

karrierefuehrer



karrierefuehrer auch als iPad-App
www.karrierefuehrer.de
Besuchen Sie uns bei Facebook & Twitter



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen

052012 – 042013

→ banken/versicherungen

Themen

Berufseinstieg bei Versicherungen • Privatbank versus Großbank • Was machen eigentlich Aktuarer? • MBA-Studiengänge

Top-Interview

Andreas Schmitz
Vorstandssprecher
HSBC Trinkaus

Sie können es!
Den Wandel gestalten

Partner: **IQB.de**
CAREER SERVICES

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

TALENTS
DIE JOBMESSSE

QR-Code mit dem Handy scannen und Firmenprofile direkt mobil lesen

Jetzt bewerben: **Aktuelle Firmenporträts**





Unternehmerisch, dynamisch, wählerisch.

Sie wissen, was Sie wollen: Ihre Zukunft mit viel Ambition und Dynamik selbst gestalten. Innovatives Banking mitprägen, unternehmerisches Talent entfalten. Ihren ganz persönlichen Karriereweg gehen. Auch wir wissen, was wir wollen: Sie kennenlernen. Unsere Erfahrung und unser kraftvolles Wachstum als eine der ersten Privatbankadressen bieten Rahmen und Freiraum für hochgesteckte Ziele. Ob Praktikum, Traineeprogramm oder Direkteinstieg: Sichern Sie sich exzellente Aussichten – von Anfang an. Offene Fragen zu Ihren ausgezeichneten Karriereperspektiven beantwortet Ihnen Manja Lange gern telefonisch unter 040 35060-8206.

Liebe Leserinnen und Leser,

Köln im Mai 2012

Andreas Schmitz ist ein Vollprofi: Er ist Vorstandsvorsitzender der renommierten Privatbank HSBC Trinkaus sowie Präsident des Bundesverbandes deutscher Banken. Und doch hat er uns im Top-Manager-Interview (ab Seite 16) erzählt, dass er nicht schlecht staunt, wenn er davon lesen muss, dass einige seiner Kollegen auch vier Jahre nach dem Zusammenbruch der Investmentbank Lehman Brothers ihre Lektion noch nicht gelernt haben.

Doch Andreas Schmitz ist kein Branchenpessimist. Im Gegenteil: Mit viel Zuversicht blickt der Top-Banker auf die junge Generation, auf die Nachwuchskräfte und Bertalente, die für frischen Wind sorgen und denen Schmitz zutraut, die große Herausforderung der Branche zu meistern – nämlich das Vertrauen wiederherzustellen, das für Berater in der Finanzdienstleistungsbranche das höchste Gut sein muss.

Der **karrierefürher** banken/versicherungen bietet Ihnen in dieser Ausgabe einen umfassenden Überblick über den Wandel einer Branche, in der das langfristige Denken in fast allen Bereichen die kurzfristigen Erfolge abgelöst hat. Im Top-Thema zeigen wir ab Seite 8, warum die traditionellen Tugenden Garanten für einen erfolgreichen Karrierestart sind, und stellen Ihnen die Geschäftsbereiche der Banken vor, in denen Nachwuchskräfte derzeit die besten Perspektiven für einen erfolgreichen Einstieg haben.

Unser Themen-Special blickt ab Seite 20 auf die Karrierechancen in der Versicherungsbranche und erklärt, warum dieser Zweig der Finanzwirtschaft in Deutschland die Krisen so gut gemeistert hat. Besonders Hochschulabsolventen profitieren dabei von dem Trend der Versicherer, zunehmend auf akademischen Nachwuchs zu setzen und ihn in spannende und verantwortungsvolle Positionen zu bringen.

Ob in Banken oder Versicherungen: Die Aussichten für einen erfolgreichen Einstieg, bei dem man etwas bewegen kann, sind hervorragend. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Countdown zum Karrierestart und viel Spaß beim Lesen,

Ihr **karrierefürher**-Team



Impressum: **karrierefürher** banken/versicherungen 1. Jahrgang, 05.2012-04.2013 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 2194-3389 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** Christoph Berger (verantwortlich), Journalist & Redakteur, Weserstr. 205, 12047 Berlin, André Boße, Jürgen Bröker, Meike Nachtwey, Sabine Olschner **Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Anna Ludwig **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Tanja Reder **Anzeigen:** Anna-Lena Ohm (verantw.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Jessica Andritzky **Firmenporträts:** Jan Hiermann **Onlineauftritt** www.karrierefuehrer.de **Thomas Böttcher** (verantw.) **Grafik:** Olaf Meyer, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, **Fon:** 0531 708-501, **Fax:** 0531 708-599 **Fotos:** **Cover:** Fotolia/Florian Kunde **Inhalt:** Andreas Heddergott (48), Bürgel (33), Fotolia/babimu (1, 10), Fotolia/beermedia (8), Fotolia/chin yong teh (34), Fotolia/Fotoledhar (24, 26), Fotolia/fotoreutimann (22), Fotolia/Franjo (35), Fotolia/Friday (21), Fotolia/Gunnar Assmy (11,12,14,15), Fotolia/Iznogood (12), Fotolia/Johnny Lye (40, 42), Fotolia/Marc Dietrich (20), Fotolia/mninni (22), Fotolia/Monkey Business (26), Fotolia/pterwort (28), Fotolia/Raimundas (29), Fotolia/Sven Bähren (40, 42), Fotolia/Tobias Kaltenbach (38), Fotolia/womue (44), Gothaer (38), HSBC (16-19), Horbach (30), Schmidt (14), SXC (32) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, **Fon:** 0221 4722-300, **Fax:** 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karrierefürher-Reihe** erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karrierefürher** recht: März und September **karrierefürher** frauen in führungspositionen: März **karrierefürher** wirtschaftswissenschaften: März und September **karrierefürher** hochschulen: April und Oktober **karrierefürher** ingenieure: April und Oktober **karrierefürher** consulting: Mai **karrierefürher** banken/versicherungen: Mai **karrierefürher** green-tech: Juni **karrierefürher** naturwissenschaften: September **karrierefürher** informationstechnologie: Oktober **karrierefürher** handel: November **karrierefürher** bauingenieure: November. Der **karrierefürher** banken/versicherungen wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Top-Thema

8

Sie können es!

Für Absolventen gab es selten bessere Chancen, den nachhaltigen Wandel einer Branche mitzugestalten.

10

Mit alten Tugenden zum Erfolg

Den Kunden im Blick, und auf dem Papier mehr als reine Zahlen – Absolventen sollten vielseitige Fähigkeiten haben.

14

„Hohe Nachfrage im Vertrieb“

Personalexpertin Daniela Schmidt weiß, wo es in der Bankenwelt gute Chancen für Einsteiger gibt.

Top-Interview

16

Andreas Schmitz

Der Vorstandssprecher von HSBC Trinkaus und das Vorstandsmitglied des Bundesverbands deutscher Banken im Interview.

Special Versicherungen

20

Mit Sicherheit Karriere machen

Versicherungsunternehmen suchen Absolventen für sämtliche Bereiche. Gebraucht werden die Besten.

24

„Haus der 100 Berufe“

Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland, erklärt, was die Branche alles zu bieten hat.

Einsteigen

28

Privatbank versus Großbank

Zwei Modelle bieten unterschiedliche Möglichkeiten für Hochschulabsolventen.

30

Jung und erfolgreich bei: Horbach

Inad Baassiri arbeitet erfolgreich als Finanzberater.



Aufsteigen

32

Aufgestiegen zur Associate

Stephanie Bürgel arbeitet maßgeblich im M&A-Bereich der UniCredit Group mit.

Weiterbilden

34

Ahoi, MBA

Immer mehr Business Schools bieten spezialisierte MBA-Programme an – auch ausgerichtet auf Banken und Versicherungen.

Projekt

38

Was macht eigentlich ein Aktuar?

Michael Buse beschreibt das verantwortungsvolle Aufgabengebiet.

Jobware unplugged

40

Online bewerben

So geht es richtig.

Sichtweise

48

Schwester Katharina Rohrmann

Die Ordensschwester war einst Bankerin.

Service

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp
- 43 Checkliste Bewerbung
- 44 Firmenporträts

karriereführer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:

→ Printmedium

→ E-Paper

→ iPad-App

Hinweise darauf finden Sie auch

→ auf unserer Facebook-Fanpage

→ auf unserem Twitter-Kanal

→ über unsere iPhone-App

Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de

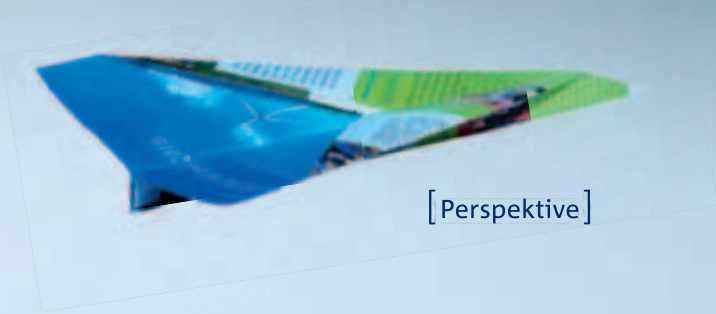




Inserenten

 Maßstäbe / neu definiert	AXA Konzern AG	23
 Bayern LB	Bayerische Landesbank (BayernLB)	5
 BERENBERG BANK <i>Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG</i>	BERENBERG BANK Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG	U2
 TALENTS DIE JOBMESSE	bmv Consulting GmbH	27
 Deloitte.	Deloitte	U4
	HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH	15
 hannover rüch	Hannover Rückversicherung AG	13
 HORBACH Finanzplanung für Akademiker	HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH	13
 ING DiBa Die Bank und Du	ING-DiBa AG	7
 IQB.de CAREER SERVICES	IQB Career Services AG	41
 Jobware ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.	Jobware Online-Service GmbH	31
 Munich RE	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG	U3
 R+V	R+V Versicherung	7
 steria mummert consulting	Steria Mummert Consultig AG	5





[Perspektive]



Starten Sie jetzt durch

Das Trainee-Programm der BayernLB

Sie haben einen überdurchschnittlichen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften oder Jura und bringen erste Praxiserfahrung im Finanzwesen mit? Sie sind engagiert und haben Spaß an der Dienstleistung? Dann haben Sie beste Voraussetzungen für die Aufnahme in unser Trainee-Programm.

15 Monate lang arbeiten Sie in einer dynamischen deutschen Geschäftsbank. In einem maßgeschneiderten Programm werden Sie dabei intensiv und individuell von uns gefördert – nach Ihren Fähigkeiten und nach Ihren Neigungen. Ihr Gewinn: Professionalität und eine faszinierende Berufsperspektive in der Welt der Wirtschaft.

Die BayernLB ist eine dynamische deutsche Geschäftsbank – verwurzelt in Bayern, erfolgreich in Deutschland und geschätzt für maßgeschneiderte Finanzlösungen und internationale Expertise. Mit neuer Struktur und einem überzeugenden Geschäftsmodell sind wir bestens aufgestellt für die Herausforderungen der Zukunft.

► Interessiert? Dann richten Sie Ihre Bewerbung bevorzugt online an: trainee@bayernlb.de

BayernLB · Corporate Center Bereich Personal · Nachwuchsentwicklung · 80277 München · Telefon +49 89 2171-24915 · www.bayernlb.de



→ people.steria-mummert.de



Uni: könnte schlechter sein

Mensa: könnte besser sein

Zukunft: könnte rosiger sein

Wir zählen zu den zehn führenden Management- und IT-Beratungen im deutschen Markt. Was uns von allen anderen unterscheidet: wir beraten nicht nur, sondern setzen die Ideen auch in die Tat um und begleiten den Kunden während des gesamten Veränderungsprozesses. Wir suchen Sie als

Consultant Analyst/Consultant Junior Berater Banking (m/w)

Anders denken

Bei Steria Mummert Consulting haben Sie deutlich mehr Freiheiten als anderswo. Wir setzen großes Vertrauen in Sie und lassen Sie von Beginn an selbstständig arbeiten. Im Bereich Banking arbeiten wir in interdisziplinären Teams, in denen jeder Einzelne seine Stärken in anspruchsvollen Aufgaben entwickeln und entfalten kann.

Anders machen

Als Junior Berater Banking wirken Sie in Projekten unserer Kunden der Finanzdienstleistungsbranche mit und unterstützen interessante Transformationsprozesse der Zukunft. In diesem Zusammenhang werden Sie unter anderem bei Studien, dem Design von Geschäftsprozessen sowie der Entwicklung von Fachkonzepten mitwirken. Unterstützt werden Sie dabei durch unser Personalentwicklungskonzept, das Ihnen je nach Entwicklungsschritt und -richtung individuelle Trainingsbeiträge bietet.

Anders sein

Ideenvielfalt und Interesse an modernen Geschäftsprozessen lassen Ihren Spaß an wechselnden Aufgabenstellungen und neuen Teams nie schwinden. Sie verfügen über:

- Ein abgeschlossenes Studium, erste praktische Erfahrung im Bankenumfeld, z.B. durch Praktika, ein Ausbildung o.ä.
- Eine Affinität zu bankfachlichen Themen

Jetzt online bewerben.
www.people.steria-mummert.de



Die Andersdenkermacher.

Kurz+ knapp

von Christoph Berger

Mobile

MOBIL ZUM ABSCHLUSS?

Der klassische Weg über das Telefon ist noch immer der beliebteste Weg von Kunden, mit ihrer Versicherung in Kontakt zu treten. 82 Prozent sehen eine kostenlose Service-Rufnummer als essenziellen Bestandteil eines kundenfreundlichen Angebots. Dies ergab eine im Dezember 2011 durchgeführte Emnid-Umfrage im Auftrag der Ergo Direkt Versicherungen. Mehr als die Hälfte der Befragten findet Service-Apps, mit denen etwa Schadensmeldungen unkompliziert übermittelt oder der nächstgelegene Facharzt gefunden werden kann, hilfreich. Über einen mobilen Tarif- oder Vergleichsrechner freut sich mindestens jeder Dritte. Wenig Interesse besteht dagegen an der Möglichkeit, Versicherungen per App abzuschließen. Gerade einmal sechs Prozent aller Befragten würden dafür ihr Smartphone nutzen. Dabei gibt es jedoch Unterschiede zwischen den Generationen: Während für gerade einmal drei Prozent der 35- bis 44-Jährigen ein Versicherungsabschluss per App in Frage kommt, würde unter den 18- bis 24-Jährigen bereits jeder Achte ein solches Angebot begrüßen. Weitere Informationen unter www.ergodirekt.de

Social

VERSICHERUNGEN UND FACEBOOK

OEV Online Dienste von der Sparkassen-Finanzgruppe hat auf ihrem Blog im Dezember die Facebook-Aktivitäten deutscher Versicherungen unter die Lupe genommen und genauer analysiert. Aufgrund der komplexen Zusammenstellung der Branche erhebt Blogautor Jan Nothdurft dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit – zumal sich die digitale Welt sowieso ununterbrochen verändert. Trotzdem gibt die Liste einen guten Überblick über die Ansprache der Unternehmen. An erster Stelle mit inzwischen über 72.000 Fans steht die Allianz – zum Zeitpunkt der Erhebung waren es noch 20.000. Es folgen R+V24, Ergo direkt, R+V und Sijox der Signal Iduna. Insgesamt sind bereits viele Versicherer in dem sozialen Netzwerk mit Präsenzen vertreten, jedoch längst nicht alle. Auch einige große Unternehmen der Branche fehlen. Positiv wird bemerkt, dass fast alle untersuchten Seiten einen hohen Interaktionsgrad aufweisen und allerhand inhaltliche Anreize bieten, sich mit versicherungsspezifischen Themen zu beschäftigen. Dabei geht es auch oft um das Thema Berufseinstieg. Einige der Versicherungen haben dafür sogar spezielle Karriereseiten eingerichtet. Weitere Informationen unter www.oevblog.de

Informative!

DIE WEIBLICHE ROLLE AUF WERTPAPIEREN

Das Museum Wertpapierwelt im schweizerischen Olten nimmt mit seiner aktuellen Ausstellung „Frauen und Finanzen – die weibliche Rolle auf Wertpapieren“ einen ganz neuen Blick auf die Finanzwelt ein. Obwohl die „Welt der Wertpapiere“ noch immer weitgehend als Männerdomäne gilt, spricht ein Blick auf historische Aktien und Anleihen eine andere Sprache – weibliche Wesen, wohin man auch schaut. Die Macher verfolgten dabei nicht nur das Ziel, den Wandel des Frauenbilds auf Wertpapieren über die Jahrhunderte hinweg zu skizzieren, sondern sie lassen auch Investorinnen und Geschäftsfrauen von früher und heute zu Wort kommen. Die Ausstellung ist jeden Dienstag und Mittwoch von 9:30 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet. Gruppenführungen sind nach Absprache möglich. Weitere Informationen unter www.wertpapierwelt.ch



Willkommen im Team!

Die **R+V Versicherung** ist mit mehr als 7 Millionen Kunden und über 11 Milliarden Euro Beitragseinnahmen eine der größten deutschen Versicherungsgruppen. Sie bietet als genossenschaftlicher Versicherer in der **Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken** Privat- und Firmenkunden maßgeschneiderte, innovative Versicherungslösungen aller Art.



Wirtschaftswissenschaftler (m/w)
Rechtswissenschaftler (m/w)

(Wirtschafts-) Mathematiker (m/w)
(Wirtschafts-) Informatiker (m/w)

Sie möchten Dinge bewegen, eigene Vorstellungen entwickeln, Freiräume für Ihre Ideen haben und um die Ecke denken? Dann stellen Sie sich bei R+V dieser Herausforderung in einem der folgenden Einstiegswege:

Direkteinstieg | Traineeprogramm | Praktikum | Studienabschlussarbeit

Den optimalen Rahmen für Ihre persönliche Entfaltung bilden abwechslungsreiche Aufgaben, ein breites Qualifizierungsangebot sowie unser attraktives Vergütungssystem mit vielfältigen Zusatzleistungen.

Die wichtigsten Informationen über die R+V Versicherung und Ihre Karrieremöglichkeiten finden Sie unter www.jobs.ruv.de. Bewerben Sie sich online direkt auf ein Stellenangebot oder tragen sich in unseren Bewerberpool ein!

Mit uns können Sie sich beruflich clever verwirklichen.

R+V Versicherung
Recruitingcenter
Telefon: 06 11 - 5 33 52 10



Komm zum Top-Arbeitgeber mit besten Einstiegsmöglichkeiten.

Mit deiner Stärke zum gemeinsamen Erfolg.

Ob Kreativität, Einfühlungsvermögen, Präzision oder das Gespür für Menschen – was auch immer deine Stärke ist – bei uns ist sie in besten Händen. Denn wir glauben an die individuellen Stärken jedes einzelnen Mitarbeiters. Diese gilt es zu nutzen. Damit man mit Leidenschaft und vollem Einsatz bei dem Arbeitgeber sein Bestes geben kann, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Bei der ING-DiBa.

www.ing-diba.de/karriere

ING  **DiBa**
Die Bank und Du

Du bist **Di Ba Du**,
weil du immer nach der
besten Perspektive suchst.



Den Wandel gestalten



Sie können es!

Fokussiert. Die Finanzbranche befindet sich im Wandel. Die Zocker und Jongleure mag es zwar noch geben, doch die Banken erwarten von ihrem Nachwuchs keine neuen Risikoummeren mehr: Sie suchen Absolventen mit einem Verständnis für das, was die Kunden wollen. Diesen Grundsatz wollen sie nicht nur propagieren, sondern leben. Dazu gehören verstärkt langfristige Geldanlagen und ein ungetrübtes Vertrauensverhältnis des Kunden zu Bank und deren Beratern.

Top-Thema

10

Mit alten Tugenden zum Erfolg

Den Kunden im Blick, und auf dem Papier mehr als reine Zahlen – Absolventen sollten vielseitige Fähigkeiten haben.

14

„Hohe Nachfrage im Vertrieb“

Personalexpertin Daniela Schmidt weiß, wo es in der Bankenwelt gute Chancen für Einsteiger gibt.



Mit alten Tugenden

Die Bankbranche sucht nach Einsteigern, die mehr im Blick haben als trockene Zahlen. Ob im Investmentbanking oder im Beratungsgeschäft: Gefragt sind Persönlichkeiten, für die solide Lösungen im Sinne der Kunden wichtiger sind als kurzfristige Erfolge.

Von **André Boße**

Der Banker von heute? Ein Zahlenspezialist muss er immer noch sein. Ohne dieses Know-how geht es nicht. Aber das alleine reicht nicht aus. Der Banker von heute muss mehr können als jeder noch so hyperschnelle Algorithmus, jede noch so intelligent programmierte Software. „Viele meinen, dass sich bei einer Bankkarriere immer noch alles um trockene Zahlen dreht“, sagt Claudia Gutscher, Personaldirektorin der Targobank, und schüttelt dabei mit dem Kopf. Dann definiert sie, was einen Banker von heute wirklich auszeichnet: „Es geht vor allem um den Menschen.“

Seit dem Crash der US-Investmentbank Lehman Brothers im September 2008 steckt die Bankenbranche in einer ungeheuer herausfordernden Zeit. Das Wort „Krise“ passt schon deshalb nicht, weil Krisen als Zuspitzung zu verstehen und daher eher von kurzer Dauer sind. Krisen bedeuten Einschnitte: weniger Arbeitsplätze, weniger Freiräume, weniger Chancen. Doch die Situation für Hochschulabsolventen gestaltet sich anders. Die Banken sind auf der Suche nach talentierten Nachwuchskräften, weil sie sich von ihnen neue Impulse und neue Ideen für das Geschäft erhoffen. Auf eines legen die Häuser dabei besonderen Wert: Gefragt sind keine Kandidaten, die sich nach der Uni sofort ein Dutzend Anzüge oder Kostüme zulegen, sich den vermeintlich passenden Sprachduktus der Banker draufschaffen und mit dem Ziel ins Vorstellungsgespräch ziehen, dem potenziellen Chef neue Möglichkeiten für riskante Anlagestrategien zu präsentieren.

Risikoreich rechnen können Computer nämlich auch. Und zwar wesentlich schneller. Was Computer aber nicht besitzen, sind menschliche Tugenden. Und genau nach diesen sucht die Branche. Weil – und da sind die meisten Häuser ganz ehrlich – es eine Zeit gab, in der klassische Werte im Geschäft eine zu geringe Rolle gespielt haben. Anke Kirn ist bei der Deutschen Bank für die Talentsuche verantwortlich und nennt die Tugenden, auf die es in ihrem Unternehmen ankommt: „Höflichkeit, Fleiß, Pünktlichkeit, Disziplin und Maßhalten. Hinzu kommen die Werte, die beim redlichen Kaufmann selbstverständlich sein sollten: Ehrlichkeit, Anstand und Integrität.“ Wobei die Personalverantwortliche klarstellt, dass dies keine lobenswerten Kanneigenschaften sind. „Kunden, Aktionäre und die Gesellschaft als Ganzes verlangen von jedem Mitarbeiter einer Bank, insbesondere von ihren Führungskräften, dass sie sich untadelig verhalten. Daher sind das die Kriterien, nach denen wir bei der Personalsuche entscheiden, ob jemand zu uns passt.“ Zudem hat die Deutsche Bank laut Kirn einen „unmissverständlichen Verhaltenskodex“ definiert, den jeder Mitarbeiter kennen und leben muss.

Und noch etwas ist den Banken wichtig: Sie sind auf der Suche nach Talenten, deren Horizont weit über die Zahlenanalytik hinausgeht. Die Branche hat begriffen, dass es ein Problem ist, wenn sich einige Bereiche eines großen Bankhauses vom Bedürfnis der Gesellschaft nach Sicherheit oder Nachhal-



zum Erfolg

tigkeit abkoppeln. Daher haben derzeit auch Kandidaten eine Chance, die als Seiteneinsteiger in die Finanzbranche einsteigen und die Teams mit anderen Ansichten und Perspektiven ergänzen. „Ein wirtschaftswissenschaftlicher oder mathematischer Studienhintergrund ist nicht zwangsläufig Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung“, sagt Anke Kirn. „Wir suchen neben Wirtschaftswissenschaftlern auch Naturwissenschaftler, Juristen, Informatiker und Ingenieure mit wirtschaftlichem Schwerpunkt.“ Doch auch für Seiteneinsteiger gilt: Der Studienabschluss sollte gut bis sehr gut sein. Wichtiges Kriterium ist in den meisten Bereichen zudem ein verhandlungssicheres Englisch – am besten erworben in einem Auslandssemester oder durch praktische Erfahrungen im Ausland.

Gute Chancen im Bereich Compliance

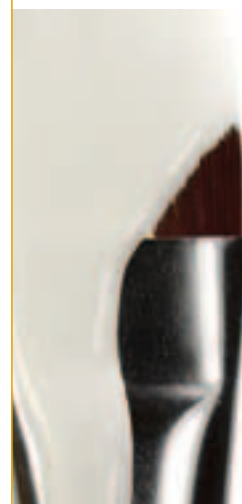
Wer wissen möchte, welche weiteren Talente und Kenntnisse für Einsteiger in der sich wandelnden Bankenbranche wichtig sind, ist bei Thomas Haibach an der richtigen Adresse. Der Personalberater ist Geschäftsführer der Personalberatungsgesellschaft Haibach & Cie., die sich auf die Beratung von Banken und Asset-Management-Gesellschaften spezialisiert hat. Seit 1994 unterstützt er Kunden aus der Finanzbranche beim Auf- oder Ausbau von Abteilungen. Sein Credo: „Banken suchen authentische Bewerber, die im Rahmen ihrer Ausbildung und während des Studiums bereits praktische Erfahrungen in Unternehmen gesammelt haben.“ Wichtig seien auch eine schnell-

le Auffassungsgabe sowie das Talent, sich flexibel auf wechselnde, stetig neue Herausforderungen einzustellen. „Die Arbeitgeber erwarten zudem, dass man es versteht, ganzheitlich zu denken sowie komplexe Sachverhalte adressatengerecht darzustellen“, sagt Haibach. Mit Blick auf die Abteilungen und Themen, in denen sich aktuell die besten Karrierechancen ergeben, nennt der Personalberater die Bereiche Risikomanagement, Controlling, Rechnungswesen und Recht – wobei besonders die immer neuen Regulierungen weiterhin einen steigenden Bedarf nach Compliance-Spezialisten hervorrufen werden.

Absolventen und Einsteiger sind also gut beraten, ihren Blick auf Bereiche zu richten, in denen die Banken an soliden Lösungen für die Stärkung ihrer Geschäftsgrundlage arbeiten. Sich kreativ austoben zu können, gehört aktuell dagegen nicht zu den besonders stark nachgefragten Eigenschaften. Das gilt auch für das Investmentbanking, der Sparte, die besonders von den Veränderungen der gesamten Branche betroffen ist. Trotz aller negativer Schlagzeilen: Die großen Asset-Manager haben ihre Talentsichtung nicht eingestellt und suchen wieder nach Top-Nachwuchs. So beginnt J.P. Morgan im Spätsommer mit dem Recruiting und hält dabei Ausschau nach Kandidaten, die den aktuellen Anforderungen der Branche gerecht werden. „Wir erkennen einen klaren Trend hin zu konservativen Anlagestrategien“, sagt Marketing-Direktor Jean Guido Servais. Die Verunsicherung vieler Anleger sei noch

IT-SPEZIALISTEN GESUCHT

Nichts geht mehr ohne IT. Daher sind vor allem die Groß- und Investmentbanken auf der Suche nach IT-Experten: Alleine bei der Deutschen Bank arbeiten weltweit fast 20.000 Computer-Spezialisten an anspruchsvollen Aufgaben – und der Bedarf steigt weiter.





KRITISCHES WERK MIT LERNEFFEKT

Kritik ist dann gut, wenn man aus ihr lernen kann. Heribert Prantl, leitender Politikredakteur der Süddeutschen Zeitung, versteht sich als ein Kritiker des Finanzsystems – jedoch als einer, der weiß, dass es ohne Banken ganz sicher auch nicht funktioniert. Fundiert und auf den Punkt gebracht, schreibt er in seinem kleinen Büchlein „Wir sind viele“, warum Argwohn und Wut auf die Finanzbranche nicht aufhören. Wer Prantls Schrift liest, versteht, was die Gesellschaft zu Protesten wie „Occupy Wall Street“ antreibt und wie wichtig es ist, dass die Kunden ihren Banken wieder vertrauen.

Heribert Prantl:

Wir sind viele: Eine Anklage gegen den Finanzkapitalismus

Süddeutsche Zeitung Bibliothek 2011
ISBN: 978-3866159990, 4,90 Euro

immer groß – nun komme es für Investmentbanker darauf an, dem Kunden überzeugend darzustellen, dass auch langfristig orientierte Anlagen attraktive Erträge erwirtschaften können.

Den Wandel mitgestalten

Gefragt sind also Nachwuchsberater, denen es gelingt, die Vorsicht der Anleger zu respektieren und auf dieser Basis Anlagestrategien zu entwickeln, die kurzfristig vorsichtig wirken mögen, langfristig aber in der Lage sind, die Renditen der risikoreichen, auf Kurzfristigkeit orientieren Strategien in den Schatten zu stellen. „Gerade bezüglich des Themas Altersvorsorge ist der langfristige Erfolg elementar“, sagt Servais – was wiederum zeigt, worauf es beim Investmentbanking heute ankommt: Die Aussicht auf schnelles Geld spielt eine immer geringere Rolle, stattdessen investieren Anleger in eine sichere Zukunft. Wer als Nachwuchskraft dieses Bedürfnis versteht, wird erleben, dass die Investmentbranche weiterhin ausgezeichnete Karrierechancen bietet. Und zwar, wie es bei J.P. Morgan heißt, in allen Bereichen – von Sales, Trading und Research über Risikomanagement bis zum Quantitative Research, also der Bewertung von Produkten, Preisen, Märkten und Anlegerbedürfnissen.

Wenn der Trend bei den Banken zur soliden Nachhaltigkeit geht, stellt sich die Frage: Regiert die Angst das Geschäft? Spielt persönlicher Freiraum keine Rolle mehr? Targobank-Personaldirektorin Claudia Gutscher beruhigt alle Absolventen, die beim Einstieg

besonderen Wert darauf legen, persönliche Gestaltungskraft zu entwickeln und anzubringen: „Die Branche befindet sich nicht nur in einer herausfordernden, sondern auch in einer spannenden Situation. Der Bankenmarkt verändert sich, und Veränderungen sind immer mit neuen Möglichkeiten und Perspektiven verbunden.“ Der Wandel in der Bankenbranche stelle die Geldhäuser vor eine große Aufgabe. Gutscher ist daher überzeugt: „Daraus ergeben sich Chancen – insbesondere für die Mitarbeiter, die in diesem Wandelprozess vieles mitgestalten können.“

So komme es zum Beispiel bei Bankberatern darauf an, einen Beratungsansatz zu entwickeln, der besonders auf die Individualität der Kunden Rücksicht nimmt. Claudia Gutscher nennt weitere Fähigkeiten, die man mitbringen muss, um in diesem Bereich nach vorne zu kommen: „Die wichtigen Kriterien sind Kundenorientierung, Beratungskompetenz, Verhandlungsgeschick und Einfühlungsvermögen.“ Und es gilt: Zahlen sind die Grundlage – doch besitzen diese für jeden Kunden eine andere Bedeutung. Bei jedem von ihnen erzählt der Bedarf für eine Geldanlage oder Investition eine eigene Geschichte. Diese muss ein Anlageberater herauskitzeln, verstehen und in eine Strategie umsetzen. Gutscher sagt: „Jeder Kunde ist anders, es gibt keine einheitliche Vorgehensweise und gerade das macht vieles spannend.“

somewhat
different

Mitreißende Ideenweiterentwicklungsteamtalente (m/w)

Sind Sie bereit zum Sprung auf Ihre persönliche Erfolgswelle? Dann kommen Sie zur Hannover Rück. Unsere Aufgaben beginnen dort, wo es anderen Versicherungen zu stürmisch wird. Wir suchen wetterfeste Multitalente, die unkonventionell denken und so die vielfältigen Herausforderungen unseres Geschäfts meistern. Als weltweit erfolgreiche Rückversicherungsgruppe können wir Ihrer Karriere Dynamik verleihen. Wir bieten Raum für mitreißende Ideen und fördern Ihre persönliche Entwicklung. Und die Balance zwischen Berufs- und Privatleben können Sie bei uns auch halten. Surfen Sie zu weiteren Informationen: hannover-rueck.jobs

hannover **rück**

Karriere: Jetzt bewerben!



Seit 1983 bleiben wir unserem Erfolgskonzept treu: Akademiker beraten Akademiker in allen Fragen des Vorsorge- und Vermögensmanagements. Persönlich, individuell und kompetent. Das Studium haben Sie erfolgreich abgeschlossen. Jetzt sind Sie neugierig auf die Zukunft und suchen eine unternehmerische Herausforderung. Ihre beruflichen Wünsche: eigenverantwortliches Handeln, flexible Zeiteinteilung und überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten. Im Rahmen des Nachwuchs-Förderprogramms setzt unsere Karriere Maßstäbe. Sie durchlaufen die Ausbildung zum/zur:

- Finanzberater/in
- Finanzplaner/in
- Partnerausbildung
- Managementvorbereitungsseminar, Managementausbildung

HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH
Catherine Volland
Sachsenring 83-85 · 50677 Köln
Telefon: 0221-94 97 56-32 · Fax: 0221-94 97 56-99
karriere@horbach.de

Young Professionals erwarten neben der Ausbildung exzellente Weiterbildungsmaßnahmen und spannende Aufgaben. Die konsequente Stärkung Ihrer Potenziale ist die ideale Basis für Ihren Erfolg. So haben Sie die Chance, Ihre Fähigkeiten kontinuierlich auszubauen. Bringen Sie Ihre Karriere in Schwung. Realisieren Sie als selbstständiger Berater Ihre Vision von wirtschaftlicher Freiheit.

Willkommen bei HORBACH!

Senden Sie uns Ihre schriftliche Bewerbung – gerne auch per E-Mail.
Stichwort: Karriereführer.

HORBACH
Finanzplanung für Akademiker

www.horbach.de



„Hohe Nachfrage im Vertrieb“

Als Recruiting-Spezialistin für die Finanzbranche weiß Daniela Schmidt, wie man für einen erfolgreichen Karriere Einstieg gestrickt sein muss und was dem Nachwuchs wichtig ist, wenn er sich für ein Unternehmen entscheidet. Die Fragen stellte André Boße.

ZUR PERSON

Daniela Schmidt ist studierte Soziologin und Psychologin und gründete 1995 die Recruiting-Agentur DS Connection. Ihre Spezialgebiete sind Direktsuche, Eignungsdiagnostik und Auswahlverfahren in der Finanzdienstleistungsbranche. Zu ihren Kunden gehören Regionalbanken, Großbanken und Versicherungsgesellschaften. Seit 2005 ist Daniela Schmidt auch in der Organisationsberatung tätig.

Frau Schmidt, wie schätzen Sie derzeit für Einsteiger das Arbeitsumfeld bei den Banken ein?

Losgelöst von der konjunkturellen Situation werben die Häuser aufgrund der demografischen Prognosen weiterhin um qualifizierte Nachwuchskräfte. Entsprechend selbstbewusst treten die Bewerber auf. Gut ausgebildete Absolventen mit den passenden Abschlüssen und guten Noten kennen ihren Marktwert sowie ihre Optionen und formulieren ihre Erwartungen an den zukünftigen Arbeitgeber entsprechend deutlich. An Bedeutung gewinnt dabei der Punkt Work-Life-Balance: Der Wunsch nach einem ausgewogenen Verhältnis von Arbeitszeit und Privatleben wird von einigen Absolventen im Bewerbungsgespräch ganz offen angesprochen.

Gibt es Bereiche, in denen sich branchenübergreifend derzeit außergewöhnlich gute Karrierechancen ergeben?

Wir beobachten schon seit längerem, dass sich die Nachfrage nach Personal in vertriebsnahen Bereichen, beispiels-

weise in der Vermögens- und Firmenkundenberatung, auf einem gleichbleibend hohen Niveau bewegt und sich tendenziell sogar noch verstärkt. Zudem werden generell die Aufgaben im Bankwesen vertriebsorientierter interpretiert. Dadurch ist eine ausgeprägte Vertriebskompetenz auch in Funktionen gefragt, in denen sie früher keine oder nur eine untergeordnete Rolle einnahm.

Können Sie für diesen Trend ein Beispiel nennen?

Nehmen Sie den klassischen Privatkundenberater: Wo früher der Bankberater hinter seinem Schalter auf den Kunden wartete, werden heute perfekt geschulte Verkäufer mit ausgeklügelten Vertriebsstrategien auf die Kundschaft angesetzt. Ein Privatkundenberater führt heute im Schnitt acht und mehr Akquisitionsgespräche am Tag. Zum Vergleich: Vor 15 Jahren lag die durchschnittliche Anzahl eigeninitiativ vereinbarter Verkaufsgespräche bei geschätzten fünf pro Woche.





Die andauernden Probleme auf dem Finanzmarkt gefährden Jobs in den Banken. Aber schaffen sie auch neue Perspektiven für Spezialisten?

Durchaus. Wir verzeichnen eine gestiegene Nachfrage in internen Bereichen, die von staatlicher Regulierung und bankaufsichtsrechtlichen Fragestellungen betroffen sind. Diese Fragestellungen haben derzeit Konjunktur – nicht zuletzt aufgrund der mit der Finanzmarktkrise einhergehenden verschärften Anforderungen durch nationale und internationale Aufsichtsbehörden.

Welche Qualifikationen und Talente sind bei Einsteigern derzeit besonders gefragt?

Der Grad der Spezialisierung nimmt zu, und somit differenzieren sich zunehmend auch die fachlichen Anforderungen an Bewerber. Anders als früher erwartet man zudem heute von den Absolventen, dass sie – neben guten Noten, den richtigen Praktika und Fachqualifizierungen – auch die passende Persönlichkeitsbildung mitbringen. Das betrifft natürlich insbesondere die vertriebsorientierten Bereiche mit direktem Kundenkontakt. Aber auch in den internen Spezialistenfunktionen spielen Persönlichkeit und Sozialkompetenz des Bewerbers eine immer größere Rolle.

Sie sprachen vom selbstbewussten Auftreten der Bewerber. Was ist einem ambitionierten Einsteiger denn wichtig, worauf pocht er beim Arbeitgeber seiner Wahl?

Für High Potentials auf dem Finanzsektor waren Bekanntheit, Internati-

onalität und Reputation eines Bankhauses schon immer die wichtigsten Entscheidungsparameter bei der Wahl der ersten Arbeitsstelle. Daran hat sich grundlegend nichts geändert. Aber es rücken weitere Faktoren in den Fokus. Neben der schon genannten Work-Life-Balance ist mitentscheidend, ob der Arbeitgeber dem Kandidaten eine am

Menschen orientierte, positive Unternehmenskultur bietet. Auch Sicherheit im Beruf ist ein Aspekt, der in den vergangenen Jahren bei der Wahl des Arbeitgebers bedeutsamer geworden ist. Gerüchte über eine mögliche Fusion oder gar Stellenabbau wirken extrem abschreckend auf Nachwuchskräfte.

Anzeige

**Chancen nutzen –
berufsbegleitend
studieren.**



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES



Nutzen Sie die Vorteile eines Fernstudiums und informieren Sie sich über unsere Studiengänge

Betriebswirtschaft (B. A.)

Wirtschaftsrecht (LL. B.)

General Management (MBA)

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.

Infoline: 040/350 94 360

(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

www.hamburger-fh.de

Top-Manager

Der Vorstandssprecher von HSBC Trinkaus im Interview

Andreas Schmitz

Der Gestalter. Begonnen hat Andreas Schmitz seine Banker-Karriere bei HSBC Trinkaus vor 23 Jahren als Assistent eines persönlich haftenden Gesellschafters. Heute ist er Sprecher des Vorstandes und zudem Präsident des Bundesverbandes deutscher Banken. Im Interview erzählt der 52-Jährige über seinen Weg nach oben und die Anforderungen, auf die Einsteiger heute in der Bankenbranche treffen. Die Fragen stellte André Boße.



„Banken können ihre Existenz nur durch ein verantwortungsbewusstes Geschäft als integraler Bestandteil der Gesellschaft begründen.“

Top-Manager

Herr Schmitz, für Ihr Unternehmen spielen Begriffe wie „Tugend“, „Werte“ und „Nachhaltigkeit“ eine große Rolle. Wie sehr verschlechtert sich Ihre Laune, wenn Sie in der Zeitung lesen müssen, wie andere Banker mit diesen Begriffen umgehen?

Ich staune da manchmal nicht schlecht. Das trifft mich auch. Denn es ist einfach nicht nachvollziehbar, wie man nach fast vier Jahren seit dem Zusammenbruch von Lehman Brothers noch immer nicht verstanden hat, welche Lehren zu ziehen sind. Banken können ihre Existenz nur durch ein verantwortungsbewusstes Geschäft als integraler Bestandteil der Gesellschaft begründen. Durch die Finanzkrise ist viel Vertrauen verlorengegangen. Dieses wiederzuerlangen, ist unsere größte Herausforderung. Denn ohne Vertrauen ist Bankgeschäft nicht denkbar. Aber: Übertrieben haben nur einige wenige. Die große Mehrheit der Mitarbeiter in Banken macht einen engagierten Job für die Kunden.

Aber das Fehlverhalten dieser wenigen hat das Image der gesamten Branche negativ geprägt. Was erhoffen Sie sich daher von Bankern der Zukunft?

Wer heute in diesen Beruf einsteigt, wird es sicherlich nicht wegen der Aussicht auf exorbitante Einkommen tun, denn die Zeiten großer Boni sind in unserer Branche definitiv vorbei. Banken sind der Blutkreislauf der Wirtschaft. Wer hier arbeitet, befindet sich mitten im Wirtschaftsleben und kann viel gestalten. Besonders bemerkenswert finde ich, dass unser Nachwuchs sich der großen Verantwortung gegenüber den Kunden bereits von Anfang

an bewusst ist. Und darin liegt auch meine Hoffnung: dass für die Banker der neuen Generation wieder stärker die Prinzipien des ehrbaren Kaufmanns im Vordergrund stehen. Das muss die jeweilige Unternehmensführung dann aber auch vorleben.

Welche Eigenschaften und Qualitäten benötigt ein Banker, um seinem Unternehmen zu helfen, die Krise zu überstehen und nachher gestärkt aus der Krise hervorzugehen?

Unser Haus ist jetzt 227 Jahre alt. Hat vier Revolutionen, ein halbes Dutzend Kriege, sechs Währungsumstellungen sowie elf verschiedenen Staats- und Herrschaftssysteme überlebt. Es ist damit mehr als krisengestählt und sogar stets gestärkt aus jeder Krise hervorgegangen. Die wichtigsten Eigenschaften hierfür sind vorausschauendes Denken und ein konservatives Risikomanagement. Diese Bank hat es immer verstanden, sich den veränderten Marktbedingungen anzupassen, ohne ihre Unternehmenskultur zu beschädigen. Nachhaltigkeit ist hier mehr als nur ein Schlagwort. Es ist die Grundlage für ein langfristig angelegtes Wirtschaften, und in Krisenzeiten wie diesen sehen uns unsere Kunden als sicheren Hafen, weil wir als stabil und beständig anerkannt sind.

Wie erleben Sie persönlich hoch ambitionierte Einsteiger, die direkt von der Uni kommen? Welche Eigenschaften faszinieren Sie, wo sehen Sie Nachholbedarf?

Erfrischend ist bei unserem Nachwuchs diese Neugier und Offenheit, mit der sich junge Menschen ihre Welt erschließen. Da werden Fragen

gestellt, die sich keiner sonst mehr zu stellen traut. Oder es werden eingefahrene Prozesse hinterfragt, die sich aufgrund des Prinzips, man habe es immer schon so gemacht, längst überholt haben. Viele bringen von der Uni auch neues theoretisches Wissen sowie innovative wissenschaftliche Methoden mit, die eine Organisation immer wieder beleben. Was wir aber bei vielen Bewerbern zunehmend vermissen, ist das, was man heute als soziale Kompetenz bezeichnet. Sei es, dass sich Studierende so sehr in die Theorie verbissen haben, dass sie ihr Wissen in der Praxis nicht nutzen können, oder sei es beim Umgang miteinander, wo wir manchmal einfache Benimmregeln vermissen. Bankgeschäft ist Kundengeschäft – da gehören diese einfach dazu.

Die Finanzbranche hat ungeheuer an Komplexität zugenommen. Sollen sich junge Banker sehr früh spezialisieren, oder sind Sie ein Befürworter von Generalisten?

Ich glaube, Banken brauchen – wie jedes andere Unternehmen auch – beides. Spezialisten sind gefragt, wenn es um die Entwicklung hochkomplexer Finanzprodukte geht, die ganz spezifische Kundenbedürfnisse erfüllen. Generalisten brauche ich, wenn es um die Kundenberatung geht. Da muss ich als Berater die Übersicht über die verschiedensten Produkte haben, um meinem Kunden das für ihn richtige empfehlen zu können. Unsere Berater im Bereich Vermögende Privatkunden bezeichnen sich selbst scherzhaft als „Hausärzte in allen Finanzdingen“. Da steckt viel Wahrheit drin.

„Erfrischend ist bei unserem Nachwuchs diese Neugier und Offenheit, mit der sich junge Menschen ihre Welt erschließen.“

Sie sind seit 1989 bei HSBC Trinkaus, eine so lange Karriere in einem Bankhaus ist eher ungewöhnlich. Was ist aus Ihrer Sicht der große Vorteil einer so konstanten Karriere?

Ich kenne unsere Bank in- und auswendig, da macht mir keiner mehr etwas vor. Zudem konnte ich die Strategie über einen langen Zeitraum mitgestalten. So entwickelt man ein ganz anderes Verhältnis zum Unternehmen, als wenn man immer wieder neu kurzfristigen Erfolgen hinterherlaufen muss. Man könnte jetzt einwenden, dass man dadurch andere Erfahrungen verpasst, die einen persönlich weiterbringen können. Aber unser Vorstand ist nicht nur mit strategischen Themen befasst, wir betreuen alle selbst noch Kunden. Das Gespräch mit ihnen gibt mir nicht nur immer wieder neue Blickwinkel – es erdet auch ungemein.

23 Jahre in einem Unternehmen – da gab es sicher auch schwierige Momente. Können Sie rückblickend sagen, wie Sie diese Probleme und Herausforderungen überwunden haben?

In solch einem Zeitraum passiert natürlich einiges: Ein vielversprechender Deal mit dem Kunden ist nicht zustande gekommen. Oder Vorgesetzte haben anders entschieden, als man hoffte. Es gibt Ratschläge, die wie Binsenweisheiten klingen, sich aber auch im Verlauf meiner Karriere bewährt haben: „Nicht alles persönlich nehmen“, „sich nicht unterkriegen lassen“, „aus Erfahrungen und Fehlern lernen“. Ich bin jemand, der immer nach vorne schaut. Vergangenes muss man abhaken. Ich bin daher nicht nachtragend. Das Wichtigste aber ist: Man muss sich treu bleiben.

ZUR PERSON ANDREAS SCHMITZ

Andreas Schmitz, Jahrgang 1960, beendete sein Studium der Volkswirtschaft und der Rechtswissenschaften an der Universität Bonn nach Abschluss des zweiten Staatsexamens als Rechtsanwalt. Seine berufliche Laufbahn bei HSBC Trinkaus begann er als Assistent eines der persönlich haftenden Gesellschafter. Anschließend arbeitete er im Firmenkundengeschäft und baute später die Investmentbanking-Aktivitäten der Bank auf. 2002 wurde Andreas Schmitz persönlich haftender Gesellschafter der Bank, 2004 zum Sprecher der persönlich haftenden Gesellschafter berufen und mit dem Rechtsformwechsel 2006 zum Sprecher des Vorstands ernannt. Heute ist er verantwortlich für die Bereiche Global Banking und Investment Banking sowie für das Emissions- und Konsortialgeschäft. Er ist zudem Präsident des Bundesverbandes deutscher Banken, Präsident der Börse Düsseldorf, Vizepräsident der IHK Düsseldorf und Mitglied des Verwaltungsrats der KfW sowie der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Andreas Schmitz ist verheiratet und hat drei Kinder.

ZUM UNTERNEHMEN HSBC TRINKAUS

HSBC Trinkaus ist eine international aufgestellte, kundenorientierte Geschäftsbank. Das Haus versteht sich als Bank, die zum einen als Tochter der britischen Mutterbank HSBC Teil einer der weltweit größten Bankengruppen ist, zum anderen ihre Kunden individuell und persönlich mit den Werten einer 227-jährigen Geschichte betreut. Das Mutterhaus HSBC hat rund 7200 Niederlassungen in mehr als 80 Ländern und Regionen. Für die deutsche Tochter HSBC Trinkaus sind rund 2500 Mitarbeiter tätig, von denen mehr als ein Drittel länger als zehn Jahre im Unternehmen arbeiten. Das Durchschnittsalter liegt bei 39 Jahren. Der Fokus liegt auf der Beratung von vermögenden Privatkunden sowie Firmen- und institutionellen Kunden. Stammsitz des Unternehmens ist Düsseldorf. Zudem verfügt die Bank über Standorte in Baden-Baden, Berlin, Frankfurt/Main, Hamburg, Köln, München, Stuttgart und Luxemburg. Mit „AA“ besitzt HSBC Trinkaus das beste Fitch-Rating einer privaten Geschäftsbank in Deutschland.



Mit Sicherheit Karriere machen

Versicherungen haben es im Gegensatz zu anderen Bereichen in der Finanzwirtschaft geschafft, ohne nennenswerte Verluste durch die letzten Jahre zu kommen. Sie hielten nicht nur das Beschäftigungsniveau, sondern haben sogar die Sorge: Wo bekommen wir ausreichend Fachkräfte für die Zukunft her?

Von **Christoph Berger**

Gute Noten, einen Masterabschluss und Praxiserfahrung im Versicherungsbereich: Dominique Zeh brachte zu ihrem Berufsstart bei der Allianz alles mit, was sich ihr Arbeitgeber erhoffte und was die Wunschanforderungen vieler Versicherer sind. Bereits während ihres Studiums hatte die heute 29-jährige Betriebswirtin begonnen, Kontakte zu Deutschlands größtem Versicherer zu knüpfen. Erst arbeitete sie als Werkstudentin in dem Unternehmen, später schrieb sie dort ihre Masterarbeit zum Thema Marktmanagement im Bereich Alternative Vertriebswege. Darin analysierte sie die Vertriebsstrukturen von Versicherungen und arbeitete alternative Wege des Verkaufs von Finanzdienstleistungsprodukten heraus. „Nach dieser strategischen Arbeit wollte ich das operative Geschäft eines Versicherungsunternehmens kennenlernen. Deshalb habe ich mich um eine der Trainee Stellen beworben“, sagt sie. Ein Jahr lang lernt sie nun die unterschiedlichen Personenversicherungsbereiche des Unternehmens kennen - also die Sparten Leben und Kranken. Gerade hat sie zehn Wochen Schulung zum Thema betriebliche Altersversorgung hinter sich. Im ersten Jahr des Traineeprogramms sind auch einige Stationen im Vertrieb vorgesehen. Im zweiten Jahr sind Stationen geplant, die sie auf ihre weitere

Laufbahn vorbereiten. Zum Ende wird sie eine Projektarbeit durchführen.

Dominique Zeh hat sich für ihren Berufseinstieg eine Branche ausgesucht, die zu einem der bedeutendsten Wirtschaftsfaktoren in Deutschland zählt. Die Versicherungswirtschaft wird im Umsatzvergleich mit anderen Branchen nur vom Maschinenbau und der Chemischen Industrie überflügelt. Laut dem Statistischen Taschenbuch der Versicherungswirtschaft 2011, das vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft herausgegeben wird, arbeiten in und für die 582 Versicherungsunternehmen in Deutschland 561.600 Menschen. 53 Prozent von ihnen sind abhängig beschäftigt, 47 Prozent selbstständige Versicherungsvermittler und -berater. Die meisten Versicherer haben sich auf Schaden und Unfall spezialisiert. Es folgen die Pensionskassen, Lebensversicherungen, Krankenkassen und Rückversicherer.

Legt man das Prämienaufkommen zugrunde, ist Deutschland im Segment der Rückversicherung der führende Standort weltweit, eines der größten Unternehmen ist die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft, bekannt unter der Marke Munich Re. Dort arbeitet seit 2010 die Mathematikerin und Geowissen-



schaftlerin Linda Gleser. In der Abteilung Global Clients/North America ist die 28-Jährige zuständig für die Risikomodellierung von Sachversicherungen im nordamerikanischen Markt. Ihre Kunden sind zumeist Erstversicherer, die sich mögliche Schäden ihrer Klientel absichern lassen wollen. Gleser schätzt anhand stochastischer Modelle zum Beispiel die Wahrscheinlichkeit, mit der Industrieanlagen in verschiedenen Regionen von Naturkatastrophen getroffen werden. „Die Berechnung von Naturkatastrophen-Risiken besteht vor allem in der Plausibilisierung, zu der eine intensive Auswertung eigener Daten und Ergebnisse gehört“, erklärt sie. Neben den Modellen nutzt Gleser aber auch Satellitenbilder, weitere Experteneinschätzungen und Datenmaterial. Auf der Grundlage ihrer Ergebnisse wird schließlich für jeden Versicherungsbestand, der rückversichert werden soll, entschieden, zu welchen Bedingungen das passieren kann und was dafür der risikoadäquate Preis ist. Beides fließt in den Vertrag mit dem Kunden ein, den ein Underwriter zeichnet. Der Rückversicherer übernimmt bei Naturkatastrophen deckungen oft das Spitzenrisiko aus dem Bestand des Erstversicherers und sorgt durch seine Internationalität für geografische Streuung der Risiken. Immer behält der Risikomodellierer dabei die Gren-

zen des eigenen Risikoappetits im Auge. „Unsere Modelle dienen auch der Kontrolle unseres gesamten Versicherungsbestandes“, sagt sie. „Das heißt, dass wir in besonders gefährdeten Regionen Haftungen deckeln; das Risiko kann ansonsten auch für den Rückversicherer zu hoch werden.“

Schon etwas länger in der Versicherungsbranche ist die 31-jährige Nicole Heidemeyer. Nachdem sie Ende 2006 bei der Generali Deutschland Gruppe ein zwölfmonatiges Traineeprogramm begonnen und durchlaufen hat – inzwischen wurde es auf 18 Monate ausgeweitet –, arbeitete sie im Personalmanagement des Unternehmens. Dort baute sie das strategische Personalmarketing auf. „Der Reiz lag für mich darin, mitzugestalten und gemeinsam mit Mitarbeitern der unterschiedlichen Konzernunternehmen eine Strategie für den Auftritt der Generali Deutschland im Bewerbermarkt zu entwickeln“, erinnert sie sich an ihr erstes Projekt. Schon während ihres Traineeprogramms konnte sie von dem großen Unternehmensverbund und der Markenvielfalt des Unternehmens profitieren, verschiedene Tätigkeitsfelder bei unterschiedlichen Konzernunternehmen kennenlernen. So wurde sie auf eine zukünftige Führungsaufgabe im Konzern Schritt für Schritt vorbereitet. Seit

einem halben Jahr leitet sie nun die Gruppe Projekte im Projekt- und Anforderungsmanagement der Generali Deutschland Schadenmanagement, einer internen Dienstleistungsgesellschaft des Konzerns. „Unser Betätigungsfeld sind die aus der jährlichen Maßnahmenplanung abgeleiteten IT-Projekte zur Erweiterung und Optimierung der Anwendungslandschaft im Schadenmanagement“, erklärt sie. Zu ihren Aufgaben gehört dabei nicht nur, die Projekte mit ihrem Team abzuwickeln und zu begleiten. Sie muss auch die Schnittstellenfunktion zwischen IT und Fachbereich sicherstellen und dafür sorgen, dass die fachlichen Anforderungen in den IT-Systemen abgebildet werden. Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und auf Fakten basierende Überzeugungsarbeit sind dafür extrem wichtig.

Fragt man die drei Versicherungsexpertinnen nach ihren Motivationen und den Gründen dafür, warum sie sich die Versicherungsbranche für ihren Karrierestart ausgesucht haben, sind die Antworten ähnlich: „Auch wenn es nach außen hin nicht immer den Anschein macht: Die Versicherungsbranche ist eine spannende und interessante Branche.“ Das beginne schon bei der Vielfalt im Mitarbeiterstamm. Fast sämtliche Berufsgruppen



Special Versicherungen



STRUKTUR DER VERSICHERUNGSBRANCHE

Laut dem „Statistischen Taschenbuch der Versicherungswirtschaft 2011“ bestand die Branche 2010 aus 582 Versicherungsunternehmen. Die verteilen sich wie folgt auf die Bereiche:

- 211 Schaden- und Unfallversicherungen
- 152 Pensionskassen
- 95 Lebensversicherungen
- 48 Krankenversicherungen
- 36 Rückversicherungen

sind in einem Versicherungsunternehmen vertreten: vom Betriebswirt über den Informatiker und Ingenieur, vom Zahnarzt und Juristen bis hin zum Kunsthistoriker – dieser Mix macht die Arbeit nach Ansicht der drei äußerst interessant. Hinzu kommt, dass die Branche ständigen Veränderungen und Anpassungen unterworfen ist – hervorgerufen durch rechtliche Vorgaben, den technischen Fortschritt sowie durch soziale und gesellschaftliche Entwicklungen. Die Unternehmen müssen zum einen reagieren, zum anderen vordenken. Dies mache sie innovativ, ständig sei man dabei, Lösungen zu suchen und zu entwickeln.

Nicht nur die drei Einsteigerinnen sind sich bezüglich der Attraktivität der Branche einig, sondern auch die Personalverantwortlichen, wenn es um das Anforderungsprofil von Absolventen geht. An erster Stelle steht dabei der zu Beginn erwähnte sehr gute Notendurchschnitt im Studium. Dominik Hahn, Personalreferent im Personalmarketing bei der Allianz,

sagt: „Für unsere Einstiegsprogramme suchen wir die 10 bis 15 Prozent der Besten.“ Wer in das Vorstandsassistentenprogramm aufgenommen werden will, sollte außerdem einen MBA oder die Promotion in der Tasche haben. Verena König, Personalverantwortliche bei Munich Re, fügt hinzu: „Wir suchen außerdem Absolventen international ausgerichtet Studengänge und erwarten sehr gute Fremdsprachenkenntnisse, Praktikums- und Auslandserfahrungen.“ Dafür wird einiges geboten: Neben einer intensiven Betreuung, einem gegenüber anderen Branchen überdurchschnittlichen Gehalt und vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten weiten die Unternehmen ihr Angebot aus. Christoph Zeckra, Leiter Konzernpersonal bei der Generali Deutschland, sagt: „Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie wird durch unterschiedliche Familien- und Betreuungsangebote und flexible Arbeitszeitmodelle auch für Führungskräfte besonders gefördert.“



**Sie wollen nicht in irgendeinem Unternehmen
irgendeinen Job anfangen.**



Karriere bei AXA.

**Mit dem Vorstandsassistenten-Programm
beginnen Sie direkt im Top-Management.**

Sie sind gern auf der Überholspur? Dann nutzen Sie die Karriere-
chancen bei AXA. Als Vorstandsassistent/-in arbeiten Sie direkt
mit dem Vorstand zusammen und können so Ihr Potenzial voll ent-
falten. Und Leistung wird bei uns belohnt. Zum Beispiel mit der
Aussicht auf eine internationale Führungsposition. Mehr zu Ihren
Karrierechancen erfahren Sie unter www.AXA.de/karriere.

Kommen Sie zur Versicherung, die neue Maßstäbe setzt.

Maßstäbe / **neu definiert**





„Haus der 100 Berufe“

Die Versicherungswirtschaft kam im Vergleich zu anderen Bereichen der Finanzwirtschaft relativ glimpflich durch die Finanzmarkt- und Staatsschuldenkrise – und steht doch vor weiteren Herausforderungen. Welche das sind, wie sie bewältigt werden sollen und was das alles für Hochschulabsolventen mit sich bringt, darüber sprach Christoph Berger mit Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland.

Herr Dr. Gold, nach außen wirken Versicherungsunternehmen oft konservativ. Was unternimmt die Versicherungswirtschaft, um Hochschulabsolventen für die Branche zu begeistern?

Versicherungsunternehmen bieten jungen Menschen ein interessantes und weitreichendes Beschäftigungsfeld mit vielen Entwicklungsmöglichkeiten, anspruchsvollen Herausforderungen und attraktiven Verdienstmöglichkeiten bis hin zur betrieblichen Altersversorgung. Daneben bestehen umfassende Möglichkeiten der Weiterbildung und -qualifizierung für die Mitarbeiter. Die Unternehmen investieren viel, um ihren Mitarbeitern ein gesundes, motivierendes und leistungsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Angebote, wie zum Beispiel zur gesunden Ernährung, Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, stehen in vielen Häusern im Zentrum der Personalarbeit.

Was macht die Arbeit in einem Versicherungsunternehmen spannend?

Die Tätigkeiten sind sehr abwechslungsreich. Versicherungsunternehmen werden häufig als „Haus der 100 Berufe“ bezeichnet. Damit bündeln sie die unterschiedlichsten Charaktere, Professionen und Ausbildungsausrichtungen unter einem Dach. Die Unternehmensstruktur in der Branche ist sehr unterschiedlich. Dies

führt dazu, dass die Einsteiger entweder in international tätigen Unternehmen, aber auch bei kleinen, mittelständischen Versicherern arbeiten können.

Welche Rolle spielt das Thema Personal für die Versicherungsunternehmen?

Personal spielt für die Versicherungsunternehmen auch vor dem Hintergrund der Herausforderungen natürlich eine zentrale Rolle. Wie alle Branchen, die auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen sind, steht auch die Versicherungswirtschaft mittel- und langfristig vor der Herausforderung, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Die Versicherungswirtschaft gehört ja leider in Bezug auf die Außenwahrnehmung häufig nicht zu den Top-Adressen bei potenziellen Bewerbern. Diese Meinung ändert sich jedoch in fast allen Fällen, wenn die Absolventen den ersten Schritt in die Branche wagen. Dann zeigt sich nämlich, wie spannend, vielseitig und abwechslungsreich die Arbeit in einem Versicherungsunternehmen sein kann.

Wie bewerten Sie die Einstiegschancen für Absolventen, und wie sieht die Einstellungspolitik der Branche aus?

Die Chancen von Absolventen und Young Professionals in der Versiche-



rungswirtschaft sind auch weiterhin hervorragend. Seit Jahren steigt der Anteil der Akademiker in der Assekuranz kontinuierlich an. Dieser Trend wird sich auch weiterhin fortsetzen. Wirtschaftswissenschaftler, Juristen und auch Absolventen der sogenannten MINT-Fächer – also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – werden vermehrt gesucht. Aber auch alle anderen Akademiker sollten die Assekuranz im Blick haben, da ein breitgefächertes Bedarf bei den Unternehmen besteht.

Was erwarten die Unternehmen von den Einsteigern?

Neben den fachlichen und inhaltlichen Fähigkeiten sollten die Bewerber insbesondere Kreativität, Teamfähigkeit, Eigeninitiative, Dynamik, Überzeugungs- und Entschlusskraft sowie soziale Kompetenz und Kundenorientierung mitbringen. Außerdem sollten sie die Fähigkeit haben, komplexe Zusammenhänge schnell zu erfassen und zu abstrahieren. Fremdsprachenkenntnisse sind auf jeden Fall von Vorteil.

Für welche Versicherungsbereiche wird besonders Personal gesucht?

Die Versicherer suchen in den Bereichen Risikomanagement, Controlling, Rechnungslegung, Compliance, IT sowie Produktentwicklung überdurchschnittlich häufig Nachwuchskräfte und Young Professionals. Ferner haben potenzielle Mitarbeiter mit Interesse am Vertrieb beziehungsweise hoher Kundenorientierung sehr gute Ein-

stiegschancen. In all diesen Bereichen wird auch zukünftig hoher Bedarf bestehen.

Steht auch die Versicherungswirtschaft vor dem Problem des Fachkräftemangels?

Natürlich ist auch für die Assekuranz der Fachkräftemangel ein nicht zu vernachlässigendes Thema. Je nach Einsatzbereich und Ausrichtung fällt es den Unternehmen bereits heute unterschiedlich schwer, die passenden Mitarbeiter zu finden. Diese Herausforderung wird auch zukünftig nicht abnehmen.

Vor welchen fachlichen Herausforderungen steht die deutsche Versicherungswirtschaft, was sind ihre momentanen Kernthemen?

Der Umgang mit den Folgen der Banken- und Staatsschuldenkrise ist derzeit eine der größten Herausforderungen für die Finanzindustrie insgesamt, aber auch für die Versicherungswirtschaft. Gerade Lebensversicherer, die ihren Kunden über Jahrzehnte eine bestimmte Verzinsung garantieren, bekommen das anhaltende Niedrigzinsniveau zu spüren. Mit Solvency II steht zudem ein neues Aufsichtsgremium in den Startlöchern, das von den Unternehmen eine risikogerechte Kapitalausstattung, eine bessere interne Risikokontrolle und mehr Transparenz und Berichterstattung fordert. Obwohl die konkreten Anforderungen noch nicht endgültig feststehen, müssen sich die Unternehmen

SOLVENCY II

Solvency II ist ein Projekt der EU-Kommission. Dessen Ziel ist es, das Versicherungsaufsichtsrecht in Europa grundlegend zu reformieren. Dabei geht es vor allem um die Solvabilitätsvorschriften für die Eigenmittelausstattung von Versicherungsunternehmen. Vom EU-Parlament und den EU-Finanzministern wurde die Reform bereits verabschiedet. Nach Erlass der entsprechenden Durchführungsbestimmungen wird Solvency II voraussichtlich im 1. Quartal 2013 national umgesetzt.

Weitere Informationen unter www.solvency-ii-kompakt.de



Special Versicherungen



Assecuria

schon auf eine Anwendung der Regeln ab Mitte 2013 vorbereiten.

Wie begegnen die Unternehmen diesen Herausforderungen?

Dass die deutschen Versicherer die Auswirkungen der Finanzmarkt- und Staatsschuldenkrise für ihre Kunden bisher weitgehend abfedern konnten, ist einerseits auf die Stärke ihres Geschäftsmodells zurückzuführen, das sich von dem der Banken erheblich unterscheidet. Beispielsweise legen Versicherer ihr Kapital langfristig, sicher und breit gestreut an, sodass sie von kurzfristigen Marktturbulenzen kaum betroffen sind. Es hat sich ebenfalls ausgezahlt, dass Versicherer in den letzten Jahren – als Lehre aus der Finanzkrise 2002 und in Vorbereitung auf Solvency II – ihre Risikomanagementsysteme konsequent verbessert und ausgebaut haben.

Hat sich die Branche in den letzten Jahren gewandelt?

Die Versicherungswirtschaft bietet nicht nur Risikoschutz und Vorsorge für private Haushalte, Industrie, Gewerbe und öffentliche Einrichtungen an, sie ist auch ein großer institutioneller Kapitalanleger und Arbeitgeber. Damit ist sie von Entwicklungen in allen Bereichen von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft betroffen. Einen Wandel hat es zuletzt vor allem im

Bereich der gesetzlichen Rahmenbedingungen gegeben. Die Anforderungen an die Versicherungsunternehmen, beispielsweise was den Vertrieb von Versicherungsprodukten betrifft, steigen stetig. Die Versicherer haben dies konsequent und nachhaltig umgesetzt und nehmen damit in vielen Bereichen eine Vorreiterrolle im Vergleich zu anderen Branchen ein.

Welchen Tipp können Sie jungen Leuten mit auf den Weg geben?

Ich empfehle allen jungen Leuten, den Schritt in die Assekuranz zu wagen, denn unsere Branche bietet fast jedem eine hervorragende Perspektive mit vielen interessanten und verantwortungsvollen Aufgaben. Versuchen Sie möglichst früh, die Branche kennenzulernen, zum Beispiel durch ein Praktikum oder eine Studienarbeit.



ONLINE VERLIERER

ODER LIVE GEWINNER?

DEN TRAUMJOB GIBTS NUR LIVE. AUF DER TALENTS.

28. und 29. August 2012 | M,O,C, München

Für examensnahe Studierende aller Fachrichtungen und Hochschulabsolventen mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung | Alle teilnehmenden Unternehmen bieten verbindlich offene Positionen an bundesweiten Standorten | **Registrierung ab sofort möglich** | talents.de

bereits angemeldete Aussteller der TALENTS 2012 (Stand April):



NEU: talentsinsight.com
Die App, die dich direkt ins Gespräch mit Top-Unternehmen bringt

bmv Consulting GmbH | Jarrestraße 20 | 22303 Hamburg | Tel.: 040 / 21 90 83-50 | Fax: 040 / 21 90 83-53

TALENTSINSIGHT
THE MOMENT OF TRUTH,
REALITY AND PERSONALITY.





Privatbank versus Großbank

**Weltweiter Konzern
oder familiäre Atmosphäre? Beim
Berufseinstieg ist die
Entscheidung für eine Privat- oder
eine Großbank eine richtung-
weisende Frage. Möglichkeiten
zur großen Karriere bieten beide
Modelle. Allerdings auf
unterschiedliche Weise.**

Von **Jürgen Bröker**

Als Martina Lohmüller vor mehr als 20 Jahren – damals noch bei der Dresdner Bank – in die Welt einer Großbank eingestiegen ist, hat sie sich das genau überlegt. Sie war sich der Karrierechancen bewusst, die ein breit aufgestelltes Kreditinstitut seinen Mitarbeitern bietet. Die Dresdner Bank ist mittlerweile mit der Commerzbank verschmolzen, und Lohmüller ist immer noch dabei. Seit 2009 ist sie als Teamleiterin für Nachwuchs und Beratung in der Region Süd zuständig. Von der Rekrutierung bis hin zur Weiterentwicklung koordiniert sie die Nachwuchsarbeit für die Großräume Frankfurt am Main, München und Stuttgart.

Bis zu 150 Trainees stellt die Commerzbank jedes Jahr ein – in ganz unterschiedlichen Bereichen. „Wir suchen IT-Leute und Controller genauso wie junge Menschen, die ihre Karriere eher im Vertrieb sehen“, sagt Lohmüller. Dabei achtet die Bank darauf, dass das Gesamtpaket jedes Bewerbers stimmt. Neben den gängigen Qualifikationen aus Studium und Abschlussnoten sind für die Großbank Leistungs- und Lernbereitschaft sowie Teamfähigkeit ganz wichtig. Dafür gibt es für Einsteiger Möglichkei-

ten in sämtlichen Finanzbereichen. Zudem erhalten gerade Akademiker schnell die Chance, sich auf einen bestimmten Bereich zu spezialisieren. Eine Option ist die Karriere zum sogenannten Private-Banking-Berater. Dieser betreut vermögende Kunden. Hierbei sind die Aufstiegschancen in eine Führungsposition laut Lohmüller sehr gut. Im Bereich des Mittelstands können sich Einsteiger zum Firmenkundenberater ausbilden lassen. Die Einsatzmöglichkeiten richten sich nach den jeweiligen Stärken. Dabei stützt sich das Karrieremodell der Commerzbank auf drei Säulen: Diejenigen, die ihr Talent in der Mitarbeiterführung haben, gehen in Richtung Führungskarriere. Wer sich in Projekten wohlfühlt, kann dort Karriere machen. Und wem die Einarbeitung in ein bestimmtes Gebiet liegt, kann eine Spezialistenkarriere anstreben.

Neben der Vielzahl an unterschiedlichen Bereichen sieht Lohmüller noch einen weiteren Vorteil im Vergleich zu kleinen Banken: Das Kreditinstitut ist nicht nur bundesweit, sondern auch im Ausland vertreten. Das eröffnet Absolventen internationale Perspektiven.



Kontinuität und Tradition: Das sind die Säulen, auf die sich das Bankhaus Lampe beruft. Das wirkt sich auch auf die Karrieremöglichkeiten aus. Die sehen bei der Privatbank mit ihren insgesamt etwa 600 Mitarbeitern ganz anders aus als bei einer Großbank. „Wer zu uns kommt, entscheidet sich ganz gezielt für die besondere Atmosphäre einer unabhängigen Privatbank, die durch den unternehmerischen Hintergrund der Familie Oetker geprägt ist“, sagt Christiane Wolff, stellvertretende Personalleiterin des Bankhauses.

Als Pluspunkt im Vergleich zur Großbank sieht Wolff dabei für Trainees und Hochschulabsolventen die Möglichkeiten der Entwicklung abseits vorgegebener Karriereleitplanken. „Wir binden uns nicht an eine strenge Karriereplanung für bestimmte Funktionen, sondern schauen auf die Stärken und Neigungen unserer Mitarbeiter“, sagt sie. Individuelle Förderung und flache Hierarchien sorgen dafür, dass sich ein Berufseinsteiger im Laufe seiner Karriere in einem bestimmten Gebiet ein breites Wissen erwirbt und bei entspre-

chender Eignung sowie Engagement schnell als Experte fungieren kann.

Dieses Jahr startet zudem ein neues Traineeprogramm, bei dem die Teilnehmer innerhalb von zwölf Monaten alle wesentlichen Geschäftsfelder der Bank und ihrer Tochtergesellschaften kennenlernen, um sich im Anschluss daran für einen künftigen Schwerpunkt zu entscheiden. „Unsere Stärke ist sicherlich, dass wir jeden Mitarbeiter persönlich kennen“, sagt Wolff. Sie glaubt zudem, dass die Querdurchlässigkeit und Flexibilität einer kleineren Bank größer ist. „Uns zeichnet außerdem vor allem Kontinuität aus“, sagt sie. Diesem Anspruch will man sich auch in der Sache Nachwuchs stellen. „Und den wollen wir nach Möglichkeit bei uns im Haus halten. Im Idealfall wird der Berater mit seinen Kunden älter“, sagt Wolff.

EINORDNUNG VON BANKEN

Laut der Deutschen Bundesbank umfasst die Bankengruppe der Großbanken die bundesweit vertretenen Geld- und Kreditinstitute Deutsche Bank, Commerzbank, Hypo Vereinsbank und die Deutsche Postbank. Der Begriff Privatbank taucht hingegen im Glossar nicht auf.

Doch der Bundesverband deutscher Banken unterscheidet zwischen Auslandsbanken, Großbanken, Privatbankiers und Regionalbanken. 100 Regionalbanken werden dort aufgezählt und 24 Privatbankiers. (Stand: März 2012)
Quelle: www.bankenverband.de



Einsteigen

Name: Inad Baassiri
Position: Finanzberater
Stadt: Stuttgart



Jung und erfolgreich bei: Horbach



Alter: 31 Jahre

Studium: Wirtschaftswissenschaften
(Diplom) an der
Universität Hohenheim

Abschlussjahr: 2010

Fremdsprachen: Arabisch,
Französisch, Englisch

Interessen: Joggen, Fitness

Ziel: Mitarbeiter führen und einen
Teamspirit aufbauen

Von **Christoph Berger**

Zu keinem Zeitpunkt während Inad Baassiris Studium gab es Anzeichen dafür, dass er seine berufliche Karriere in der Finanzbranche starten würde. Bis zu seinem Abschluss hatte er seinen Blick auf die Industrie gerichtet – nicht weit entfernt von der Universität Hohenheim sind in der Region zwischen Stuttgart und Ulm einige Automobilunternehmen und deren Zulieferer beheimatet. Dort machte er seine studienbegleitenden Praktika. Dabei lernte er jedoch nicht nur Fachliches, sondern auch sich selbst besser kennen. Ihm wurde bewusst, wie wichtig ihm der Umgang mit Menschen ist, dass ihm die Beratung rund um ihre Bedürfnisse nicht nur Spaß macht, sondern auch liegt.

Nach dieser Erkenntnis ließ er sich erst zum SAP-Berater zertifizieren. Später lernte er auf einer Jobmesse Mitarbeiter des Unternehmens Horbach kennen. „Aus einem anfänglich leichten Smalltalk entwickelte sich eine lebhafte Diskussion über Arbeitsweisen sowie Ziele und Möglichkeiten im Beruf“, erinnert sich Baassiri. Das Gespräch hinterließ Eindruck auf beiden Seiten: Horbach lud Baassiri zu einem Center-Tag ein. Der nahm die Einladung gerne an und bekam Einblick in das Tagesgeschäft eines Finanzberaters, indem er das operative Geschäft des Unternehmens kennenlernte. „Ich stellte fest, dass die Schnittmenge zwischen dem Berufsangebot und meinen eigenen Zielen groß ist“, sagt er. Dazu gehört, dass ihm das Unternehmen zum einen eine Struktur bietet, in der

die ersten Ausbildungsschritte klar vorgegeben sind, dass er sich aber auch selbst unternehmerische Ziele setzen kann, die letztlich über seinen Erfolg als Berater mitentscheiden.

Baassiri durchlief erfolgreich das eintägige Assessment Center und überzeugte im Gespräch mit dem Management der Stuttgarter Niederlassung. Darauf folgten sechs Monate Traineezeit. Die Ausbildung erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen der Horbach Akademie für Finanzplanung & Management, der Servicezentrale und der betreuenden Führungskraft gemäß des persönlichen Karriereplans. „In den ersten drei Monaten büffelte ich für die IHK-Prüfung zum Versicherungsfachmann“, erzählt Baassiri. Dieser Titel ist Grundvoraussetzung dafür, überhaupt beraten zu dürfen.

Seitdem berät er als freier Finanzberater Kunden in allen finanziellen Fragen – egal ob Vorsorgekonzepte, zielgerichtete Vermögensbildung, Beteiligungen, Immobilien oder Finanzierungen. Seine Kunden sind meist Hochschulabsolventen, die er im Optimalfall vom Studium bis ins Rentenalter begleitet und mit deren wechselnden Lebenssituationen er mitwächst. Dabei stehen in der persönlichen Beratung die individuellen Ziele und Präferenzen des Kunden im Fokus. So ganz hat Baassiri den Kontakt zur Industrie dabei nicht verloren: „80 Prozent meiner Kunden sind Ingenieure. In deren Welt kann ich mich besonders gut hineinendenken, denn ich verstehe sie.“

www.jobware.de
RELAUNCHED



Gefährlich gut – unser neuer Stellenmarkt

Jetzt genügt ein Klick, um blitzschnell zur gewünschten Stellenanzeige zu gelangen. Wer die Freitextsuche bevorzugt, wird durch ein mitdenkendes und lernendes System unterstützt. Hier kommen Sie so schnell zum neuen Job, dass Arbeitgeber die Seite am liebsten verbieten würden!



Abfotografieren
mit dem Smartphone
und ab ins Netz.

 **Jobware**
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Aufsteigen

Aufgestiegen zur

Associate

Stephanie Bürgel, 29 Jahre

Studium Betriebswirtschaftslehre
Eingestiegen November 2008
als Trainee und Analystin bei der
UniCredit Corporate & Investment
Banking
Aufgestiegen Januar 2011
zur Associate

Von Christoph Berger

Netzwerke sind wichtig. Diesen Satz hat Stephanie Bürgel in ihrer dreieinhalbjährigen Berufszeit oft gehört. Und sie hat ihn beherzigt. Das Knüpfen von Kontakten und das Zugehen auf Menschen hat sich für die 29-jährige Betriebswirtin nicht nur gelohnt, es erleichterte ihr gerade in den vergangenen vier Monaten wieder einmal vieles: Im Februar wurde sie nach Mailand versetzt. Dort arbeiteten bereits einige Leute aus ihrer Traineezeit. Eine E-Mail an die ehemaligen Kollegen in der italienischen Finanzmetropole genügte, sofort war sie integriert.

Ein Anruf aus ihrem Netzwerk war es auch, der Stephanie Bürgel direkt nach dem Studium zur UniCredit führte. Der Anruf ging jedoch nicht von ihr aus, sondern kam aus der Deutschlandzentrale der Bank in München. Ihr Vorgesetzter aus ihrem letzten Praktikum rief sie an und erzählte ihr vom Neuaufbau einer Abteilung, in der eine Traineeestelle zu vergeben wäre – ob sie sich nicht bewerben wolle. Das tat sie. Den Bewerbungsprozess hat sie trotz ihres Kontakts durchlaufen: Vertreter der Personal- und Fachabteilung führten mit ihr Gespräche, einen Tag lang wurde ihr Vorgehen in einem Assessment Center (AC) beobachtet. „Wir waren damals nur zu zweit in dem

AC, das ist untypisch. Normalerweise besteht die Gruppe aus etwa zwölf Bewerbern“, erinnert sie sich. Die Situation entsprang der Finanzkrise, die damals gerade ein Hoch erreicht hatte. Es gab kaum Einstellungen und nur wenige offene Stellen. Stephanie Bürgel erfuhr jedoch noch am selben Abend, dass sie sämtliche Prüfungen des AC bestanden hatte und einstimmig beschlossen worden war, ihr die Stelle anzubieten. Sie sagte zu.

Als Analystin und Trainee startete sie im November 2008 in der Abteilung Financial Institutions Group Insurance ins Berufsleben. Das Münchener Team wurde damals gerade neu aufgebaut – zu Beginn gab es nur Stephanie Bürgel und ihren Chef. Einen Monat später kam noch ein weiterer Kollege dazu. Daher ging es gleich ganz untypisch für sie weiter: „Während andere Trainees zwei- bis dreimal in ihrer Traineezeit die Abteilungen wechseln, hatte ich nur eine Rotation. Ich arbeitete in den zwölf Monaten für ein Vierteljahr in Mailand.“ Sie musste sich schnell und intensiv in das Thema Mergers und Akquisitions auf dem Versicherungsmarkt einarbeiten und sofort voll mitarbeiten. Doch Nachteile haben sich daraus für sie bis heute nicht ergeben. Auch hat sie nicht das Gefühl, etwas verpasst zu haben. Eher das Gegenteil ist der Fall: „Ich über-

STEPHANIE BÜRCEL, 29 JAHRE, studierte Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität in München mit den Schwerpunkten Finance und Accounting/Auditing. Direkt nach ihrem Diplom stieg sie bei der UniCredit Group in München als Trainee ein. Den Kontakt zu dem Unternehmen hatte sie bereits durch ein Praktikum kurz vor dem Studienabschluss geknüpft. Von Beginn arbeitet sie im Bereich Corporate & Investment Banking. Ihre Schwerpunkte sind die Vorbereitung und Begleitung von Fusionen und Übernahmen in der Versicherungsbranche.



„Ich übernahm in dem neu geschaffenen Team schnell Verantwortung. Das gab mir die Chance, mich gleich zu beweisen.“

nahm in dem neu geschaffenen Team schnell Verantwortung. Das gab mir die Chance, mich gleich zu beweisen.“

Nach drei Wochen flog sie mit ihrem Chef nach London, um englischen Versicherungsunternehmen den deutschen Lebensversicherungsmarkt vorzustellen und ihnen mögliche Übernahmekandidaten zu präsentieren. Den eigentlichen Vortrag hielt damals zwar ihr Vorgesetzter, sie hatte jedoch viele Daten für die Präsentation zusammengetragen. Dazu hatte Bürgel Geschäftsberichte deutscher Versicherer und Broker-Research-Reports gewälzt, Firmenprofile und Databases erstellt sowie Marktanalysen durchgeführt. Aus sämtlichen Daten erstellte sie ein sogenanntes Pitch-Book für potenzielle Übernahmekandidaten, in dem ausgewählte Lebensversicherer mit allen relevanten Kennzahlen aufgeführt waren. „Dafür ist es wichtig, die Zielmärkte des Kunden zu erfassen. Die Daten und Vorschläge müssen zudem in seine Unternehmensstrategie passen“, erklärt Bürgel. Ziel derartiger Präsentationen und Gespräche ist es, das Interesse der Zuhörer zu wecken und zu einem Follow-up-Meeting zu kommen. Läuft alles nach Plan, steht am Ende die Begleitung und Durchführung einer Übernahme beziehungsweise Zusammenführung.

Ihre Arbeit hinterließ Eindruck: In den ersten Jahren überzeugte Stephanie Bürgel so sehr, dass sie in den Talentpool der international aufgestellten Großbank aufgenommen wurde. Dort hinein kommt man aufgrund seiner außergewöhnlichen Leistungen und seines hohen Potenzials. Die Aufnahme in den Pool ist allerdings nicht der Erhalt eines Freifahrtscheins die Hierarchiestufen hinauf. Einmal im Jahr muss das Verbleiben im Talentpool der Bank durch die Vorgesetzten bestätigt werden. Die Aufnahme ist zum einen also eine Auszeichnung, zum anderen eine Herausforderung, weiterhin überdurchschnittliche Ergebnisse zu erzielen. Sie ist aber auch mit einigen Vorteilen verbunden: „Ich erhalte mehr Förderung und kann auch mal ein externes Seminar besuchen“, erzählt Bürgel. Letztes Jahr nahm sie an einem Seminar in London zum Thema Versicherungsbewertungen teil. „Das Angebot hätte es im deutschsprachigen Raum so nicht gegeben“, sagt sie.

Nach der zwölfmonatigen Traineezeit stieg sie im Januar 2011 zur Associate auf. Sie blieb in ihrer Abteilung, übernahm aber Schritt für Schritt neue Aufgaben. So baut sie inzwischen selbst Bewertungsmodelle für Versicherungen auf, erstellt federführend Präsentationen für Kunden

und macht Kapitalanalysen. „Eine der maßgeblichen Kenngrößen eines Versicherungsunternehmens ist die Solvabilitätsquote, welche die Kapitalstärke eines Unternehmens beschreibt. Dabei werden die dem Unternehmen zur Verfügung stehenden Eigenmittel den aktuellen gesetzlichen Kapitalanforderungen gegenübergestellt“, erklärt sie. Bürgel liefert nun nicht mehr nur einzelne Teile zu den Präsentationen, sondern erstellt das komplette Bewertungsprodukt.

Ende 2011 wurde sie gefragt, ob sie nicht nach Mailand wechseln wolle. Ihre Arbeit dort sei dieselbe, nur ausgerichtet auf den italienischen Versicherungsmarkt. Lange überlegen musste sie nicht, Italienisch hatte sie bereits während des Studiums gelernt. Und eine Nähe zur italienischen Kultur und Lebensweise hatte sie schon immer empfunden. Die Arbeitsweise dort ist sowieso sehr deutsch, wie sie sagt: „Im M&A-Geschäft muss man sehr akkurat und strukturiert vorgehen.“ Und der Kontakt in die Heimat besteht weiterhin: Einmal im Monat fliegt sie nach Hause nach München.



Hinter einem MBA-Abschluss stand einst der Anspruch, Teilnehmern ein generalistisches Managementwissen zu vermitteln. Inzwischen ist das nicht mehr immer so. Zahlreiche Programme haben sich auf bestimmte Branchen spezialisiert. Dazu zählen auch auf die Banken- und Versicherungsbranche ausgerichtete Programme.

Von **Christoph Berger**

Ahoi, MBA

Leichter als es einem die London School of Business and Finance macht, geht es momentan wohl kaum: Über die Facebook-App LSBF Global MBA stellt die Business School Hunderte Lehrstunden frei zur Verfügung. Darin integriert sind Fallstudien, Diskussionsforen, Videokurse und Vorlesungen von Dozenten aus der ganzen Welt. Studiert werden kann von jedem Ort aus, sofern ein Internetzugang vorhanden ist. Es gibt keine zeitlichen Vorgaben, und auch die Reihenfolge der Kurse ist nicht festgelegt. Die Business School will mit diesem Angebot Barrieren bei Interessierten abbauen, frei nach dem Motto: „Try before you buy“. Und sie will Studierende für sich gewinnen. Denn auch wenn die Lehrmaterialien frei sind: Die Zulassung zur Prüfung kostet schließlich doch Gebühren. Ebenso müssen die formalen Kriterien – ein erster Studienabschluss und Berufserfahrung – erfüllt sein. Allerdings wissen Studierende bei der Anmeldung dann längst, worauf sie sich eingelassen haben. Es wundert daher nicht, dass das Konzept angenommen wird: Bereits nach einem Jahr nutzen 30.000 Anwender das Angebot aktiv.

Der Master of Business Administration, kurz MBA, soll Absolventen befähigen, führende Managementaufgaben erfolgreich zu meistern. Während es bei seiner Entwicklung um einen generalistischen Ansatz ging, in dem alle Managementbereiche gelehrt wurden, hat sich dieser Gedanke inzwischen gelockert. Immer mehr Programme sind auf bestimmte Branchen oder gewisse Themen spezialisiert. Dies liegt sicher auch an der Fülle der Angebote: Im deutschsprachigen Raum gibt es etwa 400 MBA-Angebote, weltweit über 10.000 Programme. Mit dem Abschluss in der Tasche erhoffen sich die Absolventen Fachwissen, das ihnen den Aufstieg die Hierarchiestufen hinauf erleichtert. Daher ist diese Form der Weiterbildung so gefragt. Laut der Umfrage „Management-Weiterbildung: Was High Potentials wirklich wollen“, durchgeführt von der Universität Mannheim, ist das Interesse an Management-Weiterbildungen groß. Insbesondere Berufseinsteiger planen sie schon in den ersten fünf Jahren nach ihrem Studienabschluss ein.

Um bei den vielen Auswahlmöglichkeiten die richtige Wahl zu treffen, sollten Interessierte außer auf die inhaltliche Ausrichtung auch auf eine vorhandene Akkreditierung des ausgesuchten Studiengangs achten. Die fungiert als Qualitätsmerkmal und garantiert einen definierten Standard – sowie die internati-



onale Vergleichbarkeit. Vergeben wird sie von nationalen und internationalen Agenturen. Sucht man allerdings deutsche Business School mit internationaler Akkreditierung, schrumpft die Auswahl erheblich. Laut dem Online-Portal MBA-Guide sind von den 130 Anbietern in Deutschland mit ihren 280 MBA-Angeboten nur zehn Hochschulen international akkreditiert. Dazu zählen beispielsweise die Handelshochschule Leipzig (HHL), die School of Business and Economics der RWTH Aachen, die Business School der Universität Mannheim und der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Besser sieht es auf nationaler Ebene aus: Etwa 70 Prozent aller deutschen MBA-Studiengänge sind da bereits akkreditiert beziehungsweise durchlaufen momentan den Anerkennungsprozess.

Auch in den unterschiedlichen MBA-Rankings der internationalen Wirtschaftszeitungen sind deutsche Business Schools bisher selten zu finden. Dies hat jedoch formale Gründe. Entweder fehlt ihnen die bereits erwähnte internationale Akkreditierung oder aber ihre Teilnehmerzahl ist zu gering, um überhaupt betrachtet zu werden. Denn qualitativ mithalten können die deutschen Angebote, wenn sie auch nicht die ganz großen Namen haben, allemal.

MBA-Banking, MBA-Finance, MBA-Versicherungswesen oder MBA-Insurance: So heißen Angebote für die Banken- und Versicherungsbranche. Am House of Finance der Goethe-Universität Frankfurt wird zum Beispiel der Executive Master of Finance and Accounting angeboten. Es handelt sich bei ihm um einen berufsbegleitenden Studiengang, der gemeinsam von der Goethe Business School und der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG entwickelt wurde. Nach eigener Aussage werden darin Managementkompetenzen für eine Karriere im Finanz- und Rechnungswesen vermittelt.

Im Kommen sind zudem Programme, die mit Abschlüssen zweier Hochschulen enden. Sie tragen dem Gedanken eines internationalen Abschlusses noch einmal in ganz besonderer Weise Rechnung. Das Institut of International Education und die Freie Universität Berlin haben in ihrem Report „Joint and Double Degree Programs in the Global Context“ herausgefunden, dass bereits zwei Drittel der Business Schools derartige Studiengänge anbieten. Denn dies ist ein weiterer Vorteil eines MBA: Er bereitet auf eine internationale Karriere vor.



DIE ENTSCHEIDUNGSKRITERIEN

Die zeitliche Strukturierung ist das Hauptentscheidungskriterium für oder gegen ein MBA-Programm – 42 Prozent halten diesen Aspekt für sehr wichtig, 40 Prozent für wichtig. An zweiter Stelle steht die Akkreditierung des Studiengangs (41 Prozent sehr wichtig, 31 Prozent wichtig). Es folgt die Programmdauer (29 Prozent sehr wichtig, 41 Prozent wichtig) und die Platzierung des Programms bei Rankings (16 Prozent sehr wichtig, 27 Prozent wichtig).

Quelle: MBA Studie 2010 – Trendbarometer Executive Education von Swop

Sprechen Sie **Ihre Zielgruppe**
dort an, wo sie ist!

dir

an Hochschu

Mit spezialisierten Titeln!





ekt

ulen!

karrierefuehrer

Profitieren Sie von über 20 Jahren Erfahrung im Hochschulmarketing.
Wir unterstützen Sie gerne bei der gezielten Ansprache von Nachwuchsführungskräften.
Transmedia Verlag GmbH & Co. KG. Sie erreichen uns unter der Telefonnummer: **0221/4722-300**
www.karrierefuehrer.de / info@karrierefuehrer.de
Mediadaten unter: www.karrierefuehrer.de/mediadaten



Projekt

Was macht eigentlich ein **Aktuar**, Herr Buse?

Von **Michael Buse**,
Aktuar bei der
Gothaer Versicherung

Der Beruf des Aktuars ist den meisten Menschen unbekannt. Mit seiner ursprünglichen Bezeichnung, dem Schreiber im römischen Senat, hat der moderne Aktuar nichts mehr gemein. Heute versteckt sich hinter dieser Berufsbezeichnung ein Versicherungsmathematiker. „Wir rechnen mit der Zukunft“, so lautet das offizielle Motto der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV). Das bedeutet: Ein Aktuar erstellt mathematische Modelle, mit denen auf Basis einer Vielzahl von analysierten Daten aus der Vergangenheit benötigte Zielgrößen für die Zukunft berechnet werden können.

Dazu einige Beispiele aus dem Bereich der Schaden- und Unfallversicherung: Im Rahmen der Tarifikalkulation erstellen Aktuar mit mathematischen Methoden Risikomodelle. Mit denen versuchen sie, die zu versichernden Risiken in einem Portefeuille möglichst realitätsnah abzubilden. Aus einem solchen Modell entwickeln sie dann unter Hinzunahme weiterer Informationen, wie den Abschluss- und Verwaltungskosten, einen Tarif. Der stellt die Grundlage für die Prämienbemessung für die Versicherung solcher Risiken dar.

Oder der Aktuar kalkuliert Rückstellungen. Dabei sucht er durch seine Berechnungen Antworten auf die Frage: In welchen Jahren sind zukünftig welche Zahlungsleistungen für versicherte Schäden zu erbringen – und zwar sowohl in Bezug auf bereits gemeldete Schäden als auch noch nicht bekannte Schäden?

In einem anderen Fall erstellt er auf Basis aller verfügbaren Daten mit Data-Mining-Methoden Modelle, die Auskunft darüber geben, mit welcher Wahrscheinlichkeit Kunden mit bestimmten Merkmalen Verträge stornieren oder weitere Verträge abschließen werden, welchen voraussichtlichen Schadenaufwand sie generieren und welchen ökonomischen Wert sie somit für das Unternehmen mittel- und langfristig darstellen werden.

Und ein Aktuar erstellt zur Unterstützung der Unternehmenssteuerung komplexe mathematische Modelle mittels Simulationstechniken. Diese sollen Auskunft darüber geben, welches versicherungstechnische Ergebnis für eine laufende oder künftige Periode zu erwarten ist und mit welcher Wahrscheinlichkeit Abweichungen von diesem erwarteten Ergebnis eintreten können. Aus diesen Modellen leitet er Zielgrößen für das Unternehmen ab, zum Beispiel den Risikokapitalbedarf.

Die Problematik bei all diesen Aufgaben liegt darin, dass die Ergebnisse des Aktuars am Ende Wahrscheinlichkeitsaussagen sind. Er sollte jedoch in der Lage sein, in Bezug auf die zu berechnende Größe nicht nur den Erwartungswert, sondern auch die Schwankungsbreite des Ergebnisses um diesen Erwartungswert herum anzugeben. Die Präzision der Aussagen und die Schwankungsbreite möglicher Ergebnisse hängen dabei von der Datenqualität ab. Ein kompetenter und fachlich

versierter Umgang mit den gegebenen Werten ist daher unumgänglich.

Die mathematische Abteilung eines Versicherungsunternehmens, Aktuariat genannt, ist die „Heimat“ der Aktuare. Dort werden Tarife kalkuliert, Reserven berechnet und mathematische Modelle zur Unternehmenssteuerung erstellt. Aktuare sind aus Versicherungsunternehmen nicht wegzudenken. Ihre Aufgaben sind für das Kerngeschäft einer Versicherung essenziell, denn die gesamte Versicherungstechnik basiert auf Versicherungsmathematik und deren zahlreichen komplexen Modellen und Formeln, die fachkundiges Expertenwissen erfordern. Zudem ist es nicht damit getan, komplexe mathematische Formeln einmalig durch Aktuare programmieren zu lassen und danach nur noch eine entwickelte Spezialsoftware anzuwenden. Im Rahmen der Erstellung und Anwendung eines aktuariellen Modells bedarf es an unzähligen Stellen der Expertise eines kundigen Menschen, um unter verschiedenen Parametern oder Methoden die geeignetste auszuwählen, um zu plausibilisieren oder zu validieren.

Mit Aufnahme in die DAV verpflichten sich die Aktuare, den Satzungsregeln der Vereinigung zu folgen. So darf der Aktuar die sogenannten „Aktuariellen Grundsätze“ nicht verlassen. Das bedeutet: Seine Berechnungen und Modellierungen müssen anerkannten mathematischen Methoden entsprechen. Insofern

ist der Aktuar ein unbestechlicher Dienstleister im Unternehmen.

In diesem verantwortungsvollen und vielseitigen Aufgabengebiet sind die Berufsperspektiven für Aktuare sehr gut, die Nachfrage seitens der Versicherer nach derartigen Experten ist hoch. Ein Grund dafür ist, dass das Anwendungsgebiet der Mathematik in Versicherungsunternehmen – nicht zuletzt durch gesetzgeberische Entwicklungen wie beispielsweise Solvency II – stetig wächst. Wer daher eine Karriere als Spezialist anstrebt, in der Eigenverantwortung und selbständiges Handeln gefragt sind, findet in der Ausbildung sowie dem Aufgabenfeld des Aktuars eine interessante Herausforderung und eine attraktive Alternative zu den anderen mathematischen Berufen.

Job-Steckbrief

Aktuar

Voraussetzungen:

- Abgeschlossenes Mathematikstudium, das durch gleichwertige Abschlüsse ersetzt werden kann
- Grundkenntnisse in Stochastik und Statistik
- Voraussetzung für die Teilnahme an der wohl wichtigsten Teilprüfung, der sogenannten „Spezialwissen-Prüfung“, ist der Nachweis einer mindestens dreijährigen Tätigkeit in einem Aktuariat oder in einer vergleichbaren Stelle

Besondere Anforderungen:

Fachliche Qualifikation, nachgewiesen durch Diplom oder Master in Mathematik und den Titel „Aktuar (DAV)“. Darüber hinaus: gute Kommunikationsfähigkeiten, Fähigkeit zur fachlichen Führung, Fähigkeit, Ergebnisse und Vorgehensweisen auch Nicht-Mathematikern, insbesondere im Kreise des Managements, verständlich zu erklären

Einkommen:

Variabel; circa 45.000 Euro Einstiegsgehalt

Infos:

www.aktuar.de



Der Jobware-Ratgeber im **karriereführer**

Stichwortsuche

online bewerben



Von Christian Flesch

WANN SOLLTEN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN?

- Das Unternehmen weist ausdrücklich darauf hin, dass es Online-Bewerbungen bevorzugt.
- Es handelt sich um ein großes Unternehmen, das ein einheitliches Bewerbersystem einsetzt. Hier gewinnen Sie mit einer Online-Bewerbung häufig die Chance, dass Ihre Bewerbung auch mit weiteren Positionen konzernweit abgeglichen wird, die für Sie interessant sein könnten.
- Wenn die Stelle frisch ausgeschrieben wurde und Sie die Chance haben, einer der ersten passenden Bewerber zu sein.

Liebe karriereführer-Leserinnen und -Leser,

mehr als zwei Drittel aller Positionen werden mittlerweile über das Internet besetzt. Unternehmen bevorzugen immer häufiger Online-Bewerbungen, denn diese haben viele Vorteile und erreichen vor allem sofort den richtigen Ansprechpartner. Papierbewerbungen dagegen brauchen in der Regel zwei bis drei Werktage vom Bewerber bis auf den Tisch des zuständigen Bearbeiters und können auf diesem Weg sogar liegen bleiben oder verloren gehen. So schnell, direkt und vollständig wie eine Online-Bewerbung ist dagegen kaum eine andere Form der Bewerbung.

Sie haben noch nie auf eine Online-Stellenanzeige reagiert? Keine Angst, nichts ist einfacher als das! Online-Stellenangebote sind meist mit einem Bewerber-Managementsystem verknüpft. Wenn Sie den Button „Online bewerben“ anklicken, gelangen Sie automatisch in dieses System und werden dann durch das Menü geführt. Danach müssen Sie nur noch das Formular ausfüllen, was vom System vorgegeben wird. In der Regel werden zunächst die persönlichen Angaben abgefragt: Name, Adresse, Alter. Dann folgen Fragen zur Schulbildung, zum Studium, zu Praktika, Berufsausbildung, Berufstätigkeit und fachlichen Kompetenzen.

Unter dem Stichwort „formale Angaben“ geht es dann um den möglichen Eintrittstermin und die Gehaltsvorstellung. Am Ende haben Sie als Bewerber die Möglichkeit, Dokumente in das System hochzuladen, zum Beispiel ein individuell auf den Arbeitgeber zugeschnittenes Anschreiben, einen Lebenslauf mit integriertem Foto, gescannte Zeugnisse oder Urkunden. Schließlich schicken Sie die gesamte Bewerbung per Knopfdruck an das Unternehmen. Beachten Sie dabei, dass Unternehmen unter Umständen nur eine begrenzte Datengröße zulassen.

Ihre Vorteile bei der Online-Bewerbung:

- Dank der Pflichtfelder sind die Informationen in Online-Bewerbungen immer vollständig, bei Papier und E-Mail-Bewerbungen können wichtige Informationen vergessen werden.
- Eingehende Bewerbungen kann der Personaler schnell mit dem Stellenprofil abgleichen. Der ganze Prozess beschleunigt sich, und die Wartezeit wird geringer.
- Schreibt ein Personalreferent eine Stelle neu aus, wird er automatisch informiert, wenn schon passende Bewerber im System vorliegen.





Die **Jobmessen** für Deine **Karriere.**

Sprich hier direkt mit Unternehmen und Entscheidern:



meet@uni-kassel

24. Mai 2012
Universität Kassel

www.uni-kassel.de/meet



meet@uni-trier

24. Mai 2012
Universität Trier

www.meet.uni-trier.de



meet@uni-frankfurt

05. Juni 2012
Universität Frankfurt

www.uni-frankfurt.de/meet

IQB.de
CAREER SERVICES

Jetzt informieren unter:

www.iqb.de

Info-Tel.: 069 / 79 40 95-55



Der Jobware-Ratgeber im **karrierefürher**

Stichwortsuche



- Manche Unternehmen senden eingehende Papier- und E-Mail-Bewerbungen einfach an den Bewerber zurück, da ihnen die Integration dieser Bewerbungen in den dargestellten Prozess zu aufwendig ist. Nur wenn die Papierbewerbung eines Kandidaten sehr vielversprechend ist, wird sie zur Weiterverwendung im elektronischen Prozess digitalisiert, sie ist dann aber häufig deutlich weniger ansprechend als eine „echte“ Online-Bewerbung.

In den vergangenen Jahren hat sich die Online-Bewerbung immer stärker durchgesetzt. Die meisten Unternehmen sind dennoch auf der Hut, dass ihnen gesuchte Fach- und Führungskräfte nicht deshalb durch die Lappen gehen, weil diese sich auf anderem Wege bewerben wollen. Auch die Papier- oder E-Mail-Bewerbung kann also noch immer zum Ziel führen. Letztlich müssen Sie also entscheiden, mit welchem Bewerbungsmedium Sie sich am wohlsten fühlen.

WANN SOLLTEN SIE EINER ONLINE-BEWERBUNG KRITISCH GEGENÜBERSTEHEN?

- Sie finden keine Datenschutzerklärung.
- Die Online-Bewerbung stürzt ab oder macht einen unprofessionellen Eindruck.
- Sie haben bereits eine Papierbewerbung verschickt. Bewerben Sie sich nicht doppelt!
- Innerhalb der Online-Bewerbung erhalten Sie keine Möglichkeit, eigene Dokumente wie zum Beispiel den Lebenslauf oder ein Anschreiben hochzuladen.
- Sie begegnen in der Online-Bewerbung stellenspezifischen Fragen, die Sie nicht positiv beantworten können. Werden Sie zum Beispiel gefragt, ob Sie ein spezielles Softwaremodul beherrschen, können Sie bei einer Online-Bewerbung kaum ausweichen. Hier erhöht vielleicht eine andere Form der Bewerbung Ihre Chancen, wenn Sie Alternativen anbieten können.

IMMER UP-TO-DATE – DER JOBWARE-SERVICE FÜR IHRE KARRIERE:

Jobs per Mail – Verpassen Sie keine Offerte.

Facebook – Werden Sie Fan unserer Facebook-Seite.

Kandidaten-Netzwerk – Überzeugen Sie unsere Personalberater und sichern Sie sich Zugang zu exklusiven Karrierechancen.

iPhone/iPad-App – Lesen Sie aktuelle Stellenanzeigen auch unterwegs.



Ihr Log-Mittel: www.jobware.de

Checkliste Bewerbung

Bevor Sie unsere Firmenporträts für Ihre Bewerbungen nutzen, lesen Sie die Checkliste zur vollständigen Bewerbungsmappe für die schriftliche Bewerbung. Tipps zu Online-Bewerbungen und Bewerberportalen finden Sie auf www.karrierefuehrer.de.

Lebenslauf

Internet-Bewerbungen setzen sich durch

39 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (28 % per E-Mail, 11 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten).
43 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier.
17 % haben keine Präferenz.
Quelle: Bitkom-Umfrage 2011

- Achten Sie auf vollständige Kontaktdaten und eine seriöse Mailadresse.
- Persönliche Daten sollten Geburtsdatum, Geburtsort, Ihr Familienstand sein.
- Ist die Reihenfolge des Lebenslaufes korrekt, und sind die einzelnen Stationen nachvollziehbar?
- Sind die Zeiträume mit Monat und Jahr aufgeführt?
- Ist der Schwerpunkt des Studiums herausgearbeitet und passt er zur Stellenausschreibung?
- Sind Unternehmen korrekt mit ihrer Firmierung benannt?
- Sind zu Praktika und anderen Tätigkeiten erklärende Unterpunkte eingebaut?
- Außeruniversitäres Engagement: Sind die Tätigkeiten schlüssig und gut beschrieben?
- Weiterbildungen: Passen sie zur ausgeschriebenen Stelle?
- Wurden Fachkenntnisse und Soft Skills herausgearbeitet?
- Haben Sie Sprach- und EDV-Kenntnisse bewertet?
- Ist das aktuelle Datum angegeben, und haben Sie den Lebenslauf unterschrieben?

Anschreiben

- Achten Sie auf die genaue Firmenanschrift.
- Wenn Sie einen persönlichen Ansprechpartner anschreiben, stellen Sie sicher, dass Vor- und Nachname richtig geschrieben sind und ggf. Titel nicht fehlen.
- Haben Sie Erstellungsort und Tagesdatum aufgeführt?
- Beziehen Sie sich auf die richtige Stellenausschreibung?
- Haben Sie die Quelle der Stellenausschreibung in der Bezugszeile genannt?
- Ist Ihr Anschreiben auch lesefreundlich aufbereitet (Absätze, Schriftgröße, Schrifttyp, Seitenrand)?
- Haben Sie eine Endkontrolle durchführen lassen?
- Haben Sie Ihr Anschreiben unterschrieben?
- Sind Sie genügend auf das Anforderungsprofil der Stelle eingegangen?
- Falls es verlangt wurde, haben Sie eine Angabe zu Ihrem Eintrittstermin und Ihren Gehaltswünschen gemacht?
- Soft Skills: Haben Sie diese mit aussagekräftigen Praxisbeispielen umschrieben?
- Ist Ihr Anschreiben eine Erleichterung für den Leser zur Abgleichung von Bewerber- und Stellenprofil?
- Entspricht das Anschreiben trotz aller formalen Empfehlungen Ihrem Stil?

Bewerbungsmappe

- Haben Sie Ihr Anschreiben lose auf die Mappe gelegt?
- Sind Ihre Anlagen in der richtigen Reihenfolge sortiert?
- Falls vorhanden: Sind Ihre Praktikumsbescheinigungen beigelegt?
- Deckblatt: Ist dies auf die Einstiegsposition und das ausschreibende Unternehmen zugeschnitten?
- Falls Sie vor dem Studium eine Ausbildung abgeschlossen haben: Liegen Kopien des Ausbildungszeugnisses oder der Prüfungsergebnisse bei?
- Wenn Sie nach der Ausbildung gearbeitet haben: Ist Ihr Arbeitszeugnis beigelegt?
- Falls vorhanden, haben Sie Weiterbildungszertifikate ausgewählt, die für die ausgeschriebene Stelle wichtig sind?
- Gibt es auch Bestätigungen über Soft-Skill-Trainings? (Präsentieren, Rhetorik, Verhandlungsführung u. a.)
- Falls Sie umfangreiche Anlagen beifügen, haben Sie eine Anlagenliste erstellt?
- Sind die beigelegten Kopien in einer angemessenen Qualität?



Maßstäbe / neu definiert



Bayern LB

AXA Konzern AG

Colonia-Allee 10-20
51067 Köln
Internet: www.axa.de/karriere

Kontakt

Claudia Unger
Fon: 0221 148-3111
E-Mail: claudia.unger.karriere@axa.de

Branche

Der AXA Konzern zählt mit Beitragseinnahmen von 10,4 Mrd. Euro (2010) und rund 11.200 Mitarbeitern zu den führenden Versicherungs- und Finanzdienstleistungsgruppen in Deutschland. Die AXA Deutschland ist Teil der AXA Gruppe, einem der weltweit führenden Versicherungsunternehmen und Vermögensmanager mit Tätigkeitsschwerpunkten in Europa, Nordamerika und dem asiatisch-pazifischen Raum.

Produkte/Dienstleistungen

Die Geschäftstätigkeit des AXA Konzerns umfasst Vorsorge und Versicherung. Dazu zählen in erster Linie Lebens-, Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherungen, betriebliche Altersvorsorge, Krankenversicherungen, Schaden- und Unfallversicherungen sowie Vermögensanlagen und Finanzierungen. Die Angebotspalette richtet sich an Privat- und Firmenkunden gleichermaßen. Insgesamt hat die AXA Deutschland mehr als 8 Millionen Kunden mit nahezu 20 Millionen Verträgen.

Anzahl der Standorte

16 Standorte in Deutschland (Hauptverwaltung in Köln)
56 Standorte weltweit

Jahresumsatz

10,4 Mrd. Euro (2010)

Anzahl der MitarbeiterInnen

11.200 Deutschland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Je nach Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Mathematik, Wirtschaftsmathematik, Psychologie, Jura, Wirtschaftspsychologie und weitere Fachrichtungen

Einsatzmöglichkeiten

In allen Bereichen des Konzerns

Einstiegsprogramme

Vorstandsassistenten-Programm, Traineeprogramm Finanzen

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Je nach Funktion: Interviews, Assessment Center

Einstiegsgehalt

Je nach Qualifikation

Angebote für StudentInnen

Ja, in allen Bereichen

Siehe Anzeige Seite 23

Bayerische Landesbank (BayernLB)

Briener Straße 18
80333 München
Internet: www.bayernlb.de/karriere

Kontakt

Gabriele Dorfmeister
Fon: 089 2171-24915
Fax: 089 2171-24949
E-Mail: trainee@bayernlb.de

Branche

Bank, Finanzdienstleistung

Produkte/Dienstleistungen

Die BayernLB mit Sitz in München ist eine traditionsreiche deutsche Geschäftsbank – verwurzelt in Bayern, erfolgreich in Deutschland, geschätzt für individuelle Finanzlösungen mit hoher Expertise. Mit neuer Struktur und einem überzeugenden Geschäftsmodell sind wir gut aufgestellt für die Herausforderungen der Zukunft.

Anzahl der Standorte

3 Inland, 4 Ausland

Anzahl der MitarbeiterInnen

Konzernweit rund 10.800

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Bis zu 30 Hochschulabsolventen (m/w) p. a. für unsere Traineeprogramme

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaftliches Studium oder ein anderes Hochschulstudium mit erkennbarer Wirtschaftsorientierung, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik sowie Jura mit überdurchschnittlichem Abschluss

Einsatzmöglichkeiten

Anspruchsvolle Tätigkeiten in unseren Geschäftsfeldern und -bereichen

Einstiegsprogramme

Ambitionierten Hochschulabsolventen (m/w) bieten wir einen individuell konzipierten Berufseinstieg im Rahmen unserer Traineeprogramme. Das Besondere: Die Zielposition ist dabei nicht von vorneherein festgelegt, sondern wird in 15 Monaten gemeinsam entwickelt.

Mögliche Einstiegstermine

Jeweils zu Quartalsbeginn

Auswahlverfahren

Gespräche mit Vertretern aus Fach- und Personalabteilung im Rahmen eines eintägigen Auswahlverfahrens

Einstiegsgehalt

Je nach Vorqualifikation

Auslandstätigkeit

Bei sinnvoller Ergänzung ist ein Aufenthalt außerhalb der Zentrale im Rahmen des Traineeprogramms möglich.

Angebote für StudentInnen

Praktikum ab 8 Wochen Dauer in unserer Zentrale in München; Abschlussarbeiten auf Anfrage

Siehe Anzeige Seite 5



BERENBERG BANK

Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG

Neuer Jungfernstieg 20
20354 Hamburg
Internet: www.karriere-bei-berenberg.de

Kontakt

Manja Lange
Fon: 040 35060-8206
Fax: 040 35060-910
E-Mail: manja.lange@berenberg.de

Branche

Banken

Produkte/Dienstleistungen

Die Beraterteams in Hamburg, den Niederlassungen und Repräsentanzen bündeln über Jahre gewachsene Kompetenzen und sind mit den Bedürfnissen unserer Kunden bestens vertraut. Sie verfügen über hoch spezialisiertes Know-how und verbinden dieses in der täglichen Zusammenarbeit mit einem Höchstmaß an Serviceorientierung. Ein anspruchsvoller Dialog zwischen Berater und Kunde ist durch einen permanenten unternehmensinternen und -externen Gedankenaustausch sowie eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter sichergestellt. Die außergewöhnlich hohe Personalkontinuität in unserem Hause bildet aus unserer Sicht die Basis für den Aufbau eines langfristigen und stabilen Vertrauensverhältnisses zwischen Kunde und Mitarbeiter.

Anzahl der Standorte

Wir sind ein inhabergeführtes Bankhaus mit Hauptsitz in Hamburg, acht weiteren Standorten in Deutschland und neun Standorten im Ausland.

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 1100

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 20 Absolventen pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, IT

Einstiegsprogramme

Berenberg Traineeprogramm, Investment Banking Traineeprogramm, auch Direkteinstieg möglich

Angebote für StudentInnen

Wir suchen für unser Haus Praktikanten und studentische Aushilfen. Sie haben auch die Möglichkeit, ein Praktikum bei uns mit Ihrer Abschlussarbeit zu kombinieren. Hier bieten wir individuelle Begleitungs- und Ausgestaltungsmöglichkeiten – bei Interesse informieren wir Sie gern näher.

Siehe Anzeige Umschlagseite 2

Deloitte.

Deloitte

Schwannstraße 6
40476 Düsseldorf
Internet: www.deloitte.com/careers

Kontakt

Deloitte Recruiting Team
Fon: 0211 8772-4111
E-Mail: career@deloitte.de

Branche

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Corporate Finance

Produkte/Dienstleistungen

Siehe Branche

Anzahl der Standorte

Deloitte ist an 17 Standorten in Deutschland und weltweit in über 150 Ländern vertreten.

Jahresumsatz

624 Mio. Euro in Deutschland
28,8 Mrd. US-Dollar international

Anzahl der MitarbeiterInnen

4600 in Deutschland, ca. 182.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Wir stellen im laufenden Jahr ca. 800 Absolventen ein.

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Jura mit Schwerpunkt Steuer- oder Gesellschaftsrecht, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik

Einsatzmöglichkeiten

Wir stellen in allen fünf Bereichen laufend Nachwuchskräfte ein

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg/Training-on-the-Job, Praktikum, Werkstudententätigkeit in allen Bereichen.

Mögliche Einstiegstermine

In allen Bereichen das ganze Jahr hindurch

Auswahlverfahren

Telefoninterviews, Einzelinterviews, Bewerbungstage bzw. Recruiting Days

Einstiegsgehalt

Unser Einstiegsgehalt ist marktkonform und qualifikationsabhängig.

Auslandstätigkeit

Ein Auslandseinsatz ist je nach Berufserfahrung und Tätigkeitsbereich im Rahmen von kurzfristigen Projekteinsätzen bis hin zu einer längerfristigen Entsendung möglich.

Angebote für StudentInnen

Wir bieten in allen vier Funktionen das ganze Jahr über Praktikumsplätze an. Auch die Betreuung Ihrer Abschlussarbeit ist nach einem Praktikum möglich.

Siehe Anzeige Umschlagseite 4



FHF • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

Alter Teichweg 19
22081 Hamburg
Internet: www.hamburger-fh.de

Kontakt

Studienberatung
Fon: 040 35094-360
Fax: 040 35094-335
E-Mail: info@hamburger-fh.de

Auf einen Blick

Per Fernstudium die eigene Zukunft gestalten: Die Wirtschaft benötigt in Zeiten des Fachkräftemangels gut ausgebildetes Personal. Vor allem Hochschulabsolventen sind sehr gefragt. Wer jetzt ein Studium beginnt, bereitet den Weg für eine erfolgreiche Karriere. Denn in vielen Unternehmen ist ein akademischer Abschluss für den Einzug in die Führungsetage unerlässlich. Allerdings können sich Arbeitnehmer, die fest im Job stehen, eine Auszeit von mehreren Jahren für ein Studium kaum leisten. Daher ist für sie ein berufsbegleitendes Studium an einer Fernhochschule besonders interessant. Hier kann man Studium, Beruf und Familie perfekt miteinander vereinbaren. Die Hamburger Fern-Hochschule bietet Studiengänge in den Fachbereichen Gesundheit und Pflege sowie Technik und Wirtschaft an. Vor allem die Studiengänge Betriebswirtschaft (Bachelor of Arts) und Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor of Engineering) finden bei Geschäftsführern und Personalern ebenso wie bei Arbeitnehmern großen Zuspruch.

Studienbeginn an der FHF ist der 1. Januar und der 1. Juli eines jeden Jahres (Anmeldung erbeten bis 15.5./15.11.). Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein Bachelor-Studium an der FHF auch für Berufstätige ohne (Fach-)Abitur möglich.

Grundständige Studiengänge

- Betriebswirtschaft (B.A.)
- Facility Management (B.Eng.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B.A.)
- Health Care Studies (B.Sc.)
- Pflegemanagement (B.A.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)
- Wirtschaftsrecht (LL.B.)

Master- und Ph.D.-Studiengänge

- General Management (MBA)
- In Kooperation mit der University of Louisville (USA):
- Global Business (MBA (UoL))
 - Industrial Engineering (MSIE (UoL) und Ph.D. (UoL))

Außerdem werden an der FHF verschiedene Module im Zertifikatsstudium angeboten.

Die FHF • Hamburger Fern-Hochschule wurde 1997 staatlich anerkannt.

Mit aktuell 10.000 Studierenden ist sie eine der größten privaten Fernhochschulen Deutschlands. Berufs- und ausbildungsbegleitend bietet sie Bachelor- und Master-Studiengänge im Fernstudium an. An mehr als 40 Studienzentren in Deutschland, Österreich und der Schweiz ermöglicht die Hochschule eine wohnortnahe Betreuung der Studierenden.

Die Studiengänge sind je nach Ausrichtung von den Agenturen ACQUIN bzw. ZEvA akkreditiert. Bereits über 3500 Absolventinnen und Absolventen haben ihr Studium an der FHF erfolgreich abgeschlossen.

Siehe Anzeige Seite 15

hannover rüch

Hannover Rückversicherung AG

Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover
Internet: www.hannover-rueck.jobs

Branche
Rückversicherung

Produkte/Dienstleistungen

Als Rückversicherer übernehmen wir die Risiken, die andere Versicherer nicht alleine tragen können, und betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung.

Anzahl der Standorte

Informationen zu unseren weltweiten Standorten können Sie auf unserer Karriereseite finden: www.hannover-rueck.jobs

Jahresumsatz
12 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen
1100 in Hannover, 2200 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

2012 suchen wir rund 40 Absolventen

Gesuchte Fachrichtungen

Wir suchen schwerpunktmäßig aus den Fachrichtungen (Wirtschafts-)Mathematik, Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften.

Einsatzmöglichkeiten

Wir suchen überwiegend neue Kolleginnen und Kollegen für die Bereiche Underwriting, Finance & Accounting sowie Risikomanagement.

Einstiegsprogramme

Wir bieten Stellen für den Direkteinstieg an sowie drei Traineeprogramme. Zwei Programme sind speziell auf Mathematiker ausgerichtet.

Mögliche Einstiegstermine

Laufend, sowohl für Direkteinstiegspositionen als auch Traineeprogramme

Auswahlverfahren

Bei Direkteinstiegspositionen mittels Interviews und ggf. vorangehenden Telefoninterviews. Wir bieten vor der Einstellungsentscheidung einen Schnuppertag an, um sich gegenseitig auch in den jeweiligen Teams kennenzulernen. Bei Trainees führen wir auch Einzel-ACs durch.

Einstiegsgehalt

Ab 40.600 Euro

Auslandstätigkeit

Entsendungen sind im Rahmen der späteren beruflichen Tätigkeit möglich. Die Traineeprogramme enthalten als festen Bestandteil eine Auslandsstake.

Angebote für StudentInnen

Wir bieten Studierenden folgende Einstiegsmöglichkeiten: Praktika, Abschlussarbeiten, Rechtsreferendariate, Direkteinstieg sowie Traineeprogramme

Siehe Anzeige Seite 13

HORBACH

Finanzplanung für Akademiker

HORBACH

Wirtschaftsberatung GmbH

Sachsenring 83-85
50677 Köln
Internet: www.horbach.de

Kontakt

Catherine Volland
Fon: 0221 949756-32
Fax: 0221 949756-99
E-Mail: karriere@horbach.de

Branche

Finanzdienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Finanzplanung für Akademiker und anspruchsvolle Privatkunden, Vorsorgekonzepte, zielgerichtete Vermögensbildung, Beteiligungen, Immobilien, Finanzierungen, betriebliche Altersversorgung

Anzahl der Standorte

49

Anzahl der MitarbeiterInnen

350

Bedarf an HochschulabsolventInnen

100

Gesuchte Fachrichtungen

Akademiker aller Fachrichtungen, insbesondere Wirtschaftswissenschaftler

Einsatzmöglichkeiten

Finanzberatung

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Zu festen Zeitpunkten mehrmals jährlich

Auswahlverfahren

Einzelgespräch im Center vor Ort, Teilnahme am Bewerbungstag in der Unternehmenszentrale in Köln

Einstiegsgehalt

Variabel, leistungsbezogen

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten auf Anfrage

Siehe Anzeige Seite 13

ING DiBa

Die Bank und Du

ING-DiBa AG

Theodor-Heuss-Allee 106
60486 Frankfurt am Main
Internet: www.ing-diba.de

Kontakt

Meike Keber
E-Mail: m.keber@ing-diba.de

Branche

Bank

Produkte/Dienstleistungen

Tagesgeldkonto, private Immobilienfinanzierungen, Brokerage, Ratenkredite, Sparprodukte und Girokonten

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 3000

Gesuchte Fachrichtungen

IT, Wirtschafts- und Naturwissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

Commercial Banking, IT, Finance & Risk Management

Einstiegsprogramme

Neben der Möglichkeit eines Direkteinstiegs bietet die ING-DiBa AG seit 2011 sehr guten Diplom-/Masterabsolventen die Chance, als Trainee eine internationale Karriere bei einer der größten Privatkundenbanken Deutschlands zu starten. Dabei sind sie in das ING International Talent Programme (IITP) eingebettet und werden durch spezifische Trainings und Seminare bei ihrer Entwicklung unterstützt. Darüber hinaus sind sie in das internationale Netzwerk der ING Group integriert, nehmen an internationalen Projekten sowie fachlichen als auch persönlichkeitsentwickelnden Seminaren teil. Ihre Möglichkeit einer internationalen Karriere fördern wir zusätzlich durch einen Auslandseinsatz von 3 bis 6 Monaten im Rahmen des Traineeprogramms. www.ing.jobs/graduates

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Angebote für StudentInnen

Egal, ob Sie eine Stelle als studentische Aushilfe, ein Praktikum, eine Abschlussarbeit oder eine Einstiegsmöglichkeit suchen: Bei der ING-DiBa AG finden Sie eine Vielzahl an Angeboten. Entdecken Sie uns unter: www.ing-diba.de/karriere. Herzlich willkommen!

Siehe Anzeige Seite 7



Münchener Rückversicherungs- Gesellschaft AG

Königinstraße 107
80802 München
Internet: www.munichre.com/karriere

Branche
Finanzdienstleistung, Rückversicherung

Produkte/Dienstleistungen
Innovative Rückversicherungslösungen für die vielfältigsten Risiken weltweit – von Satelliten über Staudämme bis hin zur Fußballweltmeisterschaft

Anzahl der Standorte
Weltweit über 50 Außenstellen

Jahresumsatz
49,6 Mrd. Euro in 2011

Anzahl der MitarbeiterInnen
Rückversicherung: rund 11.000 weltweit, davon ca. 3700 in München
Konzern: rund 47.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen
Ca. 20 bis 30 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen
(Wirtschafts-)Mathematik, Wirtschaftswissenschaften, Jura, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen und internationale Studiengänge

Einsatzmöglichkeiten
Underwriting, Accounting/Controlling/Corporate Finance

Einstiegsprogramme
Direkteinstieg oder 18-monatiges Traineeprogramm

Mögliche Einstiegstermine
Laufend

Auswahlverfahren
Online-Bewerbung (siehe Homepage), Einzelinterviews mit Mitarbeitern aus der Personal- und Fachabteilung, Einzel-Assessment Center

Einstiegsgehalt
48.000 bis 52.000 Euro Jahresgehalt

Auslandstätigkeit
Möglich, Einstieg erfolgt aber in München. Auslandsaufenthalt ist Teil des Traineeprogramms. Auslandspraktika sind ebenfalls möglich.

Angebote für StudentInnen
Praktika, Werkstudententätigkeit, Studienabschlussarbeiten

Siehe Anzeige Umschlagseite 3



R+V Versicherung

Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden
Internet: www.ruv.de
www.jobs.ruv.de
www.facebook.com/ruv.de
www.twitter.com/ruv_de

Kontakt
Recruiting Center
Fon: 0611 533-5210
Fax: 0611 533-775210
E-Mail: recruiting-center@ruv.de

Branche
Versicherungen

Produkte/Dienstleistungen
Maßgeschneiderte, innovative Versicherungsprodukte für Privat- und Firmenkunden

Anzahl der Standorte
Direktion in Wiesbaden; Direktionsbetriebe in Frankfurt am Main, Stuttgart, Hannover, Hamburg; Vertriebsdirektionen in Frankfurt am Main, Hamburg, Hannover, Köln, München, Stuttgart; weitere bundesweit

Jahresumsatz
Rund 11,5 Mrd. Euro Beitragseinnahmen

Anzahl der MitarbeiterInnen
13.300 Inland, 350 Ausland

Bedarf an HochschulabsolventInnen
Ca. 60 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen
Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik, Rechtswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten
Versicherungstechnische Sparten, Finanzen, IT, Controlling, Vertrieb, Rechnungswesen, Personal u. a.

Einstiegsprogramme
Direkteinstieg und Traineeprogramm (im Innendienst 12 Monate, im Außendienst 24 Monate)

Mögliche Einstiegstermine
Direkteinstieg laufend, Traineeprogramm im Innendienst zum 01.08., Traineeprogramm im Außendienst zu jedem Quartalsbeginn

Auswahlverfahren
Bewerbungsgespräch mit der Personal- und der Fachabteilung, z. T. Assessment Center

Einstiegsgehalt
43.000 bis 45.000 Euro pro Jahr

Auslandstätigkeit
Nur in der Rückversicherung

Angebote für StudentInnen
Praktika sind in fast allen Fachbereichen bei einer Mindestdauer von 6 bis 8 Wochen möglich, Voraussetzung ist das abgeschlossene Vordiplom bzw. 2. Fachsemester eines Bachelor-Studiengangs; auf Anfrage bieten wir die Betreuung von Studien- und Abschlussarbeiten an.

Siehe Anzeige Seite 7



Steria Mummert Consulting AG

Hans-Henny-Jahnn-Weg 29
22085 Hamburg
Internet: www.people.steria-mummert.de

Kontakt
Recruiting-Team
Fon: 040 22703-7680
E-Mail: people@steria-mummert.de

Branche
Unternehmensberatung

Produkte/Dienstleistungen
Management- und IT-Beratung

Anzahl der Standorte
8 in Deutschland, 16 Länder weltweit

Jahresumsatz
1,7 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen
1700 Inland, 20.000 Ausland

Bedarf an HochschulabsolventInnen
Ca. 80

Gesuchte Fachrichtungen
Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Naturwissenschaften

Einsatzmöglichkeiten
Einstiegsmöglichkeiten in der Beratung für Banken, Versicherer, Energieversorger, öffentliche Verwaltung, Telekommunikation und Transport sowie in unseren internen Service-Bereichen.

Einstiegsprogramme
Direkteinstieg, Fast Track Programm

Mögliche Einstiegstermine
Laufend

Auswahlverfahren
Telefoninterview, Bewerbungstag, Vorstellungsgespräch

Angebote für StudentInnen
Praktika, Abschlussarbeiten, Werkstudententätigkeit

Siehe Anzeige Seite 5



Sichtweise

Katharina Rohrmann, geboren 1974 in Arnstberg, ging den klassischen Karriereweg einer Bankerin. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Industriekaufrau, studierte in Konstanz Volkswirtschaftslehre und sammelte als Studentin wertvolle Auslandserfahrungen im kanadischen Montréal. Von 2001 bis 2006 begann sie ihre Berufskarriere in der Credit-Risk-Management-Abteilung einer großen deutschen Bank mit Stationen in Stuttgart, Frankfurt und Brüssel. Doch dann der Wechsel: Im März 2007 tritt Katharina Rohrmann als Novizin der Kongregation der Missions-Benediktinerinnen von Tutzing am Starnberger See bei. Dort ist die 38-Jährige weiterhin international tätig – jedoch nicht mehr in der Finanzindustrie, sondern als Ordensschwester.

Schwester Katharina Rohrmann früher Bankerin, heute Ordensschwester

- 1. Was genau gab den Ausschlag dafür, Ihren gelernten Beruf aufzugeben und zu den Missions-Benediktinerinnen zu gehen?**
Es war diese Sehnsucht nach „Mehr“, nach einem gelungenen Leben. Ich merkte, dass diese Suche eine Beziehungsfrage wurde – eine Frage der Beziehung zu Gott; und ich spürte, dass das Leben, das ich suchte, nicht mit dem System in Einklang zu bringen war, in dem ich arbeitete. Ich fand in unserer Missions-Benediktinischen Gemeinschaft Frauen, die auch immer neu auf der Suche sind nach Gott und versuchen, ihr Leben mit und für die Menschen nach dem Evangelium auszurichten. Anlass für den endgültigen Schritt war dann ein Jobangebot einer anderen Bank. Mir wurde damals klar, dass nun eine grundlegende Entscheidung anstand.
- 2. Sie kennen beide Seiten, den Alltagsstress in der Credit-Risk-Management-Abteilung einer Bank und das Klosterleben. Welcher Aspekt des Bankberufes hilft Ihnen auch im Alltag des Klosters?**
Strukturiertes und effizientes Arbeiten, Denken und Planen in mittelfristigen Szenarien und Englisch (als unsere Kongregationsprache) sind Aspekte, die auch in meiner neuen Aufgabe sehr hilfreich sind.
- 3. Was könnte ein Banker von Ihren Mitschwestern im Kloster lernen?**
Einen strukturierten Tagesablauf, der bewusst Zeiten der Reflexion, des Gebetes einbaut, um in diesen „Auszeiten“ sich und sein Tun „einzusammeln“, sich neu auszurichten – auch auf Gott. Eine gute Portion Gottvertrauen und vor allem, sich selbst nicht als das Maß aller Dinge anzusehen.
- 4. Gibt es eine Facette Ihres ehemaligen Lebens als Bankerin, die Sie vermissen?**
Da ich gerne viel und spontan unterwegs war, um Länder und Leute kennenzulernen, gehen mir manchmal ein gewisses Maß an (finanzieller) Unabhängigkeit und das spontane Reisen etwas ab.
- 5. Gibt es eine Lieblingsbibelstelle von Ihnen, die eine Antwort auf die vielen ungelösten Fragen der Finanz- und Schuldenkrise geben kann?**
Die Heilige Schrift ist kein „Rezeptbuch“ mit fertigen Lösungen. Das Evangelium gibt eine Haltung vor. Ich denke, dass unsere Welt eine andere werden kann, wenn wir Menschen immer neu versuchen, nach der Botschaft Jesu zu leben, die vor allem in der Bergpredigt (Mt 5,1 – 7,29) zusammengefasst ist. Diese zeitlose Bibelstelle zeigt einen hohen ethischen und moralischen Anspruch und zielt auf eine neue, vollkommene Gesellschaft: „Was ihr von anderen erwartet, das tut auch ihnen“ ist Jesu Auftrag dazu an uns. Ein Vers im Zusammenhang mit der Finanzwirtschaft kommt mir aber doch noch spontan: In Psalm 62 heißt es: „Wenn der Reichtum auch wächst, so hängt doch nicht euer Herz an ihn.“
- 6. Welche Ratschläge könnten führende Finanzmanager beim Heiligen Benedikt finden?**
Der Heilige Benedikt zeigt in seiner Regel ein Welt-, Menschen- und Gottesbild, das zu verantwortlichem Handeln im Sinne des Evangeliums führen will. Er gibt Anstöße für ein Zusammenleben der Starken und der Schwachen in gegenseitiger Achtung, in Würde. So ist für ihn das „rechte Maß“ und die „Unterscheidung der Geister“ ein wichtiger Begriff. Ohne Ehrlichkeit, ohne Solidarität, ohne gutes Hinhören ist für ihn ein gelungenes Leben nach Gottes Plan nicht denkbar.
- 7. Was raten Sie einem Berufseinsteiger zu Beginn seiner Karriere: Wie kann es in der Finanzbranche gelingen, berufliche Ambition mit Ethik und Werten zu verbinden?**
Beruflicher Erfolg und Ethik schließen sich nicht aus. Im Vorfeld sollte jeder ehrlich für sich selbst klären, was seine Ziele, seine Werte sind. Gegebenenfalls ergibt sich daraus bereits eine besondere Ausrichtung des Arbeitsfeldes. Und im Arbeitsalltag: immer wieder das eigene Tun hinterfragen und die Menschen nicht aus den Augen verlieren.
- 8. Wenn Sie an Ihre ersten Berufsjahre in der Finanzwelt zurückdenken: Was würden Sie heute als Berufseinsteigerin anders machen als damals?**
Ehrlich gesagt: Für mich war mein Einstieg als Trainee damals passend.
- 9. Hand aufs Herz: Haben einige Ihrer Mitschwestern in der Kongregation Beratungsbedarf, was finanzielle Dinge betrifft?**
In der heutigen Zeit und in der Verantwortung für die Gemeinschaft und die Aufgaben, die unsere Gemeinschaft erfüllt, ist es wichtig, dass wir uns immer auf dem Laufenden halten, professionellen Rat einholen und uns selber fit halten für die Herausforderungen der Zeit. Wie in jeder Familie, in jeder Gruppe, in jeder Firma hat auch bei uns jede Schwester ihre besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse, die wir schätzen und fördern und weiterentwickeln. Und ohne eine fundierte kaufmännische und finanzielle Verwaltung geht es heutzutage auch in einem Kloster nicht.

Wie könnten Sie Ihrem Studium wahre Größe verleihen?

- Indem Sie über Dinge nachdenken, über die noch keiner nachgedacht hat
- Wenn Sie eine Abschlussarbeit über das höchste Gebäude der Erde schreiben
- Mit einem Praktikum über Naturgefahren in touristischen Ballungszentren
- Durch eine Diskussion mit Ärzten, Ingenieuren und Seismologen
- Mit drei der vier genannten Punkte



Haben Sie Lust, mit uns Projekte von globaler Tragweite zu bewegen? Als einer der führenden Rückversicherer der Welt durchleuchten wir Risiken aller Art und sichern sie ab. Ob Großbauprojekte, Klimawandel oder Raumfahrt: Absolvieren Sie Ihre ersten Schritte ins Berufsleben in vielfältigen Themenfeldern, die die Menschheit heute und in Zukunft bewegen. Profitieren Sie vom Wissen und Netzwerk unserer Mitarbeiter und legen Sie bereits während des Studiums den Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

Wie Sie sich schon als Student bei Munich Re einbringen können, erfahren Sie unter [munichre.com/karriere](https://www.munichre.com/karriere)



Sie lieben komplexe Aufgaben? Und knacken die härteste Nuss?

Dann sind Sie bei uns richtig: Denn wir suchen Kollegen mit Biss.

Sie stehen noch mitten im Studium, befinden sich kurz vor dem Abschluss oder verfügen schon über erste Berufserfahrung? Sie haben bereits viel gelernt und hart an Ihrer Entwicklung gearbeitet? Wenn Sie Herausforderungen suchen und Verantwortung in engagierten Teams übernehmen möchten, dann freuen wir uns, gemeinsam mit Ihnen in unseren Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance die beste Lösung für jede noch so anspruchsvolle Aufgabe zu finden.

Es ist Ihre Zukunft. Wie weit wollen Sie kommen?



Entdecken Sie mehr Möglichkeiten
unter www.deloitte.com/careers