



DZ BANK AG
 Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank
 Platz der Republik
 60325 Frankfurt am Main
 Personal
 Karin Knoblauch
 karin.knoblauch@dzbank.de
 Tel.: +49(0)69/74 47-64 25
 www.karriere.dzbank.de, www.dzbank.de

Mitarbeiter	rund 3.800 in der DZ BANK, 25.333 im Konzern (Juni 2009)
Standorte	Frankfurt am Main (Zentrale), Stuttgart, München, Hannover u. a.; London, New York, Hongkong, Singapur u. a.
Bilanzsumme	410 Mrd. Euro (Konzern, Stand Juni 2009)
Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Mathematik, Physik, Rechtswissenschaften mit wirtschaftlicher/bankfachlicher Ausrichtung und verwandte Fachrichtungen
Einstellungen 2010	20–25, davon ca. 15 Trainees
Einstiegsgehalt	ca. 45.000 Euro (Absolventen)
Internationale Einsätze	ja, teilweise
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ★ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★



„Verbund first“ beschreibt die Strategie der DZ BANK. Die Nummer fünf der deutschen Kreditbranche konzentriert sich insbesondere auf ihre Aufgaben als Teil des genossenschaftlichen Finanzverbands mit seinen 1.200 Volksbanken Raiffeisenbanken. Für rund 1.000 davon ist die DZ BANK das Zentralinstitut. Darüber hinaus betreut sie als Geschäftsbank Unternehmenskunden und bündelt als Steuerungsholding die Aktivitäten der Konzerntöchter aus den Bereichen Versicherung, Bausparkasse und Fondsgesellschaft.

Starke Gemeinschaft

Aus dem 38. Stock der DZ BANK betrachtet, bietet das Frankfurter Westend eine beeindruckende Kulisse. Dr. Julia Wissel hat heute keinen Blick dafür. Die 29-Jährige sitzt in einem Konferenzraum drei Mitarbeitern der Bundesbank gegenüber, die im Auftrag der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) das Risikomesssystem der DZ BANK prüfen. Schon während ihres Traineeprogramms wurde Julia Wissel in verantwortungsvolle Projekte eingebunden. Gemeinsam mit ihren Kollegen aus dem Risikocontrolling hat sie sich mit einer Systemkomponente befasst, einem statistischen Modell zur Risikobewertung von Refinanzierungsmitteln.

»

Die promovierte Mathematikerin erläutert das Modell, notiert Formeln auf einen Block, beantwortet Fragen. Der Prüfungsleiter nimmt jede Zahl unter die Lupe. Nach einer Stunde nickt er zufrieden und verabschiedet sich, „bis zum nächsten Mal“. Zwei weitere solche Kolloquien stehen Julia Wissel und ihren Kollegen noch bevor. „Das war fast wie bei der Diplomprüfung“, sagt sie und atmet hörbar durch. „Auch dass protokolliert wird, erinnert an die Universität.“ Insgesamt dauert die Prüfung des Risikomesssystems der DZ BANK, das aus einigen Dutzend Komponenten besteht, gut einen Monat.

125 Jahre Tradition

Die vor über 125 Jahren gegründete DZ BANK ist die fünftgrößte Bank Deutschlands – und unter den Top 20 eine der wenigen, die die Krise bisher ohne staatliche Hilfe durchgestanden haben. Neben den Privatbanken und den öffentlich-rechtlichen Sparkassen bildet der genossenschaftliche FinanzVerbund die dritte Säule des deutschen Bankenwesens mit einem Marktanteil von 23 Prozent. Die Volksbanken Raiffeisenbanken vereinen 30 Millionen Kunden, von denen jeder Zweite Anteilseigner, „Genosse“, ist. Die DZ BANK sorgt für die Refinanzierung des größten Teils der Volksbanken Raiffeisenbanken in Deutschland, wickelt ihren Zahlungsverkehr ab und bedient sie mit Finanzprodukten vom Zertifikat und Investmentfonds bis zum Dispokredit. Aber die DZ BANK ist nicht nur eine Zentralbank. Sie hat auch eigene Kunden, vor allem Unternehmen im Investment Banking sowie Firmenkunden. Zur DZ BANK Gruppe gehören bekannte Marken wie die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die R+V Versicherung, VR Leasing, Union Investment, TeamBank, AKZENT Invest sowie mehrere Beteiligungen in Europa. Die wichtigsten Wachstumsfelder für die DZ BANK sind im deutschen Markt das Mittelstandsgeschäft, das Privatkundengeschäft und das Transaction Banking, also technische Dienstleistungen im Zahlungsverkehr, im Kartengeschäft und in der Wertpapier- und Kreditabwicklung.

2.000 bis 3.000 Bewerbungen jährlich

In der Finanzmarktkrise ist der genossenschaftliche FinanzVerbund noch enger zusammengedrückt, was die DZ BANK in ihrem 2008 erstellten neuen Leitbild mit dem strategischen Grundsatz „Verbund first“ auf den Punkt bringt. Gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe hat die DZ BANK AG die Vision, sich offensiv am Markt zu positionieren und konsequent auf die Volksbanken Raiffeisenbanken auszurichten, um bis zum Jahr 2015 zum führenden Allfinanzanbieter in Deutschland zu werden. Das heißt: Die Bank fokussiert ihre Maßnahmen darauf, die Position der Volksbanken Raiffeisenbanken zu stabilisieren und zu stärken. Dafür priorisiert und koordiniert sie sehr gezielt personelle und finanzielle Ressourcen in der Gruppe.

„Wir helfen uns selbst – diese Idee findet gerade in Zeiten der Finanzmarktkrise Zuspruch bei Absolventen, wie wir aus vielen Gesprächen wissen“, sagt Frank Metzner, Abteilungsleiter Personalentwicklung und -marketing. Jährlich gehen – überwiegend online – 2.000 bis 3.000 Be-

werbungen ein. Wichtige Anforderungen, die in einem PC-Test, einem Telefoninterview oder einem kurzen persönlichen Interview sowie einem anderthalbtägigen Assessment-Center überprüft werden, sind Bankerfahrung aus Studium oder Berufsausbildung, eine Abschlussnote von 2,5 oder besser, sehr gutes Englisch, relevante Praktika, Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, Lern- und Leistungsbereitschaft sowie Problemlösungskompetenz. „Wir sind immer und gerne bereit, auch fachfremde Bewerber einzustellen, wenn uns die Persönlichkeit überzeugt“, betont Frank Metzner.

Ein breites Spektrum an Traineeprogrammen

Risikocontrollerin Julia Wissel zählt sich selbst zu dem von Frank Metzner angesprochenen Personenkreis, weil sie während des Mathematikstudiums in Würzburg und der anschließenden Promotion bei einem Unternehmen der Kraftwerkstechnikbranche wenig mit Banken zu tun hatte. Im Dezember 2008 startete sie als Trainee im Risikocontrolling der DZ BANK. „Dass ich sofort an der Entwicklung einer Komponente des Risikomesssystems mitarbeiten und sie vor der Bankenaufsicht mit meinen Kollegen präsentieren durfte, war eine tolle Chance“, sagt sie. Inzwischen läuft die Komponente im „Normalbetrieb“ und fügt sich nahtlos in das Risikomesssystem ein. Julia Wissel hat eine feste Stelle im Liquiditätsrisikocontrolling erhalten und entwickelt weitere statistische Modelle, etwa für Kundeneinlagen oder Währungsrisiken.

Projektarbeit, wie sie Julia Wissel sehr früh kennengelernt hat, ist ein wesentlicher

„Die kollegiale Atmosphäre war mir schon im Assessment-Center aufgefallen. Ich kam mir nicht wie in einer Wettkampfarena vor. Die Gespräche wurden sehr freundlich geführt.“

Dr. Julia Wissel, Mitarbeiterin im
Liquiditätsrisikocontrolling

Baustein der auf 12 bis 18 Monate angelegten Traineeprogramme der DZ BANK. Das Spektrum reicht von Controlling über Interne Revision bis zu Operations/Services. „In diesem Jahr stellen wir schwerpunktmäßig für das Investment Banking, das Mittelstandsgeschäft sowie Kredit, Group Finance und Operations/Services ein“, erklärt Personalmanager Frank Metzner. Die Trainees durchlaufen je nach Unternehmensbereich mehrere Stationen innerhalb eines Geschäftsbereiches, lernen die wichtigsten Schnittstellen kennen und haben die Möglichkeit, in zusätzlichen Abteilungen zu hospitieren. Jedes Traineeprogramm wird durch ein individuelles Weiterbildungsprogramm unterstützt. Hier wird nicht nur auf eine fachliche Ausbildung Wert gelegt, sondern es sollen auch methodische Fähigkeiten erworben werden. Dabei nimmt die persönliche Entwicklung einen hohen Stellenwert ein. Beispielsweise unterstützt ein speziell ausgestalteter Workshop jeden Trainee bei der Weiterentwicklung seiner individuellen Stärken.

Nach Abschluss des Programms bieten sich den Trainees verschiedene Entwicklungsperspektiven: Alternativ zur klassischen Führungslaufbahn gibt es die Fachlaufbahn für Spezialisten so-

»

wie die Projektlaufbahn, bei der der Mitarbeiter als interner Berater unterschiedliche Projekte im Unternehmen betreut. Die breit aufgestellte Personalentwicklung bietet zudem diverse Weiterbildungsoptionen parallel zum Job. Potenzialförderprogramm, Doktorandenprogramm und Masterprogramm runden die breite Palette an Perspektiven für die Hochschulabsolventen ab.

Stetige Weiterbildung

Wer wofür Potenzial hat, entscheidet sich in den Jahresgesprächen. Mitarbeiter und Vorgesetzte vereinbaren Ziele in Abhängigkeit vom Unternehmens-, Team- und persönlichen Erfolg. Ein weiteres zentrales Thema der Jahresgespräche ist die Weiterbildung. Das umfangreiche hauseigene Programm basiert auf dem Weiterbildungsbedarf aller Fachbereiche und umfasst Trainings zu Bank- und Betriebswirtschaft, Methoden, Kommunikation und Persönlichkeit, Gesundheitsmanagement, IT, Projektmanagement oder Führungsverhalten. Computer-Based-Trainings werden zu Fremdsprachen, IT und Recht angeboten. Partner bei der Führungskräfteentwicklung ist das Malik Management Zentrum im schweizerischen St. Gallen. Die DZ BANK fördert darüber hinaus private Weiterbildung, indem sie bis zu 2.750 Euro und fünf Tage Sonderurlaub pro Maßnahme zuschießt.

Das Einstiegsgehalt für Hochschulabsolventen von 46.500 Euro liegt gleichauf mit dem, was vergleichbare Universalbanken zahlen. Mit dem Abschluss des Traineeprogramms wechseln Nachwuchskräfte in die leistungsbezogene Vergütung mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt von 55.500 Euro. Dieses besteht aus Grundgehalt und leistungs- und ergebnisorientiertem Bonus.

„Wir denken bei der Entwicklung neuer Produkte zunehmend über Abteilungsgrenzen hinweg. Das heißt für die Mitarbeiter, dass Teamfähigkeit und Kommunikationstalent noch wichtiger werden.“

Peter Schirmbeck,
Bereichsleiter Capital Markets Retail

Betriebliche Altersversorgung, Jobticket und Mitarbeiterkonditionen für Bankprodukte des Finanzverbunds gehören zu den weiteren Leistungen.

Verschiedene Teilzeitmodelle, Telearbeit oder Freistellung in familiären Ausnahmesituationen ermöglichen es Müttern

und Vätern, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Im Eltern-Kind-Büro steht die Spielkiste direkt neben dem Schreibtisch. Der Familienservice kümmert sich um Betreuungsplätze für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Das Angebot der hauseigenen Sozialberatung wurde kontinuierlich ausgeweitet. Für ihre familienfreundliche Personalpolitik verlieh die gemeinnützige Hertie-Stiftung der DZ BANK 2007 das Zertifikat „audit berufundfamilie“. Zur Work-Life-Balance tragen außerdem ein umfangreiches Betriebssportangebot und das Gesundheitsmanagement bei. So können Mitarbeiter beispielsweise an einer Rückenschulung teilnehmen oder sich gegen Grippe impfen lassen.

Im Verbund und darüber hinaus

Wie vielfältig das Themenspektrum im FinanzVerbund ist, veranschaulicht Peter Schirmbeck, Direktor im Investment Banking, an seinem Zuständigkeitsbereich Capital Markets Retail: 230 Mitarbeiter, darunter Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Informatiker entwickeln an sechs Standorten der DZ BANK gemeinsam mit den Rechenzentralen die technischen Plattformen, also IT-Systeme, mit denen alle Wertpapierberater und Vermögensplaner der Volksbanken Raiffeisenbanken arbeiten und ihre Kunden beraten. Aus derselben „Schmiede“ stammen die Produkte selbst, etwa Zertifikate oder Zinspapiere. Drittes Standbein ist die eigene Produktmarke AKZENT Invest. Die Perspektive des Bereichs Capital Markets Retail öffnet sich über den deutschen Markt hinaus, weil mittlerweile die Produkte in Österreich, der Schweiz und in Osteuropa vertrieben werden.

Ein wichtiger Wachstumsmotor ist das Thema „Allfinanz“: „Wir gehen der Frage nach, ob es möglich ist, Produkte zu

entwickeln, die Merkmale von Bausparen, Fondssparen, Versicherungen und Zertifikaten verknüpfen. Ziel der DZ BANK Gruppe ist es, bis 2015 der führende Allfinanzanbieter in Deutschland zu sein“, erläutert Peter Schirmbeck. Die „Verlinkung“ unterschiedlicher Finanzprodukte könne sich sogar weltweit auswirken, da beispielsweise die Bausparkasse Schwäbisch Hall das undeutsche Bausparen bis nach Asien und Indien exportiere.

„Unser neues Leitbild, in dem auch die Fokussierung auf den FinanzVerbund verankert ist, haben wir in 300 Workshops mit Leben gefüllt. Davon hat man mehr als von jeder Hochglanzbroschüre.“

Frank Metzner, Abteilungsleiter
Personalentwicklung und -marketing

