

CareerCenter

der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Der **Karriere**Planer

Sommersemester 2010

Erstmalig auch 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) 69-715 857-25
Telefax: +49 (0) 69-715 857-20
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, Rinker & Weber in Wetzlar
www.grips-design.de

CareerCenter

der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Der **Karriere**Planer

Sommersemester 2010



Grußwort des Präsidenten



Liebe Studentinnen und Studenten,

als moderne Universität liegt uns viel daran, Ihnen, unseren Studentinnen und Studenten, nicht nur eine exzellente forschungsorientierte Lehre zu bieten, sondern Sie auch bei Ihrer Karriereplanung und bei Ihrem Einstieg in den Beruf zu unterstützen.

Ich kann nur alle Studierenden ermutigen, frühzeitig Erfahrungen zu sammeln und durch Praktika, Volontariate oder Projektarbeiten Kontakte in die Berufswelt zu knüpfen. Frankfurt verfügt hierfür über eine einzigartige Unternehmensstruktur. Nicht nur die Wirtschafts- und Finanzmetropole bietet interessante Betätigungsfelder, sondern auch die hier ansässigen PR-Agenturen, die Zeitungen, Verlage und Rundfunkanstalten, die Museen und Kultureinrichtungen. Das CareerCenter versucht, Sie in diesen Bemühungen zu unterstützen, und bietet Ihnen zugleich ein interessantes Beratungs- und Veranstaltungsangebot rund um Beruf und Karriere. Nutzen Sie es!

Ich wünsche Ihnen allen ein erfolgreiches Sommersemester 2010 und für Ihre berufliche Zukunft viel Erfolg!

*Ihr
Werner Müller-Esterl*

*Professor Dr. Müller-Esterl
Präsident der Goethe-Universität*

Grußwort Thomas Rinker



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Ich freue mich über Ihr Interesse an unserer vierten Ausgabe des Karriereplaners des Career Centers der Goethe-Universität Frankfurt.

Gerade in der heutigen Zeit ist es besonders wichtig, dass sich Studierende bereits während des Studiums mit der Berufswelt vertraut machen und ihre individuelle berufliche Laufbahn frühzeitig planen.

Daher sind wir besonders stolz darauf, seit dem Wintersemester 2008/2009 ein Medium zur Verfügung zu stellen, das wichtige Informationen im Bereich Beruf und Karriere für Studierende und Absolventen/innen bereithält.

Analog zu den vergangenen Ausgaben finden Sie auch in dem aktuellen Karriereplaner Sommersemester 2010 viel Wissenswertes in den folgenden Rubriken:

Studieren in Frankfurt

Informationen über die Goethe-Universität Frankfurt

Das Career Center

Informationen über die Services des Career Centers der Goethe-Universität Frankfurt, das Workshopangebot sowie das Kursangebot im Bereich der Zusatzqualifikationen

Karriereberatung

Informationen zum Thema Bewerbung, Job und Beruf

Im Gespräch

Interessante Berichte direkt aus der Praxis

Terminübersicht Events in Frankfurt am Main

Veranstaltungshinweise zum Thema Job und Beruf

Buchtipps

Weiterführende Literatur zum Thema Job und Beruf

Unternehmensporträts

Firmenporträts renommierter Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet

Doch selbst die beste Informationsbroschüre kann das persönliche Gespräch und die individuelle Beratung nicht ersetzen. Wir laden Sie daher herzlich in unser Beratungszentrum im Hörsaalzentrum auf den Campus Westend ein, um in einem persönlichen Gespräch Ihre Fragen zu Job und Beruf zu klären.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern dieses Karriereplaners eine informative Lektüre und bedanken uns bei allen Autorinnen, Autoren, Unternehmen und redaktionellen Mitarbeitern für die gute Zusammenarbeit. Gerne nehmen wir unter cc@uni-frankfurt.campuservice.de in den nächsten Monaten Anregungen und Kritik zu unserem Karriereplaner entgegen.

Für Ihr Studium und Ihren Beruf weiterhin viel Erfolg!

*Thomas Rinker, Herausgeber
Frankfurt am Main,
im April 2010*

Inhalt

Studieren in Frankfurt am Main

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

Das Career Center

Die Career Services der Goethe-Universität Frankfurt am Main	3
Studium und Zusatzqualifikationen	4
Workshops	6

Karriereberatung

Auf dem Weg zum ersten Job	7
Klarer Trend zur Online-Bewerbung!	12
Dell – Vertriebs-Erfahrung sammeln bei einem herausragenden Arbeitgeber	14
Ernst & Young GmbH – Profil Linda Schwachulla	16
Der Weg zum Stipendium – Insider geben Tipps	17
Existenzgründung – warum nicht?	20
Die Bewerbung in der Großkanzlei	22
Selbstmarketing im Bewerbungsgespräch	24
2013 – Ein Blick in die Zukunft	26

Im Gespräch

Nadine Schmitt , Bundesagentur für Arbeit	32
Maïke Bannas , IQB Career Services AG	34
Tilmann Hertel , Baker & McKenzie	37
Dr. Doris-Maria Schuster , Gleiss Lutz	40
Jeffery Jones , Linklaters LLP	43

Terminübersicht Events in Frankfurt am Main

Veranstaltungen	47
SSIX – Student Services and International Exchange	48

Buchtipps

Mit Druck richtig umgehen	50
Die geheimen Fragen der Personalberater	51
Journalismus – Das Lehr- und Handbuch	52
Entscheidungen treffen – Schnell, sicher, richtig	53
Die 40 größten Karrieremythen	54
Testtraining 2000plus – Eignungs- und Einstellungstests erfolgreich bestehen	55

Unternehmensporträts

Dell GmbH	58
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	60
Landesbank Hessen-Thüringen	62
Lidl	64
Lucht Probst Associates GmbH	66
MLP Finanzdienstleistungen AG	68
Ashurst LLP	72
Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft	74
Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	76
Gleiss Lutz	78
Linklaters LLP	80

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main



Frankfurt am Main, liebevoll auch Mainhattan genannt, stellt Deutschlands wichtigstes Finanz- und Dienstleistungszentrum dar. Die vorhandene Wirtschaftsdynamik, die exzellente Infrastruktur und die Konzentration zukunftsweisender Firmen machen Frankfurt zu einem der führenden europäischen Unternehmensstandorte.

Diesem Innovations- und Wachstumsgedanken fühlt sich die Goethe-Universität Frankfurt verpflichtet: Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Universität Frankfurt zur modernsten Hochschule Europas auszubauen. Mit der Umwandlung zur Stiftung des öffentlichen Rechts wurde ein großer

Schritt in diese Richtung unternommen, da die Universität nun über ein Höchstmaß an Autonomie verfügt. Mit dieser Veränderung sind neben einer organisatorischen auch bauliche Erneuerungen verbunden, um Exzellenz in Forschung und Entwicklung zu verwirklichen. Logische Konsequenz des neuen Selbstverständnisses und der Ziele ist es, noch enger mit und für die Wirtschaft zu arbeiten.

Mit jährlich 9.000 neuen Studierenden und 5.000 hochqualifizierten Absolventen/innen liefert die Universität Frankfurt das Zukunftspotenzial für Unternehmen.

Die Career Services der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Career Services der Goethe-Universität sind 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, Absolventen/-innen und Unternehmen die Möglichkeit, persönlich ins Gespräch zu kommen.

Das Career Center hat am Campus Westend montags bis donnerstags von 9 bis 15 Uhr und freitags von 9 bis 14 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 Lebenslangen Lernens ergänzend zu qualifizieren.

Die Universität Frankfurt bietet ihren Studierenden über ihre Tochtergesellschaft CAMPUSERVICE, 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
- Buchführung für Existenzgründer
- Rhetorik und Präsentation I
- Rhetorik und Präsentation II
- Assessment Center-Training für Wirtschaftswissenschaftler/innen
- Assessment Center-Training für Naturwissenschaftler/innen
- Stressbewältigungsseminar
- Arbeitsrecht als E-Learning Seminar
- Grundlagenwissen Personalwesen
- Zusammenarbeit und Führung
- Orientierung – Wo führt mich mein Weg nach dem Studium hin?
- Datenkralle Internet – Egomarketing oder Karrierefalle?
- Case Study Training
- Power Point Kurse
- Trotz Krise erfolgreich in den Job
- Softskills Training

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



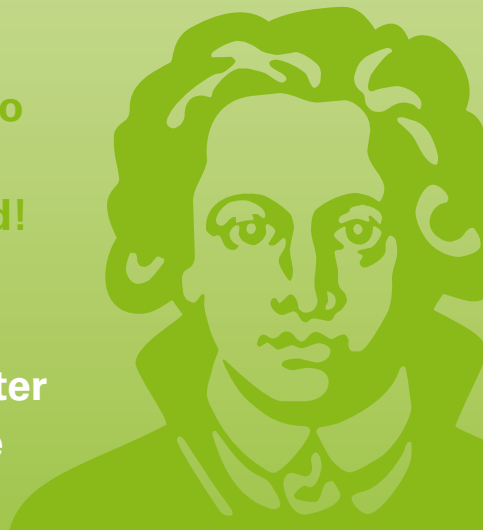
CareerCenter

der Goethe-Universität Frankfurt am Main

- **Studentenjobs**
- **Einstiegspositionen**
- **Praktika und Minijobs**
- **Workshops und Beratung**
- **Zusatzqualifikationen**

Besuchen Sie uns
in unserem Beratungsbüro
im Hörsaalzentrum
auf dem Campus Westend!

Weitere Informationen unter
www.careercenter-jobs.de



Workshops

Das Career Center veranstaltet regelmäßig kostenlose Workshops. Teilnehmen können Studierende und Absolventen/innen aller Fachbereiche der Goethe-Universität. Die Teilnehmer/innen eines Workshops erhalten eine Teilnahmebestätigung.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.careercenter-jobs.de.

Die Workshop-Termine im Sommersemester 2010:

Workshop „Vorstellungsgespräch“

*Workshop mit praktischen Übungen:
Was erwartet mich, was ist wichtig,
wie kann ich mich vorbereiten?*

Termine:

25.05.2010, 18:00 - 19:30 Uhr

02.07.2010, 14:15 - 15:45 Uhr

Workshop „Bewerbung allgemein“

*Workshop mit praktischen Übungen:
Welche Unterlagen gehören in die Bewerbung?
Wie sieht eine erfolgreiche Bewerbung aus?
Wo finde ich Stellenangebote?
Was schreibe ich im Anschreiben?*

Termine:

23.04.2010, 16:15 - 17:45 Uhr

15.06.2010, 16:15 - 17:45 Uhr

Auf dem Weg zum ersten Job

Früher oder später steht jeder vor dieser Entscheidung: Das Studium ist erfolgreich abgeschlossen, die Motivation ist hoch und die erste große Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz beginnt. Viele Absolventen durchlaufen den ersten Bewerbungsprozess ihres Lebens, der meist einem Sprung ins kalte Wasser gleicht. Oftmals völlig unvorbereitet senden sie ihre Bewerbungsunterlagen ab. An diesem Punkt sollte der Bewerber sich jedoch zunächst einmal Gedanken darüber machen, wohin die Reise ins Arbeitsleben eigentlich gehen soll. Folgende Punkte sollten dabei bedacht werden:

- Was will/kann ich eigentlich mit meinem Abschluss machen? Welcher Beruf passt zu mir und gibt es Alternativen, die ich bislang noch nicht bedacht habe?
- Gibt es spezielle Fachgebiete, in denen ich arbeiten möchte?
- Möchte ich als Generalist oder Spezialist arbeiten? Was bedeutet das und welche Konsequenzen hat das für meine künftige Laufbahn?
- In welcher Branche möchte ich arbeiten und was muss ich vorab über diese Branche wissen?
- Welches Unternehmen passt zu mir? Wie ist das Unternehmen aufgestellt? Bietet es mir die Möglichkeit in dem Beruf zu arbeiten, den ich mir vorgestellt habe?
- Habe ich das passende Handwerkszeug um den von mir anvisierten Beruf auszuüben?

Je mehr der anvisierte Beruf mit dem ausgeschriebenem Beruf deckungsgleich ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit den Bewerbungsprozess erfolgreich abzuschließen. Nicht zuletzt sollte man aber auch eigene Bedürfnisse in die Berufswahl einfließen lassen, um gewährleisten zu können, dass man in den Beruf, in dem man arbeiten möchte auch Erfüllung finden kann:

- Was ist mir persönlich wichtig? Work- Life- Balance; Geld; Position & Anerkennung; Atmosphäre, Arbeitsumfeld & Kollegen; Geregelte Arbeitszeiten
- Wie soll mich der anvisierte Job künftig weiterbringen? Wie möchte ich mich in der Zukunft positionieren?
- Was würde mir an dem anvisierten Job Spaß machen, was nicht? Wie stark vertreten sind die Punkte, die mir keinen Spaß machen?
- Was sind meine fachlichen und persönlichen Stärken & Schwächen?
- Bin ich ein Team- oder eher ein Single- Player?
- Soll/kann mir der Job als Sprungbrett dienen? Wenn ja, wie lange möchte ich diesen Weg gehen?
- Was ist mein langfristiges Berufsziel?

Hat man diese Gedanken vollzogen ist die erste Hürde genommen. Wie geht es weiter? Wo suche ich meinen Traumjob? Einen ersten Anlaufpunkt kann die Internetpräsenz des Wunschernehmens darstellen, viele Unternehmen schreiben Jobs in der sogenannten Karriere- oder Jobsection aus. Sollte beim gewählten Unternehmen ein solcher Bereich nicht vorhanden sein, empfiehlt

sich zumeist der Anruf in der Personalabteilung. Eine weitere gute Quelle um seinen Traumjob zu suchen, sind diverse große Jobsuchmaschinen oder aber die auf Branchen spezialisierten Jobportale. Sehr bewährt haben sich in den letzten Jahren natürlich auch die Social Networks, wobei Xing hier nach wie vor uneingeschränkter Vorreiter im Business Social Network ist, auf internationaler Ebene ist Linked In nicht mehr wegzudenken. Auch Facebook gewinnt immer mehr an Relevanz, zumal viele Unternehmen hier bereits ihre eigene Onlinepräsenz aufgebaut und einen Karrierebereich integriert haben. Auch diverse Personalagenturen/-vermittler und Headhunter sind stetig auf der Suche nach guten Leuten. Hier empfiehlt sich ein Blick in Suchmaschinen unter dem Titel des Traumjobs kombiniert mit dem Stichwort „Agentur“. Die Konsultation einer Personalagentur ist für den Bewerber kostenfrei, die Kosten werden bei Einstellung vom Unternehmen getragen. Zu Unrecht im Verruf sind die Job Center der Bundesagentur für Arbeit. Hier findet sich oftmals das eine oder andere Traumjob-Juwel. Ein Blick auf die dort verzeichneten Ausschreibungen lohnt sich daher auf jeden Fall.

Sehr gute Quellen sind selbstverständlich auch die eigenen Freunde und Bekannten. Vielleicht arbeiten diese bereits in einem der Unternehmen, bei dem man Anstellung finden möchte. Vielleicht hat ein Freund kürzlich ein Praktikum in dem Unternehmen gemacht und kann einem etwas zum derzeitigen Stimmungsbild und den Arbeitsbedingungen sagen? Hat man bereits selbst ein Praktikum in dem anvisierten Unternehmen

absolviert, kann man sich dort nun wieder ins Gedächtnis rufen.

Nun ist es an der Zeit, die Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen. Doch was gehört in eine Bewerbung? Diese Frage ist eigentlich recht einfach zu beantworten:

- Anschreiben
- Lebenslauf
- Die „wichtigsten“ Zeugnisse (beim ersten Job: letztes Schulzeugnis, Nachweis über den Abschluss an der Hochschule, Praktikumsnachweise, Zeugnisse von Nebenjobs etc.)
- Sonstige Nachweise über Nebenqualifikationen und Weiterbildungen
- Arbeitsproben

Das Anschreiben ist die Visitenkarte des Bewerbers. Selbstverständlich sollte es daher sauber und frei von Flecken (was wohl nicht immer selbstverständlich zu sein scheint) sowie frei von Rechtschreibfehlern sein. Es sollte die Motivation des Bewerbers spiegeln, warum er sich auf die Position bewirbt und warum gerade er denkt, der Richtige für diese Stelle zu sein. Der Lebenslauf sollte neben den persönlichen Daten wie etwa den Kontaktdaten vor allem den (hoch-)schulischen und beruflichen Werdegang beinhalten. Entbehrlich sind Informationen wie Angaben zum Status, Geburtsdatum, Geburtsort, Eltern und deren Beruf. Diese Angaben werden zumeist bei Einstellung eingeholt und sind im Bewerbungsprozess irrelevant. Im Lebenslauf empfiehlt sich eine chronologische Sortierung der bisherigen Stationen, getrennt nach Beruf und Schule/Studium. Bescheidenheit im Hinblick

auf Auszeichnungen, Weiterbildungen, Ferienjobs, weiterführende Kenntnisse (Computer, Sprachen etc.) lohnen sich gerade bei der Bewerbung um den ersten Job nicht. Bei der Angabe von Hobbys ist etwas Vorsicht geboten: Nicht jeder Arbeitgeber etwa weiß es zu schätzen, wenn sein künftiger Arbeitnehmer sich jedes Wochenende mit dem Bungeeseil von einer Brücke stürzt. Man sollte hier abwägen, was man von sich preisgeben möchte und welche Konsequenzen ein „offenherziges“ Hobby bei einem konservativen Fachverantwortlichen hervorrufen könnte.

Die Unterlagen können zumeist sowohl per Post als auch per Email versendet werden. Entsprechende Präferenzen über die Art der Zusendung findet man häufig auf der Unternehmenswebseite.

Wenn man nun über längere Zeit keine Rückmeldung oder eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhält, kann man versuchen, in der Personalabteilung zu erfragen, ob die eigenen Bewerbungsunterlagen eingegangen sind und wie lange der interne Prozess dauern wird. Diese Rückfrage sollte natürlich nicht schon nach drei Tagen erfolgen, denn schließlich möchte man ja keinen verzweifelten Eindruck erwecken, allerdings sollte die Rückfragezeit auch nicht wesentlich mehr als zwei Wochen überdauern. Professionelle Bewerbungshelfer können unterstützend hinzugezogen werden. Diese sind besonders dann hilfreich, wenn man sehr wenig bis keine Erfahrung im Schreiben von Bewerbungen hat, bereits einige Absagen erhalten hat, besondere Bewerbungsunterlagen vorbereiten möchte, um sich aus der

Masse hervorzuheben oder verunsichert ist, woran das Scheitern im Bewerbungsprozess begründet ist.

Erhält man eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, sind natürlich Vorkehrungen zu treffen:

- Einholen von Informationen über den Gesprächspartner (Name, Titel usw. können in der Personalabteilung erfragt werden) und das Unternehmen (z.B. auf der Firmeninternetpräsenz)
- Vorbereitung von Fragen, z.B. über den Arbeitsplatz, das Team, die Arbeitsweisen, über die Kunden des Unternehmens
- Üben von Bewerbungsgesprächssituationen (z.B. mit Freunden oder professionellen Bewerbungshelfern)

Ein Bewerbungsgespräch ist keine Prüfung in der Hochschule, hier sprechen Menschen miteinander über eine künftige Zusammenarbeit und gemeinsame Projekte. Natürlichkeit und Authentizität sind deshalb unabdingbar. Ob man eine Stelle bekommt, entscheidet sich oftmals über die Sympathie, die Verantwortlichen prüfen den Bewerber auf Herz und Nieren, ob man mit ihm zusammenarbeiten möchte und kann und ob er in das Team und Unternehmen passt. Diese Entscheidung fällt oftmals bereits in den ersten 5 – 10 Minuten, viele Experten sagen sogar innerhalb nur weniger Sekunden.

Es ist daher sehr wichtig einige grundsätzliche Punkte einzuhalten:

**Folgende Fragen werden häufig gestellt.
Antworten auf sie können/sollten geübt werden, so dass
sie nicht einstudiert wirken:**

- Fassen Sie doch bitte mal zusammen, was Sie in der Vergangenheit gemacht haben.
- Warum möchten Sie Ihr derzeitiges Unternehmen verlassen oder warum bewerben Sie sich ausgerechnet bei uns?
- Was wissen Sie über unser Unternehmen?
- Da ist eine Lücke in Ihrem Lebenslauf. Wie können Sie diese erklären?
- Können Sie beschreiben, wie Sie die von uns ausgeschriebene Stelle verstanden haben?
- Was wäre an dieser Position die größte Herausforderung für Sie?
- Was würde mir Ihr Vorgesetzter/Ihre Kollegen/Freunde/Familie über Sie erzählen?
- Wenn Sie die Chance hätten noch einmal von vorne zu beginnen, was würden Sie dann in Ihrem Leben verändern?
- Was war bisher Ihr größter Erfolg/Misserfolg?
- Was erwarten Sie von Ihrem künftigen Vorgesetzten?
- Wie reagieren Sie unter Druck?
- Mussten Sie schon einmal einen Streit schlichten oder einen Konflikt beilegen? Wenn ja, wie sind Sie vorgegangen?
- Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?
- Wenn Sie auf einer einsamen Insel stranden würden, welche 3 Gegenstände hätten Sie gerne bei sich?
- Was sind Ihre Gehaltsvorstellungen?

- Auf Pünktlichkeit achten
- Ordentliche, branchenübliche und saubere Kleidung
- Selbstbewusstsein zeigen, Überheblichkeit vermeiden und eine positive Grundhaltung bewahren
- Ein fester Händedruck – bei der Vorstellung und beim Abschied – überzeugt

Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, bestimmte das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers betreffende Fragen zu stellen. Werden diese Fragen dennoch gestellt, ist der Bewerber nicht zur wahrheitsgemäßen Beantwortung verpflichtet. Es steht ihm ein „Recht zur Lüge“ zu. Unproblematisch sind alle Fragen, die sich direkt auf die angestrebte berufliche Tätigkeit beziehen, etwa nach dem Schulabschluss, der Ausbildung und Prüfungsnoten.

Nicht unüblich sind inzwischen die so genannten Telefoninterviews, in denen der Verantwortliche in einem Zeitraum von ca. 30 Minuten versucht, so viel wie möglich über den Bewerber zu erfahren. Ein Vorteil für den Bewerber ist hier die vertraute Umgebung, jedoch ist man oftmals bereit mehr von sich Preis zu geben als bei einem persönlichen Vorstellungsgespräch. Man sollte sich folglich von der vertrauten Atmosphäre nicht täuschen lassen, am anderen Ende sitzt möglicherweise der künftige Vorgesetzte, der ein professionelles Gespräch erwartet. Der Terminkalender sowie eine Abschrift des eigenen Lebenslaufes sollten daher griffbereit liegen.

Zumeist durchlaufen viele Bewerber einen wahren Marathon an Bewerbungsgesprächen, zwei bis drei Gespräche pro Prozess sind oft keine Seltenheit. Viele gelangen dabei an ihr Ziel und dürfen sich am Ende glücklich schätzen, ihren Traumjob gefunden zu haben. Über das Thema Gehalt sollte man sich bereits vor der Bewerbungsversendung, spätestens aber nach der Einladung zum Bewerbungsgespräch Gedanken gemacht haben. Grundsätzlich geht es erst einmal um die Frage: Was bin ich mir wert? Diese Wertvorstellung sollte man natürlich auch mit den branchenüblichen Gehältern abgleichen. Das Internet ist hierfür eine sehr gute Quelle, so dass man bei den Gehaltsverhandlungen keine bösen Überraschungen mehr erleben kann.

In diesem Sinne viel Erfolg bei der nächsten Bewerbung!

Die Autoren: Lernen Begreifen GbR

Andrea Kunz, Human Resources Manager einer internationalen Werbeagentur in Frankfurt

Christian Kunz, freiberuflicher Trainer und Coach

www.lernenbegreifen.de

Klarer Trend zur Online-Bewerbung!

Der Trend geht ganz klar zur elektronischen Bewerbung. Laut unserer Studie „Bewerbungspraxis 2010“, in der die Universitäten Bamberg und Frankfurt in Kooperation mit Monster mehr als 9.000 Jobsuchende befragt haben, geben mehr als 70 Prozent der Befragten an, dass sie eine Online-Bewerbung einer klassischen, papierbasierten Bewerbungsmappe vorziehen.

Eine Bewerbung über das Internet bietet deutliche Vorteile: Sie ist schnell, einfach und kostengünstig. Man schreibt einmal seinen Lebenslauf, scannt die Zeugniskopien ein, entwirft ein Standardanschreiben, speichert alles ab und kann es immer wieder verwenden. Außerdem fallen bei einer Online-Bewerbung keine Kosten für Porto und schicke Bewerbungsmappen an.

Eine E-Mail-Bewerbung ist nicht so umfangreich wie eine klassische papierbasierte Bewerbung. Es ist daher sinnvoll, eine Auswahl bei den Zeugnissen oder Arbeitsproben zu treffen, damit das angehängte Dokument nicht zu groß wird – 3 MB sollten nicht überschritten werden. Auf alle Fälle sollte man bei einer E-Mail-Bewerbung genau so auf sachliche Richtigkeit und korrekte Schreibweise achten, wie bei der Papier-

Bewerbung. Am besten lehnt man Stil und Inhalt an die Form einer papierbasierten Bewerbung an. Ein gut gemachtes Web-Formular lässt meist am Ende Raum für individuelle Einträge, hier kann man auf seine besonderen Stärken sowie berufliche Qualifikationen und Erfahrungen hinweisen.

Wenn man ein elektronisches Bild von sich einstellt, sollte man auf die Qualität achten, es sollte hochauflösend sein und möglichst aktuell. Daher kommt man auch bei einer Online-Bewerbung nicht an einem Profifotografen vorbei. Mit einem seriösen digitalen Foto zeigt man, dass es einem mit der Bewerbung ernst ist. Digitale Urlaubs-Fotos, die man nachträglich bearbeitet, sind als Bewerbungs-Fotos definitiv nicht geeignet.

Als Absender ist eine neutrale E-Mail-Adresse zu empfehlen – am besten Vorname.Nachname@jeweiliger-Internet-Anbieter.de. Spaß- oder Freizeit-E-Mail-Adressen wie Schatzi@zuHause.de sind überhaupt nicht geeignet. Außerdem ist die Betreff-Zeile der E-Mail ein wichtiger erster Eindruck beim potentiellen Arbeitgeber. Deshalb sollte bei „Betreff“ das Wort „Bewerbung“ stehen und der Jobtitel oder die Kennziffer der Stellenanzeige. Grundsätzlich macht es keinen Sinn, falsche oder überzogene Angaben zu machen, da diese im Web 2.0 –Zeitalter sehr schnell auffliegen können. Ein gut gegliederter, tabellarischer Lebenslauf erleichtert dem Persona-

ler die Arbeit allerdings deutlich, daher kann man damit durchaus punkten.

Die deutschen Großunternehmen geben den eigenen Webseiten und Online-Stellenportalen klar den Vorzug: Mehr als acht von zehn Stellenangeboten werden auf der Unternehmens-Webseite und sechs von zehn auf Internet-Stellenbörsen veröffentlicht. Das ist ein Ergebnis der aktuellen Studie „Recruiting Trends 2010“, die Monster unter den deutschen Top-1.000-Unternehmen gemeinsam mit den Universitäten Bamberg und Frankfurt durchgeführt hat.

Auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten können Initiativbewerbungen gute Aussichten auf Erfolg haben, da sich trotzdem der „War for talent“, also der Kampf um geeignete Experten, fortsetzt. 34 Prozent der deutschen Großunternehmen planen laut Studie „Recruiting Trends 2010“ Ende 2010 mehr Mitarbeiter zu beschäftigen als zu Jahresbeginn. Allerdings glauben sie, dass sich die Besetzung der freien Stellen in rund 37 Prozent der Fälle aufgrund des nach wie vor aktuellen Fachkräftemangels schwierig gestalten wird, und dass für vier Prozent der ausgeschriebenen Positionen gar keine geeigneten Kandidaten gefunden werden. Im vergangenen Jahr waren zwei Drittel der in den deutschen Großunternehmen eingehenden Bewerbungen elektronisch. Erstmals überholte dabei die Formularbewerbung nicht nur die klassische, papierbasierte Bewerbungsmappe sondern auch die E-



Mail-Bewerbung. Der Trend Richtung „Online-Formular“ dürfte sich noch weiter verstärken.

Alexandra Güntzer,
Unternehmenssprecherin
Monster Deutschland

Dell – Vertriebs-Erfahrung sammeln bei einem herausragenden Arbeitgeber*

Wer bei Dell ausschließlich an Technik denkt, übersieht, dass es im Unternehmen noch andere interessante Aufgabenfelder gibt. Zum Beispiel im Vertrieb: Recruitment Specialist Marion Schuster über die Einstiegsmöglichkeiten im Praktikums-Programm bei Dell.

Dell als Weltkonzern will Studenten und Absolventen sechs Monate die Möglichkeit bieten, während bzw. nach dem Studium Praxisluft zu schnuppern. Besonders spannend dabei: hautnah zu erleben, wie ein global erfolgreich agierender Konzern seine internationalen Erfahrungen im Tagesgeschäft einsetzt. International arbeiten, Account Strategien internationaler Kunden verstehen, Vertriebskonzepte umsetzen, strategisches Projektmanagement durchführen – das sind nur einige Stichpunkte für die vielfältigen Aspekte, die Praktikanten bei Dell in Theorie und vor allem Praxis kennen lernen.

Im Rahmen unserer Gespräche mit Bewerbern legen wir gemeinsam die Schwerpunkte für das Praktikum fest. Zu Beginn des Praktikums nehmen die Teilnehmer zunächst an einem umfassenden zwei- bis dreiwöchigen Einführungsprogramm teil, das ihnen u.a. einen guten Überblick über unsere innovativen Produkte, das Vertriebsmodell und die verschiedenen Abteilungen gibt. Während des Praktikums sind sie im 'Daily Business' involviert und können so wertvolle Erfahrungen in einem „amerikanisch“ lockeren und gleichzeitig hochprofessionell arbeitenden Unternehmen sammeln. Unser Vertrieb ist ganz klassisch in externe und interne Vertriebsmitarbeiter, so

genannte 'Account Manager', gegliedert. Beide Bereiche arbeiten eng und gleichberechtigt zusammen und ergänzen sich in ihren Aufgaben. Im Account-Team ist der Praktikant operativ und unterstützend tätig und kommt bei seiner täglichen Arbeit natürlich auch mit unseren Kunden in Kontakt.

Wir suchen Kandidaten, die Spaß an der IT haben, sich für den Vertrieb interessieren, zielstrebig sind und gerne in einem dynamischen Team arbeiten möchten. Die Bewerber sollten mindestens ein abgeschlossenes Vordiplom oder einen Bachelor haben. Die Fachrichtung spielt keine Rolle. Die IT-Branche ist bekanntermaßen sehr dynamisch und in einem ständigen Wandel begriffen – wir erwarten von unseren Mitarbeitern daher ein hohes Maß an Engagement, Kommunikationsstärke, Flexibilität und Teamfähigkeit. Außerdem legen wir großen Wert auf selbständige und strukturierte Arbeitsweise, da der Verantwortungsspielraum für die Mitarbeiter sehr hoch ist. IT-Kenntnisse sollten genauso vorhanden sein wie ein gutes Verständnis kaufmännischer und wirtschaftlicher Zusammenhänge. Gute englische Sprachkenntnisse sind in einem international aufgestellten Unternehmen natürlich unverzichtbar. Für die besten Praktikanten bestehen gute Chancen auf ein zukünftiges Beschäftigungsverhältnis bei Dell!

** Dell Deutschland war 2009 zum vierten Mal in Folge im TOP Arbeitgeber-Ranking der Zeitschrift Handelsblatt „junge karriere“ gelistet (erneut in den Top 10) und erstmals in den Top 100 des „Computerwoche Absolventenbarometers“ vertreten.*



Accessoires

Für sie, für ihn
oder einfach nur für DICH!

Baseballmütze | € 12,50



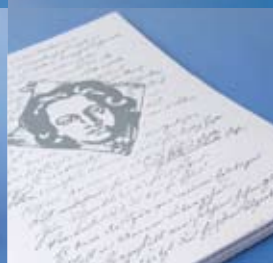
Espresso-Tasse | € 13,00



Kaffebecher | € 8,00



Collegeblock | € 2,05



Tisch-Uhr | € 28,00



Sweatshirt | € 39,95



Teddy „Knuffel“ | € 7,20



Damen-Top lila | € 17,00



*Souvenirs und Accessoires
von deiner Uni.*

Profil Linda Schwachulla

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Name: Linda Schwachulla
Position: Senior im Bereich
Wirtschaftsprüfung, Stuttgart

Mein Job:

Im Team prüfen wir Jahres- und Konzernabschlüsse überwiegend von mittelständischen Unternehmen nach HGB, IFRS und US-GAAP. Nach Prüfungsfeldern unterteilt prüft jedes Teammitglied verschiedene Bereiche des Jahresabschlusses, dabei koordiniert der Prüfungsleiter vor Ort den effizienten Ablauf der Prüfung. Der besondere Reiz am Beruf des Wirtschaftsprüfers liegt darin, dass man unterschiedliche Themengebiete in einem ständig wechselnden Umfeld und in verschiedenen Branchen bearbeitet. Das macht den Alltag sehr abwechslungs- und lehrreich.

Meine Lieblingsaufgabe:

Vorratsprüfung

Mein Werdegang:

Nach meinem BWL Studium zur Diplom-Betriebswirtin (BA) an der Berufsakademie Karlsruhe habe ich meine Karriere bei Ernst & Young in Stuttgart gestartet. Dort habe ich seit Oktober 2005 einige interessante Projekte und Mandate im Rahmen von Abschlussprüfungen begleitet und betreut. Im Oktober 2007 war ich auch international im Einsatz: Einige Monate lang habe ich ein Team bei der Ernst & Young Inc. in Johannesburg / Kapstadt in Südafrika unterstützt. Das Wirtschaftsprüferexamen habe ich im



Anschluss an das berufsbegleitende Aufbaustudium „Master of Arts in Auditing and Taxation (MAT)“ an der Hochschule Pforzheim absolviert.

Mein Tipp für den Berufseinstieg: Freude am Umgang mit Zahlen und Menschen mitbringen und eine große Portion Neugier.

Der Weg zum Stipendium – Insider geben Tipps

Das Angebot an Stipendien in Deutschland ist riesig: So förderten 2009 mehr als 2.000 Stiftungen in Deutschland junge Menschen in ihrer Schul- oder Studienlaufbahn. Mittlerweile werden mehr als 2% der deutschen Studenten durch ein Stipendium gefördert – Tendenz stark steigend.

Nicht nur mehr Stipendiaten soll es geben, sondern auch jüngere. Denn im Rahmen der Umstellungen auf das Bachelor/Master-System haben viele Stiftungen erkannt, dass sie noch viel früher als bislang Neu-Stipendiaten in ihre Reihen aufnehmen müssen. Zugute kommt dies Erstsemestlern und Schülern, die kurz vor dem Abitur stehen, da diesen nun eine Förderung gleich zu Beginn bzw. noch vor Antritt ihres Studiums offen steht. Somit erhalten sie frühzeitig finanzielle Planungssicherheit für ihr Studienvorhaben. Ebenfalls erkannt haben viele Stiftungen, dass Eigeninitiative und -engagement Schlüsselkompetenzen darstellen und Begabtenförderung auch jungen Talenten aus bildungsfernen Elternhäusern zugänglich sein muss: Daher ermöglichen immer mehr Stiftungen die (gut vorbereitete) Selbstbewerbung. Auch die Möglichkeit der Online-Bewerbung wird von immer mehr Förderern angeboten und erleichtert die Bemühung um eine Förderung.

Obwohl ein Stipendium aus verschiedenen Gründen sehr attraktiv ist, findet jede fünfte

Stiftung in Deutschland nicht ausreichend Stipendiaten. Das liegt zum einen daran, dass viele Stipendienprogramme wenig bekannt sind und resultiert zum anderen daraus, dass viele Schüler und Studenten sich vor der Stipendienbewerbung scheuen.

Als ehemalige Stipendiaten möchten wir mit dem Buch „Der Weg zum Stipendium“ vor allem eines: Schülern und Studenten zu einem Stipendium verhelfen.

Unserer Erfahrung nach, sind für eine erfolgreiche Bewerbung drei Dinge besonders wichtig:

- ein guter Überblick über die Stipendienlandschaft und fundierte Kenntnisse zum Stipendiengeber, bei dem man sich bewirbt
- Freude an der Bewerbung und eine hohe Motivation, Stipendiat zu werden
- eine Werkzeugkiste mit Hilfestellungen und Insider-Tipps für die schriftliche und persönliche Bewerbung

Stipendien Know-How

Für Außenstehende ist der Stipendien-Dschungel schwer durchschaubar. Begabtenförderungswerke wie die Studienstiftung des deutschen Volkes oder die Friedrich-Ebert-Stiftung sind den meisten Studenten noch bekannt. Nur die wenigsten aber wissen von den vielen unabhängigen Institutionen, die Schüler und Studenten fördern. So gibt es eine Reihe von Stiftungen oder Unternehmen, die mit regionalem Fokus fördern, nur Studenten einer bestimmten Hochschule unterstützen oder sich an bestimmte Zielgruppen wie Ingenieure, Juristen, Lehramtsstudenten oder Wirtschaftswissenschaftler richten. Zudem gibt es natürlich eine große Zahl von Studienförderern, die einen Auslandsaufenthalt oder ein Auslandsstudium fördern. Darunter beispielsweise der DAAD, die Fulbright Kommission oder InWent.

Der Bewerber sollte sich zu Beginn einen guten Überblick über das Stipendienangebot verschaffen und die für ihn interessantesten Förderer identifiziert haben. Hierbei sind zentrale Fragen: „Welches Vorhaben möchte ich fördern lassen?“ und „Welche Stiftungen fördert das Vorhaben?“. Je präziser das Vorhaben definiert ist, desto bessere Ergebnisse liefert die Suche. „Der Weg zum Stipendium“ vermittelt einen strukturierten Überblick über die Stipendienlandschaft und stellt Suchstrategien zur Nutzung von Online-Datenbanken vor.

Freude an der Bewerbung

Es gibt gute Gründe, sich um ein Stipendium zu bewerben. Gerade während der Bewerbungsphase kann es den Bewerber unheimlich motivieren, wenn er sich dieser Gründe bewusst ist und weiß, warum er sich die Mühe der Bewerbung macht.

Zu den Vorteilen eines Stipendiums gehören unter anderem:

- **Finanzielle Unabhängigkeit:** Als Stipendiat ist man finanziell unabhängiger und hat es leichter, große Projekte – wie ein Auslandssemester – anzugehen.
- **Karrierevorsprung:** Studienstiftungen haben große Netzwerke, die beim Start ins Berufsleben helfen können. Zudem fällt jedem Personaler ein Stipendium im Lebenslauf auf.
- **Persönliche Entwicklung:** Stiftungen fördern gezielt die persönliche Weiterentwicklung ihrer Stipendiaten, z.B. durch Seminare, Exkursionen, Stipendiatentreffen oder Mentoring. Als Stipendiat hat man die Chance, an diesem attraktiven Angebot teilzunehmen.

Werkzeugkiste

Auch wenn klare Unterschiede zwischen den einzelnen Studienstiftungen bestehen, so haben sie doch eines gemein: Im Bewerbungsverfahren muss der Bewerber überzeugend darstellen, dass er ein Talent besitzt (akademisch, politisch, künstlerisch, sportlich, ...), zur jeweiligen Stiftung passt, sich gerne gesellschaftlich engagiert und bereit ist, Verantwortung zu übernehmen.

Auf dem Weg zum Stipendium ist die Kenntnis geeigneter Werkzeuge in der schriftlichen und mündlichen Bewerbung unerlässlich. Zu diesen Werkzeugen gehören z.B.:

- die „You, Me, We-Struktur“ für das Verfassen eines Motivationsschreibens, um seine Motivation für die Bewerbung und die gemeinsamen Ziele von Bewerber und Stiftung darzustellen
- die gezielte Themenauswahl für Präsentationen und Diskussionen im Rahmen der persönlichen Bewerbung
- das Harvard-Konzept zur Moderation von Gesprächen mit anderen Interviewern und anderen Bewerbern

Bringst du die Grundvoraussetzungen für ein Stipendium mit und trainierst die Anwendung der Insider-Tipps und Tricks, hast du sehr gute Chancen, auf deinem Weg zum Stipendium erfolgreich zu sein.

Das Buch zum Thema

**von Jan Bruckmann und
Max-Alexander Borreck**

squeaker.net



„Das Insider-Dossier: Der Weg zum Stipendium“ ist versandkostenfrei im Buchhandel oder unter www.squeaker.net/insider erhältlich: Der Weg zum Stipendium. Tipps zur Bewerbung für 400 Stipendien- und Förderprogramme. 1. Auflage 2010. ISBN 978-3-940345-073. 19,90 Euro.

Jan Bruckmann ist als Portfolio Manager in der RWE Handelssparte Supply & Trading in Essen tätig. Zuvor absolvierte Jan sein Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre an der WHU Koblenz und dem ITESM Guadalajara in Mexiko. Daran schloss sich ein Masterstudium der Finanzwissenschaft an der Barcelona Graduate School of Economics an. Während seines Bachelor- und Masterstudiums wurde Jan durch die Friedrich-Ebert-Stiftung und e-fellows gefördert.

Max-Alexander Borreck ist als Unternehmensberater im Münchener Büro von Oliver Wyman tätig. Während seines Studiums der Betriebswirtschaftslehre an der WHU Koblenz, dem IPADE Mexico-City und dem IIM Bangalore wurde Max durch die Friedrich-Ebert-Stiftung gefördert. Für Auslands- und Forschungsaufenthalte in Indien erhielt er Stipendien durch die Haniel- und die Daniela und Jürgen Westphal- Stiftung.

Existenzgründung – warum nicht?

Studierende erhalten aus Studium und Praktika vielfältige Anregungen, die den Gedanken einer Selbständigkeit als herausfordernde Berufsalternative aufkeimen lassen.

Viele Studenten können sich vorstellen, nach Abschluss ihres Studiums in die Selbstständigkeit zu starten, allerdings fühlen sie sich dieser Aufgabe oft aufgrund zu geringer Erfahrungen noch nicht gewachsen. Dabei könnte gerade die Zeit nach dem Studium der beste Zeitpunkt sein, ein eigenes Gewerbe aufzubauen. Man ist voller Energie, Enthusiasmus, das frisch erlernte Wissen ist noch präsent und man kann auf viele Kontakte von der Universität zurückgreifen – all das sind wichtige Punkte bei einer Existenzgründung und werden wahrscheinlich mit der Zeit abnehmen.

Zu den Vorteilen einer eigenen Existenzgründung gehört bspw., dass man sein eigener Herr ist – man hat eine größere Entscheidungsfreiheit und ist dadurch eher in der Lage, eigene Ideen umzusetzen. Ein anderer Aspekt ist die Tatsache, dass die Selbständigkeit als große berufliche und persönliche Erfüllung angesehen wird. Die Risiken einer selbständigen Tätigkeit sind derzeit nicht größer als in einer abhängigen Beschäftigung. Des Weiteren sind die Chancen der beruflichen Selbstverwirklichung und des finanziellen Erfolgs bei gleichem Leistungsdruck deutlich größer.

Die aktuell vorherrschenden, schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern jedoch eine besonders sorgfältige Planung eines solchen Vorhabens. Gerade die Vorbereitung in der Gründungsphase ent-

scheidet maßgeblich über den späteren Erfolg einer Geschäftsidee.

Die Goethe-Universität bietet mit dem Goethe-Unibator tatkräftige Unterstützung für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter und Alumni, die den Weg zum eigenen Unternehmen gehen möchten. Ziel ist es, durch eine gelebte Gründungskultur unternehmerisches Denken und Handeln an der Hochschule zu fördern. Im Rahmen des Goethe-Unibator-Projekts wurde schon eine Vielzahl an erfolgreichen Unternehmensgründungen gefördert: beispielsweise die 2IQ Research GmbH, die di-Support GmbH und SNOW-ONLINE.DE, die sich erfolgreich am Markt etablieren konnten.

Zukünftig sollen vor allem Gründer aus den naturwissenschaftlichen Fachbereichen stärker in die Goethe-Unibator-Arbeit integriert werden. „Wie man den Business-Plan erstellt, und was man bei der Unternehmensgründung alles beachten muss, kann man bei uns lernen“, sagt Prof. Natter, der Leiter des Goethe-Unibators. „Angefangen von Seminaren über die geeignete Unternehmensform, über Finanzierungsstrategien bis hin zu den GründerNetzwerken, können Studenten mit Gründergeist rundum vom Goethe-Unibator profitieren“, so Prof. Natter weiter.

Das Dienstleistungsangebot begleitet die Unternehmer dabei von der kreativen Ideenfindung, über die Analyse und kritische Prü-

fung des Vorhabens, bis zum optimierten Businessplan und der Marktreife. Hierfür stellt das Existenzgründungsnetzwerk Büroräume und technische Infrastruktur zur Verfügung. Vor allem aber jede Menge fachliche Unterstützung. Neben dem qualifizierten Team des Goethe-Unibator, stehen den Gründern Professoren als Mentoren über den gesamten Förderungszeitraum zur Seite. Zudem steht das umfangreiche und fachübergreifende Expertennetzwerk zur Verfügung. Das Netzwerk besteht aus Professoren der Universität Frankfurt und weiterer, teilweise auch internationaler Universitäten sowie Experten aus der nationalen und internationalen Wirtschaft und Gründerszene. So können Gründer ihre Ideen unter anderem von dem als „Vater des Internets“ bekannten Vinton G. Cerf (Google) prüfen lassen und wertvolle Tipps erhalten. Zudem ist der Goethe-Unibator auch eine Schnittstelle zu bekannten Förderprogrammen und Wettbewerben für Existenzgründer wie dem EXIST-Gründerstipendium des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Im Jahr 2009 konnten zwei Projekte dieses Stipendium erhalten, derzeit sind vier weitere Anträge in Vorbereitung.

Zuletzt konnte das Projekt ‚Schaulaufen.net‘ den Wettbewerb „Herausforderung Unternehmertum“ der Stiftung der deutschen Wirtschaft gewinnen. Neben weiterer fachkompetenter Unterstützung erhält das Team 30.000 Euro zur Realisierung der Geschäfts-

idee. Das junge Team plant eine Plattform im Internet, die in Zukunft eine zentrale Anlaufstelle für Jungdesigner, Unternehmen, Modeinteressierte und potentielle Kunden werden soll. Mit der Plattform soll es jungen Designern ermöglicht werden, ihre neuen Kollektionen einem breiten Publikum zu präsentieren. „Wir sehen uns als Dienstleister für die Jungdesigner. Deshalb ist es uns wichtig den Designern so viele Freiheiten wie möglich zu geben“, erklärt Samuel Schlunk einer der Gründer.

Dies macht eins deutlich, es geht bei Gründungsunterstützung nicht um milde Gaben, sondern um die Hoffnung, dass junge Menschen ihr kreatives Potential ausschöpfen und Ideen umsetzen, um die Wirtschaftsleistung und Wirtschaftsdynamik der Republik mit zu gestalten. Innovative Ideen sind also immer willkommen und haben gute Chancen auf professionelle Unterstützung.

Die Koordinatorin des Goethe-Unibator steht jederzeit für Anfragen zur Verfügung, in welcher Form ein Gründer am sinnvollsten Förderung durch den Goethe-Unibator in Anspruch nehmen kann; ob er oder sie beispielsweise zunächst die Infrastruktur und die Räumlichkeiten der Uni für seine/ ihre ersten unternehmerischen Schritte nutzen will.

Ana-Marija Ozimec,
Betreuerin des Goethe-Unibator
www.goetheunibator.de

Die Bewerbung in der Großkanzlei

Dem Bewerbungsprozess mag auf dem Anwaltsmarkt nicht die gleiche Bedeutung zukommen, die er etwa für angehende Betriebswirte in Unternehmensberatungen, im Finance-Bereich oder in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften hat. Dort werden Bewerber in umfangreichen Verfahren auf Herz und Nieren geprüft; sie müssen ein Assessment Center durchlaufen und zahlreiche anspruchsvolle Bewerbungsgespräche führen. Bei Juristen ist das anders. Die eigentliche Bewährungsprobe stellt regelmäßig nicht die Bewerbung dar („wie komme ich rein?“), sondern die erste Zeit in der Kanzlei („wie bleibe ich drin?“).

Gleichwohl steht auch am Anfang einer jeden Anwaltskarriere wie auch jedes Praktikums oder Referendariats eine Bewerbung, über die Sie mit Ihrer Wunschkanzlei in Kontakt kommen. Daher wollen wir Ihnen im Folgenden einige Hinweise für die richtige Bewerbung geben, die wiederum die Essenz dessen darstellen, was uns erfahrene Großkanzlei-Recruiter in zahlreichen Interviews berichtet haben.

1. Im Vorfeld der Bewerbung

Der Bewerbungsprozess beginnt nicht erst mit dem Verfassen der schriftlichen Bewerbung, sondern bereits lange zuvor. Eine gelungene Bewerbung setzt voraus, dass Sie sich frühzeitig umfassend über potentielle Arbeitgeber informieren. Beantworten Sie für sich selbst die beiden folgenden Fragen:

- Wo möchten Sie hin? Hierbei kann etwa eine Rolle spielen, ob Sie sich eher von einer deutschen, einer britischen oder einer US-amerikanischen Kanzlei angezogen fühlen, ob Sie ein Büro mit vielen (über 50) Berufsträgern oder ein kleines Büro bevorzugen oder welche Standorte für Sie attraktiv sind.
- Passen Sie in das Anforderungsprofil der Kanzlei? Nicht alle Kanzleien stellen die gleichen Anforderungen an Examensergebnisse oder weitere Qualifikationen. Es lohnt sich daher, genau zu schauen, worauf eine Kanzlei in Ihrem Profil besonderen Wert legt.

2. Die schriftliche Bewerbung

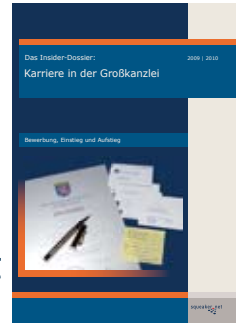
Mit der schriftlichen Bewerbung werden Sie eine Großkanzlei in der Regel das erste Mal auf sich aufmerksam machen. Die für das Recruiting zuständigen Personen können sich anhand Ihrer eingereichten Unterlagen schnell ein erstes Bild von Ihnen machen. Bedenken Sie, dass in den führenden Großkanzleien täglich zahlreiche Bewerbungen von Referendaren, potentiellen Berufseinsteigern und Anwälten mit Berufserfahrung gleichermaßen eingehen. Sie sollten mit Ihrer schriftlichen Bewerbung daher zum einen nicht negativ auffallen, zum anderen können Sie sich aber auch positiv von anderen Bewerbungen abheben.

Die schriftliche Bewerbung besteht grundsätzlich aus (1) einem Bewerbungsanschreiben, das in einem kurzen Fließtext darlegt,

wer Sie sind und welche Motivation Ihrer Bewerbung zugrunde liegt, (2) einem tabellarischen Lebenslauf, der Ihre universitären und außeruniversitären Leistungen systematisch auflistet, (3) einem in den Lebenslauf integrierten Foto sowie (4) Ihren Zeugnissen in – ggf. beglaubigter – Kopie.

3. Das Bewerbungsgespräch

Bei Praktikanten erschöpft sich in aller Regel der Bewerbungsprozess in einem solchen Anschreiben; oft werden Sie schon nach wenigen Tagen einen Brief erhalten, in dem Ihnen eine Praktikantenstelle angeboten wird. Anders sieht es hingegen bei Anwälten und Referendaren aus. Hier werden Sie als Reaktion auf Ihre Bewerbung häufig eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch bekommen, wobei dies von Kanzlei zu Kanzlei unterschiedlich ausgestaltet ist. Bemühen Sie sich um ein professionelles und seriöses, aber gleichzeitig freundliches und nicht verkrampftes Auftreten. Unterschätzen Sie aber nicht, dass sich nicht nur Sie bei der Kanzlei bewerben, sondern die Kanzlei auch bei Ihnen. Bewerber, die fachlich und menschlich gleichermaßen kompetent sind und sich in die Kultur einer Kanzlei einfügen, gibt es relativ wenige. Wenn Sie die gängigen Anforderungen – Prädikatsexamina, Promotion und / oder LL.M. – erfüllen, gehören Sie zu einem sehr exklusiven Kreis und sind damit durchaus in der komfortablen Position, sich Ihren Arbeitgeber letztlich aussuchen zu können.



Das Buch zum Thema

Mehr Informationen zur Bewerbung in der Großkanzlei, insbesondere mit zahlreichen Beispielformulierungen und Mustern für die schriftliche Bewerbung finden Sie in „Das Insider-Dossier: Karriere in der Großkanzlei“.

Das Insider-Dossier ist versandkostenfrei im Buchhandel oder unter www.squeaker.net/insider erhältlich: Karriere in der Großkanzlei Bewerbung, Einstieg und Aufstieg. 1. Auflage 2009/10. ISBN 978-3-940345-066. 24,90 Euro.

Selbstmarketing im Bewerbungsgespräch - Wie ich mit dem richtigen Eigenmarketing punkten kann

Sie hatten das richtige Anschreiben und ein ansprechendes Foto. Ihr aussagekräftiger Lebenslauf ist lückenlos und durch vollständige Nachweise untermauert. Kurz: Ihre Bewerbungsunterlagen sind sehr gut angekommen und Sie wurden zu einem ersten Vorstellungsgespräch in die Kanzlei Ihrer Wahl eingeladen. Herzlichen Glückwunsch! Sie haben die erste Hürde im Bewerbungsprozess genommen.

Was wissen Sie über die Kanzlei?

Vorbereitung ist das A und O. Um zeigen zu können, dass Sie der oder die Richtige sind, sollten Sie gründlich über die Kanzlei und die ausgeschriebene Position informiert sein: Wenn Sie nicht wenigstens die wichtigsten Eckdaten wie Standorte, Mitarbeiterzahl und besondere Schwerpunkte der Kanzlei kennen, wird man Ihnen kaum Ihr besonderes Interesse für den potenziellen neuen Arbeitgeber abnehmen. Auch indem Sie über aktuelle Deals und Pressemitteilungen der Kanzlei sowie deren Bedeutung im Kontext aktueller politischer und gesellschaftlicher Ereignisse Bescheid wissen, zeigen Sie, dass Sie sich mit dem Unternehmen ernsthaft auseinandergesetzt haben. Mit der Kenntnis solcher Details demonstrieren Sie mehr als gutes Fach- und Hintergrundwissen: Sie liefern damit die Vorlage für eine

anregende Diskussion, in der Sie rhetorische Fähigkeiten, gesamtwirtschaftliches Verständnis und die Praxisorientierung Ihrer juristischen Ausbildung unter Beweis stellen können. Natürlich sollten Sie sich auch auf Fragen zur eigenen Person vorbereiten. Können Sie Ihren Lebenslauf flüssig und interessant innerhalb von zehn Minuten kommentieren? Sind Sie sich Ihrer Stärken und Schwächen bewusst und wissen Sie diese zu nutzen und positiv weiterzuentwickeln bzw. an Ihnen zu arbeiten? Auf welche Erfolge können Sie bereits zurückblicken? Eine kritische Selbstreflexion hilft Ihnen, sich und Ihre Fähigkeiten optimal zu vermarkten.

Nicht nur eine Stunde wohlfühlen

Wählen Sie – egal, ob Sie sich als Praktikant oder als Rechtsanwalt bewerben – ein gepflegtes Outfit, das dem Arbeitsumfeld angemessen und in dem Sie sich wohl fühlen. Versuchen Sie – selbst wenn Sie an Lampenfieber leiden – authentisch in das Gespräch zu gehen und nutzen Sie bereits die ersten Minuten, um durch offene Gestik und Mimik, Blickkontakt und gute Kenntnisse der gesellschaftlichen Etikette ein positives Bild von sich zu vermitteln. Denn bereits an dieser Stelle werden sich Ihre Gesprächspartner fragen, ob sie sich vorstellen können, dass Sie gut mit den Mandanten zusammenarbeiten, dass Sie neben juristischer Expertise auch etwas von juristischem Service verstehen. Zeigen Sie im

Gesprächsverlauf, dass Sie das Zeug dazu haben. Nutzen Sie möglichst wenige Floskeln oder auswendig gelernte Beschreibungen. Untermauern Sie jede Information mit einem Beispiel aus Ihrem Leben. Sagen Sie nicht ‚Ich bin teamfähig‘, sondern erläutern Sie, wie Sie dieses unter Beweis gestellt haben. Belegen Sie Ihre juristischen Kenntnisse mit persönlichen Leistungserfolgen aus Praktika, Auslandsaufenthalten oder Mootcourts. Zeigen Sie, dass Sie ein sensibler Gesprächspartner sind, indem Sie aufmerksam zuhören und auf Ihr Gegenüber eingehen. Zeigen Sie auf diese Weise, dass Sie in der Lage sind, sich in Mandanten hineinzuversetzen und deren Beratungsbedarf ermitteln zu können. Und zeigen Sie darüber hinaus, dass Sie vielseitig interessiert sind, auch über den juristischen Bereich hinaus. Der Mandant erwartet insbesondere Verständnis für seine wirtschaftlichen Ziele und nicht zuletzt will er in einer Transaktionspause mit seinem Berater auch über etwas anderes sprechen als juristische Dinge. Kritik sollten Sie ebenfalls annehmen können – auch in Ihrer zukünftigen Position müssen Sie Feedback aushalten und konstruktiv nutzen können. Werden Sie nicht nervös, wenn Ihr Gegenüber ins Englische wechselt, um Ihre Sprachkenntnisse zu testen. Dies bietet Ihnen die Gelegenheit zu zeigen, dass Sie die Grammatik und den Basiswortschatz beherrschen. Niemand wird von Ihnen erwarten, dass Sie in einer Fremdsprache mit Fachbegriffen um sich werfen können.

Gegen Ende des Gespräches sollten Sie darauf vorbereitet sein, Fragen zum Unternehmen und zur Position zu stellen. Notieren Sie sich diese am besten bereits vor oder während des Interviews und nutzen Sie die Gelegenheit mehr über die Kanzlei herauszufinden als man in Firmenprofilen nachlesen kann. Dabei sind durchaus auch Fragen zur Kultur innerhalb der Kanzlei, zum Performance Management oder den Weiterentwicklungsmöglichkeiten und die Unterstützung durch Training erlaubt. Und schließlich sollten Sie nicht aus dem Gespräch gehen, ohne über die weitere Vorgehensweise informiert zu sein. Zu guter Letzt, vergessen Sie nicht: In einem Vorstellungsgespräch sitzen Ihnen Personen gegenüber, die ihr Unternehmen positiv darstellen möchten und einen Kandidaten suchen, der zu ihnen passt. Und auch Sie müssen sich nicht nur in dieser einen Stunde in der Kanzlei wohlfühlen.

Diane Scholz,
HR Manager Germany, Ashurst LLP

2013 – Ein Blick in die Zukunft

Simon Schmitt (LL.M.), Senior Consultant, hemmer.consulting
Legal High Potential Programme (LHPP) und Associate Career
Service (ACS) · Frankfurt am Main

Die gute Nachricht zuerst: Trotz weltweiter Finanzkrise, die auch den Arbeitsmarkt für junge Juristen insbesondere im Jahr 2009 erfasste, sind die Aussichten für 2010 wieder sehr gut. Dies hat sich schon nach der „Sommerpause 09“ angedeutet, als der Markt merklich anzog und es sich zeigte, dass sehr gute Berufseinsteiger wieder ein knappes Gut sind.

Aber auch in der Hochphase der Krise hatten gut qualifizierte Kandidaten die Möglichkeit, den Berufseinstieg zu finden. Einige vorausschauende Großkanzleien haben in dieser Periode ihre Chance an dem entstandenen Überangebot an sehr guten Absolventen genutzt, um sich als zuverlässiger Arbeitgeber zu präsentieren, und sich so mit den besten Köpfen verstärkt. Wie sich jetzt zeigt, war dies eine sehr kluge Entscheidung und eine Lehre für diejenigen, die Anfang 2009 eher kurzfristig agierten und durch die Freisetzung von Mitarbeitern in die Schlagzeilen gerieten. Denn eins hat schon die Vergangenheit gezeigt: Kurzfristiges Handeln im Bereich der Anwaltsrekrutierung zahlt sich bei einer Berufsgruppe, die grundsätzlich knapp ist, nicht aus.

Diese Erkenntnis ist eine gute Nachricht für die nachfolgenden Generationen von Juristen, da diese auf eine langfristige Rekrutierungsstrategie der potenziellen Arbeitgeber hoffen dürfen.

2009: schwieriges Jahr für Berufsanfänger

Insgesamt muss aber auch erwähnt werden, dass 2009 eher ein schwieriges Jahr für Berufsanfänger war. Der Markt für Nachwuchsjuristen war geprägt durch eine starke Zurückhaltung der potenziellen Arbeitgeber – insbesondere in der ersten Jahreshälfte. Gerade die nationalen und internationalen Großkanzleien hatten die Einstiegsvoraussetzungen für Berufsanfänger wieder stark angehoben oder häufig die Rekrutierungsaktivitäten komplett eingestellt. Dies galt nicht nur für den klassischen Berufseinstieg, sondern auch für den Bereich der Teilzeittätigkeiten oder der wissenschaftlichen Mitarbeit. Kanzleien wollten zuerst eine starke interne Auslastung herstellen, bevor extern rekrutiert wurde. Ergebnis dieser Situation war, dass eine recht große Gruppe an sehr gut qualifizierten Berufsanfängern am Markt verfügbar war, die nicht sofort den passenden Einstieg finden konnte. Zur Überbrückung dieser Situation haben sich viele für eine Promotion oder ein LL.M.-Programm im Ausland entschieden.

Auch häufiger als in wirtschaftlich guten Zeiten wählten Top-Absolventen den Weg in den vermeintlich sicheren Staatsdienst. Vorteil dieser Entwicklung wird sein, dass in

den nächsten Monaten weitere Kandidaten dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die neben überdurchschnittlichen Examina mit interessanten Zusatzqualifikationen aufwarten können.

Der Rückblick in die Vergangenheit sollte aber auch dazu genutzt werden, die Weichen für die Zukunft zu stellen und Fehlentwicklungen zu korrigieren. Dies gilt sowohl für nachfolgende Generationen von Juristen, die sich vorstellen können, in international agierenden Kanzleien und Unternehmen zu arbeiten, als auch für potenzielle Arbeitgeber, die einen regelmäßigen Bedarf an Top-Juristen haben.

Bessere Karrieremöglichkeiten für Juristen

Fakt ist: Wer heute Jura studiert, dem können sich in Zukunft noch bessere Karrieremöglichkeiten eröffnen. Der Grund ist einfach: Immer weniger junge Menschen studieren Rechtswissenschaften mit dem Ziel, als Volljurist ausgebildet zu werden. Bei den Vordenkern im juristischen Arbeitsmarkt, insbesondere den Human-Resource-Abteilungen der führenden Anwaltskanzleien und Unternehmen mit Bedarf an hochqualifizierten Volljuristen, macht sich heute bereits eine große Sorge breit: Fachkräftemangel im juristischen Sektor. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Zwar verzeichnen die Hochschulen insgesamt eine steigende Studierendenquote, die Jura-Absolventen an den Universitäten mit Abschluss Staatsexamen gingen in den vergangenen Jahren aber um 17 Prozent

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Zwar verzeichnen die Hochschulen insgesamt eine steigende Studierendenquote, die Jura-Absolventen an den Universitäten mit Abschluss Staatsexamen gingen in den vergangenen Jahren aber um 17 Prozent zurück.

zurück. Andere Studiengänge wie Germanistik oder Elektrotechnik ziehen beispielsweise im Bundesland Hessen hinsichtlich der Studienanfängerzahlen am Fach Jura vorbei. Daneben steigen immer mehr Studienanfänger auf den Fachhochschulstudiengang Wirtschaftsrecht um und vermeiden dadurch die Belastung, die Risiken und die lange Dauer zweier Staatsexamina.

Auch wenn Kanzleien und Unternehmen teilweise die Problematik erkannt haben und verstärkt auf alternative Berufsgruppen wie den Wirtschaftsjuristen der Fachhochschulen zurückgreifen, so wird dies nicht ausreichen, um eine erneut erwartete Mangelsituation ab 2012 auszugleichen. Zu diesem Zeitpunkt wird nämlich auch prognostiziert, dass man auf einem neuen konjunkturellen Höhepunkt angelangt ist – die Wirtschaft wird sich wieder stabilisiert haben. Der Bedarf an Top-Juristen wird hierdurch gleichzeitig steigen.

Erste Arbeitgeber beginnen bereits mit strategischen Gedankenspielen: Anwerbung ausländischer Juristen, Schaffung weiterer Einsatzfelder für Wirtschaftsjuristen, Vergabe von Teilbereichen an juristische Subunternehmer und neue Wege in Bezug auf flexiblere Arbeitszeiten, um vor allem Juristinnen – mittlerweile 57 Prozent der Studienanfänger in Jura – nicht an „Heim und Herd“ zu verlieren. Gerade im Bereich der Top-Juristinnen müssen potenzielle Arbeitgeber, insbesondere Kanzleien, noch weitere Lösungsansätze präsentieren, um dieses wertvolle Humankapital nicht regelmäßig zu verlieren. Fraglich bleibt dann trotzdem, wie die erwartete „Spagatsituation“ von den Kanzleien und Unternehmen gelöst wird, da die oben erwähnten Gedankenspiele nicht kurz- bis mittelfristig greifen werden. Gibt es überhaupt einen Lösungsansatz dafür, wie dieser Problemstellung begegnet werden kann?

Klar ist: Potenzielle Arbeitgeber müssen auf die oben ausgeführten Fakten reagieren und alternative Strategien entwickeln.

Das Gesamtprofil ist entscheidend

Für Absolventen gilt in dieser Situation weiterhin: Gute Noten am Ende der Ausbildung werden immer das wichtigste Beurteilungskriterium bleiben, sie werden aber nicht mehr automatisch ein Garant für einen erfolgreichen Berufseinstieg sein. Jurastudenten und Referendare müssen schon während ihrer Ausbildung verstärkt auf weitere Schlüsselemente achten, sodass am

Ende der Ausbildung ein für den potenziellen Arbeitgeber interessantes Gesamtprofil vorhanden ist. Neben der Bemühung, in den beiden Staatsexamina die bestmögliche Note zu erreichen, ist es auch äußerst wichtig, weitere Kompetenzen aufzubauen. Dazu gehören gute Englischkenntnisse, die mit einem relevanten Auslandsaufenthalt unterlegt sein sollten. Wichtig ist ebenfalls, sowohl während des Studiums als auch während des Referendariats praktische Erfahrungen in Großkanzleien und Unternehmen zu sammeln. Zusatzqualifikationen wie eine Promotion oder ein LL.M. – am besten im Ausland erworben – können ebenfalls von Vorteil sein und wirken häufig ausgleichend, wenn die Noten der Staatsexamina etwas schwächer ausfallen. Auch der Bereich der Soft-Skills bzw. soziale Kompetenzen werden in Zukunft immer wichtiger werden. Die Fertigkeit der sozialen Interaktion ist für den Juristen der Zukunft ein absolutes Muss.

Um bei der Planung der Karriere eine Orientierungshilfe zu haben, kann es für Juristen in der Ausbildung eine Alternative darstellen, zusätzlich ein externes, kostenloses Beratungsangebot hinzuzuziehen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass der Berater langjährige Erfahrung mit der speziellen Situation von Berufseinsteigern im juristischen Umfeld mitbringt.

Ein nach diesem Kriterium ausgewähltes Beratungsprogramm bringt häufig die entscheidende Klarheit während der Karriereplanung, da durch die externen Informati-

onen eine Verbreiterung der eigenen Wissensbasis entsteht und Entscheidungen leichter getroffen werden können.

Herausforderung für Kanzleien und Unternehmen

Vor einer sehr viel schwierigeren Aufgabe stehen jedoch Kanzleien und Unternehmen, die in Zukunft die besten Köpfe eines Jahrgangs für sich gewinnen möchten. Grundsätzlich ist es wichtig, dass Kanzleien schon frühzeitig zukünftige Mitarbeiter an sich binden. Ein Bindungseffekt und eine damit verbundene Identifikation mit der Kanzlei muss schon während der Ausbildung erzeugt werden. Es muss ein spürbarer Mehrwert für den Auszubildenden geschaffen werden. Hierzu eignen sich Praktika und Stationen während des Referendariats. Dieser Mehrwert kann beispielsweise während der Station im wichtigen Bereich der Prüfungsvorbereitung zum 2. Staatsexamen liegen. Bietet man einem Referendar während der Stage eine greifbare Hilfe an, die letztendlich dazu führt, dass dieser ein besseres Ergebnis im 2. Staatsexamen erzielt, so wird man loyales Verhalten des Kandidaten als Gegenleistung erwarten können. Hierdurch wird der spätere Rekrutierungsprozess enorm vereinfacht.

Des Weiteren wird es in Zukunft immer wichtiger werden, dass die Gesamtleistung eines potenziellen Bewerbers eine stärkere Würdigung findet. Zur Gesamtleistung gehören Punkte wie relevante Praktika, Zusatzqualifikationen (auch im Bereich der „Soft-Skills“) oder Auslandserfahrung und

Um bei der Planung der Karriere eine Orientierungshilfe zu haben, kann es für Juristen in der Ausbildung eine Alternative darstellen, zusätzlich ein externes, kostenloses Beratungsangebot hinzuzuziehen.

damit erworbene Fremdsprachenkenntnisse. Wenn ein Kandidat hier ein gutes Gesamtpaket präsentieren kann, dann müssen Kanzleien und Unternehmen dies viel stärker in die Gesamtbeurteilung des Kandidaten mit einfließen lassen als bisher. Es kann Sinn machen, dass man schwächere Noten in den Examina akzeptiert, wenn andere Qualifikationen vorhanden sind, die im Arbeitsalltag eines Rechtsberaters, neben den technisch-juristischen Fähigkeiten, ebenfalls eine wichtige Rolle spielen.

Da eine stark notenorientierte Rekrutierungsstrategie in Zukunft immer schwieriger werden wird, muss auch eine differenziertere Beurteilung der Examensnote stattfinden. Bei sinkenden Absolventenzahlen sinkt auch die absolute Anzahl der Kandidaten, die im Notenbereich „voll befriedigend“ und besser liegen. Aus diesem Grund muss bei der Notenbewertung zum einen das Bundesland berücksichtigt werden, in dem das Staatsexamen abgelegt wurde – denn hier gibt es große Unterschiede hinsichtlich der Prüfungsanforderungen – zum anderen muss auch das Einzelergebnis im Kontext

zum Gesamtjahrgangsergebnis (Platzziffer) betrachtet werden. Auch sollten die Einzelergebnisse der Examensklausuren nicht unbeachtet bleiben. Schwache Ergebnisse in einzelnen Feldern, die dazu führen, dass das Gesamtergebnis abrutscht, sagen nichts über die Stärken im persönlichen Schwerpunktbereich aus.

Werben um die besten Absolventen

Neben einer alternativen Beurteilung von Kandidaten sollte die Nutzung klassischer Rekrutierungsinstrumente wie Jobmessen, Inhouse-Events oder Anzeigenschaltung auch in Zukunft ein wichtiges Element in der Nachwuchsrekrutierung bleiben. Für Kanzleien und Unternehmen wird es aber auch immer wichtiger werden, gezielt externe Berater bei der Suche nach juristischem Spitzenpersonal mit einzubinden. Vorteile liegen in der Zielgenauigkeit und den geringen Streuverlusten bei den Suchergebnissen, insbesondere im Vergleich zu anderen gängigen Suchvarianten. Langfristig betrachtet sind bei dieser Suchmethode die anfallenden Kosten niedriger und planbarer, da die Zahlung von Vermittlungsgebühren in der Regel an konkrete Erfolge gebunden ist.

Die statistische Entwicklung ist keine natürliche Garantie für einen sicheren Arbeitsplatz in der Zukunft. Für Absolventen wird nach wie vor die fachliche Qualifikation an erster Stelle stehen müssen. Je besser diese ist, desto größer die Möglichkeiten, einen passenden Job zu finden.

Die Kanzleien und Unternehmen müssen dafür sorgen, dass ein attraktives Arbeitsumfeld für Top-Juristen geschaffen wird, so dass man die relevante Gruppe an Kandidaten für sich gewinnen und an sich binden kann.

Gleichzeitig müssen aber auch die Kanzleien und Unternehmen dafür sorgen, dass ein attraktives Arbeitsumfeld für Top-Juristen geschaffen wird, sodass man die relevante Gruppe an Kandidaten für sich gewinnen und an sich binden kann. Gerade weil sich der juristische Arbeitsmarkt noch stärker zu einem Nachfragermarkt entwickeln wird, sollten potenzielle Arbeitgeber noch stärker als bisher einen individuellen, auf ihre Situation angepassten Mix an Personalmarketingmaßnahmen umsetzen. Nur wenn dies geschieht, ist die Chance auch in Zukunft groß, dass der regelmäßige Bedarf an hochqualifizierten Juristen gedeckt werden kann.

Nähere Informationen zu den Programmen von [hemmer.consulting](http://www.hemmer.consulting) finden Sie unter: www.hemmer-consulting.com

RESTAURANT
STURM



DRANG
CAFÉ · BISTRO

Speis + Trank

AM NEUEN CAMPUS WESTEND



Bistorante | Firmen- und Familienevents | Catering

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Sturm und Drang

Tel: 069 / 798 34 55 1

E-Mail: info@cafe-sturm-und-drang.de

www.cafe-sturm-und-drang.de

Nadine Schmitt, Bundesagentur für Arbeit

Die Fragen stellte Yvonne Maienschein, Career Center

Worauf legen Sie bei Bewerbungen Wert, wie sieht eine gute Bewerbung für Sie aus?

Zunächst einmal sollte die Bewerbung natürlich vollständig sein: Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse sind die wichtigsten Unterlagen, die ein Unternehmen benötigt.

Es muss erkennbar aus den Unterlagen hervorgehen, dass der Bewerber sich Zeit genommen hat und es sich nicht um eine Massenbewerbung handelt, die an etliche Unternehmen gesendet wurde. Individualität finde ich sehr wichtig, dies erkennt man daran, dass nicht nur Standardphrasen verwendet werden, sondern die Unterlagen immer wieder überarbeitet und je nach Position und Arbeitgeber angepasst werden. Sorgfältigkeit ist ein weiterer wichtiger Punkt. Für eine gute Bewerbung ist es Grundvoraussetzung, dass keine Rechtschreib- und Grammatikfehler vorhanden sind und dass die üblichen formalen Kriterien erfüllt sind (z.B. dass es eine vernünftige Anrede und eine angemessene Grußformel gibt).

Für mich macht eine optisch und inhaltlich ansprechende Bewerbung aus, dass sie alle wichtigen und wissenswerten Aspekte über den Bewerber enthält, so dass man sich nach Durchsicht der Unterlagen ein Bild von den Qualifikationen, Stärken und der Persönlichkeit des Kandidaten machen kann.

Worauf sollte man als Bewerber allgemein achten, sowohl inhaltlich und formal?

Inhaltlich ist es vor allem im Anschreiben wichtig, dass deutlich wird, warum man die ausgeschriebene Stelle interessant findet. Zudem sollte daraus hervorgehen, in welchen Bereichen die Stärken des Bewerbers liegen, vor allem in Bezug auf die Vorstellungen und Wünsche des Arbeitgebers. Hierzu ist es sinnvoll, die Stellenanzeige sorgfältig zu lesen, einzelne Punkte im Anschreiben aufzugreifen und passende Argumente zu liefern, warum man genau der oder die Richtige für die Position ist. Man sollte nicht nur Interesse bekunden, sondern wirkliche Argumente liefern, dass man die gewünschten Qualifikationen mitbringt.

Bei dem Lebenslauf sollte darauf geachtet werden, dass alle wichtigen Stationen aufgelistet und chronologisch dargestellt sind. Lücken im Lebenslauf sollte man wenn möglich vermeiden oder erklären können. EDV- und Sprachkenntnisse (mit einer Einstufung der Kenntnisse) sind weitere wichtige Punkte, die im Lebenslauf enthalten sein müssen. Auch die Kontaktdaten (Email, Telefonnummer) dürfen nicht fehlen, denn sonst kann das Unternehmen keinen Kontakt mit dem Bewerber aufnehmen.

Formal sollte ein einheitlicher Stil eingehalten werden, z.B. sollten die Schriftart und Schriftgröße in allen Dokumenten identisch sein. Letztendlich geht es bei der Bewerbung darum, Interesse beim Unternehmen zu wecken und sich in einem positiven Licht

darzustellen, daher sollte man einige Zeit in Bewerbungen investieren und jede Bewerbung vor dem Abschicken noch einmal gründlich auf Fehler kontrollieren.

Welche Fehler machen Bewerber Ihrer Erfahrung nach bei ihrer Bewerbung am häufigsten?

Häufig sind es Flüchtigkeitsfehler, z.B. vergessene Änderungen in „Standardbewerbungen“ (Adresse des Unternehmens, Ansprechpartner, Jobtitel), die eine grundsätzlich gute Bewerbung ins schlechte Licht rücken. Zu ausführliche Unterlagen können abschreckend wirken, der Lebenslauf z.B. sollte abhängig auch von der Berufserfahrung gestaltet werden und nicht mehr als ca. 3 Seiten umfassen. Oftmals ist das Anschreiben in vielen Fällen zu standardisiert und nicht aussagekräftig genug. Ein weiteres Manko sind fehlende Angaben im Lebenslauf, z.B. über bisherige praktische Tätigkeiten. Häufig passiert es auch, dass die Bewerber vergessen ihre Kontaktdaten anzugeben und dadurch verzögert sich der Bewerbungsprozess unnötig, da sie schlecht erreichbar sind.

Was würden Sie Studienanfänger(inne)n raten, wenn es um studienbegleitende Jobs geht?

Ich halte es für sehr wichtig, bereits frühzeitig die Fühler auszustrecken und Kontakte zu knüpfen. Um nach dem Studium einen Einstieg ins Berufsleben zu finden, ist es sehr wichtig praktische Erfahrung zu sammeln. Daher finde ich es sinnvoll, sich frühzeitig mit den eigenen Vorstellungen und Wünschen



zu beschäftigen und in unterschiedliche Branchen und Bereiche rein zu schnuppern. Durch Studentenjobs und Praktika mit Studienbezug haben Student(inn)en die Möglichkeit herauszufinden, wo ihre Interessen liegen. Zudem werden sie sich auch ihrer eigenen Fähigkeiten und Stärken bewusst. Trotz allem sollte aber auch das Studium nicht zu kurz kommen und immer ein „gesundes“ Gleichgewicht zwischen Studium und Arbeit herrschen. Die meisten Arbeitgeber nehmen jedoch Rücksicht auf die Studienpläne und die Klausurenphase, indem sie den Studierenden eine flexible Zeiteinteilung ermöglichen.

Maike Bannas, IQB Career Services AG

Die Fragen stellte Yvonne Maienschein, Career Center

Frau Bannas, Sie sind als Kundenberaterin bei der IQB Career Services AG tätig. Wie kamen Sie zu Ihrer aktuellen Position und zur IQB?

Nach Abschluss meines Studiums (Spanisch, Französisch und VWL) habe ich zunächst ein Praktikum bei der Wochenzeitung DIE ZEIT absolviert – hier war ich in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit tätig und vor allem mit der Organisation und Durchführung der Hochschulveranstaltungen betraut. In diesem Zusammenhang bin ich erstmalig mit den Themen Hochschulmarketing und Personalwesen in Berührung gekommen. Für den Berufseinstieg habe ich dann explizit nach einer Tätigkeit in diesem Bereich gesucht und bin bei der IQB fündig geworden.

Welche Funktionen erfüllen Sie dort?

Als Kundenberaterin habe ich zwei Tätigkeitsschwerpunkte: Neben der Kundenakquise und -betreuung bin ich auch für 10 unserer 30 jährlich stattfindenden Events verantwortlich. Darüber hinaus fallen immer wieder weitere Aufgaben an – wie z.B. die Konzeption neuer Veranstaltungen, die Abstimmung mit externen Partnern. Ingesamt ein recht vielfältiges Aufgabengebiet, dass dadurch, dass wir unter anderem auch mit der Universität Luxemburg kooperieren, auch mehrsprachig und interkulturell geprägt ist.

Wie sieht denn heute ein typischer Arbeitssalltag bei Ihnen aus, falls es diesen überhaupt gibt?

Das unterscheidet sich sehr je nach Saison – in den Zeiträumen von April bis Juni und Oktober bis Januar finden die meisten unserer Veranstaltungen statt. In dieser Zeit bin ich mit meinen Kollegen in ganz Deutschland unterwegs, um die Kunden und Bewerber bei den Veranstaltungen vor Ort zu betreuen. Die Phasen, in denen wir weniger unterwegs sind, nutzen wir zur Veranstaltungsvor- und -nachbereitung – in der Kundenbetreuung bedeutet dies natürlich vor allem auch Kundenansprache sowie Pflege der bestehenden Kontakte.

Warum ist Ihrer Meinung nach der Besuch auf einer Jobmesse als Bewerber empfehlenswert?

Ein Besuch einer Jobmesse bedeutet auch „Networking für den Berufseinstieg“ zu betreiben – Bewerber haben die ideale Gelegenheit in Kontakt mit Personal- und Fachverantwortlichen potenzieller Arbeitgeber zu treten. Am Veranstaltungstag besteht gleich mehrfach die Möglichkeit Gespräche über berufliche Vorstellungen, Ziele und Chancen am Arbeitsmarkt zu führen und so frühzeitig den Aufbau eines Karrierenetzwerks voranzutreiben. Geknüpfte Kontakte auf Jobmessen münden nicht selten später in einer Festanstellung.

Wie helfen Ihrer Meinung nach Jobmessen bei der beruflichen Orientierung von Absolventen/innen für den Berufseinstieg?

Unabhängig von der Intention eines Messebesuches – ob es darum geht sich einen ersten Überblick zu verschaffen oder konkrete Bewerbungsgespräche um Praktika, Diplomarbeiten oder Festanstellungen zu führen: Jobmessen bieten die Möglichkeit sich bereits während des Studiums konkret mit den Anforderungen der Praxis und der Wunschbranchen auseinanderzusetzen und liefern somit eine sichere Basis für Informationen und den Karriereeinstieg.

Welche Fehler machen Bewerber Ihrer Meinung nach auf Jobmessen am Häufigsten?

Auf Jobmessen trifft man auch immer mal wieder Bewerber, bei denen der Eindruck entsteht, dass eine konkrete Vorbereitung auf den Messebesuch nicht stattgefunden hat. Sich an Unternehmen mit der Frage „Und, was können Sie mir anbieten?“ zu wenden, ist sicher nicht der erfolgversprechende Gesprächseinstieg.

Ist eine vorherige Anmeldung für einen Termin möglich und auch ratsam?

Eine vorherige Anmeldung ist im Rahmen der meet@uni-frankfurt möglich und vor allem dann ratsam, wenn konkrete Gesprächswünsche mit Unternehmen bestehen. Bewerber haben über unser Karriereportal die Möglichkeit, ein Online-Bewerberprofil zu erstellen. Dieses können Sie im Rahmen der Veranstaltung für Ihre Wunschunternehmen freischalten und sich auf diesem Wege vorab um verbindliche Gesprächstermine am Messetag bewerben.

Darüber hinaus stehen alle Unternehmen am Messetag auch für eine spontane Kontaktaufnahme zur Verfügung.



Welches Vorgehen würden Sie Bewerbern auf Jobmessen allgemein raten? Bewerbung, Outfit, Unterlagen, Vorbereitung auf das Gespräch...

Für einen gelungenen Messeauftritt sind zunächst mal die persönlichen Ziele zu definieren, die man mit dem Besuch der Messe verbindet - liegt der Fokus in der Findung einer Praktikumsstelle, bestehen Fragen zu bestimmten Berufsbildern oder geht es um eine praxisorientierte Abschlussarbeit? Ist man sich darüber im Klaren, sollte man die für seine Ziele in Frage kommenden Arbeitgeber identifizieren und sich über die Angebote dieser Unternehmen informieren. Zu einer gewissenhaften Veranstaltungsvorbereitung gehört selbstverständlich auch das Zusammenstellen einer vollständigen schriftlichen Bewerbungsmappe, um nach einem guten Gespräch die wichtigsten Daten zu seiner Person zu hinterlassen.

Bei der Wahl der Kleidung sollte man sich an „echten“ Bewerbungsgesprächen orientieren. Hier gilt das Stichwort „der erste Ein-

druck zählt“, den man von den ausstellenden Unternehmen ebenso gewinnt, wie diese von den Bewerbern und deren Selbstpräsentation. Insofern raten wir nicht nur, sich adäquat zu kleiden, sondern auch pünktlich zu vorab vereinbarten Terminen zu erscheinen. Am Veranstaltungstag eine Portion Authentizität und Kommunikationsfreude mitbringen – dann sollte einem gelungenen Messetag nichts im Wege stehen.

Wie sehen Sie im Moment den Markt für Berufseinsteiger allgemein?

Aktuell zeichnet sich für Berufseinsteiger wieder eine positive Entwicklung am Arbeitsmarkt ab. In 2009 machte sich die Finanz- und Wirtschaftskrise eindeutig bemerkbar. Die Nachfrage nach Absolventen und Berufseinsteigern seitens der Unternehmen sank. Viele Unternehmen mussten Kurzarbeit anmelden oder sogar Personal entlassen – Berufseinsteiger waren in dem Zusammenhang weniger gesucht, vielmehr konnten Vakanzen mit berufs-erfahrenen Kandidaten besetzt werden.

In 2010 geht vom Markt bereits wieder ein positiveres Signal aus, die Nachfrage nach qualifizierten Berufseinsteigern steigt. Insbesondere in der Finanzbranche werden wieder Absolventen gesucht. Auch in der IT und im Handel haben Berufseinsteiger gute Chancen. Etwas verhaltener zeigen die Unternehmen sich aktuell noch im Hinblick auf Ingenieure. Bezogen auf die Tätigkeitsbereiche werden die meisten Bewerber unserer Erfahrung nach für den Einstieg in die Bereiche Sales und Kundenbetreuung nachgefragt.

Was würden Sie Studienanfänger/innen raten, wenn es um studienbegleitende Nebenjobs geht?

Frühzeitige Kontakte zur beruflichen Praxis sind nicht zu unterschätzen. Zum einen stellen die Erfahrungen, die im Rahmen von Praktika, Praxis - Diplomarbeiten oder

Nebentätigkeiten gewonnen werden, eine gute Entscheidungsgrundlage für die spätere Berufswahl dar. Zum andern können so maßgebliche Kontakte zu Wunschbranchen und verantwortlichen Personalern geknüpft werden, die für den späteren Berufseinstieg gewinnbringend eingesetzt werden können.

Was würden Sie jemandem raten, der jetzt gerade mit seinem Studium beginnt?

Grundsätzlich positive Einstiegs- und Weiterentwicklungschancen nach dem Studium versprechen aktuell die Branchen Erneuerbare Energien und Life Sciences. Beste Verdienstmöglichkeiten werden – einen überdurchschnittlichen Abschluss vorausgesetzt – traditionell bei Kanzleien und Unternehmen der Finanzbranche geboten.

Persönlich würde ich jedoch auch immer dazu raten, einen Studiengang zu wählen, der den eigenen Interessen und Fähigkeiten entspricht. Dies hält die Motivation während des Studiums hoch. Möglicherweise lässt sich das Studium zudem mit Auslandsaufenthalt oder Praktika verbinden. Diese können nicht nur beim späteren Berufseinstieg helfen, sondern tragen wesentlich dazu bei, wertvolle Erfahrungen zu sammeln, die nicht unmittelbar fachgebunden sind.

Gibt es noch etwas, was Sie den Studierenden und Absolventen/innen unserer Universität gerne mitgeben möchten?

Nutzen Sie die zahlreichen Angebote, die die Universität Frankfurt auch jenseits der eigentlichen Vorlesungen und Seminare bereithält. Sei es in Form der Firmenkontaktmesse meet@uni-frankfurt, um mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt zu treten, oder auch der zahlreichen Workshops, die Ihnen im Bereich Weiterbildung angeboten werden.

„Mit viel Herzblut bei der Arbeit“

Die ersten 30 Tage als Associate bei Baker & McKenzie

Interview mit Tilmann Hertel, LL.M., Associate bei der internationalen Anwaltskanzlei Baker & McKenzie in Frankfurt am Main

Herr Hertel, Sie haben Ihren Arbeitgeber, Baker & McKenzie, im Rahmen des Career Mentorship Programme (s. Kasten) kennengelernt. Wie hat Sie dieses Programm auf den Berufsstart vorbereitet?

Das Career Mentorship Programme hat mir unter anderem folgendes vor Augen geführt: Wer als Anwalt einen guten Job machen möchte, muss neben juristischem Know-how auch Soft Skills wie Rhetorik, Konfliktmanagement / Persönlichkeitsentwicklung und Teambuilding / Projektmanagement beherrschen. Hierin haben die Referenten der Mentorship University mich und die anderen Mentees fit gemacht – und mir damit das Handwerkszeug für das Leben als Anwalt mitgegeben. Das hilft mir bereits jetzt im Berufsalltag enorm weiter.

Lassen Sie einmal Ihren ersten offiziellen Arbeitstag bei Baker & McKenzie Revue passieren: Sie liefen durch die Drehtür des Frankfurter Büros. Was passierte dann?

Der Tag begann für mich mit einer Führung durch das neu renovierte Kanzleigebäude – angefangen in der gut sortierten Bibliothek über den Helpdesk, der sofort weiterhilft, wenn es in Sachen IT brennt, bis hin zu den Konferenzräumen im obersten Stockwerk, die einen herrlichen Blick über die Frankfurter Skyline eröffnen. Anschließend führte mich eine Mitarbeiterin aus der Personalabteilung in meine Praxisgruppe, wo mich mein Mentor empfing und mich meinen

Kolleginnen und Kollegen vorstellte. Einige von ihnen lernte ich bereits während eines gemeinsamen Mittagessens besser kennen. Nach dem Lunch bat mich mein Mentor, in sein Büro zu kommen, er habe Material, um mich in ein aktuelles Schiedsverfahren einzulesen. Als ich seinen Raum betrat, deutete er auf einen gefühlten Meter Akten.

Was haben Sie in diesem Augenblick empfunden? Waren Sie geschockt?

Ehrlich gesagt: Ich war schon ein wenig erstaunt, dass es so schnell richtig los ging. Natürlich habe ich mich gefreut, dass ich gleich mitten im Geschehen war. Ich nahm einen Teil der Akten mit in mein eigenes Büro und las mich in das Verfahren ein. Eine halbe Stunde später klingelte das Telefon. Am anderen Ende der Leitung war ein Kollege, mit dem ich ebenfalls eng zusammenarbeite. Er teilte mir mit, dass gleich eine Telefonkonferenz mit einem Mandanten aus Memphis/Tennessee, USA, stattfinden würde, an der ich teilnehmen sollte. Dies war das zweite Projekt, in das ich an meinem ersten Tag involviert war.

Sie waren bereits als Referendar in einer Kanzlei tätig. Was ist an der Arbeit eines Associates anders?

Als Associate arbeitet man wesentlich selbstständiger. Ich war angenehm davon überrascht, wie schnell mich mein Mentor



Zum Interviewpartner:

Tilmann Hertel, LL.M., begann im Januar 2010 als Associate im Bereich Dispute Resolution am Frankfurter Standort von Baker & McKenzie. Den Kontakt zur Kanzlei hat er allerdings schon vor rund zwei Jahren geknüpft und auch ständig gehalten: Tilmann Hertel zählt zu den Kandidaten der ersten Stunde des Career Mentorship Programme (CMP), das Baker & McKenzie im Frühjahr 2008 ins Leben gerufen hat und das in der Kanzleibranche bislang einzigartig ist. Im Rahmen dieses Ausbildungsprogramms begleitet Baker & McKenzie langfristig ambitionierte Nachwuchsjuristen auf ihrem Ausbildungsweg, idealerweise – wie bei Tilmann Hertel der Fall – bis zum Einstieg als Associate in die Kanzlei.

von Anfang an in Mandate eingebunden hat. Vom ersten Tag an war ich Teil des Teams und habe unter anderem meinen Mentor dabei unterstützt, Gespräche mit Mandanten vorzubereiten. Und ich nahm bereits in den ersten Wochen gemeinsam mit meinem Mentor Termine jenseits der deutschen Grenzen wahr: Wir flogen nach Zürich, Amsterdam und Wien, wo wir uns mit den Sachverständigen getroffen haben – und ich gleichzeitig die Gelegenheit hatte, die Büros von Baker & McKenzie vor Ort kennenzulernen.

Die ersten Wochen liegen nun hinter Ihnen. Worauf freuen Sie sich in den nächsten sechs Monaten?

Ich bin gespannt darauf, wie es sein wird, an den Verfahren teilzunehmen, in die ich von Anfang an involviert war und die ich gemeinsam mit meinem Mentor vorbereitet habe. Und persönlich freue ich mich, meine Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen Praxisgruppe und auch anderer Gruppen näher kennenzulernen und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Das ist einer der Vorteile einer Großkanzlei: Man arbeitet oft gemeinsam mit Anwältinnen und Anwälten unterschiedlicher Praxisgruppen an einem Mandat und hat als Berufseinsteiger die Möglichkeit, viel von den erfahrenen Hasen zu lernen.

Nennen Sie drei Dinge, die Sie an Ihrer Arbeit als Anwalt begeistern.

Meine Arbeit stellt mich jeden Tag vor neue Herausforderungen, es ist ein Arbeiten auf sehr hohem Niveau. Und man lernt nie aus. Das Schöne daran ist, dass man – anders als im Studium – nicht für Prüfungen lernt, sondern dass man das Gelernte eins zu eins in der Praxis anwenden kann. Und natürlich freue ich mich auf das Summer Camp des CMP, das im Juni 2010 stattfinden wird. Dort werde ich „alte“ CMP Kollegen treffen, von denen inzwischen viele zu Freunden geworden sind.

Heute Associate - morgen Managing Partner. Was wäre Ihre erste Amtshandlung?

(schmunzelt) Ich würde darüber nachdenken, ein Büro in Hamburg zu eröffnen. Der Grund: Viele Mentees, die ich im Rahmen des CMP kennen gelernt habe, kommen aus Hamburg und ich selbst habe ein Faible für die Hansestadt – dort habe ich mein Referendariat absolviert. Allerdings fühle ich mich als gebürtiger Frankfurter im Büro in der Mainmetropole auch sehr wohl...

Letzte Frage: Ihre persönliche Bilanz der ersten 30 Tage?

Die Entscheidung, bei Baker & McKenzie als Anwalt zu starten, war genau die richtige. Ich habe schnell gemerkt, dass es kein x-beliebiger Job ist, dem ich nachgehe, sondern dass ich mit viel Herzblut bei der Arbeit bin – jeden Tag aufs Neue.

Herr Hertel, vielen Dank für dieses Gespräch.

Dr. Doris-Maria Schuster,

Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der internationalen Großkanzlei Gleiss Lutz

Welche Voraussetzungen und Fähigkeiten müssen Bewerber mitbringen?

Um den Ansprüchen unserer Mandanten und unseren eigenen Qualitätsansprüchen gerecht zu werden, stellen wir hohe Anforderungen an unsere künftigen Anwältinnen und Anwälte. Fachlich erwarten wir zwei mindestens vollbefriedigende Staatsexamina und sehr gute Englischkenntnisse. Eine Promotion und ein im Ausland erworbener LL.M. sehen wir sehr gerne, ist aber keine zwingende Einstellungsvoraussetzung.

Persönlich wünschen wir uns, dass der Bewerber, bzw. die Bewerberin das Potenzial zur Anwaltpersönlichkeit hat. Anspruchsvolle Aufgaben und Herausforderungen sollten ihn nicht abschrecken, sondern reizen. Er/sie sollte sich als Mannschaftsspieler verstehen und gerne mit Menschen kommunizieren. Wir suchen teamfähige, begabte Juristen, die sich für wirtschaftliche Zusammenhänge interessieren und vor Verantwortung und neuen Herausforderungen nicht zurückschrecken.

Wie rekrutiert Gleiss Lutz Berufsanfänger? Wie viele Anwälte werden jährlich eingestellt?

Wir planen jährlich ca. 50-60 Juristen (m/w) neu einzustellen. Daneben bilden wir aktiv an allen Standorten Referendare und Referendarinnen aus und ermöglichen –in geringem Umfang– auch Praktikanten den Einblick in unseren Berufsalltag. Wir rekrutieren aktiv, d.h. vor allem auf Bewerbermessen, Universitätsveranstaltungen und mittels Inhouse-Bewer-

bertagen und Inhouseveranstaltungen. Ein wichtiges Tool ist mittlerweile auch E-Recruiting. Wir erhalten regelmäßig gute Initiativbewerbungen von Referendaren und Berufseinsteigern via Online-Bewerbungsmaske.

Welche Defizite hat die juristische Ausbildung an deutschen Universitäten?

Die Juristenausbildung an den Universitäten hat sich insgesamt in den letzten Jahren stark verbessert. Sie ist praxisorientierter geworden, die Anwaltschaft ist inzwischen stark eingebunden und viele Universitäten nehmen die Betreuungsaufgabe sehr viel ernster als früher. Kleine Lerngruppen, universitäre Tutorien und Repetitorien zur Examensvorbereitung sind heute eher die Regel als die Ausnahme. Es gibt Schwerpunktfächer und einen universitären Prüfungsanteil. All das hat die juristische Ausbildung effizienter und etwas praxisnäher gemacht. Dennoch müssen viele staatliche Universitäten noch weiter daran arbeiten, ihre Lehrveranstaltungen mehr für die Praxis zu öffnen. Auch die Internationalität der universitären Juristenausbildung ist noch eine Baustelle. Auslandssemester sind an staatlichen Universitäten nach wie vor eher die Ausnahme als die Regel. Das muss sich ändern. Worüber man nach wie vor streiten kann, ist das Leitbild des Richters, das dem Studium zugrunde liegt, obwohl über 80% der Absolventen in die Anwaltschaft streben.

Wie hoch ist der Grad an fachlicher Spezialisierung, der von Berufsanfängern erwartet wird?

Wir erwarten keine fachliche Spezialisierung von Bewerbern. Ein Berufseinsteiger, der beispielsweise im Bereich M&A anfängt, muss nicht (und kann häufig auch nicht) dies im Studium schon gelernt haben. Hier sehen wir unseren eigenen Ausbildungsauftrag: On the job und mit „Praktiker-Trainings“ machen wir unsere Associates fit für ihre Aufgaben. Wichtig oder von Vorteil ist allenfalls, wenn sich jemand mit Wirtschaftsthemen beschäftigt hat. Ein (zukünftiger) Wirtschaftsanwalt sollte wissen, was die Wirtschaft national und international umtreibt. Die meisten Berufseinsteiger haben 2-3 Gebiete, für die sie sich besonders interessieren. Entweder sind diese aus dem universitären Schwerpunkt oder aus Erfahrungen im Referendariat abgeleitet. Wir bieten ihnen einen Start im bevorzugten Gebiet an. Nur wenn jemand partout nicht weiß, ob ihm Arbeitsrecht oder Steuerrecht mehr liegt, machen wir Vorschläge oder operieren mit Doppelanbindungen.

Wie sieht der Einstieg in die Arbeit und der weitere Karriereweg innerhalb der Kanzlei aus?

Uns ist es wichtig, dass unsere Anwältinnen und Anwälte vom ersten Tag an aktiv in die Mandate eingebunden werden. Oft bearbeiten sie bereits innerhalb ihres ersten Jahres bei uns selbstständig eigene Mandate. Jeder Berufseinsteiger wird einer Praxis- bzw. Arbeitsgruppe und einem Tutor (Partner) zuge-

ordnet. Darüber hinaus erhält er einen Paten (Associate in den Jahren 1-3). Der Tutor leitet ihn fachlich und geschäftlich an und ist für die professionelle Entwicklung des Associate verantwortlich. Der Pate begleitet ihn durch den Berufsalltag. Insgesamt ist der Associate also innerhalb seines Büros vernetzt (vertikal) sowie in seiner Praxisgruppe (horizontal). Das ergibt eine optimale Einbindung.

Welche weiteren Entwicklungsmöglichkeiten hat ein Berufseinsteiger in Ihrem Unternehmen?

Der Karriereweg bei Gleiss Lutz ist klar definiert und transparent. Es finden regelmäßige Statusgespräche mit dem jeweiligen Tutor statt, bei dem der Mitarbeiter Feedback über seine berufliche Entwicklung erhält. Wir entscheiden nach einem Jahr über die Aufnahme auf den Briefkopf, nach dreieinhalb Jahren über die Aufnahme zum assoziierten Partner und nach sechs Jahren über die Vollpartnerschaft. Alternativ zur Partnerschaft haben wir die Karrierestufe des Counsel eingeführt. Der Counsel-Status kombiniert die anspruchsvolle Mandatsarbeit und die juristische Spezialisierung mit der Sicherheit eines Angestelltenverhältnisses.

Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Kanzlei?

Es ist eine große Herausforderung, einerseits die Lebenskonzepte junger Anwälte zu berücksichtigen und gleichzeitig die Qualität und den Service zu liefern, den die Man-

danten von uns erwarten. Gleiss Lutz hat als erste Kanzlei die Teilzeitpartnerschaft eingeführt. Wir geben Partnern die Möglichkeit zum Sabbatical und seit drei Jahren bieten wir „Flex-Time“ an. Bei „Flex-Time“ können unsere Juristen ihre Arbeitszeiten abhängig von den Bedürfnissen im jeweiligen Referat ihrem Lebenskonzept anpassen.

Warum sollte sich ein Absolvent gerade bei Ihnen bewerben?

Die Antwort ist ganz einfach: Die Anwältinnen und Anwälte von Gleiss Lutz gehören nach den Aussagen von Branchenkennern zu den „brillantesten Köpfen der deutschen Juristengemeinde.“ Wer sich davon inspirieren lassen und erleben will, wie man in einem Umfeld von „Klassenbesten“ wächst und sich weiterentwickelt, der sollte sich bei uns bewerben.



Jeffery Jones, Referendar im Frankfurter Büro der internationalen Sozietät Linklaters

Herr Jones, wie haben Sie Linklaters kennengelernt?

Nach meiner Studienzeit begann ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Linklaters, dabei lernte ich zunächst den Bereich Bank- und Kapitalmarktrecht kennen. Während der Anfangszeit des Referendariats wechselte ich als „Referendar in Nebentätigkeit“ in den Bereich „Prozessführung“. In diesem Bereich geht es um komplexe wirtschaftsrechtliche Auseinandersetzungen, die häufig auf internationaler Bühne stattfinden. Daneben befassen wir uns auch mit Streitbeilegungsmechanismen, wie etwa große Schiedsgerichtsverfahren von Unternehmen und Banken.

Das klingt sehr abwechslungsreich. Fördert Linklaters gezielt diese Wechsel?

Eine solche Rotation ist durchaus üblich auch um herausfinden zu können, wo die persönlichen Interessenschwerpunkte liegen. Außerdem sind die verschiedenen Praxisgruppen bei Linklaters eng miteinander verzahnt, so dass ohnehin viele Berührungspunkte bestehen. Den ersten Kontakt mit dem Bereich „Prozessführung“ haben die Kollegen aus dem Kapitalmarktrecht daher bereitwillig hergestellt. Außerdem ist für einen angehenden Wirtschaftsanwalt in meinen Augen vor allem eine umfassende Ausbildung entscheidend. Die eigentliche Spezialisierung erfolgt dann häufig erst nach dem Berufseinstieg. So hatte ich etwa während meines Studiums keinen konkreten Bezug zu kapitalmarktrechtlichen Zusammenhängen. Sofern

man aber keine Berührungsängste hat und gewillt ist Herausforderungen anzunehmen, kann man sich auch zügig und mit gutem Erfolg in Rechtsgebiete einarbeiten, die einem selbst vielleicht zunächst eher unbekannt erscheinen. Überdies wird man meiner Erfahrung nach auch als „Spezialist“ vereinzelt mit Querschnitts-Themen aus anderen Rechtsgebieten konfrontiert. Eine möglichst breite Aufstellung ist daher eher hilfreich.

Sie haben in Frankfurt studiert, wie bewerten Sie die juristische Ausbildung und die Möglichkeiten, die sie an der Goethe-Universität haben?

Für meine jetzige Tätigkeit bedeutet das Studium an der hiesigen Uni sicher einen Vorteil. Zum einen verfügt die juristische Fakultät bereits durch ihre Größe die Möglichkeit eine Vielzahl an interessanten Seminaren aller Rechtsgebiete zu veranstalten, so dass man aus einem breiten Angebot schöpfen und unterschiedliche Schwerpunkte setzen kann. Zum anderen halte ich die enge Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft, die durch den Bau des „House of Finance“ deutlich wird, für sinnvoll. Dies wird der Universität auf dem Bereich des Wirtschaftsrechts in Zukunft sicherlich eine Sonderstellung einräumen. Mit der Qualität der Lehre war ich durchweg zufrieden. Insofern kann ich manche Hochschul-Rankings nicht nachvollziehen. Zudem kann es aus meiner Sicht durchaus hilfreich sein, an einer

sogenannten „Massen-Uni“ zu studieren. Dadurch habe ich schnell gelernt, selbstständig zu arbeiten und Schwerpunkte zu setzen. Während des Studiums habe ich z.B. mehrere Tutorien geleitet, was neben der Wiederholung der eigenen fachlichen Kenntnisse auch den Umgang mit Menschen enorm schult. Das hat mich persönlich wirklich weiter gebracht. Darüber hinaus bietet Frankfurt als Wirtschafts- und insbesondere Bankenstandort hervorragende Möglichkeiten, um beispielsweise durch Praktika oder Nebentätigkeiten erste praktische Erfahrungen sammeln zu können.

Welche grundsätzlichen Fähigkeiten sollte ein Wirtschaftsanwalt aus Ihrer Sicht mitbringen?

Entscheidend ist sicherlich, das juristische Handwerkszeug zu beherrschen. Daneben sollte der Berater unternehmerisch denken können, also das Geschäft der Mandanten verstehen. Denn nur so kann er einschätzen, welche rechtlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen sich für den konkreten Mandanten in Zukunft stellen. Ganz wichtig sind außerdem sehr gute Englischkenntnisse und vor allem soziale und interkulturelle Kompetenz. Denn für den Wirtschaftsanwalt von heute geht es auch darum, internationale Teams zu führen, Mandantenbeziehungen zu entwickeln oder sein Wissen an andere Anwälte weiterzugeben. Gefragt ist also nicht der Einzelkämpfer, sondern vielmehr ein Mannschaftsspieler, der auch schon einmal über den juristischen Tellerrand geblickt hat.



Wie genau muss man sich Ihre Einbindung bei Linklaters vorstellen?

Linklaters berät weltweit führende Unternehmen und Finanzinstitute bei ihren komplexen Herausforderungen. Gemeint sind damit vor allem die wirklich großen, grenzüberschreitenden Transaktionen, wie z.B. internationale Unternehmenskäufe, Börsengänge oder Konzernfinanzierungen. Für mich war besonders reizvoll, dass ich als Mitglied des Teams in diese bedeutenden Deals von Anfang an mit einbezogen wurde. So konnte ich etwa an einer großen Verbriefung von unbesicherten Konsumentendarlehen mitwir-

ken. Natürlich bin ich als Referendar nicht auf mich alleine gestellt. Vielmehr habe ich einen festen Mentor, der mich von Anfang an intensiv betreut und regelmäßig mit mir meine persönlichen Entwicklungsperspektiven bespricht. Aber auch in fachlicher Hinsicht ist der Mentor oft erster Ansprechpartner.

Welche Unterstützung gibt Ihnen die Kanzlei sonst noch bei Ihrer Ausbildung?

Linklaters bietet auf jeder Karrierestufe maßgeschneiderte Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereförderung. Für Praktikanten gibt es das sechswöchige „praxis.programm“, bei dem geballte Kanzleierfahrung mit Vorträgen zu rechtlichen und anderen berufsspezifischen Themen kombiniert wird. Wir Referendare erhalten im Rahmen des Programms „Colleagues of Tomorrow“ ein intensives „Training on the Job“ und lernen die Arbeitswelt von Linklaters hautnah kennen. Zudem gibt es fachbereichsübergreifend juristische Vorträge und Workshops zu Business Skills, wie etwa „Präsentationstechniken“ und „Zeitmanagement“. Dadurch bekommen wir einen umfassenden Überblick zu allen Facetten einer internationalen Kanzlei und über mögliche Tätigkeitsfelder unseres zukünftigen Berufslebens. Übrigens trägt das Referendarprogramm seinen Namen nicht von ungefähr: Rund ein Drittel der Linklaters-Anwälte waren dort vor dem Berufseinstieg bereits als Referendar tätig. Für mich persönlich war ein weiteres Highlight, dass ich als Linklaters-Stipendiat am „Bucerius Summer Program in International Business Law“ der Bucerius Law School in Hamburg teilneh-

men konnte. Dort besuchte ich mit anderen Studenten aus aller Welt (z.B. Brasilien, China, Singapur) Vorlesungen von Praktikern und Professoren zu verschiedenen im Wirtschaftsleben relevanten Rechtsgebieten.

Ist für Anwälte die Zeit des Lernens damit vorbei?

Nein, bei Linklaters wird lebenslanges Lernen umfassend gefördert. Für Anwälte gibt es z.B. im Rahmen der Linklaters Law & Business School (LLBS) maßgeschneiderte Programme zu fachlicher Kompetenz, Management-Training und Soft Skills. Gesteuert wird die LLBS vom sog. „Advisory Board“ - einem akademischen Gremium mit renommierten Vertretern aus Praxis und Wissenschaft, unter anderem von der Harvard Law School.

Was zeichnet die Unternehmenskultur bei Linklaters aus?

Teilweise kursieren ja regelrechte Schauer-geschichten über die Arbeit in sogenannten „Großkanzleien.“ Die Realität bei Linklaters ist aber eine völlig andere. Hier wird eine „Open Door“-Philosophie gelebt, was zu einer sehr angenehmen Arbeitsatmosphäre führt. Die Türen stehen also jederzeit für mich offen, es gibt überhaupt keine Berüh-rungsängste, auch nicht mit den älteren Partnern. Überhaupt wird Teamarbeit ganz groß geschrieben. Anders würde es gar nicht funktionieren, wenn Sie in internationalen Teams, teilweise unter großem Zeitdruck, eine Transaktion optimal begleiten wollen. Da muss jedes Rädchen ineinander greifen, auch auf der menschlichen Ebene.

Wie sieht es bei Linklaters mit der Work-Life-Balance aus?

Es ist sicher nicht immer einfach, die sehr anspruchsvolle und zeitintensive Tätigkeit in einer internationalen Sozietät mit Freizeit und Familie in Einklang zu bringen. Linklaters nimmt dieses Thema sehr ernst und bietet seinen Mitarbeitern auf jeder Stufe flexible Arbeitsmöglichkeiten. Auch individuelle Teilzeitmodelle sind möglich. Daneben unterstützt die Kanzlei die Organisation des Familienalltags, indem sie die Kosten für Beratung und Betreuungsvermittlung durch den Familienservice übernimmt. Weitere wichtige Themen sind Frauenförderung und gemeinsame Freizeitgestaltung mit den Kollegen, seien es Familienfeste oder sportliche und kulturelle Aktivitäten. Daher kann man hier durchaus sein berufliches Schaffen mit dem Privatleben ausbalancieren und dadurch einen Ausgleich schaffen. Ich persönlich spiele beispielsweise einmal pro Woche mit Kollegen aus allen Fachbereichen Fußball. Dort nehmen sowohl Anwälte als auch Referendare und Praktikanten teil. Dass man mit den Kollegen auch privat etwas unternimmt, schätze ich sehr.

Was bringt die Zukunft für Sie?

Nach den Klausuren für das zweite Staatsexamen werde ich meine Wahlstation im Linklaters-Büro in Stockholm verbringen. Auf diese drei Monate im Ausland freue ich mich ganz besonders. Denn neben den fachlichen Eindrücken kann man bei einem solchem Aufenthalt bestimmt auch zahlreiche weitere wertvolle Erfahrungen sammeln, nicht nur in

beruflicher Hinsicht. Außerdem bin ich mir sicher, dort ebenfalls auf freundliche, aufgeschlossene Kollegen zu treffen. Eine zukünftige schwedische Kollegin habe ich sogar bereits kennengelernt. Sie absolviert derzeit ihr Secondment im Frankfurter Büro. Nach dem Abschluss würde ich gerne als Wirtschaftsanwalt starten – meine Zeit bei Linklaters hat mich davon überzeugt, dass dies der richtige Weg für mich ist.

Veranstaltungen

04.05.2010

JURACON Frankfurt

11.05.2010

meet@fh-frankfurt

09.06.2010

meet@uni-frankfurt

09.12.2010

JOBcon Sales

03./04.11.2010

JURACON Frankfurt

04.02.2011

JOBcon Finance

24.02.2011

JOBcon Engineering

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.iqb.de



SSIX – Student Services and International Exchange

Mit gezielten Services zum Studienerfolg

Mit der Abteilung SSIX, die für „Student Services and International Exchange“ steht, hat der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt einen Bereich ins Leben gerufen, der sich voll und ganz dem Service für Studierende verschreibt.

Zielsetzung des SSIX-Teams ist es, die Zufriedenheit der Studierenden zu erhöhen und ihren Studienerfolg zu sichern. Die Angebotspalette reicht von der Einführungswoche bis zum Studienabschluss: Ehrenamtlich tätige Studenten informieren jedes Semester im Rahmen der sog. E! Woche, einer dreitägigen Einführungsveranstaltung, die Erstsemester über das Studium, den Campus und die Goethe-Universität. Um bereits ab dem ersten Tag Kontakte zu den Mitstudierenden knüpfen zu können, kommt auch das Feiern nicht zu kurz. Die Absolventen des Fachbereichs werden im Rahmen der jährlichen Graduierungsfeier feierlich mit Talaren verabschiedet.

Eine wichtige Anlaufstelle während des Studiums ist das SSIX Info Center. Die hier tätigen studentischen Hilfskräfte helfen gern weiter bei Fragen rund um das Studium.

Darüber hinaus können im SSIX Info Center Bescheinigungen des Prüfungsamtes oder der Wirtschaftssprachen abgeholt und Lerngruppenräume gebucht werden. Ein umfangreiches Angebot an Material zum Mitnehmen wie kostenlose Karriereführer, Stadtpläne oder Formelsammlungen runden das Angebot ab.

Der perfekte Auftritt für Jobmesse und Bewerbungsmappe...

Die Visitenkarte im Fachbereichsdesign!

- 100 Stück für 12 €
(einseitig deutsch oder englisch)
- 100 Stück für 24 €
(Vorderseite deutsch, Rückseite englisch)
- Gegen Vorkasse erhältlich im SSIX Info Center
- Bestellformular unter:
www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center/serviceangebote.html

SSIX INFO CENTER WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Mo bis Do von 9.00 bis 17.00 Uhr

Fr von 9.00 bis 12.00 Uhr

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN



Max Mustermann
Studierender
Undergraduate Student

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Faculty of Economics and Business Administration

Campus Westend, Grüneburgplatz 1, 60323 Frankfurt
mmuster@wiwi.uni-frankfurt.de, www.wiwi.uni-frankfurt.de
Tel: +49-69-123456, Mobil: +49-190-1234567





Kontakt: ssix-infocenter@wiwi.unifrankfurt.de

Telefon: 069/ 798-ssix (7749)

Campus Westend, Grüneburgplatz 1

Gebäude Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (RuW), Raum 1.203 (1. OG).

60323 Frankfurt am Main

www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center.html

Weitere Informationsangebote

Für umfangreichere Fragen, auch zur Schwerpunkt- und Berufswahl, steht bei SSIX die Studienfachberatung zur Verfügung: www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/studienberatung.html

Daneben wird die Beratung rund um das Auslandsstudium großgeschrieben. Das Auslandsbüro ist kompetenter Ansprechpartner für die Planung eines Aufenthaltes an einer der über 50 Partneruniversitäten weltweit. Spannende Erfahrungsberichte und weitere Informationen unter:

www.wiwi.uni-frankfurt.de/international/studieren-im-ausland.html

Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“

Um die Studierenden frühzeitig auf das Berufsleben vorzubereiten, initiiert SSIX das Zusammentreffen von Theorie und Praxis: Die jeweils im Wintersemester angebotene Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“ gibt Studierenden die Möglichkeit, innerhalb der Universität Kontakte zu einflussreichen Wirtschaftsunternehmen zu knüpfen. Im Rahmen des im Wintersemester 2010/11 wieder stattfindenden Kolloquiums stehen eine Reihe von Unternehmen für Fragen zu Praktikumsmöglichkeiten und Perspektiven für die Zeit nach dem Studium zur Verfügung. Termine und teilnehmende Firmen unter: www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center/bachelor-meets-business.html

Kontakt: bmb@wiwi.uni-frankfurt.de



Für Sie gelesen

von Maren Hornschu, Career Center

Mit Druck richtig umgehen

von **Gabriele Peters-Kühlinger**
und **Friedel John**

ISBN 978-3-44807-335-5

Wer kennt das nicht? Das Gefühl, in beruflichen oder privaten Situationen unter Druck zu geraten, weil eine Aufgabe komplexer und zeitintensiver wurde, als man zunächst vermutete. Insbesondere das Berufsleben birgt viele persönliche Herausforderungen. Nicht nur Zeitmangel und Überforderung sind typische Übeltäter, auch Konflikte mit Vorgesetzten bzw. Kollegen oder die eigene Angst vor Fehlern und negativer Kritik können ein unangenehmes subjektives Gefühl von Druck erzeugen.

Der praktische Ratgeber „Mit Druck richtig umgehen“ aus der Bücherreihe der TaschenGuides liefert erste Ideen die dabei unterstützen, persönliche Druckauslöser zu identifizieren und nach deren Ursachen zu forschen.

Exemplarisch zeigen die Autoren anhand von Beispielen, wie man mit unterschiedlichen Belastungssituationen besser umgehen kann. Unter Einbezug kommunikationspsychologischer Aspekte und Erkenntnissen aus der Persönlichkeitspsychologie beleuchten die Autoren die unterschiedlichen Verhaltensweisen der Menschen unter Druck.

Mut zu mehr Gelassenheit ist die Devise und die eigene Bereitschaft, persönliche Grenzen kennen zu lernen.

Das Buch ermöglicht es, sein eigenes Verhalten in Drucksituationen und das der anderen Menschen besser einschätzen zu können. Abschließende Kapitel zur individuellen Ziel- und Prioritätensetzung sowie zum Erwerb von Krisenkompetenz zeigen dem Leser (m/w), wie er präventiv mit Druck umgehen kann.



Für Sie gelesen

Frankfurter Allgemeine Buch

Die geheimen Fragen der Personalberater Vom ersten Anruf bis zum Management Audit So sind Sie für alle Fälle gewappnet

von Julia Löhr

ISBN 978-3-89981-222-0

Wer hofft nicht darauf, dass er im Laufe seines Berufslebens einmal einen dieser Anrufe erhält: „Können Sie frei sprechen?“ Was vor einigen Jahren noch das Privileg von Führungskräften war, passiert längst auch gewöhnlichen Mitarbeitern. Man fühlt sich geschmeichelt, ein Karrieresprung scheint greifbar nahe. Doch auf die erste Freude folgt schnell die bange Frage: Wie läuft das Gespräch ab? Was will der Personalberater alles wissen? Und was muss ich sonst noch alles berücksichtigen?

Die F.A.Z.-Wirtschaftsredakteurin Julia Löhr bringt mit ihrem Ratgeber Licht ins Dunkel. Sie zeigt, wie Personalberater arbeiten, welche Tricks und Kniffe man kennen sollte und wie man es schafft, den Personalberater von sich zu überzeugen – denn er ist derjenige, der sich für Sie entscheiden muss, damit Sie überhaupt für das Unternehmen ein interessanter Kandidat werden.

Für alle Jobsuchenden und Wechselwilligen, die mit Insidertipps und Ratschlägen so gut vorbereitet sein wollen, dass sie kein Vorstellungsgespräch und kein Gespräch mit Headhuntern zu fürchten haben.



Für Sie gelesen

Frankfurter Allgemeine Buch

Journalismus Das Lehr- und Handbuch

von **Stephan Ruß-Mohl**

ISBN 978-3-89981-224-4



Für viele ist es immer noch der Traumjob schlechthin: Stets ist der Journalist dabei, wenn etwas Wichtiges passiert. Er hat Zugang zur Prominenz und weiß ein bisschen mehr über die Vorder- und Hintergründe als der „normale“ Mensch. Prof. Dr. Stephan Ruß-Mohl schuf ein Grundlagenwerk für alle, die in den Journalismus streben – unabhängig von ihren universitären Werdegängen. Er leitete bis 2001 den Studiengang Journalisten-Weiterbildung und das Journalisten-Kolleg an der Freien Universität in Berlin, um dann Journalistik und Medienmanagement an der Università della Svizzera italiana in Lugano zu lehren.

Sein Buch leistet, woran es Einführungen in den Journalismus oft mangelt: Praxis und Wissenschaft werden gleichermaßen berücksichtigt, der Leser erfährt das Wichtigste über die aktuellen Anforderungen des Berufs sowie über Journalismus und Public Relations als eng aufeinander bezogene Tätigkeiten. Ruß-Mohl spürt aber auch den dramatischen Veränderungen im Berufsfeld nach und zeigt, wie Web 2.0 und die neuen Medien den journalistischen Alltag beeinflussen.

Die Rundumbetrachtung dient auch Profis als hilfreiches Nachschlagewerk und bietet nützliche Tipps – sei es als Redaktionshandbuch, um bei Bedarf gezielt nachzuschlagen, oder um sich auf den aktuellen Diskussionsstand zu bringen.

Über 300 Seiten voller Einsteigertipps, Fachwissen und Praxisbeispiele in Wort und Bild für alle, denen Schreiben im Blut und Journalismus am Herzen liegt.

Für Sie gelesen

von Maren Hornschu, Career Center

Entscheidungen treffen – Schnell, sicher, richtig

von Matthias Nöllke

ISBN 978-3-44808-113-8



Unser Lebensweg ist von unzähligen Entscheidungen gepflastert. Unabhängig davon, ob eine Entscheidung für uns komplex, einfach, belanglos oder sehr wichtig ist... entscheiden müssen wir uns dennoch, denn auch keine Entscheidung ist eine Entscheidung, nämlich alles beim Alten zu belassen.

Manchen Menschen fällt es sehr leicht, sich zu entscheiden, andere grübeln sehr lange selbst über marginale Entscheidungen. Wer öfters das Gefühl hat, sich voreilig oder unter Druck zu entscheiden und zudem seine getroffene Entscheidung stets wieder anzweifelt, für den ist der TaschenGuide „Entscheidungen treffen – Schnell, sicher, richtig“ eine echte Entscheidungshilfe.

Der Autor Matthias Nöllke schildert kurz und praxisnah, wodurch die Menschen bei der Wahl ihrer Entscheidung beeinflusst werden, welche Rolle dabei unser Denken spielt und wie Entscheidungsschwierigkeiten überhaupt entstehen. Anhand der häufigsten Fehler beim Entscheiden stellt er mögliche Ursachen dar, die Fehlentscheidungen provozieren können.

In einer kurzen Anleitung erläutert er in fünf Schritten, wie man eine nachvollziehbare Entscheidung für sich treffen kann. Nöllke liefert kein Patentrezept oder einen ausgefeilten Lösungsweg, er bietet hingegen viele Tipps und eine Auswahl an Hilfestellungen beim Entscheiden.

Verschiedene Entscheidungstechniken werden vorgestellt und mit Hilfe von Praxisbeispielen verdeutlicht.

Ein informativer Ratgeber zu gesteigerter Entscheidungsfreude.

Für Sie gelesen

von Jessica Kuch, Redakteurin Multimediasystem
der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die 40 größten Karriere Mythen. Ein Headhunter zeigt, worauf es wirklich ankommt

von **Marcus Schmidt.**

ISBN 978-3-82185-992-7



Mehr als 60 Stunden die Woche arbeiten, mit fünfzig ist man zu alt, um Karriere zu machen und sowieso macht nur derjenige/diejenige Karriere, wer nach unten tritt und nach oben buckelt. Mythen oder Wahrheit? Gibt es wirklich einen Karriereweg auf Rezept?

Marcus Schmidt hält die Schablonenkarriere, gerade in der heutigen Zeit, für einen Mythos und räumt mit seinem Ratgeber „Die 40 größten Karriere Mythen“ auf. Er glaubt nicht daran, dass Karriere über alle Branchen und Marktsegmente nach einem einheitlichen Konzept funktionieren kann. Eher sei Karriere subjektiv und an eigenen Kriterien messbar.

Marcus Schmidt sollte wissen, worüber er redet. Er leitet seit rund zehn Jahren als Managing Partner eine bekannte Personalberatung und berät als Headhunter Unternehmen und Führungskräfte. Daneben schreibt er regelmäßig für die „Wirtschaftswoche“.

Fazit: Ein überraschend ehrliches Buch, das zum Nachdenken anregt und gleichzeitig motiviert.

Für Sie gelesen

von Jessica Kuch, Redakteurin Multimediasystem
der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Testtraining 2000plus. Eignungs- und Einstellungstests erfolgreich bestehen

von Jürgen Hesse und Hans
Christian Schrader

ISBN 978-3-82185-980-4



Wer schon einmal in einer Testsituation war, weiß, wie aufregend so etwas ist. Die Gedanken „schaffe ich das“, „bin ich wirklich qualifiziert“ oder „was wird auf mich zukommen“ kreisen im Kopf umher.

Der Spruch „Übung macht den Meister“ lässt auch bei Einstellungstests die Nerven etwas entspannen. Durch gründliches Üben wird die Souveränität gestärkt und die Leistung verbessert. Doch wo findet man Eignungs- und Einstellungstests, die auch wirklich in der Praxis angewendet werden? Die beiden Diplomspsychologen Jürgen Hesse und Hans Christian Schrader veröffentlichen seit mehreren Jahren ausgewählte Testtrainings. Im Januar erschien ihre aktualisierte und erweiterte Ausgabe von „Testtraining 2000plus“. Das Werk bietet auf rund 600 Seiten Intelligenztests, Persönlichkeitstests, Merkfähigkeitstests, Allgemeinwissenstests, Leistungs- und Konzentrationstest, Kreativitätstests sowie Assessment-Center-Tests.

Computer- oder webgesteuerte Auswahlverfahren werden in großen Unternehmen immer häufiger angewendet. Die 15 interaktiven Tests, auf der dazugehörige CD-ROM „Testtraining Basic“, zeigen einige computergesteuerte Auswahlverfahren. Schritt für Schritt wird der Leser/die Leserin auf Eignungs- und Einstellungstests vorbereitet und die Angst vor Testsituationen wird versucht zu nehmen.

Fazit:

Nicht abschrecken lassen;
Übung macht den Meister!

RECRUITING-EVENTS FÜR JURISTEN

EFFIZIENTE
BEWERBUNGSGESPRÄCHE



NETWORKING



UMFASSENDE
INFORMATIONEN
AUS ERSTER HAND



Recruiting: Berlin · Düsseldorf · Frankfurt · Hamburg · Köln · München · Stuttgart

Unternehmen stellen sich vor

Dell GmbH	58
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	60
Landesbank Hessen-Thüringen	62
Lidl	64
Lucht Probst Associates GmbH	66
MLP Finanzdienstleistungen AG	68

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Dell GmbH
Homepage:	www.Dell.de
Branche:	IT Branche
Geschäftsbereich:	IT Vertrieb
Standorte in Deutschland:	Frankfurt am Main und Halle (Saale)
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 1.200
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Vertrieb
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-) Informatik, gerne Quereinsteiger
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Erste Erfahrungen im IT Umfeld wünschenswert
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg / Praktikum
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich / nicht möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	nicht möglich
Bewerbungen an:	Marion Schuster, Talent Acquisition E-Mail: Marion_Schuster@Dell.com



WHAT DOES SUCCESS SOUND LIKE?

Teamwork. Technical expertise. Diversity. That's what success sounds like at Dell. With our talented staff and industry-leading technology, we provide an exceptional experience for both our customers and our employees.

Join us, and you'll work in a dynamic environment with other talented, ambitious people. And you'll get everything you need to push your personal career goals even higher.

Like what you hear? Check out our career opportunities, and discover just how bright your future can be.

TO HEAR MORE, VISIT DELL.DE/Karrieren



Dell is TOP-Arbeitgeber Deutschland, GREAT PLACE TO WORK/
Deutschlands beste Arbeitgeber and FAIR COMPANY.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Homepage:	www.de.ey.com
Branche:	Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung sowie Risk- und Performance-Beratung
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Stuttgart in Deutschland: 21 Standorte
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	7.150
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	in allen Fachbereichen
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, Wirtschafts- mathematik, Wirtschaftsinformatik, Jura
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	relevante Praktika und/oder erste Berufser- fahrung, gute Englisch- und EDV-Kenntnisse, ausgeprägte analytische und konzeptionelle Fähigkeiten, Mobilität, Teamfähigkeit, überzeugende Persönlichkeit
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Praktika & Direkteinstieg als Assistant in allen Fachbereichen; Traineeprogramm AuditPLUS (Wirtschaftsprüfung)
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich nach vorherigem Praktikum
Bewerbungen an:	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft www.jobportal.de.ey.com



Mehr erreichen. Von Anfang an.

Auf der Zielgeraden Ihres Studiums suchen Sie nicht irgendeinen Job, sondern einen Berufseinstieg mit erstklassigen Perspektiven. Einen Startplatz, an dem Sie umfassend trainiert werden, um all das zu werden, was Sie sein könnten. Menschlich sind Sie bereits weit vorn, fachlich wollen Sie es werden – in Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung oder Risk- und Performance-Beratung.* Wenn das so ist:

What's next for your future?

www.de.ey.com/karriere



ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

* 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:	Landesbank Hessen-Thüringen
Homepage:	www.helaba.de
Branche:	Bank- und Finanzdienstleistungen
Geschäftsbereich:	Corporate Finance, Real Estate, Investment Banking
Standorte in Deutschland:	Hauptsitze: Frankfurt und Erfurt
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 6200
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Credit Risk Management, LBS, Audit, IT
Gesuchte Fachrichtungen:	BWL, VWL, WiWi, Jura, Wirtschaftsinformatik
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	gute Studiennoten, Bankpraktika, Englisch
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Traineeprogramm
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich
Bewerbungen an:	Helaba Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale Christiane Lückel Neue Mainzer Straße 52-58 60311 Frankfurt am Main E-Mail: christiane.lueckel@helaba.de



Mit ca. 6.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einer Konzernbilanzsumme von rund 170 Mrd. Euro und unverändert guten Ratings der drei maßgeblichen Rating-Agenturen gehört der Helaba-Konzern zu den führenden deutschen Finanzinstituten. Neben seiner beiden Zentralen in Frankfurt am Main und Erfurt ist er mit Niederlassungen, Beteiligungen und Repräsentanzen an wichtigen Finanzzentren der Welt vertreten.

Trainee (m/w) LBS Unternehmensentwicklung, Spezialgebiet Recht

Ihre Chance: Im Rahmen Ihres 12-monatigen Traineeprogramms erwarten Sie vielfältige Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten in diesem wichtigen Aufgabenfeld. Von Anfang an werden Sie in anspruchsvolle Tätigkeiten eingebunden und erhalten so einen umfassenden Einblick in Betrieb und Funktionsweise einer Landesbausparkasse. Ihre Vorschläge liefern die Basis ergebnisorientierter Entscheidungen. Sie unterstützen die Abteilung Unternehmensentwicklung aktiv im operativen Tagesgeschäft. Dabei arbeiten Sie in allen rechtlichen Themengebieten, die für eine Bausparkasse relevant sind (gerichtliche und außergerichtliche Rechtsstreitigkeiten, rechtliche Prüfung von Vertriebs- und Marketingmaßnahmen, Datenschutz- und aufsichtsrechtliche Fragen etc.). Hierbei sind Sie Ansprechpartner für die Geschäftsleitung, externe und interne Kunden, Außendienst und Kanzleien. Darüber hinaus begleiten Sie rechtliche Projekte von grundsätzlicher und strategischer Bedeutung.

Individuelle Weiterbildungsmaßnahmen qualifizieren Sie fachlich und persönlich gleichermaßen. Durch Ihr Engagement im Trainee-Team legen Sie die Basis für Ihr persönliches Netzwerk im Helaba-Konzern.

Ihr Profil: Sie schließen in naher Zukunft Ihre Ausbildung mit dem 2. Staatsexamen mit guten Examensnoten ab oder haben gerade Ihr 2. Staatsexamen erfolgreich abgeschlossen. Ihre kaufmännische Affinität kommt idealerweise in einer Bankausbildung oder in ersten bankpraktischen Erfahrungen zum Ausdruck. Darüber hinaus haben Sie Interesse am kundenorientierten Arbeiten im Team und verfügen über gute EDV-Kenntnisse. Sie arbeiten gerne innovativ und zielorientiert, Ihre ausgeprägten analytischen Fähigkeiten, Ihre rasche Auffassungsgabe sowie Ihre hohe Eigeninitiative machen es Ihnen leicht, die Ihnen gestellten Aufgaben kompetent und praxisnah umzusetzen. Wenn Sie darüber hinaus über eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft und eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit verfügen, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Bitte richten Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse als PDF) mit Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermines an **Christiane Lückel**, christiane.lueckel@helaba.de, **Telefon 069 9132-4439**.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Lidl
Homepage:	www.lidl.de
Branche:	Lebensmitteleinzelhandel
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Neckarsulm Deutschland: über 3.000 Filialen
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	mehr als 50.000
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Vertrieb, Informationstechnologie
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Trainee-Programm, Direkteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	auf Anfrage
Bewerbungen an:	Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG Abteilung Recruiting Rötelstraße 30, 74172 Neckarsulm E-Mail: bewerbung@lidl.de

Zukunft mit Perspektive. Willkommen in der Welt des Handels!



Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter

Lidl zählt zu den führenden Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel in Deutschland. Mittlerweile ist das Unternehmen in ganz Europa aktiv. In Deutschland sorgen 36 rechtlich selbstständige Regionalgesellschaften mit 3.000 Filialen und über 50.000 Mitarbeitern für die Zufriedenheit der Kunden. In der Welt des Handels ist jeder Tag eine spannende Herausforderung. Planen, agieren, entscheiden – immer in Bewegung, immer anders: So sieht Ihr Tag als Verkaufsleiter (w/m) aus. Wenn Sie sich darauf freuen, in einem engagierten Team bei Lidl etwas zu bewegen, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

Ihre Aufgaben

Bei Lidl wird gehandelt. Dynamisch, schnell, erfolgreich. Um Sie optimal auf Ihre zukünftige Führungsaufgabe vorzubereiten, stehen Sie bei Lidl vom ersten Tag an mitten in der Praxis. Unterstützt von erfahrenen Verkaufsleitern (w/m) erhalten Sie einen gründlichen Einblick in das Tagesgeschäft des Lebensmitteleinzelhandels. Während dieser intensiven, von einem Seminarprogramm z. B. zum Thema Führung, Präsentation oder Konflikttraining begleiteten Einarbeitungsphase lernen Sie einfach alles, um direkt durchzustarten: Sie sind als Verkaufsleiter (w/m) für einen Bezirk mit durchschnittlich fünf Filialen verantwortlich. Sie organisieren alle geschäftlichen Aktivitäten, von der Planung über die Einstellung und Führung von Mitarbeitern bis hin zum Controlling und sorgen so für die optimale Umsetzung unseres Unternehmenskonzeptes.

Ihr Profil

Wir suchen Absolventen, die sich auf das Abenteuer Handel freuen. Dazu bringen Sie eine hohe Motivation zum Lernen, Kommunikationsfähigkeit, ein vorbildliches Auftreten und Spaß an neuen Herausforderungen mit. Wenn Sie also nach Ihrem Studienabschluss an einer Universität, Fach- oder Dualen Hochschule Ihre theoretischen Kenntnisse in die Praxis umsetzen wollen, sind Sie bei uns richtig!

Unser Angebot

Sie erhalten von Anfang an ein überdurchschnittliches Gehalt und einen Firmenwagen, den Sie selbstverständlich auch privat nutzen können. Wir sind ein Unternehmen, welches von Geschwindigkeit und Dynamik geprägt ist. Diese Chance bieten wir auch Ihnen. Schlanke Strukturen und unsere zielgerichtete Personalbetreuung eröffnen beste Perspektiven. Engagement und Können zahlen sich aus: Lidl lohnt sich!

Interesse geweckt?

Dann überzeugen Sie uns mit Ihrer aussagekräftigen Bewerbung, die wir selbstverständlich vertraulich behandeln. Wir führen das Bewerbungsverfahren im Auftrag unserer Regionalgesellschaften durch und leiten Ihre Bewerbung deshalb an die für Ihre Region zuständige Gesellschaft weiter. Senden Sie Ihre Unterlagen unter Angabe der Referenznummer an:

Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

Abteilung Recruiting
Ref.-Nr. 29840107378
Rötelstraße 30 · 74172 Neckarsulm

Bitte bewerben Sie sich bevorzugt
online unter www.lidl.de/trainee



EINSTIEG BEI LIDL DEUTSCHLAND

Lidl lohnt sich.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Lucht Probst Associates GmbH
Homepage:	www.l-p-a.com
Branche:	Unternehmensberatung
Geschäftsbereich:	Consulting und Software im Finanzbereich
Standorte in Deutschland:	Frankfurt
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	100
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Consulting, Softwareentwicklung, Quantitative Development u. Analysis
Gesuchte Fachrichtungen:	BWL, VWL, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik, Physik und verwandte Studiengänge
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Qualifikationen im Finanzbereich
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg mit Einführungsseminar
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	bedingt möglich
Bewerbungen an:	Arne Grotheer, arne.grotheer@l-p-a.com Große Gallusstr. 9, 60311 Frankfurt Tel.: 0 69/97 14 85-0



**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
arne.grotheer@l-p-a.com
www.l-p-a.com

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	MLP Finanzdienstleistungen AG
Homepage:	www.mlp.de
Branche:	Finanzdienstleistungen
Geschäftsbereich:	Finanzberatung
Standorte in Deutschland:	Wiesloch bei Heidelberg, Geschäftsstellen bundesweit
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	> 2.400 Berater, rund 2.000 festangestellte Mitarbeiter
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Permanenter Bedarf an qualifizierten Beratern/-innen
Gesuchte Fachrichtungen:	Alle Fachrichtungen; bevorzugt Wirtschaftswissenschaftler, Juristen und Ingenieure
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Unternehmergeist, Eigeninitiative, Kunden- und Dienstleistungsorientierung, sympathische Persönlichkeit
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Financial Trainee, Financial Consultant
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	auf Anfrage
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	auf Anfrage
Bewerbungen an:	MLP Finanzdienstleistungen AG Herr Thomas Arnreiter Leiter Recruiting/Personalmarketing Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch Tel.: 06222/308-8410, Fax: 06222/308-8411 E-Mail: mlp-berater@mlp.de



Daniel Brandtner, Mag. der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, MLP-Berater.

Sicherheit mit Perspektive – Willkommen bei MLP.

MLP setzt seit über 35 Jahren Maßstäbe bei individuellen Finanzlösungen für Akademiker und andere anspruchsvolle Kunden. Über 780.000 Kunden profitieren von unseren ganzheitlichen Vorsorge- und Finanzkonzepten.

Um unseren Erfolg weiter auszubauen, suchen wir bundesweit Hochschulabsolventen und junge Beratungstalente zum Einstieg als

Financial Consultant (m/w) oder Financial Trainee (m/w).

Nach einer intensiven Ausbildung, die in der Branche Standards setzt, begleiten Sie Ihre Kunden mit maßgeschneiderten und innovativen Finanzlösungen ab dem Berufsstart und in allen weiteren Lebensphasen als kompetenter Ansprechpartner.

MLP Finanzdienstleistungen AG
Recruiting/Personalmarketing
Thomas Arnreiter
Kennwort: KarrierePlaner
Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch
Tel 06222 • 308 • 8410
www.mlp-berater.de

Wir bieten Ihnen die besten Bedingungen im Wachstumsmarkt Finanzdienstleistungen:

- Attraktives Fixum zu Beginn der Tätigkeit
- Hoch qualifizierte Aus- und Weiterbildung an der MLP Corporate University und in der MLP-Geschäftsstelle
- Unabhängiger Zugriff auf die besten Produkte am Markt
- Professionelle Unterstützung durch unsere Vertriebservices
- Eine hoch anspruchsvolle und attraktive Kundenzielgruppe

Schon während der Einstiegsphase genießen Sie die Vorteile eines selbstständigen Unternehmers mit unbegrenzten, leistungsabhängigen Einkommensmöglichkeiten. Neben Ihrer Eigeninitiative und Ihrem überdurchschnittlichen Engagement überzeugen Sie uns vor allem durch Ihre Persönlichkeit und Ihre ausgeprägte Kommunikationsstärke. Sie gehen gerne auf andere Menschen zu, schätzen eigenverantwortliches Arbeiten und haben den Anspruch, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln? Dann freuen wir uns, Sie kennen zu lernen.



Finanzberatung, so individuell wie Sie.

Rechtsanwaltskanzleien stellen sich vor

Ashurst LLP	72
Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft	74
Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	76
Gleiss Lutz	78
Linklaters LLP	80

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Ashurst LLP
Homepage:	www.ashurst.com
Branche:	Rechtsberatung
Geschäftsbereich:	Internationales Wirtschaftsrecht
Standorte in Deutschland:	Frankfurt am Main, München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 200, weltweit ca. 1800
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Corporate, International Finance, Real Estate, Commercial, Tax, Litigation
Gesuchte Fachrichtung:	Rechtswissenschaften
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Sehr gute Englischkenntnisse, Interesse an Wirtschaftsrecht
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Möglich, Dauer ca. 4-6 Wochen
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Nicht möglich
Bewerbungen an:	Ashurst LLP, OpernTurm Diane Scholz, HR Manager Germany Bockenheimer Landstraße 2-4 60306 Frankfurt am Main E-Mail: diane.scholz@ashurst.com

Wann haben Sie sich zum letzten Mal so frei gefühlt?

ashurst

Wir haben Projekte auf höchstem Niveau, die manchmal jedem Einzelnen von uns das letzte Quäntchen Einsatz abverlangen. Wir haben fordernde Mandanten, die wissen, was sie verlangen können, und wissen, wovon sie sprechen. Wir haben den Anspruch, unseren Mandanten immer mehr zu bieten, als sie erwarten und möchten sie mit immer wieder neuen Lösungen überraschen und überzeugen. Keine Routine, immer wieder neu denken, das macht uns aus. Dafür brauchen wir Leute, die sich die Freiheit nehmen, ihren Gedanken keine Grenzen zu setzen, und die ihre individuellen Talente ausleben möchten.

FREE YOUR MIND! JOIN ASHURST.

Ob als **Rechtsanwalt (Q|O)**, **Referendar (Q|O)** oder **Praktikant (Q|O)** – lassen Sie Ihrer Karriere freien Lauf in den Bereichen:

CORPORATE | INTERNATIONAL FINANCE
REAL ESTATE | EMPLOYMENT | IP/IT
COMPETITION | ETI | TAX | LITIGATION

**Ashurst LLP, Diane Scholz, HR Manager Germany,
OpernTurm, Bockenheimer Landstraße 2-4,
60306 Frankfurt am Main, Tel. 069-971126
diane.scholz@ashurst.com**

www.ashurst.com



ABU DHABI BRUSSELS DUBAI FRANKFURT HONG KONG LONDON MADRID MILAN
MUNICH NEW YORK PARIS SINGAPORE STOCKHOLM TOKYO WASHINGTON DC

ashurst

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft
Homepage:	www.bakermckenzie.com
Branche:	Wirtschaftskanzlei
Geschäftsbereich:	alle Rechtsbereiche des Wirtschaftsrechts
Standorte in Deutschland:	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	über 190 Berufsträger (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:	CMP, ICP, Law Clerk Programme
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Nicht möglich
Bewerbungen an:	Axel Hamm, Hiring Partner, Tel.: +49 (0) 69 299 08 – 600 E-Mail: axel.hamm@bakermckenzie.com



Auf die Plätze...



...fertig...



...los!

Career Mentorship Programme

**Zuerst Mentees - jetzt Associates.
Vier weitere Teilnehmer des
Programms werden bei uns als
Anwälte tätig.**

Herzlich willkommen!

Jan Ludwig	Dispute Resolution Frankfurt
Tilmann Hertel	Dispute Resolution Frankfurt
Sarah Röbbelen	Public Law Berlin
Matthias Scieranski	Corporate Frankfurt

* von links nach rechts

Wann sind Sie dabei?

Machen Sie sich startklar für das nächste Auswahlverfahren im November 2010.

Wie? Ganz einfach: Bewerben Sie sich!

BAKER & MCKENZIE

Baker & McKenzie - Partnerschaftsgesellschaft
Axel Hamm, Bethmannstraße 50-54, 60311 Frankfurt am Main, Telefon +49 (0) 69 2 99 08 600,
E-Mail: axel.hamm@bakermckenzie.com, www.bakermckenzie.com

www.bakermentorship.de

Die Baker & McKenzie - Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Solicitors ist eine im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt/Main unter PR-Nr. 1602 eingetragene Partnerschaftsgesellschaft nach deutschem Recht mit Sitz in Frankfurt/Main. Sie ist assoziiert mit Baker & McKenzie International, einem Verein nach Schweizer Recht.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP
Homepage:	www.freshfields.com
Branche:	juristische rechtsanwaltliche Beratung und Vertretung von Unternehmen, Finanzinstituten und Institutionen auf allen Gebieten des nationalen und internationalen Wirtschaftsrecht
Standorte in Deutschland:	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 500 Anwälte (w/m)
Gesuchte Fachrichtung:	Gesellschaftsrecht/M&A, Bank- und Finanzrecht, Arbeitsrecht, Geistiges Eigentum und Informationstechnologie, Immobilienwirtschaftsrecht, Kartellrecht und Außenhandel, Öffentliches Wirtschaftsrecht, Konfliktlösung, Steuerrecht
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	herausragende juristische Qualifikation (Prädikatsexamen), Spaß an der Arbeit, soziale Kompetenz, Teamgeist, unternehmerisches Denken und Handeln, gute Englischkenntnisse, Promotion u./o. LL.M. wünschenswert
Einstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg als Rechtsanwalt (w/m) zu marktführenden Konditionen, Anwalts- und Wahlstation, Teilzeitbeschäftigung für Doktoranden (w/m), Nebentätigkeit für Referendare (w/m), Frühjahrs- und Sommerpraktikum
Bewerbungen an:	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP Hedi Ruth Osenberg (HR Manager) Hohe Bleichen 7, 20354 Hamburg Tel.: +49 40 36 90 63 76 E-Mail: hedi.osenberg@freshfields.com



Weil Sie mehr wollen als nur einen Berufseinstieg.

Wir suchen Sie jetzt: Hochqualifizierten Rechtsanwältinnen und -anwälten bieten wir unsere einzigartigen Karriereperspektiven – fachlich wie persönlich. Immer.

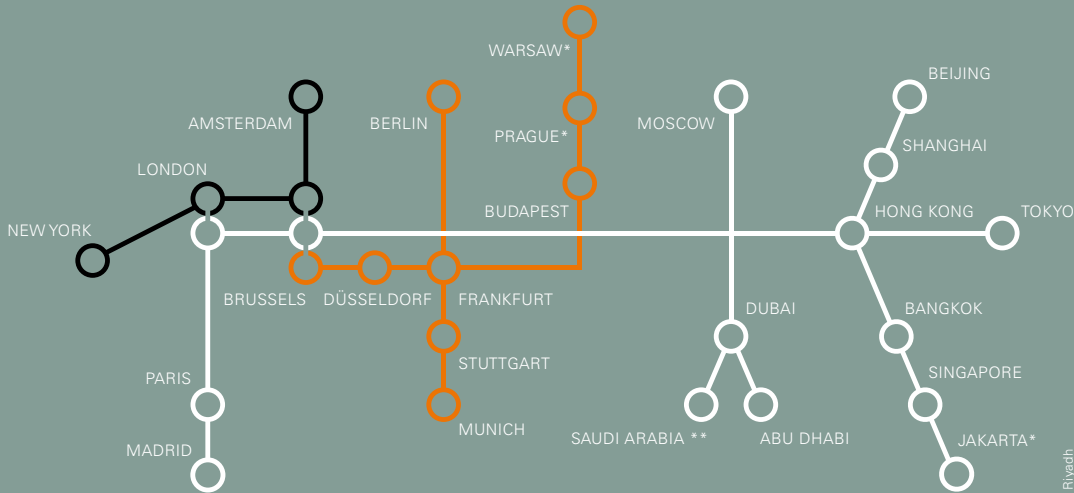
Interessiert? Weitere Informationen finden Sie unter www.stepintothecircle.com – Bewerben.



FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Gleiss Lutz
Homepage:	www.gleisslutz.com
Branche:	Rechtsberatung
Standorte in Deutschland:	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Stuttgart, München, (Brüssel)
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	256 (262 mit Brüssel)
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	LL.M, Dr.
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Rechtsanwalt
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Praktikum/Referendariat/wissenschaftliche Mitarbeit
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Promotion
Bewerbungen an:	Dr. Doris-Maria Schuster Mendelssohnstraße 87 60325 Frankfurt E-Mail: doris-maria.schuster@gleisslutz.com



YOUR POWERFUL CONNECTION

* associated firm / ** associated offices in Dammam, Jeddah and Riyadh

Gleiss Lutz

>>> quality at work

Ihr Karrierestart muss keine Reise ins Ungewisse werden, wenn Sie auf die richtige Verbindung setzen. Qualität ist für uns und unsere Partner in aller Welt das entscheidende Kriterium. In einem internationalen Netzwerk, das von Werten wie Exzellenz, Individualität und Partnerschaftlichkeit geprägt wird, können sich Anwälte ungehindert beruflich entfalten – Grundlage für juristische Spitzenleistungen. Der Erfolg gibt uns Recht: Bis heute sind wir eine der wenigen Großkanzleien, die nie fusioniert hat, sondern stetig aus eigener Kraft gewachsen ist. Inzwischen arbeiten mehr als 250 Anwälte bei uns. Zusteigen bitte! fahrplan@gleisslutz.com

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Linklaters LLP
Homepage:	www.linklaters.de/karriere
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 280 Anwälte
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	u. a. M&A Gesellschaftsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Immobilienwirtschaftsrecht, Prozessführung und Schiedsgerichtsverfahren
Gesuchte Fachrichtung:	Rechtswissenschaften
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Keine
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Wir bieten Einstiegsmöglichkeiten als Praktikant, Referendar, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Rechtsanwalt (m/w) in allen Fachbereichen und Standorten an.
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Möglich
Studien-/Diplomarbeiten:	Nicht möglich
Bewerbungen an:	Linklaters LLP Berit Sedlaczek Recruitment Manager E-Mail: recruitment.germany@linklaters.com



Eindrücke hinterlassen.

Wer zu den Besten gehört, stellt mit Recht höchste Ansprüche an seinen Arbeitgeber: herausfordernde Beratungsarbeit, eine erstklassige Reputation und internationale Entwicklungsmöglichkeiten.

Hinterlassen Sie Eindrücke bei uns als

Wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w)

Referendar (m/w)

Praktikant (m/w)

u. a. in den Fachbereichen Bank- und Kapitalmarktrecht, Prozessführung und Schiedsgerichtsverfahren, M&A Gesellschaftsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Steuer- oder Arbeitsrecht.

Wir suchen Persönlichkeiten, die zu uns passen.

Wenn Sie sich dazu zählen, freuen wir uns über Ihre Bewerbungsunterlagen!

Linklaters LLP

Berit Sedlaczek

Recruitment Manager

+49 69 71003 341

recruitment.germany@linklaters.com

Berlin Düsseldorf Frankfurt am Main München



linklaters.de/karriere

Notizen:

Goethe-Alumni

Das Netzwerk für Alumni
der Goethe-Universität

www.alumni.uni-frankfurt.de

