

CareerServices

an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Der **Karriere**Planer

Wintersemester 2013/14

Mit Beiträgen von
TOP-Wirtschaftskanzleien

Herausgeber: Thomas Rinker

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

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

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

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



Der **Karriere**Planer

Wintersemester 2013/14

Grußwort des Präsidenten



Professor Dr. Müller-Esterl

Liebe Studentinnen und Studenten,

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

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

Ich wünsche Ihnen allen ein erfolgreiches Wintersemester 2013/14 und für Ihre berufliche Zukunft viel Erfolg!

*Ihr
Werner Müller-Esterl*

Professor Dr. Müller-Esterl
Präsident der Goethe-Universität

Grußwort Team Career Services



von links:
Alexandra Baboula,
KarriereBeratung
Dagmar Kuchenbecker,
KarriereBeratung
Thomas Rinker,
Career Center

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

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

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

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

- die **KarriereBeratung** (Karriere Coaching – individuelle Profilbildung, siehe Seite 6)
- das **Career Center** (Jobvermittlung; Soft-Skills, siehe Seite 8) und
- die Berufsberatung der **Agentur für Arbeit** (Beratung und Berufsorientierung für Studierende und Absolventen/innen; Soft-Skills, siehe Seite 10)

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

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

Schon mit der Wahl der Studienschwerpunkte im Hauptstudium sollten Sie die ersten Schritte hin zu Ihrem späteren Berufsfeld machen.

Durch Schwerpunktbildung, Aneignung von Zusatzqualifikationen und ersten Praxiserfahrungen (Nebenjobs, Praktika, Bürger-schaftliches Engagement) gestalten Sie Ihr für zukünftige Arbeitgeber attraktives, persönliches Profil. Mit fortschreitendem Studium werden dann konkrete Fragen zur Bewerbung, Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu Unternehmen und der konkrete Berufseinstieg eine immer wichtigere Rolle für Ihre berufliche Zukunft spielen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Inhalt

Studieren in Frankfurt am Main

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main	2
Das Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training	4

Die Career Services der Goethe-Universität

Die KarriereBeratung	6
Das Career Center	8
Bundesagentur für Arbeit	10

Karriere

Die Dean's List als Karriere-Sprungbrett	12
Life is too short – work somewhere awesome	16
FPS Bewerbungstraining: So bewerbe ich mich richtig	20
Die Karriereweichen frühzeitig stellen	24
Es ist enorm wichtig, dass man mit seinen Kollegen gut klarkommt	26
Linklaters: Praktikum im Londoner Büro	30
Erfolgsbericht Christian Grahlmann	32
... und wie effizient liest Du? Lesetechnik für Einsteiger	34
SSIX – Student Services and International Exchange	38

Im Gespräch

Einen Sommer lang „BACKSTAGE“ bei Clifford Chance	40
„Viele Mosaiksteine, die ein großes Ganzes ergeben“	43
„Weitsicht ist nichts wert, wenn die Umsetzung fehlt“	48
Interview mit Elina Nürnberg, Biochemikerin und Preisträgerin	53
Interview mit Lorenz Rogall, Leiter Recruiting der BearingPoint GmbH	56
Mehr Führungsverantwortung. Ihr Einstieg bei ALDI SÜD.	58
Erfahrungsbericht von Tanja Grujicic, ehemalige Praktikantin in Group Finance	60
Interview mit dem Comiczeichner JAMIRI	62

Terminübersicht Events im Rhein-Main-Gebiet

Bachelor meets Business	64
Die nächsten Karriere-Events auf einen Blick	65
Karrieretag des Fachbereichs Rechtswissenschaft an der Goethe-Universität	66

Buchtipps

Neue Formen der Bewerbung.	67
Mit Selbstcoaching zum Traumjob	68
Business Model YOU	69
Präsentieren in Schule, Studium und Beruf	70
Wie Studenten Unternehmen gründen	71

Unternehmensporträts

ALDI GmbH & Co. KG	74
Bankhaus Metzler (B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA)	76
BearingPoint GmbH	78
Deutsche Bank AG	80
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	82
Lidl	84
Procter & Gamble	86
PwC	88
Union Investment Gruppe	90
zeb/rolfes.schierenbeck.associates	92
Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft	96
Clifford Chance	98
FPS	100
Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	102
Gleiss Lutz	104
GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten	106
Linklaters LLP	108
Weil, Gotshal & Manges LLP	110

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main



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

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



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

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

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

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

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

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



Foto: Uwe Dettmar



Schlüsselkompetenzen im Studium

Workshops im Wintersemester 2013/14

Ziel-, Zeit- und Selbstmanagement
 Was ist mir wichtig?
 Wo setze ich Prioritäten?
 Wie motiviere ich mich auch für Themen, die mich weniger interessieren?
 Wie bewältige ich Studienstress und Prüfungsdruck?
 Wie gehe ich mit Misserfolg um?

Lern- und Arbeitsstrategien
 Welche Bedingungen brauche ich, um gut lernen zu können?
 Wie verschaffe ich mir einen Überblick über die Stoffmenge, ohne mich in Details zu verlieren?
 Wie bereite ich mich auf Prüfungen vor?

Präsentation und Kommunikation
 Wie bringe ich mein Referat auf den Punkt?
 Wie vertrete ich meinen Standpunkt angemessen?
 Wie arbeite ich effektiv in Gruppen?
 Wie gehe ich mit Konflikten um?
 Wie äußere ich Kritik konstruktiv, und wie kann ich Kritik für mich nutzen?

Fremdsprachen im Studium
 Wie erschließe ich mir fremdsprachige wissenschaftliche Texte?
 Was ist zu beachten, wenn ich ein Referat auf Englisch halte?

Medienkompetenz
 Welche Medien, Programme und digitalen Angebote unterstützen mich im Studium?
 Wann kann ich Medien einsetzen, um meinen Lernprozess zu unterstützen?
 Wie nutze ich soziale Netzwerke für meine Studienziele?



Workshopangebot und Anmeldung unter:
<http://schluesselkompetenzen.uni-frankfurt.de>
Telefon: +49 (0)69-798-32643
E-Mail-Adresse:
schluesselkompetenzen@uni-frankfurt.de

Die Initiative wurde ermöglicht durch:



Das Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training



An der Uni ist vieles anders als an der Schule: Es gibt viel weniger Vorgaben, man erstellt seinen Stundenplan selbst, muss sich seine Zeit selbständig einteilen, sich an andere Lern- und Arbeitsformen gewöhnen und ein großes Arbeitspensum bewältigen. Damit das gelingt und die Freude am Fach erhalten bleibt, sind grundlegende Fähigkeiten wichtig, die sogenannten Schlüsselkompetenzen.

Das Angebot steht allen eingeschriebenen Studierenden der Goethe-Universität offen.

Anmeldebeginn für das Angebot im Wintersemester 2013/14 ist der 11.10.2013. Sie können sich pro Semester für zwei Workshops anmelden. Zum Kursangebot und zur elektronischen Anmeldemaske gelangen Sie über unsere Homepage.

Das Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training bietet Studierenden die Möglichkeit, Wissen und Kompetenzen zu grundlegenden Studiertechniken zu erwerben und das eigene Studierverhalten in der Gruppe zu reflektieren und produktiv weiterzuentwickeln. Deshalb werden die Workshops nicht benotet. Wir wollen Studierenden die Möglichkeit geben, sich über Fachgrenzen hinweg kennenzulernen und zu vernetzen.



Wir verstehen und als Partner der Fachlehre und haben das Ziel, die Angebote fachnah zu gestalten.

Kontakt

schluesselkompetenzen@uni-frankfurt.de
schluesselkompetenzen.uni-frankfurt.de



Die KarriereBeratung

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

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

Wie wir das machen?

Zum einen durch Workshops mit Kooperationspartnern, zum anderen durch die Chance für ein individuelles KarriereCoaching. Unsere versierten Coachs erarbeiten mit Ihnen eine persönliche Stärken-Analyse, um Ihre Erfahrungen und Qualifikationen mit den aktuellen Anforderungen des Jobmarktes abzugleichen. So erhalten Sie einen methodischen Input über die Möglichkeiten, die eigenen Kompetenzen aus dem individuellen Lebenslauf heraus zu erkennen, damit Ihnen später möglichst keine der vielen interessanten beruflichen Nischen entgeht. In diesen Erkenntnissen liegt der Schlüssel für künftige berufliche Erfolge!

Ist Karriere planbar?

Das liegt an Ihnen! Nutzen Sie unser Karriere-Coaching bestehend aus einem längeren oder mehreren Einzelgesprächen mit einem unserer erfahrenen KarriereBerater. Erklären Sie ihm Ihre Situation, erläutern Sie Ihre Fragen und Anliegen. Sein aufmerksames Zuhören und Nachfragen wird Ihnen helfen, die eigenen Gedanken zu ordnen und neue

Ideen und Perspektiven zu entwickeln. Unsere KarriereBerater zeigen Ihnen Techniken, mit denen Sie Ihre Ziele herausarbeiten können. So bekommen Sie die Chance, Ihr besonderes Potential und Ihre herausragenden Fähigkeiten zu erkennen.

Eigeninitiative, was sonst?

Unsere KarriereBerater machen keine Vorgaben und geben keine Empfehlungen oder konkrete Handlungsanweisungen, sondern helfen Ihnen bei der Entscheidungsfindung. Das KarriereCoaching kann dazu führen,



dass Sie Pläne umsetzen, die Sie schon länger im Kopf hatten. Es kann Ihnen entscheidende Impulse geben, durch die Sie erfolgreich den Berufseinstieg meistern.

Nutzen für Studierende

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

KarriereBeratung?

Orientierung geben, Wege aufzeigen!

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

Dabei unterstützen wir Sie gerne:

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

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

Kontakt

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



Das Career Center

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

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

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

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

präsent. Jobmessen bieten Studierenden, Absolventen/-innen und Unternehmen die Möglichkeit, persönlich ins Gespräch zu kommen.

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

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

Studium und Zusatzqualifikationen – Bausteine einer modernen Ausbildung

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

Unser Seminarangebot umfasst:

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

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

CareerCenter
der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Zusatzqualifikationen der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Ihr Plus für das Studium und für den Beruf!

Immer einen Schritt voraus!

Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Frankfurt am Main

Berufsberatung

Berufsberatung für Studierende
Perspektiven | Studium | Beruf | Arbeitsmarkt

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

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

Mögliche studienrelevante Fragestellungen können sein:

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

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

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

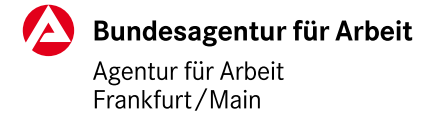
Auf eigenen Wunsch können studienfeldbezogene Tests bei unseren Berufswahlpsychologen/-innen das Beratungsangebot ergänzen.

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

www.berufenet.arbeitsagentur.de

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

www.kursnet.arbeitsagentur.de



Berufsberatung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Offene Sprechzeiten der Berufsberatung

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

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

Mittwoch 09:00 – 13:00 Uhr

Freitag 09:00 – 13:00 Uhr

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

Die Dean's List als Karriere-Sprungbrett – meine Zeit als Praktikant und Werkstudent beim Bankhaus Metzler

Neben dem Studium wertvolle Kenntnisse aus der Praxis erwerben, den Berufsalltag in einer der traditionsreichsten deutschen Privatbanken erleben und gleichzeitig Verantwortung für eigene Aufgaben und Projekte übernehmen – dies sind nur einige der Erfahrungen, die ich als Praktikant und Werkstudent im Bankhaus Metzler gemacht habe.

Schon bald nach Beginn meines Studiums der Wirtschaftswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt am Main hatte ich den Wunsch, meine theoretischen Kenntnisse in der Praxis anzuwenden. Wie finde ich das richtige Unternehmen dafür? Die Antwort war die „Dean's List“. An vielen britischen und amerikanischen Universitäten bewährt, hat auch der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Goethe-Universität dieses Instrument etabliert. Mit der Dean's List fördert und unterstützt der Fachbereich gezielt Studierende unter anderem auch dabei, Kontakte zu Unternehmen herzustellen. Neben Einladungen zu Firmenevents, Seminaren, Workshops und Stellenangeboten für Praktika besteht bei der in jedem Semester stattfindenden Dean's-List-Feier die Möglichkeit, sich mit Mitarbeitern aus den Personal- und Fachabteilungen namhafter Unternehmen auszutauschen. Bei kurzen Präsentationen der

Partnerunternehmen profitieren Studenten von praxisnahen Informationen und können sich einen guten Überblick über die Möglichkeiten verschaffen.

Wie viele andere Unternehmen fördert auch das Bankhaus Metzler die Dean's List – und veranstaltete zudem die diesjährige Dean's-List-Feier, die am 23. Mai in der Villa Metzler in Frankfurt-Bonames stattfand. Dort wurden zunächst die besten Bachelorstudierenden mit Urkunden ausgezeichnet. Nach einem kurzen Rahmenprogramm gab es die Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen von Studierenden und Vertretern der Partnerunternehmen.

Ich nutzte die Chance einer solchen Dean's-List-Feier und sprach im November 2011 mit Michael Diedrich aus der Personalabteilung des Bankhauses Metzler und Markus Rauch, Portfoliomanager Renten im Geschäftsfeld Metzler Asset Management. Mir hat in diesem Gespräch besonders gut gefallen, dass eigenverantwortliches und selbstständiges Handeln sowie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Basis für die Arbeit im Bankhaus Metzler sind. Da ich mich auch mit den Unternehmenswerten „Unabhängigkeit“, „Unternehmergeist“ und „Menschlichkeit“ identifizieren kann, beschloss ich, mich für ein Praktikum zu bewerben. Ich entschied mich für eine Bewerbung im Geschäftsfeld Asset Management. Zum einen, weil ich mich schon lange für Aktien und Kapitalmärkte interessiere und auch ein eigenes, privates Wertpapierdepot verwalte, zum anderen, weil mein Studium sehr quantitativ ausge-



Tobias Schäffner

richtet ist – diese Interessen passen am besten in das Portfoliomanagement im Asset Management. Das Bankhaus Metzler bietet selbstverständlich auch Praktika in anderen Kerngeschäftsfeldern wie dem Corporate Finance an.

Dank des Gesprächs mit Herrn Diedrich und Herrn Rauch auf der Dean's-List-Feier konnte ich in meiner Bewerbung spezifischer auf die Anforderungen eingehen. Und tatsächlich, kurze Zeit später wurde ich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Um mich darauf vorzubereiten, informierte ich mich über die Philosophie des

Bankhauses auf der Website. Und selbstverständlich bereitete ich mich auch fachlich vor: Ich wiederholte das, was ich im Studium über Portfoliotheorie gelernt hatte und las aktuelle Wirtschafts- und Finanzpresse. Das Vorstellungsgespräch führten Frank Heise und Oliver Schmidt, zwei erfahrene Aktien-Portfoliomanager. Themen waren theoretische und praktische Fragen zu Kapitalmärkten und zur Portfoliotheorie sowie Fragen zu Inhalten aus dem Studium. Neben dem Faktenwissen wird in einem Vorstellungsgespräch natürlich noch anderes abgeklöpft: Korrespondieren die Werte und Ziele des Bewerbers mit denen des Unternehmens? Passt der Bewerber mit seinen persönlichen Eigenschaften ins Team? Und auch ich hatte Fragen, so wollte ich wissen, welche Fonds Herr Heise und Herr Schmidt verwalten, was für Schwerpunkte und welches Volumen sie haben. Und natürlich, welche konkreten Aufgaben Praktikanten im Portfoliomanagement Aktien übernehmen.

Offensichtlich passte der Bewerber: Ich freute mich sehr, als ich kurze Zeit später die Zusage für ein Praktikum im Metzler Asset Management im Bereich Portfoliomanagement Aktien erhielt. Die anfängliche Nervosität an meinem ersten Arbeitstag legte sich schnell, nachdem ich merkte, dass ich als Praktikant sofort in das Team integriert wurde. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde und einer Einführung in meine zukünftigen Aufgabenbereiche konnte mein Praktikum beginnen. Neben der Vermittlung des notwendigen Fachwissens war

„learning by doing“ das zentrale Motto. Indem ich die erfahrenen Portfoliomanager bei Routineaufgaben unterstützte, gelang es mir schnell, erste Einblicke in die Arbeit eines Fondsmanagers zu gewinnen. Hierbei zeigt sich der große Vorteil der flachen Hierarchien und der familiären Atmosphäre, die das Bankhaus Metzler auszeichnet. Zu jeder Zeit hatte ich in meinen Kollegen hilfreiche Ansprechpartner, die mir bei Fragen mit Rat und Tat zur Seite standen.

Im weiteren Verlauf des Praktikums bekam ich mehr Verantwortung übertragen und konnte neben der Vor- und Nachbereitung von Managementtreffen selbstständig Projekte bearbeiten. Dazu gehörte unter anderem, Präsentationen zu erstellen und Excel-Sheets zu entwickeln und aktualisieren, die wichtige Informationen für die Portfoliomanager liefern und sie bei den Investitionsentscheidungen unterstützen. Ich hatte zudem die Möglichkeit, den kompletten Investmentprozess zu begleiten. Von der Fundamentalanalyse über die Teilnahme an Meetings bis hin zu der eigentlichen Investitionsentscheidung nahm ich an jedem Schritt teil. Insbesondere die Gelegenheit, meine Kollegen zu Meetings und Off-Sites (das sind Kundentermine außerhalb des Hauses) zu begleiten, gab mir das Gefühl, direkt in das operative Tagesgeschäft eingebunden zu sein.

Im Anschluss an mein Praktikum machte mir Metzler das Angebot, neben meinem Studium als Werkstudent an zwei Tagen in der Woche weitere Praxiserfahrungen zu sammeln. Der Vorteil einer Werkstudententätigkeit besteht meiner Meinung nach darin, dass ich parallel zum Studium wertvolle

praktische Kenntnisse erwerben kann, die sehr hilfreich dabei sind, die theoretischen Inhalte des Studiums besser zu verstehen und einzuordnen. Ein willkommener Nebeneffekt ist es natürlich, damit Geld zu verdienen und so einen Teil des Studiums finanzieren zu können.

Mein Vertrag als Werkstudent lief über ein Jahr, dadurch konnte ich Prozessabläufe und Projektentwicklungen besser verfolgen und hatte die Möglichkeit, noch tiefer aktiv in die Arbeit einzusteigen. Ich hatte zu jeder Zeit das Gefühl, dass eigene Ideen und Anmerkungen sehr erwünscht sind, denn auf eigenverantwortliches, selbstständiges Denken und Handeln wird im Bankhaus Metzler großer Wert gelegt. Und tatsächlich bekam ich schon sehr früh Verantwortung übertragen. Außerdem hatte ich bei der Ausarbeitung von Projekten und Aufgaben oftmals einen breiten Gestaltungsspielraum und konnte so eigene kreative Lösungen entwickeln.

Nach nunmehr einem Jahr als Werkstudent habe ich das Bankhaus Metzler als dynamisches Dienstleistungsunternehmen kennengelernt, dass sich in seiner Tradition und vor allem seinen Kunden, aber auch seinen Mitarbeitern verpflichtet fühlt. Insbesondere die auf lange Sicht ausgelegte Geschäftsstrategie und der Fokus auf die Interessen der Kunden sind mir sehr positiv aufgefallen. Dass die Unternehmenswerte des Bankhauses Metzler nicht nur leere Worthülsen sind, sondern Tag für Tag von den Mitarbeitern gelebt werden, davon konnte ich mich während meines Praktikums sowie meiner Tätigkeit als Werkstudent selbst überzeugen.



careercenter-jobs.de
Jetzt bewerben!

Das Stellenportal des CareerCenters der Goethe-Universität Frankfurt!

- Vollzeitstellen
- Traineestellen
- Teilzeitstellen
- Praktikantenbörse
- Minijobmarktplatz

Career Center der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

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



Life is too short – work somewhere awesome

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

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

und talentierte Mitarbeiter für das eigene Unternehmen begeistern kann.

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

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



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

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

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

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

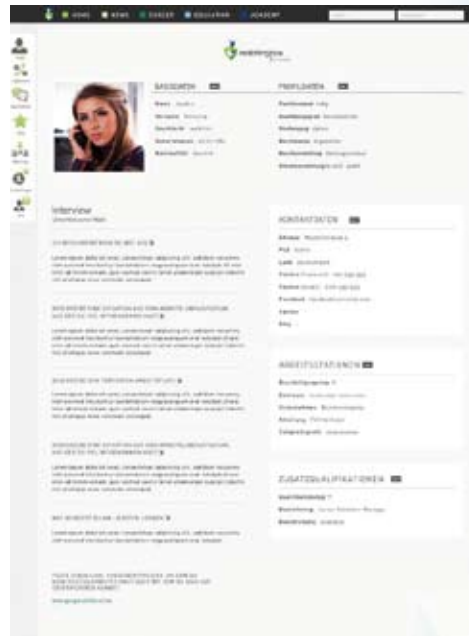
Über ein spezielles Matchingverfahren werden Persönlichkeitsmuster von registrierten Usern mit Stellenbeschreibungen von Unternehmen verschmolzen. Das Ergebnis sind Kandidaten, die sich auf Basis ihrer Persönlichkeitsstruktur für vakante Positionen eignen.

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

Im Anschluss bestehen vielfältige Anwendungsmöglichkeiten:

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

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



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

stärker Konkurrenten bei der Erklimmung der unternehmensspezifischen Karriereleiter.

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

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

Die Ergebnisdarstellung besteht aus:

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

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

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

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

- www.matchingbox.de
- www.facebook.de/matchingbox

Der Autor
Benjamin Pieck (Gründer matching box)

FPS Bewerbungstraining: So bewerbe ich mich richtig

Von A wie Ansprechpartner bis M wie Motivationsschreiben

Bei FPS freuen wir uns darüber, einen dauerhaft hohen Eingang an Bewerbungen von Referendaren und Studenten verzeichnen zu können. Einige davon sind bereits auf den ersten Blick überzeugend. Bei anderen ist jedoch „noch Luft nach oben“ – verschenken Sie Ihre Chancen nicht, sondern nutzen Sie diese optimal!

So setzen Sie sich und Ihr Können überzeugend in Szene:

I. A wie Ansprechpartner und Anrede

Finden Sie zunächst heraus, wer Ihr Ansprechpartner für die Bewerbung ist. Sollte sich hierzu nichts aus dem Internet-auftritt ergeben, dann rufen Sie in der Kanzlei an und fragen nach.

Achten Sie auf eine korrekte Anrede. Zu den Dont's einer Bewerbung gehört ein fehlender Dokortitel in der Anrede genauso wie ein hinzugedachter. Nicht weiter nachdenken müssen Sie über einen LL.M.: Dieser ist kein Namensbestandteil und damit stets fehl am Platz. Eine korrekte Anrede ist wichtig, weil Fehler an dieser Stelle – vermeidbare – Rückschlüsse auf eine Nachlässigkeit beim Verfassen der Bewerbung zulassen. Letzteres gilt natürlich auch für falsch geschriebene Namen.

II. B wie Bewerbungsmappe oder E wie elektronische Bewerbung

Die Frage, ob Sie eine Bewerbungsmappe schicken oder sich per E-Mail bewerben, ist Geschmackssache. Aufgrund der Digitalisierung auch in der anwaltlichen Tätigkeit sind E-Mail Bewerbungen zunehmend salonfähig, häufig sogar in Anzeigen mit der Formulierung „Schicken Sie Ihre Bewerbung, gerne auch per E-Mail“ ausdrücklich gewünscht. Bei FPS können Sie für Ihre Bewerbungen gerne auf die kostengünstigere elektronische Variante zurückgreifen. Hierbei sollten Sie jedoch die folgenden Hinweise beherzigen:

Scannen Sie alle Dokumente, einschließlich eines Anschreibens und des Lebenslaufes ein, d.h. übermitteln Sie keine Word-Dokumente. Unterschreiben Sie das Anschreiben und den Lebenslauf vor dem Einscannen. Sorgen Sie dafür, dass die Dateianhänge an Ihrer E-Mail klar bezeichnet sind (z. B. als „Lebenslauf“, „Zeugnis Zwischenprüfung“ usw.).

Scannen Sie die Dokumente immer in Gänze ein (d.h. ein dreiseitiges Zeugnis in einem Dokument) und nicht seitenweise. Nichts ist lästiger, als sich aus der elektronisch übermittelten Bewerbung die einzelnen Seiten der Dokumente mühsam zusammenzuklauben. Alternativ hierzu kann auch die komplette Bewerbung in einem Dokument eingescannt werden, solange Sie sicherstellen, dass die einzelnen Dokumente in der richtigen Reihenfolge liegen und damit auch beim Empfänger richtig den Drucker verlassen.

Besorgen Sie sich eine „altersgerechte“ E-Mail-Adresse: Phantasienamen wie „Puste-



Prof. Dr. Elisabeth Schütze

blume88“ hinterlassen genau den Eindruck, den Sie vermeiden wollen und sollen: Da ist jemand nicht erwachsen geworden. Das gilt auch für Verniedlichungen und Abkürzungen Ihrer Namen und Spitznamen. Wenn Sie einen sehr häufig vorkommenden Namen haben und Ihre Adresse bei den klassischen E-Mail-Anbietern aus diesem Grund schon vergeben ist, dann ergänzen Sie den Namen mit (seriösen) Zahlenkombinationen.

III. F wie Foto erwünscht

Um eine irriige Meinung zurechtzurücken: Nein, ein Foto ist nicht entbehrlich, auch nicht mit dem Einwand, es zähle doch nur

die fachliche Qualifikation. Sehen Sie dieses als Chance, sich als seriöse(r) und zugleich sympathische(r) Bewerber(in) zu präsentieren, frei nach dem Motto „ein Bild sagt mehr als 1000 Worte“.

Wählen Sie für das Foto die klassisch-schlichte Variante und verzichten Sie auf Experimente (gestellte „Settings“, bunter Hintergrund o.ä.). Lassen Sie sich in Business-Kleidung fotografieren. Dont's sind tiefe Dekolletés bei den Damen oder jede andere Art von „Freizeit-Look“.

IV. I wie Inhalt der Bewerbung im Allgemeinen

Eine Standardbewerbung setzt sich zusammen aus einem Motivationsschreiben (Anschreiben), einem tabellarischen Lebenslauf und Nachweisen zu den bisherigen Ausbildungsleistungen einschließlich des Abiturzeugnisses, Zwischenprüfungszeugnissen und auch Seminarscheinen. Auch Nachweise zu absolvierten Praktika oder z.B. einer abgeschlossenen Berufsausbildung gehören zu einer vollständigen Bewerbung. Haben Sie bereits das erste Staatsexamen, dann können Zwischenprüfungszeugnisse oder Seminarscheine im Regelfall entbehrlich werden, es sei denn, der Empfänger kann hieraus eine relevante Information erhalten, die über das Examenszeugnis hinausgeht. Dies kann zum Beispiel dann sein, wenn Sie im Studium weit überdurchschnittliche Noten erreicht haben und im Examen im Verhältnis hierzu „Pech“ hatten, was durch das Notengefälle zwischen den Studienleistungen und der Examensnote ersichtlich wird. Bewerber

ben Sie sich für ein besonderes Rechtsgebiet, wie bspw. den Gewerblichen Rechtsschutz, und haben hierzu bereits Seminare im Studium belegt, dann ist das ebenfalls spannend, weil es Ihr frühes Interesse für diesen Bereich dokumentiert.

V. L wie der Lebenslauf im Speziellen

Strukturieren Sie den Lebenslauf für Ihre Bewerbung übersichtlich, d.h. bilden Sie Zwischenüberschriften (z.B. „Persönliche Daten“, „Ausbildung“, „Praktika/Berufserfahrung“, „Freizeitaktivitäten“) und sortieren Sie die Unterpunkte unter den Überschriften chronologisch. Dabei empfehlen wir, dass Ihre letzten Aktivitäten zuoberst stehen, d.h. also „umgekehrt chronologisch“ (retrograd) aufgeführt werden. Der Lebenslauf sollte nicht überfrachtet werden. Die Noten sind wichtig und müssen deshalb auch hier zu finden sein. Wenn Sie – gerade in jungen Jahren – schon viel erlebt und gesehen haben, dann lassen Sie weniger wichtige Informationen (wie bspw. den Besuch diverser Grund- und weiterführender Schulen) weg.

Bei Ihrem Namen gilt: Ist er ungewöhnlich bzw. unüblich oder ist zum Beispiel ohne Recherche nicht zu erkennen, ob es ein weiblicher oder ein männlicher Vorname ist oder gar, wo der Vorname aufhört und der Nachname anfängt, machen Sie es kenntlich.

Wenn Sie sich sozial engagieren oder engagiert haben, lassen Sie es uns wissen. Dies wird von uns überaus positiv abgespeichert, da es Ihren „Blick über den Tellerrand“ und je nach Engagement auch Verantwortungsgefühl dokumentiert. Entsprechendes gilt für Ihre Freizeitaktivitäten – auch diese möchten wir aus Ihrem Lebenslauf erfahren. Zum einen können diese Auskunft über die sogenannten „Soft Skills“ wie Teamfähigkeit, Ergebnisorientierung, Stress-

resistenz u.ä. geben. Zum anderen kann nach unserer Kanzleiphilosophie langfristig nur derjenige gute Arbeit leisten, der auch seine Freizeit zu genießen weiß. Nicht zuletzt gilt es auch im Business – ob beim Small Talk mit den Mandanten oder beim ausführlicheren Austausch mit den Kollegen ein sowohl interessanter als auch interessierter Gesprächspartner zu sein, gerade auch außerhalb von juristischen Themen. Außerdem werden Hobbys gerne als „icebreaker“ für das Bewerbungsgespräch genutzt – die ideale Gelegenheit für Sie, das Gespräch von vornherein in eine angenehme Richtung zu lenken.

VI. M wie das Motivationsschreiben im Speziellen

Für das Motivationsschreiben gilt die Regel: „Finger weg von Textbausteinen“ oder zumindest „gehen Sie behutsam damit um“! Aus diesem Grund gilt für Sie beim Verfassen der Bewerbungen: „Klasse statt Masse“ und zwar insbesondere dann, wenn Sie die Bewerbungskriterien nicht ganz erfüllen.

Denn Sie möchten bei Anwälten und Kanzleimitarbeitern punkten, die sich mit ihrer Kanzlei und dem Rechtsgebiet, für das Sie sich bewerben, sehr stark identifizieren. Wir wollen wissen, warum Sie unsere Kanzlei und den bestimmten Rechtsbereich gewählt haben und zwar ohne dabei mit Textbausteinen bombardiert zu werden. Bewerben Sie sich bspw. im Baurecht, dann recherchieren Sie im Internet nach dem Kanzleinamen und dem Begriff „Bauprojekte“, informieren Sie sich (natürlich auch auf der Internetseite der Kanzlei) und fassen Sie die Informationen, die Sie erlangt haben, in drei kurzen Sätzen in eigenen Worten zusammen. Schon haben Sie auf eine mögliche Art und Weise dokumentiert, dass Sie sich im Vorfeld Ihrer Bewerbung Gedanken über

Ihren künftigen Ausbilder gemacht haben. Wenn Ihnen die Sozietät von einer vertrauenswürdigen und nennenswerten Quelle (bspw. Ihrem Ausbilder bei Gericht, einem Referendarkollegen/einer Referendarkollegin, der/die mit guter Note in der Sozietät seine/ihre Anwaltsstation absolviert hat) empfohlen wurde, schreiben Sie etwas dazu. Ohne viele Worte können Sie so belegen, warum Sie sich genau für diese Ausbildungskanzlei interessieren.

Doch auch der aufrichtige Hinweis, dass man in dem Rechtsbereich noch keine Kenntnisse im Studium oder durch Praktika erworben hat oder auch die betreffende Kanzlei nur durch die eigenen (Internet-) Recherchen kennt, sich aber sehr dafür interessiert, ist in Ordnung. Denn keiner verlangt von Ihnen, mit 22 Jahren schon zu wissen, wo beruflich Ihre Reise hingehet, und den jeweiligen Kanzleimarkt zu überblicken, solange Sie ein überzeugendes und konkretes Interesse vermitteln.

Und noch eine Bitte: Hinweise auf „Teamfähigkeit“ oder eine „schnelle Auffassungsgabe“ und ähnliche Begriffshüllen im Anschreiben wirken meist aufgesetzt und abgenutzt. Verzichten Sie darauf, wenn Sie diese nicht durch entsprechende weitere Anhaltspunkte in Ihrer Bewerbung (Betreiben einer Mannschaftssportart, entsprechende Äußerungen Ihrer früheren Ausbilder/Arbeitgeber) belegen können.

Wenn Sie also beim Verfassen Ihres Anschreibens merken, dass alles gesagt ist, nämlich, warum Sie sich bei dieser Kanzlei für jenen Rechtsbereich in dem konkret genannten Zeitraum bewerben und welche Erfahrungen, Kenntnisse oder Interessen Sie genau für diese Ausbildungsstelle schon mitbringen: Hören Sie auf zu schreiben! Formulieren Sie eine persönliche Grußformel und warten ab! Das ist allemal besser,

als den Leser Ihres Anschreibens mit gestelzten Äußerungen zu quälen, die er so oder so ähnlich schon in vielen anderen Bewerbungen gelesen hat.

Ein letzter Hinweis: Achten Sie auf Rechtschreibfehler und Grammatik. In einem derart von Sprache geprägten Geschäft wie dem Anwaltsberuf können Sie sich – auch trotz im Übrigen solider Qualifikation – mit Flüchtigkeitsfehlern schnell ins Aus manövrieren.

VII. Fazit

Mit einer Bewerbung, die die Hinweise dieses Beitrags beachtet, können Sie punkten! Natürlich hilft die schönste Bewerbung nichts, wenn Sie nicht die Bewerbungskriterien erfüllen und keine Kapazitäten vorhanden sind. Aber Kandidaten, die bei der Beurteilung „auf der Kippe stehen“ können durch eine einwandfreie Bewerbung Pluspunkte sammeln und die Chance auf ein Interview erhöhen. Gute Kandidaten zeichnen sich durch eine gute Bewerbung und ein stimmiges Bild aus. Last but not least gilt: Unterschätzen Sie die Bedeutung einer überzeugenden schriftlichen Bewerbung auch dann nicht, wenn es Ihnen im Moment „nur“ um einen Praktikumsplatz oder eine Referendarstelle geht – vielleicht wird die Ausbildungsstelle Ihr künftiger Arbeitgeber sein!

Nur Mut und viel Erfolg!!!

[Die Autorin ist Anwältin und Wirtschaftsmediatorin bei FPS. Als ehemalige Referendarbeauftragte war sie für das Recruiting und das Ausbildungsprogramm der „Young Professionals“ \(Referendare, wissenschaftliche Mitarbeiter und Praktikanten\) am Frankfurter Standort von FPS zuständig. Zudem ist sie Professorin für Bürgerliches Recht und Mediation an der Fachhochschule Aschaffenburg.](#)

Die Karriereweichen frühzeitig stellen

...auf den Karriere-Events der IQB

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

Karriere-Events für Studierende, Absolventen und Young Professionals

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

meet@: Karrierekontakte direkt auf dem Campus knüpfen

JOBcon: branchenspezifische Karriereweichen in Deutschlands Großstädten stellen

JURAccon: Top-Arbeitgeber für Juristen treffen

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

Vorab glänzen

Über das Online-Karriereportal der IQB können Bewerberinnen und Bewerber im Vorfeld der Events ein persönliches Bewerbungsprofil erstellen und sich bei den Unternehmen ihrer Wahl um Gesprächstermine bewerben. Das Profil ist für sämtliche Karriere-Events aktivierbar und kann jederzeit ergänzt und aktualisiert werden.



meet@uni-frankfurt: Karrierekontakte auf dem Campus knüpfen

Die hochschuleigene Karrieremesse meet@uni-frankfurt findet seit 2004 jährlich und seit 2012 jedes Semester direkt auf dem Campus der Goethe-Universität statt und bietet Studierenden und Absolventen die Möglichkeit, sich in spontanen oder vorterminierten Gesprächen an den Messeständen und in Unternehmenspräsentationen über Berufsfelder und Einstiegsmöglichkeiten wie Praktika, Nebentätigkeiten, Abschlussarbeiten oder Festanstellungen zu informieren und zu bewerben.

Alle Informationen rund um die Messe sowie die detaillierten Firmenporträts der teilnehmenden Unternehmen stehen in den Wochen vor der Veranstaltung unter www.uni-frankfurt.de/meet zur Verfügung.

- an nur einem Tag und Ort eine Vielzahl attraktiver Arbeitgeber treffen
- kostenfreies Bewerbungstraining im Vorfeld der Veranstaltung nutzen
- sich in spontanen oder vorterminierten Gesprächen informieren und bewerben

Die nächste meet@uni-frankfurt findet am 10. Dezember 2013 von 10 bis 16 Uhr im Foyer des Hörsaalzentrums auf dem Campus Westend statt.



Es ist enorm wichtig, dass man mit seinen Kollegen gut klarkommt

Nadja Gawlik, Consultant, Steuerung, Bachelor of Science, BWL, Universität Mannheim; Master of Science, Finance, Universität Mannheim

Mein Weg zu zeb/

Die Beratungslandschaft ist sehr breit, deshalb habe ich für meine Entscheidung, bei zeb/ zu arbeiten, ein wenig Zeit gebraucht. Der erste Punkt, weshalb zeb/ in meine engere Auswahl kam, ist der Spezialisierung auf den Finanzdienstleistungssektor. Ich habe in meinem Master Finance studiert und auch während meiner Studienzzeit ausschließlich Erfahrungen im Banken- und Finanzbereich gesammelt. Deshalb war es für mich wichtig, mein Wissen in diesem Bereich in meinem zukünftigen Job anwenden zu können. Viele der großen und bekannten Beratungen haben ein sehr breites Spektrum an Kunden und oftmals hat man – vor allem als junger Berater – nicht unbedingt die Entscheidungsgewalt, in welchem Bereich man eingesetzt wird. Somit rückte zeb/ weiter in den Fokus.

Daraufhin habe ich ein Praktikum bei zeb/ gemacht, was meine Entscheidung schließlich maßgeblich beeinflusst hat. Bereits zuvor hatte ich von einem besonderen „Spirit“ gehört, den es bei zeb/ geben soll, aber fast jedes Unternehmen versucht sich ja mit guten Arbeitsbedingungen und kollegialem Verhalten zu rühmen. Als ich dann aber selbst dort war, wurde mir bewusst, was damit gemeint war. Vom ersten Tag an habe ich mich super mit allen Kollegen verstanden, ich wurde sehr herzlich aufgenommen und in keinster Weise konnte ich ein Konkurrenzverhalten zwischen den Kollegen entdecken. Das wiederum liegt mitunter daran,

dass es bei zeb/ nicht das klassische „Up or Out“-Prinzip gibt. Vielmehr versucht das Unternehmen, jeden Mitarbeiter nach seinen Interessen zu fördern. Ein weiterer wichtiger Punkt, der meine Wahl für zeb/ beeinflusst hat, ist die gute Work-Life-Balance, die hier herrscht. Im Gegensatz zu den großen Strategieberatungen sind die Arbeitszeiten sehr human – manchmal muss man projektbedingt natürlich auch länger arbeiten, aber das ist absehbar und nur die Ausnahme.

Mein Aufgabengebiet

Ich wurde als Consultant im Bereich Steuerung/Risk eingestellt. Mein Bereich beschäftigt sich mit jeglicher Art der Risiken im Finanzbereich, d. h. Marktpreisrisiko, Zinsrisiko, operationelle Risiken etc. Unsere Aufgabe besteht darin, aktuell relevante Themen in diesem Bereich zu identifizieren und diese in konkrete Projektempfehlungen für den Finanzsektor zu überführen. Der erste Teil meiner Tätigkeit als Beraterin umfasst demnach die Themenentwicklung und -aufbereitung. Der zweite – und wesentlich größere – Bereich beinhaltet die Beratungstätigkeit selbst, konkret also die Entsendung zum Kunden. Hier wird zum einen strategisch gearbeitet, Handlungsempfehlungen werden entwickelt – z. B. wie eine Bank ihre Einzelrisiken minimieren kann. Zum anderen agieren wir als Umsetzungsberatung, setzen etwa konkrete Anforderungen der Bankenaufsicht zur Offenlegung etc. um. Im Allgemeinen sind wir montags bis donnerstags



Nadja Gawlik

beim Kunden auf dem Projekt vor Ort und freitags im zeb/-Office an unserem jeweiligen Standort, wo wir uns mit Themenentwicklung und Organisatorischem beschäftigen.

Mein Gesamteindruck

Meine Zeit bei zeb/ ist bisher sehr gut verlaufen. Ich war mittlerweile auf drei verschiedenen Projekten, das aktuelle ist momentan in Wien. Ich mag die Abwechslung sehr gerne, die mir der Berateralltag bietet – wechselnde Kollegen, wechselnde Kunden, wechselnde Städte. Man muss sich natürlich überlegen, ob das ständige Reisen und die vier Tage bzw. drei Nächte im Hotel das sind, was man sich auf Dauer vorstellen kann.

Das Schöne am Beraterleben generell ist, dass kein Projekt wie das andere und auch keine Woche wie die andere ist. Langweilig wird einem hier glaube ich nie. Man hat eine sehr steile Lernkurve, bekommt sehr schnell Verantwortung und hat jeden Tag aufs Neue die Chance sich zu beweisen. Das Spannendste, was ich bisher erlebt war, war ein Workshop, den ich direkt in meinem zweiten Monat vorbereiten und halten durfte. Natürlich hatte ich auch erfahrene Unterstützung, aber im Großen und Ganzen war es meine Aufgabe. Ich war natürlich aufgeregt, aber auch sehr positiv überrascht über das Vertrauen, das mir von meinem Projektleiter entgegengebracht wurde.

Ich habe in der Zeit auf der einen Seite natürlich fachlich sehr viel gelernt, da man themenmäßig direkt ins kalte Wasser geworfen wird. Das wichtigste Asset, das man als Berater haben sollte, ist die Fähigkeit, sich schnell in neue Sachverhalte einzuarbeiten, da die Themen doch oft sehr speziell sind und spezifisches Fachwissen gefordert ist. Auf der anderen Seite gibt es den persönlichen Aspekt. Man sollte sich bewusst sein, dass man während der meisten Projekte direkt beim Kunden sitzt. Hier benötigt man dann, was gerne „emotionale Intelligenz“ genannt wird: mit den wechselnden Kunden richtig umzugehen, zu wissen, wie man ihnen relevante Informationen entlockt und den Arbeitsalltag auf angenehme Weise gestaltet.

Studierenden, die ebenfalls Beratung als Berufswunsch haben, rate ich, sich erst einmal für eine Fachrichtung zu entscheiden. Wenn man dann die für einen selbst interessanten Beratungen herausgesucht hat, würde ich jedem empfehlen, Erfahrungsberichte zu lesen und wenn möglich Praktika zu machen. Es ist enorm wichtig bei der Wahl des späteren Arbeitsgebers, ob man mit seinen Kollegen gut klarkommt. Für mich war das schließlich auch der Hauptgrund, bei zeb/ einzusteigen.

Speis und Trank

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

täglich wechselnde Gerichte | Familien- und Firmenfeiern | Catering



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

Linklaters: Praktikum im Londoner Büro

Global Summer Student's Programme

Einmalige Erfahrungen und Eindrücke konnte unser Praktikant Fabian J. beim Linklaters Global Summer Students' Programme 2013 in unserem Büro in London sammeln – hier sein Erfahrungsbericht:

Das Global Summer Students' Programme (GSSP) 2013 bot 26 Studenten aus sieben Nationen neben ihren nationalen Praktika die Möglichkeit, das Linklaters Büro in London und die dortige Arbeitsweise kennen zu lernen, aber vor allem länderübergreifende Kontakte zu knüpfen.

In der ersten Woche des zweiwöchigen GSSP wurden die drei großen Bereiche Corporate, Finance & Projects und Commercial vorgestellt, um uns einen Überblick über die Tätigkeiten eines Anwalts bei Linklaters zu vermitteln. Darüber hinaus wurden wir durch zusätzliche Präsentationen, beispielsweise über CSR, Marketing, Risk Management oder Strategy, über weitere Themen informiert, die für den Erfolg von Linklaters entscheidend sind. Einer der Höhepunkte in der ersten Woche war eine Rede von Simon Davies (Firmwide Managing Partner, London), der uns seine eigene Vision für die Kanzlei aufzeigte, von seiner täglichen Arbeit berichtete und anschließend mit uns über die Herausforderungen diskutierte, die Linklaters in Zukunft meistern muss.

Neben den Präsentationen konnten wir mit Unterstützung zweier Dozenten der University of Law die verschiedenen Rechtsgebiete, in denen Linklaters aktiv ist, durch aufeinander aufbauende case studies selbst aktiv ergründen und unser theoretisches Wissen durch praktische Erfahrungen vertiefen. So mussten wir beispielsweise einen simulierten Unternehmenskauf vorbereiten und am Ende des GSSP präsentieren. Nachhaltig in Erinnerung geblieben ist dabei vor allem die spannende und erfrischende Zusammenarbeit mit Juristen aus anderen Kulturkreisen und Jurisdiktionen, die es einem ermöglicht hat, über die eigene Arbeitsweise zu reflektieren und ungewohnte Lösungsansätze in Erwägung zu ziehen.

In der zweiten Woche wurden wir sehr herzlich in unseren jeweiligen Departments begrüßt, in denen wir den Rest des GSSP verbrachten. Einige Teilnehmer entschieden sich dafür, ihre Erfahrungen aus den nationalen Praktika in den jeweiligen Rechtsgebieten weiter zu vertiefen, während andere Teilnehmer die Chance genutzt haben, ein neues Department zu wählen, um Linklaters noch einmal von einer anderen Seite kennen zu lernen.

Uns wurde für diese Zeit jeweils ein Mentor sowie ein Trainee Buddy zur Seite gestellt, die uns bereitwillig alle Fragen beantworteten und uns trotz der kurzen Zeit sofort mit den unterschiedlichsten Aufgaben in die Mandatsarbeit und die jeweiligen Projekte eingebun-

den haben. Durch diesen intensiven Kontakt konnten wir uns umgehend als ein Teil des Teams fühlen und direkt das tägliche Arbeiten im Londoner Büro erleben.

Neben der Zeit im Büro wurden wir auch zu den verschiedensten Social Events eingeladen. So konnten wir uns am Abend des ersten Tages in entspannter BBQ-Atmosphäre näher kennen lernen oder während eines feuchtfröhlichen Tischtennis-Turniers Kontakte mit den britischen Vacation-Scheme-Students knüpfen und uns über die Erfahrungen in der Kanzlei austauschen.

Die weiteren ausgewählten Aktivitäten, wie etwa die Besteigung des „Shard“ oder ein Besuch des beeindruckenden Theaterstücks „War Horse“, boten uns die Möglichkeit London einmal abseits der touristischen Pfade mit den Augen der Bewohner zu entdecken. Zusätzlich hatten wir neben dem festen Programm genug Freiräume, um London auf eigene Faust zu erkunden.

Unser Fazit war durchweg positiv! Zwei eindrucksvolle Wochen, die uns einen kleinen Einblick in die abwechslungsreiche Arbeit eines Anwalts im Londoner Büro gewährt haben, die es uns ermöglichten London von einer ganz neuen Seite zu sehen und in denen viele Freundschaften grenzüberschreitend geschlossen wurden. Die Internationalität wird bei Linklaters eben nicht nur angepriesen sondern wirklich jeden Tag aufs Neue gelebt.

Erfolgsbericht Christian Grahlmann

Erfahrungsbericht Berufseinstieg in einer Großkanzlei

Seit September 2012 bin ich Associate im Bereich Restructuring im Frankfurter Büro von Weil. Die ersten Monate waren geprägt von der Restrukturierung eines deutschen börsennotierten Unternehmens. Die Umsetzung der auf Business-Ebene ausgehandelten Strukturen in eine juristisch und wirtschaftlich verständliche und anwendbare Vertragssprache war einer der interessantesten Aspekte dieser Restrukturierung. Dabei war eine Vielzahl von Verträgen zu entwerfen, zu überprüfen und mit den Mandanten sowie den anderen Beteiligten abzustimmen. Bereits in diesen Prozess wurde ich trotz meiner geringen Berufserfahrung integriert.

Ein solches Projekt gleich zum Berufseinstieg bearbeiten zu dürfen erfordert natürlich die Unterstützung durch den Partner und Hilfestellung von erfahrenen Kollegen. Beides habe ich in sehr hohem Maße erhalten. Auch als Berufsanfänger ist man sehr eng in die Mandatsarbeit eingebunden. Dadurch hat man die Möglichkeit, viel mit den zuständigen Anwälten zusammenzuarbeiten und sich so ein Bild von deren Arbeitsweise zu machen. Die aufgetragenen Aufgaben werden dabei direkt besprochen und man erhält stetig Feedback. So wurde mir Stück für Stück der Inhalt dieses Mandats vermittelt. Weil lebt „learning on the job“. Durch diese Kompetenz in der Associate-Ausbildung wird man schrittweise an mehr Verantwortung herangeführt.

Unterstützt wird der praktische Lernprozess durch die sehr gut ausgestattete Bibliothek, die Möglichkeit, sich durch ein eigenes

Weiterbildungsbudget individuell fortzubilden und die „open door policy“ der Kanzlei. Gerade bei einer großen Transaktion, bei der man nicht jeden Einzelaspekt kennt, hilft es, sich unter Kollegen auszutauschen – und dafür stehen alle Kollegen auch wirklich zur Verfügung. Man kann gar nicht genug hervorheben, wie viel man durch die praktische Arbeit an Erfahrung und Wissen vermittelt bekommt. Weil stellt damit für den Berufseinstieg sehr gute Rahmenbedingungen, um sich eigenständig zu entwickeln.

Der Fachbereich Restructuring knüpft dabei an verschiedene Rechtsbereiche an. Diese sind alle dadurch geprägt, dass sie sich aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage in einem Umbruchprozess befinden. Damit verbunden besteht ein großer Beratungsbedarf, der durch die Vielzahl von rechtlichen Fragen auch in Zukunft interessant bleiben wird.

Die Mandate beinhalten dabei neben der Beratung von Gläubigern in der Sanierung eines Unternehmens unter anderem auch den Kauf/Verkauf von (notleidenden) Kreditportfolien oder den Erwerb von Unternehmen aus einer Insolvenz heraus.

Natürlich sollte man sich darüber im Klaren sein, dass sich die Transaktionsmandate nicht an festen Arbeitszeiten orientieren. Vielmehr lebt der Gedanke die Arbeit dann zu leisten, wenn sie gebraucht wird. Das bedeutet, dass es auch mal etwas später werden kann, wenn Änderungen an wichtigen Dokumenten einzuarbeiten sind oder der Mandant in den USA arbeitet und daher Telefonate



Christian Grahlmann

durch die Zeitverschiebung erst später stattfinden können. Wochenendarbeit kommt selten vor, ist dann aber durch die Möglichkeit des sog. „Remote-Access“ auch vom Heimbüro aus möglich. Als Ausgleich zwingt Weil den Associates keine starren Arbeitszeiten auf, d. h. wenn etwas weniger los ist, kann man auch früher gehen.

Gleich zu Beginn meiner Tätigkeit ist mir die nette und kollegiale Arbeitsatmosphäre bei Weil aufgefallen. So wird man vom ersten Arbeitstag an – egal ob Praktikant, Referendar oder Associate – willkommen geheißen und integriert. Weil unterstützt die Integration durch Welcome-Lunches, Zuschüsse

zu gemeinsamen Sport-Aktivitäten oder auch durch die jährlichen Sommerfeste und Weihnachtsfeiern.

Wer diese Atmosphäre, die Arbeitsumgebung (bspw. Blick aus dem 36. bis 38. Stock des Skypers in Frankfurt) und den Arbeitsalltag eines Associate kennenlernen möchte, sollte die Chance nutzen, ein Praktikum oder eine Referendariatsstation bei Weil abzuleisten. Die erfahrenen Associates versuchen dabei den Trainees einen wirklichen Einblick in den Berufsalltag zu ermöglichen und die rechtlichen Kenntnisse zu vertiefen. Ich habe die Entscheidung für Weil nicht bereut und kann jedem nur ans Herz legen, sich selbst ein Bild von der Arbeit zu verschaffen und sich dabei nicht von den Vorurteilen, die gegenüber Großkanzleien bestehen, abhalten zu lassen.

... und wie effizient liest Du?

Lesetechnik für Einsteiger

Jessica Büttel – Improved Reading

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

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

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

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

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

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

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

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



Jessica Büttel

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

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

geht; gleich danach noch einmal und dann mehr auf die Details hin orientiert.

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

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

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



Effizientes Lesen muss man üben!

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

Termine: Lesetrainings an der Goethe-Universität Frankfurt
Wintersemester 2013/2014:

02./03.11.2013 14./15.12.2013
25./26.01.2014

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

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

Kostenlose Infoveranstaltungen

24. Oktober '13, 16–18 Uhr, Raum Casino 1.802 (Campus Westend, Casinogebäude, 1.OG)

05. Dezember '13, 16–18 Uhr, Raum Casino 1.802 (Campus Westend, Casinogebäude, 1. OG)

14. Januar '14, 16–18 Uhr, Raum Casino 1.802 (Campus Westend, Casinogebäude, 1. OG)

5 Tipps für effizientes Lesen

1. Wenn die Gedanken abschweifen: Lies schneller.

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

2. Vor dem Lesen: Vorausschau.

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

3. Dein Interesse zieht dich nach vorn.

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

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

4. Schwierige Texte: 2x zügig.

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

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

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

Beispiel:

über der Stadt

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

über der Stadt

1 Fixierung: 3x schneller + sofort eine Bedeutung erfasst

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

SSIX – Student Services and International Exchange

Mit gezielten Services zum Studienerfolg

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

Das SSIX Info Center Wirtschaftswissenschaften

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

Öffnungszeiten

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

Kontakt

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

Adresse

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

Serviceangebote des SSIX Info Centers Wirtschaftswissenschaften

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



Die Studienfachberatung Bachelor

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

Die Bachelor-Studienfachberatung berät Studierende zu:

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

Die Beratung wird besonders zu folgenden Zeitpunkten empfohlen:

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

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

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

Ihre Bachelor-Beraterin

Christina Bartsch

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

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

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

Einen Sommer lang „BACKSTAGE“ bei Clifford Chance

Zwei Wochen London, vier Wochen Frankfurt, Einblick in eine Großkanzlei und jede Menge spannende Erfahrungen: Das „European Summer Student Scheme“ von Clifford Chance und ihr BACKSTAGE-Praktikantenprogramm bieten angehenden Juristen die Möglichkeit, internationale Luft zu schnuppern. Ein Interview mit Timo Andrasch, im Sommer 2013 Praktikant bei Clifford Chance.

Wie verlief das erste Kennenlernen in London?
Bevor wir unseren jeweiligen Abteilungen zugeteilt wurden, bot uns Clifford Chance ein umfangreiches Einführungsprogramm. Neben der Vorstellung der einzelnen Praxisbereiche und Networking-Events mit Trainees und Associates umfasste diese Einführung auch ein erstes „Anbaden“ und „Warmlaufen“ in der firmeneigenen Schwimmhalle und dem firmeneigenen Fitnessstudio.

Wie der Name „European Summer Student Scheme“ schon andeutet, ist das Praktikum keine rein deutsche Veranstaltung. Neben den acht deutschen Praktikanten fanden sich auch mehrere aus den anderen europäischen Büros in London ein. Bei den vielen Veranstaltungen, beim Mittagessen und zu gelegentlichen „Frozen-Yoghurt-Pausen“ – wie auch an den Wochenenden – hatte man ausreichend Gelegenheit, die anderen Studenten

kennenzulernen, sodass das Praktikum zu einer interkulturellen Erfahrung wurde.

Wie sah dein Arbeitsalltag in London aus?
Am zweiten Tag lernten wir den Supervisor und den „Buddy“ kennen, die jeder von uns zugeteilt bekam. Der Supervisor ist ein Partner oder ein erfahrener Associate, der einen mit Arbeitsaufträgen versorgt. Der „Buddy“ ist ein Trainee, mit dem man einen etwas informelleren Umgang pflegen kann und der sich um das „Wohlbefinden“ der Praktikanten kümmert.

Ich war dem Real Estate-Bereich zugeordnet und hatte sehr gute Betreuer: Beide waren nicht nur menschlich toll, sondern nahmen sich eine Menge Zeit, mir alles von Beginn an zu erklären. Meine Befürchtungen, vom englischen Recht doch kaum eine Ahnung zu haben und von daher nur ein Hindernis in Form einer Zeitvernichtungsmaschine für die Anwälte zu sein, zerschlugen sich schnell. Zum einen sind die typischen Großkanzlei-Rechtsgebiete auch für die englischen Praktikanten und Trainees Neuland, zum anderen merkte ich bei der Überprüfung von Grundbucheinträgen und sachen-rechtlichen Fragen zum Immobilienkauf, dass viele Strukturen dem deutschen Recht ähnlich sind und dass man mit der viel gerühmten Methodenkompetenz deutscher Juristen auch englische Rechtsfragen lösen kann.

Vorwiegend wurde ich – wie die meisten anderen Praktikanten auch – für kleinere Rechercheaufgaben eingesetzt. War kurzzeitig mal nichts zu tun, konnte ich meine Supervisorin zu Telekonferenzen und Meetings begleiten.



STECKBRIEF

Timo Andrasch (24) studiert Rechtswissenschaften an der Humboldt Universität in Berlin und verbrachte den Sommer 2013 als Praktikant bei Clifford Chance.

Wer ein Praktikum in einer fremden Stadt absolviert, will diese auch kennen lernen und auch Kollegen einmal außerhalb der Büroluft treffen. Gab es hierzu Gelegenheit?
Das Londoner Büro hatte ein ausgefeiltes Rahmenprogramm zusammengestellt, sodass auch nach der anderthalbtägigen Einführungsveranstaltung kaum ein Tag

verging, an dem kein Social Event stattfand. Ob bei einem Bier im „Budgies“ (der Pub im Büro), an einem schönen Sommerabend im Open-Air-Theater oder bei einem netten Dinner in Canary Wharf – es gab viele Möglichkeiten, die anderen Praktikanten, Clifford Chance und London von einer anderen Seite kennenzulernen. Besonders toll war, dass immer auch einige Anwälte die Veranstaltungen begleiteten, sodass man die Möglichkeit hatte, in lockerer Atmosphäre mit einem Partner über das britische Steuersystem, die Premier League oder den Sinn des Lebens zu philosophieren.

Was war dein persönliches Highlight in London?
Mein persönliches Highlight in London war die Teilnahme an einer „Pro Bono FreeLaw Session“. Clifford Chance gibt in einem Londoner Gemeindezentrum wöchentlich kostenlosen Rechtsrat für Bedürftige. Ich durfte eine FreeLaw-Veranstaltung begleiten und empfand den Perspektivwechsel von den zum Teil milliardenschweren Immobilientransaktionen im Real Estate hin zu den Mietkaution-Streitigkeiten in Sozialwohnungen als sehr spannend.

„BACKSTAGE“ bei Clifford Chance in Frankfurt – Was kannst du uns über den zweiten Teil deines Praktikums berichten?
Auf die beiden Wochen in London folgte das vierwöchige Praktikum bei Clifford Chance in Frankfurt. Auch hier erwartete uns eine ausführliche Einführungsveranstaltung und ein Rahmenprogramm, das unter anderem einen Besuch der Frankfurter Börse, eine Veranstaltung zum Legal English und ein Verhandlungstraining umfasste.

Der Empfang und die Betreuung von meinem Mentor in meiner Frankfurter Abteilung (Corporate) war ebenso herzlich wie in London. Das Praktikum war etwas länger, daher war ich intensiver in die Mandatsarbeit eingebunden und hatte mehr Rechercheaufgaben.

Entgegen vorherigen Bekundungen von Kommilitonen, dass die Großkanzleiwelt nichts mit dem Studium zu tun habe und das Uni-Wissen lediglich belanglose Theorie sei, musste ich erstaunlich oft zum Palandt greifen. Bei der anstehenden Examensvorbereitung werde ich beim Meinungsstreit zur fehlerhaften Gesellschaft also nicht mehr an die typischen, jedem Jurastudenten bekannten Parteien „A, B und C“ denken, sondern an das deutsche Großunternehmen, das in Luxemburg fehlerhaft eine Gesellschaft zur Steuervermeidung gegründet hat und nach den Grundsätzen der fehlerhaften Gesellschaft eine Immobilientransaktion rückabwickeln musste.

Wie liefen Organisation und Finanzierung ab?
Der Praktikumszeitraum für London wird jedes Jahr neu festgelegt und ist von daher nicht verhandelbar. Verbunden damit ist immer auch ein Praktikum in Deutschland, bei dessen zeitlicher Gestaltung Clifford Chance sehr flexibel ist: Es ist möglich, das deutsche Praktikum vor London, nach London oder zwei Wochen vor und zwei Wochen nach London zu absolvieren. Die Bewerbung für das Programm muss bis zum 15. März des jeweiligen Jahres in englischer Form vorliegen.

Allen, die nach der Lektüre dieses Berichts „Blut geleckt haben“ und sich gerne für das „European Summer Student Scheme“ bewerben möchten, sei gesagt, dass man sich um die Finanzierung keine Sorgen machen muss. Clifford Chance übernimmt die Flug- und Übernachtungskosten in London, und das Praktikantengehalt sorgt dafür, dass das Praktikum selbst in so einer teuren Großstadt wie London zu keinem „Verlustgeschäft“ wird.

Wie sieht dein Fazit nach 6 Wochen aus?
Das Programm in Frankfurt und London ist eine tolle Gelegenheit, einen authentischen Eindruck von Clifford Chance zu bekommen und herauszufinden, ob das Großkanzlei-Leben im Allgemeinen und Clifford Chance im Speziellen einem zusagt. In London kann man das internationale Flair der Kanzlei erleben und bekommt die Möglichkeit, sein Rechtsenglisch auf den Prüfstand zu stellen und zu verbessern. Hilfreich ist auch der Kontakt zu Anwälten. Sie haben die Examensvorbereitung, das Referendariat, ein LL.M. Programm und/oder eine Doktorarbeit natürlich schon hinter sich und können hilfreiche Tipps und Anregungen für die Uni-Karriere geben.

Am positivsten überrascht war ich jedoch von der tollen Atmosphäre bei Clifford Chance. Während der sechs Wochen habe ich viele nette Mitpraktikanten und Anwälte kennengelernt, die mich gerne an die Zeit bei Clifford Chance zurückdenken lassen.

„Viele Mosaiksteine, die ein großes Ganzes ergeben“

Interview mit Claudia Trillig, Director Strategic Development bei Baker & McKenzie, über die geänderten Herausforderungen im HR-Bereich von Großkanzleien, die neue Generation von Juristen und das spezielle Förderprogramm der Kanzlei für Associates, das "Professional Development Framework"

Frau Trillig, Sie leiten seit mehr als zehn Jahren den Personalbereich einer Großkanzlei. Wie haben sich die Herausforderungen in Ihrem Bereich gewandelt?

Anfang der 2000er Jahre hatten Großkanzleien einen immensen Bedarf an Nachwuchsjuristen. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie es gelingt, die besten Absolventen für die eigene Kanzlei zu begeistern. Dies ist zwar auch heute noch ein wichtiger Aspekt, aber zusätzlich spielt die Mitarbeiterbindung eine Rolle, da die Wechselbereitschaft der Anwälte zugenommen hat. Daher steht das Thema Retention für uns stärker im Fokus.



STECKBRIEF

Name
Claudia Trillig, Jahrgang 1968

Karriere
Director Strategic Development bei Baker & McKenzie

Karriere
Sie verantwortet seit 2001 vom Frankfurter Büro aus das Recruiting & Professional Development für die deutschen und österreichischen Büros der Kanzlei. Darüber hinaus leitet sie seit 2003 auch das Business Development & Marketing für diese fünf Standorte.

Wie erklären Sie sich diesen Wandel?

In den vergangenen Jahren verschärfte sich der Konkurrenzkampf der Kanzleien um besonders qualifizierte Bewerber. Viele der heutigen Absolventen mit einem guten bis sehr guten Abschluss haben viele zusätzliche Aktivitäten vorzuweisen – Praktika, Auslandsaufenthalte, Engagements in juristischen Vereinigungen oder in Unternehmen. Die neue Generation von Juristen, die in den 1980er Jahren geborene Generation Y, besitzt genaue Vorstellungen von ihrer Zukunft. Sie ist direkter als ihre Vorgängergenerationen und kommuniziert ihre Bedürfnisse offen gegenüber ihrem Arbeitgeber. Sie hinterfragt bestehende Arbeitsmodelle und for-

dert Flexibilität, um beispielsweise Beruf und Familie zu vereinen. Was wir bei der neuen Generation ebenfalls feststellen, ist eine geringere Bindung an den Arbeitgeber.

Was bedeutet dies für Kanzleien? Welchen Herausforderungen müssen sie sich stellen?

Kanzleien sind gefordert, bestehende Modelle zu hinterfragen und auf die Bedürfnisse der jungen Generation, der „Ypsiloner“, zu reagieren. Nur so sind sie für ihre künftigen Arbeitnehmer attraktiv und wettbewerbsfähig. Durch diesen Wertewandel haben sich sowohl die Anforderungen an das Recruiting geändert, als auch an die Personalförderung innerhalb der Kanzlei. Wichtig ist also nicht

nur, qualifizierte Kandidaten zu finden, die fachlich und persönlich zur eigenen Kanzlei passen, sondern diese auch zu fördern, zu fordern und langfristig an die Kanzlei zu binden. Die Herausforderung ist es, dem Trend zur Individualisierung innerhalb der Kanzlei gerecht zu werden.

Ist Ihre Kanzlei bereits für diese Situation gewappnet?

Ja, wir haben vor diesem Hintergrund 2012 das Professional Development (PD) Framework zu einem neuen, aufeinander abgestimmten Programm weiterentwickelt – angepasst an die Bedürfnisse der heutigen Generation. Unser Ziel ist es, Einsteiger von Beginn an mit Maßnahmen, die zu ihren Entwicklungsstufen passen, zu fördern und sicherzustellen, dass sich unsere neuen Kollegen vom ersten Tag an gut aufgehoben fühlen. Alle Maßnahmen haben wir darauf ausgerichtet, dass sich unsere Anwälte bestmöglich und kontinuierlich weiterentwickeln können.

Wie muss man sich dieses Entwicklungsprogramm genau vorstellen?

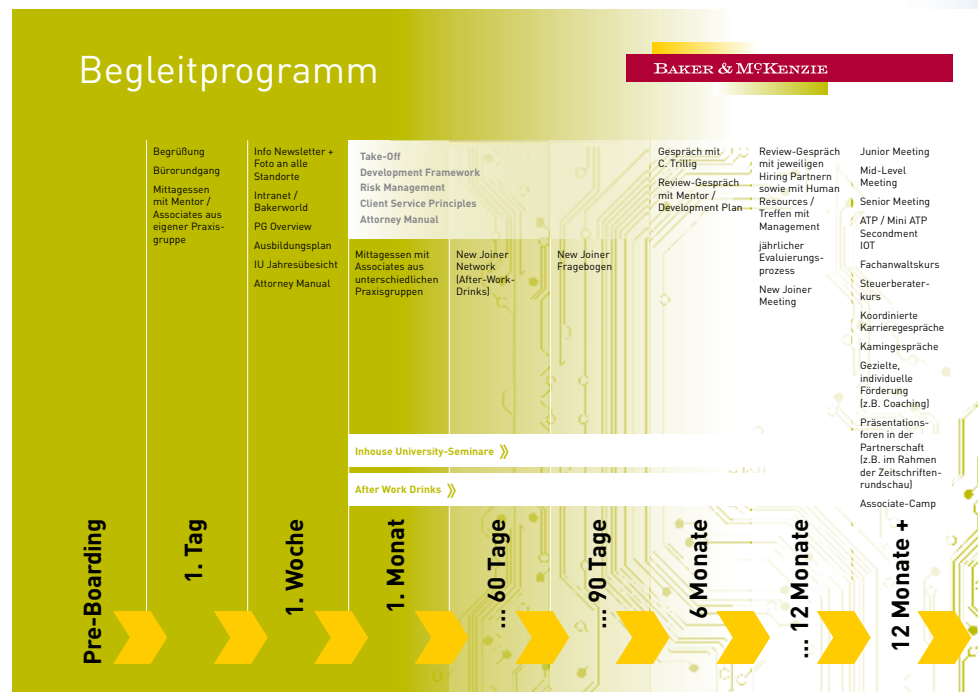
Zunächst einmal: Eine Einheitslösung – „one size fits all“ – funktioniert unserer Meinung nach nicht mehr. Das Programm gestalteten wir daher so, dass wir damit alle Kollegen gleichermaßen fördern, dass es gleichzeitig aber auch Freiräume zulässt, um Mitarbeiter individuell auf ihrem Karriereweg zu unterstützen. Außerdem berücksichtigen wir die Seniorität oder die jeweiligen Rechtsgebiete unserer Anwälte. Das Programm besteht also aus vielen einzelnen Mosaiksteinen, die aufeinander abgestimmt sind und ein großes Ganzes ergeben.

Wie sehen diese Mosaiksteine, die Elemente des Programms, im Einzelnen aus?

Da uns gerade auch Berufsanfänger am Herzen liegen, haben wir der Einstiegsphase einen besonderen Stellenwert eingeräumt. Das beginnt mit dem persönlichen Ausbildungsplan. Auch Seminare der Inhouse Universität stehen bereits gleich am Anfang auf der Agenda. Dort lernen unsere Associates zum einen Soft Skills wie Persönlichkeitsentwicklung und Konfliktmanagement, aber auch Hard Skills wie Bilanzanalyse.

Dies klingt so, dass die Einsteiger zunächst einmal viel aufnehmen und lernen. Haben die Associates auch eine Möglichkeit, Feedback zu geben?

Ja, das ist ein wichtiger Punkt, den Sie ansprechen. Wir fordern unsere Einsteiger auf, über einen Online Fragebogen nach 100 Tagen Bilanz zu ziehen. Das hilft uns, die Erwartungen der neuen Kollegen zu verstehen, sie zu erfüllen und uns kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Außerdem gibt es Review Gespräche mit dem Hiring Partner des jeweiligen Büros und mit mir. Was läuft gut? Was kann verbessert werden? Solche Fragen besprechen wir ausführlich mit den Kollegen. Darüber hinaus gibt es einen jährlichen Evaluierungsprozess zwischen Mentor und Associate – mit wechselseitigem Feedback. Die Ergebnisse fließen dann in den Professional Development Plan ein. Außerdem bieten wir beispielsweise Office Meetings für unsere Associates an, wo sie sich austauschen können.



Sie sind eine weltweit agierende Kanzlei, sind in 74 Büros in 46 Ländern vertreten. Welche Rolle spielt Internationalität in Ihrem Programm?

Eine große Rolle. Unsere Associates arbeiten von Beginn an gemeinsam mit ihrem Mentor auf internationalen Mandaten mit und treffen viele Mandanten auch persönlich. Außerdem bieten wir ihnen Gelegenheit, während der internationalen Meetings in unseren europäischen Büros Gleichgesinnte zu treffen – sei es nach einem halben Jahr im New Joiner Meeting oder der Junior-, Mid Level- und Senior Meetings, die bis zum fünften Jahr stattfinden. Alle Treffen stehen unter dem Motto, sich mit Kollegen auszutauschen, neue Kontakte zu knüpfen und sich fachlich weiterzubilden.

Gibt es auch eine Möglichkeit, für längere Zeit ins Ausland zu gehen?

Ja, durchaus. Unsere Associates können während des Mini-ATP (Associate Training Programme) für einige Wochen in einem unserer ausländischen Büros aktiv werden. Sie lernen die Kollegen und die Strategie kennen, arbeiten an Mandaten mit, treffen Mandanten, gehen vor Gericht und unterstützen die Anwälte beim Research.

So tauchen sie früh in eine andere Rechtsordnung und Kultur ein und sammeln erste internationale Erfahrungen vor Ort. Nach zwei Jahren können unsere Associates im Rahmen des Associate Training Programme bis zu zwölf Monate in eines der ausländischen Baker-Büros wechseln, wenn es strategisch für unsere Kanzlei bzw. für die Mandanten erforderlich ist und es dem Professional Development des Associate dient.

Letzte Frage: Haben Sie das Gefühl, dass Sie mit diesem Programm langfristig erfolgreich sein werden?

Ja, unsere Associates gaben uns bereits zu diversen Elementen unseres Programms positives Feedback, zum Beispiel zu den Review Gesprächen. Wie bei einem Baum, der Zeit braucht, um zu wachsen und Früchte zu tragen, verhält es sich bei unserem Programm. Wir haben es so entwickelt, dass die Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind und wie Räder ineinandergreifen – und zwar über einen längeren Zeitraum hinweg. Die Rückmeldungen, die wir bislang zu unserem Programm erhalten haben, lassen uns optimistisch in die Zukunft blicken.

Frau Trillig, vielen Dank für dieses Gespräch.

Preisgekröntes Projekt

PMN Management Award 2013 für "Professional Development Framework"

Für das "Professional Development Framework" wurde Baker & McKenzie mit dem PMN Management Award in der Kategorie „Personalförderung“ ausgezeichnet. Die Preisverleihung fand am 19. September 2013 in der Villa Kennedy in Frankfurt statt. Damit erhielt die Kanzlei zum vierten Mal in Folge diesen Preis. Die PMN Management Awards sind Auszeichnungen für herausragende Projekte im Business Service der Kanzleien. Die Kriterien: Die Projekte müssen innovativ sein, einen Benchmark für die Kanzleibranche setzen und zum Geschäftserfolg der Kanzlei beitragen.

„Das Einstiegsprogramm setzt sehr durchdacht auf individuelle und allgemeine Förderung des Nachwuchses“, heißt es in der Laudatio der Jury. Diese setzt sich aus

Experten der Branche zusammen, die diese als Journalisten beobachten, wie F.A.Z.-Wirtschaftsredakteurin Corinna Budras, oder die zuvor Führungskräfte in Wirtschaftskanzleien oder WP-Gesellschaften waren. Es sei ein preiswürdiges Konzept, das die Bedürfnisse und Sorgen der neuen Generation Y in herausragender Weise aufnehme und berücksichtige. Der Preis für die beste Personalförderung gehe daher in diesem Jahr an Baker & McKenzie.

In den vergangenen drei Jahren erhielt Baker & McKenzie den Preis in der Kategorie „Personalmarketing“ – für das „Women's Law Forum“ speziell für Nachwuchsjuristinnen, für den Newsletter „Brand New(\$)“ und für das Career Mentorship Programme.



Fotoquelle: PMN – Professional Management Network

Foto: (von links) Claudia Schieblon, Leiterin des Professional Management Network (PMN); Dr. Ingo Strauss, Partner, Baker & McKenzie; Geert Nab, BestGraduates Law; Christina Brunner, Associate, Baker & McKenzie; Iris Meinking, PR, Baker & McKenzie; Kim Taylor-Emmerich, HR, Baker & McKenzie

„Weitsicht ist nichts wert, wenn die Umsetzung fehlt“

Interview mit Karl-Heinz Streibich/Vorstandsvorsitzender der Software AG

Markus Heckenmüller und Jan Koch sprachen mit Karl-Heinz Streibich, Vorstandsvorsitzender der Software AG, über die Herausforderungen der Digitalisierung, die Zukunftsmärkte der IT-Branche und Tipps für das Karriereziel Vorstandsebene.



Herr Streibich, Sie sind Vorstandsvorsitzender der Software AG, Vorstandsmitglied beim Branchenverband BITKOM und engagieren sich bei der Initiative D21. Wie steht es um Ihre Work-Life-Balance?

Sehr gut! Ein richtiges Zeitmanagement ist die Basis, um den beruflichen und privaten Alltag zu managen. Und Selbstbestimmung ist der entscheidende Meilenstein auf dem Weg zum Erfolg und das Mittel gegen Stress.

Beim Deutschen Wirtschaftsforum 2012 sprachen Sie über „Die digitale Revolution als Treiber der Wertschöpfung oder Zerstörer von Geschäftsmodellen“. Wie würden Sie die Software AG vor diesem Hintergrund einordnen?

Die Software AG unterstützt Unternehmen dabei, effizienter und schneller zu werden, kurz: die Agilität und Flexibilität zu erlangen, mit der sie auf die Dynamik in ihren Mär-

ten angemessen reagieren können. Für ein Höchstmaß an Wertschöpfung müssen Unternehmen ihre Prozesse digitalisieren. Das Ziel für Unternehmen und Organisationen sind letztlich erfolgreiche Geschäftsmodelle und damit effiziente Prozesse. Zur Erreichung dieses Ziels und damit zur Realisierung echter Prozessexzellenz führen wir mit unserer Prozess- und Integrationssoftware die neue „Digitalisierungsplattform“ zwischen den vorhandenen IT-Systemen und den anwendungs-basierten Geschäftsmodellen unserer Kunden ein. Damit lösen wir die bisher bestehende starre Verbindung zwischen der IT- und der Geschäftsebene auf. Diese Trennung ist die Voraussetzung für die schnelle Anpassung der Geschäftsanwendungen an neue Entwicklungen. Hierzu gehören beispielsweise die technologischen Megatrends Social Collaboration, Cloud Computing, Big Data Management und mobile Anwendungen.

„Ein Unternehmer ist jemand, der Wertschöpfung generiert. Nach dem Prinzip lebe ich.“

Zur Person

Karl-Heinz Streibich

Karl-Heinz Streibich, Jahrgang 1952, ist seit Oktober 2003 Vorstandsvorsitzender der Software AG.

Im Laufe seiner Karriere hatte Karl-Heinz Streibich diverse Führungspositionen in der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche inne. Unter anderem war er Leiter Marketing Operations der ITT Europe in Großbritannien, Vorsitzender der Geschäftsführung der debis Systemhaus GmbH sowie stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung der T-Systems GmbH, wo er die Fusion der debis Systemhaus GmbH und der Deutschen Telekom IT verantwortete.

Er ist Mitglied des Aufsichtsrates der Deutschen Telekom AG, der Dürr AG, der Deutschen Messe AG und der MANN+HUMMEL GMBH, sowie ehrenamtlich tätig im Präsidium des deutschen IT-Verbands BITKOM, sowie im Vorstand der regionalen Wirtschaftsinitiative Frankfurt Rhein Main e.V. und hält den Co-Vorsitz der Arbeitsgruppe 3 „Innovative IT-Angebote des Staates“ des Nationalen IT-Gipfels der Bundeskanzlerin. Zudem ist er Mitbegründer des deutschen Exzellenzclusters für Software und ist Mitglied des Wirtschafts- und Zukunftsrates der hessischen Landesregierung.

Zum Unternehmen

Software AG

Die Software AG hilft Unternehmen, ihre Geschäftsziele schneller zu erreichen. Mit den Technologien des Unternehmens für Big Data, Integration und Geschäftsprozessmanagement steigern Unternehmen ihre Effizienz, modernisieren ihre Systeme und optimieren ihre Prozesse, um qualifizierte Entscheidungen zu treffen und einen besseren Service zu erbringen. Seit mehr als 40 Jahren steht das Unternehmen für Innovationen, die sich am Nutzen für den Kunden ausrichten. Mit den Produktfamilien Adabas und Natural, ARIS, Terracotta und webMethods ist das Unternehmen führend in 15 Marktsektoren. Die Software AG beschäftigt ca. 5.300 Mitarbeiter in 70 Ländern und erzielte 2012 einen Umsatz von 1,05 Milliarden Euro. Weitere Informationen finden Sie unter: www.softwareag.com.

„Selbstbestimmung ist der entscheidende Meilenstein auf dem Weg zum Erfolg und das Mittel gegen Stress.“

Sie haben Nachrichtentechnik studiert. Wie relevant war das Studium für Ihre spätere praktische Tätigkeit?

Die Relevanz des Studiums ergibt sich wie folgt: Erstens aus der Fähigkeit, unter Druck viel Stoff lernen und anschließend qualitativ hochwertige Arbeit leisten zu können. Zweitens, sich mit den relevanten IT-Themen bis ins kleinste Detail auseinanderzusetzen und zu zeigen, dass man auch wissenschaftlich arbeiten kann. Diese essenziellen Fähigkeiten konnte ich, neben dem inhaltlichen Themenspektrum, aus dem Studium ableiten und auf mein späteres Arbeitsleben übertragen.

Wie definieren Sie einen guten Unternehmer?

Ein Unternehmer ist jemand, der Wertschöpfung generiert. Nach dem Prinzip lebe ich. Ein ganzheitliches Unternehmertum im Einklang mit allen Stakeholdern: Mitarbeitern, Kunden, Aktionären und natürlich der interessierten Öffentlichkeit. Ich verbinde den traditionellen Unternehmerbegriff mit Glaubwürdigkeit und Weitsicht, gepaart mit einer Umsetzungsstärke – jetzt und heute. Denn Weitsicht allein ist nichts wert, wenn die Umsetzung fehlt. Eine offene unternehmerische Kultur zu haben, damit die Mitarbeiter auch von sich aus Impulse geben und wie in einem sozialen Netzwerk mitdenken und mitarbeiten. Das ist ein gutes Unternehmen.

Der klassische Unternehmer ist haftender Eigentümer mit entsprechenden Gestaltungsmöglichkeiten. Wie sieht Ihre Rolle als Vorstandsvorsitzender aus?

Auch ein Vorstandsvorsitzender trägt wirtschaftliche Risiken und wird an seinem verantwortlichen Handeln gemessen. Verantwortliches Handeln bedeutet dabei, Wertschätzung vermitteln – gegenüber den Mitarbeitern, Partnern und Kunden, gegenüber anderen Stakeholdern sowie gegenüber der Gesellschaft und Umwelt, in der wir leben. Wertschätzung bedeutet tiefe Kundenbindung, anhaltende Mitarbeitermotivation, glaubwürdiges Image in der Öffentlichkeit und Nachhaltigkeit für unsere Umwelt. Einen Nährboden für die nächste Generation zu schaffen, die darauf aufbauend den Wohlstand in unserem Land halten und weiterentwickeln kann – diese Dinge finden auf gleicher Ebene statt und sollten einen Eigentümer wie auch einen Vorstandsvorsitzenden gleichermaßen antreiben.

Größter Einzelaktionär Ihres Unternehmens ist die Software AG-Stiftung. Spielt sie eine Rolle bei Unternehmensentscheidungen?

Die Software AG-Stiftung hält knapp 30 Prozent der Anteile und schützt uns vor feindlichen Übernahmen. Als Ankerinvestor spielt die Stiftung somit eine entscheidende Rolle beim Erhalt der Unabhängigkeit der Software AG. Die Software AG-Stiftung wiederum fördert auch mithilfe unserer Dividendenzahlungen soziale Projekte. Seit meinem Amtsantritt 2003 konnten durch die Stiftung mehr als 250 Millionen Euro in soziale Projekte investiert werden.

„Auch ein Vorstandsvorsitzender trägt wirtschaftliche Risiken und wird an seinem verantwortlichen Handeln gemessen.“

Existiert ein Ethikkodex in Ihrem Unternehmen? *Wir halten uns an die Corporate Governance-Regeln und verfügen auch über einen Ethikkodex im Unternehmen, um weltweit – wir sind in 70 Ländern präsent – trotz unterschiedlichster Kulturen und Moralbegriffe ein einheitliches Wertesystem zu pflegen. Dieser Ethikkodex hilft unseren 5.300 Mitarbeitern dabei, im Rahmen unserer weltweiten Tätigkeit, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Wir alle tragen die Verantwortung für integriertes Verhalten – untereinander und mit unseren Geschäftspartnern. Der Ruf eines Unternehmens gehört zu den kostbarsten Vermögenswerten. Durch ihn werden die Beziehungen des Unternehmens zu seinen Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Anteilseignern und Wettbewerbern gekennzeichnet. Ihn zu erhalten und zu fördern, ist Zweck dieses Ethikkodex. Er schafft konzernweit das Fundament für verantwortungsvolles Handeln.*

Sind so viele Standorte weltweit nicht im Zeitalter der digitalen Kommunikation überflüssig?

Wenn wir Projekte beim Kunden implementieren, müssen wir vor Ort sein, gerade bei Dienstleistungen, Services und Consulting. Technologie ersetzt nicht den persönlichen Kundenkontakt. Es gibt natürlich Technologien, die physische Präsenz reduzieren können, wie Videokonferenzen. Aber das ist nur eine graduelle Reduktion der Reiselogistik.

2011 hat die Software AG den European Business Award für internationales Wachstum gewonnen. Wie ist nachhaltiges Wachstum in der agilen IT-Branche möglich?

Indem man mehrere Wachstumstreiber hat, die sich optimal ergänzen. In den letzten zehn Jahren waren das bei uns Globalisierung, Innovation, Partnergeschäft und Investition in organisches und externes Wachstum. Auch ein pro-aktiv vorausschauender, technologischer Marktführer zu sein, gibt einem die notwendige Pufferzone für schwierige Zeiten.

Die Software AG ist Gründer und Förderer vom House of IT. Was versprechen Sie sich von dieser Initiative?

Das House of IT ist eine öffentlich-private Partnerschaft zur Förderung innovativer Informations- und Kommunikationstechnologien. Im House of IT sitzen Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik an einem Tisch. Wir bündeln IT-Kompetenzen, fördern Kooperationen und setzen vielfältige Impulse für die interdisziplinäre Entwicklung und Gestaltung innovativer IT-Projekte. Unter dem Dach des House of IT werden IT-Leuchtturmprojekte umgesetzt, wie „das Museum des 21. Jahrhunderts“ im Städel-Museum in Frankfurt mithilfe einer Cloud Media-Plattform. Das alles entsteht durch Kollaboration, durch ein gemeinsames Verständnis im House of IT.

Wie gut ist Deutschland als IT-Standort aufgestellt?

Durch eine starke Anwenderindustrie hat Deutschland als IT-Standort ein sehr großes Potenzial. Insbesondere beim Thema Unternehmenssoftware sind wir mit den zwei Keyplayern SAP AG und Software AG hierzulande exzellent positioniert.

Bei der Podiumsdiskussion des DWF kam der Vergleich mit den USA auf. Wo liegen die größten Unterschiede in der Innovationsfähigkeit der beiden Standorte?

Erstens ist die Kultur in den USA unternehmerischer und mehr durch Eigeninitiative geprägt. Zweitens hat man mit dem Silicon Valley schon einen Brutkasten, der weitreichende Innovationen hervorbringt. Und drittens: Durch die Größe des Landes mit fast 400 Millionen Menschen, ein einheitliches Rechtssystem und eine Sprache hat man natürlich eine breite Basis, auf der eine Firma enorm groß werden kann.

Aktuell sind vor allem die BRIC-Staaten Wachstumsmotoren der Weltwirtschaft. Gibt es dort Wachstumspotenziale für Ihr Unternehmen?

Für uns ist mit großem Abstand die USA der wachstumsrelevanteste Markt. Es gibt dort viele große, technologisch weit entwickelte Firmen, die in der digitalisierten Welt Fuß fassen. Länder, deren Wirtschaft noch nicht über eine entwickelte IT-Infrastruktur verfügt, haben weniger Potenzial. Nachhaltiges Wachstum ist wichtiger als kurzfristige Gewinne.

Was muss passieren, damit Europa und speziell Deutschland bei der digitalen Innovationsfähigkeit aufholen können?

Deutschland ist Exportweltmeister. In den Anwenderindustrien gehören wir zu den Innovativsten. Politik kann Rahmenbedingungen schaffen, zum Beispiel durch Start Up-Förderungen. Aber statt Forschungsprojekte zu bezahlen, sollte man eine Forschungsförderung initiieren, mit der die F&E-Ressourcen in Deutschland steuerlich entlastet werden. Das ist viel nützlicher als die Blockforschungsförderung über Projekte.

Bundeswirtschaftsminister Rösler hat auf dem 7. IT-Gipfel eine umfassende Förderung für Unternehmensgründer angekündigt. Wie schätzen Sie die Auswirkungen auf Ihre Branche ein?

Diese Initiative ist gut und wird auch Nutzen schaffen. Die Bundesregierung setzt hier wichtige Impulse für zukünftiges Wachstum. Gleiches gilt auch für den IT-Gipfel der Bundeskanzlerin, der die deutsche IT-Industrie mit Universitäten und Hochschulen zusammen bringt.

**Interview im Rahmen des Jahrbuchs
Unternehmertum. Made in Germany. 2013
Copyright Convent Kongresse GmbH**

Interview mit Elina Nürnberg

Biochemikerin und CNV, L'Oreal & Unesco
„For Women in Science“-Förderpreisträgerin 2013

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

Elina Nürnberg ist seit 2012 PhD Studierende an der Goethe-Universität im Arbeitskreis von Prof. Dr. R. Tampé „Cellular Biochemistry“. In diesem Jahr wurde die junge Mutter und Biochemikerin mit dem 20.000 Euro dotierten Förderpreis „For Women in Science“ von der Christiane-Nüsslein-Volhard Stiftung, L'Oreal & Unesco ausgezeichnet. Warum sie sich für ein Berufsleben in der Forschung entschieden hat und wie sie an die Universität Frankfurt kam wird im folgenden Interview erörtert.

Wo und wann haben Sie studiert?

Ich habe von 2005 bis 2011 Chemische Biologie an der Technischen Universität in Dortmund studiert. Im April 2012 bin ich dann an die Universität Frankfurt gekommen, um hier meinen Dokortitel zu erhalten.

Haben Sie schon immer eine Leidenschaft für naturwissenschaftliche Themen insbesondere Biochemie gehabt? Bzw. woher stammt sie und ihre ersten Erfahrungen damit?

Meine Leidenschaft entwickelte sich während der Oberstufenzeit. Vorher dachten ich und meine Lehrer sowie Mitschüler, dass ich etwas mit Sprachen machen würde. Doch bereits in der elften Klasse wuchsen meine Interessen für Chemie, Biologie und Mathematik. Insbesondere durch die Teilnahme an einem Schülerpraktikum am Max Planck Institut für molekulare Physiologie in Dortmund. Mich hat die Laborarbeit und Arbeitsweise inspiriert. Forscher können gehen und kommen wann sie wollen, das heißt nicht, dass sie nichts leisten, sondern sie allein sind für ihr Projekt und ihre Aufgaben verantwortlich. Ob nachts, vormittags, mittags oder abends, man macht es für sich selbst. Hauptsache das eigene Forschungsprojekt macht Fortschritte und die Ziele werden erreicht.



Elina Nürnberg

Warum der Wechsel nach Frankfurt?

Es ging nicht direkt um Frankfurt. Ich wollte auf jeden Fall nach dem Studium von Dortmund weg. Die Stadt hat nicht viele kulturelle Angebote und gerade Kindern kann sie nur wenig bieten. In Frage kamen Frankfurt, Stuttgart, München, Hamburg, Berlin, Regensburg, sogar in Österreich habe ich mich beworben, Städte wie Jülich, Jena oder dergleichen kamen für mich und meine Familie nicht in Frage. Danach habe ich mich in den Städten umgeschaut, welche Arbeitsgruppen es da gibt, mit was sie sich beschäftigen und welche Themen mich interessieren. Dann schrieb ich einfach Initiativbewerbungen. Kurze Vorstellung über meine Person sowie Forschungsschwerpunkte und äußerte mein Interesse für die jeweilige Arbeitsgruppe. Es gab Absagen, ein paar Einladungen zu Bewerbungsgesprächen und die Universität in Dortmund bot mir direkt nach dem Studium einen Job an. Für den ich mich im Notfall immer noch entscheiden konnte. Dann hat es hier in Frankfurt geklappt. Ich erhielt eine Einladung zum Vorstellungsgespräch, stellte mich persönlich vor und bekam kurz darauf die Zusage. Die Suche nach einer Wohnung für mich und meine Familie gestaltete sich etwas schwierig, im Gegensatz zu meinem Forschungsantrag, mit dem ich direkt anfang. Mein Doktorvater ist Prof. Robert Tampé.

In seinem Arbeitskreis fing ich dann im April 2012 an. Mir wurden drei Projekte zur Auswahl gestellt. Ein chemisches, eins im Bereich der Nanobiotechnologie und ein Projekt in der Biochemie. Ich habe mich für die Biochemie entschieden.

Wollten Sie schon immer einen akademischen Werdegang beginnen?

Ich wusste anfangs nicht genau was ich wollte. Ich wollte sehr gerne in die Forschung. Doch mir wurde gesagt, dass der Einstieg sehr schwierig sei. Ich wollte mir die Wege offen halten. Als Biochemikerin hat man vielseitige Möglichkeiten. Du kannst neben der Forschung auch in die Industrie oder Consulting gehen. Jetzt mit dem Stipendium „For Woman in Science“, mit dem Frauen gefördert werden, die später in der Forschung arbeiten und ich vielseitiges positives Feedback über meine Arbeit erhalte, kristallisiert sich für mich doch immer weiter heraus, dass ich meinen Weg in der Forschung fortsetzen werde.

Welche beruflichen Möglichkeiten hätten Sie noch?

Wie gesagt, als Biochemikerin kann man auch in die Industrie und ins Consulting. Es gibt in der Industrie kleinere Unternehmen, neben den Großfirmen wie Bayer, Roche, L'Oreal und ähnliche die sich auf Biotech

spezialisiert haben. Entweder bieten diese dann kleinere Dienstleistungen für die Forschung an oder sie entwickeln für die Medizin verschiedene Tests. Ich glaube der Consulting Bereich ist klar.

Was möchten Sie nach Ihrem Doktorabschluss machen?

Ich würde gerne den PostDoc machen, doch ich muss erst mal schauen was kommt. Ich brauche für meine Promotion noch eine Publikation. Daran arbeite ich gerade.

Möchten Sie in Frankfurt bleiben?

Ich mag Frankfurt und würde gerne hier bleiben. Auch ist der Austausch zwischen Wissenschaftlern und das Arbeiten an verschiedenen Universitäten wichtig. Dennoch kann ich mir nicht vorstellen, mit meiner Familie hin und her zu reisen. Eher könnte ich mir vorstellen, dass ich für einen bestimmten kurzen Zeitraum alleine fahre. Doch eins nach dem anderen, erst mal muss ich die Doktorarbeit absolvieren.

An was für einem Projekt arbeiten Sie gerade?

Es geht um Proteinbiosynthese in der Zelle. Erst vor fünf Jahren hat die Arbeitsgruppe von Prof. Tampé entdeckt, dass das Protein ABCE1 für das Recycling der Ribosomen verantwortlich ist. Die Ribosomen sind makromolekulare „Fabriken“, in denen Proteine in der Zelle hergestellt werden. Ich untersuche die Dynamik dieses Proteins und die biochemischen Vorgänge die diese antreiben: wo und wann werden die energiehaltigen ATP Moleküle gebunden, wann bindet es ans Ribosom, wann wird ATP gespalten und wie sind die Auswirkungen für ABCE1 und das Ribosom. Gerade diese Forschung, des Kleinen fasziniert mich.

Ihre Botschaft an die Studierenden wie Sie am besten Ihren beruflichen Werdegang anpacken können?

Die Initiative sollte man selber ergreifen. Es ist wichtig Spaß daran zu haben, es zu wollen und es mögen. Wenn man sich mit dieser Einstellung und Ausstrahlung irgendwo bewirbt dann schafft man das auch. Zögern hat noch keinen weiter gebracht. Schritt für Schritt seinen Traum erfüllen, wirklich versuchen die Thematik zu verstehen und zu begreifen.

Interview mit Lorenz Rogall, Leiter Recruiting der BearingPoint GmbH

Welche Voraussetzungen gibt es für den Einstieg in die Unternehmensberatung?

Welche fachliche Qualifikationen sollten Berufseinsteiger für die Beratung mitbringen?

Wir stellen Absolventen ein, deren klares Ziel es ist, ihre Karriere in der Unternehmensberatung zu starten. Gute Noten sind wichtig, ausschlaggebend ist aber das Gesamtprofil mit Studiendauer, Studienschwerpunkten, Praxiserfahrung, Deutsch- und Englischkenntnissen und Reisebereitschaft. BearingPoint bevorzugt Bewerber mit Studienschwerpunkten und Fächerkombinationen, die unserem Beratungsangebot entsprechen und Eigenschaften mitbringen wie Wissensdurst, hohe Lernbereitschaft und Gestaltungswillen, analytisches Denken, Mehrsprachigkeit und IT-Affinität. Bewerber ohne praktische Erfahrung in Form von Ausbildung, Praktika oder Werkstudententätigkeiten können bei der Auswahl nicht berücksichtigt werden.

Welche Soft Skills werden von Bewerbern erwartet?

Als Berater arbeitet man in einem Team aus Kollegen und Kundenmitarbeitern. Da sind soziale und kommunikative Fähigkeiten ungeheuer wichtig. Es geht um die Persönlichkeit und ein sicheres Auftreten – besonders in herausfordernden Situationen, die es in diesem Job immer wieder gibt. Erfolgreiche Berater zeichnen sich durch Teamfähigkeit, hohe Kundenorientierung, die Fähigkeit des Zuhörens, kommunikatives Geschick, schnelle Auffassungsgabe und Offenheit aus.

Wie sieht der erfolgreiche Karriereweg als Berater aus?

Der Einstieg in die Beratung erfolgt klassischerweise nach dem Masterstudium als Analyst. Nach fünf Jahren kann man bereits eine Managementposition erreichen, die sich – mit entsprechender Kompetenz und Erfahrung – auch in einer Karriere als Partner fortsetzen kann. Bachelor Absolventen bieten wir den Direkteinstieg an über ein spezielles Förderprogramm, bei dem sie neben der Beratertätigkeit den Master berufsbegleitend absolvieren.

Was macht den Job so interessant?

Kein Tag ist wie der andere... das macht Consulting so interessant und spannend! Unsere Beraterteams arbeiten in Projekten beim und mit dem Kunden in den unterschiedlichsten Branchen. Dort werden gemeinsam Prozesse analysiert, Daten erfasst und aufbereitet, Workshops durchgeführt, Konzepte erstellt und nachhaltige Lösungen entwickelt und implementiert. Mit jedem neuen Projekt erweitert sich das Wissen. Beratung bedeutet stetiges Lernen – und das in hohem Tempo.

Wie wird man bei Ihnen Berater?

Wir suchen keine Stereotypen, denn kreative Ideen brauchen Vielfalt. Menschen, die zu uns passen, haben Ecken und Kanten, eigene Ansichten und fachliche Expertise.



Lorenz Rogall

Was erachten Sie bei einer Bewerbung als besonders wichtig?

Der Gesamteindruck der Bewerbungsunterlagen ist immer entscheidend. Das A und O einer erfolgreichen Bewerbung ist allerdings ein klar strukturierter und professionell gestalteter Lebenslauf, der auf einen Blick die bisherige persönliche und fachliche Erfahrung aufzeigt. Sollten die Inhalte des Lebenslaufs überzeugen, ergänzen die weiteren Dokumente den Eindruck. Das Anschreiben ist vor allem ein Motivationsschreiben, in dem verdeutlicht werden sollte, warum Sie

sich für diese Position bewerben und welche fachlichen Voraussetzungen Sie erfüllen. Uns interessieren aber auch immer die persönlichen Interessen und besondere Erfahrungen eines Bewerbers.

Womit kann man Sie persönlich im Bewerbungsprozess bzw. im Gespräch überzeugen?

Der Bewerber sollte im Gespräch vor allem authentisch sein und auf die Fragen stets konkret eingehen. Wir möchten gerne die Person erleben, mit der wir es auch später zu tun haben werden. Außerdem sollte der Bewerber auch selbst viele Fragen stellen, um das Unternehmen und die Kultur kennenzulernen, mit der er es später zu tun haben könnte.

Welche Tipps würden Sie Studenten und Absolventen geben, die sich für eine Karriere in der Beratung interessieren?

Sie sollten sich in erster Linie informieren, welche Schwerpunkte die einzelnen Beratungen setzen. Eine Strategieberatung bietet andere Strukturen und Inhalte als eine Beratung im Bereich Business Consulting oder eine Beratung, die sich auf IT spezialisiert hat. Aber am besten sollten Studenten und Absolventen eigene Erfahrungen sammeln: In einem Praktikum, einer Werkstudententätigkeit oder über eine Abschlussarbeit können sie testen, ob ihnen der Beruf Unternehmensberater Spaß macht und ob die jeweilige Unternehmenskultur zu ihnen passt.

Mehr Führungsverantwortung. Ihr Einstieg bei ALDI SÜD.

Gehen Sie den direkten Weg zur Führungsverantwortung. Als Regionalverkaufsleiter (m/w) bei ALDI SÜD können Sie Ihr Talent entfalten und Ihr Wissen aus dem wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudium einbringen. So wie Eva Ulmschneider, die als Regionalverkaufsleiterin bei ALDI SÜD tätig ist und im Interview einen Einblick in ihren spannenden Arbeitsalltag gibt.

Frau Ulmschneider, wie sind Sie auf ALDI SÜD als Arbeitgeber aufmerksam geworden?

Kurz vor Ende meines Studiums habe ich den Absolventenkongress in Köln besucht und bin am Stand von ALDI SÜD auf die Unternehmensgruppe aufmerksam geworden. Danach stand für mich fest: Da möchte ich hin. Es gibt aber auch noch einige andere Wege ALDI SÜD kennenzulernen. Zum Beispiel auf weiteren Recruitingmessen, bei einem vierwöchigen Kompaktpraktikum oder bei einem der regelmäßig stattfindenden Praxistage in den 31 Regionalgesellschaften.

Was machen Sie als Erstes, wenn Sie morgens ins Büro kommen?

Mein Arbeitstag als Regionalverkaufsleiterin beginnt mit einem Rundgang durch eine der sieben Filialen, die ich betreue. Ich begrüße die Mitarbeiter und prüfe zum Beispiel, ob der Verkaufsraum mit genügend Ware bestückt ist, alle Preisschilder korrekt platziert wurden und ob die Filiale einen ordentlichen und sauberen Eindruck macht.

Was steckt genau hinter Ihrer Bezeichnung als Regionalverkaufsleiterin?

Als Regionalverkaufsleiter bei ALDI SÜD übernehme ich die eigenverantwortliche Leitung eines eigenen Bereiches mit ca. sechs Filialen und mindestens 50 Mitarbeitern.

Für welche Bewerber ist ALDI SÜD aus Ihrer Sicht interessant?

Bewerber, die sich gerne engagieren sind bei ALDI SÜD genau richtig. Ein überdurchschnittlicher Hochschulabschluss mit

wirtschaftswissenschaftlicher Studienausrichtung wird vorausgesetzt. Wichtig ist aber auch das Interesse für den Handel und Begeisterung für unternehmerisches Handeln.

Was erwartet einen Berufseinsteiger bei ALDI SÜD?

Direkt nach der offiziellen Begrüßung geht es raus in den Verkauf. Zu Beginn steht eine umfangreiche Einarbeitung in Form eines zwölfmonatigen Trainings on the Job auf dem Programm. Dabei begleitet man einen erfahrenen Regionalverkaufsleiter und lernt dabei als Trainee die Unternehmensgruppe intensiv kennen.

Was leistet ALDI, um seine Mitarbeiter langfristig zu binden?

Auch nach dem Training on the Job erhalten die Mitarbeiter bei ALDI SÜD kontinuierlich Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. In der ALDI SÜD AKADEMIE, unserem Seminar- und Weiterbildungsprogramm, nehmen Nachwuchskräfte an Veranstaltungen zu Themen wie Führungskommunikation, Arbeitssicherheit, Qualitäts- oder Schulungsmanagement teil.

Sie haben selbst bereits eine spannende Karriere hinter sich. Welche Tipps geben Sie Berufseinsteigern? Gibt es ein Erfolgsrezept?
Wer eine hohe Leistungsbereitschaft besitzt und Spaß daran hat, schnell Verantwortung zu übernehmen, passt gut zu ALDI SÜD. Ein echtes Erfolgsrezept kenne ich leider auch nicht. Aber ich bin mir sicher: Wer an sich selbst glaubt und für seine Ziele kämpft, wird beruflich erfolgreich sein.



Eva Ulmschneider

Erfahrungsbericht von Tanja Grujicic, ehemalige Praktikantin in Group Finance

Master-Studentin Tanja berichtet bei uns im Interview über Ihre Eindrücke aus dem Praktikum im Bereich Group Finance. Sie spricht über die Erfahrungen, die sie gesammelt hat, die Arbeitsumgebung, was sie für ihre persönliche Entwicklung mitgenommen hat und gibt Tipps für zukünftige Bewerber.

Wie sind Sie auf die Deutsche Bank aufmerksam geworden? Aus welchem Grund haben Sie sich im Anschluss zu einer Bewerbung entschlossen?

Schon seit dem Beginn meines Studiums hat mich das Bankwesen interessiert und ich habe die Deutsche Bank als eines der größten Finanzinstitute Europas sehr früh kennengelernt. Auf der Karrieremesse an der Goethe-Universität in Frankfurt bin ich mit Mitarbeitern der Deutschen Bank ins Gespräch gekommen und habe mich über die verschiedenen Einstiegsmöglichkeiten informiert. Anschließend habe ich ein Praktikum im Bereich Markets absolviert. Da ich mich aber immer für Finance interessiert habe und meine Zukunft langfristig in diesem Bereich sehe, habe ich mich für ein weiteres Praktikum bei Group Finance entschieden. In beiden Praktika habe ich einen guten Einblick in das tägliche Geschäft bekommen.

Wodurch zeichnet sich Ihrer Ansicht nach Ihre Praxiserfahrung aus? Welche Erwartungen hatten Sie? Gab es Dinge, die Sie besonders beeindruckt haben?

Ich wollte den Bereich Group Finance kennenlernen und mich dabei fachlich weiterentwickeln. Diese Erwartungen wurden mehr als übertroffen! Von Anfang an wurde ich von den Kollegen integriert, konnte verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen und habe mich wie ein vollwertiges Mitglied des Teams gefühlt. Was mich besonders beeindruckt hat, war die sehr gute Betreuung während des Praktikums. Nicht nur mein Mentor stand mir jederzeit zur Seite, sondern auch die Kollegen waren stets hilfsbereit.

Wie wurden Sie eingesetzt und was waren Ihre Highlights während Ihrer Zeit bei uns?

Mein Team war dafür zuständig, die Prozesse in der Bank kontinuierlich zu verbessern und effizienter zu gestalten. Aus diesem Grund ist der Kontakt mit Kollegen aus anderen Bereichen sehr intensiv, da man als ersten, wichtigen Schritt die Abläufe besser verstehen lernen muss. Meine Aufgabe bestand unter anderem in der Unterstützung des Teams bei einem strategischen Reorganisationsprojekt mit dem Ziel, die vorhandenen Ressourcen effizienter einzusetzen. In einem weiteren Projekt ging es darum, Risiken zu entdecken und vorbeugende Maßnahmen dagegen einzuleiten. Im Rahmen beider Projekte habe ich an zahlreichen Meetings teilgenommen, bei denen auch regelmäßig Kollegen aus dem

Ausland wie bspw. Singapur zugeschaltet waren, was für mich eine ganz besondere Erfahrung war.

Wie erlebten Sie Ihre Arbeitsumgebung bei der Deutschen Bank?

Die Arbeitsumgebung bei der Deutschen Bank ist sehr produktiv. Da es häufig um Projektarbeit geht, ist Teamwork sehr wichtig. Aus diesem Grund gab es in meinem Team wöchentliche Meetings, in denen die Fortschritte besprochen und die weitere Vorgehensweise diskutiert wurde. Dabei habe ich sowohl an verschiedenen Projekten mit meinen Kollegen zusammengearbeitet als auch selbstständig Aufgaben übernommen.

Was haben Sie persönlich für sich und Ihre Karriereentwicklung mitgenommen?

Während meines Praktikums bei der Deutschen Bank habe ich gelernt, dass eine gute Kommunikation für den Erfolg des Teams unerlässlich ist. Damit man kontinuierlich effektiv und vertrauensvoll zusammenarbeiten kann ist es besonders wichtig, sich klar und eindeutig auszudrücken und komplexe Sachverhalte anschaulich darzustellen. Ebenso wichtig ist es, Mut zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen – nur so kann man so viel wie möglich lernen und für sich mitnehmen. Dennoch hatte ich nie das Gefühl, allein auf mich gestellt zu sein, sondern ich wusste, dass ich immer auf die Hilfe der Kollegen zählen kann.

Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Wie finden Sie den optimalen Ausgleich?

In meiner Freizeit verbringe ich sehr viel Zeit mit Freunden. Wir treffen uns regelmäßig, auch unter der Woche abends, und kochen zusammen. Meistens probieren wir verschiedene internationale Gerichte aus. Bei diesen gemeinsamen Abenden finde ich den



Tanja Grujicic

optimalen Ausgleich zur Arbeit und kann mich in der Gesellschaft meiner Freunde richtig entspannen.

Wie sieht Ihr Tipp für zukünftige Bewerber aus?

Man sollte aufgeschlossen sein und selbstbewusst auf die Leute zugehen. Die Deutsche Bank hat eine sehr offene Kultur, in der die Mitarbeiter untereinander stark vernetzt und in ständigem Kontakt sind. Dies wird auch von Seiten des Unternehmens gefördert; und viele erfahrene und hochrangige Mitarbeiter stehen gerne als Ansprechpartner zur Verfügung (z. B. ist für Praktikanten ein Lunch Date mit einem Director keine Seltenheit). Es besteht die Möglichkeit, sich auszutauschen und auch in andere Bereiche der Bank einen guten Einblick zu bekommen. Aus diesem Grund empfehle ich jedem, die anfängliche Schüchternheit schnell zu überwinden, und auf keinen Fall die Gelegenheit zu verpassen, viele interessante Leute kennenzulernen!

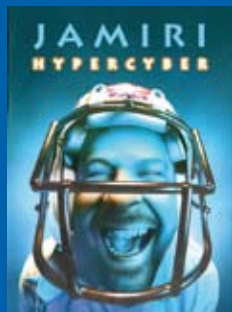
Interview mit dem Comiczeichner JAMIRI

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

Hinter dem Pseudonym JAMIRI steckt Jan Michael Richter. Der 1965 Geborene, hat ein Jahr an der Ruhr-Universität Bochum Germanistik, Philosophie und Literaturkomparatistik sowie von 1986-1996 an der Universität GHS Essen Kommunikationsdesign studiert. Der Comicautor und -zeichner wendet in seinen Illustrationen den realistischen Comicstil (Outline) oder Foto-realismus an.

Der ehemalige Walldorfschüler und heutige Freiberufler ist durch seine Zeichnungen in der Zeitschrift unicum bekannt. Zu seinen weiteren Kunden zählen unter anderem Spiegel Online, Online Today, AOL Magazin, GEO, MDMV (Mitteilungen der deutschen Mathematiker-Vereinigung), taz, Hamburger Morgenpost, Berliner Zeitung, Häuptling Eigener Herd, Magic Attack, Marabo, 030, Digital Arts (Mailand), Airbrush Art+Action, Designers Digest oder MAC Profiler. In regelmäßigen Abständen erscheinen seine Comics als Album. Die Erzählungen sind voller Ironie, bestückt mit alltäglichen Erlebnissen und einer einzigartigen Weltsicht des Jan Michael Richters.

Die Antworten werfen teilweise immer mal wieder neue Fragen auf – doch so ist das nun mal mit JAMIRI, alles wird nicht preisgegeben und geheimnisvoll verschwiegen. Wer nach dem Interview mehr über ihn erfahren möchte, kann auf www.jamiri.com unter Vita nachschauen.



Jan Michael Richter

Grafiken/Fotos: www.jamiri.com und www.illustration.de

Fragen zum Interview mit Jan Michael Richter (JAMIRI)

Was hast du studiert?

Kommunikationsdesign an der damaligen Universität GHS Essen.

Wie lange hast du studiert?

20 Fachsemester

Warst du ein Musterstudent?

Nach heutigen Maßstäben wohl eher ein Bummelstudent.

Haben Deine Dozenten Dein Talent erkannt?

Sonst wäre ich zu diesem Studiengang gar nicht zugelassen worden.

Seit wann zeichnest du Comics?

Das fing wirklich früh an, mit infantilem Gekrakel.

Wolltest du schon von klein auf Comiczeichner werden?

Nein. Ich wollte eigentlich nie Comiczeichner werden.

Wer hat deinen ersten Comic gelesen und was war es für eins (Oma, Eltern)?

Ja, vermutlich Eltern und Oma ;-) Und es handelte sich, wie schon gesagt, um infantilen Gekrakel.

Wo erschien dein erster Comic?

Im Kulturmagazin „bospect“, 1988.

Wie ging es dann mit deinem beruflichen Werdegang weiter?

Meine Comics waren wohl irgendwie cool. Deshalb riefen andere Zeitschriften an.

Seit wann zeichnest du für unicum?

Seit Mai 1993.

Kannst du gut davon Leben?

„Gut“ ist sicher was anderes, aber ich kann okay davon leben.

Schreibst du noch für weitere Medien?

Ja, Spiegel online und viele andere, teils regelmäßig teils nur ab und zu.

Themen deiner Comics?

Das Zeitgeschehen, das Leben, meine Weltsicht.

Hast du so was wie eine tägliche Arbeitszeit?

Das ist eher flexibel. Einer der Vorteile eines Freiberuflers.

Wie lange brauchst du für ein Panel?

Sagen wir einfach, für eine Seite etwa 20 Stunden.

Dein Tipp für die Studierenden, wie sie ihren Traumjob erreichen können oder finden?!

Das ist schwierig. Mein Werdegang war ja sehr geprägt von schieren Zufällen. Und auch das Mantra „Qualität setzt sich eh durch“ ist in der Realität nicht viel wert. Vielleicht ist einfach starke Ambition schon die halbe Miete. So wie ich eigentlich lieber Romane schreiben wollte ... nun hab ich's immerhin als Witzbildchenheini geschafft!

Bachelor meets Business

Im Wintersemester 2013/14 findet wieder die Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“ statt. Die gleichnamige studentische Initiative will Studierenden die Möglichkeit geben, mit potentiellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen und die gegenseitigen Fragen und Erwartungen zu klären. Eingeladen zur Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“ (BmB) sind alle an der Veranstaltung Interessierten. Master also welcome! Ziel der Reihe „Bachelor meets Business“ ist es, Studierenden bereits innerhalb der Universität die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zu Arbeitgebern aus verschiedenen Branchen, aus mittleren oder größeren Unternehmen zu knüpfen. Zudem bietet die seit einigen Jahren erfolgreich etablierte Reihe Antworten auf wichtige Fragen, wie etwa: Welchen Studienschwerpunkt soll ich wählen? In welcher Branche absolviere ich ein Praktikum? Welche Berufsperspektiven eröffnen sich für mich mit dem Bachelorabschluss? Soll ich anschließend einen Masterstudiengang wählen? Im ersten Teil erfolgt eine kurze Präsentation des eingeladenen Unternehmens, bei der die Mitarbeiter ihren Werdegang sowie einige Eckdaten zum Gastunternehmen vorstellen. Anschließend besteht für die Studierenden die Möglichkeit, vor dem Auditorium Fragen zu Praktika- und Einstiegsmöglichkeiten etc.

zu stellen. Im zweiten Teil eröffnet ein ungezwungenes Get Together im Foyer dann die Chance für Einzelgespräche und rundet den Abend ab.

Termine

05.11.2013 | 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr
LIDL Vertriebs GmbH & Co.KG

19.11.2013 | 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr
Deloitte & Touche GmbH

26.11.2013 | 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr
Roland Berger Strategy Consultants GmbH

10.12.2013 | 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr
The Boston Consulting Group GmbH (BCG)

21.01.2014 | 18.15 Uhr bis 21.30 Uhr
Google Ireland

Raum:
Hörsaalzentrum HZ 12, Campus Westend

Mehr zu „Bachelor meets Business“ und **weitere Termine zur Veranstaltungsreihe im Wintersemester 2013/14 finden Sie unter:** www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-student-services-international-exchange/veranstaltungen/bachelor-meets-business.html



Die nächsten Karriere-Events auf einen Blick



27.11.2013
meet@fh-frankfurt
Jobmesse
Fachhochschule Frankfurt

20.11.2013
meet@hochschule-rheinmain
Jobmesse
Studienort Wiesbaden
Hochschule RheinMain

21.11.2013
meet@hochschule-rheinmain
Jobmesse
Studienort Rüsselsheim
Hochschule RheinMain

27./28.11.2013
meet@h_da
Jobmesse
Hochschule Darmstadt

10.12.2013
meet@uni-frankfurt
Jobmesse
Universität Frankfurt am Main

23.01.2014
meet@thm-campus-friedberg
Jobmesse
Technische Hochschule Mittelhessen



14.11.2013
JURAcon Frankfurt
Einzelgesprächs-Event für Juristinnen und Juristen
COMMERZBANK-Arena Frankfurt



07.02.2014
JOBcon Finance Frankfurt
Personalmesse
Radisson Blu Hotel Frankfurt



Karrieretag des Fachbereichs Rechtswissenschaft an der Goethe-Universität

Der Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Frankfurt ermöglichte seinen Studierenden am 20. Juni 2013 zum zweiten Mal den Karrieretag für Rechtswissenschaften unmittelbar auf dem Universitätscampus.

Die Veranstaltung, die sich gesondert an Studierende aller Ausbildungsphasen richtete, und einen Schwerpunkt gerade auch im Bereich Praktika hat, fand von 10:00 – 15:00 Uhr erneut im RUW-Gebäude statt. Die 40 Arbeitgeber im Ausstellerfeld waren dabei vielfältig: Nationale wie internationale Kanzleien, Unternehmen verschiedenster Wirtschaftsbranchen wie auch öffentliche Arbeitgeber.

Begleitet wurde die Veranstaltung durch ein Rahmenprogramm mit Fachvorträgen, Bewerbungscoachings sowie weiteren Services rund um das Thema „frühzeitige Kontakte zu

zukünftigen Arbeitgebern“. Der Eintritt zur Veranstaltung wie alle sonstigen Serviceangebote war für die Besucher kostenfrei.

Den Karrieretag 2014 jetzt vormerken: Am 17. Juni 2014 auf dem Universitätscampus Westend in Frankfurt.

Details via www.myjobfair.de



Fotos: MYJOBFAIR GmbH

Für Sie gelesen

von Jessica Kuch

Neue Formen der Bewerbung.
Innovative Strategien.
Einzigartige Gestaltungsideen.
Netzwerke erfolgreich nutzen.

Von Hesse/Schrader

ISBN: 978-3-86668-796-7

Warum nicht einfach mal quadratisch, als Flyer, Plakat, Video oder Internetseite? Besondere Bewerbungsunterlagen, besondere Bewerbungswege, besonderer Medieneinsatz und noch viele weitere besondere Formen der Bewerbung werden in dem Buch von Jürgen Hesse und Hans Christian Schrader „Neue Formen der Bewerbung“ vorgestellt.

Unternehmen erhalten täglich mehrere Bewerbungen. Damit die eigene Bewerbung auffällt, sollte überlegt werden, ob die klassische Bewerbung nicht durch eine besondere ersetzt werden kann. Vorgelegt werden unter anderem die Initiativbewerbung, die Kurzbewerbung, der Bewerbungsflyer, die Profilcard, das Stellengesuch und die Doppelbewerbung. Hesse und Schrader weisen darauf hin, dass natürlich abgewogen werden muss, für welche Branche die Bewerbung ist. Ein Banker sollte es tunlichst vermeiden sich mit einer Bewerbung verpackt in einem leeren Pizzadeckel vorstellen zu wollen. Wiederum könnte die Bewerbung in Form eines kleinen Spielzeugfernsehers in gewissen Medienbranchen vorteilhaft sein.

„Neue Formen der Bewerbung“ ist ein wirklich abwechslungsreiches Buch, das dazu verleitet sich gleich „besonders“ bewerben zu wollen. Der kleine quadratische Ratgeber ist gut strukturiert und jede Methode verweist am Ende auf die jeweilige Zielgruppe. Hesse und Schrader geben Tipps und Ratschläge und helfen vorab Fehler zu vermeiden.

FAZIT:

„Es geht um ein Werbeprospekt in eigener Sache, auch wenn es alle Welt Bewerbungsunterlagen nennt.“

Hesse/Schrader
Neue Formen der Bewerbung. S. 13.



Für Sie gelesen

Springer Gabler

Mit Selbstcoaching zum Traumjob

Wie Sie in fünf Schritten Ihre wahre Berufung entdecken und umsetzen

von **Nawatzki, Jürgen**

ISBN 978-3-658-01309-7

Motivation und Inspiration im Job statt Langeweile, Frustration und Erschöpfung – ein Ziel, das viele Berufstätige anstreben. Abends erfüllt, begeistert und mit Freude auf den nächsten Arbeitstag nach Hause zu kommen ist zumeist Menschen vorbehalten, die den Job gefunden haben, der ohne Einschränkung zu ihrer eigenen Persönlichkeit passt und der sie immer wieder begeistert. Doch wie kann der notwendige Broterwerb zu einer Aufgabe werden, die die Lebensqualität beflügelt? Wie sieht der Weg zum Traumjob aus? Der Coach und Karriereberater Dr. Jürgen Nawatzki präsentiert in diesem Buch eine Methode, mit der Sie in fünf Schritten Ihre wahre Berufung finden und Ihrem Traumjob ein großes Stück näher kommen. Seine Selbstcoaching-Methode basiert auf der Strategie der Evolution und damit auf dem Prinzip „Versuch und Irrtum“. Sie wurde jahrelang in Workshops und Einzelcoachings weiterentwickelt und optimiert. Versuchen Sie es selbst und finden Sie Ihre eigene Berufung.

Der Inhalt

- Wer bin ich? Erkenne Dich selbst
- Was will ich? Entwicklung Ihres Berufsprofils: Auswertung und Verdichtung Ihrer wahren Berufung zum Traumjob
- Was kann ich sonst noch? Bestandsaufnahme Ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Die Umsetzung Ihres Traumjobs
- Ausblick: Die Zukunft der Arbeit – Tendenzen?



Für Sie gelesen

von Jessica Kuch

Business Model YOU.

Dein Leben. Deine Karriere. Dein Spiel

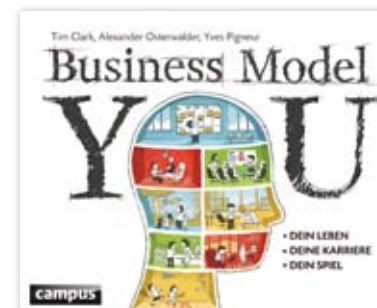
von **Tim Clark, Alexander Osterwalder, Yves Pigneur**

ISBN 978-3-59339-725-2

In Zusammenarbeit mit 328 Fachleuten die aus 43 Ländern stammen entwickelten Clark, Osterwalder und Pigneur den Karriere-Guide Business Model YOU. Der grafisch ansprechende Ratgeber beinhaltet zahlreiche Übungen, Tests und Aufgaben die die eigenen Stärken und Interessen reflektieren und helfen seinen „Traumjob“ zu finden. Die 328 Fachleute stellen verschiedenste Berufsbilder da und zeigen wie die jeweiligen Personen ihren Traum verwirklicht haben. Die Autoren möchten dabei helfen, spielerisch seinen eigenen Karriereweg zu finden.

Businessmodelle helfen Unternehmen ihre Ziele zu definieren und darauf zuzuarbeiten. Diese geschäftlichen Modelle sind nach den Autoren auch auf das eigene, persönliche Modell anwendbar. Daher raten sie die Anwendung des Canvas Modells. Gerade durch die visuelle Darstellung der eigenen Eigenschaften und Leistungen können Stärken und Schwächen definiert werden. Die Autoren fordern zum Nachdenken, Überarbeiten und Handeln auf. Denn sie geben zur Anregung, dass Traumjobs nicht gefunden sondern geschaffen werden. Daher sei es wichtig seine eigenen Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu kennen. Der Karriere Guide Business-Modell YOU hilft spielerisch und leicht verständlich seinen eigenen beruflichen Weg zu finden.

Die „Alles-auf-einem-Blatt-Methode“ hilft Ihnen Ihr Leben und Ihre Karriere zu meistern.



Für Sie gelesen

Springer Vieweg

Präsentieren in Schule, Studium und Beruf

von Bühler, Peter, Schlaich, Patrick

ISBN 978-3-642-37942-0

Ob in der Ausbildung oder im Studium – das professionelle Aufbereiten und Darstellen von Information stellt eine berufliche Kernkompetenz dar. In der Arbeitswelt muss sowohl betriebsintern als auch im Kontakt mit Kunden ständig präsentiert werden. Hierbei ist es längst nicht mehr ausreichend, „irgendwie“ zu präsentieren. Professionelles Präsentieren will gelernt sein!

In den ersten Kapiteln erfahren Sie, wie Sie Texte, Bilder, Diagramme und multimediale Elemente für eine Präsentation aufbereiten. Dabei kommt auch das Urheber- und Nutzungsrecht zur Sprache. Mithilfe von Schritt-für-Schritt-Anleitungen können Sie das Erstellen professioneller Präsentationen auch ohne Vorkenntnis nachvollziehen. Entscheiden Sie selbst, ob Sie Ihre Präsentationen mit PowerPoint oder mit kostenloser Open-Source-Software erstellen.

In diesem Buch kommen nicht nur digitale Präsentationen zu Sprache. Je nach Anlass kann es besser sein, analoge Medien wie Flipchart oder Metaplan einzusetzen. Darüber hinaus lernen Sie, wie Sie Ihr Publikum durch eine gute Rhetorik und angemessene Körpersprache für sich gewinnen. Selbst zur Bekämpfung von Lampenfieber hält das Buch Tipps bereit. Zahlreiche Checklisten helfen Ihnen bei der Vorbereitung Ihrer Präsentationen und dienen zur Kontrolle der Ergebnisse. Das Buch eignet sich ideal zum Selbststudium, kann aber auch als Lehrbuch im Unterricht eingesetzt werden.



Für Sie gelesen

UTB

Wie Studenten Unternehmen gründen

von Ossola-Haring, Claudia und Dürr, Alexander

ISBN 978-3-8252-3887-2

Karrierestart schon während des Studiums

Viele der größten und erfolgreichsten Konzerne der Welt wurden von Studierenden gegründet. Das Internet ermöglicht ihnen wie niemals zuvor, Geschäftsideen selbständig umzusetzen. Die Studienzeit scheint geradezu prädestiniert dafür, ein neues Unternehmen zu gründen und erfolgreiche Business-Strategien nach dem Studium zu verkaufen.

Gleichgültig, auf welchem Gebiet Sie sich selbstständig machen wollen oder werden: Ab einem gewissen Grad der Aktivitäten sind innere und äußere Organisation wichtig: die innere Organisation, um das, was vielversprechend angefangen hat, weiter zu führen; die äußere Organisation, weil sich neben Kommunen recht schnell vor allem auch das Finanzamt dafür interessiert, was denn da so vor sich geht.

Dieses Buch zeigt ökonomische, rechtliche und organisatorische Chancen und Risiken einer Unternehmensgründung während des Studiums auf. In kompakter Form und anhand von Beispielen erfahren Sie alles, was Sie für die Entscheidung und Durchführung einer Unternehmensgründung wissen müssen. Damit die Karriere schon während des Studiums ins Rollen kommt!



Unternehmen stellen sich vor

ALDI GmbH & Co. KG	74
Bankhaus Metzler (B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA)	76
BearingPoint GmbH	78
Deutsche Bank AG	80
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	82
Lidl	84
Procter & Gamble	86
PwC	88
Union Investment Gruppe	90
zeb/rolfes.schierenbeck.associates	92



Die Karrieremesse auf deinem Campus

10. DEZEMBER 2013 · 10 – 16 UHR

Campus Westend | Hörsaalzentrum



Jetzt **anmelden!**

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	ALDI GmbH & Co. KG
Homepage:	karriere.aldi-sued.de
Branche:	Einzelhandel
Geschäftsbereich:	Lebensmittel
Standorte in Deutschland:	31 Gesellschaften mit mehr als 1 810 Filialen in West- und Süddeutschland
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	33 600
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Regionalverkaufsleiter (m/w)
Gesuchte Fachrichtungen:	Studiengänge mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Interesse für den Handel, Teamgeist, Fairness und Respekt, Begeisterung für unternehmerisches Handeln, Bereitschaft zur Mobilität
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Training on the Job
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	im Einzelfall möglich, Kompaktpraktikum generell möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	im Einzelfall möglich
Bewerbungen an:	ALDI GmbH & Co. KG Am Seegraben 16, 63505 Langenselbold karriere.aldi-sued.de Frau Annika Jung Tel. 06184 804-223



**... Abkürzung auf Ihrem Weg
in die Verantwortung.**

Regionalverkaufsleiter (m/w) bei ALDI SÜD.

Durch unser Training on the Job zum Unternehmer (m/w) im Unternehmen.

Bei ALDI SÜD nimmt Ihre Karriere bereits ab dem ersten Tag Fahrt auf. Denn die Grundprinzipien unseres Erfolges gelten für unser Kerngeschäft genauso wie für Ihre Karrierechancen: Beide sind geprägt durch Einfachheit, Konsequenz und Verantwortung. Das bedeutet, dass Sie bei uns den direkten Weg zur Verantwortung nehmen. Zielorientiert und ohne Umwege. Sie entscheiden sich für weniger Einschränkung und mehr Selbstständigkeit. Für weniger Monotonie und mehr Abwechslung. Für weniger Reagieren und mehr Agieren. Für weniger Vorurteile und mehr Vorteile. Mehr unter karriere.aldi-sued.de

Einfach. Erfolgreich.
karriere.aldi-sued.de



Der **Karriere**Planer

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

Unabhängige Bank sucht unabhängige Köpfe.

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

Unabhängig seit 1674

METZLER
B. Metzler seel. Sohn & Co.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	BearingPoint GmbH
Homepage:	www.bearingpoint.com
Branche:	Unternehmensberatung
Geschäftsbereiche:	Management- und Technologieberatung
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Frankfurt am Main, in Deutschland: Frankfurt, Berlin, München, Hamburg, Düsseldorf, Stuttgart, Walldorf, Leipzig
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	1300
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Beratung
Gesuchte Fachrichtungen:	Betriebs- oder Volkswirtschaft, (Wirtschafts-) Informatik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, (Wirtschafts-)Mathematik
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Mit guten Noten abgeschlossenes Studium, passende Studienschwerpunkte, kurze Studiendauer, relevante Praktika, sehr gute deutsche und englische Sprachkenntnisse, Bereitschaft zur Reisetätigkeit, ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeit, hohe Kunden- und Serviceorientierung, überzeugendes Auftreten, analytische, konzeptionelle und selbstständige Arbeitsweise, hohe Einsatz- und Leistungsbereitschaft, Kreativität
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg und Training-on-the-Job
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	ja
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	ja
Bewerbungen an:	www.bearingpoint-careers.de

Adaptive thinkers

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

Please apply online: www.bearingpoint-careers.de

www.bearingpoint.com



BearingPoint®

Der **Karriere**Planer

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

Deutsche Bank
db.com/careers

Manche halten uns für **abgehoben**

Ein wacher Verstand nutzt **beste Aussichten**

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

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

Sehen Sie mehr unter db.com/careers

Leistung aus Leidenschaft



Der **Karriere**Planer

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

Ernst & Young:
More than a career.

Wir fordern und fördern Talente, die im Team sehr gute Leistungen zeigen. Erfahren Sie mehr über vielfältige Möglichkeiten Ihrer Karriere sowie Chancen auf ein exzellentes berufliches Netzwerk.
www.de.ey.com/karriere

„In sehr guten Teams macht Karriere einfach mehr Spaß.“

Jürgen Zehnder

See More | Careers



Der Name Ernst & Young bezieht sich auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. ED None.



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Lidl
Homepage:	www.karriere-bei-lidl.de
Branche:	Lebensmitteleinzelhandel
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Neckarsulm Deutschland: rund 3.300 Filialen
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	über 65.000
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Vertrieb, Logistik, IT u.v.m.
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Trainee-Programm, Direkteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	auf Anfrage
Bewerbungen an:	Online: www.karriere-bei-lidl.de/trainee E-Mail: bewerbung@lidl.de

Alles **außer** gewöhnlich.



Wir suchen deutschlandweit Absolventen (w/m) als

Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter

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 Einarbeitungsphase lernen Sie einfach alles, um direkt durchzustarten: Sie sind als Verkaufsleiter (w/m) für einen Bezirk mit 5–6 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

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

Unser Angebot

Sie erhalten von Anfang an 63.000 € Einstiegsgehalt mit attraktiver Entwicklung und einen neutralen Firmenwagen, den Sie auch privat nutzen können. Individuell zugeschnittene Weiterbildungsprogramme unterstützen Sie bei Ihrer Karriereplanung. Ein iPad mit spezieller Software hilft Ihnen, die tägliche Arbeit zu organisieren. 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.

Informieren und bewerben Sie sich online unter dem Kennwort **Goethe Uni** auf www.karriere-bei-lidl.de/trainee

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Procter & Gamble
Homepage:	www.facebook.com/pgcareers
Branche:	Konsumgüterindustrie
Geschäftsbereiche:	Beauty/Health
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Cincinnati, USA DE: Schwalbach am Taunus
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	13.000
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Alle Fachrichtungen, insb. WiWi., Ingenieur-Wi., Natur-Wi.
Gesuchte Fachrichtungen:	Marketing, Finance, Sales, IT, HR, Logistics, CMK, ENG, MFG
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Führungs- & Teamfähigkeit
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich/nicht möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich/möglich/nicht möglich
Bewerbungen:	nur online: www.pgcareers.com

REAL- WORLD PROJECTS.

even as an intern.



Procter & Gamble is one of the largest and most successful consumer goods companies with world-wide sales of US\$ 84,2 billion. With 121.000 employees we market more than 300 brands including Gillette/Braun and Wella.

We offer exciting, challenging internships with business responsibility from day 1 and best-in-class coaching & training all year round in the following functions:

- Customer Business Development / Sales
- Marketing / Brand Management
- Finance & Accounting
- Engineering & Manufacturing
- Purchasing
- Supply Network Operations
- Research & Development
- Consumer & Market Knowledge
- Information & Decision Solutions / IT
- Human Resources

We are looking for students as of their 3rd semester of study. You should already have practical and international experience, e.g. by former internships and semester abroad. You need to possess strong communication and leaderships skills and an outstanding analytical mind. See for yourself what P&G is all about and apply online via www.pgcareers.com.

Please note that we only accept online applications!



Visit us on Facebook www.facebook.com/pgcareers and www.meinpraktikum.de



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	PwC
Homepage:	www.pwc-career.de
Branche:	Wirtschaftsprüfung und Beratung
Standorte:	28 Standorte bundesweit
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	über 9.300
Es werden Bewerber mit folgenden Studienschwerpunkten gesucht:	Wirtschaftswissenschaften, Jura, (Wirtschafts-) Ingenieurwesen, (Wirtschafts-) Informatik, (Wirtschafts-) Mathematik
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Neben einem Direkteinstieg mit Training-on-the-job und umfassendem Weiterbildungsprogramm in den Geschäftsbereichen Assurance (Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen), Tax & Legal (Steuer- und Rechtsberatung) und Advisory (Deals und Consulting) werden zwei strukturierte Einstiegs-/Trainee-programme angeboten: Transactions 360° und Taxation 360°
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	ab dem 2. Semester, für mind. 6 Wochen in vielfältigen Bereichen
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	individuelle Anfrage möglich
Bewerbungen:	Online über das Anmeldetool unter www.pwc-career.de

www.pwc-career.de/stairway

Around the world with Stairway

The opportunity of a lifetime



pwc

Challenge the World. Go abroad for an internship.

Are you interested in gaining unique working experiences abroad with PwC? Are you considering doing an internship with one of the world's leading accounting firms? Then apply for PwC Stairway!

Take the chance for an internship placement in one of our Assurance or Tax Teams in Beijing, Stockholm, London, Luxembourg, Johannesburg, New York, Shanghai or other exciting city beginning in summer or autumn 2014.

Contact

Henriette Jansen
pwc_stairway@de.pwc.com

You will get to know PwC and its culture from an exclusive perspective. The PwC Stairway Programme is going to be one of the most exciting times in your life.



Application period starts December 2013. Deadline for application is 2. March 2014.

For more information about Stairway scan this code.

www.pwc-career.de/stairway

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Union Investment Gruppe
Homepage:	www.union-investment.de/karriere
Branche:	Finanzdienstleistungen
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Frankfurt/Main, Hamburg (Bereich Immobilien)
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	in Deutschland: ca. 2.400
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Portfoliomanagement, Immobilien, Vertrieb, Account Management, Produktmanagement, Vermarktungsmanagement, Controlling, IT
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-) Informatik sowie Studiengänge mit wirtschaftswissenschaftlichem Bezug
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	sehr gute Noten, erste Praktika und/ oder Bankausbildung
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg, Traineeprogramm
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich, auch Praktikantenprogramm (Sommer/Winter)
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich
Bewerbungen an:	vorzugsweise über das online Bewerbungsformular: www.union-investment.de/karriere oder postalisch: Union Asset Management Holding AG, Bereich Konzern-Personal Postfach 160665, 60069 Frankfurt



Union Investment. Eine Erfolgsgeschichte – und Perspektive für Sie.

Die Union Investment Gruppe ist einer der größten deutschen Investmentfondsanbieter für private und institutionelle Anleger – und ein attraktiver Arbeitgeber für mehr als 2.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser starkes Wachstum in den letzten zehn Jahren ist ein Beleg für unsere Innovationskraft in einem dynamischen Umfeld. Und das heißt für Sie: spannende Chancen und Perspektiven in einem abwechslungsreichen und anspruchsvollen Themenfeld – und die Möglichkeit, sich einzubringen und unsere Zukunft aktiv mitzugestalten. Wo finden Sie sich wieder?

Starten Sie Ihre Karriere mit unserem Praktikantenprogramm oder unserem vielfältigen Traineeprogramm. Erfahren Sie mehr unter www.union-investment.de/jobs.



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	zeb/rolfes.schierenbeck.associates	
Homepage:	www.zeb.de	
Branche:	Unternehmensberatung für Finanzdienstleistungen	
Geschäftsbereiche:	u.a. Strategy & Sales, Organisation & Transformation, Unternehmenssteuerung, IT	
Standorte in Deutschland:	Frankfurt a.M, München, Münster, Hamburg, Berlin, Ulm	
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	>850	
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Beratung von Finanzdienstleistern	
Gesuchte Fachrichtungen:	BWL, VWL, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik, Physik	
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Sehr gute Noten, erste Praktika und/oder eine Bankausbildung	
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg als Management Consultant (w/m) oder IT-Consultant (w/m)	
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich	
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich	
Bewerbungen an:	Burkhard Hanke Leiter Recruiting recruiting@zeb.de Tel.: 0251.97128.333	André Voutta Recruiting Manager recruiting@zeb.de Tel.: 0251.97128.946



Ein Büro bei zeb/

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

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

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

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

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



jobapp.zeb.de

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

André Voutta | University Relations
Phone +49.251.97128.333
Internet www.zeb.de



zeb/ Partner der Veränderer

Wirtschaftskanzleien stellen sich vor

Baker & McKenzie Partnerschaftsgesellschaft	96
Clifford Chance	98
FPS	100
Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	102
Gleiss Lutz	104
GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten	106
Linklaters LLP	108
Weil, Gotshal & Manges LLP	110

Der KarrierePlaner

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



Dr. Andrea Schmall, Partnerin Intellectual Property, Mentorin im Law Clerk Programme



Sarwenaz Kiani, Associate Kartellrecht, Referentin der Seminarreihe

Law Clerk Programme

Einfach maßgeschneidert

Als Praktikant oder Referendar (m/w) fördern wir Sie weit über den juristischen Arbeitsalltag hinaus und schließen mit Ihnen gemeinsam die Lücke zwischen Theorie und Praxis.

Unser "Law Clerk Programme" ist ein speziell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Ausbildungsprogramm, das Sie auf Ihrem Karriereweg begleitet.

Und das erwartet Sie:

- Individueller Ausbildungsplan
- Persönliche Betreuung durch einen Mentor Ihres Fachgebiets
- Monatliches "Passionately Global Breakfast"
- Ausgewählte Soft- und Hardskill Seminare
- Law Clerk Stammtisch
- ... und vieles mehr.

Bewerben Sie sich für unser "Law Clerk Programme" in einem unserer vier Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main oder München unter www.bakercareers.de und der Anfang ist gemacht.



Dr. Marc Gabriel, Partner Public Law, Hiring Partner Berlin



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



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Clifford Chance
Homepage:	www.cliffordchance.com/karriere
Branche:	Beratung auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts
Standorte in Deutschland:	Düsseldorf, Frankfurt am Main, München
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 900, davon rund 350 Anwälte (m/w)
Gesuchte Fachrichtung:	u.a. Bank- und Kapitalmarktrecht, Gesellschaftsrecht, Immobilienwirtschaftsrecht, Prozessrecht und Schiedsverfahren, Steuerrecht, Arbeitsrecht
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Ausgezeichnete Examina, exzellente Englischkenntnisse, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg als Rechtsanwalt (m/w), Anwalts- und Wahlstation inkl. Referendar-Academy mit Intensivkursen zur Examensvorbereitung, wissenschaftliche Mitarbeit, Praktika (insbesondere Frühjahrs- und Sommerpraktikantenprogramm)
Bewerbungen an:	Christine Koziczinski, LL.M. Mainzer Landstraße 46 60325 Frankfurt am Main Tel.: 069 / 7199-4280 christine.koziczinski@cliffordchance.com

Der Blick hinter die Kulissen.



Werden Sie Teil des Teams und arbeiten Sie an interessanten Projekten mit.



In zahlreichen Informations- und Fortbildungsveranstaltungen erhalten Sie Einblick in die Kultur und Arbeitsweise einer der weltweit führenden Wirtschaftskanzleien. Senden Sie Ihre Bewerbung 4 bis 6 Monate vor Praktikumsbeginn an Dr. Ulrich Reese (Düsseldorf), 0211 4355-5268, ulrich.reese@cliffordchance.com / Christine Koziczinski, LL.M. (Frankfurt am Main), 069 7199-4280, christine.koziczinski@cliffordchance.com / Burc Hesse, LL.M. (München), 089 21632-8002, burc.hesse@cliffordchance.com.



Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	FPS
Homepage:	www.fps-law.de
Branche:	Wirtschaftskanzlei
Geschäftsbereich:	In allen Rechtsbereichen des Wirtschaftsrechts
Standorte in Deutschland:	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	130 Anwälte
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Überdurchschnittliches Examina, strukturierte & teamorientierte Arbeitsweise mit hohem Qualitätsanspruch, wirtschaftliches Verständnis, sichere Englischkenntnisse, Promotion/LL.M. wünschenswert
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Rechtsanwalt (w/m), Rechtsreferendar (m/w), Wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w), Praktikant (w/m) in allen Rechtsbereichen des Wirtschaftsrechts
Bewerbungen an:	Prof. Dr. Stefan Reinhart Eschersheimer Landstraße 25–27 60322 Frankfurt am Main reinhart@fps-law.de

F P S
Ihre Kanzlei. Ihr Partner.



EINE FÜHRENDE KANZLEI.

Kaum eine Imagebroschüre der großen Rechtsberater verzichtet auf den Hinweis, man sei eine „führende Kanzlei“. Auch wir möchten diesem Anspruch gerecht werden.

Also führen wir. Wir führen Sie ein in die Welt des Wirtschaftsrechts. Wir führen Ihnen unseren Teamgeist und unseren kollegialen Zusammenhalt vor und hoffen, dass er Sie ansteckt. Wir führen jeden Tag die komplexesten Aufgaben durch und trauen auch Ihnen einige davon zu. Wir führen unseren Beruf mit Leidenschaft aus und freuen uns über jeden, der diese Leidenschaft teilt. Wir führen eine Kanzlei, in der Qualität unser Konsens und die Vielfalt der Methoden und Persönlichkeiten unser höchstes Gut ist. Wir führen Sie auf den ersten Schritten Ihres beruflichen Weges und geben Ihnen dabei den Freiraum, den Sie zur Entfaltung Ihres Potenzials brauchen.

Wir führen Sie nicht in die Irre. Fachliche Spitzenleistung bieten viele. Aber die Bedingungen, unter denen sie erbracht wird, sind allein Ihre Wahl. Daher freuen wir uns darauf, ein persönliches Gespräch mit Ihnen zu führen. **www.fps-law.de**

FPS. Ihre Kanzlei. Ihr Partner.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP
Homepage:	www.stepintothecircle.com
Branche:	Umfassende Beratung und Vertretung von Unternehmen, Finanzinstitutionen und Behörden auf allen Gebieten des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts
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 (Prädikatsexamina), 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 (Human Resources) 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

Freshfields Bruckhaus Deringer LLP

Der **Karriere**Planer

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

Gleiss Lutz



*Umgeben Sei sich mit den Besten.
Und wachse Sei über sie hinaus.*

Dr. Christian Arnold, Partner

Wir suchen regelmäßig

Referendare, wissenschaftliche Mitarbeiter und Praktikanten (m/w)

Sie sind fortgeschrittener Jurastudent (m/w)? Oder haben Sie erfolgreich Ihr erstes Staatsexamen abgeschlossen und stehen am Anfang Ihres Referendariats?

Wir sind immer an herausragenden Juristen (m/w) interessiert. Das gilt für alle Rechtsgebiete und sämtliche Standorte.

Bei Gleiss Lutz erwartet Sie das perfekte Umfeld für Ihre Karriere an der Marktzpitze. Wir freuen uns auf Sie!

Mehr auf karriere.gleisslutz.com

Kontakt

Gleiss Lutz
Recruiting
Mendelssohnstraße 87
60325 Frankfurt am Main
T +49 69 95514-631/-632
F +49 69 95514-399
karriere@gleisslutz.com
karriere.gleisslutz.com



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

Der **Karriere**Planer

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

WAS KÜMMERT UNS IHR ARBEITSALLTAG?

Mehr Informationen finden Sie hier:



Sie können doch am besten entscheiden, wie Sie ihn einteilen.

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

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

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

www.goerg.de

Richtungsweisend.



BERLIN
Tel. +49 30 884503-0

ESSEN
Tel. +49 201 38444-0

FRANKFURT AM MAIN
Tel. +49 69 170000-17

HAMBURG
Tel. +49 40 500360-0

KÖLN
Tel. +49 221 33660-0

MÜNCHEN
Tel. +49 89 3090667-0

Der **Karriere**Planer

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



- LINK IN** praxis.programm, Colleagues of Tomorrow, Sponsoring von LL.M., MBA und Promotion
- LINK WITH** Linklaters Law & Business School, Coaching, Women's Leadership Programme, Young Links
- LINK ACROSS** Internationale Secondments und Rotationen, Teilzeit, Sabbatical
- LINK UP** Executive MBA für MAs in Kooperation mit WHU, EBS, St. Gallen & Mannheim
- LINK BEYOND** Linklaters Alumni-Programme, Career Transition Coaching

The Linklaters Career Deal

Vom Praktikanten bis zum Partner: Linklaters bietet in jedem Bereich hervorragende Entwicklungsperspektiven, spannende Herausforderungen und zugleich genug Raum für individuelle Wege. Zeit, einen tieferen Einblick zu gewinnen und die eigenen Möglichkeiten zu entdecken!

Mehr Informationen unter <http://career.linklaters.de/careerhouse>

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Weil, Gotshal & Manges LLP												
Homepage:	www.weil.com												
Branche:	Rechtsberatung												
Geschäftsbereich:	Corporate, Restructuring, Finance & Banking, Tax, Litigation, Arbeitsrecht, Kartellrecht												
Standorte in Deutschland:	Frankfurt am Main, München												
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 130 Mitarbeiter												
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Praktikanten, Referendare und Anwälte für oben genannten Bereiche												
Gesuchte Fachrichtung:	Rechtswissenschaften												
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	LL.M., Promotion, Praktika/Arbeits- erfahrung im englischsprachigen Ausland												
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg als Associate												
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	Praktika in oben genannten Bereichen möglich												
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Wissenschaftliche Mitarbeit während Promotion möglich												
Bewerbungen an:	<table border="0"> <tr> <td>Romy Zschoche</td> <td>Christina Jacob</td> </tr> <tr> <td>Legal Recruiting Manager</td> <td>Legal Recruiting Manager</td> </tr> <tr> <td>Maximilianstraße 13</td> <td>Taunusanlage 1, Skyper</td> </tr> <tr> <td>80539 München</td> <td>60329 Frankfurt</td> </tr> <tr> <td>089 24243 301</td> <td>069 21659604</td> </tr> <tr> <td>romy.zschoche@weil.com</td> <td>christina.jacob@weil.com</td> </tr> </table>	Romy Zschoche	Christina Jacob	Legal Recruiting Manager	Legal Recruiting Manager	Maximilianstraße 13	Taunusanlage 1, Skyper	80539 München	60329 Frankfurt	089 24243 301	069 21659604	romy.zschoche@weil.com	christina.jacob@weil.com
Romy Zschoche	Christina Jacob												
Legal Recruiting Manager	Legal Recruiting Manager												
Maximilianstraße 13	Taunusanlage 1, Skyper												
80539 München	60329 Frankfurt												
089 24243 301	069 21659604												
romy.zschoche@weil.com	christina.jacob@weil.com												

Weil



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

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

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

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

Weil, Gotshal & Manges LLP

Frankfurt:
Christina Jacob
Legal Recruiting Manager
+49 69 21659 604
christina.jacob@weil.com

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

weil.com/careers

Making your Points heißt für Sie:
dass Sie sich bei uns einiges aus-
rechnen dürfen.



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 Ihnen den Karrierestart angenehm leicht machen. Neugierig? Dann sprechen Sie mit Therese von Keyserlingk.



Ihr Kontakt:
karriere@l-p-a.com