

Recht



Karrieren in Kanzleien, Rechtsabteilungen, Gerichten

Einstieg und Aufstieg für Praktikanten,
Absolventen und Young Professionals.

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Ein weites Feld

Unternehmensjurist oder Familienrichter, Staatsdienst oder Selbständigkeit, Wirtschaft oder Verwaltung, Einzel- oder Großkanzlei, Legal-Tech oder Lobbyarbeit - ein Jura-Studium eröffnet vielfältige berufliche Perspektiven. Auf Top-Absolventen warten Top-Gehälter, doch auch für Bewerber mit durchschnittlichen Noten gibt es ein breites Betätigungsfeld.

Mehr als 100.000 Euro Jahresgehalt sind eine stolze Summe. Weniger als jeder zehnte Steuerpflichtige knackt laut Einkommensteuerstatistik diese Marke – darunter eine ganze Menge Juristen. Und das oft schon in jungen Jahren: Während beispielsweise Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure oder Informatiker nur mit Berufserfahrung in entsprechend hoch dotierte Führungspositionen aufsteigen, haben sehr gute Absolventen der Rechtswissenschaften bereits als Berufseinsteiger Chancen auf ein sechsstelliges Gehalt: Große, international agierende Wirtschaftskanzleien wie Freshfields Bruckhaus Deringer, CMS Hasche Sigle, Hengeler Mueller, Hogan Lovells, Noerr oder Gleiss Lutz umwerben den Top-Nachwuchs mit Einstiegsgehältern, von denen andere Bewerber nur träumen können. Zusätzlich zum üppigen Festgehalt winkt nicht selten noch ein fünfstelliger Bonus. In der Spitze sind in den deutschen Büros einiger U.S.-Kanzleien bis zu 160.000 Euro drin, darunter beispielsweise Adressen wie Godwin Procter, Kirkland & Ellis, Milbank, Paul Hastings oder Willkie Farr & Gallagher. Das zeigen Erhebungen des Branchenportals Juve.

Beratungsbedarf der Wirtschaft wächst stetig

Natürlich befasst sich die internationale Premier League der Rechtsberatung nicht mit Nachbarschaftsstreitigkeiten, Verkehrsunfällen oder Unterhaltsklagen. Die großen Wirtschaftskanzleien beraten ihre globale Firmenkundschaft bei komplexen Transaktionen, beispielsweise bei Übernahmen, Fusionen, Beteiligungen, Restrukturierungen oder Finanzierungsvorhaben. Auch das Thema ESG (englisch für Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung) sorgt für stetig wachsenden Beratungsbedarf. Unternehmen müssen beispielsweise neue Gesetze zum Klimaschutz beachten oder Lieferketten so gestalten, dass soziale Standards eingehalten werden. Für Umsatz sorgen auch milliardenschwere Schadenersatzforderungen zum Beispiel rund um den Abgaskandal oder das umstrittene Pflanzenschutzmittel Glyphosat.

In der Regel geht es für die Mandanten um sehr viel Geld und entsprechend hoch fallen die Honorare für ihre Rechtsberater aus. Der durchschnittliche Pro-Kopf-Umsatz eines Anwalts beträgt bei den 100 umsatzstärksten Wirtschaftskanzleien in Deutschland mehr als eine halbe Million Euro. (573.000 €). Die Spitzenreiter kamen nach Recherchen von Juve sogar auf mehr als eine Million Euro Umsatz pro Berufsträger (UBT). Zusammen erzielten die Top-100 in Deutschland einen Umsatz von gut 7,8 Milliarden Euro. Das entspricht einem

Plus von mehr als sechs Prozent gegenüber dem Vorjahr. Im Vergleich zu den meisten anderen Branchen und Dienstleistungen erwies sich das Beratungsgeschäft der Wirtschaftskanzleien damit als krisenfest.

Großkanzleien auf Wachstumskurs

Entsprechend stocken die großen Kanzleien ihr Personal immer weiter auf. Allein die Top fünf schreiben jährlich jeweils 70 bis 100 Stellen für Volljuristen aus. Außerdem bieten sie zahlreiche Stellen für Referendare, wissenschaftliche Mitarbeiter und Praktikanten. Zusammen beschäftigen die Top-100 umsatzstärksten Kanzleien mehr als 12.000 Mitarbeiter.

Die Latte für Bewerber liegt bei den Top-100 allerdings hoch. Laut Bundesrechtsanwaltskammer BRAK arbeiten nur rund 13 Prozent aller in Deutschland zugelassenen Anwälte in einer internationalen Kanzlei. Das hohe Gehalt signalisiert, dass man nur die Besten wolle, heißt es beispielsweise bei Willkie in Frankfurt. Neben einem exzellenten Studienabschluss sind sehr gute Englischkenntnisse für den Job in einer internationalen Wirtschaftskanzlei ein Muss. Erfolgreiche Kandidaten bringen darüber hinaus fast ausnahmslos einen internationalen Masterabschluss in Management oder Recht (MBA, LL.M) oder einen Dokortitel mit.

Auch die innere Einstellung muss passen: „You'll be challenged and your limits may be tested, but we can promise you'll never be bored“, verspricht die Karriereseite von Milbank. Die US-Kanzlei beschäftigt in Deutschland rund 50 Anwälte an den Standorten Frankfurt und München. Sprich: Wer die tägliche Herausforderung sucht und Anwaltsserien wie „Suits“ liebt, der findet hier das richtige Umfeld. Dazu gehören allerdings auch sehr lange Arbeitstage und ein sehr kompetitives Arbeitsumfeld, wo hohe Honorarumsätze, renommierte Mandanten und beeindruckende juristische Erfolge für den Aufstieg zum Partner zählen.

Staatsanwälte und Richter gesucht

Wem es vor allem um Gerechtigkeit und Gesetzestreue geht, der findet sein berufliches Glück vielleicht eher im Staatsdienst: Nach wie vor genießen Richterinnen oder Staatsanwälte in Deutschland hohes Ansehen. Die Perspektiven für den Berufseinstieg in der Justiz sind gut. Durch den Generationswechsel müssen bis 2030 bundesweit knapp 12.000 der rund 28.500 Stellen bei Bund und Ländern nach-



besetzt werden, hat der Deutschen Richterbunds (DRB) ermittelt. Das entspricht gut 40 Prozent der derzeit in Deutschland beschäftigten Staatsanwälte und Richter. Die Besetzung zusätzlicher Positionen, die aufgrund der hohen Arbeitsbelastung an den Gerichten eigentlich neu geschaffen werden müssten, sind laut DRB noch gar nicht mit eingerechnet.

Traditionell wird von angehenden Richtern ein Prädikatsexamen erwartet, also mindestens ein „Vollbefriedigend“ (neun Punkte) im Zweiten Staatsexamen. Angesichts des steigenden Personalbedarfs gerät die sogenannte „Richternote“ allerdings zunehmend ins Wackeln. Denn wer sich auf ein Studium der Rechtswissenschaften einlässt, muss für überdurchschnittliche Noten sehr viel leisten. Nur rund 17 Prozent aller Absolventen erzielten 2018 im zweiten Staatsexamen die erforderliche Punktzahl für das begehrte „Vollbefriedigend“. Ein „Gut“ oder „Sehr gut“ schafften weniger als drei Prozent. Insgesamt kommen jährlich also nur rund 1.500 potenzielle Top-Kandidaten auf den Markt, die jedoch von großen Kanzleien und Unternehmen heiß umworben werden.

Vergütung im Staatsdienst steigt stetig

Umfragen des DRB zufolge schrauben die Länder ihre Einstellungsbedingungen deshalb notgedrungen sukzessive zurück. Fast überall kommen mittlerweile Bewerber mit weniger als neun Punkten zum Zug. In Ostdeutschland hat bereits die Mehrzahl der aktuell beschäftigten Proberichter kein Prädikatsexamen mehr abgeliefert.

Mit den Spitzengehältern in internationalen Wirtschaftskanzleien

kann die Besoldung in der Justiz zwar nicht mithalten. Doch den Vergleich mit anderen Berufseinsteigern müssen angehende Richter und Staatsanwälte nicht scheuen. So beträgt der monatliche Verdienst für Einsteiger (Besoldungsgruppe R1) laut DRB je nach Bundesland zwischen 4.150 Euro (Saarland) und 4.840 Euro (Bayern). Der Bund zahlt sogar rund 5.400 Euro monatlich. Nicht nur durch eine Beförderung, sondern auch mit jedem Dienstjahr oder mit der Familiengründung steigt der Beamtensold kontinuierlich an. Spätestens ab der Besoldungsgruppe R6 überschreitet der Jahresverdienst eines Justizbeamten die magische 100.000 Euro-Marke, beispielsweise als Generalstaatsanwalt am Oberlandesgerichts oder als Präsident eines größeren Landesarbeits-, Landessozial- oder Oberlandesgerichts.

Chancen als Freiberufler . . .

Mit knapp 120.000 Studierenden zählt Jura neben BWL und Informatik seit Jahren zu den am stärksten besetzten Studienfächern. Ein Großteil der Absolventen arbeitet später als selbständiger oder angestellter Anwalt in einer kleinen oder mittleren Anwaltskanzlei. Auf der Plusseite stehen hier persönliche Freiheit, eine bessere Work-Life-Balance durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und die Option zuhause oder in der Nähe vom Wohnort zu arbeiten. Allerdings ist die Konkurrenz groß, denn die Zahl der zugelassenen Rechtsanwälte ist in den letzten 20 Jahren um gut 50 Prozent auf knapp 166.000 gestiegen.

Ohne Spezialisierung auf ein Fachgebiet fällt der persönliche Überschuss für selbständige Anwälte gerade in den ersten Jahren oft bescheiden aus. Im Schnitt bleiben laut BRAK-Umfrage nach Ab-



LEGAL TECH

Rechtsberatung vom Roboter? Wie kann das sein? Tatsache ist: Die Digitalisierung macht auch vor der Anwaltskanzlei nicht halt.

Immer mehr Startups bieten automatisierte Rechtsdienstleistungen im Internet an. Diese sogenannten Legal Techs konzentrieren sich dabei auf häufig vorkommende, gut strukturierbare Fälle. Beispielsweise setzen sie Flug- und Fahrgastrechte durch, wahren Mieterhöhungen ab, überprüfen Bußgeld- oder Hartz 4-Bescheide oder helfen bei Abo- und Vertragskündigungen. Verbraucher, die keine Lust auf lange Prozesse und hohe Gerichtskosten haben, können ihre Ansprüche nach kurzer Online-Prüfung an die Portalbetreiber abtreten. Diese machen sie geltend und kassieren bei Erfolg eine Provision.

Noch ist der Markt überschaubar, in der Datenbank www.legal-tech-in-deutschland.de sind beispielsweise rund 30 Rechtsportale aufgelistet. Unter Anwälten sind Startups wie Conny, Flightright, Geblitzt.de oder RightNow durchaus umstritten: Viele ärgern sich über die digitale Konkurrenz sehen darin unzulässige Rechtsberatung, andere wiederum interessantes neues Zusatzgeschäft.

Das Jobangebot für Juristen in diesem Markt ist zwar begrenzt. Praktika und Nebenjobs bei den Legal Techs bieten jedoch eine gute Gelegenheit, während des Studiums Gründerluft zu schnuppern und Erfahrung mit digitalen Geschäftsmodellen zu sammeln. *kve*

BRINGING IDEAS TO LIFE

A BETTER BUSINESS. A BETTER WORLD. A BETTER YOU.

Bleib, wie du bist. Aber nicht, wo du bist! Ein Praktikum bei Unilever bringt dich weiter. Du willst mehr? Dann entwickle dich in unserem Future Leaders Programme (UFLP) in kurzer Zeit zur Führungskraft!

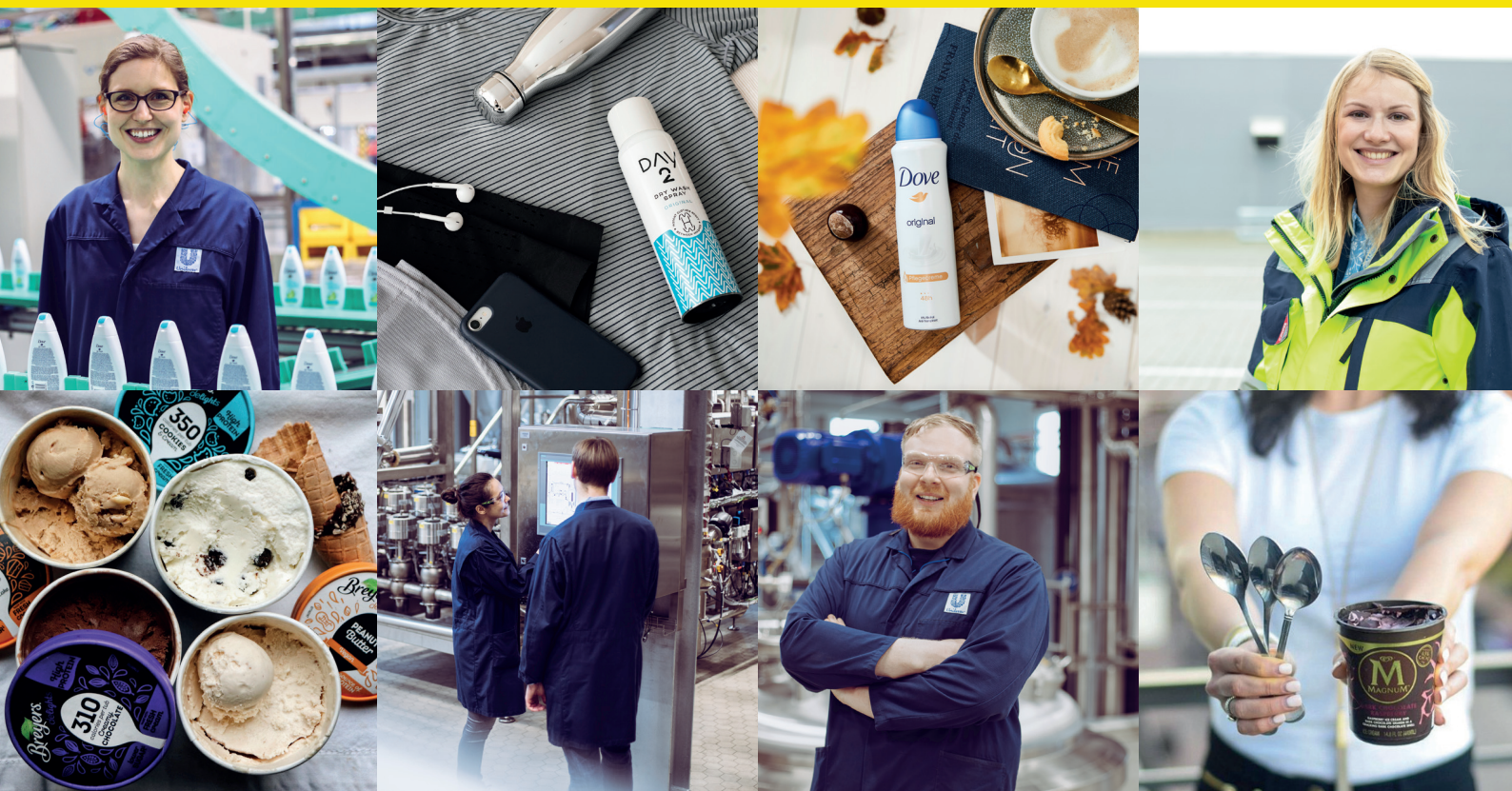
Mehr erfährst du hier:



@ www.unilever.de/karriere

 www.facebook.com/UnileverCareersDACH

 [unilevercareersdach](https://www.instagram.com/unilevercareersdach)



zug der Kosten 53.000 Euro zum Versteuern übrig. Die Hälfte aller selbständigen Junganwälte (unter 40 Jahren) musste allerdings mit weniger als 39.000 Euro (Median) auskommen. Mit zunehmender Berufserfahrung, einem Fachanwaltstitel oder dem Aufbau einer größeren Sozietät mit Partnern und Angestellten, vorzugsweise in der Großstadt, können die Honorarumsätze und damit auch das eigene Einkommen als Freiberufler allerdings deutlich steigen.

... oder in der Rechtsabteilung

Persönliche Freiheit ist mit Risiko und Eigenverantwortung verbunden. Zu den Vorzügen des Angestelltendaseins gehört dagegen ein sicheres Gehalt inklusive bezahltem Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Viele Unternehmen bieten Berufseinsteigern zudem interessante Weiterbildungs- und Entwicklungsperspektiven. In den Rechtsabteilungen von Unternehmen, Verbänden, Behörden oder Organisationen gibt es zahlreiche Einstiegsmöglichkeiten. Immer mehr Unternehmen stellen Juristen ein, die sich um ihre rechtlichen Angelegenheiten kümmern – zum Beispiel um Arbeitsverträge, Gleichstellung, Datenschutz, Compliance-Richtlinien, Patent- und Markenrechte oder Wettbewerbsfragen.

Spannende Einstiegsmöglichkeiten gibt es auch bei Start-ups rund um das boomende Geschäftsfeld Legal Tech. Zum Teil genügt für den Einstieg in der Rechtsabteilung bereits das erste Staatsexamen oder ein alternativer Abschluss wie LL.M oder Diplom-Jurist. Größere Unternehmen stellen jedoch überwiegend Volljuristen ein. Für eine Position als Syndikus-Anwalt ist die Zulassung zum Rechtsanwalt und damit das zweite Staatsexamen zwingend erforderlich. Als Syndikus bezeichnet man Rechtsanwälte, die als Rechtsberater fachlich eigenverantwortlich und unabhängig für einen Arbeitgeber tätig sind. Allerdings dürfen sie das Unternehmen nicht vor Gericht vertreten.

Gehalt variiert erheblich

Im Schnitt verdienen Absolventen eines Studiums der Rechtswissenschaften nach Angaben des Jobportals Stepstone.de zum Berufseinstieg bereits rund 52.400 Euro und zählen damit neben Ärzten und Wirtschaftsingenieuren zu den bestbezahlten Akademikern. Ähnlich wie in anderen Berufen variiert das Gehalt jedoch erheblich – abhängig von Branche, Größe und Standort des Arbeitgebers. Eine große Bank oder ein weltweit tätiger Pharmakonzern mit einer großen Rechtsabteilung bieten Unternehmensjuristen beispielsweise deutlich bessere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten als der regionale Unternehmerverein oder ein mittelständischer Maschinenbauer in der Provinz.

Wer sich weder für den Staatsdienst, die freie Wirtschaft oder eine Karriere als Anwalt begeistern kann, der kann eine akademische Laufbahn in Forschung und Lehre einschlagen. Oder in die Politik gehen. Viele deutsche Spitzenpolitiker haben Rechtswissenschaften studiert, darunter zum Beispiel der neue Bundeskanzler Olaf Scholz. Mit Lukas Brenner, Catarina dos Santos Firnhaber, Philipp Hartwig, Maximilian Mordhorst und Ria Schröder haben fünf junge Juristen unter 30 bereits den Sprung über die 100.000 Euro-Einkommensmarke geschafft. Zumindest für die nächsten vier Jahre: Als Abgeordnete im Deutschen Bundestag erhalten sie für ihren politischen Einsatz neben einer steuerfreien Kostenpauschale eine monatliche Aufwandsentschädigung von rund 10.000 Euro. Selbst wenn es danach nicht zur Wiederwahl reicht, können sie ihre Erfahrungen und Kontakte in vielen Positionen nutzen.

Kirstin von Elm

Die 50 umsatzstärksten Kanzleien Deutschlands

- 1 Flick Gocke Schaumburg
- 2 Ebner Stolz Mönning Bachem
- 3 Heuking Kühn Lüer Wojtek
- 4 Graf von Westphalen
- 5 Baker Tilly Roelfs
- 6 Hogan Lovells
- 7 Kapellmann und Partner
- 8 Taylor Wessing
- 9 CMS Hasche Sigle
- 10 Dentons
- 11 Redeker Sellner Dahs
- 12 Freshfields Bruckhaus Deringer
- 13 Rödl & Partner GbR
- 14 Noerr LLP
- 15 Baker & McKenzie
- 16 Clifford Chance
- 17 PricewaterhouseCoopers Legal
- 18 Pluta
- 19 KPMG Law
- 20 SKW Schwarz
- 21 Linklaters LLP
- 22 McDermott Will & Emery
- 23 Beiten Burkhardt
- 24 Eversheds
- 25 Bird & Bird
- 26 FPS Fritze Wicke Seelig
- 27 Ashurst
- 28 Hengeler Mueller
- 29 DLA Piper Rechtsanwälte
- 30 Osborne Clarke
- 31 Schultze & Braun GmbH
- 32 Milbank Tweed Hadley & McCloy
- 33 Jones Day
- 34 Cleary Gottlieb Steen & Hamilton
- 35 GSK Stockmann & Kollegen
- 36 Allen & Overy
- 37 EY Law
- 38 Gleiss Lutz Hootz Hirsch
- 39 Norton Rose Fulbright
- 40 White & Case LLP
- 41 King & Wood Mallesons
- 42 BLD Bach Langheid Dallmayr
- 43 Heussen
- 44 Latham & Watkins
- 45 P+P Pöllath + Partners
- 46 Görg
- 47 Luther
- 48 Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom
- 49 SZA Schilling Zutt & Anschütz
- 50 Weil, Gotshal & Manges

Quelle: Faktenkontor 2015

Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

**Konzentriert informiert.
www.jobguide.de**

Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Dieselstr.11_85774 Unterföhring_www.allianz-vertrieb.de

Die Gesellschaft. Gegründet im Jahr 1890 ist die Allianz ein Teil deutscher Wirtschaftsgeschichte. Seit 2005 existiert die Allianz Deutschland AG als Führungsgesellschaft über den operativen Gesellschaften hierzulande: der Allianz Versicherungs-AG, der Allianz Lebensversicherungs-AG, der Allianz Private Krankenversicherungs-AG und der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG. Darüber hinaus unterhält die Allianz Deutschland AG Kooperationen mit der spanischen Banco Santander, der Commerzbank, der Oldenburgischen Landesbank sowie der Hypovereinsbank.

Muttergesellschaft der Allianz Deutschland AG wiederum ist die Allianz SE, die mit ihren weltweiten Gesellschaften unter dem Namen Allianz Group auftritt, börsennotiert ist und Mitglied im Dax und Euro-Stoxx. Vorstandsvorsitzender ist seit Mai 2015 Oliver Bäte.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Geschäft der Allianz dreht sich um drei Vs: Versicherungen, Vorsorge und Vermögen. In Deutschland ist die Allianz Versicherungs-AG zuständig für das Geschäft mit Sach-, Lebens- und privaten Krankenversicherungen und mit einem Marktanteil von rund 16,5 Prozent die größte Versicherungsgesellschaft hierzulande.

Das Bankgeschäft verteilt sich auf die Commerzbank, die Oldenburgische Landesbank (OLB), die Banco Santander und die Hypovereinsbank. Der kleinste Geschäftsbereich, das Asset Management, firmiert unter Allianz Global Investors und umfasst unter anderem die Asset Manager Pimco (Anleihen) und RCM (Aktien). Verwaltet werden Vermögenswerte für Privatpersonen und institutionelle Anleger sowie für die eigenen Tochtergesellschaften im Versicherungsbereich.

Um ihre marktführende Position zu sichern, hat die Allianz schon vor einigen Jahren angefangen, sich zunehmend vom Kostenerstatler zum Problemlöser zu entwickeln. Ein Beispiel dafür sind die sogenannten Assistance-Leistungen, mit denen die Allianz Kunden in akuten Notsituationen ganz praktisch organisatorisch unterstützt.

2019 verbuchte die Allianz Deutschland bei einem Umsatz von 42 Milliarden Euro (Vorjahr: 36,5) einen Jahresüberschuss von 2,3 (Vorjahr: 2,6) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung 10,7 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 27,7 Milliarden Euro und das Segment Krankenversicherung erzielte knapp 3,6 Milliarden Euro Umsatz. Am Gesamtumsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit mehr als einem Viertel beteiligt.

Standorte und Mitarbeiter. Direkt am Englischen Garten in München ist der internationale Hauptsitz des Konzerns zu finden und Stuttgart ist der Hauptsitz der Lebensversicherung. Die Allianz Deutschland AG hat ihren Sitz auf dem Alli-

anz Campus in Unterföhring. Niederlassungen gibt es in Deutschland überdies in Hamburg, Köln, Berlin, Leipzig, Nürnberg und Frankfurt. Insgesamt ist der Finanzdienstleistungskonzern in mehr als 70 Ländern mit 147.000 Mitarbeitern vertreten. Davon gehören 26.400 Mitarbeiter und rund 8.200 Vertreter der Allianz Deutschland AG an.

Unternehmensorganisation. In Deutschland bildet die Allianz Deutschland AG das Dach über den operativen Gesellschaften, der Sachversicherung, Lebens- und Privaten Krankenversicherung sowie dem Bankgeschäft. Quer zu diesen vier Geschäftsbereichen sind Betrieb und Vertrieb segmentübergreifend tätig. Dabei fungiert der Betrieb als virtuelle Service-Gesellschaft und der Vertrieb ist mit den Ausschließlichkeitsvertrieben in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG gebündelt.

Im Zentrum der Allianz Vertriebsorganisation stehen die Agenturen, die jeweils von selbständigen Handelsvertretern geführt werden und durchschnittlich vier bis fünf Mitarbeiter haben.

Ergänzt wird diese Vertriebsform durch eigene, fest angestellte Vertriebsmitarbeiter der Allianz, die in den Geschäftsstellen angestellt sind sowie durch den Vertrieb über das Internet, unabhängige Makler, die Filialen der kooperierenden Banken sowie über Partner in der Automobilwirtschaft.

Karriere bei der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG (ABV). Zentrales Element der Personalentwicklung sind bei Angestellten die jährlichen Zielvereinbarungen. Die Mitarbeiter legen im Dialog mit ihren Vorgesetzten fest, wie sie sich und ihr Aufgabengebiet weiterentwickeln wollen. Aufstiegs kandidaten müssen sich zudem in regelmäßigen stattfindenden Assessment-Centern bewähren.

In speziellen Förderkreisen, etwa dem Allianz Förderprogramm (AFP), qualifizieren sich Mitarbeiter aus vergleichbaren Funktionen in unterschiedlichen Themen. Gewünschter Nebeneffekt: Sie erweitern ihr Netzwerk im Konzern. Speziell Führungskräfte und Nachwuchskräfte aus allen Gruppengesellschaften bilden sich an der Corporate University weiter. Das Allianz Management Institute (AMI) schult in Mitarbeiterführung, Kommunikation, Betriebs- und Versicherungswirtschaft.

Wer als Selbstständiger für die Allianz tätig ist, wird ebenfalls regelmäßig weitergebildet. Dies geschieht an der Allianz Außendienst Akademie, die deutschlandweit über zahlreiche Standorte verfügt und ein teils kostenloses, teils kostenpflichtiges Seminarprogramm bietet.

Junior Professionals. Die Allianz hat laufend Bedarf an Young Professionals, die quer einsteigen. Zum einen gilt dies für die Zentralfunktionen der Allianz Deutschland AG, ganz be-

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	-
Wirtschaftswissenschaftler	++
Geistes- und Sozialwissenschaftler	+
Juristen	+
Ingenieure	+
ITler	+



Optionen gibt es sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als selbstständiger Unternehmer.

sonders viele Möglichkeiten aber offeriert das Unternehmen in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG.

Hier gibt es verschiedene Optionen für eine Mitarbeit, sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als selbstständiger Unternehmer.

Für eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit als Ausschließlichkeitsvertreter mit einer eigenen Allianz Agentur sucht das Unternehmen Kandidaten, die einen Hochschul- oder FH-Abschluss haben oder nach einer – idealerweise kaufmännischen – Berufsausbildung bereits Praxiserfahrung als Versicherungskaufleute oder Versicherungsfachleute gesammelt haben. Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb von Versicherungen oder anderen Produkten mitbringen. Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach § 84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird.

Wer als Branchenfremder einsteigt, durchläuft berufsbegleitend eine 24-monatige Vertriebsausbildung an der Allianz Außendienst Akademie und legt nach vier und 15 Monaten die IHK-Prüfungen ab. Nach weiteren neun Monaten steht dann der Start in einer eigenen Agentur an.

Während der Ausbildung werden Reisekosten, Verpflegung, Unterkunft und Gehalt von der Allianz abgedeckt. Die Vergütung entwickelt

sich bei den Selbstständigen im Laufe der Zeit durch wachsende Kundenbestände und zunehmendes „Vorrücken“ in der Provisionstabelle. Kandidaten, die bereits Erfahrung im Versicherungsvertrieb mitbringen, können sich schon nach drei Monaten selbstständig machen, nachdem sie zuvor eine Einarbeitung zu Produkten, Technik und dem Beratungsansatz der Allianz erhalten haben. Ausschließlichkeitsvertreter übernehmen einen bestehenden Kundenstamm, den sie ausbauen und pflegen.

Sie werden auch nach Gründung ihrer Agentur von der Allianz noch weiter unterstützt bei allen Fragen der Führung ihres Unternehmens, ihrer Weiterbildung, dem Personaleinsatz und der Ausrichtung ihrer Agentur. Ausschließlichkeitsvertreter kaufen sich nicht in ein Vertriebsgebiet ein und haben keinen Gebietsschutz, jedoch genießen sie Vertragsschutz auf eine von ihnen aufgebaute Kundenbeziehung.

Alternativ zur Selbstständigkeit gibt es auch die Möglichkeit, im Angestellten-Verhältnis in der Vertriebsorganisation der Allianz tätig zu werden. Dabei gibt es in den Geschäftsstellen verschiedene Positionen: den Geschäftsstellenleiter, der oberster Ansprechpartner für alle personellen Belange ist und Verantwortung trägt für die Vertriebspolitik und das Erreichen der Ziele.

Eine Ebene tiefer ist der Büroleiter zuständig für den betriebsorganisatorisch und technisch reibungslosen Verwaltungsablauf und den

Jobguide



nicht so genau wissen, in welche Richtung sie sich im Vertrieb entwickeln wollen, gibt es das Traineeprogramm Sales Management. Es bereitet perspektivisch auf unterschiedliche Funktionen im Vertrieb vor.

Der Trainee ist von Anfang an in das Team einer Allianz Agentur vor Ort eingebunden. Gleichzeitig durchläuft er die umfassende Vertriebsausbildung der Allianz, inklusive zweier IHK-Prüfungen. In der zweiten Phase vertieft der Trainee seine Vertriebskompetenz, lernt Produktdetails und wird sicherer in der Beratung der Kunden.

Um um einen Einblick in die tägliche Arbeit zu bekommen, folgt danach eine vierwöchige Hospitation in den späteren Zielfunktionen des Programms: „Selbstständiger Unternehmer“, „Produktspezialist“, „Vertriebstrainer“ oder „Führungskraft“.

Im Anschluss an die Hospitationen entscheidet der Trainee, in welcher Funktion sich seine Karriere nach dem Traineeprogramm weiterentwickelt.

Darüber hinaus bietet sich das Expertenprogramm Vertrieb an, das über drei Jahre läuft und zum Beispiel münden kann in die Leitung einer Agentur des Spezialvertriebs, eine Position als disziplinarische Führungskraft im Vertrieb, in die selbstständige Führung eines Vertriebsbereichs oder in einen Einsatz als Fachspezialist.

Geschäftsstellen-Innendienst, dem sämtliche Verwaltungsaufgaben obliegen.

Im angestellten Außendienst gibt es neben den Kundenbetreuern ebenfalls verschiedene Führungspositionen: den Vertreterbereichsleiter, den Leiter Organisationsgebiet, den Leiter Verkaufsqualifikation und den Leiter Verkaufsregion.

Wer im Außendienst keine Führungsaufgabe übernehmen will, kann auch Spezialist werden für die Themen Vorsorge und Anlage, Sach/Privat, Bauspar- und Baufinanzierung, Krankenversicherung oder Firmengeschäft.

Hochschulabsolventen. Wer von der Hochschule kommt, steigt bei der ABV über eins der Vertriebs-Programme ein: das Allianz Management Programm Vertrieb (AMP), das Traineeprogramm Sales Management oder das Expertenprogramm Vertrieb.

Das Allianz Management Programm Vertrieb richtet sich an Hochschulabsolventen – vorzugsweise Wirtschaftswissenschaftler und Juristen –, die eine leitende Position auf der zweiten Managementebene im Vertrieb der Allianz anstreben. Dahin führt sie das Programm im Laufe von sieben Jahren. In dieser Zeit werden sie an wechselnden Standorten eingesetzt und mit Seminaren und Workshops weiterentwickelt.

Im ersten Jahr lernen sie die Produkte kennen und wie man sie verkauft, werden an der Allianz Außendienst-Akademie geschult und sind im Praxiseinsatz in einer Allianz Topagentur. Im zweiten und dritten Jahr qualifizieren sie sich zu Spezialisten für Personenversicherungsprodukte und übernehmen anschließend die fachliche Führung eines Vertreterbereichs. Parallel werden sie auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet, die sie dann im vierten Jahr bereits tragen – etwa in zentralen Stabsabteilungen oder als Vorstandsassistent.

Bei Kandidaten dieses Programms sind die Soft Skills besonders wichtig: Sie müssen aktiv auf Gesprächspartner zugehen können, aufgeschlossen, kontaktfreudig und konfliktfähig sein und gut argumentieren können. Zudem müssen sie analytisch und strategisch denken und selbstständig und strukturiert arbeiten können.

Für Hochschulabsolventen mit Verkaufstalent, die zu Beginn noch

Jobguide

Azubis/Duales Studium. Ausgebildet werden Kaufleute für Versicherungen und Finanzen für den Außendienst sowie Kaufleute für Büromanagement für den Vertriebsinnendienst. Außerdem gibt es Plätze für ein duales Studium mit Abschluss Bachelor Versicherung mit Ausrichtung Vertrieb. Es wird in Kooperation mit diversen Dualen Hochschulen angeboten. Ziel des Studiums ist eine Tätigkeit als Unternehmer in einer eigenen Agentur oder als Fach- oder Führungskraft im Vertrieb.

BEWERBEN

Bevorzugt über die Websites
www.allianz-vertrieb.de oder
www.karriere.allianz.de

ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Assessment-Center mit Fallstudien, Abschlussgespräch



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter



I Ziel

Mit Strategie und
Fingerspitzengefühl
Karriere machen!

**Kundenbegeisterter
gesucht:**
Konzentriert, mit
Ausdauer und guter
Reaktion, **immer am Ball**

Anja Behle, Trainee im Führungskräftenachwuchs der Allianz und
begeisterte Volleyballspielerin.

**Ihre Stärken – Ihre Zukunft:
Als Trainee zur Allianz.**

Sie suchen den nächsten Karriereschritt, um Ihre Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen? Dann entdecken Sie die flexiblen und vielfältigen Perspektiven im Vertrieb der Allianz.

Jetzt informieren unter:
kundenbegeisterter-gesucht.de

Allianz 

Für uns zählen Ihre Qualifikationen und Stärken. Deshalb ist jeder unabhängig von sonstigen Merkmalen wie z. B. Geschlecht, Herkunft und Abstammung oder einer eventuellen Behinderung willkommen.

Baum, Reiter & Collegen Rechtsanwaltskanzlei

Benrather Schlossallee 101_40597 Düsseldorf_02 11-83 68 05-70_www.baum-reiter.de

Die Gesellschaft. 2001 gründeten die Rechtsanwälte Prof. Dr. Julius Reiter und Dr. Olaf Methner ihre Rechtsanwaltskanzlei, in die 2006 der ehemalige Bundesinnenminister Gerhart Baum als Seniorpartner eintrat. Bereits zuvor bestand eine enge Kooperation mit Baum.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Baum, Reiter & Collegen ist eine Kanzlei, die sich einen Namen gemacht hat durch ihre Spezialisierung auf Bank- und Kapitalmarktrecht, IT-Recht und Compliance-Beratung. Ein besonderes Markenzeichen der Kanzlei ist, dass sie auf dem Gebiet des Bank- und Kapitalmarktrechts ausschließlich Anleger und Bankkunden vertritt, die ihre Interessen gegen Kreditinstitute, Versicherungen und Fondsgesellschaften durchsetzen wollen, wenn es um Falschberatung und gescheiterte Kapitalanlagen geht. So vertrat die Kanzlei zahlreiche geschädigte Käufer von Lehman-Zertifikaten, aber auch Kommunen und Unternehmen, die im Zuge ihres Zinsmanagements durch falsche Beratung von Banken Verluste

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	-
Werkstudenten	-
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Juristen mit Interesse an Bank-, Kapitalmarkt-, Wirtschafts- und IT-Recht	++

erlitten haben. Auch auf politischer Ebene engagiert sich die Kanzlei seit Jahren für eine Verbesserung des Anlegerschutzes.

In Gesetzgebungsverfahren des Bundestages werden die Rechtsanwälte Reiter und Methner seit mehr als zehn Jahren regelmäßig als Sachverständige herangezogen. Darüber hinaus hat die Kanzlei erfolgreich Beschwerden vor

dem Bundesverfassungsgericht erhoben, darunter gegen die Online-Durchsuchung, die Vorratsdatenspeicherung und die Neufassung des BKA-Gesetzes.

Daneben berät die Sozietät ihre Klienten bei arbeitsrechtlichen Problemen sowie bei Themen des Datenschutzes und IT-Rechts. Hier erfährt neuerdings zum Beispiel das Thema Datenschutz und Datensicherheit in Fahrzeugen zunehmende Aktualität.

Ein wichtiges Betätigungsfeld ist seit Jahren auch der Opferenschutz. So setzt sich die Kanzlei etwa für die Hinterbliebenen des Germanwings-Absturzes vom März 2015 ein und vertritt Verletzte und Angehörige der Loveparade-Katastrophe in Duisburg.

Standorte und Mitarbeiter. Neben den Soziern sind insgesamt 27 Mitarbeiter für die Kanzlei tätig, darunter zwölf angestellte Rechtsanwälte.

Karriere bei Baum, Reiter & Collegen. Assessoren steigen nach ihrem zweiten Staatsexamen als Associate ein. Jedem angestellten Anwalt steht die Chance offen, gleichberechtigter Partner zu werden, wenn er im Laufe seiner Tätigkeit zeigt, dass er unternehmerisch denkt und

die Kanzlei gewinnbringend weiterbringen kann. Die Kanzlei unterstützt individuelle Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere werden Fachanwaltslehrgänge finanziert.

Junior Professionals. Baum, Reiter & Collegen sucht generell nach erfahrenen Juristen. Eine Tätigkeit mit wirtschaftsrechtlichem Schwerpunkt – vor allem eine Spezialisierung im Bank- und Kapitalmarktrecht oder IT-Recht – ist von Vorteil.

Hochschulabsolventen. Zur Ergänzung des Anwaltteams werden einzelne Volljuristen eingestellt. Überdurchschnittliche Examina und sehr gute Kenntnisse in mindestens einer Fremdsprache sind erwünscht. Eine abgeschlossene Ausbildung zum Bankkaufmann oder eine durch praktische Tätigkeit nachgewiesene Affinität zum Wirtschaftsrecht sind vorteilhaft, jedoch keine ausschließende Bedingung: Auch Bewerber mit geringen wirtschaftsrechtlichen Vorkenntnissen haben gute Chancen, wenn sie sich engagiert in für sie neue Rechtsgebiete einarbeiten wollen und können. Die Höhe des Einstiegsgehalts ist Verhandlungssache und hängt unter anderem von Qualifikationen wie Examensnoten, Doktor- oder LL.M.-Titel ab.

Referendare. Pro Jahr bildet die Kanzlei mindestens zwei Referendare aus. Bei der Auswahl gelten ähnliche Kriterien wie bei der Einstellung von Absolventen. Eine Vergütung während der Wahlstage ist verhandelbar. Wer sich bewährt, hat gute Chancen, nach dem zweiten Examen übernommen zu werden.

Praktikanten. Pro Jahr können ein bis zwei Jurastudenten im Grundstudium und ein bis zwei Jurastudenten im Hauptstudium ein Praktikum in der Kanzlei absolvieren. Die Vergütung wird auch hier im Einzelfall vereinbart. Zudem bietet die Kanzlei pro Jahr zwei Plätze für Schüler, die vor allem im Bereich Büroorganisation eingesetzt werden und eine Woche bleiben.

Azubis. Ausgebildet werden Rechtsanwaltsfachangestellte. Pro Jahr werden zwei Stellen für den Start im September/Okttober besetzt.

BEWERBEN

Unter Bezugnahme auf den Jobguide vorzugsweise per E-Mail

ANSPRECHPARTNER

Hochschulabsolventen, Referendare, studentische Praktikanten: Dr. Olaf Methner, kanzlei@baum-reiter.de

Für alle anderen: Maja Beyerlein, bewerbung@baum-reiter.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Wir suchen Hochschulabsolventen,
die zu uns passen: Mit Interesse an
unseren Rechtsgebieten und
Charakterstärke.



Julius Reiter vor einem Bild von Gerhart Baum zu dessen Zeiten als Bundesinnenminister

baum · reiter & collegen

Rechtsanwälte

Als Spezialisten für

Bank- und Kapitalmarktrecht vertreten wir die Interessen von Mandanten, die von der Finanzwirtschaft, vor allem von Banken, geschädigt wurden.

Gesellschafts- und Arbeitsrecht lösen wir Probleme, die besondere Expertise benötigen.

IT- und Datenschutzrecht beraten wir Unternehmen und leisten Aufklärungsarbeit in Bespitzelungs- und Datenaffären.

www.baum-reiter.de

Dekra

Handwerkstrasse 15_70565 Stuttgart_07 11-78 61-0_www.dekra.de/karriere



Die Gesellschaft. Als Deutscher Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein wurde die Dekra 1925 gegründet. Heute wird das operative Geschäft von der Dekra SE geführt, einer Holding, die sich vollständig im Besitz des Dekra e.V. befindet. Zu den rund 44.000 Mitgliedern dieses Vereins zählen überwiegend Unternehmen mit gewerblich genutzten Fuhrparks, etwa Speditionen, die von Dekra wirtschaftlich und technisch betreut werden.

Schon lange ist das Unternehmen weltweit tätig: In 60 Ländern verfügt der Konzern über insgesamt 230 Tochtergesellschaften und Beteiligungen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung.

Das Geschäft ist in acht operative Service Divisions gegliedert. Am bekanntesten ist sicherlich der Bereich „Vehicle Inspection“, der sich mit der Prüfung von Kraftfahrzeugen, also den periodischen Haupt- und Abgasuntersuchungen befasst. Dies findet in eigenen Niederlassungen statt oder in 38.500 assoziierten Prüfstützpunkten, also freien Werkstätten.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Ingenieure	++
ITler	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
Juristen	+
Vertriebsexperten	+

KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	-
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	-
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	-
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	17%
Akademikerquote an Belegschaft	>65%

„Claims & Expertise“ heißt die Einheit, deren Aufgabe Gutachten und Schadenregulierungen bei Kraftfahrzeugen ist.

Bei „Product Testing“ geht es hingegen um Produktprüfungen und Zertifizierungen sowie um alles, was mit der Homologation und Typprüfung von Kraftfahrzeugen zusammenhängt.

Im Geschäftsfeld „Industrial Inspection“ sind alle Dienstleistungen subsumiert, die mit der Prüfung technischer Anlagen oder deren Zertifizierung zu tun haben. Dabei geht es bisweilen um die CE-Kennzeichnung von Maschinen- und Geräten oder die Inbetriebnahme von Baumaschinen, Kranen und Aufzügen. Ein anderes Mal müssen Prüfungen bei Druckgeräten, Fördertechnik oder in Sachen Explosionsschutz vorgenommen werden. Die Dekra-Experten betreuen auch Arbeitsmittel, die in Betrieben genutzt werden, begutachten Immobilien und überprüfen Bauqualität.

In der Service Division „Consulting“ berät die Dekra zu Fragen der Sicherheit sowie zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

„Audits“ heißt der Bereich, in dem alle Dienstleistungen in Bezug auf Auditierungen und Systemzertifizierungen gebündelt sind.

In die Service Division „Training“ gehört die Dekra Akademie, die seit rund 40 Jahren branchenübergreifend als Bildungspartner für die Wirtschaft und die öffentliche Hand tätig ist und eines der größten privaten Bildungsunternehmen in Deutschland ist. Jährlich besuchen mehr als 100.000 Menschen die Aus- und Weiterbildungsangebote der Dekra oder lassen sich beraten. Besondere Kompetenzen reklamiert die Dekra Akademie auf dem Feld der Transport-, Lager- und Gefahrgutlogistik.

„TempWork“ ist der Begriff für das Geschäftsfeld Personaldienstleistungen, in dem Dekra als einer der größten Anbieter in Deutschland sowohl Zeitarbeit anbietet als auch die Vermittlung von Kandidaten in feste Anstellungsverhältnisse.

Über alle Service Divisions hinweg sind Digitalisierung und IT-Sicherheit große Themen im Geschäft der Dekra, unter anderem, wenn es um vernetztes und automatisiertes Fahren geht. Deshalb hat das Unternehmen in letzter Zeit seine Position als „Digital Safety Expert“ ausgebaut.

Mit einem Umsatz von rund 3,4 Milliarden Euro und einem bereinigten Betriebsergebnis von über 227 Millionen Euro im Jahr 2019 ist die Dekra in Deutschland die größte und weltweit eine der führenden Prüfgesellschaften.

Standorte und Mitarbeiter. Seinen Hauptsitz hat Dekra seit 1946 in Stuttgart, wo im Industriegebiet Vaihingen rund 1.500 Mitarbeiter

tätig sind. Hier sitzen vor allem der Einkauf, der Finanz-, der Marketing- und der Personalbereich. Darüber hinaus gibt es hier die IT, den Vertrieb und die technischen Bereiche Prüfwesen, Gutachten sowie Industrie, Bau und Immobilien. Diese unterstützen und regeln Prozesse konzernweit.

Bundesweit gibt es 480 Niederlassungen; allein die für die Aus- und Weiterbildung zuständige Dekra Akademie ist an 150 Standorten vertreten.

Das Unternehmen ist zwischen 2016 und 2018 um mehr als 8.500 Köpfe gewachsen. So sind heute weltweit knapp 44.000 Mitarbeiter in 60 Ländern für die Dekra tätig, über 21.000 hierzulande.

Einstieg für Professionals. Das Unternehmen sucht ständig erfahrene Professionals aus technischen Disziplinen, die als Prüfsachverständige im automobilen oder industriellen Bereich sowie im Themenfeld Aus- und Weiterbildung bei der Dekra Akademie ihre Karriere fortsetzen. Darüber hinaus gibt es in der Zentrale in Stuttgart laufend Positionen für Wirtschaftswissenschaftler, Naturwissenschaftler, Ingenieure, Juristen und Informatiker in Bereichen wie Einkauf, Personal, Marketing, Finanzen, M&A, IT, Recht, Vertrieb, aber auch in den technischen Bereichen Prüfwesen, Gutachten sowie Industrie, Bau und Immobilien.

Personalbedarf hat auch die Dekra IT, die als zentraler Dienstleister mit weltweit über 400 Mitarbeitern alle Konzernunternehmen mit IT-Lösungen unterstützt sowie SAP-Templates, Collaboration-Werkzeuge und webbasierte sowie mobile Anwendungen entwickelt.



 **DEKRA**
Alles im grünen Bereich.

SICHERHEIT

beginnt mit mir bei DEKRA.

Prüfsachverständige (m/w/d) gesucht.

Wir sind auch als Arbeitgeber Ihr verlässlicher Partner und stehen für vielfältige Tätigkeitsprofile sowie zukunftssichere Arbeitsplätze in Ihrer Region. DEKRA ist eine der weltweit führenden Expertenorganisationen im Bereich Fahrzeug- und Industrieprüfungen, Zertifizierung sowie Beratung und sorgt für Sicherheit im Verkehr, bei der Arbeit und zu Hause.

www.dekra.de/karriere

Karriereentwicklung. Die Führungskräfte im Dekra-Konzern, sagt die Personalabteilung, stammten fast ausnahmslos aus den eigenen Reihen. Wer Führungsaufgaben übernehmen will, kann auf Konzernebene Verantwortung für ein Fachgebiet oder die Leitung eines Spezialgebiets beziehungsweise einer Niederlassung anstreben.

Kandidaten für solche Aufstiegspositionen werden in einem internen Assessment Center ausgewählt. Dem folgen dann individuelle Entwicklungsmaßnahmen und Projekte sowie die Teilnahme an einem nationalen oder internationalen Förderprogramm, bei dem die Kandidaten den Dekra-Konzern und seine Geschäftsfelder kennenlernen und auf ihre künftigen Führungsaufgaben vorbereitet werden.

Wichtig ist auch der Austausch zwischen den Führungskräften, der vom Unternehmen gefördert wird.

Vergütung und Sozialleistungen. Neben ihrem Gehalt profitieren die Dekra-Mitarbeiter auch von einer betrieblichen Altersvorsorge. Je nach Standort gibt es ein Betriebsrestaurant oder Essensgeldzuschüsse.

Da das Unternehmen in allen Geschäftsfeldern ein breites Spektrum an technischen Themen abdeckt, ist laufende Weiterbildung essentiell für die Erhaltung der Kompetenz. An den Standorten Wart-Altensteig (Baden-Württemberg), Kreischka (Sachsen) und Hamburg-Tarpen werden daher pro Jahr rund 55.000 Teilnehmertage in der internen Aus- und Weiterbildung abgeleistet (etwa zum Prüflingenieur oder Industriesachverständigen).

Um seine Mitarbeiter gesund zu erhalten, investiert das Unternehmen laufend in die Gesundheitsförderung, zu der zum Beispiel Impfungen und Fitnesskurse gehören.

Wichtig für die Vernetzung unter den Kollegen, auch über die Standorte hinweg, sind zahlreiche Events wie ein jährlich stattfindender Skicup, aber auch Motorradtreffen, Sommerfeste und Fußballturniere.



BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsformular auf der Website, immer mit Bezugnahme auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

für allgemeine Fragen: karriere@dekra.com,
für Fragen zu einzelnen Stellen: die jeweiligen Ansprechpartner in der Ausschreibung

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Dekra auf
XING



LinkedIn



Facebook



Instagram



Kununu



Jobguide Xpress

Konzentriert
informiert.

Wirtschaftspresse
kurz und
knackig:
1x im Monat:
Karriere-News
kompakt



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de



Jobguide Xpress
10. Januar 2012
Sonderausgabe MINT für Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler, Techniker

MINT-Branchen sind zuversichtlich

Mehr Karriere-News

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Deutsche Post DHL Group

Charles-de-Gaulle-Str. 20_53113 Bonn_de.dpdhl.jobs



Die Gesellschaft. So könnte unsere virtualisierte Welt im Jahr 2025 aussehen: Datenbrillen, smarte Kontaktlinsen und andere Wearables gehören zu unserem Alltag. Intelligente Avatare sind unsere Einkaufsberater und erwerben für uns selbstständig Güter des täglichen Bedarfs. Web-Shops passen ihre Angebote in Echtzeit an unsere Kundenprofile an und die Avatare präsentieren uns interessante Produkte in „Personal-Shopping-Hubs“. Auch der stationäre Handel und die Showrooms der Onlineshops arbeiten mit Simulationen, die auf uns als Kunden zugeschnitten sind. Die Auslieferung unserer Bestellungen geschieht in den Metropolen noch am selben Tag. Händler und Logistiker können auf Basis von exakten Kundendaten den Bedarf oftmals vorhersagen. Einige Waren schicken sie über automatisierte Lösungen wie Drohnen, bisweilen bevor der Kunde überhaupt bestellt hat.

Dieses ist eins der Szenarien, die die Deutsche Post DHL Group im Rahmen der Studie „Global E-Tailing 2025“ zusammen mit Forschern und Managern aus Logistik und Handel erstellt hat. Das Unternehmen wolle sich nicht von globalen Entwicklungen und Trends überraschen lassen, sondern die Zukunft aktiv mitgestalten, erklärt Vorstandschef Dr. Frank Appel dazu in einem Interview.

Dass sich die ehemalige Deutsche Post zu einem Global Player entwickelte, der sich über weltweite Trends intensiv Gedanken machen muss, begann Ende der 90er Jahre mit der Über-

nahme von Danzas. Das Schweizer Unternehmen brachte ein Logistiknetz über alle Kontinente ein. Im gleichen Jahr wurde die amerikanische Air Express International erworben, die über Niederlassungen in 135 Ländern verfügte und neben integrierter Logistik und multimodalem Verkehr auch Lagerhaltung, Distribution, Zollabfertigung und IT-gestützte Logistikdienstleistungen anbot.

Der Börsengang der Deutsche Post AG im Jahr 2000 ermöglichte dann weitere große Schritte auf dem Weg der Internationalisierung. So wurde der US-Logistiker DHL eine 100-prozentige Tochter. Das Unternehmen war 1969 in Kalifornien gegründet worden und schnell zu einem global tätigen Dienstleister gewachsen, der von Paketzustellung über Express-, Straßen-, Luft- und Seetransporte bis zum Management industrieller Lieferketten ein breites Portfolio hatte.

Eine Großakquisition im Volumen von 5,5 Milliarden Euro war dann 2005 noch einmal die Übernahme des britischen Unternehmens Exel, das in 135 Ländern vor allem Transport- und Logistiklösungen für Großkunden anbot. Seit 2009 agiert der Konzern nun unter dem Namen Deutsche Post DHL.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Unternehmensgruppe ist in vier operative Bereiche gegliedert, die durch eigene Zentralen koordiniert werden. Der Unternehmensbereich Post&Paket Deutschland stellt allein hierzu-

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	-
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
Ingenieure	+

lande werktäglich rund 55 Millionen Briefe zu, bietet Dialogmarketing-Dienstleistungen vom Adressmanagement über Konzeption und Kreation bis hin zu Druck, Versand, Response-Steuerung und Erfolgskontrolle sowie digitalen und physischen Versand an. Für Geschäftskunden bietet das Unternehmen darüber hinaus die Brief-Zustellung in europäischen Märkten. Und am nationalen Markt der Paketzustellung ist DHL mit über 40 Prozent beteiligt.

Im Geschäftsbereich Express werden international zeitgenaue Kurier- und Expressdienstleistungen für Geschäfts- und Privatkunden angeboten. Dabei kann es sowohl um Dokumente als auch um „Medical Express“ für die Life Sciences- und Healthcare-Branche gehen, wenn temperaturkontrollierte, gekühlte oder gefrorene Inhalte in Thermo-Verpackungen zeitgenau befördert werden müssen oder für die Hightechindustrie technische Produkte beim Nutzer abgeholt, zur Reparatur gebracht und danach wieder ausgeliefert werden.

Global Forwarding und Freight sind die Geschäftsbereiche, die sich im Konzern um das Geschäft mit Luftfracht, Seefracht und Straßentransporten kümmern. Das Angebot reicht von Containertransporten bis zu spezialisierten Komplettlösungen für Industrieprojekte.

Zum Unternehmensbereich Supply Chain gehört alles, was mit Kontraktlogistik für Unternehmenskunden zu tun hat – von der Lagerhaltung über den Transport bis zu Mehrwertleistungen. In diesen Bereich gehört auch das Geschäftsfeld Williams Lea, der sich

als Spezialist für „Corporate Information Solutions“ um Dokumentenmanagement, Marketing und Kundenkorrespondenz kümmert.

2019 erreichte der Konzern bei einem Umsatz von 63,3 (Vorjahr: 60,4) Milliarden Euro ein Ergebnis von 2,6 (2,7) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Am Hauptsitz in Bonn und zahlreichen weiteren nationalen und internationalen Standorten werden rund 550.000 Mitarbeiter in über 220 Ländern und Territorien beschäftigt – davon rund 42 Prozent in Deutschland. In Troisdorf bei Bonn betreibt das Unternehmen das DHL Innovation Center, ein Forschungs- und Entwicklungszentrum, in dem aus logistischen Zukunftstrends neue, marktfähige Produkte entwickelt und Projekte mit Innovationspartnern wie IBM, Intel und SAP realisiert werden. Daneben pflegt das DHL Innovation Center Partnerschaften mit den Logistikinstituten des Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Boston und Saragossa und den deutschen Fraunhofer-Instituten.

Karriere bei Deutsche Post DHL. Viele Mitarbeiter des Unternehmens sind im Laufe ihrer Karriere in unterschiedlichen Rollen tätig – einige haben etwa als Trainees oder Lagerfachkräfte angefangen, dann in verschiedenen Abteilungen und Divisionen – häufig sogar in unterschiedlichen Ländern – gearbeitet und sind heute Senior Experten in ihrem Fachbereich oder Führungskräfte. Zentrale Programme zur





Förderung des Mitarbeiterengagements wie sogenannte „Certified“-Programme helfen den Mitarbeitern dabei, sich zu Spezialisten in ihrem Fachgebiet zu entwickeln.

Das Unternehmen fördere Talente und deren Weiterentwicklung, schaffe Leistungsanreize und belohne Bestleistungen, sagt Katrin Tremel, die zuständig ist für das Traineeprogramm. Auch durch flexible Arbeitskonzepte und eine Kultur der Offenheit und des Respekts sowie durch aktive Führung und eine Vielzahl von Entwicklungsprogrammen unterstütze das Unternehmen seine Mitarbeiter dabei, ihr Potenzial zu entfalten, sagt die Personalmanagerin.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Neben einem Direkt-einstieg bietet das Unternehmen für Hochschulabsolventen auch das Traineeprogramm GROW. Während 18 Monaten, zu dem auch ein Auslandseinsatz gehört, legen die Trainees den Schwerpunkt auf einen selbstgewählten Fachbereich und durchlaufen darin zwei von drei Programmphasen.

Zur Wahl steht eine Vielfalt an Karrierewegen in den Fachbereichen Leadership Operations/Operations, Marketing, Sales, Human Resources, Projektmanagement IT, Finance, Business Development/Strategy sowie in verschiedenen Zentralfunktionen des Unternehmens.

Jeder Trainee wird von einer erfahrenen Führungskraft als Mentor unterstützt. Darüber hinaus werde die Entwicklung der Trainees durch anspruchsvolle Projekte, gezielte Qualifizierung und ein internationales Netzwerk gefördert, erläutert Katrin Tremel.

Für Absolventen mit expliziten Führungsambitionen gibt es zusätzlich das Programm LEAD, für das bundesweit insgesamt 25 Positionen im Jahr zur Verfügung stehen. Die Teilnehmer werden in drei Programmphasen an eine Führungsaufgabe im Brief- und Paketgeschäft sowie im Bereich Supply-Chain-Management herangeführt. Dabei lernen sie die Logistikprozesse und zugehörigen Kennzahlen kennen und erhalten nebenbei Führungs- und Kommunikationstrainings. Betreut werden sie während der 18 Monate vom Programmmanagement und ihrer jeweiligen Führungskraft vor Ort.

Abschlussarbeiten. Der erfolgreiche Abschluss eines Praktikums ist Voraussetzung für die Betreuung einer Bachelor- oder Masterthesis beziehungsweise einer Doktorarbeit. Während des Praktikums ergibt sich meist ein passendes Thema. Die Autoren der Arbeiten können nach Bedarf im Unternehmen sitzen, wenn sie an einem praxisnahen Thema forschen und dafür vor Ort sein müssen, oder daheim arbeiten und zu regelmäßigen Feedbacks ins Unternehmen kommen. Eine Vergütung in Form einer Abschlussprämie kann beantragt werden und richtet sich nach der Art und dem Erfolg der Arbeit.

Praktikanten. Rund 100 Praktikanten nimmt das Unternehmen jährlich auf, die binnen drei bis sechs Monaten in den Konzernbereichen Business Development/Strategy, Finance, Human Resources/Personal, Innovations, IT Project Management, Marketing/Communications oder Operations/Sales eingesetzt werden. Die Vergütung richtet sich in Deutschland nach dem Mindestlohngesetz.

Eine globale Zusammenarbeit hat das Unternehmen mit der Studenteninitiative AIESEC, deren Mitgliedern im Bachelor- und Masterstudium es spezielle sechs- bis zwölf-monatige Berufspraktika in aller Welt anbietet.

BEWERBEN

Unter Bezug auf den Jobguide Business über die Websites de.dpdhl.jobs

ANSPRECHPARTNER

Für GROW- und LEAD-Programm: Katrin Tremel, grow@dpdhl.com

AUSWAHLVERFAHREN

Für das GROW- und LEAD-Programm mehrstufiger Prozess aus Online-Assessment, Telefoninterview und Assessment



Deutsche Post DHL auf Facebook

UNZÄHLIGE CHANCEN. EIN ZUKUNFTSMARKT.

SIE WISSEN VIEL UND WOLLEN
ETWAS BEWEGEN?

WIR HABEN DIE SPIELRÄUME
FÜR GESTALTER.

Die Welt ist voller Möglichkeiten. Nutzen Sie die beste und steigen Sie in das Trainee-programm GROW (Graduate Opportunities Worldwide) bei Deutsche Post DHL Group ein. Anspruchsvolle Aufgaben, zielgerichtete Qualifizierung und persönliches Mentoring bereiten Sie in 18 Monaten auf eine hervorragende Karriere vor.

Als einer der größten Arbeitgeber weltweit bieten wir Ihnen eine außergewöhnliche Vielfalt an Karrierewegen in verschiedenen Fachbereichen von Marketing bis Finance.

Wir suchen engagierte Hochschulabsolventen, die die Herausforderungen eines internationalen Logistikkonzerns annehmen möchten. Entscheiden Sie sich für glänzende Entwicklungsmöglichkeiten und bewerben Sie sich jetzt online auf dpdhl.de/grow.

MENSCHEN VERBINDEN. LEBEN VERBESSERN.

Deutsche Post 





Ergo Group AG

Victoriaplatz 2_40477 Düsseldorf_08 00-37 46-000_www.ergo.com



Die Gesellschaft. Ergo ist eine der großen Versicherungsgruppen in Deutschland und Europa. Das internationale Geschäft wird von der Ergo International AG gesteuert; das Geschäft in Deutschland wurde 2016 in der Ergo Deutschland AG gebündelt. Gleichzeitig ging die Ergo Digital Ventures AG an den Start, die die digitalen Aktivitäten der Gruppe treibt. Wie schon zuvor ist die Ergo-Tochter Itergo zuständig für die IT-Organisation im Unternehmen. Ergo gehört zum Dax-30-Unternehmen Munich Re, einem der weltweit führenden Rückversicherer und Risikoträger.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Versicherungsgruppe bietet ihren Kunden ein breites Spektrum an Versicherungen, Fondsprodukten und Dienstleistungen: Unter der Marke Ergo werden in erster Linie Lebens- und Sachversicherungen angeboten. Die Marke DKV steht für Gesundheitsschutz, die D.A.S. für Rechtsschutz und die ERV für den Schutz auf Reisen. Als Spezialist für den Direktvertrieb von leicht verständlichen Versicherungsprodukten hat sich Ergo Direkt Versicherungen positioniert. Und die Vorsorge Versicherung hat sich spezialisiert auf fondsgebundene Versicherungen und betriebliche Altersversorgung. Fonds für die Geldanlage kommen von der MEAG, dem gemeinsamen Vermögensmanager von Munich Re und Ergo.

2019 erzielte die Ergo Versicherungsgruppe Beitragseinnahmen von mehr als 18,8 Milliarden Euro und ein Konzernergebnis von 440 Millionen Euro. Dabei trägt das internationale Geschäft ein knappes Viertel zu den gesamten Beitragseinnahmen bei und soll noch weiter ausgebaut werden.



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
(Wirtschafts-) Mathematiker	++
(Wirtschafts-) Informatiker	++
Wirtschaftswissenschaftler	+
Juristen	+

Standorte und Mitarbeiter. International ist das Unternehmen in mehr als 30 Ländern vertreten, wobei der Schwerpunkt der Aktivitäten auf Europa und Asien liegt. Am Hauptsitz der Versicherungsgruppe in Düsseldorf wird die strategische Ausrichtung des Unternehmens bestimmt und hier sind zentrale Bereiche wie Personal, Kommunikation, Finanzen und Risikomanagement gebündelt.

In Deutschland arbeiten die meisten der rund 25.800 angestellten Mitarbeiter an den Standorten Düsseldorf, Köln, Berlin, Hamburg, Leipzig, Mannheim und München sowie bei den Ergo Direkt Versicherungen in Nürnberg. Hinzu kommen mehr als 11.440 hauptberufliche Vermittler. Der IT-Dienstleister der Gruppe, die Itergo, ist in Düsseldorf, Hamburg, Köln und München angesiedelt. Derzeit arbeiten weltweit mehr als 37.000 Menschen als angestellte Mitarbeiter oder als hauptberufliche selbstständige Vermittler für die Gruppe.

Karriere bei Ergo. Zur Karriereentwicklung gibt es eine Vielzahl an konzernweiten Förder- und Entwicklungsprogrammen. Für Potenzialträger – vom Trainee bis zur Führungskraft – werden fachliche, methodische und persönlichkeitsbildende Trainings angeboten. Auslandseinsätze sind ebenso möglich wie ein Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und Funktionen oder in den Mutterkonzern Munich Re. Offene Positionen im In- und Ausland werden in der übergreifenden Jobbörse der Munich Re ausgeschrieben.

Die Personalpolitik der Ergo wurde für ihre Familienfreundlichkeit von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ ausgezeichnet. Neben variablen Arbeitszeiten gibt es die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten und an allen großen Standorten Eltern-Kind-Büros. In Kooperation mit einem Dienstleister unterstützt das Unternehmen außerdem bei der Suche nach Kindergärten und Tagesmüttern.

Auch für die Gesundheit der Mitarbeiter hat Ergo eine Vielzahl an Angeboten, die vom Betriebssport über Ernährungs- und Entspannungskurse bis zur Aktion „Gesund führen“ mit der Führungskräfte unterstützt werden, ein gutes Betriebsklima zu schaffen.

Hochschulabsolventen. Gefragt sind vor allem (Wirtschafts-) Mathematiker, (Wirtschafts-) Informatiker, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen. Wer im Rahmen seiner Ausbildung bereits Erfahrung im Versicherungswesen gesammelt hat, kann trotz eines anderen Studiengangs



auch damit punkten. An außerfachlichen Qualifikationen sind gute Englisch-Kenntnisse, Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und Selbstständigkeit gefragt.

Ein Direkteinstieg ist in fast allen Unternehmensbereichen möglich, insbesondere in der IT ist der Bedarf groß. Wer gerne in den Vertrieb möchte, hat dazu die Möglichkeit im Angestelltenverhältnis oder als selbstständiger Außendienstpartner sowie nebenberuflich und als Spezialist für einzelne Marktsegmente.

Praktika. Wer ein Praktikum machen will, sollte sich drei bis vier Monate vor dem gewünschten Start um einen der Plätze bewerben, die in allen Unternehmensbereichen

an den Standorten Düsseldorf, Hamburg, Köln und München angeboten werden. Bei Studierenden liegt die Praktikumsdauer idealerweise zwischen drei und sechs Monaten. Davon abgesehen unterscheidet das Unternehmen zwischen Pflichtpraktika kurz vor dem Vordiplom von ein bis zwei Monaten, Zweitpraktika ab dem dritten Semester des Bachelor-Studiums oder nach dem Vordiplom, die drei Monate dauern sollten, und Praktika nach Studienabschluss, bei denen die Länge einzeln vereinbart wird. Gefragt sind vor allem (Wirtschafts-)Mathematik- und Informatik-Studenten sowie Wirtschaftswissenschaftler und Juristen. Neben Praktikanten kommen auch Werkstudenten zum Einsatz.

Konzernweit erhalten Praktikanten eine monatliche Vergütung und Werkstudenten einen Stundenlohn gemäß ihren jeweiligen Tätigkeiten und ihrer Qualifikation.

Azubis/Duales Studium. Die zur Ergo Group gehörenden Unternehmen bilden Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Kaufleute für Versicherungen und Finanzen im Vertrieb und Kaufleute für Büromanagement aus. Außerdem werden drei verschiedene duale Studiengänge angeboten: Kaufleute für Versicherungen und Finanzen und Wirtschaftsinformatiker schließen mit dem Bachelor of Science ab und das duale Studium Vertrieb führt zu Bachelor of Arts.

Einstellungstermine sind jeweils der 1. August und 1. September.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über www.ergo.com/de/Karriere

ANSPRECHPARTNER

Für alle Bewerbergruppen über die Website

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews; zusätzlich für Azubis Tests und für Hochschulabsolventen teilweise Assessment-Center

Ergo auf Facebook XING



Liebe ERGO, mit meinen Talenten will ich schon als Student etwas bewegen. Geht das bei euch?

Klar geht das! Am besten, Sie finden noch während Ihres Studiums heraus, was bei ERGO, einer der großen Versicherungsgruppen in Deutschland und Europa, für Sie alles möglich ist: Übernehmen Sie eigenverantwortlich Projekte, entwickeln Sie Konzepte oder gestalten Sie Fragestellungen mit. Und das alles in einem dynamischen Umfeld mit großem Gestaltungsspielraum und vielen Möglichkeiten, in dem Sie Ihr Wissen direkt in die Praxis umsetzen können. Gehen Sie mit uns neue Wege! Das gemeinsame Ziel: unseren Kunden genau das zu bieten, was sie brauchen.

Mehr auf www.ergo.com/karriere

ERGO Group AG
Victoriaplatz 2, 40198 Düsseldorf

ERGO

ERGO



DKV

ERGO Direkt



Hannover Rück SE

Karl-Wiechert-Allee 50_30625 Hannover_05 11-56 04-0_www.hannover-rueck.de



Die Gesellschaft. Als im Herbst 2019 der Hurricane „Dorian“ in den USA und Kanada tobte, hinterließ er bei den Sachversicherern einen Schaden von 8,5 Milliarden US-Dollar. Dabei hatte der Sturm noch relativ harmlos zugeschlagen, vergleicht man es mit den Hurrikänen „Harvey“, „Irma“ und „Maria“, die zwei Jahre zuvor die US-Küsten verwüsteten. Damals waren die Sachversicherer mit Zahlungsverpflichtungen von mindestens 93 Milliarden US-Dollar konfrontiert. Solche Naturkatastrophen und andere Großrisiken sind genau der Grund, warum Erstversicherer sich ihrerseits absichern müssen und die Dienste eines Rückversicherers wie der Hannover Rück in Anspruch nehmen.

Gegründet wird die Hannover Rück bereits 1966 in Bochum. 1970 kommt es zur Fusion mit dem Haftpflichtverband der Deutschen Industrie (HDI) und der Sitz wird nach Hannover verlagert. 1994 geht die Hannover Rück an die Börse. Heute ist sie eine Aktiengesellschaft europäischen Rechts, deren Aktien zu 50,2 Prozent in den Händen der Talanx AG liegen.

Das internationale Geschäft ist im Laufe der Jahre erheblich gewachsen und so umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 140 Standorte weltweit. Das Deutschland-Geschäft der Gruppe wird von der Tochtergesellschaft E+S Rück betrieben.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Als „Versicherung der Versicherungen“ betreibt die Hannover Rück ihr Geschäft in allen Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung.

Dabei wird in dem Geschäftsfeld Schadenrückversicherung Geschäft aus den Bereichen Schaden- und Haftpflichtversicherung gezeichnet: Angefangen von Kfz-Haftpflichtschäden, Produkthaftung, Verwüstungen bei Naturkatastrophen, Schäden an landwirtschaftlichen Nutzflächen und Viehbeständen, an Flugzeugen, Raumschiffen, Seetransporten und Offshore-Energieanlagen bis hin zu Kredit- und Kautionsausfällen. Durch Rückversicherung verteilen Erstversicherer ihr Risiko auf mehrere Schultern und bleiben so im Fall von Großschäden zahlungsfähig. Die Hannover Rück selbst sichert sich ab, indem sie ihr Portfolio risikominimierend diversifiziert.

Im Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung geht es um Verträge, die Lebens- und Krankenversicherer bei der Hannover Rück absichern, auch spezielle Versicherungen gegen lebensbedrohliche Erkrankungen, Berufs- und Arbeitsunfähigkeit sowie Pflegebedürftigkeit gehören dazu.

Eine weitere Aufgabe der Rückversicherer besteht darin, Erstversicherer zu beraten, zum Beispiel im Hinblick auf Risikobeurteilung, Preisfindung oder Entwicklung neuer Versicherungsprodukte sowie junge Versicherungsgesellschaften beim kostenintensiven Aufbau von Neugeschäft zu unterstützen.

Die Hannover Rück war 2020 mit einem Prämienvolumen von rund 24,8 Milliarden Euro (Vorjahr: 22,6) drittgrößter Rückversicherer der Welt und erreichte ein Konzernergebnis von über 883 (Vorjahr: 1,28) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	-
(Wirtschafts-) Informatiker	++
(Wirtschafts-) Mathematiker	++
Wirtschaftswissenschaftler	++
Naturwissenschaftler	+
Juristen	+



ist mit über 3.000 Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten. Die 1.400 Mitarbeiter am Hauptsitz in Hannover kommen aus 47 Ländern.

Karriere bei der Hannover Rück. Rückversicherer müssen hohe Expertise in der Risikobewertung vorhalten. Dazu benötigen sie Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen: Ökonomen, Mathematiker, Meteorologen, Mediziner, Ingenieure, Informatiker und andere Spezialisten.

Wer neu ins Unternehmen einsteigt, durchläuft einen mehrstufigen Einführungskurs, in dem die Grundlagen des Rückversicherungsgeschäfts und das Portfolio der Hannover Rück sowie die Abläufe im Unternehmen vermittelt werden. Mit einem erfahrenen Kollegen als Startbegleiter und einem individuellen Einarbeitungsplan macht sich der neue Mitarbeiter dann mit seiner Stelle vertraut. Nach den ersten 100 Tagen wird mit dem Vorgesetzten und dem Personalbereich gemeinsam darüber gesprochen, wie die bisherige Einarbeitung verlaufen ist und was das Unternehmen noch verbessern kann.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, sich für eine Rolle als Spezialist oder Generalist zu positionieren. Auf beiden Wegen stehen im Verlauf der Karriere bei dem jährlichen Mitarbeitergespräch Überlegungen zur persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung an. Aufbauend darauf werden dann die passenden Maßnahmen geplant.

Losgelöst von der täglichen Arbeit werden zur Weiterbildung eine Vielzahl von Fachschulungen, Sprachkursen und Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt. Dazu gehören Schulungen zu Kommunikation, interkultureller Kompetenz, Führung, Komplexitäts- und Projektmanagement. Darüber hinaus ist es üblich Kongresse, Symposien und ähnliche Veranstaltungen zu besuchen, um sich fachlich auf dem Laufenden zu halten. Der Besuch von Zertifikatslehrgängen oder beispielsweise die Aktuarsausbildung werden finanziell und zeitlich vom Unternehmen unterstützt.

Durch neue Aufgaben und sich wandelnde Rahmenbedingungen ist aber auch die Weiterentwicklung bei der täglichen Arbeit notwendig. Eins der bewährten Instrumente für dieses sogenannte Lernen on the job sind Hospitationen, bei dem Mitarbeiter einige Tage oder mehrere Wochen in einem angrenzenden Fachbereich verbringen.

Hochschulabsolventen. Für Hochschulabsolventen stehen bei der Hannover Rück pro Jahr durchschnittlich 40 Stellen für zwei Einstiegswege zur Verfügung. Der Direkteinstieg in ausgeschriebene Positionen bietet sich für alle an, die schon genau wissen, in welche Funktion sie möchten. Dabei wird spezifisches Wissen über das Rückversicherungsgeschäft nicht vorausgesetzt, sondern in Seminaren und im Tagesgeschäft vermittelt. Gesucht sind hier vor allem Bewerber, die ihr Studium in Mathematik, Wirtschaftswissenschaften, Jura oder IT sehr gut abgeschlossen haben.

Die 18-monatigen Traineeprogramme hingegen sind konzipiert für Absolventen, die sich bewusst breit aufstellen wollen und sich noch nicht auf ein Berufsbild festlegen möchten.

Das Traineeprogramm Rückversicherung ist darauf ausgerichtet, das Kerngeschäft von Grund auf zu erlernen. Die zwei- bis viermonatigen Einsätze führen zunächst in eine Abteilung, in der die Trainees überwiegend mit internen Kunden zu tun haben. Danach wird individuell weiter geplant, wobei der Schwerpunkt in der Regel auf dem Underwriting liegt, also dem Prüfen von Rückversicherungsanfragen, dem Einschätzen von Risiken und dem Abschluss von Verträgen. In jedem Falle wird eine Station in Finance & Accounting eingebaut.

Die Bewerber für dieses Programm sollten ein sehr gut abgeschlossenes Master-Studium in einem wirtschaftswissenschaftlichen Fach mitbringen sowie erste Praxiserfahrung in der Finanzdienstleistung und Interesse am direkten Kontakt zu Kunden auf der ganzen Welt.

Beim Mathematischen Traineeprogramm Personen-Rückversicherung geht es darum, das weltweite Lebens- und Krankenrückversicherungsgeschäft zu erlernen. Das Mathematische Trainee-Programm Schaden-Rückversicherung hingegen ist darauf ausgerichtet, (Wirtschafts-)Mathematikern alles über Risikomanagement, die Preisbestimmung von Versicherungsprodukten und die Ausarbeitung innovativer Rückversicherungslösungen zu vermitteln. Die beiden Programme richten sich an Absolventen der (Wirtschafts-)Mathematik, die im Studium den Schwerpunkt schon auf Stochastik, Finanz- oder Versicherungsmathematik gelegt haben und erste Erfahrung in der Finanzdienstleistung mitbringen.

Die IT-Trainees durchlaufen unterschiedliche IT-Fachbereiche und lernen zusätzlich das Geschäft der Rückversicherung kennen. Im

Wer sich als Informatiker, Mathematiker oder Ökonom bewusst breit aufstellen will, hat die Wahl zwischen vier verschiedenen Traineeprogrammen.

Programm IT-Digitalisierung absolvieren sie die erste Stage im Team Digital-Incubator, das die Evaluierung und Umsetzung digitaler Innovationen in den Fachbereichen vorantreibt. Auch eine Station im Underwriting gehört fest dazu. Chancen haben Bewerber, die aus einem Master-Studium der (Wirtschafts-)Informatik, der Mathematik mit Nebenfach Informatik oder einem vergleichbaren Studium kommen und idealerweise erste Erfahrung in Business Technology Innovation, Innovationsmanagement und/oder Data Science haben.

Bei allen Bewerbern für den Direkteinstieg und die Traineeprogramme sind neben gutem Deutsch und mindestens konversationsicherem Englisch jede weitere Sprache, Auslandserfahrung und Praxiserfahrung aus Praktika oder Ausbildung immer Pluspunkte.

Alle Trainees erhalten von vornherein einen unbefristeten Vertrag. Und alle verbringen eine mehrmonatige Station an einem Auslandsstandort. Die Programme werden begleitet von Trainings, Fachseminaren und Mentoring durch erfahrene Kollegen. Es gibt keine festen Starttermine für die Trainee-Programme.

Abschlussarbeiten. „Wer seine Abschlussarbeit bei der Hannover Re schreibt, kann sicher sein, dass die Ergebnisse tatsächlich verwendet werden“, verspricht das Unternehmen. Wichtig ist ein Studium in einer Fachrichtung, die zum Unternehmen passt, und eine Themenstellung, die für das Unternehmen von aktueller Relevanz ist. Wenn in der Online-Jobbörse keine passende Ausschreibung zu finden ist, können Interessenten initiativ mit konkreten Themenvorschlägen und Angabe des Zeitraums an das Unternehmen herantreten. Es wird dann geprüft, ob das Thema passend ist und ob Mitarbeiter Zeit haben für eine angemessene Betreuung.

Wer während des Verfassens der Arbeit mit Fachkenntnis und Persönlichkeit überzeugt, vergrößert seine Chancen auf einen späteren Einstieg. Deswegen spielen auch hier schon gutes analytisches und Zahlen-Verständnis, eine selbstständige Arbeitsweise sowie gute Deutsch-, Englischkenntnisse eine Rolle.

Praktikanten. Wer Praxiserfahrung sammeln möchte, kann für zwei bis sechs Monate Einblick in das internationale Rückversicherungsgeschäft bekommen und an Aufgaben der Fachkollegen mitarbeiten. Praktikanten bekommen einen festen Ansprechpartner und werden mit 825 Euro monatlich vergütet. Wer nicht aus dem Raum Hannover kommt, erhält zusätzlich 100 Euro Zuschuss zur Unterbringung. Wenn Praktika länger als drei Monate dauern, werden sie – unabhängig ob Pflichtpraktikum oder freiwilliges – mit dem Mindestlohn vergütet.

Chancen auf einen der jährlich rund 30 Plätze haben Kandidaten

in den oberen Bachelor-Semestern oder im Master-Studium der Mathematik, IT, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften.

Regelmäßig beschäftigt das Unternehmen auch Werkstudenten, entsprechende Stellen sind in der Onlinejobbörse der Hannover Rück ausgeschrieben. Die Vergütung richtet sich nach dem Anspruch der Aufgabe beziehungsweise nach der erforderlichen Qualifikation.

Alle Bewerber sollten gut Deutsch und Englisch können, ein gutes analytisches und Zahlen-Verständnis haben.

Duales Studium. Ein dreijähriges, duales Bachelor-Studium in BWL mit Schwerpunkt Versicherung bietet die Hannover Rück in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für die Wirtschaft (FHDW) in Hannover an. Alle drei Monate wechseln sich die Studienblöcke an der FHDW mit Praxisphasen im Unternehmen ab. Zu Beginn der vierten Praxisphase besteht die Möglichkeit zu einem sechswöchigen Studienaufenthalt an der University of the West of Scotland.

Nach zwei Jahren schließen die Studierenden vor der IHK die Prüfung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen ab und ein Jahr später den Bachelor of Arts an der FHDW. Zusätzlich zur Ausbildungsvergütung finanziert das Unternehmen das Studium sowie die Prüfungskosten der IHK, erstattet einen Teil der Lernmittel und bietet Fach- und Sprachkurse an. Pro Jahr gibt es bis zu sechs Plätze, für die die Bewerbungsphase im Frühjahr des Vorjahres beginnt.

Aktuelle Informationen zum dualen Studium veröffentlicht das Unternehmen immer in seinem Blog: www.dualesstudium-hannover-rueck.de.

BEWERBEN

Auf alle Positionen, auch internationale, über die Website; Bewerbung um Trainee-Programme vier bis sechs Monate vor gewünschtem Einstiegstermin, um Praktika nur auf ausgeschriebene Stellen.

ANSPRECHPARTNER

Marc-Oliver Dorn: +49-5 11-56 04-19 52

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews; bei Traineeprogrammen mehrstufiges Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen

Hannover Rück auf

YouTube

LinkedIn

XING

Kununu



A close-up, high-angle view of an astronaut in a white space suit, floating in space. The astronaut's helmet is the central focus, reflecting the interior of the spacecraft. The background is a bright, hazy yellow and orange glow, suggesting the sun or a bright light source in space. The astronaut's suit is detailed with various straps, buckles, and a small light on the helmet.

somewhat
different

Sie wissen, wie wichtig Atmosphäre ist?

Wir auch. Als weltweiter Rückversicherer übernehmen wir Risiken anderer Versicherungen, entwickeln gemeinsam mit ihnen innovative Produkte und suchen nach Win-Win-Lösungen. Eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit ist dafür besonders wichtig. Dieses Vertrauen setzen wir auch in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Große Handlungs- und Entscheidungsspielräume werden Ihnen die Möglichkeit geben, Verantwortung zu tragen und sich zu entwickeln. Bei uns erleben Sie Erfolge und werden **mit Sicherheit anders arbeiten**.

Die Erdatmosphäre können leider auch wir nicht rückversichern.
Risiken aus der Luft- und Raumfahrt übernehmen wir aber tatsächlich.

Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

Speditionstraße 21_40221 Düsseldorf_02 11-15 92 49-0_www.mhpatent.de

Die Gesellschaft. Die Patentanwaltskanzlei wurde 2006 gegründet und ist inzwischen eine der größten Patentanwalts-Kanzleien in Nordrhein-Westfalen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Kanzlei berät Unternehmen auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes – also bei Patenten, Gebrauchsmustern, Marken und Geschmacksmustern –, erstellt Gutachten, bewertet Schutzrechte und entwickelt Patentstrategien. Zudem verhandeln die Patentanwälte über außergerichtliche Einigungen, vertreten Mandanten vor Gerichten oder organisieren deren rechtliche Vertretung im Ausland.

Die Patentanwälte der Kanzlei hatten vor der Gründung alle langjährige Erfahrung in anderen Kanzleien und haben ausgewiesene Expertise im Bereich Chemie, Pharma, Biochemie, Maschinenbau



Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Ingenieure oder Naturwissenschaftler.

und Elektrotechnik. Michalski Hüttermann sind ebenso für große internationale Konzerne tätig wie für eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen im Großraum Nordrhein-Westfalen. Darüber hinaus betreut die Kanzlei auch die europäischen Patentrechts-Portfolios von Unternehmen aus den USA, China, Korea und Japan.

Standorte und Mitarbeiter. Die Kanzlei sitzt mit 60 Mitarbeitern, darunter 22 Patentanwälten und vier technischen Experten – Patent Professionals beziehungsweise Kandidaten – im Düsseldorfer Hafen an der Hafenspitze und hat einen zweiten, neuen Standort auf der Nymphenburger Straße in München aufgemacht. Außerdem gibt es Partnerbüros in Italien, Belgien, Österreich sowie in der Schweiz und in Polen.

Einstieg für Professionals. Die Kanzlei ist vor allem stark gewachsen durch die Aufnahme von Patentanwälten, die aus anderen Kanzleien zugewandert sind. Weiteres Wachstum durch neue Partner ist vorgesehen. Besonderes Interesse besteht an Patentanwälten mit Hintergrund in Maschinenbau und Elektrotechnik und langjährigen Industriekontakten, auch ins Ausland, die akquisestark sind und Interesse sowie die Qualifikation mitbringen, die Kanzlei unternehmerisch weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus haben Michalski Hüttermann Interesse an Young Professionals mit Universitätsabschluss in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, die in der Kanzlei zum Patentanwalt ausgebildet werden. Denn Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Naturwissenschaftler oder Ingenieure, die nach dem Studium eine Ausbildung zum Patentanwalt in einer Kanzlei durchlaufen und anschließend ihr Referendariat in München beim Patentamt und beim Bundespatentgericht absolvieren.

Karriereentwicklung. Gestandene Patentanwälte, die als Partner einsteigen, haben bei persönlicher und unternehmerischer Eignung die Möglichkeit, in den Kreis der Equity Partner aufgenommen zu werden. Dabei gilt, erklärt Senior-Partner und Kanzlei-Gründer Stefan Michalski, das Prinzip: „Man kauft sich nicht rein und man wird nicht rausgekauft.“ Entscheidend sei lediglich, dass ein Partner das Unternehmen erkennbar voranbringt.

Ingenieure und Naturwissenschaftler, die in der Kanzlei ihre Aus-

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Andere Ingenieure	+
Naturwissenschaftler	+



M I C H A L S K I



H Ü T T E R M A N N

P A T E N T A T T O R N E Y S

**Michalski · Hüttermann &
Partner Patentanwälte mbB**

Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf

Phone: +49-211-159249-0

Fax: +49-211-159249-20

mail@mhpatent.de

We are a professional association of intellectual property attorneys with extensive experience in securing and defending the intellectual property of our clients.

We practise in patents, trademarks, intellectual property-related copyright, unfair competition, computer and software patents, licensing and litigation.

We advise and represent major domestic and international clients, covering all technical fields, such as chemistry, pharmaceuticals, biochemistry and engineering. Further we cover all aspects of national and international law in the field of intellectual property.

Closely cooperating with selected general law firms, we offer full legal service to our clients.

www.mhpatent.de

bildung zum Patentanwalt durchlaufen, haben die Möglichkeit, nach Abschluss ihrer Prüfung ihre Tätigkeit in der Kanzlei fortzusetzen und eigene Klienten zu betreuen. Dabei sind Auslandsmandate üblich und jeder Anwalt bringt seine Länder- und Fachexpertise ein.

„Viel Zeit und Energie“ investiere er in die Auswahl und Ausbildung der Kandidaten, sagt Michalski. Wichtig ist ihm neben fachlicher Exzellenz vor allem die unternehmerische Energie der Neueinsteiger, denn jeder hat die Chance, einmal Partner zu werden.

Eine Besonderheit, so Stefan Michalski, sei die starke Service-Orientierung seiner Kanzlei gegenüber den Mandanten: „Wir betreuen unsere Kunden sehr persönlich und sprechen mit den Erfindern die Erfindungsmeldungen vor Ort durch. Auf diese Weise lernen unsere Patentanwaltskandidaten die Bedürfnisse der Kunden sehr gut kennen.“

Vergütung und Sozialleistungen. Patentanwaltskandidaten erhalten für die Dauer ihrer Ausbildung ein Festgehalt, müssen sich jedoch während dieser Zeit bereits darauf vorbereiten, nach Abschluss ihrer Prüfung von eigenen Kundenbeziehungen zu leben.

Für die gestandenen Partner gibt es ein Vergütungssystem, bei dem jeder an den Kosten und Erlösen der Kanzlei beteiligt ist und die eigene Einkommenssituation als Patentanwalts-Unternehmer ganz wesentlich selbst über seine eigenen Mandate beeinflusst.

KARRIERE-FAKTOREN		
Teilzeitmodelle	-	
Frauenförderung	+	
Kinderbetreuung	-	
Betriebssport	-	
Betriebliches Gesundheitsmanagement	-	
Auslandsentsendung Langzeit	-	
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+	
Mitarbeiterbeteiligung	-	
Fixe + variable Vergütung	+	
Betriebliche Altersversorgung	-	
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+	
Coaching/Mentoring	-	
Firmeneigene Akademie	-	
Interdisziplinäre Teams	+	
Interkulturelle Teams	-	
Möglichkeit zur Partnerschaft	+	
Frauenanteil an Führungspositionen	<40%	
Akademikerquote an Belegschaft	>60%	

BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Dr. Alois Hüttermann, mail@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

JobguideXpress International.

Sign up for the free newsletter now!







Jobguide
Xpress

www.jobguide-international.com

Photo: iStockphoto.com

Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de

R+V Versicherung AG

Raiffeisenplatz 1_65189 Wiesbaden_06 11-5 33-0_www.ruv.de



Die Gesellschaft. Die R+V Versicherung ist der Versicherungspartner im genossenschaftlichen Finanzverbund. Sie gehört mehrheitlich (74,9 Prozent) der DZ Bank Gruppe, weitere 15,8 Prozent der Anteile werden von der WGZ-Bank gehalten. Die DZ Bank ist das Spitzeninstitut im Genossenschaftlichen Finanzverbund und gleichzeitig Zentralbank für fast 900 Genossenschaftsbanken in Deutschland, zu der rund 11.000 Filialen gehören. Die deutlich kleinere WGZ-Bank übt die gleiche Funktion aus für weitere 200 Genossenschaftsbanken im Rheinland und in Westfalen. Zum genossenschaftlichen Finanzverbund zählen neben den Volks- und Raiffeisenbanken, der DZ Bank, der WGZ Bank und der R+V Versicherung auch noch die Bau- und Immobilienfinanzierer Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG Hyp, Münchener Hyp und WL Bank sowie die DZ Privatbank, die Fondsgesellschaft Union Investment, der Spezialfinanzierer VR Leasing, der Ratenkreditexperte Easy Credit und verschiedene andere Spezialinstitute.

An der Spitze der R+V Unternehmensgruppe selbst steht die R+V Versicherung AG. Sie ist das Konzerndach über drei weiteren Führungsgesellschaften, der R+V Komposit Holding, der R+V Service Holding und der R+V Personen Holding. Außerdem ist sie die Muttergesellschaft über allen Auslandsaktivitäten der Gruppe.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die R+V ist mit rund acht Millionen Kunden in Deutschland einer der größten Versicherer für Privat- und Firmenkunden. Ihr wichtigstes Gesicht zum Endkunden sind die Volks- und Raiffeisenbanken, die immer, wenn ihre Bankkunden Versicherungsleistungen benötigen, auf die Angebote der R+V zurückgreifen. Die Produktpa-

lette der R+V umfasst alle bekannten Versicherungen für Privatkunden, darunter Standardprodukte wie die Kfz-Haftpflichtversicherung, aber auch individuelle Konzepte für die Altersvorsorge. Im Firmenkundensegment kommen die Kunden der R+V traditionell aus dem mittelständischen Handel, Handwerk und Gewerbe sowie der Landwirtschaft.

Die R+V-Unternehmensgruppe erwirtschaftete 2020 bei einem Beitragsvolumen von mehr als 18,9 (Vorjahr: 17,4) Milliarden Euro ein Konzernergebnis von 156 (Vorjahr: 654) Millionen Euro. Dabei kamen etwa die Hälfte der Beiträge aus dem Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen, knapp 6,5 Milliarden Euro aus dem Bereich Schaden und Unfall und der Rest aus dem Rückversicherungsgeschäft.

Standorte und Mitarbeiter. Die Unternehmensgruppe beschäftigt mehr als 15.000 Mitarbeiter, davon 425 an den Auslandsstandorten in Luxemburg und Italien. Der größte Teil der Mitarbeiter – knapp 6.800 – sind im Innendienst beschäftigt, weitere gut 5.000 Personen arbeiten im angestellten Außendienst.

Karriere bei R+V. Vor einiger Zeit hat das Unternehmen ein neues Laufbahnmodell im Innendienst eingeführt, das nun gleichwertige Laufbahnen für die Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahn gewährleistet und neue Entwicklungswege eröffnet hat. Darüber hinaus hat es die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten für Jedermann im Unternehmen transparent gemacht.

Im Rahmen des Talentmanagements werden bei der R+V systematisch die Personalbedarfe

CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	++
(Wirtschafts-) Mathematiker	+
Juristen	++
(Wirtschafts-) Informatiker	+

für die erste bis dritte Ebene in der Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahn ermittelt, Potentialträger identifiziert und durch Entwicklungsprogramme und Förderkreise gefördert, um sie für die Übernahme von Schlüsselpositionen gezielt zu qualifizieren.

Für alle Mitarbeiter bietet das Unternehmen umfassende Weiterbildungsprogramme mit fachlichen und methodischen Trainings und einer großen Bandbreite von Veranstaltungen an. Neben den klassischen Gruppen- und Einzelmaßnahmen setzt die R+V dabei zunehmend auf E-Learnings und Webseminare. Das Unternehmen ist der Brancheninitiative „gut beraten“ beigetreten, die sich um die Förderung der Weiterbildung kümmert. Ziel dieser freiwilligen Initiative der Verbände der Versicherungswirtschaft ist die weitere Professionalisierung des Berufsstands der Versicherungsvermittler. Sie sieht vor, dass Vermittler regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, wobei jeder Vermittler rund 30 Stunden Weiterbildungszeit pro Jahr aufwenden muss.

Das Versicherungsunternehmen hat überdies ein ausgefeiltes betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Zum Beispiel können die Mitarbeiter ein Online-Fitness-Studio nutzen, das neben vielen Videos auch die Möglichkeit bietet, sich am privaten Computer zu einem zeitgleich stattfindenden Kurs zuzuschalten. Für individuelle Fragen stehen dann Mediziner, Sportlehrer und Sportwissenschaftler per Mail, Chat und Telefon bereit.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet das Unternehmen unter anderem bundesweit Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Pflege von Angehörigen sowie Ferienbetreuungsangebote für Kinder an. Und wer sich in einer schwierigen

Lebenssituation befindet, kann eine kostenlose telefonische Beratung bei der „Lebenslagen-Hotline“ wahrnehmen.

Junior Professionals. Wer nach dem Studium bereits erste Berufserfahrung gesammelt hat, findet bei der R+V offene Türen. Kandidaten beispielsweise, die neben einem Studium der Mathematik oder Statistik Wissen über den Versicherungsmarkt und Produkte sowie Kenntnisse in Stochastik mitbringen, sind geeignet für das Aktuariat. Das Finanzressort hingegen interessiert sich für Wirtschaftsmathematiker und Wirtschaftswissenschaftler mit finanztheoretischer Ausrichtung. Darüber hinaus werden laufend Kandidaten gesucht für Aufgaben in den Bereichen IT, Marketing, Personal, Rechnungswesen, Risikomanagement, Rückversicherung, Schadenregulierung, Underwriting und Vertrieb.

Hochschulabsolventen. Für Hochschulabsolventen gibt es, je nach Studienfach, definierte Positionen für den Direkteinstieg. Informatiker beispielsweise steigen als Anwendungsmanager, IT-Berater, Softwareentwickler, Systemingenieur oder IT-Architekt ein. Für Mathematiker stehen Positionen im Aktuariat, der Produktentwicklung und im Risikomanagement bereit. Juristen wiederum beginnen als Schadenregulierer oder Underwriter. Und für Wirtschaftswissenschaftler sind Positionen in den Funktionen Finanzen, Marketing, Personal, Rechnungswesen, Risikomanagement, Rückversicherung, Underwriting und Vertrieb vorgesehen.

Neben dem Direkteinstieg gibt es aber auch Traineeprogramme im Innen- und Außendienst, für die jährlich 15 bis 20 passende Kan-

IHR PLUS AN KARRIERECHANCEN

Sie suchen eine Herausforderung in einem modernen Unternehmen? Sie wollen sich beruflich entfalten und persönlich weiterentwickeln? Nutzen Sie jetzt Ihre Chance und bewerben Sie sich bei der R+V Versicherung – für ein Praktikum, ein Traineeprogramm, Ihre Studienabschlussarbeit oder den Direkteinstieg.

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

Als Versicherer der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sind wir mit über 8 Millionen Kunden eine der größten deutschen Versicherungsgruppen. Rund 15.000 Beschäftigte entwickeln ständig neue maßgeschneiderte und innovative Versicherungslösungen für unsere Kunden.

Interessiert?

Dann werden Sie Teil eines starken Teams.
Jetzt bewerben: www.jobs.ruv.de

Oder rufen Sie unser Recruitingcenter an:
Tel. 0611 533-5210





didaten gesucht werden. Das Programm im Innendienst startet jedes Jahr im Oktober und dauert ein Jahr, das die Trainees am Hauptsitz des Unternehmens in Wiesbaden verbringen. Es richtet sich an Absolventen der (Wirtschafts-) Mathematik, (Wirtschafts-) Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften.

Das Außendienst-Traineeprogramm hingegen startet zu jedem Quartalsbeginn bundesweit und dauert zwei Jahre. Es ist vorgesehen für Kandidaten mit gutem Hochschulabschluss in Wirtschaftswissenschaften, die einen Schwerpunkt auf Versicherungen oder Finanzdienstleistungen gelegt haben. Im Mittelpunkt steht hier die fachliche und persönliche Ausbildung zum Spezialisten der Versicherungsbranche. Diese findet vor allem „on the job“ statt und wird begleitet durch Seminare. Für beide Traineeprogramme wünscht sich die R+V Bewerber, die am besten schon in Ausbildung, Praktika oder als Werkstudent mit der Finanzdienstleistungsbranche Berührung hatten.

Abschlussarbeiten. Themen für Bachelor- und Masterarbeiten von Studierenden ergeben sich zumeist im Rahmen von Praktika. Das

Unternehmen betreut daher auch nur Arbeiten von Autoren, die es bereits im Praktikum oder als Werkstudent kennengelernt hat. Wie immer gilt, dass das gewählte Thema einen Nutzen für das Unternehmen haben muss.

Praktika. Egal ob in den Versicherungssparten, im Personal, Marketing, Vertrieb, Controlling, im Finanzwesen oder der IT: Ein Einsatz als Praktikant oder Werkstudent ist in nahezu allen Unternehmensbereichen möglich. Gefragt sind Studierende, die das zweite Fachsemester ihres Bachelor-Studiengangs beendet oder ihre Zwischenprüfung mit gutem Ergebnis abgeschlossen haben. Sie sollten mindestens zwei Monate für ihr Praktikum einplanen oder neben dem Studium für ein halbes Jahr auf Stundenbasis mitarbeiten. Als Vergütung erhalten die Praktikanten – je nach Studienfortschritt – pauschal zwischen 500 und 600 Euro im Monat und – wenn sie von weiter her kommen – einen Mietzuschuss. Werkstudenten werden auf Stundenbasis bezahlt. Dem Unternehmen ist wichtig, dass seine Praktikanten und Werkstudenten gerne im Team arbeiten, kommunikativ und flexibel sind.

Azubis/Duales Studium. Derzeit hat die R+V über 480 Nachwuchskräfte in Ausbildung und jedes Jahr werden 180 neue an Bord genommen. Für Abiturienten gibt es duale Studiengänge für die Abschlüsse Bachelor of Science in Insurance and Finance mit gleichzeitiger Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen. Ferner bietet sich der Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik mit Ausbildung zum Fachinformatiker an. Drittens gibt es den Bachelor of Arts in Insurance and Finance mit Praxiseinsatz im R+V-Direktionsbetrieb Stuttgart. Viertens kann man den Bachelor of Arts oder Science in einem Dualen BWL-Studium im Banken- oder Maklervertrieb erwerben und begleitend eine Praxisausbildung in einer der acht Vertriebsdirektionen machen.

Wer eine normale Ausbildung machen will, kann Kaufmann für Versicherungen und Finanzen oder Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung werden. Der Außendienst bildet in den Vertriebsdirektionen zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen aus. Daneben ist die Konzerngesellschaft UMB Unternehmens-Managementberatungs GmbH Ausbildungsstätte für Kaufleute für Büromanagement. Ausbildungsstart ist jeweils im August/September.

BEWERBEN

Über die Webseite mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Traineeprogramm Außendienst:

anne.kampen@ruv.de; (-60 80);

Traineeprogramm Innendienst, Direkteinstieg,

Abschlussarbeiten, Praktikanten, Azubis, Duales Studium:

recruiting-center@ruv.de; (-52 10);



AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview; zusätzlich eintägiges Assessment-Center (AC) mit Einzel- und Gruppenübungen beim Innendienst-Traineeprogramm; beim Außendienst-Traineeprogramm zweitägiges AC;

R+V auf XING



Facebook



Twitter



LinkedIn



Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

**Konzentriert informiert.
www.jobguide.de**

Sparkassen-Finanzgruppe

www.sparkasse.de



Die Gruppe. Damit breite Teile der Bevölkerung ihr Geld anlegen konnten, ihren Zahlungsverkehr sicher abwickeln und Kredite aufnehmen, wurden vor rund 200 Jahren die ersten Sparkassen gegründet. Im Sparkassengesetz wurde festgelegt, dass Sparkassen Universalbanken in öffentlicher Trägerschaft sind, sie also mit allen Kundengruppen Bankgeschäfte betreiben können und hinter ihnen die jeweiligen Städte oder Landkreise als Gesellschafter stehen, weshalb sie ihre Gewinne für das Gemeinwohl einsetzen sollen. Damit bilden die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute die dritte Säule im Drei-Säulen-Modell des deutschen Finanzsektors, und sind den privaten Banken und den Genossenschaftsbanken gleichgestellt.

Diese dritte Säule umfasst alle Gesellschaften der Sparkassen-Finanzgruppe, zu der insgesamt 520 einzelne Unternehmen gehören. Den größten Anteil daran haben die 376 rechtlich selbstständigen Sparkassen-Gesellschaften. Darüber hinaus gibt es fünf Landesbanken – die Landesbank Baden-Württemberg, die BayernLB, die Landesbank Berlin, die Landesbank Hessen-Thüringen, die NordLB und die SaarLB – sowie viele weitere Gesellschaften, die im Verbund Spezialaufgaben übernehmen. So ist zum Beispiel die Deka Investments das Wertpapier-Handelshaus der Sparkassen, die acht Landesbausparkassen befassen sich mit Immobilienfinanzierung, die Deutsche Leasing-Gruppe und weitere Gesellschaften

mit dem Leasing-Geschäft. Darüber hinaus gehören zum Verbund neun öffentliche Versicherer, ferner S-Kreditpartner, die Berlin Hyp, drei Factoring-Gesellschaften sowie der Deutsche Sparkassenverlag, die Sparkassen Finanz-Informatik und der Deutsche Sparkassen- und Giroverband als Dienstleister in Verbund. Hinzu kommen 51 Kapitalbeteiligungsgesellschaften, sieben LBS Immobiliengesellschaften, die Sparkassen Rating- und Risikosysteme GmbH, zwölf regionale Sparkassenverbände und 754 Stiftungen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Im internationalen Vergleich sehr ungewöhnlich ist in Deutschland der hohe Anteil der öffentlich-rechtlichen und genossenschaftlichen Banken am Bankensystem. Dabei ist die Sparkassen-Finanzgruppe mit einem Geschäftsvolumen von 2.980 Milliarden Euro die größte Finanzgruppe Europas. Allein 48,2 Millionen Girokonten werden von den Sparkassen in Deutschland geführt und drei Viertel aller Unternehmen arbeiten mit der Firmenkundenabteilung ihrer örtlichen Sparkasse zusammen. Dabei geht es dann nicht nur um Zahlungsverkehr, Kredite und Vermögensanlage, sondern auch um Leasing und Factoring, um Unternehmensbeteiligungen, Gründungen oder Immobilienprojekte. Hier kommen dann die spezialisierten Verbundpartner als Leistungserbringer zum Einsatz.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschlussarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	++
Wirtschaftswissenschaften	++
Rechtswissenschaften	++
IT	++

Im Vergleich zu Privatbanken zeichnet die Sparkassen aus, dass sie nach dem Regionalprinzip agieren, also ihre Geschäftstätigkeit auf ihre Heimatregion konzentrieren. Ihre Gewinne setzen sie gemäß ihrem öffentlichen Auftrag nicht nur zur Erweiterung ihrer Eigenkapitalbasis ein, sondern auch zur Stärkung ihrer jeweiligen Heimatregion.

Das bedeutet, dass die Sparkassen eine Vielzahl von wissenschaftlichen, sozialen, Kunst-, Kultur-, Bildungs- und Umweltprojekten mit Spenden und Sponsoring unterstützen. Für die Integration Geflüchteter setzen sie sich ebenso ein wie für die Inklusion behinderter Menschen. Ein Teil der Mittel wird verwaltet und verteilt über die 754 gemeinnützigen Stiftungen, die medizinische und soziale Einrichtungen, Sportvereine, Museen, Theater und viele kleine Initiativen unterstützen. Insgesamt trugen die Sparkassen zum Beispiel im Jahr 2019 mit 432 Millionen Euro zu gesellschaftlicher Entwicklung und sozialem Frieden bei.

Standorte und Mitarbeiter. Mit über 300.000 Mitarbeitenden ist die Sparkassen-Finanzgruppe einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. 205.000 Köpfe zählen allein die 370 Sparkassen-Gesellschaften mit ihren 16.500 Geschäftsstellen bundesweit. Alle weiteren Mitarbeiter sind bei den Verbundpartnern tätig. Die größten unter ihnen sind die Landesbanken, wo über 33.500 Mitarbeiter tätig sind, die Deka-Bank mit rund 4.700 Beschäftigten, die Landesbausparkassen mit weiteren 6.800 und die Deutsche Leasing-Gruppe mit rund 2.700 Köpfen.

Karriere bei der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Karrieremöglichkeiten sind angesichts des breiten Geschäftsfeldes der Sparkassen-Finanzgruppe naturgemäß sehr vielfältig. In allen Funktionen und Bereichen der Sparkassen – also im Auslandsgeschäft, in der Wertpapier- und Vermögensberatung, in den Bereichen Versicherung, Kredit, Verkaufstraining, Marketing, Betriebsorganisation, Controlling, Revision, Personalwirtschaft oder im Medialen Vertrieb – besteht die Möglichkeit, sich in einer Spezialistenrolle weiterzuentwickeln oder eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Auch ein Wechsel zwischen den Gesellschaften der Finanzgruppe ist möglich und üblich.

Zum Beispiel kann eine typische Karriere im Private Banking, wo vermögende Privatkunden zu Geldanlage, Altersvorsorge, Versicherungen und Vermögensfragen beraten werden, später in einer Führungsrolle im Vermögensmanagement einer Sparkasse fortgesetzt werden und in das Top-Management dieser Sparkasse führen.

Und wer als Firmenkundenberater mehrere Jahre erfolgreich Finanzierungslösungen für Unternehmen, Gewerbetreibende und Existenzgründer entwickelt hat, kann einen Abschluss als Zertifizierter Firmenkundenbetreuer anstreben, um dann in eine Spezialistenaufgabe zu gehen oder sich zur Führungskraft weiterzuentwickeln.

Bei einem Kreditanalysten, der Bonitäts- und Risikoanalysen erstellt und die Kreditanträge von regionalen Firmenkunden bearbeitet, kann im nächsten Schritt eine Weiterbildung zum Zertifizierten Kreditanalysten auf der Agenda stehen.

Generell gibt es zur fachlichen und überfachlichen Weiterbildung eine Vielzahl an Angeboten, die einerseits von den jeweiligen Sparkassen und Verbundgesellschaften selbst organisiert werden, zum anderen aber auch in elf regionalen Sparkassenakademien sowie an der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management in Bonn, einer eigenen Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe stattfinden.



Ein Frauenförderprogramm sorgt für Chancengleichheit und perspektivisch mehr Damen in Führungspositionen. Darüber hinaus werden Coachings angeboten und Mentorenprogramme.

Um allen Mitarbeitenden einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, bieten die Gesellschaften des Finanzverbundes neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und Gleitzeit auch variable Teilzeitstellen sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und Job-Sharing an. Ab Anfang 2022 gilt bei allen Unternehmen des Verbundes die 39-Stunden-Woche. Einige Sparkassen verfügen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten und machen Angebote zur Lebens- und Krisenberatung.

Das Gesundheitsmanagement der Finanzgruppe organisiert Informationsevents zu Ernährung, Prävention und Entspannung und organisiert Sportveranstaltungen. Die größeren Gesellschaften verfügen zudem über ein Betriebsrestaurant und werden von einem eigenen Betriebsarzt betreut.

Zu den üblichen Sozialleistungen zählen eine betriebliche Altersversorgung und Umzugshilfen sowie in einigen Gesellschaften ein Jobticket und Essenzuschüsse.

Hochschulabsolventen. Berufseinsteiger bei der Sparkassen-Finanzgruppe haben üblicherweise einen Bachelor in Betriebswirtschaftslehre, einen Master of Business Administration absolviert oder ein ähnliches Studienfach mit Wirtschaftsbezug. Traineeprogramme und Positionen für den Direkteinstieg gibt es für sie in den Bereichen Private Banking, Firmenkundenbetreuung, im internationalen Firmengeschäft, im Wertpapier- und Devisengeschäft, in der Unternehmens-



entwicklung, dem Projektmanagement, der Vertriebssteuerung sowie im Controlling, Marketing und im Personalwesen.

Da die Unternehmen der Finanzgruppe zumeist Anstalten des öffentlichen Rechts sind, orientiert sich das Einstiegsgehalt an der Tarifvereinbarung des öffentlichen Dienstes. Dieses wird ergänzt durch Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen und leistungsbezogene Boni sowie Unterstützung bei der Altersabsicherung.

Abschlussarbeiten. In der Regel haben nur größere Institute die Kapazitäten, um Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten zu begleiten. Die bieten dann Unterstützung bei der Themenfindung an, schreiben aber keine Themen öffentlich aus. Es empfiehlt sich daher, mit einem Vorschlag auf ein größeres Institut aktiv zuzugehen.

Praktikanten. Praktika von drei bis sechs Monaten werden für Studierende wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher Studiengänge angeboten. Sie werden je nach den Vorkenntnissen und Spezialisierungen im Studium sowie den individuellen Interessen so organisiert, dass der Praktikant die Möglichkeit hat, mehrere Geschäftsbereiche kennenzulernen. Das kann sowohl innerhalb einer Sparkasse in der Region sein, als auch in anderen Gesellschaften der Finanzgruppe. Übliche Einsatzgebiete sind die Firmen- und Geschäftskundenbetreuung, das Vertriebsmanagement, die Bereiche Private Banking, Organisation/IT, Unternehmenssteuerung/Controlling, das Rechtsreferat, die Unternehmenskommunikation und das Marketing.

Die Praktikanten sollten sich für die Finanzbranche interessieren, gute bis sehr gute Studienleistungen nachweisen und gut mit MS-Office umgehen können. Sie erhalten einen Vertrag über eine 40-Stunden-Woche mit Urlaubsanspruch und eine Vergütung, die mit der jeweiligen Gesellschaft vor Ort vereinbart wird. Hierhin sind auch die Bewerbungen zu richten.

In allen Bereichen, in denen Praktikanten eingesetzt werden, können auch Werkstudenten mitarbeiten, die schon ein paar Semester hinter sich haben. Die Stellen dafür sind im Stellenportal ausgeschrieben. Die Verträge sehen maximal 20 Arbeitsstunden pro Woche vor, in der vorlesungsfreien Zeit ist aber auch Vollzeit möglich. Die Vergütung richtet sich nach dem Mindestlohn-Gesetz, was derzeit mindestens 9,50 Euro pro Stunde entspricht, aber je nach Gesellschaft und Aufgabenfeld auch mal mehr werden kann.

Azubis/Duales Studium. Die Sparkassen-Finanzgruppe ist der größte gewerbliche Ausbilder im deutschen Finanzsektor. Rund 12.500 Nachwuchskräfte sind aktuell in einer klassischen Ausbildung oder einem dualen Studium. In den klassischen Ausbildungsberufen variiert das Stellenangebot je nach Region und Größe der jeweiligen Sparkasse. Überall angeboten werden jedoch Ausbildungsstellen für Bankkaufleute, Bürokaufleute, Kaufleute für Digitalisierungsmanagement und Immobilienkaufleute. Darüber hinaus kann es punktuell noch weitere Berufe geben, in denen die größeren Sparkassen ausbilden, zum Beispiel Kaufleute für Versicherungen und Finanzen oder Kaufleute für Dialogmarketing.

Nicht alle Sparkassen, aber sehr viele, bieten duale Studiengänge an, bei denen sie mit der jeweils regionalen Sparkassenakademie und geeigneten Hochschulen in ihrer Region zusammenarbeiten. Ein großes Angebot an Stellen gibt es in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik sowie Banking und Sales, die mit dem Bachelor of Arts oder Bachelor of Science abgeschlossen werden.

Die Bewerbungsphase für Azubis und Duale Studierende beginnt immer im Sommer für den Start am 1. September des Folgejahres.

BEWERBEN

über die Jobbörse auf www.sparkasse.de/karriere.html

ANSPRECHPARTNER

Da die Gesellschaften der Sparkassen-Finanzgruppe eigenständig sind, gibt es auch keine zentralen Ansprechpartner, sondern es sind immer die in den Stellenausschreibungen genannten Personen zuständig. Diese sind auch ansprechbar bei Initiativbewerbungen.

AUSWAHLVERFAHREN

Die Auswahlverfahren werden jeweils von den Gesellschaften selbst gestaltet, bei Azubis kommen häufig Einstellungstests und Interviews zum Einsatz, bei Hochschulabsolventen und Professional-Positionen werden Interviews und bisweilen Assessment Center genutzt.

Sparkassen-Finanzgruppe auf

Facebook

Instagram

YouTube

LinkedIn

Twitter





Mehr Perspektiven. Weniger Hürden.

Was willst du mehr? Die Jobs bei der Sparkassen-Finanzgruppe.

Du willst lieber großen Chancen begegnen statt Hindernissen? Bei uns findest du eine breite Vielfalt an Möglichkeiten, deine Talente zu entfalten und deine Karriere weiter voranzubringen. Und dabei deine Region und die Gesellschaft stark zu machen. Mehr auf [sparkasse.de/karriere](https://www.sparkasse.de/karriere)

Weil's um mehr als Geld geht.



Finanzgruppe

Ein starker Auftritt

Der erste Eindruck von einem Bewerber wird in nur wenigen Sekunden geprägt. Deshalb müssen die Unterlagen – egal, ob in der herkömmlichen Papierform oder der digitalen Variante – formal und sprachlich tiptop sein. Zudem müssen Jobkandidaten, die sich per E-Mail oder Online-Formular bewerben, ihre Unterlagen zusätzlich so optimieren, dass sie die elektronische Vorauslese überstehen und es bis vor den Personaler schaffen. Jobguide erklärt, wie das geht und wie eine gute Bewerbung aussehen muss.

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

Ihre Bewerbung ist eine Bitte um Eintritt, Ihre Visitenkarte. Entsprechend bedeutsam ist ein starker erster Auftritt – mit guten, aussagekräftigen Texten, einer ansprechenden Optik, vollständigen Unterlagen und dem richtigen Ansprechpartner.

Die Infokästen in den Unternehmensporträts dieses Jobguide geben Auskunft über Namen und Kontaktadressen der Ansprechpartner und meist auch über die gewünschte Form der Bewerbung. Grundsätzlich gilt: Während Großunternehmen fast immer auf die elektronische Verarbeitung von Bewerbungen setzen, gibt es bei kleinen und mittelständischen Unternehmen eher noch Anhänger des „papierernen Prozesses“. Was natürlich damit zusammenhängt, dass Großunternehmen sechsstelligen Zahlen von Bewerbungen pro Jahr verwalten müssen. Bei kleineren Unternehmen ist der Prozessdruck nicht ganz so hoch, steigt allerdings auch zunehmend an.

Technische Prozesse verstehen und nutzen

Wichtig beim Verfassen einer digitalen Bewerbung ist, zu verstehen, was nach dem Abschieken damit passiert. Das wiederum hängt davon ab, ob es sich um eine Bewerbung auf eine konkrete Stelle oder um eine Initiativbewerbung handelt. Eine direkte Stellenbewerbung landet meist mit allen beigelegten Daten in einer Datenbank und wird so dem für die Ausschreibung verantwortlichen Recruiter zur Verfügung gestellt. Je nach Leistungsfähigkeit der eingesetzten Software werden dann die Bewerberdaten mit den Anforderungen in der Ausschreibung verglichen.

Faustregel: Je mehr Bewerbungen bei einem Unternehmen eingehen, umso automatisierter erfolgt dieser Abgleichprozess. In einem abgestuften Verfahren (Suche, Selektion nach A-, B- und C-Kandidaten) trifft der Recruiter dann eine Vorauswahl, die er dem Entschei-

der für die Stelle im Bewerbermanagementsystem oder schriftlich zur Verfügung stellt. Dieser trifft zusammen mit dem Recruiter eine Vorauswahl der Kandidaten, die zum persönlichen Gespräch eingeladen werden.

Je nach Ergebnis des Auswahlverfahrens werden die persönlichen Daten dann bei Ablehnung gelöscht, für statistische Zwecke anonymisiert oder sind bei Einstellung Basis der Personaldaten.

Eine Initiativbewerbung landet meist in einer Datenbank und kann im Bedarfsfall mit Suchabfragen gefunden werden. Diese Bewerbungen werden meist sechs Monate aufbewahrt, bevor die Arbeitgeber den Bewerber – oft per Mail – dazu auffordern, seine Registrierung in dem Datenpool erneut zu bestätigen oder zu löschen.

Im besten Fall bedeutet das für einen Bewerber, dass er über seine Qualifikationsmerkmale sehr viel schneller und objektiver ausgefiltert wird als etwa über eine Papierbewerbung, da nur die faktischen Daten der Kandidaten verglichen werden. Im schlechtesten Fall ist das definierte Suchraster zu ungenau, so dass die Firmen nicht den bestmöglichen Mitarbeiter herausfiltern.

Nach der ersten Runde der technischen Selektion der Kandidaten folgt dann erst die zweite Runde, in der der Personaler und/oder der Fachvorgesetzte mit seinem persönlichen Ermessen ins Spiel kommt. Da hier neben den in der ersten Auswahl herangezogenen Fakten nun auch die Persönlichkeit und Individualität in Bezug zur ausgeschriebenen Stelle geprüft werden, sind die Nuancen und die Passgenauigkeit auf die Stelle nun relevant. Wer mehr über eine ausgeschriebene Stelle weiß und dieses Wissen zum eigenen Vorteil in der Bewerbung ausarbeitet, hat Vorteile. Zögern Sie daher nicht beim Unternehmen anzurufen, wenn Sie noch Fragen haben zu einer Stelle, auf die Sie sich bewerben wollen. Erstens sammeln Sie zusätzliche Informationen über die Stelle und zweitens können Sie am Telefon einen persönlichen Eindruck hinterlassen – wenn auch erst für die zweite Auswahlstufe.



Erst Recherchieren

Bereiten Sie sich auf einen solchen Anruf beim Unternehmen ordentlich vor. Hingestammelte oder allzu banale Fragen, die sich auch mit einem einzigen Blick auf die Webseite hätten klären lassen, bringen keine Pluspunkte ein. Hilfreich ist zuvor auch eine erweiterte Recherche: Seit wann wird die ausgeschriebene Position schon beworben? Sind mehrere Stellen gleichzeitig zu besetzen? Wie aktuell ist die Anzeige selbst?

Haben Sie all diese Informationen zu den an Sie gestellten Anforderungen zusammengetragen, gilt es, sie sinnvoll mit Ihrer Vita zu verknüpfen und überzeugende Unterlagen daraus zu erstellen. Grundsätzlich besteht eine Bewerbung aus folgenden Elementen: Anschreiben, Lebenslauf mit Foto, Zeugnisanlagen. Erweiterbar ist das Ganze optional um ein Deckblatt, eine Einleitungs- oder Profilseite, eine „Dritte Seite“ oder eine persönliche „Kurzpräsentation“ sowie eine Anlage-Übersicht.



Die E-Mail-/Online-Bewerbung: Schnell raus, aber nicht schnell verfasst

Eine E-Mail-Bewerbung oder Bewerbung über ein Online-Formular auf einer Website hat grundsätzlich alle inhaltlichen und formalen Anforderungen zu erfüllen wie die Papierbewerbung. Unternehmen erwarten die gleiche Sorgfalt wie bei einer klassischen Bewerbung. Das gilt für Inhalt und Motivation der Bewerbung, aber auch für die Texte. Hüten Sie sich vor Massenmailings, vor kumpelhaften Formulierungen.

E-Mail-Adresse. Wichtig: Immer eine private E-Mail-Adresse benutzen, niemals die des aktuellen Arbeitgebers. Achten Sie darauf, dass Sie eine seriöse Adresse verwenden, die am besten aus Vor- und Nachnamen besteht.

Absender/Empfänger im Online-Verkehr. Grundsätzlich reicht die Angabe der E-Mail-Adresse als Absender aus (außer bei Online-Formularen – die fragen genaue Daten ab). Es empfiehlt sich aber, die komplette Adresse inklusive Telefonnummern et cetera im Kopf des

Anschreibens und unter „persönliche Daten“ im Lebenslauf aufzuführen. Schließlich soll sich der Personaler ja möglichst zügig bei Ihnen melden können.

Anlagen/Attachments. Das Anschreiben sollte nicht direkt in die E-Mail sondern als Anlage gesendet werden. Doch was in die E-Mail schreiben? Hier empfiehlt sich ein freundlicher und motivierter 4-Zeiler, der gerne Teile aus dem Anschreiben aufgreifen kann. Es kann zum Beispiel die Motivation für die Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle eingegangen werden oder das vorgeschaltete Telefonat erwähnt werden. Es sollte immer bedacht werden, dass diese E-Mail eine Arbeitsprobe ist, da im Berufsalltag Begleitmails zu Attachments an der Tagesordnung sind. Also auch hier Sorgfalt walten lassen.

Zeugnisse, Arbeitsproben und weitere Dokumente sollten immer eingescannt und als Anlage gesendet werden. Das PDF hat sich hier als Dateiformat durchgesetzt, da es bei diesem Format selten Probleme mit den Spamfiltern gibt. Entsprechende Programme finden sich gratis zum Download im Internet. Die Anlagen sollten zusammen eine Größe von zwei Megabyte nicht überschreiten. Komprimierte Dateien (.zip etc.), die der Empfänger vor der Lektüre erst umständlich „entpacken“ muss, sollten Sie vermeiden. Bei Datenbank-Bewerbungen ist es allerdings manchmal unumgänglich, komprimierte Dateien zu nutzen.

Online-Bewerbungsformulare. Großunternehmen setzen fast immer standardisierte Online-Bewerbungsformulare ein. Dabei sind „Drop-down“-Felder in den Formularen ein sicheres Zeichen dafür, dass eine Datenbank hinterlegt ist, die die Bewerbungen weiterverarbeitet und es den Mitarbeitern der Personalabteilung ermöglicht, Kandidaten-Listen zu erstellen und vorab zu bewerten. Deshalb: Nur wer ein solches Formular gewissenhaft und vollständig ausfüllt, kann überhaupt in die engere Wahl kommen. Ob Berufserfahrung oder Gehaltsvorstellung: Jede Frage sollte beantwortet werden. Unausgefüllte Felder in Datenbanken bergen die Gefahr, dass man bei einer Recherche-Abfrage von der Personalabteilung nicht gefunden wird.

Das perfekte Stichwort. Bei elektronischen Bewerbungsformularen ist es noch viel wichtiger als bei Papierbewerbungen, Stichworte in den Text einzuarbeiten, nach denen der Personalmanager mit hoher Wahrscheinlichkeit sucht. Machen Sie sich also Gedanken, unter welchen prägnanten Schlüsselbegriffen Sie gefunden werden möchten. Das soll nicht heißen, dass Sie ausschließlich verbale Flachheiten wie „leistungsorientiert“ oder „engagiert“ aneinanderreihen sollen. Hüten Sie sich aber davor, Ihre Qualifikationen in literarisch wertvollen, aber ungebrauchlichen Begriffen zu umschreiben, die kein Personaler der Welt jemals in eine Suchfunktion eingeben würde.

Wenn Sie als Key Accounter tätig waren, sollten Sie das auch so nennen – egal, wie das Ding auf Ihrer Visitenkarte hieß. Und wenn Sie einen Abschluss mit einem exotischen, fremdsprachlichen Titel oder in einem ungewöhnlichen Fach haben, sollten Sie ihn in eine hierzulande gängige Betitelung übertragen oder entsprechend umschreiben. Andernfalls wird Ihre Ausbildung unauffindbar in der Datenbank versauern.

Mappe, Papier & Co.: Liebe auf den ersten Blick

Für Papierbewerbungen gilt der Grundsatz: ansprechend, übersichtlich und praktisch. Eine Kunststoffmappe in nicht allzu greller Farbe, mit durchsichtigem Deckblatt, bei der die Seiten mit einem Clip eingeklemmt werden, ist deshalb eine gute – und auch bezahlbare – Wahl.

Das zwingende Format für Mappe und Unterlagen ist DIN A4. Andere Hoch- und Querformate sind zwar garantierte Hingucker, in Sachen Ablage, Weiterverarbeitung per Scanner oder beim hausinternen Transport aber die Hölle. Ebenso umständlich zu handhaben – und deshalb ein No go – sind Klarsichthüllen für jedes einzelne Dokument. Investieren Sie lieber in stabiles, qualitativ hochwertiges 80- oder 90-Gramm-Papier. Hübsch: Wenn beigelegte Kopien aus dem gleichen Papier bestehen, wirkt die Bewerbung wie aus einem Guss. Kopierstreifen und -schatten sind dabei natürlich ein absolutes Tabu. Unlesbare Elemente weisen auf mangelnde Sorgfalt hin. Auch wenn der Schriftenmarkt so einiges hergibt, sind Arial oder Times New Roman die Favoriten für Bewerbungsschreiben. Die Schriftgröße kann den Personalern schnell zu Rückschlüssen veranlassen: Penible, introvertierte Menschen quetschen ihre Bewerbung gern in winzigen Schriften aufs Papier (zehn oder elf Punkt). Wichtigere machen sich schon mal marktschreierisch mit einer 13er oder 14er Schrift breit. Der neutrale Weg ist eine 12-Punkt-Schrift. Schließlich soll der Personalern möglichst zügig und problemlos Ihre Unterlagen erfassen können. Dazu gehört auch: Nicht allzu viel unterstreichen, fetten und markieren. Gut dosiert und intelligent eingesetzt, verhelfen solche Hervorhebungen zu einer besseren und schnelleren Lesbarkeit. Zuviel davon bewirkt aber genau das Gegenteil: Ihre Unterlagen werden für Auge und Hirn unübersichtlich.

Haben Sie trotz aller Regeln Mut zur individuellen Gestaltung. Mit einer persönlichen Note hebt sich die Mappe aus dem Stapel der Konkurrenten heraus. Umwerben Sie das Unternehmen zum Beispiel mit einem individuellen Eröffnungsblatt als erste Seite der Bewerbungsunterlage. Aufgebaut wie eine Werbeanzeige finden Name, Position und Unternehmen Platz. Foto und Adressdaten runden das Bild ab.

Die komplette Adresse inklusive Telefonnummer und E-Mail-Adresse sollte an mindestens zwei Stellen Ihrer Bewerbung aufgeführt sein: im Briefkopf des Anschreibens und an geeigneter Stelle im tabellarischen Lebenslauf – für den Fall, dass Ihre Unterlagen im Laufe des Bewerbungsprozesses mal getrennt werden.

Unternehmen legen Wert darauf, zu erfahren, ob Sie sich initiativ bewerben oder aufgrund welcher redaktionellen Veröffentlichung oder Stellenanzeige. Geben Sie deshalb auf dem Deckblatt, falls Sie sich dafür entscheiden, und im Anschreiben immer das Medium an, durch das Sie aufmerksam geworden sind, und nennen Sie gegebenenfalls den Titel der Stellenanzeige mit Kennziffer oder die Website.

Ein Deckblatt kann viel bewirken

Egal ob bei der Online Variante oder der Papierbewerbung, das Deckblatt ist für den Professional empfehlenswert. Es kann noch mehr beinhalten als das Bild und die Adresse. Auf dieser ersten Seite, die vor dem Lebenslauf erscheint bzw. bei einer E-Mail Bewerbung sogar die erste Seite im PDF sein sollte, bietet sich die Gelegenheit, Kompetenzen und Erfahrung auf einen Blick darzustellen. Dazu kann unter dem Bild eine Auflistung in Halbsätzen oder Schlagworten unter einer Überschrift „Ich biete Ihnen...“ oder „Meine Kernkompetenzen:“ erfolgen.

Bis maximal sieben Punkte ist hier erlaubt. Darüber hinaus wird es wieder unübersichtlich. Was wird damit erreicht? Der Recruiter kann auf einen Blick erfassen, was Sie bieten. Er wird mit einer gehö-

rigen Portion Neugier an die Bewerbung herangehen. Auch bietet sie dem strukturierten Schnelleser unter den Recruitern (davon gibt es viele) den gewünschten ersten Überblick.

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

Das Anschreiben ist die eigentliche Visitenkarte. Es stellt bei Bewerbungen auf konkrete Stellenausschreibungen die Brücke zwischen Anzeige und Lebenslauf her und soll als loser Brief auf der Mappe liegen.

Weil es der allererste Kontakt ist, sollte diesem Teil der Bewerbung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Halten Sie formale Standards der Briefgestaltung ein, also Orthographie, Grammatik und Zeichensetzung. Selbst ein fehlendes Komma kann unangenehm auffallen und wirkt nachlässig. Deshalb: Kompetente (!) Freunde bitten, Korrektur zu lesen.

Ein gutes Anschreiben zeigt in jedem Satz, warum der Bewerber qualifiziert für den Job und nützlich für das Unternehmen ist. Als Aufhänger dient im Idealfall die Anzeige oder – wie hier im Jobguide – ein redaktionelles Porträt des Arbeitgebers. Gehen Sie die Anforderungen Punkt für Punkt durch, gerne auch gedanklich nach dem Muster: „Sie suchen ..., ich biete ...“. Beim Aufschreiben sollten Sie das etwas subtiler und sprachlich abwechslungsreicher formulieren, aber die Idee dahinter bleibt gleich. Das hat Vorteile: Erstens erkennt der Personalern blitzschnell, ob Ihr Profil zur Stelle passt. Zweitens zeigen Sie, dass Sie die Bedürfnisse des Unternehmens in den Mittelpunkt stellen – und nicht Ihre eigenen. Drittens bringt Sie diese Form dazu, aus dem Strauß Ihrer Kompetenzen jene Blüten zu präsentieren, die in der Nase des Unternehmens am verlockendsten duften.

Die Frage nach dem Eintrittstermin sollten Sie konkret beantworten, auch die nach dem Wunschgehalt. Hierfür sollten Sie zuvor entsprechend recherchiert haben, was für das Unternehmen, die Branche und die Position realistisch wäre. Sie können auf diesen Betrag noch eine Idee aufschlagen – quasi als Verhandlungsspielraum –, sollten aber beachten, dass Sie sich mit einer zu hohen Summe eine frühzeitige Absage einhandeln können. Beim Berufsumsteiger gilt üblicherweise das alte Gehalt bis maximal 10 Prozent mehr. Bedenken Sie bei der Angabe immer, dass der Jobwechsel die Chance auf eine Gehaltserhöhung birgt, die sonst oft schwer durchzusetzen ist. Somit sollte das neue Gehalt Ihrem Entwicklungspotential im neuen Job entsprechen. Die maximal 10 Prozent Regel greift jedoch nur, wenn Sie in der neuen Position ein ähnliches Aufgabengebiet haben werden. Geht der Jobwechsel mit einem Aufstieg einher, kann sich das Gehalt nach oben verändern. Das Gleiche im umgekehrten Sinne passiert bei einer Veränderung nach unten.

Ignorieren sollten Sie die Frage nach dem Gehaltswunsch jedenfalls nicht. Es wird genügend willige Bewerber geben, die der Anforderung des Unternehmens nachkommen. Manche Personalabteilungen machen sich extra die Mühe und telefonieren die noch offenen Gehaltswünsche nach. Das macht aber allen Beteiligten nur Arbeit, und Sie haben dadurch nichts gewonnen. Ergo: Bekennen Sie in Sachen Gehalt gleich Farbe.

Im Anschreiben ist gesundes Selbstbewusstsein genauso nützlich wie eine klare Beweisführung mit Fakten. Belegen Sie Ihre Erfolge mit Zahlen: mit Noten, mit Umsätzen, mit Kundenzahlen. Verweisen Sie auch auf bestimmte Kompetenzen, die für die Stelle relevant sind. Unterm Strich preist sich der Bewerber als Problemlöser für das Un-

ternehmen an. Das darf allerdings nicht überheblich und übertrieben wirken. Der Grat ist hier sehr schmal, also sorgfältig formulieren.

Sprachlich sollten Sie Passiv-Konstruktionen, Nominalstil, verschachtelte Bandwurmsätze, ellenlange Aufzählungen und steifes Wissenschaftsdeutsch auf jeden Fall vermeiden. Aktiv formulierte Sätze mit vielen Verben und ohne Füllwörter wirken besser. Sie klingen dynamisch und beweisen Tatkraft und Initiative. Mehr als fünf Absätze, jeweils durch eine Leerzeile getrennt, sollten es insgesamt nicht sein.

Der Gesamtumfang sollte eine Seite mit etwa 25 Textzeilen nach Möglichkeit nicht übersteigen. Nur Jobfahrene mit langem und reichhaltigem Berufsweg dürfen notfalls eine zweite Seite in Anspruch nehmen.

Auch der Rahmen muss stimmen: Eine vollständige Betreffzeile (ohne „Betr.“) beinhaltet die offene Stelle sowie das Medium, auf das man sich bezieht. Die Anrede im Anschreiben sollte nach Möglichkeit nie „Sehr geehrte Damen und Herren“ lauten. Besser ist, Sie finden im Vorfeld Ihren Ansprechpartner heraus und wenden sich im Anschreiben direkt an diese Person.

Die Formel „Mit freundlichen Grüßen/Freundliche Grüße“ eröffnet den Abschluss. Darunter sollte eine Papierbewerbung mit blauer Tinte signiert werden. Den Vor- und Zunamen darunter gedruckt wiederholen. Bei einer elektronischen Bewerbung kann man die Unterschrift escannen, das muss aber nicht sein. Die Anlagen müssen nicht einzeln aufgeführt werden. Das bloße Wort „Anlagen“ reicht.

Bewerben Sie sich initiativ, so sollte dies aus dem Anschreiben hervorgehen. Unternehmen schätzen Mitarbeiter, die auf sie zukommen. Bei einer Initiativbewerbung besteht die Chance, sich inmitten deutlich weniger Konkurrenz zu präsentieren, als bei einer Bewerbung auf eine Stellenausschreibung. Wichtig ist, dass das Anschreiben erkennen lässt, dass sich der Bewerber über das Unternehmen und mögliche Einsatzgebiete gründlich informiert hat.

Diese sollten Sie auch im Anschreiben entsprechend eingrenzen. Mit einem allgemeinen „Initiativbewerbung für eine Position in Marketing, Vertrieb, Produktion oder Organisation“ verkaufen Sie sich nicht gerade als Experte und Problemlöser.

Idealerweise können Sie einen Mitarbeiter oder Geschäftspartner des Unternehmens als Referenz und Anknüpfungspunkt nennen. Auch wenn Sie sich auf ein Telefonat mit der Personal- oder Fachabteilung beziehen können, ist das von Vorteil. Reine Blindbewerbungen treffen nur sehr selten ins Ziel.

Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum

Ein Leben im Zeitraffer, so übersichtlich und zielgerichtet wie möglich – schließlich hat der Lebenslauf den Sinn, die wichtigsten Informationen zu Person und Werdegang prägnant auf zwei bis maximal drei Seiten zusammenzufassen.

Die beste Wahl dafür ist ein zweisepaltiger Aufbau mit Gliederungsschwerpunkten und Daten links (ein Viertel der Seite) sowie Detailausführungen rechts. Akribische Datenaufzählung ist überflüssig. Die Angabe von Monats- und Jahreszeiträumen reicht. Der Berufserfahrene fängt in der Regel mit den aktuellen Daten an und geht dann in der Chronologie rückwärts.

Ein traditionell chronologischer Lebenslauf ist nur Bewerbern zu empfehlen, die zuletzt schwere Zeiten durchgemacht haben. Wer in den letzten 24 Monaten nur Kurzjobs hatte oder nach dem Studium

erst mal zwei Jahre Pause gemacht hat, tut gut daran, den Blick zunächst in die (rühmlichere) Vergangenheit zu lenken.

Auch wenn man manche Lebensphasen gerne verschweigen würde, gilt: Lücken von mehr als drei Monaten beflügeln die Phantasie. Nichts aufzuführen heißt: nichts oder etwas Minderwertiges getan. Nennen Sie lieber Ihre Lücken beim Namen und füllen Sie sie mit (sinnvollen) Aktivitäten. Verzichten Sie dabei auf negativ besetzte Aussagen wie „ohne Beschäftigung“. Besser ist hier zum Beispiel „Berufliche Neu- oder Umorientierung“.

Und warum sollten Sie eine Reise, auf der Sie sprachlich und kulturell auch etwas für den Beruf gelernt haben, als reines Privatvergnügen darstellen – und nicht als Bildungsreise? Warum sollten Sie eine Zeit ohne Arbeitgeber, in der Sie sich fortgebildet haben, als Arbeitslosigkeit präsentieren – und nicht als Fortbildungsphase?

Allerdings muss diese Argumentation auch halbwegs in einem Bewerbungsgespräch Stand halten können. Einen zweiwöchigen Skiurlaub bekommen Sie Aug in Aug mit dem Personal schlecht als Bildungsreise verkauft. Und ein einwöchiger Bewerbungskurs von der Arbeitsagentur geht bei Rückfragen kaum als Weiterbildungsphase durch. Ein wahrer Kern muss also schon vorhanden sein. Aber mit ein bisschen Nachgrübeln findet sich da oft mehr Berichtenswertes, als man anfangs dachte.

Unternehmen handeln Ihnen gegenüber nach demselben Prinzip. Keine Firma wird Ihnen verraten, dass das Unternehmen in der Krise war oder Ihr Vorgänger unter der Arbeitslast zusammenbrach. Vielmehr wird das Positive betont. Halten Sie es genauso.

Es gibt auch Tricks, Lücken zu füllen, ohne gleich unehrlich zu sein: Wer seine Position im Januar 2007 verloren und eine neue im August 2007 angetreten hat, würde intuitiv im Lebenslauf schreiben:

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

Aber was, wenn man einfach den Monat weglässt und nur das Jahr benennt?

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

Dann ist die Lücke nicht mehr auf den ersten Blick sichtbar und man verhindert, dass man schon beim ersten Durchblättern aussortiert wird. Rechnen Sie aber damit, dass Sie im Vorstellungsgespräch nach dieser Zeit gefragt werden. Und diese sparsame Form der Datierung sollte sich natürlich dann durch Ihre kompletten Unterlagen ziehen.

Meist wird der Lebenslauf quer gelesen – dem sollte man entgegenkommen: im Telegrammstil verfassen, Füllwörter streichen. Faustformel: eine bis zwei Informationen pro Zeile. Gliedern Sie nach Schwerpunkten:

Persönliche Daten. Es gilt, sich immer nach dem Minimalansatz zu richten. Es reichen Name, Geburtsort, Familienstand und Geburtsdatum. Angaben zur Konfession sind tabu. Angaben zur Nationalität, insbesondere dann, wenn Sie nicht in Deutschland geboren sind, können sinnvoll sein. Verfügen Sie als Nicht-EU-Bürger über eine Arbeitserlaubnis, sollte diese Information nicht fehlen.

Bildungsgang. Die Schulzeit sollte knapp abgearbeitet werden. Es reicht die weiterführende Schule. Bei Berufserfahrenen mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung, reicht die Angabe des letzten schulischen Abschlusses. Zu den Angaben über das Studium gehören



Start- und Endzeitpunkt, Name und Ort der Hochschule, Studienrichtung und Abschluss. Nur gegebenenfalls interessante Informationen, wie das Thema der Abschlussarbeit, die Abschlussnote und die Interessenschwerpunkte, wenn sie die Berufserfahrung sinnvoll ergänzen. Übertragen gilt das auch für den Ausbildungsgang.

Berufserfahrung. Alle Stationen nach Studium oder Ausbildung müssen lückenlos dokumentiert werden. Neben Angaben zum Unternehmen und zur Funktion gehören drei bis fünf Aufgabenbeschreibungen. Je länger die Station dauerte, desto detaillierter. Frühere Berufserfahrung ist das beste Verkaufsargument, solange sie zur Stelle passt.

Zusatzqualifikationen. Geben Sie längere Weiterbildungsmaßnahmen an. Bei Seminaren oder Trainings ist wichtig, dass sie noch aktuellen Bezug haben. Alles, was älter als vier Jahre ist, können Sie meist weglassen.

Sprachkenntnisse. Kenntnisse in Englisch sind heute eine Selbstverständlichkeit. Wenn sie über das Basiswissen hinausgehen, Sie irgendwelche Zertifikate erworben haben, gehört das in den Lebenslauf. Dasselbe gilt für andere Fremdsprachen, vor allem, wenn die Firma international agiert. Dagegen kann eine fünfsprachige Bewerberin bei einem Unternehmen, das nur nationale Geschäfte betreibt, schnell als überqualifiziert gelten. In diesem Fall besser tiefstapeln.

Nehmen Sie bei Ihrem Sprachvermögen Bewertungen vor. Üblich sind Abstufungen wie Muttersprachler, verhandlungssicher, fließend in Wort und Schrift, sehr gut, gut, (erweiterte) Grundkenntnisse.

Bedenken Sie bei der Bewertung, dass es mittlerweile gang und gäbe ist, Teile eines Bewerbungsgesprächs in einer Fremdsprache zu führen. Dann sollte Ihr fließendes Russisch auch tatsächlich annä-

hernd fließend ausfallen. Mittlerweile können auch die Angaben zu Sprachkenntnissen aus dem Kontext des europäischen Referenzrahmens benutzt werden. Diese bietet sich an, wenn eine entsprechende Qualifizierung in einem Sprachkurs erlangt wurde.

Besonderheiten/ Sonstiges Engagement. Bewerber machen sich häufig durch Zusatzangaben interessant und heben sich von der Masse ab. Wer als Vorsitzender eines Vereins oder einer gesellschaftlichen Runde tätig ist, beweist Einsatz. Mitgliedschaft in Sportvereinen ist ein Indiz für Teamfähigkeit. Eine ausgewogene Mischung an Hobbys zählt, es müssen nicht einmal die spektakulärsten sein.

Achtung: Hobbys mit hoher Verletzungsgefahr, zum Beispiel Extremsportarten oder Kampfsportarten, sind nicht überall gerne gesehen. Man fürchtet, Sie könnten für längere Zeit und auf Kosten des Arbeitgebers ausfallen. Hobbys anzugeben ist aber keine Pflicht. Behalten Sie Ihre Freizeitgestaltung lieber für sich, dann ist das auch völlig okay.

Datum und Unterschrift. Wie das Anschreiben muss der Lebenslauf unterschrieben werden. Am besten, der besseren Optik wegen, mit blauer Tinte. Aber auch eine saubere Unterschrift mit Kugelschreiber ist okay.

Das Foto: Professionell sympathisch.

Neben den gebündelten Informationen ist das Foto der erste visuelle Kontakt: Deshalb keine Urlaubs- oder Amateur-Schnappschüsse verwenden. Auch (schlecht ausgeleuchtete) Automaten sind ein No go. Bilder vom professionellen Fotografen sind nicht preiswert, aber eine gute Investition.

Weitere interessante eMagazines zum Download



IMPRESSUM

© 2021 matchboxmedia, Düsseldorf

Alle Rechte, insbesondere die der Übersetzung in andere Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung von matchboxmedia in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikroverfilmung oder irgendein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungs-maschinen, verwendbare Sprache übertragen oder übersetzt werden. Die

Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in dieser Publikation berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige gesetzlich geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche markiert sind.

All rights reserved (including those of translation into other languages). No part of this book may be reproduced in any form – by photoprinting, microfilm or any other means – nor transmitted or translated into a machine language without written permission from the pu-

blishers. Registered names, trademarks, etc. used in this book, even when not specifically marked as such, are not to be considered unprotected by law.

Redaktion: Annette Eicker (Hrsg.), Ulrike Heitze, Barbara Bierach, Barbara Barkhausen, Julia Leendertse; redaktion@matchbox-media.de

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

Insgesamt wurde der Inhalt dieses Werkes mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und ausgearbeitet. Sollten Sie dennoch Korrekturen haben, so wenden Sie sich bitte an: matchboxmedia Humperdinckstraße 24 40593 Düsseldorf

Eine Haftung des Verlages, insbesondere wegen fehlerhafter Angaben zu Unternehmen, ist ausgeschlossen.

Unternehmensfotos: Soweit nicht anders angegeben, stammen die Fotos immer von dem jeweiligen Unternehmen.