

CAP CAREER

DAS KARRIERE-MAGAZIN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



„Einstieg beim größten deutschen Bankkonzern“

Tim Ackermann

HR Head Office Deutsche Bank AG

-
- ++ Gehalt: Was Sie in der Finanzbranche verdienen
 - ++ Story: Time is Money... aus dem Leben eines Investment Bankers
 - ++ Jobs: Wir haben für Sie recherchiert: Vakanzen im Finanzsektor
 - ++ Spotlight: Vom Azubi zum CFO bei der Dresdner Bank AG
 - ++ Überblick: Personalberater für den Bereich Banken/Finance

-
- ++ Recht: Aufhebungsvertrag - was Sie wissen müssen!
 - ++ Ticker: Drohende Kündigung? Meldepflicht!
 - ++ Coach: Geschäftsessen - die richtige Vorbereitung
 - ++ Analyse: Wirtschaftsfaktor erfolgreiche Bewerbungen
 - ++ EinBlick: Der Rechtsservice im Internet: www.janolaw.de
 - ++ CAP-Index: Wo wird im Juli gesucht?

++ Networking + Termine + Services + Impressum

Juli/August 2003 [2,50 Euro]

www.cap-career.de
© CAPup! GmbH



Editorial

Lieber Leser,

die Finanzbranche macht eine tiefgreifende Veränderung durch und formiert sich neu. Dies bedeutet auch für Führungskräfte ein beschleunigtes „Bäumchen-Wechsel-Dich“.

Wir haben uns gefragt, welche Kompetenzen relevant sind, um in diesem schnellen Spiel zu den Siegern zu gehören. Die Branche hat geantwortet. Gewünscht sind neben Fachkompetenz vor allem auch die Bereitschaft zur Mobilität sowie verhandlungssichere Sprachkenntnisse in Englisch. Zudem - wir waren überrascht - ist nicht mehr nur der klassische Bankenweg gefragt, sondern auch Quereinsteiger stehen hoch im Kurs.

Da bekanntlich keiner von uns an der kalten Realität vorbei kommt, haben wir für Sie zur Information aktuelle Vakanzen in der Finanzwelt recherchiert.

Über dieses Finance-Special hinaus finden Sie, wie in der letzten Ausgabe, zahlreiche praktische Tipps für Ihre Karriere: Von der Headhunterliste bis hin zum Geschäftsessen oder auch der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Termine.

Nicht zuletzt danken wir Ihnen, unseren Lesern, für Ihre zahlreichen Hinweise und das Lob (sogar von anderen Verlagen) zu unserer ersten Ausgabe. Wir freuen uns auch weiterhin über jegliches Feedback, um Ihnen laufend das Optimum für Ihre Karriereplanung bieten zu können.

Wenn Sie Themen-Vorschläge haben, können Sie mir diese jederzeit an meine Email senden.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr
Tonio Riederer von Paar
(riederer@cap-career.de)

> AKTUELL



...sind Streiks heutzutage der richtige Weg?

Na endlich! Da hat die Gewerkschaft ja mal eine ordentliche Schlappe erlebt. Zeit wurde es. *Wieso? Ich finde es durchaus ehrenwert für die Angleichung von Löhnen zu streiken.* Ist ja schön und gut für seine Recht einzustehen. Aber doch bitte nicht in einer solchen wirtschaftlichen Lage. Das Signal, auch in das Ausland könnte nicht schlechter sein! *Sicher, aber wann ist der richtige Zeitpunkt für einen Streik? Wenn er niemanden stört?* Wenn Du mich fragst, fände ich das perfekt. Die Streiks sind für die Gewerkschaften doch zum Selbstzweck geworden. Reine Profilierung. *Da machst Du es dir aber einfach. Natürlich gibt es da auch Profilierungstendenzen, aber man sollte nicht vergessen, dass der Grundgedanke gar nicht so schlecht ist. Auch Arbeitnehmer brauchen eine starke Interessenvertretung.* Dafür gibt es in der Demokratie die vom Volk gewählten Parteien. *Die sollten aber beim Thema Entlohnung lieber ihre Finger aus dem Spiel lassen, sonst haben wir bald Planwirtschaft.* Die Grundfrage aber bleibt; Sind Streiks eine zeitgemäße Maßnahme um Interessen durchzusetzen?

Fragen wir doch unsere Leser!

SAGEN SIE UNS UND DEN VIELEN LESERN IHRE MEINUNG UNTER: WWW.CAP-CAREER.DE/THEMA

> IM INTERVIEW

„Einstieg beim größten deutschen Bankkonzern“

Gespräch mit Tim Ackermann, HR Head Office, Deutsche Bank AG

Tim Ackermann ist maßgeblich an der Markenbildung der Deutschen Bank als Arbeitgeber beteiligt. Networking spielt hier eine große Rolle. Wesentliche Instrumente sind Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie der direkte Kontakt zu potentiellen Mitarbeitern.

Er begann seine eigene Karriere nach dem Studium BWL & Psychologie 1998 bei der Dresdner Bank und wechselte 2000 zur Deutsche Bank.

Vor seiner jetzigen Funktion war er in der Human-Ressource-Abteilung der Dresdner Bank u.a. für die Einstellung von Führungskräften für das Geschäftsfeld IT zuständig.



Herr Ackermann, Sie haben Ihre Karriere mit dem Recruitment von Führungskräften speziell für die IT-Bereiche einer Bank begonnen. Was kann ich mir darunter vorstellen?

Was den meisten unbekannt ist, Banken gehören mit zu den größten IT-Arbeitgebern. So war der IT-Bereich der Deutschen Bank bis vor kurzem noch so groß wie das gesamte Unternehmen SAP. Bankenspezifische Anwendungen & Customizing von Softwarelösungen stehen ganz oben auf der Tagesordnung von Banken – zum Beispiel zur Organisation von Datenströmen oder zur Businessanalyse.

Das heißt, in den Banken haben alle „New-Economy-Überbleibsel“ heute gute Chancen?

Leider nicht direkt, da sich – ähnlich wie in vielen Bereichen – auch hier der Trend zum Outsourcing abzeichnet. Doch dies heißt, dass sich speziell für Berater zur Zeit sehr gute Chancen bieten – vor allem für solche, die die Schnittstelle zwischen dem IT-Dienstleister und einer Bank bieten können. Berater, die diese komplexen Prozesse steuern und diese umfangreichen IT-Projekte managen können, sind zur Zeit sehr gefragt.

Fortsetzung auf Seite 3

Fortsetzung von Seite 2: "Interview"

Nicht nur an diesem Trend zum Outsourcing erkennt man, die Bankenwelt erlebt zur Zeit einen massiven Umbruch! Macht es da trotzdem Sinn, sich bei einer Bank als fester Mitarbeiter zu bewerben oder ist dies aussichtslos?

Eine Bewerbung ist niemals hoffnungslos! Beispielsweise stellen wir dieses Jahr in Deutschland 250 Hochschulabsolventen ein. Allerdings haben sich bei uns – wie auch im Gesamtmarkt – die Anforderungen gewandelt. Wir gucken inzwischen sehr viel genauer hin, wenn sich jemand bei uns bewirbt.



Welche Anforderungen muss eine Führungskraft denn aktuell mitbringen?

Gefragt sind mehr denn je Führungskräfte, die neben Durchsetzungskraft und Konfliktfähigkeit vor allem Soft Skills mitbringen und es verstehen, Mitarbeiter in Zeiten des Wandels zu motivieren. Darüber hinaus zählt Projektmanagement- und insbesondere Controlling-Kompetenz – egal in welcher Position.

Gibt es ein Geschäftsfeld in dem man zur Zeit die größten Chancen hat?

Es ist schwierig, einen Bereich hervorzuheben. Letztendlich gibt es bei der Deutschen Bank keine Geschäftsfelder, die vom Aussterben bedroht sind. Besonders gefragt ist allerdings der Dienst am Kunden. Wachstumspotential hat damit die Position des Relationship Managers in Bereichen wie dem Privat- und Firmenkundengeschäft oder dem Investment Banking. Zudem haben generell Führungskräfte mit Controlling-Know-how sehr gute Chancen. Relativ schwierig ist es zur Zeit für Marketingkräfte.

Hat man als Quereinsteiger Chancen oder gilt nach wie vor der klassische Weg: vom Banklehrling zur Führungskraft?

Vom Banklehrling zur Führungskraft – dies ist das klassische Verständnis der Bankkarriere, das heute aber bei weitem nicht mehr den einzigen Karrierpfad darstellt – vielleicht mit Ausnahme des klassischen Privatkundengeschäfts, wo solche Karrierewege durchaus sinnvoll sind. Eine Bankausbildung ist sicher in vielen Bereichen hilfreich, aber nicht notwendig. Wir sind eine Universalbank und aus diesem Grund sind auch Kenntnisse anderer Branchen beispielsweise für die Betreuung unserer Firmenkunden aus den unterschiedlichsten Branchen sehr wohl erwünscht und sogar von großem Vorteil.

Gibt es denn eine Branche aus der Sie bevorzugt einstellen?

Nein. Wir suchen vielmehr solche Mitarbeiter, die über den Tellerrand gucken. Daher verwundert es auch nicht, dass Sie überproportional Berater bei uns finden.

In einem Artikel der Financial Times im April wird die Sparsamkeit von Christine Licci betont, die die Citibank zu ihrem besten Ergebnis ihrer Geschichte geführt hat.

Denken Sie dieser Ansatz der Sparsamkeit setzt sich durch und haben Frauen damit die besseren Chancen in Führungssetagen?

Ich denke, der Trend der neuen Sparsamkeit setzt sich deutlich durch. Die Zeiten ungehemmten quantitativen Wachstums sind vorbei. Ich denke jedoch auch, dass man dies nicht an geschlechtsspezifischen Kriterien festmachen kann, sondern mehr an einem straffen Führungs- und Managementstil. Auch Dr. Ackermann setzt eine fokussierte Top-Down-Kostensenkungsstrategie durch.

Knausern zahlt sich also aus ... Gilt dies auch für die Gehälter? Sind die Gehälter von Führungskräften gesunken?

Die Jagd auf Führungskräfte hat natürlich quantitativ abgenommen und damit auch der Boom in bezug auf Gehälter. Generell ist das Gehaltsniveau aber nicht gesunken und nach wie vor überdurchschnittlich im Vergleich zu anderen Branchen. Abgenommen haben all-

erdings verständlicherweise die variablen Gehaltsanteile in einem schwachen Marktumfeld. Doch auch dies wird sich wieder ändern. Aus meiner Sicht: Wer schlau ist, vereinbart bei einem Neueinstieg nach wie vor einen hohen Bonusanteil. Doch dies kommt natürlich auf die persönliche Risikobereitschaft an. Bei über 6stelligen Gehältern kann der variable Anteil bis zu 40% betragen.

Haben Betriebsrat und Gewerkschaften einen starken Einfluss auf die Besetzung oder Entlassung von Führungskräften?

Ein klares Nein. Führungskräfte sind leitende Angestellte und bei diesen bleibt der Betriebsrat außen vor. Es gibt einen Sprecherausschuss, der eine ähnliche Funktion wie ein Betriebsrat hat.

Die Politik versucht das Ruder herumzureißen mit der Agenda 2010 – auch im Sinne von Unternehmen. Denken Sie persönlich, dass nun endlich der richtige Kurs eingeschlagen wurde?

Der Wirbel und auch der Streit um die Agenda 2010 ist aus meiner Sicht aus taktischen Gründen aufgebauscht. Für mich ist die Agenda 2010 nach wie vor ein reines Herumdoktern an Symptomen. Es fehlt noch immer an einem Gesamtkonzept. Wenn sich hier nichts radikal ändert, dann sind in 50 Jahren alle deutschen Leistungsträger ausgewandert.



Was würden Sie sich denn von der Politik wünschen, um mehr Arbeitsplätze – speziell von Führungskräften – zu sichern oder gar neue zu schaffen?

Es ist schwierig, die Frage nur auf Führungskräfte zu beziehen. Generell sehe auch ich die gängigen Forderungen wie Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Senkung der Lohnnebenkosten als dringendste Maßnahme, um Arbeitsplätze

zu schaffen. Die Folge: Je mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, desto mehr Führungskräfte sind notwendig. Das heißt, die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft müssen sich insgesamt verbessern. In bezug auf Führungskräfte könnten z.B. steuerliche Erleichterungen bei Gewinnbeteiligungen ggf. ein Instrument sein, um den Jobmarkt zu aktivieren.

Wie vermitteln Sie in dieser Krisenzeit Ihren Führungskräften eine Sicherheit im Job? Haben Mitarbeitermotivationsprogramme eher zu- oder abgenommen? Oder ist Unsicherheit gar ein Motivator für Topleistungen?

Unsicherheit ist aus meiner Sicht kein Motivator – wenn überhaupt, dann nur sehr kurzfristig. Wichtig ist statt dessen immer eine offene und ehrliche Kommunikation, die von oben nach unten vorgelebt werden muss. Da helfen auch keine Trainings. Entweder bringt man diese Führungsqualität mit oder nicht. Es gibt daher auch keine von oben gesteuerten speziellen Motivationstrainings. Natürlich gibt es Incentives und Events, die aber auch dem allgemeinen Sparzwang unterliegen. Aber generell gilt: Eine Führungskraft sollte natürlich ein gewisses Maß an Eigenmotivation mitbringen und diese auch Ihren Mitarbeitern vermitteln.

Was würden Sie denn Führungskräften, die zur Zeit diesen Veränderungen zum Opfer gefallen sind, raten?

Vor allem, die Zeit sinnvoll zu überbrücken, das heißt, sich weiterzubilden, zum Beispiel einen MBA zu machen und vor allem ständig am Markt zu bleiben, also zu networken. Eine sinnvolle Alternative ist sicherlich zur Zeit die Selbständigkeit.

Wenn man es nun bei der Deutschen Bank versuchen will. Wie funktioniert das am Besten? Geht das nur mit Hilfe eines Headhunters?

Dies hängt sehr stark von der Führungsebene ab. Aber generell werden natürlich die meisten Positionen über Headhunter oder auch – und das kommt sicherlich CAPup! zu Gute – über Networking besetzt. Vorstandssprecher werden ja auch nicht über eine Anzeige in der FAZ gesucht.



Networking ist damit für Sie ein sehr wichtiger Faktor?

Ja. Ich halte generell Netzwerke für sehr, sehr wichtig – natürlich gerade in Krisenzeiten. Networking wird mehr und mehr zu einer Schlüsselqualifikation jeder Führungskraft, denn Fakt ist, eine Führungskraft verbringt heute den größten Teil der Zeit mit dem Knüpfen und Pflegen von Kontakten. Wenn man dies auf die eigene Karriere bezieht, so entstehen knallharte Vorteile: Durch den Informationsvorsprung kann man in internen Netzwerken so seinen Job evtl. sichern oder ausbauen, und in externen Netzwerken ergeben sich so wohlmöglich neue Jobchancen.

Allerdings gehen hier viele Führungskräfte noch den falschen Weg. Man kann ein Netzwerk nicht als direkten Vertriebskanal nutzen! Wertvolle Kontakte ergeben sich gerade über Umwege – so zum Beispiel über gemeinsame Hobbys oder vor allem auch durch die Vermittlung von Kontakten.

Was macht die Deutsche Bank, um dieses Networking bei ihren Führungskräften zu fördern?

Es gibt Abteilungen, die sich speziell mit Mentoring oder auch spezifischen Netzwerken zum Beispiel zur Förderung von Frauen beschäftigen.

Networking kann jedoch nicht von oben nach unten auferlegt werden! Hier ist vielmehr Eigeninitiative gefragt! <

> GEHALT



„Was Sie in der Finanzbranche verdienen“

Die Banken stecken in der Krise – sind auf dem Restrukturierungskurs – allesamt. Stellt sich die Frage, ob sich dies auch auf die Gehälter in der Branche auswirkt. Wir haben den Experten für das Thema Gehalt, PersonalMarkt, gefragt und ein paar Fakten und Übersichten für Sie zusammengestellt.

Es zeigt sich, dass die Gehälter nicht mehr so stark angestiegen sind wie in den Jahren zuvor. Dennoch: Trotz der allgemeinen Unsicherheit im Bankensektor sind die Gehälter überproportional und deutlich über dem Inflationsniveau gestiegen.

Einzigste Ausnahme die Anlageberatung. Hier sind die Gehälter im Median gesunken. Auswirkungen der geplatzten Blase und geschwundenen Anlagelust der Kunden?

Quelle: www.personalmarkt.de

Die Vergütungsentwicklung auf einen Blick

Alter: 25 - 45 Jahre

2001 mit Personalverantwortung

Kriterium	obere 25 %	Median	untere 25 %
Kreditbereich	76.694 €	65.764 €	55.865 €
Wertpapier(-handel)	116.886 €	82.694 €	56.242 €
Aktiv-/Passivgeschäft	95.820 €	72.348 €	59.584 €
Anlagenberater	95.223 €	74.137 €	54.989 €

2002 mit Personalverantwortung

Kriterium	obere 25 %	Median	untere 25 %
Kreditbereich	86.400 €	70.923 €	56.208 €
Wertpapier(-handel)	145.000 €	90.755 €	59.707 €
Aktiv-/Passivgeschäft	106.377 €	75.908 €	53.636 €
Anlagenberater	104.139 €	72.756 €	50.732 €

> STORY

„Time is Money...aus dem Leben eines Investment Bankers“

5:30 morgens aufstehen, 4 Tage die Woche kreuz und quer durch Deutschland reisen, der direkte Kontakt zu Vorständen und Stabsabteilungen von Großkonzernen, das Handy immer am Ohr, ständig unter Zeitdruck, immer erreichbar sein, alle 3 Wochen in London, Gesicht zeigen – externes und internes Networking, darauf kommt es in jeder Minute an.

Für Dr. Jochen Vogel, Director Investment Banking bei Lehman Brothers, ist dieses Leben inzwischen völlig normal. Ein spannendes, natürlich auch ein anstrengendes Leben. Doch, für ihn eine Frage der Einstellung. Er sieht seinen Job als sportliche Herausforderung, die er mit viel Energie managt. Entspannt, sitzt er uns heute gegenüber. Vor einer Stunde hat er einen sogenannten Beauty Contest absolviert. „Nach so einer Präsentation fällt erst einmal die komplette Anspannung von einem ab“, kommentiert er seine ganz persönliche Ruhe nach dem Sturm. Nach einem solchen Tag steht für ihn meist Sport und die Familie auf dem Programm – der Ausgleich zu seinem Stressjob.



Um im Wettbewerb zu im Schnitt zehn anderen Banken sein Können zu zeigen, müssen mehrere Vorstufen erfolgreich erklommen werden. Hierzu gehören Kontaktaufnahmen, zahlreiche Präsentationen und Geschäftsessen. Die kontinuierliche Pflege von Beziehungen zu Finanzvorständen und weiteren Entscheidungsträgern ist das A und O. Präsentationen beim Stab sind in der Regel das Einlass-Ticket zum Beauty Contest und Ergebnis nächtelanger Arbeit eines internationalen Teams von durchschnittlich 5 Mitarbeitern. Im Beauty

Contest werden einem Großkonzern dann individuelle Finanzprodukte und Strategien vorgestellt. Die Chance stehen 1:10. So muss jeder sein Bestes geben.

Doch selbst im Falle eines Erfolgs bleibt es spannend. Ein großer Anteil des Honorars ist an erfolgreiche Transaktionen gekoppelt. Dies wirkt sich auch auf das Gehalt des Investment Bankers aus: Man glaubt es kaum, aber der persönliche Bonus kann deutlich über 50% des Jahresgehaltes ausmachen. Spätestens jetzt ist jedem klar, wieso Dr. Jochen Vogel seinen Job mit dem eines Unternehmers vergleicht. Auch er muss immer erreichbar sein, kann sich seine Zeit theoretisch frei einteilen, arbeitet manchmal von zu Hause aus, lebt aber mit einem deutlichen persönlichen Risiko trotz Festanstellung. Doch wer ist in dieser Branche schon sicher? Dr. Jochen Vogel kann es offensichtlich sein. Er hat einige Restrukturierungen überlebt und aus diesem Grunde schnell viel Verantwortung übertragen bekommen, trotz seiner erst 35 Jahre.

Die Verantwortung ist genau das, was ihn an dem Job reizt. Zur Zeit möchte er mit niemandem auf der Welt tauschen. „Mir macht mein Job unglaublichen Spaß, auch wenn er sehr anstrengend ist. Für mich ist Investment Banking wie eine sportliche Herausforderung.“ Sein Motto: Immer Vollgas geben, aber Familie, Sport und Musik als Ausgleich sehen.

Er hat wirklich Freude an diesem Erfolgsdruck, damit umgehen zu können, ohne auf dem Zahnfleisch zu gehen. Dies kennt er bereits aus dem Leistungssport. Hockey hat er gespielt und zum Schläger greift er noch heute, wenn er körperlichen Ausgleich braucht. Höchstform ist ständig gefragt, denn er ist ständig in den Vorstands- und Stabsetagen unterwegs. „Da wächst man hinein – in den Umgang mit Vorständen“, kommentiert er locker diese ungewohnte Beziehungspflege.

Der Vorsprung von Dr. Jochen Vogel kommt nicht von ungefähr. Seine not-

wendige Erfahrung mit Vorständen sammelte er bereits bei ThyssenKrupp. Richtlinien und Hierarchien eines Großkonzern waren eine lehrreiche Schule.

Zur Person:

Nach seinem Studiumsabschluss als Diplom-Kaufmann im Jahre 1993 machte er zunächst ein Auslandspraktikum bei Coopers & Lybrand (heute PriceWaterhouseCoopers) und stieg dann in Frankfurt in das Unternehmen ein. Es folgte eine Promotion zum Thema "Marktwertorientiertes Beteiligungscontrolling", die er mit summa cum laude abschloss. Aus seiner Sicht entscheidend, um sich das Rüstzeug für das Investment Banking zu erwerben. Es folgte die Leitung des Vorstandsstabes Strategisches Controlling in der Handels- und Dienstleistungssparte des ThyssenKrupp-Konzerns. Hier sammelte er weitreichende praktische Konzernenerfahrungen und konnte die spannende Umstrukturierungsphase von ThyssenKrupp miterleben und mitgestalten. Zweimal lehnte er eine Stelle als Investment Banker ab, bis Lehman Brothers im Jahre 2000 ein so gutes Angebot machte.

Heute betreut er gleich elf Großkonzerne über halb Deutschland verteilt. Allein ThyssenKrupp hat 700 Tochterunternehmen. Im Auftrag dieser Konzerne organisiert er die Investmentgeschäfte. Er ist also eine Art Firmenkundenbetreuer auf oberstem Level.

Zu den Erfolgsfaktoren als Investment Banker gehören eindeutig nicht nur Hard Facts, sondern auch Soft Skills. So ist die menschliche Ebene von großer Bedeutung. Es geht darum, ständig Dialoge aufzubauen und zu führen und in diesem Sinne den Vorstand davon zu überzeugen, das man das richtige Produkt verkauft.

? Wir haben Dr. Jochen Vogel noch einige persönliche Fragen gestellt.:

Wenn Sie morgen zum Bundeskanzler gewählt werden würden, was würden Sie als erstes tun?

Die Staatsquote reduzieren. Alles weitere ergäbe sich von selbst.

Wie ist Ihre Prognose für die Zukunft für die Wirtschaft in Deutschland allgemein? Wann kommt endlich der Turn-Around?

M&A gilt als wichtiger Leadfaktor für die Wirtschaft. Warum ist das so? M&A ist ein Business, an dem man sehr gut sehen kann, was sich die einzelnen Unternehmen zutrauen. In den letzten zwei Jahren ging es immer nur darum,

Kosten zu reduzieren und Unterneh-

men intern zu restrukturieren. In diesem Jahr finden wieder mehr Beauty Contests statt. Aus meiner Sicht ein Zeichen, dass Porfoliostrategien nun wieder stärker umgesetzt werden und es bergauf geht. Man spürt: Die Haltung wird eindeutig wieder positiver.

Verraten Sie uns, welches Ihre ganz persönlichen nächsten Ziele sind?

Meine persönlichen Ziele sehe ich ganz klar bei Lehmann Brothers. Ich möchte

mich entsprechend meinen Fähigkeiten natürlich so weit wie möglich vorwärts entwickeln. Die vergangenen Jahre – sprich die Krisenzeit – hat mich gestärkt. Mit dieser Erfahrung ist der Weg zu allen Seiten offen. Nun geht es in der Wirtschaft langsam, aber sicher, wieder aufwärts. Diese Phase möchte ich nicht verpassen. <

> **JOB-VAKANZEN**



„Wo Sie im Bereich Finance Chancen haben“

Unternehmen	Position	Bereich(e)	Branche	Ort	Mehr Infos
BMW Bank GmbH	Projektleiter/in	Business Development	Bank/ Finanzdienstleistungen	München	BMW Bank GmbH
UBS Wealth Management & Business Banking	Senior Business Development Strategy Analyst	Business Development	Bank/ Finanzdienstleistungen	Zürich	UBS Private Banking Deutschland AG
Lehman Brothers Bankhaus AG	Director, European Credit Strategy	Business Development	Bank/ Finanzdienstleistungen	London	Lehman Brothers Bankhaus AG
norisbank AG	Projektleiter/in für strategische Projekte	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Nürnberg	Hypovereinsbank AG
Aareal Bank AG	Leiter (w/m) Kreditreferat Dänemark	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Wiesbaden	Aareal Bank AG
DiBa - Allgemeine Deutsche Direktbank AG	Ressortleiter/in Vollmachten / ZAST	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Hannover	DiBa - Allgemeine Deutsche Direktbank AG
SSK Erlangen	Abteilungsleiter Kreditabwicklung (m/w)	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Erlangen	Sparkassenzeitung Online
SSK Mansfeld	Abteilungsleiter(in) Rechnungswesen	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Lutherstadt Eisleben	Sparkassenzeitung Online
SSK Bremen	Gruppenleiter/in Rechnungswesen/ Steuern	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Bremen	Sparkassenzeitung Online
SSK Bielefeld	Leiter(in) Kreditrevision	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Bielefeld	Sparkassenzeitung Online
Personel Consultants	Leiter/in Sanierung	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Hamburg	Sparkassenzeitung Online
SSK Kaiserslautern	Leiter/in der Revision	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Kaiserslautern	Sparkassenzeitung Online
SSK Kaiserslautern	Leiter/in Marktfolge (Kredit)	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Kaiserslautern	Sparkassenzeitung Online
UBS Wealth Management & Business Banking	Projektleiter / Business Analyst Investment Accounting	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Zürich-Altstetten	UBS Private Banking Deutschland AG

Unternehmen	Position	Bereich(e)	Branche	Ort	Mehr Infos
Lehman Brothers Bankhaus AG	Vice President - ITD Controller - Asia	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	New York	Lehman Brothers Bankhaus AG
Münchener Rück AG	Abteilungsleiter/-in Rechnungswesen/ Konzernrechnungslegung	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Versicherung/ Rückversicherung	München	Münchener Rück AG
G F S German-Financial-Service GmbH	Leiter/in Rechnungswesen	Controlling/ Rechnungswesen/ Finanzen	Bank/ Finanzdienstleistungen	Hamburg	monster.de
SSK Weilburg	Vorstandsvorsitzenden (m/w)	Geschäftsführung/ Unternehmensleitung	Bank/ Finanzdienstleistungen	Weilburg	Sparkassenzeitung Online
MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH	Senior Mandatmanager/in Drittkunden	Investment Management	Immobilienwesen	München	ERGO Versicherungsgruppe
SSK Leipzig	Leiter/in externe Kommunikation	Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit	Bank/ Finanzdienstleistungen	Leipzig	Sparkassenzeitung Online
norisbank AG	Leiter/in für die Aufgabenstellungen Bauten und Betrieb	Materialwirtschaft/ Logistik/ Einkauf	Bank/ Finanzdienstleistungen	Nürnberg	norisbank AG
AXA Krankenversicherung AG	Leiter/-innen -Aktiver Gesundheitsservice	Organisation	Versicherung/ Rückversicherung	Köln	AXA Konzern
Vereins- und Westbank AG	Leiter/in Aktien Sales	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Bank/ Finanzdienstleistungen	Hamburg	Hypovereinsbank AG
Citibank Privatkunden AG	Leiter/-in Investment Center	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Bank/ Finanzdienstleistungen	Essen/ Bremen/ München/ Heidelberg	Citibank Privatkunden AG
CreditPlus Bank AG	Gebietsleiter/in Gebiet Nordrhein-Westfalen	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Bank/ Finanzdienstleistungen	NRW	CreditPlus Bank AG
UBS Warburg Investment Bank	Team Leader IT Equities Development	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Bank/ Finanzdienstleistungen	Opfikon	UBS Private Banking Deutschland AG
UBS Wealth Management & Business Banking	Desk Head Financial Planning UK	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Bank/ Finanzdienstleistungen	Zürich	UBS Private Banking Deutschland AG
D.A.S. Bezirksdirektion Bremen	Organisationsleiter (w/m)	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Versicherung/ Rückversicherung	Bremen	ERGO Versicherungsgruppe
Provinzial Versicherungen	Vertriebsleiter/in Vertriebsweg Sparkassen	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Versicherung/ Rückversicherung	Düsseldorf	JobPilot.de
Provinzial Versicherungen	Vertriebsleiter/innen eigene Organisation	Vertrieb/ Kundenbetreuung	Versicherung/ Rückversicherung	Rhein-Ruhr	JobPilot.de

Diese Stellenangebote finden Sie direkt bei den angegebenen Firmen und im Mitgliederbereich von CAP-career.de. Stand: 24. Juli 2003

> Studie

„Deutschland schneidet im europäischen Vergleich schlecht ab“



Deutsche Unternehmen gehören aus Sicht des internationalen Führungskräftenachwuchs nur bedingt zu den begehrtesten Arbeitgebern. Dies ist das Ergebnis einer Studie, die von HR Gardens im Dezember 2002 in Brüssel anlässlich der Rekrutierungsveranstaltung "EuroManagers" durchgeführt wurde. Befragt wurden 150 der eingeladenen Bewerber. Das Ergebnis der Befragung: 97 Prozent der Befragten sind zwar generell bereit im Ausland zu arbeiten, allerdings stößt die Vorstellung in Deutschland zu arbeiten bei 29 Prozent auf Ablehnung. Dabei gaben mehr als die Hälfte mangelnde deutsche Sprachkenntnisse an – davon wiederum schätzen fast ein Drittel die Kultur und Natur Deutschlands als negativ ein. 40 Prozent hegen starke Vorbehalte gegen die deutsche Mentalität. Zusätzlich

wurde der Bekanntheits- und Attraktivitätsgrad deutscher Unternehmen befragt. Hier kristallisiert sich eine eindeutige Vorliebe für die deutsche Automobilindustrie heraus. So liegen auf der Beliebtheitskala BMW, Siemens und VW auf den ersten drei Plätzen, dichtgefolgt von DaimlerChrysler und Porsche.

Neben den Unternehmen der Automobilbranche legten die Befragten mit IT-Hintergrund einen besonderen Augenmerk auf internationale Konzerne der Software- und Hardwareindustrie wie IBM, Hewlett-Packard, Sun Microsystems, Oracle oder Microsoft. Die Studie erhalten Sie bei HR Gardens (Anja Hofmann, Marketingleitung) oder als Career-Member im Mitgliederbereich.<

> SPOTLIGHT



„Vom Azubi zum CFO bei der Dresdner Bank AG“

*Klaus Rosenfeld,
Mitglied des Vorstandes der Dresdner Bank AG*

Der Werdegang von Klaus Rosenfeld ist in der Bankenbranche bemerkenswert. Nach der Ausbildung bei der Dresdner Bank und dem anschließenden Studium der Betriebswirtschaftslehre in Münster Rückkehr zur Dresdner Bank AG im Jahr 1993 als Mitarbeiter im Bereich Spezialfinanzierung. Von dort aus arbeitete er sich über verschiedene Stationen bis zum Vorstand der Dresdner Bank empor, dem er seit dem Jahr 2002 angehört.



Als Mitglied des Vorstandes ist er zuständig für die Ressorts Finanzen/Controlling, Revision und Compliance, er hat insbesondere die Verantwortung für die finanzielle Ausrichtung der Bank in der aktuellen Restrukturierungsphase.

Wenn man ihn persönlich trifft, überzeugt er neben seiner Fachkompetenz durch seine offene und direkte Art und seinen spontanen Humor. Vielleicht ist gerade diese Mischung sein Erfolgsrezept?

Spotlight:

*Wer steckt hinter der Person Klaus Rosenfeld?
Wir haben ihm einige persönliche Fragen gestellt*

...

1. *Wie lautet Ihr Lebensmotto?*
Flach schießen, hoch gewinnen.
2. *Sie sind allein zu Hause. Was kochen Sie?*
Nudeln.
3. *Welche drei Dinge würden Sie mit auf eine einsame Insel nehmen?*
Ausreichend Streichhölzer, ein Fernglas und Sonnencreme.

4. *Dieses Buch können Sie empfehlen*
Fundbüro von Siegfried Lenz.
5. *Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, dann...*
...würde ich mit meiner Familie eine Weltreise machen.
6. *Wenn Sie einen Tag mit jemandem tauschen könnten, wer wäre das?*
Mein Zwillingbruder.
7. *Haben Sie einen Helden oder ein Vorbild aus der heutigen Zeit?*
Nelson Mandela, Lance Armstrong, Alfred Brendel.
8. *Welche Eigenschaften schätzen Sie besonders bei anderen Menschen?*
Gradlinigkeit.
9. *Welche 3 Haupt-Eigenschaften prägen Ihren Charakter?*
Gelassenheit, Offenheit, Fairness.
10. *Vor allem welche Fähigkeit hat Sie in die heutige Position gebracht?*
Mischung aus Fleiß und Glück, Ausdauer und Zielstrebigkeit.
11. *Hatten Sie von Anfang an ein klares Karriereziel?*
Nein.
12. *Was war Ihre schwierigste berufliche Entscheidung?*
Die Vorstandsposition anzunehmen.
13. *Was bedeutet für Sie Erfolg?*
Mal mehr, mal weniger.
14. *Ihre Empfehlung für die Karriere-Planung junger Führungskräfte:*
Authentisch bleiben.

> ÜBERBLICK



„Personalberater für die Finanz-Branche“

Wen kann man ansprechen wenn man sich verändern will oder eine neue Herausforderung sucht. CAPcareer stellt Ihnen hier einen Auszug von Headhuntern und Personalberatern vor.

Hinweis: Rot markierte Anbieter sind Mitglied bei CAPup! und können von CAP- und Career-Membren direkt kontaktiert werden.

Firma	Ort	Internet	Tel.	Such-Aufträge in % je Management- Ebene: 1./2. /Stabs Ebene
Ia Zukunft Ltd.	Köln	www.ia-zukunft.com	0221-92042459	5/15/80
Act Value Management Consult Personal- u. Führungskräfteberatung e. k.	Berlin	www.act-value.de	030-88912912	40/30/30
BERND HEUER & PARTNER Human Resources GmbH	Düsseldorf	www.heuer-karriere.de	0211-469040	20/40/40
delphi Personalberatung GmbH	Hamburg	www.delphi-mb.de	040-374799 - 0	20/40/40
Dr. Maier + Partner GmbH	Stuttgart	www.drmaier-partner.de	0711-228610	15/60/25
EGOR Managementberatung GmbH	Hamburg	www.egor-managementberatung.de	040-450123-0	30/50/20
First Council GmbH	München/ Grünwald	www.first-council.com	089-997270-0	30/50/20
Horizont Personalberatung GmbH	Koblenz	www.horizont-personalberatung.com	0261-982219-0	0/0/100
HR Consult	Balingen	www.hrconsult.de	07433-997666-0	30/30/40
IIC Partners	Bad Homburg	www.iic-partners.de	06172-13969-0	40/20/40
Korn/Ferry Hofmann Herbold International GmbH	Königstein	www.kornferry.com	06174-2905-148	k.A.
Personalberatung Opitz GmbH	München	www.pbopitz.de	089-680098-0	5/35/60
PHN Personalberatung Nowald	Essen	www.nowald.de	0201-8700910	15/40/45
W&P Münch GmbH	Bad Homburg	www.muenchundpartner.de	06172-1803-0	10/40/50
W+ST Personalberatung GmbH	Saarbrücken	www.w-st-pb.de	0681-93679-0	25/45/30

Weitere Infos finden Sie als Career-Member im Mitgliederbereich unter www.cap-career.de.



> RECHT

„Aufhebungsvertrag – diese Regeln sollten Sie beachten“

Für Arbeitgeber, die sich von Mitarbeitern trennen wollen, ist ein Aufhebungsvertrag häufig der zeit- und kostengünstigere Weg als eine Kündigung. Doch jeder Abschluss eines Aufhebungsvertrags führt zu einer Vielzahl rechtlicher Fragen. Denn, Sie als Arbeitgeber haben Aufklärungspflichten, die Sie unbedingt erfüllen müssen. Aus diesem Grund haben wir die wichtigsten formalen Grundregeln zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zusammengestellt.

1. Aufhebung jederzeit möglich

Als Arbeitgeber können Sie sich mit Ihrem Mitarbeiter jederzeit über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einigen. Die kündigungsrechtlichen Regeln finden in diesem Fall keine Anwendung.

2. Aufhebungsvertrag ist betriebsratsfreie Zone

Der Betriebsrat ist am Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht zu beteiligen. Allerdings hat natürlich Ihr Mitarbeiter das Recht, sich vom Betriebsrat beraten zu lassen. Der Betriebsrat darf dann auch an den Verhandlungen als Berater Ihres Mitarbeiters teilnehmen.

3. Keine behördliche Zustimmung erforderlich

Grundsätzlich ist eine behördliche Zustimmung zum Aufhebungsvertrag nicht erforderlich. Nur bei einer Massenentlassung muss laut §§ 17 und 18 Kündigungsschutzgesetz eine formgebundene Massenentlassungsanzeige beim Arbeitsamt eingereicht und dessen Zustimmung eingeholt werden.

4. Bürgerliches Gesetzbuch bleibt auch bei Aufhebungsverträgen anwendbar

Die allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) über das Zustandekommen eines Vertrags sind auch beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags anwendbar. Dies gilt also

auch für die Möglichkeit der Anfechtung.

5. Schriftform ist Pflicht

Aufhebungsverträge bedürfen mittlerweile der Schriftform. Somit müssen sowohl Sie, als auch Ihr Mitarbeiter auf derselben Urkunde unterschreiben. Schließen Sie einen Aufhebungsvertrag ab, ohne an die Schriftform zu denken, so ist diese Vereinbarung unwirksam.

6. Auf Mindestinhalte achten

Als Mindestinhalt muss ein Aufhebungsvertrag die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt haben. Zwar müssen Sie dabei weder Kündigungstermine noch Kündigungsfristen beachten. Trotzdem sollten Sie – soweit möglich – diese Fristen aus sozialversicherungsrechtlichen Erwägungen einhalten. Außerdem können alle klärungsbedürftigen Fragen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben im Aufhebungsvertrag vereinbart werden.

7. Inhaltskontrolle durch das BGB

Seit dem 01.01.2002 unterliegen Aufhebungsverträge grundsätzlich der Inhaltskontrolle nach Maßgabe der §§ 305 ff. BGB, wenn es sich bei den Vertragsbedingungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Das ist dann der Fall, wenn der von Ihnen verwendete Aufhebungsvertrag für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert wurde. Als Maß gilt hier die dreimalige Verwendung des eingesetzten Aufhebungsvertragsmusters. Dies können Sie als Arbeitgeber umgehen, indem Sie darauf achten, dass der Aufhebungsvertrag in allen Einzelheiten individuell ausgehandelt wird.

8. Belehrung über Widerruf sollte erfolgen

Bisher mussten Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeiter nicht über die Möglichkeit eines Widerrufs aufklären. Durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz

ist hier aber eine neue Diskussion entbrannt. Höchstrichterliche Entscheidungen, etwa durch das Bundesarbeitsgericht, liegen bis jetzt nicht vor. Aufgrund der zurzeit unsicheren Rechtslage empfiehlt es sich, den Mitarbeiter vorsorglich über die Möglichkeit eines Widerrufs der Aufhebungsvereinbarung zu belehren. Andernfalls könnte Ihr Mitarbeiter ohne zeitliche Einschränkung den Aufhebungsvertrag widerrufen und von Ihnen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangen.

9. Aufklärungspflichten müssen der Wahrheit entsprechen

Vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags muss sich Ihr Mitarbeiter selbst über die Folgen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Klarheit verschaffen. Erteilen Sie als Arbeitgeber jedoch Auskünfte, so müssen diese Auskünfte richtig und zutreffend sein. Andernfalls machen Sie sich als Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Können Sie keine zuverlässige Auskünfte erteilen, so sollten Sie Ihren Mitarbeiter an eine dafür zuständige und kompetente Stelle verweisen. <

Quelle: Fachverlag für Recht und Führung, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

> Weitere Info:

www.recht-und-fuehrung.de

**Sie haben eine Frage zum Thema
Arbeitsrecht?**

Mailen Sie uns und wir recherchieren für Sie: info@cap-career.de

> TICKER**„Drohende Arbeitslosigkeit“**

Seit dem 1. Juli gilt die Verpflichtung zur „frühzeitigen Arbeitssuche“ für all diejenigen, die Beiträge in die Arbeitslosenkasse zahlen.

Aktivzeit aktiv nutzen

Droht der Verlust des Arbeitsplatzes muß sich der Arbeitnehmer persönlich beim Arbeitsamt melden, ansonsten kann ein

Arbeitsamt

drastische Kürzung des Arbeitslosengeldes vorgenommen werden. Dies

ist bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen unmittelbar nach Zugang der Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Die Zeit zwischen Kündigung und Beginn der möglichen

Arbeitslosigkeit wird als „Aktivzeit“ bezeichnet. Diese Zeit soll bereits genutzt werden, um eine Job-to-Job-Vermittlung zu erreichen.

Unterstützung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber „soll“ seine Mitarbeiter auf die Notwendigkeit eigener Aktivitäten hinweisen, sie hierfür freistellen und sogar die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen. <

Mehr Info für Career-Member unter www.cap-career.de. Und direkt beim Arbeitsamt über die Hotline: 01805-2200

> TIPP**„Geschäftssessen - die richtige Vorbereitung“**

"Gastfreundschaft ist die Kunst, Besuchern den Eindruck zu vermitteln, sie seien zu Hause, während man wünscht, sie wären es." Wer jemals von Geschäftspartnern mit derart negativer Einstellung zu Tisch gebeten wurde, weiß: Die Investition war vergebens, die Chance auf eine der Beziehung förderliche Begegnung war vertan.

Geschäftspartner in Russland - Mit viel Geduld verhandeln

Wenn hingegen sich Gastgeber und Gäste zwanglos um einen Tisch herum versammeln, können genussvolles Erleben und freundlicher Austausch einander aufs angenehmste befruchten. Dieser Intention entspringt dann auch der Rat, beim Geschäftsessen über alles zu reden außer über das Geschäft. Nutzen Sie das Geschäftsessen als Gelegenheit, sich als Mensch darzustellen, der die Gaben der Natur zu schätzen und zu teilen weiß und der die Sachkenntnis und die handwerklichen Fähigkeiten mitbringt, dies entspannt zu tun.

Vorbereitungen für ein Geschäftsessen**Umsicht**

Champagner, Hummer, Kaviar? Die Einladung in den Drei-Sterne-Gourmet-

Tempel irritiert einen Geschäftspartner möglicherweise eher, als dass sie ihn erfreut. In welchem Umfeld sind Sie selbst zu Hause? Wie hoch ist die Auftragssumme? Wie vertraut sind Sie mit Ihren Mitarbeitern, mit Ihren Gästen? Welche Zielsetzung werden sie von Ihrer Restaurantwahl ablesen? Stellen Sie eindeutig klar, dass Sie der Gastgeber sind.

Rücksicht

Wählen Sie einen zentral gelegenen Ort und eine für den Gast günstige Zeit. Finden Sie im Vorfeld heraus, wie der Gast gern und vorzugsweise speist, ob er gern Neues entdeckt. Dann ist der



Vietnamese um die Ecke das Lokal der Wahl. Liebt er es rustikal? Dann: ab in den Biergarten!

Voraussicht

Vegetarier und Diätpatienten sollten sich als solche outen, sobald die Einla-

dung ausgesprochen ist, damit rechtzeitige Vorkehrungen getroffen werden können. Bevor der Gastgeber für ihm wenig bekannte Personen ein komplettes Menü bestellt, ist eine entsprechende Frage im Vorfeld angebracht. Besuchen Sie mit wichtigen Kunden nur Lokalitäten, auf die Sie sich hundertprozentig verlassen können. Treffen Sie sich mit Ihren Gästen erst vor Ort, erscheinen Sie bitte überpünktlich. Schauen Sie sich Ihren Tisch an, nehmen Sie notfalls Korrekturen vor, lassen Sie sich vom Oberkellner die Tagesempfehlungen nennen.

Die geschickte Platzierung

Sinn der Platzzuweisung bei Tisch ist nicht nur, anregende Gespräche zu fördern, sondern auch, Signale von Status und Relevanz zu senden. Der Gastgeber sitzt an einer längeren Tafel in der Mitte, die Vor-Sitz-Position ist nur noch im angelsächsischen Raum zu beobachten. Die Person rechts von ihm darf sich als Nummer Eins betrachten, alternativ sitzt der Ehrengast ihm gegenüber. Die Mitarbeiter beider Seiten der Geschäftsbeziehung sitzen zusammen, weil bei ihnen die Wahrscheinlichkeit, sich auszutauschen zu wollen, am größten ist.

Bei einer offiziellen Tischordnung mit Lebenspartnern gilt:

Gastgeberin und Gastgeber sitzen einander gegenüber. Paare werden getrennt, um die Motivation, sich auf weniger vertraute Personen einzulassen, zu erhöhen. Blickkontakt sollte aber möglich sein: sicher ist sicher. Der weibliche Ehrengast sitzt rechts vom Gastgeber, der männliche Ehrengast rechts von der Gastgeberin. Frauen und Männer werden so gut es geht abwechselnd platziert; im Idealfall kümmert sich jeweils ein Herr um "seine" Tischdame.

Tischkarten werden beidseitig beschriftet mit z.B. "Inge Meier", " Dr. Ilona Müller" oder klassisch "Frau Krämer". So kann auch der gegenüber sitzende Gast den Namen erkennen.

Sitzen beim Bankett

Eine große Tafel suggeriert die Gemeinsamkeit, erschwert aber den Austausch. Ab 30 Personen sind mehrere runde Tische kommunikativer. Dort können Sie minutiös oder halbfest platzieren: die Ehrengäste an festen Plätzen und die übrigen Gäste an bestimmten Tischen unterbringen, ohne ihnen aber

einzelne Plätze zuzuweisen. Mitarbeiter sitzen an den Tischen verteilt, mit Blickkontakt zum Gastgeber und untereinander. Sie überlassen dem Gastgeber den Platz, sobald er den Tisch für ein paar Minuten beehrt. <

Quelle: T-Online-Business.de und Wissen.de

> Weitere Tipps und Info:

<http://www.t-online-business.de>
- im Bereich: **Mein Unternehmen**

LESER-ERHEBUNG – GESTALTEN SIE MIT:

DIESE SEITE BITTE ZURÜCKFAXEN AN: **0211 - 300 499 29**

1. Welche drei Themenbereiche interessieren Sie am meisten?

- Interviews + Meinungen Darstellung eines prominenten Werdegangs Arbeitsrecht Termine Gehalt
 Job-Offerten Headhunter(-kontakte) Veranstaltungen Tipps & Hilfsmittel

2. Welches konkrete Karriere-Thema schlagen Sie uns vor?

3. Wie gefällt Ihnen diese Ausgabe?

	gut	geht so	nicht so gut
Nutzwert	<input type="checkbox"/> ☺	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/> ☹
Inhalt	<input type="checkbox"/> ☺	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/> ☹
Design	<input type="checkbox"/> ☺	<input type="checkbox"/> ☹	<input type="checkbox"/> ☹

4. Verraten Sie uns etwas über Sie?

- männlich weiblich || Alter: bis 30 31-40 41-50 über 50 || Bin im Job Suche

Vielen Dank!

> Wirtschaftsfaktor Erfolgreiche Bewerbung

„Erfolgreiche Bewerbungen kosten 4.4 Milliarden Euro im Jahr“

Spaß muss sein: Eine nicht ganz ernst gemeinte Kalkulation.

Wer denkt schon daran, dass mit erfolgreichen Bewerbungen Geld verdient werden kann? Werfen wir einen Blick auf die Kosten und Ausgaben, die durch erfolgreiche Bewerbungen erzeugt werden.

Erfolgreiche Bewerbung kostet ca. 22 Euro

Die Bewerbungsunterlagen werden hin- und hergeschickt. Eine Bewerbung kostet den **Bewerber** ungefähr 10 €. Darin enthalten sind der Kauf von Tagesszeitungen, Lichtbildern, Papier, Umschlägen, Bewerbungsmappen und das Porto. Der Zeitaufwand wird nicht berechnet, da diese Kosten nur schwer erfassbar sind. Auf der **Arbeitgeberseite** entstehen diese Kosten ebenfalls, abzüglich der Kosten für Bewerbermappen und Fotos, plus eine Pauschale von 8 € für Personalkosten. Das summiert sich auf ca. 12 € pro Bewerbung. Macht insgesamt 22 € für eine erfolgreiche Bewerbung.



Je Bewerber jährlich ca. 1.100 Euro

Wenn von der Voraussetzung ausgegangen wird, dass 4 Millionen Bewerber (2 Millionen Arbeitslose + 2 Millionen Jobwechsler) sich 1x die Woche, 50 mal im Jahr bewerben, ergibt sich folgende Kostenstruktur: 22 € pro erfolgreicher Bewerbung x 50 Mappen im Jahr ergeben 1.100 € pro Bewerber im Jahr.

Fürs Finanzamt: 606 Millionen Euro

Wenn das mit 4.000.000 Stellensuchenden multipliziert wird, ergibt das die Summe von 4.400.000.000 (4.4 Milliarden) Euro im Jahr. Darin sind 606.800.000 € (606 Millionen) Euro Mehrwertsteuer enthalten.

Im Jahr werden in der Bundesrepublik ungefähr 1.000.000 Positionen besetzt bei 20 Millionen verschickten Bewerbungen. Es ist also rein rechnerisch nicht möglich, dass alle Stellensuchenden eine Position finden können. Nur ca. 5 % aller verschickten Bewerbungen haben Aussicht auf Erfolg, alle anderen sind erfolgreiche Bewerbungen und haben nicht die Möglichkeit, dass der Einsatz der produzierten Kosten zum (wirtschaftlichen) Erfolg (Arbeitsvertrag) führen kann.

Personalkosten 1,6 Mrd. Euro

Aus der Beispielrechnung ist ersichtlich, dass der höhere Kostenblock bei den Arbeitgebern liegt: nur für das Bearbeiten und Zurückschicken erfolgreicher Bewerbungen entstehen ca. 1,6 Milliarden EURO Personalkosten. Den zweiten Platz belegt das Finanzamt mit Mehrwertsteuereinnahmen in Höhe von 16 %, also ca. 606 Millionen Euro.

Zeitungen und Post je 600 Mio. Euro

Den dritten Platz teilen sich die Tageszeitungsanbieter und Post AG mit jeweils ca. 600 Millionen Euro Einnahmen. Für die Post AG hieße das: Gäbe es keine erfolgreichen Bewerbungen mehr, hätte die Post einen Einnahmeverlust in Höhe von 600 Millionen Euro pro Jahr. Bei einem Einnahmeausfall dieser Größenordnung, müssten wahrscheinlich Teile des Personalbestandes reduziert werden. Überspitzt formuliert heißt das, dass die entlassenen Mitarbeiter dann wieder die Chance hätten, die Post mit ihren erfolgreichen Bewerbungen zu stärken, um damit wieder zu einen Arbeitsplatz zu gelangen.

Bei Online-Bewerbungen spart vor allem der Bewerber

Gehen wir davon aus, dass Bewerbungen nur noch als E-Mails verschickt werden, tritt eine Kostenreduzierung ein. Dann verringern sich die Ausgaben für den Bewerber pro Bewerbung auf ca. 2 €, vorausgesetzt, er besitzt einen eigenen PC und einen Internetanschluss. Hier hat der Bewerber einen enormen Kostenvorteil. Besitzt er aber keinen eigenen PC und auch keinen Internetanschluss, müsste er auf externe Internetanbieter zurückgreifen. Dies würde seine Kosten auf ca. 5 € pro Bewerbung erhöhen. Der Arbeitgeber hat Vorteile im Bereich der Kosten für Büromaterial und Briefmarken, bleibt aber auf seinem größten Kostenblock, den Personalkosten in Höhe von 1.6 Milliarden Euro weiterhin sitzen. Denn die Mitarbeiter der Personalabteilung müssen nach wie vor die elektronischen Bewerbungen (Mails) lesen, eventuell ausdrucken, bearbeiten und beantworten. <

Autor: Jochen Maigatter, Geschäftsführer der Personalberatung Maigatter und Dozent der Bankakademie.

Mehr Info im Internet:

www.Personalberatung-Maigatter.de

> EINBLICK



www.janolaw.de

Der Rechtsservice im Internet unter die Lupe genommen.

Wir sprachen mit Stefan P. Schiefer, bei janolaw.de verantwortlich für die Bereiche Arbeit u. Wirtschaft.

Herr Schiefer, janolaw.de bietet einen Rechtsservice über das Internet an. Das ist für viele noch neu, haben Sie damit Erfolg?

Wir sind seit Herbst 2000 auf dem Markt. Mit unserem Service sind wir Pionier und Marktführer in Sachen Rechtsinformationen im Internet. Unsere Produkte sind bei unseren Partnern (u.a. T-Online, Yahoo und Bild) prominent platziert. Wir haben dabei von Beginn an - trotz aller Unkenrufe am Markt - auf Bezahlhinhalte gesetzt - und in der Zwischenzeit auch den Nachweis geführt, dass das ein Geschäft ist. Beispiel: Zurzeit haben wir etwa 800 Mitglieder. Das sind Kunden, die sich für eine einmalige Gebühr mehrere Monate an uns binden, und: Allein auf unseren eigenen Portalen wickeln wir pro Tag bis zu 150 kostenpflichtige Transaktionen für Kunden ab. Die Palette reicht vom einfachen Muster für EUR 2,90 bis zur einjährigen Plus-Mitgliedschaft für EUR 99,90.

Was sind Ihre Haupt-Produkte?

Das Angebot von janolaw basiert auf drei Säulen: jano consult, jano contract und jano pro.

- jano consult ist das anwenderfreundliche B2C-Tool, das sich an typischen juristischen Grundproblemen orientiert. Kern ist, dass wir das Gespräch zwischen einem Anwalt und seinem Mandanten simulieren; nur dass hier die Datenbank die Fragen stellt und die Lösungen präsentiert.

- jano contract funktioniert nach exakt der gleichen Methode. Die Datenbank führt den Kunden durch die unterschiedlichen Ebenen eines Vertrags, und der Kunde entscheidet, ob er die Klausel will oder nicht. Am Ende steht ein individueller Vertrag,

der sonst nur vom Anwalt hätte gestrickt werden können. Dass das Ergebnis richtig ist, dafür stehen wir ein und haften dafür auch wie ein Anwalt.

- jano pro wendet sich an den professionellen Anwender, ist also vor allem für Anwälte gedacht. Das Tool verbindet die Intelligenz unserer Systeme mit klassischen juristischen Quellen-Kommentaren und Rechtsprechungsüberblicken. Das geht so weit, dass am Ende der Schriftsatz fix und fertig produziert wird.



Wie viele Verträge haben Sie denn insgesamt im Angebot?

21 Verträge aus dem Bereich Arbeit + Wirtschaft, 22 aus dem Bereich Business Law, 14 aus dem Bereich Reise + Verkehr, 8 aus dem Bereich Immobilie + Miete und schließlich 6 aus dem Bereich Familie + Erben. Damit decken wir alles ab, was relevant ist. Die Kollegen sind derzeit dabei, die Nischen zu besetzen: Etwa im Gesellschafts- oder Wettbewerbsrecht. Die neuen Produktfamilien kommen in den nächsten Quartalen auf den Markt.

Haben Sie auch ein spezielles Angebot für Führungskräfte?

Sicher. Führungskräfte sind für uns absolutes Kernklientel; diese Gruppe

steht bei der Produktplanung immer im Focus. Unser Angebot reicht von speziellen Arbeitszeugnissen über englischsprachige Verträge bis hin GmbH-Geschäftsführerverträgen. Exakt an diese Zielgruppe ist unsere Plus-Mitgliedschaft adressiert: Unbegrenzte Erstellung von individuellen Verträgen, unbegrenzte Nutzung unserer consult-Module und Vorzugspreis für unsere E-Mail-Beratung (EUR 69,90). Und als Bonbon: Anwalts-Hotline zum Vorzugspreis von EUR 1,24 / Min. (sonst: EUR 1,86).

Wenn ich online beispielweise eine Firmenwagen-Vereinbarung erstellen möchte, wie läuft das im Detail ab, wie lange dauert das und was kostet mich das als nicht-registrierter User?

Stellen Sie sich vor, Sie suchen Ihren Anwalt mit der Bitte auf, eine Firmenwagen-Vereinbarung für Sie zu erstellen. Er wird Ihnen - wenn er seinen Job vernünftig macht - einige Fragen stellen, wie diese: Welcher Wagen soll genutzt werden? Soll ein Fahrtenbuch geführt werden? Wie sieht es mit der privaten Nutzung aus: Erlaubt und wenn ja, in welchem Umfang? Wie soll die Rückgabe geregelt werden? Diese und viele andere Fragen stellt Ihnen auch unser Programm - und erläutert Ihnen, was passiert, wenn Sie die Frage so oder anders beantworten. Das können Sie auch um Mitternacht oder am Sonntag machen. Der zeitliche Aufwand hält sich dabei in Grenzen: zwischen 30 und 60 Minuten. Und vor allem: Diese Firmenwagen-Vereinbarung kostet Sie EUR 3,90 - für den Preis kommen Sie nicht einmal ins anwaltliche Wartezimmer.

...

Wie stellen Sie sicher, dass die Vertragsvorlage rechtlich auf dem neuesten Stand ist?

Bei uns gibt's nichts Wichtigeres als Aktualität und überhaupt Produktqualität. Ganz klar: Wenn wir hier nicht leisten, was der Kunde verlangt, sind wir weg vom Markt. Also: Alle Mitarbeiter, die bei uns inhaltliche Verantwortung tragen, sind auch aktiv als Rechtsanwälte tätig. Neue Gesetzesvorhaben werden unmittelbar umgesetzt, oft schon begleitend zum Gesetzgebungsverfahren. So war es etwa bei der großen Schuldrechts-

reform. Da waren wir die Ersten, die das komplett umgesetzt hatten.

Kann ich mich auch persönlich bei Ihnen beraten lassen?

Bei manchen Mandanten ist die janolaw-Telefonnummer schon jetzt ständig im Portemonnaie. Und da wollen wir auch hin. janolaw wird das Synonym für einen rechtlichen Beratungsservice werden, der alles abdeckt: Von der ersten Gratisinformation im Internet über die vertiefende Einschätzung am Telefon bis hin zur persönlichen Beratung in einem unserer Franchise-Büros. An dem Konzept arbeiten wir übrigens

gerade mit Hochdruck. Im Oktober eröffnet der erste Shop in Frankfurt.

Welchen Vorteil habe ich als Mitglied?

Rabatte bei voller Leistung.

Bitte noch einmal kurz: zwei Gründe warum Janolaw für eine Führungskraft hilfreich ist:

1. janolaw bietet von Profis verbürgte Premiumqualität im Bereich Recht.

2. janolaw setzt auf einen Multi-Channel-Vertrieb und bietet Rechtsinformationen rund um die Uhr.

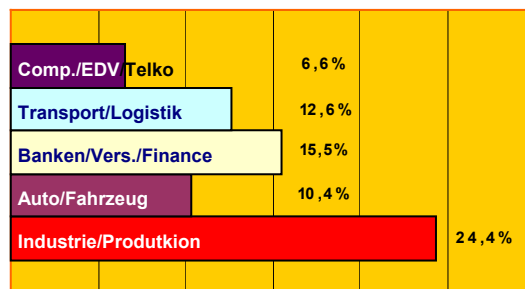
Mehr Info: www.janolaw.de

> CAP-INDEX JULI

Wo wird gesucht? Auch im Sommerloch gibt es Bedarf an Führungskräften. Die Analyse des www.CAP-career.de Pools ergibt folgendes Bild:

Branchenanalyse

Spitzenreiter ist nach wie vor die Branche Industrie. Diese macht immerhin 24,4% des aktuellen Angebotsmarkts aus. Dabei entfallen auf den Bereich Automobil/Fahrzeug 10,4 Prozentpunkte (leichte Steigerung zum Vormonat) und auf die sonstigen Industriebereiche 14,1 Prozentpunkte (leichter Rückgang). Der Bereich Banken/Versicherungen/Finance macht 15,5% des untersuchten Angebotsmarkts aus und wird gefolgt von der Transport/Logistik-Branche mit 12,6%, was ebenfalls eine leichte Steigerung zum Vormonat bedeutet. Das Schlusslicht bildet unverändert die Branche Computer/EDV/Telko mit 6,6%.



Quelle: www.CAP-career.de
Stand: 24. Juli 2003

Unternehmensbereiche

Gesucht werden Leitungsfunktionen in den Bereichen: Vertrieb (23,7 %), Controlling (14,1 %), Materialwirtschaft (13,3 %), IT (13,3 %), und zwar branchenübergreifend und Unternehmensleitung (5,2 %).

ANZEIGE



Neuer Service der WirtschaftsWoche: Grafiken zum Download!

Sie sind auf der Suche nach Grafik- und Datenmaterial für Ihre Präsentation? Sie möchten in Ihre wissenschaftliche Arbeit eine Konjunkturgrafik oder eine Branchenübersicht einfügen? Ob Konjunkturdaten zu Deutschland, Japan, China oder die aktuelle Übersicht zu den Rohstoffpreisen. Die WirtschaftsWoche-Redaktion stellt ausgewählte Grafiken jetzt zum Download ins Netz.

Sparen Sie sich die Arbeit, go to:

www.wiwo.de/infopakete



> WICHTIGE VERANSTALTUNGEN

Wer Erfolg haben will, muss Kontakte knüpfen und sich weiterbilden. CAPCAREER recherchiert für Sie wichtige Networking-Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote. Mehr Informationen zu den einzelnen Angeboten finden Sie als **Career-Member** unter www.cap-career.de im Log-In-Bereich.



Zusammengestellt von Claudia Sträßer, Head of Marketing CAPup! . Sie wollen auch Ihre Veranstaltung veröffentlichen? Mailen Sie uns und wir senden Ihnen die Veröffentlichungskonditionen. *CAP- und Career-Member erhalten Rabatte.



Titel	Art	Termin	Ort	Preis	CAP-Rabatt	Mehr Infos
Selbständigkeit / Gründung / Venture Capital						
Juli / August						
Wie schreibe ich einen überzeugenden Businessplan?	Seminar mit Case Studies	31.07.2003	Hamburg	150,- €	-	Catcap
Teams erfolgreich leiten	Seminar / Training	07.-09.08.03	München	1895,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Matchmaking Gründer und Business Angels		14.08.2003	Frankfurt a.M.	-	-	BARM
Was ist mein Unternehmen wert?	Seminar mit Case Studies	15.08.2003	Hamburg	190,- €	-	Catcap
Der Businessplan als Instrument der strategischen Finanzplanung	Seminar/ Training	18./19.08.03	Frankfurt a.M.	1745,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Die erfolgreiche GmbH-Geschäftsführung	Seminar	18./19.08.03	Frankfurt a.M.	1.495,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Gründerwerkstatt Nord	Workshop / Bewerbung notwendig	19.08.2003	Hamburg	-	-	BJU-Gründerwerkstatt
Wie platziere ich mein Unternehmen bei Investoren?	Seminar/ Coaching	22.08.2003	Berlin	150,- € bzw. 180,- €	-	Catcap

Titel	Art	Termin	Ort	Preis	CAP-Rabatt	Mehr Infos
Informations- und Kommunikationstechnologie						
Juli/August						
Content Management Systeme	Seminar	11./12.08.03	Köln	750,- €	25%	Medienakademie Köln
14th European Regional ITS Conference	Konferenz	23./24.08.03	Helsinki, Finnland	415,- €	-	ITS
Internationale Funkausstellung (IFA)	Messe	28.08-03.09.2003	Berlin	Zwischen 6,- € und 42,50 €	-	IFA

Titel	Art	Termin	Ort	Preis	CAP-Rabatt	Mehr Infos
Management / Führung / Soft Skills / Wirtschaft						
Juli/August						
HorseDream Classic Weekend – Führung erleben	Führungs-Seminar mit Pferden	02/03.08.03	Erbach	695,- € inkl. VP	10%	HorseDream
Teams führen und Teamfähigkeit optimieren	Seminar	04.-06.08.03	Uhldingen-Mühlhofen	1300,- €	10%	Die Akademie
Management Intensiv – Der Crash-Kurs zum General Manager	Intensiv-Seminar	Block 1: 08.-13.09.2003 (Block 2: 10/03, Block 3: 11/03)	Deidesheim	5950,- €	10%	Die Akademie
Unternehmensführung intensiv	Intensiv-Seminar	08.09-18.11.2003	Göttingen	7500,- €	10%	Die Akademie
Rhetorik für Führungskräfte	Seminar / für Nachwuchsführungskräfte	11.-13.08.03	Thierhaupten	1330,- €	10%	Die Akademie
Crashkurs: Grundlagen der Markenführung	Seminar	14.08.2003	Frankfurt a.M.	780,- €	-	Horizont
Finanzmanagement in der Agentur	Seminar	15.08.2003	Frankfurt a.M.	805,- €	-	Horizont
Akquisestrategien für mehr Erfolg	Seminar	18./19.08.03	Köln	750,- €	25%	Medienakademie Köln
Projektmanagement I	Seminar / für Nachwuchsführungskräfte	18.-20.08.03	Spitzingsee	1330,- €	10%	Die Akademie
Gruppendynamik – Führen und Verhalten in Gruppen trainieren	Seminar	18.-21.08.03	Einbeck-Negenborn	1730,- €	10%	Die Akademie
Gewinnende Konfliktlösung 1	Seminar	19.-22.08.03	Dassow	1730,- €	10%	Die Akademie
Effizientes Supply-Chain-Management in der Pharma- und Chemieindustrie	Fachkonferenz	20./21.08.03	Sulzbach/Ts.	1695,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Zeit- und Selbstmanagement für Nachwuchsführungskräfte	Seminar / für Nachwuchsführungskräfte	21./22.08.03	Timmendorfer Strand	980,- €	10%	Die Akademie
Projektmanagement II	Seminar	25.-27.08.03	Köln	1000,- €	25%	Medienakademie Köln
Grundlagen der Betriebswirtschaft I	Seminar / für Nachwuchsführungskräfte	25.-27.08.03	Ludwigsburg	1330,- €	10%	Die Akademie
Führung für Frauen – Standortbestimmung und Entwicklung ihrer Führungsstärke	Seminar	25.-27.08.03	Dassow	1300,- €	10%	Die Akademie
Erfolgsrhetorik für Führungskräfte und Manager	Seminar/ Training	25.-27.08.03	Hamburg	1995,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Innovative Teams entwickeln	Seminar	25.-28.08.03	Polling	1670,- €	10%	Die Akademie
Costing und Pricing von IT-Services	Seminar	27./28.08.03	München	1695,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Überzeugend und sicher präsentieren und moderieren	Seminar / Training	27./28.08.03	Frankfurt a.M.	1495,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Praxis Know-how BWL / Crash-Kurs für Führungskräfte	Seminar / Training	27.-29.08.03	München	1895,- €	100 Euro Rabatt	IIR
Jetzt rede ich! Fit für die freie Rede – Seminar für Frauen	Jahrestraining (monatliche Treffen)	Start: 30.08.2003 / Anmeldung bis 15.08.03	Berlin	400,- €	50 Euro Rabatt	Sylvia Gennermann



> SERVICES FÜR CAREER-MEMBER

www.cap-career.de

Nutzen Sie auch das Online-Angebot zum Magazin!

Unter www.cap-career.de und über die Internetseiten verschiedener Partner kann man sich als Career-Member registrieren und Vorteile genießen. Sie erhalten für 6 Monate dieses Magazin und Zugang zu wichtigen Online-Karriere-Services. CAPcareer.de ist Ihr Begleiter in Karrierefragen, überlassen Sie Ihren nächsten Schritt nicht dem Zufall.

> Im Rahmen der Job-Initiative erhalten Sie Ihre 6-monatige Career-Membership für nur 30 Euro statt 50!

> Sie erhalten 6 Monate:

1. CAPCAREER – Magazin
2. Aktuelle vakante Positionen
3. Headhunterverzeichnis
4. Headhunterkontakte
5. Career-Academy (Weiterbildung)
6. Networking-Termine
7. Placement-Service 10% günstiger
8. Business-Club-Verzeichnis
9. Rabatte auf versch. Karriereservices

Jobs für Führungskräfte, Headhunterübersichten und Direkt-Kontakte (über 200 Headhunter sind gelistet und über 20 Headhunter sind z.Zt. direkt kontaktierbar), wechselnde Top-Themen, konkrete Karriere-Tools, Experten-Tipps und vieles mehr.

Bei folgenden Partnern finden Sie das Karrieremagazin CAPCAREER und die Anmeldung für die Career-Membership:

T-Online Business sowie im Karriere-Bereich bei: PersonalMarkt, Handelsblatt.de, Focus.de, Spiegel.de, N-tv.de, FTD.de, Wirtschaftswoche.de, Junge-Karriere.de und bei cap-up.de

Anmeldungen bei unseren Partnern oder unter www.cap-career.de

> IMPRESSUM

Herausgeber:

CAPup! GmbH
Heinrich-Heine-Allee 23
40213 Düsseldorf

Tel.: 0211-300499-0

Fax: 0211-300499-29

Web: www.cap-career.de
www.cap-up.de

Mail: info@cap-career.de

Magazin-Leitung:

Tonio Riederer von Paar
Kontakt: riederer@cap-up.de

Redaktion:

Tonio Riederer von Paar
Claudia Sträßer
Freie Autoren
Kontakt: straesser@cap-up.de

Leitung Anzeigen u.

Distributionspartner:

Fabiano V. Maturi
Kontakt: maturi@cap-up.de

Erscheinungsweise:

monatlich im Pdf-Format
www.cap-career.de/magazin

Media-Informationen:

www.cap-career.de/media

Distribution:

- > Direktverteilung an CAPup!- und CAPcareer-Mitglieder
- > Über www.cap-career.de sowie www.cap-up.de
- > Über Partner: T-Online Business sowie im Karriere-Bereich: PersonalMarkt, Handelsblatt.de, Focus.de, Spiegel.de, N-tv.de, FTD.de, Wirtschaftswoche.de, Junge-Karriere.de u.a.