefällt mir der Begriff „Netzwerken“ noch nicht. Vielleicht liegt das daran, dass für mich dabei immer mitschwingt, dass es nur darum geht, sich durch die Kontaktpflege selbst einen Vorteil zu verschaffen. Für mich war viel interessanter zu sehen, wie unterschiedlich die Hintergründe, Ausbildungen und auch Weltanschauungen der Kolleginnen und Kollegen waren, mit denen ich mich ausgetauscht habe. Ich möchte diese Gespräche nicht missen, weil sie meinen Horizont erweitert haben.

Wie schaut Ihr Tipp für zukünftige Bewerber aus?

Wenn man sich für ein Praktikum oder einen Einstieg bei der Deutschen Bank AG interessiert, sollte man natürlich prinzipiell aufgeschlossen für die Finanzbranche sein und Interesse daran mitbringen. Obwohl der HR-Bereich Personaldienstleistungen anbietet, ist es trotzdem wichtig, ein grundlegendes Verständnis für die Geschäftsfelder der Bank zu haben. Aber es geht meiner Meinung nach auch darum, sich mit den Produkten identifizieren zu können bzw. ihre Bedeutung zu erkennen. Darüber hinaus ist es natürlich schon so, dass die Kultur der Finanzprodukte sehr schnellebiger ist. Man sollte also flexibel sein und offen für Veränderungen. Dabei sollte man aber nicht einfach im Strom mitschwimmen. Vielmehr wurde ich auch immer darin bestärkt, die Strömungsrichtung zu hinterfragen und weiter zu denken.

Generation Y – die neue Generation auf dem Arbeitsmarkt

Interview mit den Baker & McKenzie-Anwältinnen Sonja Klein und Dr. Katharina Weiner

Über Baker & McKenzie

Lange bevor der Begriff „Global Player“ modern wurde, hatte Baker & McKenzie die Vision einer globalen Wirtschaftskanzlei bereits verwirklicht. 1949 von Russell Baker und John McKenzie in Chicago gegründet, zählt Baker & McKenzie heute mit mehr als 4.000 Anwälten in 72 Büros in 45 Ländern zu den größten und leistungsstärksten Anwaltskanzleien der Welt. Auch die deutschen Büros fühlen sich der Vision der Gründer verpflichtet. In Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main und München vertreten mehr als 200 Anwälte mit ausgewiesener fachlicher Expertise und internationaler Erfahrung die Interessen ihrer Mandanten. Als eine der führenden deutschen Anwaltskanzleien berät Baker & McKenzie nationale und internationale Unternehmen und Institutionen auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts.

Frau Klein, Frau Weiner, eine neue Generation von Juristen – die in den 1980er Jahren geborene Generation Y – drängt auf den Arbeitsmarkt. Inwieweit unterscheidet sich diese von Ihrer eigenen Generation?

Sonja Klein: *Ganz klar – da gibt es Riesenunterschiede, was die Vorstellungen in punkto Karriere anbelangt. Als ich mit 31 Jahren nach meinem abgeschlossenen Juraexamen 1996 bei Baker & McKenzie einstieg, hatte ich das konkrete Ziel vor Augen, Partnerin zu werden. Dieses Denken entsprach meiner Generation: Wer erfolgreich das Studium gemeistert hatte, versuchte im Berufsleben, die Karriereleiter bis ganz nach oben aufzusteigen – auch wenn man dafür mitunter Abstriche im Privatleben machen musste. Die neue Generation Y tickt anders: Bei der Wahl ihres Arbeitgebers spielen das Thema Work-Life-Balance und damit verbundene flexible Arbeitsmodelle eine entscheidende Rolle.*

Katharina Weiner: *Da ich 1979 geboren wurde, zähle ich ja fast selbst zu dieser Generation. Daher kann ich mich mit ihren Werten weitestgehend identifizieren. Ich arbeite gern und viel, brauche aber auch Zeit für mich selbst – und für meine Familie. Vor rund einem Jahr kam meine Tochter zur Welt, im Februar 2013 kehrte ich aus meiner Elternzeit zurück ins Büro. Auch während der Elternzeit ließ mich mein Beruf nie wirklich los, und ich hielt stets den Kontakt zu meinen Kollegen, die mich beruflich auf dem Laufenden hielten. Gleichermäßen wich-*



STECKBRIEF

Name

*Sonja Klein, geboren 1965
Partnerin bei Baker & McKenzie
in Frankfurt*

Studium

Universität Gießen (Rechtswissenschaften und Betriebswirtschaftslehre)

Schwerpunkt

Spezialisiert auf Steuerrecht

Berufserfahrung

*Seit 1999 auch als Steuerberaterin
zugelassen*

*Einstieg bei Baker & McKenzie im Jahr
1996, seit 2000 in Teilzeit (60 %) tätig*

tig ist für mich, eine gewisse Flexibilität in meinen Arbeitszeiten zu haben – und genau das ermöglicht mir Baker. Ich arbeite nun in Teilzeit zu 75 Prozent, mit der Möglichkeit, meine Arbeitszeiten aktiv mitgestalten zu können. Ich arbeite nun zwei volle und zwei halbe Tage. Das kommt mir in meiner aktuellen Lebenssituation sehr entgegen.

Frau Klein, auch Sie arbeiten, wie Frau Weiner, in Teilzeit – und das als Partnerin. Seit wann? Und wie sieht Ihr Modell aus?

Sonja Klein: *Als 1999 meine erste Tochter geboren wurde, war für mich klar, dass ich mitbekommen möchte, wie sie aufwächst – und entschied mich, meine Arbeitszeit zu reduzieren und zu 60 Prozent in Teilzeit zu arbeiten. Das war in einer Zeit, in der der Begriff „Teilzeit“ in den meisten Großkanzleien noch ein Fremdwort war. Ein halbes Jahr später wurde ich zur Partnerin gewählt – was zeigt, dass dieses Modell in keinem Widerspruch zur Karriere steht. 2005 wurde ich zum zweiten Mal Mutter. Nach beiden Geburten kehrte ich rasch – nach drei bzw. zwei Monaten – wieder in den Beruf zurück.*

Wie gelingt Ihnen bis heute dieser Spagat zwischen Karriere und Familie?

Sonja Klein: *Für mich geht es nicht so sehr darum, Berufs- und Privatleben zu trennen, weil Arbeit einfach zu meinem Leben und meinem Alltag gehört. Wichtig ist mir jedoch, genügend Zeit mit meiner Familie verbringen zu können. Dies ist mir möglich, weil ich meine Arbeit flexibel an den Be-*

dürfnissen meiner Mandanten und Kollegen ausrichten kann. Und es kommt, wie in so vielen Situationen im Leben, auf die eigene Entschlossenheit an – den Willen zu haben, das, was man möchte, auch tatsächlich umzusetzen. Wichtig ist natürlich auch die Unterstützung durch die Familie und andere Betreuungspersonen für die Kinder bis hin zu einem „Betreuungsnetz“ im näheren Freundes- und Bekanntenkreis.

Stichwort „umsetzen“: Inwieweit sind Arbeitgeber gefordert, selbst aktiv zu werden, um für die Top-Kandidaten der neuen Generation Y attraktiv zu sein?

Katharina Weiner: Das ist ein ganz entscheidender Punkt. Arbeitgeber müssen in der Tat auf die Bedürfnisse dieser neuen Generation reagieren, um geeignete Kandidaten für sich zu gewinnen. Denn wir beobachten nicht nur einen Wertewandel im Vergleich zur Vorgängergeneration, sondern auch – aufgrund des demographischen Wandels – einen Wettbewerb um die Talente. Kanzleien sind gefordert, sich selbst auf den Prüfstand zu stellen und Bilanz zu ziehen: Was bieten wir neben einem attraktiven Gehalt Berufsanfängern in Sachen Work-Life-Balance, Flexibilität, Weiterbildung und Atmosphäre? Und wie können wir diese Nachwuchsjuristen, wenn sie bei uns eingestiegen sind, halten? Auch alternative Modelle zur Partnerschaft können die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.

Frau Weiner, Sie gehören ja beinahe zur Generation Y. Was war für Ihre persönliche Arbeitgeberwahl ausschlaggebend?

Katharina Weiner: Als ich vor fünf Jahren vor dem Berufseinstieg stand, konnte ich mir aufgrund der sehr transparenten Berichterstattung in den juristischen Medien ein einschlägiges Bild über den Kanzleimarkt machen. Auch im Rahmen von Gesprächen auf Karriereermessen oder speziellen Kanzleievents für Nachwuchsjuristen war es mir möglich, die einzelnen Kanzleien miteinander zu vergleichen und die Kanzlei zu finden, die am besten zu meinen Bedürfnissen passt – und zu der ich passe. Bei Baker habe ich gefunden, was für mich persönlich wichtig ist: Neben flexiblen Arbeitsmodellen, die gleichberechtigt neben dem Partnertrack existieren, legt die Kanzlei Wert auf eine angenehme Atmosphäre, in der sich die Kollegen respektieren und offen miteinander umgehen. Dass ich mich während der Arbeit wohl fühle, ist für mich persönlich wichtig, schließlich verbringe ich den größten Teil des Tages im Büro. Darüber hinaus nimmt Baker die Themen Internationalität und kontinuierliche Weiterbildung ernst. Von Beginn an hatte ich Kontakt mit Kollegen aus den ausländischen Büros und treffe sie regelmäßig auf unseren europäischen Praxisgruppentreffen persönlich. In unserer Inhouse University habe ich viel für meinen Berufsalltag mitnehmen können – sowohl was fachliches Wissen als auch Soft Skills wie Rhetorik angeht. Kurz: Ich konnte mich schnell davon überzeugen, dass Baker nicht nur auf dem Papier mit seinen Vorteilen wirbt, sondern dass diese Werte tatsächlich gelebt werden.



STECKBRIEF

Name

*Dr. Katharina Weiner, geboren 1979
Associate bei Baker & McKenzie in
Düsseldorf*

Studium

*Universität Bochum
(Rechtswissenschaften)*

Studienabschluss

Erstes Staatsexamen

Schwerpunkt

*Spezialisiert auf
Öffentliches Wirtschaftsrecht*

Berufserfahrung

*Einstieg bei Baker & McKenzie im Jahr
2008, seit 2013 in Teilzeit (75 %) tätig*

Frau Klein, was war Ihnen vor rund 18 Jahren an einem Arbeitgeber wichtig, als Sie vor dem Berufseinstieg standen?

Sonja Klein: *Das war eindeutig das internationale Umfeld. Baker & McKenzie gehörte damals zu den wenigen weltweit tätigen Großkanzleien, die in Deutschland präsent waren. Bereits während meines Referendariats hatte ich mich selbst von der Internationalität überzeugen können: Meine Wahlstation führte mich in das Baker-Büro in San Francisco. Katharina, Du sprachst die Atmosphäre der Kanzlei an. Diese war für mich damals ebenfalls das ausschlaggebende Kriterium für die Wahl meines Arbeitgebers. Ich bin davon überzeugt, dass man langfristig nur gut in seinem Beruf sein kann, wenn auch das Umfeld stimmt.*

Eine Gemeinsamkeit mit der Generation Y, von der es heißt, ihr sei Spaß bei der Arbeit wichtig...

Sonja Klein: *Durchaus. Das liegt wohl in unserer Natur: Wenn wir viel in die eigene Ausbildung investiert haben, möchten wir im späteren Berufsleben für diese Arbeit die Früchte ernten – und das tun, was uns Spaß macht, verbunden mit einer hohen Eigenverantwortung. Wenn ich auf meine Anfangszeit in der Kanzlei zurückblicke, erinnere ich mich, wie ich von Anfang an mit meinem Mentor an spannenden Mandaten mitarbeitete. Schon bald konnte ich meine Mandanten eigenständig betreuen. Ich war positiv überrascht. Dass ich so schnell Eigenverantwortung übernehmen würde, hätte ich nicht erwartet.*

Katharina Weiner: Das kann ich bestätigen. Und das ist auch genau ein Aspekt, der für die neue Generation wichtig ist – im Beruf schnell Verantwortung übernehmen und sich selbst verwirklichen zu können. Ich denke, da spreche ich der Generation Y aus der Seele.

Letzte Frage: Was können Sie der neuen Generation von Juristen mit auf den Weg geben? Welche Tipps haben Sie für ihren Berufsstart?

Sonja Klein: Seien Sie entschlossen, für die eigenen Ziele einzustehen und dafür zu kämpfen. Als ich mein Jurastudium begann, warnten mich alle Seiten vor einer „Juristenschwemme“. Ich bin froh, dass ich mich davon nicht beirren ließ und meinen eigenen Weg ging. Treten Sie stark auf und machen Sie Ihren Standpunkt klar – gerade als Frau. Viele Frauen neigen dazu, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen. Das ist nicht nötig – denn Sie sind genauso gut wie Ihre männlichen Kollegen.

Katharina Weiner: Seien Sie gelassen und bleiben Sie Sie selbst. Sie werden intuitiv das tun, was für Sie richtig ist, wenn Sie auf Ihr Bauchgefühl hören. Haben Sie keinen vorgefertigten Lebensplan im Kopf, sondern seien Sie offen für das, was sich Ihnen bietet. Dann werden Sie Ihren Weg gehen – egal, ob Sie Partner werden oder sich für ein alternatives Karrieremodell entscheiden. Wichtig ist, dass Sie sich selbst treu bleiben.

Frau Klein, Frau Weiner, herzlichen Dank für dieses Gespräch.

ARBEIT
JOB
ANSTELLUNG

careercenter-jobs.de
Jetzt bewerben!

Das Stellenportal des CareerCenters der Goethe-Universität Frankfurt!

- Vollzeitstellen
- Traineestellen
- Teilzeitstellen
- Praktikantenbörse
- Minijobmarktplatz

Career Center der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

info@careercenter-jobs.de
www.careercenter-jobs.de



Available on the iPhone
App Store

Das zeb/bachelor.welcome-Programm

Ein Erfahrungsbericht von Delia König, Analyst im zeb/IT-Consulting

Warum hast du dich für das zeb/bachelor.welcome-Programm entschieden?

Das zeb/bachelor.welcome-Programm ist für mich persönlich die perfekte Gelegenheit, direkt nach meinem Bachelorabschluss in die Berufswelt einzusteigen. Ich wollte unbedingt schon einmal den Berufsalltag in einer Unternehmensberatung erleben, ohne mir die Möglichkeit zu verbauen, noch meinen Master zu absolvieren. In dem einen Jahr, in welchem ich bei zeb/ arbeite, kann ich wichtige Erfahrungen sammeln, welche ich bei meinem weiterführenden Studium nutzen werde. Entscheidend für mich war letztendlich die Flexibilität des Programms: Ich erhalte die Möglichkeit, einen finanzierten Master zu machen, und kann begleitend noch Teilzeit arbeiten, muss es aber nicht. Darüber hinaus schätze ich die Sicherheit, dass ich nach meiner Auszeit für das Masterstudium garantiert wieder an meinen Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Welche Voraussetzungen sollte man erfüllen, um sich für zeb/bachelor.welcome zu bewerben?

Bewerber mit wirtschaftswissenschaftlichem Studium sollten ihren Schwerpunkt soweit wie möglich auf die bankfachlichen Themen des Studiums gelegt oder ein Praktikum in diesem Bereich absolviert haben. Auch ein Praktikum in einer Unternehmensberatung oder in einem Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors kann sehr vorteilhaft sein. Um in das IT-Consulting einzusteigen, ist ein Studium der Informatik oder Wirtschaftsinformatik sowie Interesse für die zeb/-Themenschwerpunkte ideal. zeb/ ist aber auch aufgeschlossen gegenüber an-

deren Fachrichtungen wie z. B. Mathematik oder Physik. Letztendlich kommt es auf die Fähigkeiten und die Persönlichkeit des Bewerbers an. Wichtig ist vor allem, dass der Kandidat sehr gute analytische Fähigkeiten mitbringt und bereit ist, sich tief in die relevanten Fachthemen einzuarbeiten. Darüber hinaus finde ich ein hohes Maß an Eigeninitiative und Motivation der Kandidaten persönlich unerlässlich.

Wie sind Berufstätigkeit und Studium aufgebaut?

Auf ein Jahr Projektstätigkeit als Analyst nach dem Bachelor folgen ein bis zwei Jahre Freistellung für das von zeb/ finanzierte Masterstudium. Das Studium sollte der Fachrichtung des Bachelorstudiums entsprechen, Hochschule und Themenschwerpunkt sind aber selbstverständlich frei wählbar. Während dieser Zeit erhält man optional die Möglichkeit, auf Teilzeitbasis und in den Semesterferien weiterhin bei zeb/ zu arbeiten. Ich habe mich beispielsweise dafür entschieden, in meinem ersten Semester nur in den Semesterferien wieder auf einem Projekt tätig zu sein und dann im folgenden Semester neu zu entscheiden, ob ich es von der zeitlichen Belastung her schaffe, noch auf Teilzeitbasis (z. B. 20 %) zu arbeiten. In der Zeit des Studiums bleiben mir alle Vorteile weiter erhalten: Ich kann die Weiterbildungsmöglichkeiten von zeb/, z. B. in Form von Seminaren und Schulungen, in Anspruch nehmen und werde weiterhin zu allen Firmen-Events eingeladen. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Masterstudiums steht der Wiedereinstieg bei zeb/ an. Der Absolvent wird dann zum Management



STECKBRIEF

Name

Delia König

Studium

Studium der Wirtschaftsinformatik an der Universität Münster (B.Sc)

Karriere

Werkstudentin im Bereich Informationstechnologie bei zeb/

Aufnahme in das zeb/bachelor.welcome-Programm

Analyst im IT-Consulting bei zeb/

Consultant befördert. Falls man zu einem späteren Zeitpunkt seine akademische Weiterbildung fortführen möchte, ist das kein Problem: zeb/ bietet noch weitere Modelle an, die auf das zeb/bachelor.welcome-Programm aufbauen, wie beispielsweise ein MBA- oder Promotionsmodell.

Was zählt zu deinen zentralen Tätigkeiten?

Da ich Wirtschaftsinformatik studiert habe und generell sehr IT-affin bin, bin ich im IT-Consulting tätig. Seit Beginn meiner Anstellung als Analyst werde ich auf einem Großkundenprojekt eingesetzt, bei welchem ich in einem großen Team mit Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen das Thema „Regulatorik“ bearbeite. Gerade durch die derzeitigen regulatorischen Anforderungen an Banken ist es ein wahnsinnig aktuelles und spannendes Projekt. Meine konkreten Tätigkeiten umfassen momentan v. a. die Konzeption der IT-seitigen Umsetzung von regulatorischen Anforderungen unter Basel III. Durch die verschiedenen Teilprojekte, an denen ich schon mitgearbeitet habe, konnte ich viele Eindrücke über mehrere Themengebiete erlangen, in kleinen und großen Teams arbeiten und in kurzer Zeit sehr viel lernen.

Was hat den Ausschlag dafür gegeben, das Programm bei zeb/ zu absolvieren?

Vor meinem Einstieg war ich bereits 1,5 Jahre als studentische Hilfskraft bei zeb/ und konnte dessen einzigartige Unternehmenskultur kennenlernen. Als ich dann zum Ende meines Studiums auch meine Bachelorarbeit bei zeb/ geschrieben habe, bin ich auf das Programm aufmerksam geworden. Den hohen fachlichen Anspruch bei zeb/ fand ich schon immer beeindruckend. Letztendlich war allerdings kein einzelner Faktor ausschlaggebend, sondern das Gesamtbild: Interessante und herausfordernde Projekte, tolle Kollegen und nicht zuletzt die Mitarbeiterförderung.

Vom Rhein an den Main – Ein Wechsel mit Perspektive

Oliver C. Nobel, MBA (Wales), Assoziierter Partner bei GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten in Frankfurt

Herr Nobel, wie sind Sie zu GÖRG gekommen?

Nachdem – durch ein Praktikum in einem Beratungsunternehmen – mein Interesse für den Bereich Restrukturierung geweckt war, habe ich mich in den Semesterferien zwischen dem zweiten und dritten Semester für ein Praktikum im Restrukturierungsbereich bei GÖRG entschieden. Während dieses Praktikums am Kölner Standort hatte ich die Möglichkeit mehrere Bereiche kennenzulernen und mit verschiedenen Kollegen zusammenzuarbeiten. Schließlich konnte ich auch Herrn Jauch, der Partner mit dem ich bis heute zusammenarbeite, bei einem laufenden Insolvenzverfahren unterstützen. Am Ende des Praktikums bekam ich von ihm das Angebot, weiterhin als wissenschaftlicher Mitarbeiter für GÖRG tätig zu sein. Dieses konnte ich jedoch erst annehmen, nachdem ich ein Semester später von der Universität Bayreuth, wo ich mein Jurastudium begonnen habe, an die Universität Bonn gewechselt war. Als ich am 01.03.2004 während meines Umzuges inmitten der halbausgepackten Umzugskartons stand, rief mich Herr Jauch an und fragte, ob ich ihn kurzfristig bei einem neuen Insolvenzverfahren unterstützen könnte. Ich bejahte dies, musste aber dazu sagen, dass ich die Kiste mit den Krawatten aktuell noch nicht gefunden habe. Darauf erwiderte Herr Jauch schlicht: „Dann ziehe ich meine Krawatte einfach aus und wir sehen beide wieder gleich aus.“ Der Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Referendar folgte der Einstieg als Associate.

Welche Entwicklungschancen bieten sich bei GÖRG?

Wichtig ist, dass man Eigeninitiative zeigt, dann ist bei GÖRG sehr viel möglich. Für Ideen gibt es immer ein offenes Ohr und man bekommt die Möglichkeit eigene Lösungen einzubringen. Als Teil eines Teams und unter Anleitung eines erfahrenen Partners hat man die Möglichkeit, frühzeitig Verantwortung in den Mandaten zu übernehmen. Man lernt am lebendigen Fall, hat aber auch die Gelegenheit und Zeit sich in rechtliche Fragestellungen zu vertiefen. Auch beim Thema Weiterbildung ist Eigeninitiative gefragt, denn die Förderung und Unterstützung bei der Weiterbildung richtet sich nach der jeweiligen Person und den individuellen Bedürfnissen. Je nach Interesse und Bedarf können, nach Absprache mit dem verantwortlichen Partner, Seminare und Fortbildungen besucht werden, die einen in seinem Fortkommen fördern. Auch Weiterbildungen wie z. B. zum Fachanwalt oder Steuerberater sowie eine Promotion werden von GÖRG unterstützt. Was den Karriereweg angeht, so besteht die Möglichkeit nach vier Jahren zum Assoziierten Partner ernannt zu werden. Sofern sich die Zusammenarbeit danach weiterhin positiv entwickelt, erfolgt nach weiteren zwei bis vier Jahren die Aufnahme als Partner. In einzelnen Fällen kann auch eine langfristige Zusammenarbeit im Angestelltenverhältnis entstehen. In diesem Fall erfolgt eine Ernennung zum Counsel.



Sie waren bis vor kurzem am Kölner GÖRG Standort ansässig. Was war der Grund für den Wechsel nach Frankfurt?

Die Mandate dort bestehen schon länger und nehmen weiterhin zu. Bereits in den letzten zwei Jahren bin ich viel gependelt und war meist ein bis zwei Tage pro Woche in Frankfurt. Um jedoch den Ausbau des Standorts Frankfurt insgesamt und des Fachbereichs Insolvenz und Restrukturierung im Speziellen stärker voranzutreiben, habe ich von GÖRG das Angebot erhalten, komplett in das Frankfurter Büro zu wechseln. Diese Chance habe ich gerne ergriffen. In Frankfurt herrscht, wie auch an den anderen Standorten, eine sehr angenehme und offene Arbeitsatmosphäre. Solch ein Standortwechsel fördert zudem die standortübergreifende Zusammenarbeit und ist bei GÖRG nicht ungewöhnlich. Wir haben einige Kollegen, die für einige Monate an einem

anderen GÖRG Standort arbeiten und somit die Vernetzung der Standorte verstärken.

Was fasziniert Sie an Ihrer Arbeit in den Bereichen Restrukturierung und Immobilienwirtschaftsrecht?

Eine gewisse Affinität zu Immobilien hatte ich schon vor meinem Eintritt bei GÖRG, da ich mich bereits während des Studiums mit der Verwaltung von Immobilien beschäftigt habe. Durch die Anfrage einer amerikanischen Investmentbank zur Restrukturierung der in Deutschland gelegenen Immobilienportfolios hat sich bei GÖRG die Möglichkeit der Kombination der Bereiche Restrukturierung und Immobilien ergeben. Bei meiner Arbeit motiviert mich besonders die Kombination aus kaufmännischen und operativen Aufgabenstellungen vor einem rechtlichen Hintergrund. Gerade dieser Bereich und das Arbeiten „an der Front“ bieten jeden Tag die Möglichkeit, gestaltend auf die Projekte einzuwirken.

Mit dem Ausbau dieser Bereiche in Frankfurt sowie der Erweiterung um den Standort Hamburg besteht sicher weiterer Personalbedarf, oder?

Ja, genau. Wir suchen stets Rechtsanwälte mit Interesse an einer eigenverantwortlichen Tätigkeit, denen unternehmerisches Denken nicht fremd ist und die Prädikatsexamina vorweisen, vorzugsweise – aber nicht zwingend – promoviert sind und über sehr gute Englischkenntnisse verfügen. Für den Bereich Restrukturierung sind zudem kauf-

männische Kenntnisse, die bspw. durch ein Zusatzstudium erworben wurden, von Vorteil. Wir bieten zudem auch Referendaren die Möglichkeit eine Ihrer Stationen des Referendariats bei GÖRG zu absolvieren oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter frühzeitig Erfahrungen zu sammeln. Bei mir, wie auch bei vielen anderen meiner Kolleginnen und Kollegen, hat sich dieser frühe Kontakt gelohnt und den Einstieg als „fertiger Rechtsanwalt“ sehr erleichtert.

Was zeichnet GÖRG besonders aus? Warum sollte man sich für den Berufseinstieg bei GÖRG entscheiden?

Ich habe das Arbeitsklima bei GÖRG immer als sehr positiv und motivierend empfunden. Es herrscht eine sehr offene Atmosphäre, wo jeder jeden etwas fragen kann und Unterstützung erhält. Durch die Größe der Sozietät und den kanzleieigenen Qualitätsanspruch, bieten sich laufend spannende und umfängliche Mandate. Wie schon zuvor beschrieben, bekommt man dabei schon als Berufseinsteiger frühzeitig Kontakt zu den Mandanten, kann sich dadurch schnell weiterentwickeln und erhält die Gelegenheit eigene Mandatsbeziehungen aufzubauen. So bietet sich auch eine realistische Chance in absehbarer Zeit Partner zu werden. Durch die Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung, steht GÖRG Anwälten mit verschiedenen Lebensmodellen offen.

Wie sollte ein interessierter Bewerber am besten vorgehen?

Aktuell zu besetzende Stellen sind auf unserer Webseite www.goerg.de ausgeschrieben und die Bewerber können sich über unser Online-Bewerbungstool oder per E-Mail an karriere@goerg.de bewerben. Selbst wenn für das Wunschgebiet gerade keine Stelle ausgeschrieben ist, freuen wir uns über Initiativbewerbungen. Interessierte Bewerber sind natürlich auch herzlich eingeladen uns an unserem Messestand auf der Karrieremesse „JURAcON“ am 14. Mai 2013 im Forum der Messe Frankfurt zu besuchen und sich „live“ zu informieren und uns kennen zu lernen.

Interview mit Helge Thorn, M.A. Sportwissenschaftler

Die Fragen stellte Jessica Kuch, Redakteurin/Öffentlichkeitsarbeit
CAMPUSERVICE der Goethe-Universität

Rund 520 Sportwissenschaftler waren im WS 2012/13 an der Goethe-Universität immatrikuliert. Doch was fängt man beruflich mit diesem Abschluss an? Der Alumnus und heutige Trainings- und Sporttherapeut, Helge Thorn, gibt einen Einblick in einen möglichen beruflichen Werdegang eines Sportwissenschaftlers.

Helge Thorn: Bevor wir mit dem Interview anfangen ist die häufigste Frage, die mir als Studierender gestellt wurde: „Ach, du studierst Sportwissenschaften, und was macht man dann?“ Weil du ja nach dem Abschluss keinen spezifischen Beruf hast, wie ein Mediziner oder Jurist, also du bist Sportwissenschaftler, M.A. und weiter? Mein Tipp vormweg: Sportwissenschaftler sollten rechtzeitig merken, welchen beruflichen Weg sie einschlagen wollen. Denn es ist wichtig, bereits während des Studiums praktische Erfahrungen zu sammeln.

Was hast du studiert?

Ich habe im Hauptfach Sportwissenschaften und im Nebenfach Sportmedizin, sowie anfangs BWL, später Soziologie studiert und absolviert.



Foto: Original Bootcamp, Frankfurt

STECKBRIEF

Name

Helge Thorn

Studium

Sportwissenschaften

Studiumabschluss

M.A.

Beruf

Trainings- und Sporttherapeut

Was genau arbeitest du? Was genau macht man als Sportwissenschaftler?

Bereits während des Studiums habe ich viel gearbeitet. Anfangs war ich Trainer für Badminton und habe im Kraftsportverein Langen die Trainingsfläche betreut. Nach der Zwischenprüfung 2007 habe ich angefangen im Bereich der Rehabilitation zu jobben. Ich habe mich weitergebildet, Trainerscheine absolviert, sowie Fortbildungen besucht und mich auf die Rehabilitation spezialisiert. Das Praktikum im Rehazentrum verhalf mir zu einem geringfügigen Nebenverdienst. Später konnte ich dort auf Rechnung arbeiten und habe heute, nach meinem erfolgreichen Abschluss, eine halbe Stelle bei TTZ Merkel, als Sportwissenschaftlicher Leiter. Dreimal die Woche arbeite ich für das TTZ Merkel, die restliche Zeit arbeite ich freiberuflich. So habe ich vergangenes Jahr die Headcoach Leitung für das Original Bootcamp in Frankfurt übernommen, biete Schulungen und Kurse zur Prävention und Personal-Trainings an. Mein Ziel für 2013/14 ist es, meine Selbstständigkeit auszubauen,

um auf zwei Beinen, also selbstständig und angestellt, stehen zu können.

Wie viele Stunden die Woche arbeitest du?

Das kann ich so nicht beantworten. Meine Arbeitsstunden variieren. In der Rehaeinrichtung habe ich meine festen 25 Stunden die Woche. Je nach dem was in meinem freiberuflichen Sektor anfällt, kann es auch mal sein, dass ich am Wochenende arbeiten muss. Gerade im Bereich Personal-Training kommt es immer mal vor, dass meine Kunden nur am Wochenende Zeit haben. Unter der Woche biete ich meine Präventionskurse an und kümmere mich um die Organisation rund um das Bootcamp Frankfurt. Die von der Personalplanung über Promotion, bis hin zur Ausführung der Kurse geht. Auch muss ich neben den Trainings die Buchhaltung für meinen freiberuflichen Teil machen, der manchmal zehn Stunden die Woche umfasst. Mit einer normalen Festanstellung ist das nicht zu vergleichen, und eine pauschale Arbeitszeit für die Woche zu nennen, ist schwer.



Foto: Original Bootcamp, Frankfurt



Foto: Original Bootcamp, Frankfurt

Seit wann stehst du im Berufsleben?

Ich habe mit 16 Jahren im Kraftsportverein Langen angefangen zu arbeiten. 1998 habe ich dafür meine erste Fitnesslizenz, also C-Lizenz, beim Deutschen Sportverband gemacht. Nach anfänglichen Thekendiensten konnte ich im Anschluss selbst die Mitglieder im Verein trainieren. Parallel habe ich Badminton gespielt. Durch meine herausragenden Leistungen wurde ich gefragt, ob ich mir nicht vorstellen könnte, das Jugendtraining zu übernehmen, und das habe ich dann auch gemacht. Eigentlich habe ich mein komplettes Studium lang in diesen beiden Jobs gearbeitet. Später, nach Zwischenprüfung und Praktikum, auch im Bereich Rehabilitati-

on. Es ist schön zu sehen, wenn man Menschen von ihren Leiden befreien kann. Das war ausschlaggebend für meine Spezialisierung zum Trainings- und Sporttherapeuten.

In welchem Zeitraum hast du deine Trainingsscheine absolviert?

Trainingsscheine absolviert man sein Leben lang. Ähnlich, wie bei Medizinern ist es mehr als ratsam sich regelmäßig weiter- und fortzubilden.

Wolltest du als Kind schon Trainings-/Sporttherapeut werden?

Im Laufe meines Berufslebens entdeckte ich, dass Krafttrainings allein nicht hilfreich sind, körperliche Leiden dadurch nicht behoben werden, und dem Menschen am besten durch gezielte Übungen geholfen werden kann. Daher entschied ich mich für den Beruf, doch eigentlich, wenn ich mich recht entsinne, wollte ich als Kind immer Müllmann werden, aber das ist eine andere Geschichte.

Dein Tipp für die Studierenden wie sie ihren Berufseinstieg am besten meistern.

Da das Studium der Sportwissenschaften sehr speziell ist, kann ich nur für diese Gruppe sprechen. Man sollte bereits während, noch besser, schon vor dem Studium viel ausprobieren. In Betriebe reinschnuppern, sich auf Praktikastellen bewerben und auch viele machen. Versuchen frühzeitig in dem gewünschten Bereich zu jobben, um so ein Standbein zu bekommen. Das Studium der Sportwissenschaften ist sehr vielseitig, daher früh anfangen, damit man später den Überblick behält.

Bachelor meets Business

Im Wintersemester 2013/14 findet wieder die Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“ statt.

Die gleichnamige studentische Initiative will Studierenden die Möglichkeit geben, mit potentiellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen und die gegenseitigen Fragen und Erwartungen zu klären. Eingeladen zur Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“ (BmB) sind alle an der Veranstaltung Interessierten. Master also welcome!

Ziel der Reihe „Bachelor meets Business“ ist es, Studierenden bereits innerhalb der Universität die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zu Arbeitgebern aus verschiedenen Branchen, aus mittleren oder größeren Unternehmen zu knüpfen. Zudem bietet die seit einigen Jahren erfolgreich etablierte Reihe Antworten auf wichtige Fragen, wie etwa: Welchen Studienschwerpunkt soll ich wählen? In welcher Branche absolviere ich ein Praktikum? Welche Berufsperspektiven eröffnen sich für mich mit dem Bachelorsabschluss? Soll ich anschließend einen Masterstudiengang wählen?

Im ersten Teil erfolgt eine kurze Präsentation des eingeladenen Unternehmens, bei der die Mitarbeiter ihren Werdegang sowie einige Eckdaten zum Gastunternehmen vorstellen. Anschließend besteht für die Studierenden die Möglichkeit, vor dem Auditorium Fragen zu Praktika- und Einstiegsmöglichkeiten etc. zu stellen. Im zweiten Teil eröffnet ein ungezwungenes Get Together im Foyer dann die Chance für Einzelgespräche und rundet den Abend ab.

Termine

05.11.2013 | 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr

LIDL Vertriebs GmbH & Co.KG

Hörsaalzentrum HZ 7, Campus Westend

26.11.2013 | 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr

Roland Berger Strategy Consultants GmbH

Hörsaalzentrum HZ 7, Campus Westend

Mehr zu „Bachelor meets Business“ und **weitere Termine zur Veranstaltungsreihe im Wintersemester 2013/14 finden Sie unter:**

Sie unter: www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-student-services-international-exchange/veranstaltungen/bachelor-meets-business.html



Die nächsten **Karriere-Events** auf einen Blick



14.05.2013

JURAcon Frankfurt

Die Karrieremesse für Juristinnen und Juristen
Forum der Messe Frankfurt

23.04.2013

meet@fh-frankfurt

Firmenkontaktmesse
Fachhochschule Frankfurt

18.07.2013

JURAcon Düsseldorf

Das Einzelgesprächs-Event für Juristinnen
und Juristen
MARITIM Hotel Düsseldorf

15.+16.05.2013

meet@fh-koeln

Firmenkontaktmesse
Fachhochschule Köln

23.10.2013

JURAcon Köln

Die Karrieremesse für Juristinnen und Juristen
Eventlocation Wolkenburg Köln

04.06.2013

meet@uni-frankfurt

Firmenkontaktmesse
Universität Frankfurt, Campus Westend

14.11.2013

JURAcon Frankfurt

Das Einzelgesprächs-Event für Juristinnen
und Juristen
COMMERZBANK-Arena Frankfurt

12.11.2013

meet@fh-frankfurt

Firmenkontaktmesse
Fachhochschule Frankfurt



Für Sie gelesen

von Jessica Kuch

Der optimale Berufseinstieg. Perspektiven für Geisteswissenschaftler.

von **Simone Janson**

ISBN 978-3-53419-128-4

Geisteswissenschaftler haben es nicht einfach den richtigen Weg für den optimalen Berufseinstieg zu finden. Sie sind nicht, wie beispielsweise Mediziner oder Pharmazeuten, an eine bestimmte Berufsgruppe gebunden, sondern haben viele freie Berufswege zur Verfügung. Den „optimalen Berufsweg“ zu finden, ist alles andere als einfach.

Simone Janson hat in ihrer Einführung: „Der optimale Berufseinstieg. Perspektiven für Geisteswissenschaftler“, eine anschauliche Zusammenstellung über mögliche Wege nach dem geisteswissenschaftlichen Studium aufgeführt. Der Ratgeber reicht von der Promotion und deren vielseitigen Wege hin zu Aufbaustudiengängen, wie man am besten Berufserfahrungen sammelt, über berufliche Weiterbildung bis hin zur Existenzgründung. Aufgeteilt sind die fünf Kapitel in Vor- und Nachteile der jeweiligen Wahlmöglichkeiten, Kontaktadressen und anknüpfenden Links sowie Bibliographien zu weiterführenden Werken.

FAZIT:

Spare Dir langes Recherchieren – hier findest Du alles im Überblick.



Für Sie gelesen

Springer Spektrum

Die Pharmaindustrie Einblick – Durchblick – Perspektiven

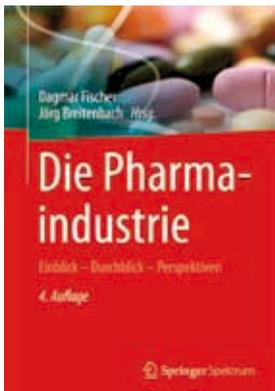
von **Fischer, Dagmar;**
Breitenbach, Jörg (Hrsg.)
ISBN 978-3-82742-924-7

Das Erfolgskonzept „Die Pharmaindustrie“ geht in die vierte Auflage! Überarbeitet, aktualisiert und erweitert wird ein kompakter Überblick über die Aktivitäten in der pharmazeutischen Industrie gegeben: Wie funktioniert die Arzneimittelentwicklung? Welche Strukturen hat die Pharmaindustrie, wer gehört zu den internationalen „Playern“? Welche Tätigkeitsfelder gibt es? Auf diese Fragen erhalten Studierende der Pharmazie und anderer Naturwissenschaften selten konkrete Antworten. Dabei ist doch die Pharmaindustrie ein oft gewähltes Berufsziel.

Dieses „Einsteiger“-Buch beschreibt die relevanten Schritte der Entwicklung – Zulassung – Produktion – Vermarktung und „Geschäftsentwicklung“ – Patentierung von Arzneimitteln.

Zusätzlich wurde neuen Geschäftsfeldern und Entwicklungen Rechnung getragen und das bewährte Konzept um die Aspekte Qualitätssicherung und Projektmanagement erweitert. Aktuelle Linklisten und Literaturhinweise im Anhang geben dem interessierten Leser die Möglichkeit, sich über das komplexe Phänomen „Pharmaindustrie“ zu informieren.

Dieses Buch richtet sich an Berufaspiranten der pharmazeutischen Industrie, Studierende der Medizin, Pharmazie und biowissenschaftlicher Fächer sowie Apotheker, Betriebswirtschaftler, Ingenieure und Juristen.



Für Sie gelesen

von Jessica Kuch

Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen. Bachelor-Master-Diplom-Magister-Staatsexamen-Promotion.

von **Püttjer & Schnierda**
ISBN 978-3-59339-832-7

Seit rund 20 Jahren sind die Coachs und Autoren Christian Püttjer und Uwe Schnierda aktiv. Sie haben sich auf die Optimierung von Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch-Coaching, Karriereberatung, Assessment-Center-Intensivtraining, Führungskräfte-Coaching und Rhetorik-Events spezialisiert. In ihrer aktualisierten Neuauflage: „Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen“ bieten sie anschauliche Tipps und Tricks für ein gut vorbereitetes Vorstellungsgespräch.

Der Ratgeber basiert auf der selbst entwickelten Püttjer&Schnierda-Profil-Methode und hilft die eigenen Stärken und Fähigkeiten zu analysieren und zu bündeln. Hinweise zur richtigen Kleidung, Körperhaltung, Gesprächstechnik und Aussprache werden gegeben. Auch die Unternehmensseite wird von den Experten beleuchtet und für die Bewerber dargestellt. Welche Fragen gestellt werden dürfen und auf welche Fragen die Bewerber treffen könnten wird von Püttjer und Schnierda in einzelnen Kapiteln aufgelistet. Die zusätzliche interaktive CD beinhaltet nicht nur Checklisten zur Vorbereitung auf das Gespräch, sondern gibt weitere Hinweise auf den Lebenslauf, Passfoto, Bewerbungsmappen und so weiter.

FAZIT:
Ein Ratgeber der mehr beinhaltet als der Titel verrät!



Für Sie gelesen

Spektrum Akademischer Verlag

Karrierechancen in der Biotechnologie und Pharmaindustrie

Ein Cold Spring Harbor-Ratgeber

von **Freedman, Toby**
übersetzt von **Häcker, Bärbel**
ISBN 978-3-82742-116-6

Parallel zum Boom der Biotechnologie haben sich die Karrierechancen in dieser Branche vervielfacht. Welche Arten von Stellen stehen zur Verfügung? Wie bekommt man dort den Fuß in die Tür? Was machen ein „Preclinical Project Manager“ oder ein „Prozess Scientist“?

Dieser Ratgeber bietet einen umfassenden und systematischen Überblick über die verschiedenen Karriereoptionen in der Life-Science-Industrie mit all ihren Höhen und Tiefen. Die Autorin hat Interviews mit Hunderten der wichtigsten Akteure geführt über ihre täglichen Aufgaben und Zuständigkeiten und wie sie darin erfolgreich waren. Alle Bereiche von der Grundlagenforschung bis zur Risikokapitalisierung werden behandelt.

Neben der Beschreibung der Berufe finden sich in jedem Kapitel Informationen darüber, wie man sich schon im Studium darauf vorbereiten kann, welcher Bildungsgrade und Persönlichkeitsmerkmale erforderlich sind. Außerdem enthält das Buch Tipps für die Jobsuche, für das Bewerbungsschreiben und das Vorstellungsgespräch.



Für Sie gelesen

von Improved Reading Germany

Schneller lesen – besser verstehen

von **Wolfgang Schmitz**

ISBN 978-3-49962-378-3

Ende 2008 erschienen, schon in 7. Auflage gedruckt und immer auf Platz 1 aller Bücher über Lesetechniken, ist das Buch „Schneller lesen – besser verstehen“ von Wolfgang Schmitz. Er ist Geschäftsführer von Improved Reading und bietet 2tägige Lesetrainings in ganz Deutschland an – bei renommierten Unternehmen ebenso wie an Universitäten und im öffentlichen Kontext. Seit 8 Jahren ist das Lesetraining auch im Angebot der Zusatzqualifikationen des Career Centers.

70 % unseres Wissens erwerben wir durch Lesen. Aber haben wir seit der Grundschulzeit in dieser Schlüsselqualifikation Entscheidendes dazu gelernt? Lesen ist oft die einzige Basisqualifikation, die seit der Grundschulzeit nicht weiterentwickelt worden ist. Welche andere Tätigkeit füllt im Durchschnitt ein Viertel des Tages aus und kann mit einfach erlernbaren Techniken und Strategien im Zeiteinsatz halbiert werden? Ein Training zur Steigerung der Leseeffizienz trägt viel dazu bei, die Arbeit gut zu strukturieren, Wesentliches schneller zu erkennen und damit Lernzeiten zu verkürzen.

200 Wörter pro Minute bewältigt der Durchschnittsleser – möglich wäre jedoch ein Mehrfaches davon. Ein schnelleres Lesetempo ist sogar die Voraussetzung für besseres Textverständnis und bessere Merkfähigkeit. Das Buch und der Kurs bieten ein kompaktes und praxisorientierte Intensivtraining. Mit dem Buch können die Leser im Selbststudium ihre Lesekompetenzen schon erheblich verbessern, an die Verbesserungen durch einen Kursbesuch kommt das Buch allerdings nicht heran.

Weitere Informationen, aktuelle Kurstermine und Infoveranstaltungen finden Sie unter:
www.careercenter-zq.de und
www.improved-reading.de



„Eine großartige Sache: Wie man einen Roman in 57 Minuten lesen und den Inhalt behalten kann. Beeindruckend!“
(Günther Jauch in SternTV)

Speis und Trank

... genießen ... wohl fühlen ... schlemmen

täglich wechselnde Gerichte | Familien- und Firmenfeiern | Catering



Restaurant/Café-Bistro Sturm und Drang | Campus Westend
Grüneburgplatz 1 | 60323 Frankfurt | 069 798 34551
info@cafe-sturm-und-drang.de | www.cafe-sturm-und-drang.de



Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten



Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

- Profitiere von unserem praktischen Online-Bewerbungsmanager!
- Triff auf unseren Karriere-Events viele attraktive Arbeitgeber!
- Informiere dich über interessante Stellenangebote!
- Hole dir nützliche Bewerbungstipps von Experten!

Infos und Bewerbungsservice unter: www.iqb.de

Join us on Facebook: [f /iqb.de](https://www.facebook.com/iqb.de)

IQB.de
CAREER SERVICES

Unternehmen stellen sich vor

B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA	60
BearingPoint GmbH	62
Deutsche Bank AG	64
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	66
SEB	68
The Boston Consulting Group	70
zeb/rolfes.schierenbeck.associates	72

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Bankhaus Metzler (B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA)
Homepage:	www.metzler.com
Branche:	Investment- u. Vermögensverwaltungsbank Hauptsitz in Frankfurt am Main
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	680
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Asset Management, Corporate Finance, Equities, Financial Markets, Private Banking, IT
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Prädikatsabschluss, erste relevante Praktika, Auslandserfahrung und gute Englischkenntnisse, analytisches Denkvermögen, Affinität zu Zahlen und Freude am Umgang mit Menschen
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg, Traineeprogramm
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Bewerbungen an:	Bewerbungen bitte über unser Online-Bewerbungsformular
	Ansprechpartner/in bei Fragen: Herr Michael Diedrich (Einstieg) Tel.: 069 - 21 04 - 307 E-Mail: MDiedrich@metzler.com
	Frau Margit Weber (Praktika) Tel: 069 - 21 04 - 308 E-Mail: MWeber@metzler.com

Unabhängige Bank sucht unabhängige Köpfe.

Nur wer unabhängig ist, kann objektiv beraten. Dies gilt für das Bankhaus Metzler, das seit nunmehr 339 Jahren seine Kunden ohne Interessenkonflikte berät, und dies gilt auch für unsere Mitarbeiter, die mit Know-how und Leidenschaft am Werk sind und ihren eigenen Kopf haben. Wenn auch Sie unabhängiges Denken schätzen, steigen Sie bei uns ein – mit unserem Investment-Trainee-Programm. Mehr dazu unter www.metzler.com.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	BearingPoint GmbH
Homepage:	www.bearingpoint.com
Branche:	Unternehmensberatung
Geschäftsbereiche:	Management- und Technologieberatung
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Frankfurt am Main, in Deutschland: Frankfurt, Berlin, München, Hamburg, Düsseldorf, Stuttgart, Walldorf, Leipzig
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	1400
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Projekte in den Bereichen Commercial Services, Financial Services und Public Services
Gesuchte Fachrichtungen:	Betriebs- oder Volkswirtschaft, (Wirtschafts-) Informatik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, (Wirtschafts-)Mathematik
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Mit guten Noten zügig abgeschlossenes Studium, Praktika/erste Berufserfahrung, Bereitschaft zur Reisetätigkeit innerhalb Europas, sehr gute deutsche und englische Sprachkenntnisse, Teamfähigkeit, hohe Kunden- und Serviceorientierung
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Diekteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	ja
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	ja
Bewerbungen an:	www.bearingpoint-careers.de

Adaptive thinkers

BearingPoint consultants understand that the world of business changes constantly and that the resulting complexities demand intelligent and adaptive solutions. Our clients in commerce, finance and government enjoy real results when they work with us. We offer industry-based management skills, functional expertise and the ability to adapt strategic insights to individual challenges. These qualities have led to long-standing relationships with many of the world's leading commercial organisations. Why not join us?

Please apply online: www.bearingpoint-careers.de

www.bearingpoint.com



BearingPoint®

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Deutsche Bank AG
Homepage:	www.db.com/careers
Branche:	Finanzdienstleistungen
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Frankfurt am Main in Deutschland: über 2.000
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	rund 50.000
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	<ul style="list-style-type: none">- Corporate Banking & Securities- Global Transaction Banking- Asset & Wealth Management: Asset Management, Private Wealth Management- Private & Business Clients- Infrastrukturbereiche: Group Finance, Group Strategy, Group Technology & Operations, Inhouse Consulting, Human Resources, Risk- Regional Management
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschafts- und Naturwissenschaftler, Juristen, (Wirtschafts-)Informatiker und Ingenieure sowie Studierende weiterer Studiengänge mit wirtschaftswissenschaftlichem Bezug
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Trainee- und Einstiegsprogramme
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Orientierungsprogramme und Praktika
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Nach einem Praktikum möglich
Bewerbungen an:	Online unter db.com/careers Career Hotline, 0800 3331115 (kostenfrei, Mo - Fr, 8.00 - 18.00 Uhr)

Manche halten uns für **abgehoben**

Ein wacher Verstand nutzt
beste Aussichten

**Karrierestart direkt:
Einsteigen als Praktikant (m/w)!**

Optimale Zukunftsaussichten sichern Sie sich mit einem unserer exklusiven Praktikumsprogramme bei der Deutschen Bank. Lernen Sie die Praxis bei einem der Global Player der Finanzdienstleistungsbranche kennen – und das schon ab dem 1. Semester. Entdecken Sie, wie vielseitig die Arbeit in einer Bank sein kann – nicht nur für Wirtschaftswissenschaftler. Starten Sie perfekt vorbereitet in Ihre Karriere; jetzt informieren, sich bewerben und sich auf die sonnigen Aussichten von morgen freuen!

Sehen Sie mehr unter db.com/careers

Leistung aus Leidenschaft



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Homepage:	www.de.ey.com
Branche:	Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung sowie Advisory Services
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Stuttgart in Deutschland: 22 Standorte
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	7.400
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	in allen Fachbereichen
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, -ingenieurwesen, -informatik und -mathematik, Physik, Jura
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Relevante studienbegleitende Praktika (In- u. Ausland) und/oder erste Berufserfahrung, gute Englisch- und EDV-Kenntnisse, überzeugendes Auftreten, ausgeprägte analytische u. konzeptionelle Fähigkeiten, Mobilität, Teamfähigkeit, Flexibilität, Zielstrebigkeit, Eigeninitiative
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Praktika & Direkteinstieg; Traineeprogramm AuditPLUS (Wirtschaftsprüfung)
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	in allen Fachbereichen möglich, auch im Ausland www.de.ey.com/setsail
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich nach vorherigem Praktikum
Bewerbungen an:	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft www.de.ey.com/karriere

**Ernst & Young:
More than a career.
Turn your talent into a
lifetime relationship.**

Wir suchen Menschen, die etwas bewegen wollen. Dafür bieten wir Ihnen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, Flexibilität, Förderprogramme und ein Netzwerk professioneller Mitarbeiter und Teams für Ihren individuellen Karriereweg. Erfahren Sie mehr unter www.de.ey.com/karriere

See More | Careers



Der Name Ernst & Young bezieht sich auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht.



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	SEB
Homepage:	www.seb.de
Branche:	Finanzdienstleistung
Geschäftsbereiche:	Merchant Banking, Commercial Real Estate, Asset Management
Standorte in Deutschland:	Frankfurt am Main, Berlin, Hamburg, Düsseldorf und München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 1.000
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Merchant Banking, Commercial Real Estate, Asset Management, Zentralbereiche
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften und vergleichbare Studiengänge
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Erste relevante Praktika, Auslandserfahrung, gute Englischkenntnisse, analytisches Denkvermögen
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Internationales Traineeprogramm, Direkteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	In allen Fachbereichen möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Nach absolviertem Praktikum möglich
Bewerbungen an:	SEB AG Human Resources Postfach 11 16 52, 60351 Frankfurt am Main Tel.: 069 258-8200 E-Mail: career@seb.de www.seb.de/karriere

Wir versprechen Ihnen keine Karrieremöglichkeiten. Wir realisieren sie mit Ihnen.

Die SEB ist eine international agierende Bank mit schwedischen Wurzeln. Allein deshalb prägen Offenheit, Vielseitigkeit und Gleichberechtigung unsere Firmenphilosophie.

Wir entwickeln uns stetig weiter, um uns konstant zu verbessern und weiter zu wachsen – besonders hier in Deutschland.

Damit wir dieses Ziel erreichen, brauchen wir hoch qualifizierte Menschen mit Persönlichkeit in unserem Team. Informieren Sie sich über die Karrieremöglichkeiten, die wir Ihnen bieten können: www.seb.de/karriere

Wir freuen uns auf Sie.

www.seb.de



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	The Boston Consulting Group
Homepage:	www.bcg.de
Branche:	Strategische Unternehmensberatung
Standorte:	Acht Standorte in Deutschland und Österreich: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Köln, München, Stuttgart, Wien
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	1.060 Beraterinnen und Berater in Deutschland und Österreich
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Strategische Unternehmensberatung
Gesuchte Fachrichtungen:	Alle Fachrichtungen
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Einstieg auf verschiedenen Stufen möglich
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Praktikum möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Promotion möglich, Diplomarbeit nicht möglich
Bewerbungen an:	Melanie Stellnberger Tel.: 089 2317-4221 E-Mail: stellnberger.melanie@bcg.com



Grow Further.

GEMEINSAM MEHR BEWEGEN.

Was Sie von Ihrer Zukunft erwarten sollten? Entwicklungsmöglichkeiten. In einem Team aus Persönlichkeiten mit verschiedensten fachlichen Hintergründen, die sich gegenseitig zu einzigartigen Lösungen inspirieren. Bei weltweiten Strategieprojekten für Kunden aus allen Wirtschaftsbereichen, die Sie bis auf das Äußerste fordern – und dabei das Beste in Ihnen wecken. Kurz: Erwarten Sie bei uns den nötigen Raum, um über sich selbst hinauszuwachsen. Die weltweit führende Strategieberatung sucht herausragende Universitätsstudentinnen und -studenten, Doktoranden und Professionals aus allen Fachbereichen. Mehr Informationen erhalten Sie von Melanie Stellnberger, Telefon: (0 89) 23 17-42 21, oder unter karriere.bcg.de

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	zeb/rolfes.schierenbeck.associates
Homepage:	www.zeb.de
Branche:	Unternehmensberatung für Finanzdienstleistungen
Geschäftsbereiche:	u.a. Strategy & Sales, Organisation & Transformation, Unternehmenssteuerung, IT
Standorte in Deutschland:	Frankfurt a.M, München, Münster, Hamburg, Berlin, Ulm
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	>800
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Beratung von Finanzdienstleistern
Gesuchte Fachrichtungen:	BWL, VWL, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik, Physik
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Sehr gute Noten, erste Praktika und/oder eine Bankausbildung
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg als Management Consultant (w/m) oder IT-Consultant (w/m)
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich
Bewerbungen an:	Burkhard Hanke Annette Völk Leiter Recruiting Recruiting Manager recruiting@zeb.de recruiting@zeb.de Tel.: 0251.97128.333 Tel.: 0251.97128.531



Ein Büro bei zeb/

Steve Jobs und Steve Wozniak veränderten die Arbeitswelt, indem sie das Konzept des Personal Computers populär machten. Pioniergeist, unternehmerisches Denken und vor allem Ausdauer waren die Grundlagen ihres Erfolges. Wir modernisieren heute mit ebensoviel Herzblut und klarem Verstand Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche und suchen dafür engagierte

Top-Management-Berater (w/m) IT-Consultants (w/m)

Als **Top Management Berater (w/m)** übernehmen Sie im Team ab dem ersten Tag Projektaufgaben beim Kunden vor Ort. Sie entwickeln Strategien und Konzepte in den Themenfeldern Strategie, Vertrieb, Organisation & Transformation, Human Capital, Unternehmenssteuerung oder Risikomanagement und begleiten deren Umsetzung.

Als **IT-Consultant (w/m)** arbeiten Sie an der Schnittstelle zwischen IT und BWL. Sie entwickeln und begleiten Evaluationsprojekte, IT-Migrationen, IT-Strategien und individuelle Softwarekonzeptionen. Darüber hinaus führen Sie unsere Standardsoftware beim Kunden ein und entwerfen individuelle Datawarehouse-Lösungen.

Bei zeb/ übernehmen Sie frühzeitig Verantwortung. Über verschiedene Projekte entwickeln Sie Ihre Kompetenz fachlich, methodisch, persönlich, akquisitorisch. Wir bieten Ihnen eine individuelle und leistungsorientierte Karriereentwicklung sowie eine kontinuierliche Förderung. Statt „up or out“ gilt bei zeb/ das Prinzip „stay and grow“. Haben Sie mit sehr gutem Erfolg studiert und wollen Sie sich ganz auf Financial Services Consulting konzentrieren? Bringen Sie Analysestärke, Kreativität, Überzeugungskraft und Sozialkompetenz mit? Dann passen Sie zu uns. Wir sollten uns kennenlernen.



Hier können Sie sich verändern: <https://recruiting.zeb.de>

Annette Völk | University Relations
Phone +49.251.97128.333 | www.zeb.de

Handelsblatt

zeb/ Partner der Veränderer

Wirtschaftskanzleien stellen sich vor

Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft	76
Gleiss Lutz	78
GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten	80
Linklaters LLP	82
Weil, Gotshal & Manges LLP	84

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft
Homepage:	www.bakermckenzie.com www.bakercareers.de
Branche:	Wirtschaftskanzlei
Geschäftsbereich:	Alle Rechtsbereiche des Wirtschaftsrechts
Standorte in Deutschland:	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	Mehr als 200 Anwälte (m/w)
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Für alle Rechtsbereiche, in denen wir aktiv sind (s. Homepage)
Gesuchte Fachrichtung:	Juristen (m/w) und Steuerberater (m/w)
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Unternehmerische Ambitionen, Fairness, Respekt, Engagement, Selbstdisziplin
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Career Mentorship Programme, International Clerkship Programme, Law Clerk Programme
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Promotionsbegleitend
Bewerbungen an:	Melita Mesaric, Senior Manager Recruiting Tel.: +49 (0) 69 29 908 555 melita.mesaric@bakermckenzie.com Sandra Schmidt, Manager Recruiting Tel.: +49 (0) 69 29 908 384 sandra.schmidt@bakermckenzie.com

Career Mentorship Programme



Summer Camp 2012 in Wien
Sind Sie beim
nächsten Mal dabei?

CMP-Teilnehmer vor
dem Wiener Parlament



„Dritte-Mann-Tour“ durch Wien

Im Juli 2012 ging unser Career Mentorship Programme wieder in eine neue Runde. Den Auftakt bildete unser Summer Camp in Wien.

Und das erwartet unsere neuen Mentees zukünftig:

- Individuelles Coaching durch einen Mentor
- Teilnahme an ausgewählten Hard und Soft Skill Seminaren („Mentorship University“)
- Jährliche Karriere-/Entwicklungsgespräche
- Sprachangebote und Auslandsaufenthalte
- Zugang zu den Ressourcen unserer weltweit operierenden Anwaltskanzlei
- Einladung zu Kanzleiveranstaltungen

Bewerben Sie sich für unser nächstes Auswahlverfahren im Frühjahr (12. Mai 2013).

Weitere Informationen finden Sie auf www.bakercareers.de

BAKER & MCKENZIE

Baker & McKenzie - Partnerschaftsgesellschaft
Sandra Schmidt, Bethmannstraße 50-54, 60311 Frankfurt am Main,
Telefon +49 (0) 69 2 99 08 384, E-Mail: sandra.schmidt@bakermckenzie.com,
www.bakermckenzie.com



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Gleiss Lutz
Homepage:	karriere.gleisslutz.com
Branche:	Rechtsberatung
Standorte in Deutschland:	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Stuttgart, München, (Brüssel)
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	über 300 Anwälte (m/w)
Gesuchte Fachrichtungen:	u.a. Gesellschaftsrecht/M&A, Bank- und Finanzrecht, Arbeitsrecht, Immobilienwirtschaftsrecht, Kartellrecht, Öffentliches Wirtschaftsrecht, Steuerrecht, Prozess- und Schiedsverfahren
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Prädikatsexamina, sehr gute Englischkenntnisse, Promotion und/oder LL.M., Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Teamgeist, Spaß an einer herausfordernden Tätigkeit haben
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Referendariat, wissenschaftliche Mitarbeit, Direkteinstieg als Rechtsanwalt (m/w) in allen Fachbereichen und Bürostandorten
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich, insbesondere Frühjahrs- und Sommerpraktikantenprogramm
Bewerbungen an:	Gleiss Lutz Recruiting Mendelssohnstraße 87 60325 Frankfurt/Main E-Mail: karriere@gleisslutz.com

Gleiss Lutz



*Umgeben Sie sich mit den Besten.
Und wachsen Sie über sie hinaus.*

Dr. Christian Arnold, Partner

Ihr Referendariat bei Gleiss Lutz

Sie haben erfolgreich Ihr erstes Staatsexamen abgeschlossen und stehen am Anfang Ihres Referendariats? Wir bieten Ihnen gerne die Möglichkeit, im Rahmen unseres Gleiss Lutz-Referendarprogramms eine Anwalts- oder Wahlstation zu absolvieren. Es erwarten Sie neben der fachlichen Ausbildung unter anderem regelmäßige Englischkurse, Fachvorträge und sonstige interne Fortbildungsveranstaltungen.



Starten Sie Ihre Karriere an der Marktspitze. Wir freuen uns auf Sie!

Interessiert? Mehr auf karriere.gleisslutz.com

Berlin | Düsseldorf | Frankfurt | Hamburg | München | Stuttgart | Brüssel



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten
Homepage:	www.goerg.de
Branche:	Rechtsberatung
Geschäftsbereich:	Wirtschaftsrecht
Standorte in Deutschland:	Berlin, Essen, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	550
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	alle Kernbereiche des Wirtschaftsrechts
Gesuchte Fachrichtungen:	Rechtswissenschaft
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Prädikatsexamina; Promotion von Vorteil
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	als Referendar, als Associate
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	begrenzt möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	nach Absprache
Bewerbungen an:	vorzugsweise über das Bewerbungstool auf der Webseite oder per Mail an karriere@goerg.de

Mehr Informationen
finden Sie hier:



BEI UNS FLIEGEN OFT DIE FÄUSTE.

**Denn wir freuen uns gern gemeinsam
über erfolgreiche Mandate.**

Nach einem überdurchschnittlich absolvierten Studium möchten Sie Ihr Wissen jetzt mit unternehmerischem Denken und Handeln umsetzen? Sie suchen nach einem Team, in dem Sie an spannenden Fällen mit direktem Mandantenkontakt arbeiten? Legen Sie Wert auf Eigenverantwortung und Freiraum für eine Entwicklung Ihrer Anwaltpersönlichkeit, bei der Sie vom Know-how eines erfahrenen, marktbekanntesten GÖRG-Partners profitieren? Das Ganze mit einer realen Chance auf Partnerschaft in einer der führenden unabhängigen deutschen Wirtschaftskanzleien?

Wir suchen immer motivierte, engagierte, aufgeschlossene, eigenständige, teamfähige und lernbereite Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Und zwar für nahezu alle Bereiche des Wirtschaftsrechts, vom Gesellschaftsrecht, Bankrecht und Immobilienwirtschaftsrecht über Energie- und Vergaberecht bis hin zu Restrukturierung.

Da ist bestimmt das Richtige für Sie dabei:
www.goerg.de/stellenangebote

www.goerg.de

Richtungsweisend.

GÖRG

BERLIN
Fon +49 30 884503-0

ESSEN
Fon +49 201 38444-0

FRANKFURT AM MAIN
Fon +49 69 170000-17

HAMBURG
Fon +49 40 500360-0

KÖLN
Fon +49 221 33660-0

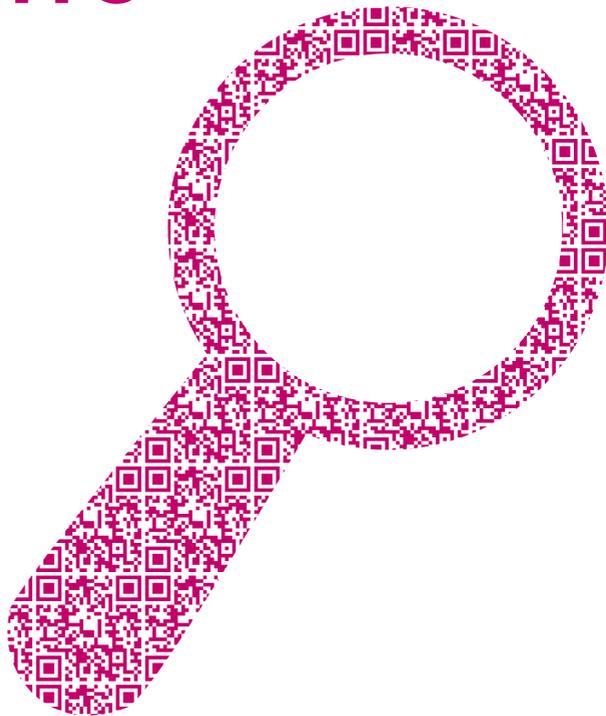
MÜNCHEN
Fon +49 89 3090667-0

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Linklaters LLP
Homepage:	www.linklaters-career.de
Branche:	Rechtsberatung
Geschäftsbereich:	Beratung von Unternehmen und Finanzinstituten im Wirtschafts- und Steuerrecht
Standorte in Deutschland:	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main und München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 800, davon rund 300 Anwälte
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	u.a. M&A Gesellschaftsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Immobilienwirtschaftsrecht, Kartellrecht, Öffentliches Recht/Umweltrecht, Prozessführung und Schiedsgerichtsverfahren, TMT
Gesuchte Fachrichtung:	Rechtswissenschaften
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	sehr gute Englischkenntnisse
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	als Praktikant, Referendar, wissenschaftlicher Mitarbeiter (z. B. promotionsbegleitend) und Rechtsanwalt (m/w) in allen Fachbereichen und an allen Standorten
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich (Praktikantenprogramm)
Bewerbungen an:	Linklaters LLP Nicola von Tschirnhaus (Recruitment Manager) Telefonnummer: 069 71003341 E-Mail: recruitment.germany@linklaters.com

Linklaters

LINKED WITH INSIGHTS



Das [praxis.programm](#) gibt Ihnen einen tiefen Einblick in die Arbeitsweise und Kultur von Linklaters – und damit einen Vorgeschmack auf das, was Sie während des Referendariats bei uns erwartet. Bewerben Sie sich jetzt für unser [praxis.programm](#) in Düsseldorf, Frankfurt am Main oder München! In Berlin ist es ganzjährig möglich, sich für ein Praktikum zu bewerben.

Für mehr Informationen einfach den QR-Code scannen oder auf career.linklaters.de/praxis vorbeischaun.

Linklaters LLP

Nicola von Tschirnhaus

Recruitment Manager

+49 69 71003 341

recruitment.germany@linklaters.com

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Weil, Gotshal & Manges LLP
Homepage:	www.weil.com
Branche:	Rechtsberatung
Geschäftsbereich:	Corporate, Restructuring, Finance & Banking, Tax, Litigation, Arbeitsrecht, Kartellrecht
Standorte in Deutschland:	Frankfurt am Main, München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 130 Mitarbeiter
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Praktikanten, Referendare und Anwälte für die oben genannten Bereiche
Gesuchte Fachrichtung:	Rechtswissenschaften
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	LL.M., Promotion, Praktika/Arbeits- erfahrung im englischsprachigen Ausland
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg als Associate
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Praktika in oben genannten Bereichen möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Wissenschaftliche Mitarbeit während Promotion möglich
Bewerbungen an:	Romy Zschoche Legal Recruiting Manager Maximilianstraße 13 80539 München Tel: 089 / 24243 301 romy.zschoche@weil.com



MIT VIELEN FACETTEN

Weil, Gotshal & Manges LLP ist eine der weltweit führenden Anwaltskanzleien mit 21 Standorten in den USA, Asien und Europa. Unsere Mandanten profitieren sowohl von der internationalen Ausrichtung der Sozietät - speziell bei Restrukturierungen - als auch von der hervorragenden Positionierung am deutschen Markt in den Bereichen Private Equity, Mergers & Acquisitions, Finance, Tax, Litigation und Distressed M&A.

Unser eingespieltes Team aus Rechtsanwälten und Steuerberatern bietet erstklassige juristische Beratung und erarbeitet individuelle Lösungen unter Einbeziehung unternehmerischer Aspekte.

Sie suchen eine interessante sowie anspruchsvolle Tätigkeit in einem Arbeitsumfeld mit überdurchschnittlichen Entwicklungsmöglichkeiten und ausgeprägtem Teamgeist? Dann starten Sie Ihre Karriere bei uns!

Informieren Sie sich auf www.weil.com/careers über Referendariat und Berufseinstieg.

Weil, Gotshal & Manges LLP
München | Frankfurt am Main

Romy Zschoche
Legal Recruiting Manager
Tel. +49 89 24243 301
romy.zschoche@weil.com

Notizen:

Notizen:

Notizen:

Notizen:

Notizen:



**Für alle,
die sich lieber
beim Anzug
anpassen als
beim Denken.**

LPA sucht Hochschulabsolventen mit ungewöhnlichen Ideen und außergewöhnlichem Ehrgeiz.

Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker, Mathematiker und Physiker für unser Team von jungen Spezialisten, das Dienstleistungen eines Top-Beratungsunternehmens mit Produkten und Strategien aus dem Kapitalmarktgeschäft verbindet. Und dessen flache Hierarchien es Ihnen leicht machen, sich anzupassen. Neugierig? Dann sprechen Sie mit Arne Grotheer.

: lpa

making your points

lucht probst associates gmbh
arne grotheer
große gallusstraße 9
D-60311 frankfurt/main
tel. +49 (0) 69 / 97 14 85-0
karriere@l-p-a.com
www.l-p-a.com