

Klassischer Karriereweg – Traineestellen im Finanzbereich

Viele Hochschulabsolventen streben eine Karriere in einer Bank oder einer Unternehmensberatung an. Mögliche Türöffner: Traineeprogramme. *Von Katja Müller*

Eine Studie der Personal- und Unternehmensberatung Kienbaum vom April dieses Jahres kommt zu dem Ergebnis, dass sich 46 Prozent aller Absolventen den Einstieg in ein Unternehmen als Trainee wünschen. Auch Arbeitgeber wissen, dass der Flirt vor der Ehe wichtig ist. Personalberaterin und Karrierecoach Maike Dietz: „Früher gab es Traineeprogramme nur in großen Konzernen, heute findet man solche Angebote auch bei kleineren Firmen.“ Doch sie rät zur Vorsicht: „Bei kleineren Firmen ähneln die Traineeships manchmal einer Praktikantentätigkeit“.

Aufeinjahr angelegt

Bei Großunternehmen hingegen könne man erwarten, dass auch „drin ist, was draufsteht“. Beispiel: die Deutsche Bank, die seit rund 30 Jahren Traineeprogramme in verschiedenen Geschäftsbereichen anbietet. In sechs bis zwölf Monaten können Absolventen die Abläufe in Bereichen wie Global Transaction Banking, Group Audit oder Finance kennenlernen. Maike Dietz: „Ein Traineeprogramm muss mindestens auf ein Jahr angelegt sein, um wirklich Erfahrungen in verschiedenen Stationen garantieren zu können.“ Jedes Traineeship beginnt mit einer Orientierungsveranstaltung an einem der internationalen Standorte der Bank. Während der Zeit als angehende Führungskraft gibt es Training-on-the-job, Feedbackgespräche, ein Rotationssystem innerhalb des gewählten Bereichs sowie individuelle Betreuung durch einen Mentor. Die Trainees erhalten bei der Deutschen Bank zwar einen unbefristeten Vertrag. Doch ob jeder die Karriereleiter hochklettern kann, ist ungewiss, denn das größte deutsche Kreditinstitut befindet sich in Turbulenzen: Im Rahmen der kürzlich veröffentlichten Strategie 2020 sollen Stellen gestrichen werden: 9000 bei der Bank selbst, 6000 bei externen Dienstleistern.

Nicht das internationale Flair einer Großbank, dafür aber ein Unternehmen auf Wachstumskurs erwartet künftige Führungskräfte bei der Umweltbank in Nürnberg. Das ökologisch orientierte Kreditinstitut fördert derzeit rund 14 100 „grüne Projekte“. Es bietet seit 1997 die Einstiegsmöglichkeit als Trainee an – derzeit absolvieren sieben Young Professionals das Programm. Ein Trainee durchläuft in zwei Jahren in der Regel drei bis vier der insge-

samt acht Abteilungen. Ob Vermögensberatung, Projektfinanzierung, Marketing/Kommunikation oder Finanzen und IT – die Präferenzen der Absolventen werden berücksichtigt. Bei der Umweltbank gibt es zum monatlichen Festgehalt ein Jahresabonnement für den öffentlichen Nahverkehr. Zusätzlich hat jeder Trainee Anspruch auf 30 Tage Urlaub und mindestens fünf Fortbildungstage im Jahr. Diese Weiterbildungen können je nach individueller Voraussetzung und Bedürfnis bankspezifische, umwelt- und sozialbezogene Fachthemen umfassen. Die Kosten werden von der Bank übernommen.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG mit deutschem Sitz in Berlin bietet ein Traineeprogramm im Bereich Consulting an. Ausgelegt auf ein Jahr, gibt es Absolventen neben der Sicherheit durch einen unbefristeten Vertrag die Chance, das IT-Consulting, den Public Sector, Finance Advisory oder den Bereich Operations kennenzulernen. Wer an den Standorten in Düsseldorf, Frankfurt oder München als Trainee anfangen möchte, muss einiges mitbringen: Ein Praktikum, ein sehr guter Hochschulabschluss, Englischkenntnisse und idealerweise Auslandserfahrung werden erwartet. Einstiegsprogramme sind begehrt, es gibt nur wenige Plätze. Absolventen sollten sich daher auf harte Auswahlverfahren einstellen.

Doch nicht alle Beratungshäuser schleusen ihre Nachwuchs-Consultants durch ein Traineeprogramm: Einige Unternehmen favorisieren „Learning by doing“, schicken ihre Newcomer schon an den ersten Tagen an der Seite erfahrener Berater zu Kunden. So macht es beispielsweise die Firma Cofinpro. Christian Schmidt, Personalchef der auf die Finanzindustrie spezialisierten 100-Mitarbeiter-Company am Frankfurter Untermainkai: „Jeder neue junge Mitarbeiter startet bei uns sofort durch und wird von Anfang an voll in die Projekte integriert. Parallel wird er von uns intensiv weitergebildet und mit unserer Unternehmenskultur vertraut gemacht.“ Ein langjähriger Mitarbeiter steht dem Neuling als Ansprechpartner ständig zur Seite. Cofinpro bietet frischgebackenen Absolventen außerdem an, berufsbegleitend ihren Master zu machen.

Das Beratungshaus hat mehrere Tools entwickelt und miteinander verzahnt, die den Consultants eine „ganzheitliche Karriereförderung“ sichern sollen, so Christian Schmidt: „Wir legen Wert darauf, dass sich die Mitarbeiter auf jeder Karrierestufe op-

timal entfalten können und ihr Wissen ausbauen.“ Schritt für Schritt werde die Beratungskompetenz ausgebaut. Die Palette der internen und externen Trainings reicht vom Basisseminar zu fachlichen Themen bis zu Führungsworkshops für Teamleiter. Regelmäßige Jourfixes sollen ein kontinuierliches Feedback und operativen Austausch garantieren. Zweimal im Jahr findet ein Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter statt. Dabei werden individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen festgelegt. Personaler Schmidt: „Wer sein Potential ausschöpfen und ständig erweitern kann, gewinnt etwas Entscheidendes hinzu: Spaß und Motivation bei der Arbeit.“

Vor- und Nachteile abwägen

Ob Direkteinstieg oder Traineeprogramm: Absolventen sollten die Vor- und Nachteile einzelner Optionen gut gegeneinander abwägen. „Traineeships bieten die Möglichkeit, mehrere Abteilungen eines Unternehmens kennenzulernen. Absolventen schulen ihre Kommunikationsfähigkeit, können Netzwerke im Unternehmen bilden und Verantwortung im Rahmen eigener Projekte übernehmen“, sagt die Düsseldorfer Beraterin Dietz. Doch sie gibt zu bedenken: „Das Gehalt eines Trainees ist manchmal etwas niedriger als beim Direkteinstieg. Zudem bieten gerade die großen Consulting-Unternehmen wie A.T. Kearney oder die Boston Consulting Group ausschließlich den Direkteinstieg.“