



Auch als iOS- und Android-App
www.karrierefuehrer.de
 Besuchen Sie den karriereführer auch auf:



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen
 032013 – 082013

karriereführer

→ wirtschaftswissenschaften

Themen und Menschen

Special: Karriere im Start-up

Im Gespräch: Autor und Biologe Dr. Andreas Weber • Moderatorin Bettina Cramer • Günter Faltin, Professor für Entrepreneurship

Top-Interview

Pater Anselm Grün

Betriebswirt und Mönch

Grünes Business, gutes Business

Unternehmen setzen auf Umweltschutz
 und Nachhaltigkeit



Partner:



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

Jetzt bewerben: **Aktuelle Firmenporträts**





Sie lieben komplexe Aufgaben? Und knacken die härteste Nuss?

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

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

Es ist Ihre Zukunft. Wie weit wollen Sie kommen?



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



Besuchen Sie uns auch auf
www.facebook.com/Deloitte.Deutschland

Liebe Leserinnen und Leser,

Köln im März 2013

wer als Absolvent der Wirtschaftswissenschaften ein paar Minuten auf der Internetseite der Bonner Stiftung „Denkwerk Zukunft“ verbringt (www.denkwerkzukunft.de), könnte glatt schlechte Laune bekommen: Die Zukunft, die dort ausgemalt wird, erscheint zunächst alles andere als rosig. Die Sozialwissenschaftler finden viele Belege, dass die Zeit des globalen Wirtschaftswachstums vorbei ist. Die Argumente sind zwingend: Nicht nur die Staatsschulden werden höher, sondern auch die Kosten für die Energie. Zudem steigt mit jeder Naturkatastrophe das Bewusstsein, dass der Menschheit ihr Raubbau an der Natur sehr teuer zu stehen kommen wird.

Die schlechte Laune ist jedoch wie weggeblasen, wenn man das Fazit des „Denkwerks Zukunft“ liest. Am Ende steht ein „Plädoyer für eine kulturelle Erneuerung“ – adressiert besonders an die jungen Führungskräfte in Unternehmen. Sie haben nämlich das Zeug dazu, den Unterschied zu machen. Wirtschaft anders zu denken.

Dieses Plädoyer macht Einsteigern Mut. Wir möchten Ihnen mit der neuen Ausgabe des **karriereführer** wirtschaftswissenschaften zeigen, wie Sie Ihre Karriere mit diesen Forderungen in Einklang bringen können. Im Top-Thema (ab Seite 8) haben wir uns bei großen Unternehmen umgeschaut und herausgefunden, dass die Karrierechancen für grün denkende Einsteiger gut sind. Warum es sich lohnt, als Nachwuchskraft mit Ideen für eine bessere Welt nicht hinterm Berg zu halten, erklären die beiden Vordenker Dr. Andreas Weber (Seite 14) und Prof. Michael Braungart (Seite 16).

In einem ungewöhnlichen Top-Manager-Interview findet Pater Anselm Grün gute Argumente, warum es wichtig ist, Karriere und die eigenen Werte in Einklang zu bringen (ab Seite 20). Und wer für seinen Berufsweg nicht an attraktive Arbeitgeber, sondern an die Gründung einer eigenen Firma denkt, darf sich auf unser Start-up-Special (ab Seite 28) mit vielen nützlichen Tipps zur Gründung freuen.

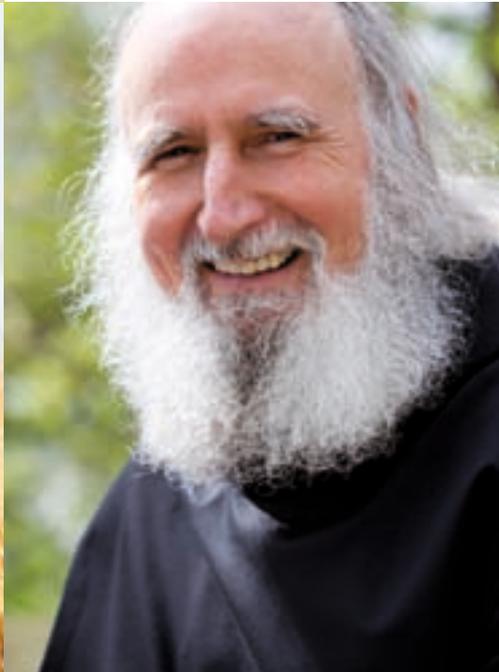
Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen,

Ihr Karriereführer-Team



Impressum: **karriereführer** wirtschaftswissenschaften 1.13 4. Jahrgang, 03.2013-08.2013 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1869-7747 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** André Boße, Sabine Olschner, Leonie Pohlmann, Stefan Trees, Juliane Wendt, Kerstin Neurohr & Franziska Andrä (verantwortlich), neurohr & andrä GbR, Dillenburg Straße 75, 51105 Köln **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Stefan Trees **Anzeigen:** Anna-Lena Ohm (verantwortl.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Jessica Andritzky **Firmenporträts:** Jan Hiermann **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de Thomas Böttcher (verantwortl.) **Grafik:** Olaf Meyer, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Fotos: Cover:** Robert Neumann/Fotolia **Inhalt:** Olaf Meyer (6), lily/Fotolia (8/9), alphaspirit/Fotolia (10, 12, 16), Sébastien Mathier/Fotolia (10, 18), babimu/Fotolia (13), Michele Cappiello/ranarex Kommunikationsdesign (14), Kautz15/Fotolia (1, 15), Berlin Verlag (15), thinkOya (15), Edith Stenhuis/Speakers Academy (16), graphicsdeluxe/Fotolia (18), Vier-Türme-Verlag (20/21/23), wajan/Fotolia (22/23), Gina Sanders/Fotolia (24), Medienfabrik (24), Fotowerk/Fotolia (26), Jörgen Erichsen (27), lassedesignen/Fotolia (28), goldenmiss/Fotolia (29), gg-images (30), Schlierner/Fotolia (30), Günter Faltin (32), Liubov Grigoryeva/Fotolia (33), Unclesam/Fotolia (33), cirquedesprit/Fotolia (34), Rob Stark/Fotolia (34), Robert/Fotolia (36), BücherBörseKöln (36/37), ABC-Gesellschaft (37), trotzolga/Fotolia (37), helix/Fotolia (39), womue/Fotolia (42), Stephan Pick/Roba Press (48) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221 4722-300, Fax: 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karriereführer-Reihe** erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karriereführer** recht: März und September **karriereführer** frauen in führungspositionen: März **karriereführer** wirtschaftswissenschaften: März und September **karriereführer** ärzte: April **karriereführer** ingenieure: April und Oktober **karriereführer** consulting: Mai **karriereführer** banken/versicherungen: Mai **karriereführer** green-tech: Juni **karriereführer** naturwissenschaften: September **karriereführer** hochschulen: Oktober **karriereführer** informationstechnologie: Oktober **karriereführer** handel: November **karriereführer** bauingenieure: November. Der **karriereführer** wirtschaftswissenschaften wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Alexander Ebner

Top-Thema

8

Grünes Business, gutes Business

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind mittlerweile relevante Erfolgsfaktoren, viele Unternehmen haben entsprechende Programme initiiert.

10

Weil es besser ist

Die Wirtschaft setzt auf Grün: Berufseinsteiger, die innovativ denken, haben besonders gute Chancen.

14

„Jetzt anders wirtschaften“

Dr. Andreas Weber, Biologe und Publizist, über Green-Business-Pläne und deren Umsetzung.

16

„Wir haben nicht viel Zeit“

Professor Michael Braungart erklärt im Interview den „Cradle-to-Cradle“-Ansatz.

Top-Manager

20

Pater Anselm Grün

Der Benediktinermönch aus der Abtei Münsterschwarzach ist Betriebswirt, Manager und Erfolgsautor.

Bewerben

24

Mein Bewerbungsgespräch bei: Bayer

Alexander Ebner berichtet von seiner Bewerbung als Consultant.

Aufsteigen

26

Was macht eigentlich ein Biltroller?

Jörgen Erichsen erklärt, warum die Verzahnung von Buchhaltung und Controlling so wichtig ist.



Special Start-ups

28

Start-ups als Karrierechance

Die Hierarchien sind flach, die Unternehmenskulturen modern, und der Aufstieg in den jungen Unternehmen kann für Einsteiger rasant verlaufen.

30

Expansion mit Herzblut

Wencke Harder, Geschäftsführerin von Kochzauber, über Erfolge und Risiken in einem Start-up.

32

Schöpferische Zerstörer gesucht

Professor Günter Faltin erklärt im Interview den Weg von der Idee bis zur Umsetzung eines eigenen Unternehmens.

Help!

36

„Spendet Bücher – wir bauen daraus Schulen“

Mario Klütsch hat die „Bücher Börse Köln“ gegründet und unterstützt damit Schulen in bedürftigen Regionen.

Projekt

38

Mut zur Lücke

Studenten, die vor dem Masterstudium stehen, können in einem sogenannten GapYear Erfahrung in mehreren Unternehmen sammeln.

40

Jobware unplugged

Online bewerben. So geht es richtig.

Handzeichen

48

Bettina Cramer

Handschriftliches von Bettina Cramer, die BWL studiert und Karriere als Moderatorin, Buchautorin und Produzentin gemacht hat sowie Mutter von Zwillingen ist.

Standard

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

Service

- 42 Checkliste Bewerbung
- 44 Firmenporträts

karrierefuehrer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:

- Printmedium
- iOS- und Android-App
- E-Paper



Hinweise darauf finden Sie auch
→ auf unserer Facebook-Fanpage
→ auf unserem Twitter-Kanal
→ auf unserer Fanpage bei Google+
Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Inserenten



ALDI GmbH & Co. KG
 Unternehmensgruppe ALDI SÜD

7



Allianz

U3

BERTELSMANN

Bertelsmann SE & Co. KGaA

U4



bmv Consulting GmbH

41



Deloitte

U2



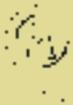
Der Entrepreneurs Club

43



Hays AG

11



HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

29



IQB Career Services AG

31



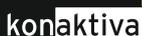
Jobware Online-Service GmbH

25



Kaufland

5



TU Darmstadt

konaktiva Darmstadt GbR

17



Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

11



Organisationsforum Wirtschaftskongress e.V. (OFW)

35



Hier
bin ich
richtig,

weil ich bei
Kaufland schnell
vorwärtskomme!



3... 2... 1... Durchstarten!

Sie suchen nach anspruchsvollen Herausforderungen und verantwortungsvollen Aufgaben? Dann nichts wie los! Wir bieten Ihnen interessante Einstiegsmöglichkeiten in eine Fach- oder Führungsposition:

Kaufland-Managementprogramm

Sie stehen auf Abwechslung und haben Lust, schnell Verantwortung zu übernehmen? In unserem zweijährigen Qualifizierungsprogramm durchlaufen Sie die Bereiche Filiale, Einkauf, Logistik und Verwaltung.

Traineeprogramm

Sie begeistern sich für ein spezifisches Handlungsfeld? Dann wählen Sie entsprechend Ihren Interessen und Fähigkeiten aus unseren 15-monatigen Traineeprogrammen:

- Beschaffung
- Distributionslogistik
- Immobilien
- Medien

Direkteinstieg

Sie haben schon eine konkrete Vorstellung von Ihrem Karrierestart? Von der Filiale über den Einkauf bis hin zur IT bieten wir Ihnen mit einem maßgeschneiderten Einarbeitungsplan den passenden Berufseinstieg.

**Wir freuen uns auf
Ihre Online-Bewerbung.**

**Weitere Infos finden Sie
auf unserer Internetseite.**

www.kaufland.de/jobs



top
ARBEITGEBER

2012

DEUTSCHLAND

CERTIFIED BY THE CRF INSTITUTE

Kaufland ist ein attraktives Filialunternehmen im Lebensmittelhandel. Lernen Sie uns als dynamischen und engagierten Arbeitgeber kennen.

Absolventen bieten wir einen idealen Berufsstart mit abwechslungsreichen Tätigkeiten und hervorragenden Karrierechancen.

Kurz+ knapp

von Juliane Wendt

Ausgesucht!

BIBLIOTHEK ZUM MITNEHMEN

Keine Zeit, in die Bibliothek zu gehen, doch die Hausarbeit drängt? Dafür gibt es EconBiz, eine kostenlose und virtuelle Fachbibliothek für Wirtschaftswissenschaften, ein Angebot der Deutschen Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften. Die Online-Bibliothek bietet Zugriff auf circa acht Millionen Quellen wie Bücher, Zeitschriften und Aufsätze zu wirtschaftswissenschaftlichen Themen. Auf der Website oder mit der zugehörigen App findet man zahlreiche Volltexte, die als PDF angeboten werden. Außerdem kann man leicht überprüfen, ob die Literatur in der eigenen lokalen Bibliothek vorhanden ist, wenn sie nicht als kostenloser Volltext im Internet vorhanden ist. Die Recherchen lassen sich in einer Merkliste speichern und als E-Mail versenden. Und wenn man gar nicht mehr weiter weiß, gibt es Hilfe im Live-Chat. www.econbiz.de

Ausgestattet

TASCHENMESSER FÜR DEN MANAGER

Ein Schweizer Offiziersmesser hilft in jeder Situation weiter. Jetzt gibt es solch ein hilfreiches Werkzeug auch für das Change Management: Die drei Bücher des St. Galler Unternehmensberaters Ralph Scheuss, „Trend Tools“, „Change Tools“ und „Strategie Tools“, beinhalten alles, was Manager brauchen. Die einzelnen Handbücher liefern erprobte, sofort einsetzbare Instrumente für einen erfolgreichen Richtungswechsel oder Neuanfang. Trend Tools gibt Instrumente für das Zukunftsmanagement an die Hand – das Buch zeigt, wie man Zukunftsmärkte erkennt und Zukunftschancen nutzt. Strategie Tools erklärt, wie man sich Vorsprung im Wettbewerb sichert und Innovationen lanciert. Und Change Tools zeigt auf, wie man Veränderungen sinnvoll nutzt und mit Risiken und Konflikten umgeht. Beim Kauf eines Buches gibt es die E-Book-Version kostenlos dazu. Ralph Scheuss: Trend Tools. Strategie Tools. Change Tools. Walhalla 2012. ISBN Trend Tools: 978-3802939969. ISBN Strategie Tools: 978-3802939983. ISBN Change Tools: 978-3802939976. Jeweils 16,95 Euro

Ausgezogen

LANDWIRTSCHAFT HAUTNAH ERLEBEN

Ein paar Tage auf dem Land sind eine hervorragende Abwechslung zum Hochschulalltag. Wer nicht nur faulenzeln will, kann „wwoofen“: Die Organisation World-Wide Opportunities on Organic Farms (WWOOF) erleichtert den Kontakt zwischen ökologisch wirtschaftenden Bauernhöfen und Freiwilligen, die dort mit anpacken möchten. Auch Helfer ohne Vorkenntnisse sind willkommen. Die Teilnehmer verbringen eine vereinbarte Zeit auf einem Hof, helfen dort gegen freie Kost und Logis mit und lernen so nicht nur die ökologische Landwirtschaft, sondern auch neue Menschen kennen. Rund 280 Höfe in Deutschland machen mit, aber auch in vielen anderen Ländern wird „gewwooft“. Auf der Website werden die deutschen Bauernhöfe und die dort anfallenden Aufgaben ausführlich beschrieben, außerdem gibt es eine Linkliste zu ausländischen WWOOF-Organisationen. Wer einen jährlichen Mitgliedsbeitrag von 18 Euro zahlt, bekommt die Kontaktdaten der Bauern in Deutschland, die Aufenthalte und die Anreise organisieren die freiwilligen Helfer selbst. Weitere Informationen unter www.wwoof.de.





Weniger Einfalt. Mehr Vielfalt.

Oder warum Sie uns mit unserem Kompaktpraktikum auf Herz und Nieren testen sollten.

Sie wollen ganz sicher gehen, welches Unternehmen zu Ihnen passt? Das sollten Sie auch. Und weil Probieren über Studieren geht, bieten wir Ihnen die Möglichkeit eines Kompaktpraktikums bei ALDI SÜD an. Tauchen Sie vier Wochen lang intensiv in unsere Welt ein, und stellen Sie uns auf die Probe. Werfen Sie auch – oder gerade – einen ausgiebigen Blick hinter die Kulissen unseres Unternehmens. Probieren Sie mal, wie sich weniger Einfalt und dafür mehr Vielfalt anfühlt. Oder weniger Theorie und mehr Praxis. Oder einfach weniger Vorurteile und mehr Vorteile. Mehr unter karriere.aldi-sued.de

Einfach. Erfolgreich.
karriere.aldi-sued.de



Unternehmen setzen auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Grünes Business, gutes Business



Sinnvoll. Die drei großen Vorteile nachhaltiger Geschäfte: Es entstehen Produkte, die erstens der Umwelt guttun, zweitens von Kunden mit gutem Gewissen konsumiert werden und drittens dafür sorgen, dass die Mitarbeiter im Unternehmen gerne zur Arbeit kommen, weil sie in ihrer Tätigkeit einen Sinn erkennen. Kein Wunder also, dass dem Green Business die Zukunft gehört – mit besten Aussichten für Einsteiger, die erkennen, worauf es beim Thema Nachhaltigkeit wirklich ankommt.

Top-Thema

10

Weil es besser ist

Erfolgsfaktor grün: Einsteiger, die nachhaltig und umweltfreundlich denken, sind gefragt.

14

„Jetzt anders wirtschaften“

Der Autor Dr. Andreas Weber im Interview: Wer die Welt verändern will, muss in die Wirtschaft gehen.

16

„Wir haben nicht viel Zeit“

Professor Michael Braungart erklärt, warum auch Manager technischen Sachverstand brauchen.



Weil es besser ist

Immer mehr Unternehmen verlangen von ihren Managern ökologisches und nachhaltiges Denken. Nicht nur, weil es der Umwelt hilft. Sondern auch, weil immer mehr Kunden die Qualität eines Produkts auch danach beurteilen, wie „grün“ es ist. Erfolg haben Einsteiger, die hier Chancen für echte Innovationen erkennen.

Von **André Boße**



Die Experten des amerikanischen Nachhaltigkeitsportals GreenBiz bringen es in ihrem Bericht „State Of Green Business 2012“ auf den Punkt: Längst sei Green Business keine Option mehr nach dem Motto „Kann man machen“. Vielmehr erwarteten die Kunden heute von den Unternehmen, dass sie „grün“ denken, planen und handeln. Um Produkte oder Dienstleistungen anzubieten, die sicherer und von höherer Qualität sind. Die der Umwelt guttun, weil sie aus ökologischer Sicht nicht nur eine neutrale, sondern sogar eine positive Bilanz besitzen. Die aber auch dafür sorgen, dass die Mitarbeiter des Unternehmens gerne zur Arbeit gehen, weil sie spüren: Es ergibt Sinn, sich für diesen Arbeitgeber zu engagieren.

Klar ist: Die Wirtschaft denkt um. In allen Bereichen, in denen Wirtschaftswissenschaftler nach dem Studium gute Jobchancen vorfinden, hält grünes Denken Einzug – von der Produktion über Controlling, Vertrieb und Marketing bis hin zum Personalmanagement. Grün ist für die Unternehmen nicht länger nur die Farbe der Hoffnung. Grüne Konzepte sind in fast allen Branchen die Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg. „Seitdem Nachhaltigkeit ein nachfragerrelevantes Thema ist, heißt es in zunehmendem Maße: Green Business ist gleich Good Business“, sagt

Michel Gabriel. Der Diplom-Kaufmann ist Managing Director bei Interbrand Zürich und verantwortlich für das Deutschland-Geschäft der weltweit agierenden Consulting-Gesellschaft.

Deutsche Unternehmen gut positioniert

Fokussiert hat sich das Unternehmen auf die Markenberatung. Interbrand stellt viel beachtete Unternehmensrankings auf, dazu gehört seit zwei Jahren auch eine Rangliste der „Best Global Green Brands“: Hier werden Unternehmen danach bewertet, was sie in Bereichen wie Produktion, Einkauf, Logistik sowie bei der Reduzierung von Emissionswerten tatsächlich tun (also ihre „Performance“) und wie sie von Kunden wahrgenommen werden („Perception“). „Idealerweise“, so Gabriel, „stimmen beide Werte überein.“ Denn nur dann ist das Bild stimmig.

Im Wettbewerb der besten „Green Brands“ nehmen deutsche Unternehmen eine gute Position ein: „Der Standort Deutschland hat mit seinen Innovationen im Bereich Umwelttechnik im globalen Vergleich einen – noch weiter ausbaubaren – Wettbewerbsvorteil“, sagt der Marken-Experte von Interbrand. Dabei hoffen die heimischen Unternehmen auf den Nachwuchs, denn wer heute in den Beruf einsteigt, bringt nicht nur frisches Know-how,



Alles **außer** gewöhnlich.

Ihr Einstieg bei Lidl – mehr Informationen unter www.karriere-bei-lidl.de/trainee



Wir haben mehr zu bieten. Auch für Sie!

Möchten Sie Führungsverantwortung, überdurchschnittliches Gehalt und viel Abwechslung – direkt nach dem Studium? Dann kommen Sie doch zu Lidl! Als Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter bekommen Sie von Anfang an 63.000 € Einstiegsgehalt mit attraktiver Entwicklung und einen neutralen Firmenwagen, den Sie auch privat nutzen können. Individuell zugeschnittene Weiterbildungsprogramme unterstützen Sie bei Ihrer Karriereplanung. Ein iPad mit spezieller Software hilft Ihnen, die tägliche Arbeit zu organisieren. Wenn Sie ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, ein vorbildliches Auftreten und Spaß an neuen Herausforderungen mitbringen, sind Sie bei uns genau richtig. Worauf warten Sie noch? Wir freuen uns auf Sie!

Mehr Informationen unter www.karriere-bei-lidl.de/trainee



EINSTIEG BEI LIDL

Lidl lohnt sich.

EINSTEIGEN BEI HAYS

HAYS Recruiting experts worldwide

MIT DER NR. 1 WACHSEN DU HAST ES IN DER HAND

Bereit für echte Verantwortung?

Dein Herz schlägt schneller. Das erste Meeting beim Kunden. Selbstbewusst erklärst Du dem Geschäftsführer und Personalchef, wie wir von Hays helfen können: die passenden Experten finden, neue Projekte flexibel besetzen ... Überzeugt. Wow, drei neue Anfragen! Ein fester Händedruck zum Abschied. Zurück im Büro gemeinsam mit den Recruiting-Kollegen die Ärmel hochkrepeln und Kandidaten auswählen. Der Kunde wartet schon auf Vorschläge. Und abends dann entspannt mit dem Team anstoßen.

Könnte das zu Dir passen? Dann bewirb Dich jetzt unter: www.hayscareer.net

Besuche uns auch auf: facebook.com/hayscareer.net



Verschaffe Dir einen persönlichen Eindruck mit unseren Videos!

ACCOUNTANCY & TAX SERVICES / ACCOUNTING / FINANCIAL SERVICES / CONTACT CENTRES / CONSTRUCTION / EDUCATION / ENERGY / HEALTHCARE / INFORMATION TECHNOLOGY / LEGAL / LOGISTICS / MARKETING / OPERATIONS / PHARMACEUTICALS / PUBLIC SERVICES / RETAIL / SALES / SUPPORT SERVICES / TELECOMMUNICATIONS / TRAVEL / TRANSPORTATION / UTILITIES



Tim aus Düsseldorf

hayscareer.net

Top-Thema



STUDIENSCHWERPUNKT SUSTAINABILITY

Weniger um Wissen als um die Vermittlung einer Grundhaltung, die die Persönlichkeitsentwicklung unterstützen soll, geht es der Uni Witten/Herdecke bei dem Studienschwerpunkt „Sustainability“, den die Hochschule im Wintersemester 2012/2013 einführte. Prof. Sabine Bohnet-Joschko, Verantwortliche für den Schwerpunkt, erklärt: „Gebildete Ökonomen“, wie Alfred Herrhausen es sagte, müssen sich mit ökologischen, technologischen und sozialen Fragestellungen befassen, und sie müssen dazu eine Haltung entwickeln – dies gilt in einer globalisierten Wirtschaft mehr denn je.“

Neben festen Seminaren wird die Uni auch Gastdozenten einladen, die zu innovativen und kontroversen Themen referieren. Weitere Informationen unter www.uni-wh.de.

DIE BESTEN IN GRÜN

Die Rangliste „Best Global Green Brands 2012“ des Consulting-Unternehmens Interbrand bietet Einsteigern einen ersten Überblick, welche Marken beim Thema Ökologie und Nachhaltigkeit besonders aktiv sind und von der Öffentlichkeit für dieses Engagement positiv bewertet werden. Die komplette Rangliste findet sich unter www.interbrand.com.



sondern auch die Werte und Ideale der sogenannten Generation Y ein. Dazu zählt eine Eigenschaft, die der Sozialwissenschaftler und Vorstandsvorsitzende der Denkfabrik „Denkwerk Zukunft“ Prof. Meinhard Miegel in einer vom nachhaltigen Business bestimmten Unternehmenswelt als unverzichtbar einschätzt: „Die junge Generation erkennt, dass es andere Dinge geben wird, die den Erfolg einer Karriere bestimmen werden. Erfolgreich ist nämlich auch, wer dazu beiträgt, dass sein Unternehmen ressourcen- und umweltschonender produziert. Oder dass die von ihm geführten Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen – und deshalb vielleicht seltener krank sind als der Durchschnitt.“

Nachwuchs im Vorteil

Wie positiv Nachwuchskräfte im Bereich Green Business bereits heute Unternehmen prägen, weiß Prof. Bernd Wilke, Leiter der Technologieentwicklung bei Bosch Packaging Technology, einem Geschäftsbereich der Bosch-Unternehmensgruppe, der Verpackungen vor allem für Nahrungsmittel produziert. „Junge Manager in unserem Unternehmensverbund präsentieren sich sehr umweltbewusst und technikbegeistert“, urteilt Wilke. „Sie hinterfragen herkömmliche Methoden und Materialien, suchen nach Alternativen und fordern technische Weiterentwicklungen ein.“

Der klare Vorteil der jungen Generation: Sie ist stark vernetzt und erhält dadurch Input von verschiedensten Seiten. „Daher sind junge Manager häufig auch über technische Möglichkeiten sehr gut

informiert“ – was laut Bernd Wilke aber nicht dazu führe, dass sie sich von frommen Wünschen blenden ließen. „Im Gegenteil: Ich beobachte, dass sie bereit sind, zusammen mit unseren Technikern in die Tiefe zu gehen, um so zu beleuchten, was machbar ist.“

Dabei steht die Branche der Verpackungstechnologie beispielhaft für den Geist, sich „grünen Lösungen“ mit viel Innovationskraft und Kreativität zu nähern. „Verpackungen werden vielfach als Müll betrachtet. Man muss aber sehen, dass die Verpackung das Produkt schützt – und dass die Bilanz von guten Verpackungen positiv ist: Sie schützt mehr, als sie Ressourcen benötigt“, erklärt Bernd Wilke. Doch der Produktschutz ist nicht alles: Die Verpackung der Zukunft soll zu einem Medium werden, das bewussten Konsumenten wertvolle Informationen über das Produkt gibt. „Für den Kunden wird es möglich sein zu verfolgen, welchen Weg das Produkt von der Ernte des Rohstoffes über die Weiterverarbeitung und Verpackung bis zum Verkauf im Supermarkt gegangen ist“, blickt Bernd Wilke nach vorne. „Der Konsument kann also die Herstellungsbedingungen und die gesamte Lieferkette überprüfen.“ So können Nahrungsmittelhersteller mit der ökologischen Bilanz ihres Produktes punkten – Nachhaltigkeit hat ein hohes Marketingpotenzial.

Grün steht für Qualität

Grügedachte Innovationen helfen also nicht nur der Umwelt. Sie verbessern auch die Qualität von Produkten –

und sind Garanten für unternehmerischen Erfolg. Hier hat auch der Autobauer Toyota beste Erfahrungen gemacht. Das global aufgestellte Unternehmen belegt bei der Interbrand-Rangliste „Best Global Green Brands“ den ersten Platz. „Technik alleine reicht längst nicht mehr aus, um den Markenwert positiv zu beeinflussen“, sagt Markus Büsgen, Personalmanager bei Toyota Deutschland. Die Kunden legen gesteigerten Wert darauf, dass Unternehmen technische Innovationen in den Dienst von Mensch und Umwelt stellen. „Das gilt für die Entwicklung umweltschonender Fahrzeuge wie auch für ressourcen- und umweltschonender Produktionsmethoden“, so Büsgen. Speziell in der Automobilindustrie müssten sich die Unternehmen auf die effiziente Nutzung der Ressourcen konzentrieren, fordert der Personalmanager. „Das Motto muss lauten: Verringern, Wiederverwenden und Recyceln.“ Bei Toyota haben Manager und Ingenieure ein eigenes Produktionssystem entwickelt,

das versucht, jede Form von Abfall zu vermeiden.

Im Blick hat der Autobauer aber auch seine Geschäftspartner: „Green Purchasing Guidelines“ nennt sich das Managementkonzept, mit dem Toyota den Nachhaltigkeitsgedanken im gesamten Händlernetz verbreiten möchte. Das geht soweit, dass das Unternehmen seinen Zulieferern hilft, Schwachstellen in der Energieeffizienz zu entdecken oder besonders nachhaltige Neubauten zu realisieren. In der Konzernstruktur verankert ist die Verantwortung für das Green Business bei Toyota übrigens im Bereich „Unternehmensplanung“ – also nicht in einer Nische, sondern direkt im Herzen des strategischen Managements. Daher erwartet der Autobauer von seinen Nachwuchskräften, dass sie sich mit der Nachhaltigkeitsphilosophie identifizieren – und zwar nicht nur auf dem Papier, sondern auch durch ihr Denken und Handeln.

Immer mehr Unternehmen nehmen Green Business ernst. Schön darüber zu reden, reicht nicht mehr aus. Es geht vielmehr darum, richtig – weil nachhaltig – zu handeln und nach vorne zu denken. Wer als Einsteiger im Management dafür Talent mitbringt, darf sich auf die Zukunft freuen: Er hat beste Chancen, auf einer verantwortungsvollen Position daran mitzuarbeiten, nicht nur seinem Unternehmen, sondern auch der Umwelt zu helfen. Und zwar nachhaltig.



Anzeige

Bachelor?

Master?

MBA!



Foto: Renata Jun

Mehr Perspektiven finden Sie in dieser Ecke:

www.mba-corner.de

Powered by:

karrierefürer



Jetzt anders wirtschaften

Wohin, wenn man die Welt verbessern will? Dr. Andreas Weber, der Biologie und Philosophie studiert hat und heute als Publizist tätig ist, rät Einsteigern: Ab in die Wirtschaft, also in die Schaltzentrale der modernen Gesellschaft.

Interview: **André Boße**

ZUR PERSON

Andreas Weber, geboren am 4. November 1967 in Hamburg, studierte Biologie und Philosophie in Berlin, Freiburg, Hamburg und Paris. Seine Promotion legte er zum Thema „Natur als Bedeutung. Versuch einer semiotischen Theorie des Lebendigen“ ab. Als Journalist schrieb und schreibt er unter anderem für Geo, Merian, mare, Die Zeit sowie für das ökologisch-nachhaltige Magazin Oya. In seinen Büchern verbindet der in Berlin lebende zweifache Vater literarische Ansätze mit sachlichen Themen.

Herr Dr. Weber, heute hat fast jedes Unternehmen ein Nachhaltigkeitskonzept oder einen Green-Business-Plan. Nehmen Sie das ernst – oder sind das nur schöne Worte?

Ich nehme das sehr ernst. Nicht unbedingt wegen der schönen Formulierungen, sondern weil in den großen Unternehmen auch auf Führungspositionen hochintelligente Menschen sitzen, die entdeckt haben, dass wir uns eine andere Auffassung von der Wirklichkeit erarbeiten müssen. Hinzu kommt, dass es immer mehr kleine und alternative Unternehmen gibt, die anders wirtschaften und damit Erfolg haben.

Was bedeutet „anders“?

Ihnen geht es um gutes Wirtschaften, das die Gemeinschaft bereichert. Ich glaube an die Kraft starker Individuen, die in innovativen Start-ups, aber auch innerhalb eines Konzerns am Wandel mitarbeiten.

Paradox: Immer mehr sehen, dass sich etwas ändern muss. Doch gehandelt wird nur sehr zögerlich.

Diese Diskrepanz ist riesengroß. Wer als Einsteiger erkennt, dass der sozio-ökonomische Wandel nötig ist, kann in Konzernen tatsächlich daran verzweifeln, wie langsam dieses Erkenntnis in unternehmerisches Handeln umgesetzt wird. Daher empfehle ich Einsteigern, zunächst einmal für sich selber herauszufinden, wer sie sind und sein möchten. Hat man darauf eine Antwort gefunden, geht es darum, eben genau so zu sein. Ich bin Jahrgang 1967, einer der geburtenstärksten Jahrgänge überhaupt. Man hat uns in jungen Jahren gesagt, einen Job zu finden sei irrsinnig schwer, man solle sich bloß keinen Illusionen hingeben. Das Resultat sind sehr viele unglaublich defensive Lebensläufe. Biografien, die das eigene Bedürfnis in keiner Weise berücksichtigen – und die daher unglücklich



machen. Und wer selber unglücklich ist, macht auch andere unglücklich.

Heute ist die Situation eine andere: Viele Branchen klagen über Fachkräftemangel, die deutsche Gesellschaft wird älter.

Genau. Es ist die perfekte Zeit für junge Menschen, sich das Recht herauszunehmen, auch im Beruf sie selbst zu sein. Die Chancen waren nie besser – auch, weil sich der Wandel längst am Horizont abzeichnet, die ältere Generation jedoch kaum Konzepte hat, ihn zu gestalten.

Woran erkenne ich denn, wer ich bin und was ich will?

Das ist in der Tat gar nicht so einfach. Wer jung ist und in ein Unternehmen einsteigt, erkennt vielleicht lange gar nicht, dass er etwas tut, das gar nicht seinem Bedürfnis entspricht. Aber irgendwann fliegt das auf. Und dann kommt es zu Burnout und Mobbing, Aggressionen und sogar Depressionen. Ich empfehle daher, sich früh einen guten Coach zu suchen. Jemanden, der gut zuhören kann – und mit dem man sich zusammen auf die Suche nach einem selbst macht.

Wenn ich nun feststelle, dass ich mit daran arbeiten möchte, eine bessere Welt zu gestalten ...

... dann muss ich in die Wirtschaft, denn sie ist die Schlüsselstelle für die

großen Veränderungen. Gandhi hat gesagt: „Sei du selbst die Veränderung, die du dir wünschst für diese Welt.“

Wer also findet, dass die Steigerung von Effizienz kein Selbstzweck ist, dass Menschen nicht wie Maschinen behandelt werden sollten, das Wachstum nicht den Stellenwert einer Religion einnehmen sollte – der sollte auch in diesem Sinne handeln. Was bedeuten kann, dass man bestimmte Sachen nicht macht.

Was sagen die Chefs dazu?

Das ist der entscheidende Moment. Hat das Unternehmen Führungskräfte, die den Einzelnen ernst nehmen und die Veränderung wirklich vorantreiben möchten, wird sich eine Lösung finden. Gibt es aber nur Ärger, handelt es sich mit großer Wahrscheinlichkeit um das falsche Unternehmen. Dann sollte man gehen, denn dann ergibt dieser Job für einen selbst keinen Sinn.

Dazu gehört Mut.

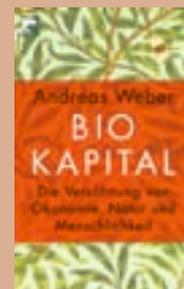
Ja, aber Mut und Zivilcourage gehören zu den wichtigsten Ansprüchen, die diese Zeit an uns stellt.

„Ich glaube an die Kraft starker Individuen, die in innovativen Start-ups, aber auch innerhalb eines Konzerns am Wandel mitarbeiten.“

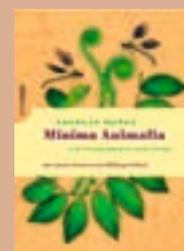


BÜCHER VON DR. ANDREAS WEBER:

Biokapital. Die Versöhnung von Ökonomie, Natur und Menschlichkeit. Berlin Verlag 2008. ISBN 978-3833306389. 9,95 Euro.



Minima Animalia. Ein Stundenbuch der Natur. Think oya 2012. ISBN 978-3927369689. 22,80 Euro.



Website von Andreas Weber:
www.autor-andreas-weber.de



„Wir haben nicht viel Zeit“



Wer als Manager grün denken möchte, benötigt technischen Sachverstand. Sonst besteht die Gefahr, dass er das, was falsch ist, nur noch weiter optimiert – sagt Professor Michael Braungart, international anerkannter Vordenker des „Cradle-to-Cradle“-Ansatzes. Seine Forderung: Seid motiviert, die Welt zu verbessern. Er nennt Beispiele, wie das funktionieren kann.

Interview: André Boße

Herr Prof. Braungart, wie intelligent produzieren und verwerten wir Deutschen?

Noch benutze ich in meinen Vorträgen Deutschland als Beispiel für ein Land, in dem es viele Manager und Techniker zwar gut meinen, dabei jedoch auf das falsche Pferd setzen. Man denkt nämlich hierzulande, man schützt die Umwelt, wenn man möglichst wenig zerstört. Fahre weniger Auto! Erzeuge weniger Müll!

Klingt doch vernünftig.

Aber wirklicher Schutz muss mehr sein, als nur darauf zu achten, etwas weniger zu zerstören. Die Deutschen sind in diesem „Weniger-schlecht-sein“-Management weltweit führend. Aber weniger schlecht ist noch nicht gut. Das Problem ist, dass wir viele Manager haben, die sich blendend darauf verstehen, das bestehende System zu optimieren.

Was verstehen Sie unter dem bestehenden System?

In Deutschland denken noch zu viele, man könnte Umweltprobleme mit einer effizienten Müllverbrennungsanlage aus der Welt schaffen. Das Prinzip lautet: Von der Wiege bis zur Bahre. Sprich: Ein Produkt hat irgendwann

das Ende seiner Lebenszeit erreicht, dann ist es Abfall. Es gibt zwar in Deutschland ein Recyclingsystem. Doch es geht nicht weit genug. Wir müssen dahin kommen, dass wirklich alle Bestandteile eines Produkts endlos wiederverwertet werden können. Und zwar ohne jegliche Qualitätseinbuße beim Produkt. Das Prinzip lautet dann: Von der Wiege bis zur Wiege. Oder auf Englisch „Cradle to Cradle“.

Können Sie Beispiele für Cradle-to-Cradle-Produkte nennen, die sich auch wirtschaftlich rechnen?

Der niederländische Teppichbodenhersteller Desso hat jeden Bestandteil seiner Produkte positiv festgelegt. Die Komponenten lassen sich wieder zerlegen und schaffen in biologischen sowie technischen Kreisläufen neue Produkte; ein alter Teppich wird so zum Grundstoff für neue Produkte. Puma sucht sich alle Chemikalien für die Herstellung unter positiven Gesichtspunkten heraus. Es heißt nicht mehr defensiv „frei von XY“, sondern offensiv „enthält XY“ – damit man weiß, was man nach der Nutzung Neues entstehen lassen kann. Eine dänische Reederei baut ihre Containerschiffe ab 2015 komplett nach dem Cradle-to-



Raus aus den Kinderschuhen, rein ins Berufsleben!

Finde Deinen Traumjob,
Praktika,
Werkstudentenplätze und
vieles mehr auf
der größten
Unternehmenskontaktmesse
im Rhein-Main-Neckar Gebiet!

14. - 16. Mai 2013
in Darmstadt

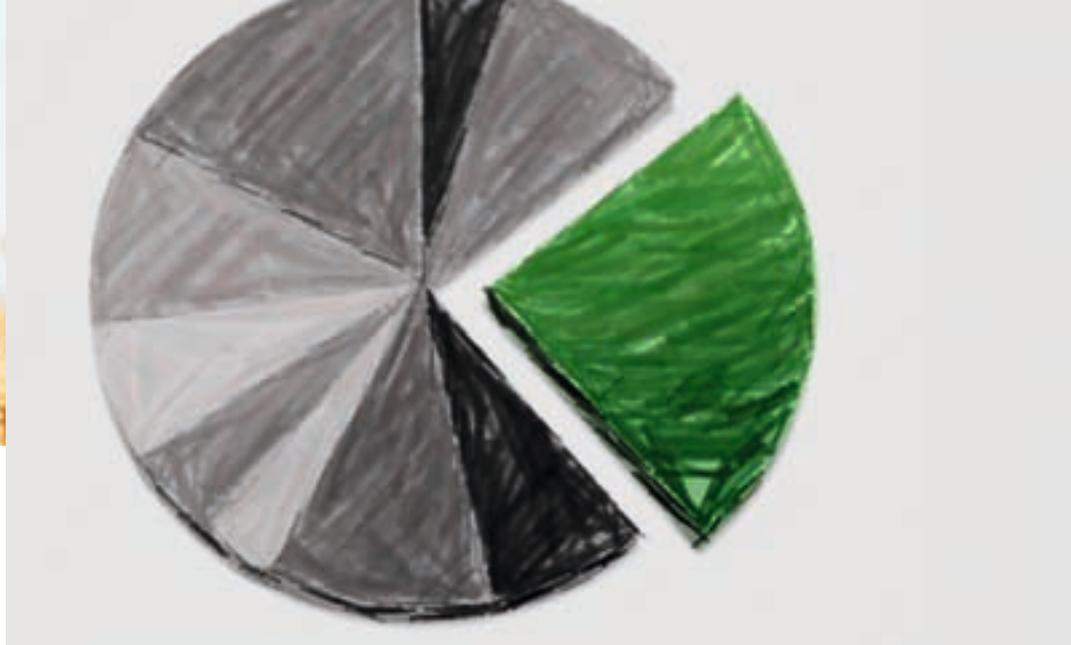


konaktiva

TU Darmstadt

facebook.com/konaktiva

konaktiva.de



ZUR PERSON

Michael Braungart, 54 Jahre, ist promovierter Chemiker und Verfahrenstechniker. Er gründete 1987 das Umweltforschungsinstitut EPEA in Hamburg und entwickelte mit dem US-amerikanischen Architekten und Designer William McDonough das Cradle-to-Cradle-Konzept: Statt von der Wiege bis zur Bahre (also von der Produktion bis zum Zustand als Müll) werden Produkte von der Wiege bis zur Wiege gedacht und bleiben nach der Nutzung Teil eines natürlichen oder technischen Kreislaufs. Seit 2008 ist der dreifache Familienvater Professor für einen Cradle-to-Cradle-Studiengang in Rotterdam.
www.braungart.com

LESETIPP

Michael Braungart/William McDonough: Die nächste industrielle Revolution: Die Cradle to Cradle-Community. Europäische Verlagsanstalt 2011. ISBN 978-3863930059. 25 Euro.



LINKS

Cradle-to-Cradle-Containerschiffe:
www.youtube.com/watch?v=fxFs5LpDsQU

Cradle-to-Cradle bei Goodbaby:
www.youtube.com/watch?v=SXL-yDH85tk

Cradle-Prinzip. Der Hersteller von Baby-Produkten Goodbaby will sich bis 2020 umstellen. Es tut sich also was – und es geht da, wo die richtigen Manager am Platz sind, schneller, als ich dachte.

Wie kann es in Deutschland gelingen, den Ansatz zu ändern?

Wir sollten uns zunächst einmal andere Ziele setzen. Positive Ziele. Stattdessen arbeiten viele Städte und Unternehmen weiter darauf hin, klimaneutral zu sein. Und das Trauma der Zukunft erzeugt null Emissionen. Nur: Haben Sie schon einmal einen klimaneutralen Null-Emissions-Baum gesehen? Nein, denn jeder Baum kann mehr. Er ist klimapositiv. Sollen wir Menschen uns damit zufrieden geben, weniger zu können als ein Baum? Ich bin der festen Überzeugung, dass wir das Potenzial besitzen, Dinge herzustellen, die der Umwelt nutzen.

Angenommen, ein Einsteiger ins Management eines Unternehmens hat Lust bekommen, den Unterschied zu machen. Wo und wie kann er ansetzen?

Er muss sich naturwissenschaftliches und technisches Wissen aneignen, damit er Bescheid weiß und erkennen kann, wo wirklich der Fehler liegt. Ein Beispiel: Auf den ersten Blick scheint es eine gute Sache zu sein, wenn ein Hersteller von Küchenböden beginnt, PVC-Beläge zu recyceln, denn so sichern wir die Rohstoffbasis und verringern unsere CO₂-Bilanz. Aber PVC war von Anfang an die falsche Wahl für einen Bodenbelag, denn er ist ein umwelt- und gesundheitsschädliches Polymer. Anstatt also weiterhin PVC-Böden zu

entwickeln, die effizienter entsorgt werden können, sollten wir Materialien verwenden, die nach der Nutzung als Bodenbelag ohne Verlust für andere Produkte verwertet werden können. Es gibt jedoch einen mangelhaften Austausch zwischen wirklich guten Naturwissenschaftlern, Ingenieuren und Managern. Hier muss dringend etwas passieren.

Darf ein Managementtalent denn hoffen, schnell Veränderungen anstoßen zu können?

Generell ist Skepsis geboten, weil zwischen dem Verstehen eines Problems und der wirklichen Veränderung oft viele Jahre vergehen. Doch wir haben nicht viel Zeit. Die Zerstörung der Natur passiert so schnell, dass wir Lernprozesse anstoßen müssen, um die Dinge sofort anders zu machen. Die junge Generation ist jetzt am Zug – und sie macht mir Hoffnung. Junge Manager möchten kein Wischi-Waschi-Konzept über Corporate Social Responsibility oder Nachhaltigkeit auf den Weg bringen. Sie möchten stolz auf das sein, was sie tun. Sie möchten echte Innovationen auf den Weg bringen. Echte Qualität.

Ihr Wunsch an die Managementtalente von morgen?

Ich appelliere an den Nachwuchs, die Diskussion um Umwelt und Klima als Chance zu sehen, nicht als Bürde. Seid als Menschen kreativ! Entwickelt zusammen mit Ingenieuren und Naturwissenschaftlern qualitativ hochwertige Produkte, die der Umwelt nutzen, statt sie möglichst wenig zu zerstören.



karriereführer

Medien für Hochschulabsolventen



- Print: 16 karriereführer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- News: aktuelle Infos auf der Facebook-Fanpage und auf Twitter
- Arbeitgeber-Videos in unserer Mediathek und auf unserem YouTube-Channel



Der Benediktinermönch und Manager im Interview

Dr. Anselm Grün

Der Seelsorger. Bemerkenswert: Einer der gefragtesten Manager-Coaches und Business Speaker dieser Zeit ist ein Benediktinermönch. Aber Pater Anselm Grün hat auch Betriebswirtschaft studiert und ist vom Fach: Als wirtschaftlicher Leiter der Klosterbetriebe der Abtei Münsterschwarzach versteht sich der 68-Jährige auf eine Führungskultur, die den Wert der Mitarbeiter in den Fokus rückt. Ein Gespräch über eine andere Definition von Karriere, die Vereinbarkeit von Theologie und Wirtschaft sowie die Kraft, die in der Ruhe liegt. Das Interview führte André Boße.



”
*Macht kann etwas Positives sein, denn sie gibt mir
die Möglichkeit, etwas mitzugestalten.“*

Top-Manager

Pater Anselm Grün, unser Gespräch erscheint in der Rubrik „Top-Manager-Interview“. Fühlen Sie sich hier gut aufgehoben?

(lacht) Also, als Top-Manager sehe ich mich sicherlich nicht. Ich bin in erster Linie ein Mönch des Benediktinerordens ...

... tragen aber die Verantwortung für 20 klösterliche Betriebe mit 300 Angestellten, darunter ein sehr erfolgreicher Verlag und ein Energieprojekt, das Strom aus erneuerbaren Energien erzeugt.

Das stimmt, ich bin seit 1977 Cellerar des Klosters und als solcher der wirtschaftliche Leiter dieser Betriebe. Das mag insgesamt vielleicht die Dimension eines mittelständischen Unternehmens annehmen, doch ich widme mich dieser Aufgabe nicht mit dem Gefühl eines Top-Managers.

Worin liegt der Unterschied?

Ich verfüge über kein klassisches Karrieredenken. Ich arbeite nicht, um eine Laufbahn zu beschreiten. Ich tue meine Arbeit, um andere Menschen zu unterstützen. Um ihnen Selbstvertrauen zu geben und sie zu ermutigen, ihren eigenen Werten zu vertrauen.

Stehen Sie dem Begriff der Karriere grundsätzlich skeptisch gegenüber?

Das nicht, nein. Wer Karriere macht, erhält dadurch Macht. Und Macht kann etwas Positives sein, denn sie gibt mir die Möglichkeit, etwas mitzugestalten. Zum Beispiel die Zukunft eines Unternehmens. Um Ernst Bloch zu zitieren: „Wertvoll ist nur das, was Hoffnung vermittelt.“ In diesem Sinne sollten Unternehmen die Aufgabe wahrnehmen, Hoffnung auf eine bessere,

menschlichere Zukunft zu vermitteln. Damit das gelingen kann, benötigen die Firmen Menschen, die Freude daran haben, diese Zukunft mitzugestalten.

Sehen Sie viele Unternehmen, die diese Aufgabe erfüllen?

Durchaus. Im Zeitalter der Globalisierung erfüllen internationale Unternehmen zum Beispiel die Aufgabe, Menschen aus verschiedenen Kulturen und Religionen zu integrieren. Das ist eine sehr wichtige Funktion für unsere heutige Weltgesellschaft.

Bevor Sie 1977 das Amt des Cellarars antraten, studierten Sie in Nürnberg BWL. Sie sprechen rückblickend von einem beinahe krisenhaften Erlebnis. Was hat Sie damals so sehr irritiert?

Schon die Einschreibung (lacht). Ich hatte kurz zuvor in Theologie meine Promotion abgelegt – und nun war ich plötzlich wieder Erstsemester. Ich erinnere mich daran, dass ich nur wenig Selbstvertrauen besaß. Die Welt der Theologie unterscheidet sich halt deutlich von der Welt der Betriebswirtschaftslehre.

In Ihrer Abtei gelingt es Ihnen, diese beiden Welten zu vereinbaren. Wann merkten Sie, dass das geht?

Während des Studiums habe ich nur wenige Parallelen entdecken können. Die Inhalte der Lehre sind doch sehr unterschiedlich. Das änderte sich jedoch, als ich 1977 als wirtschaftlicher Leiter zu arbeiten begann. Ich habe gemerkt: Wenn ich die Arbeitsatmosphäre in den Betrieben verbessere, dann ist das auch eine Form von Seelsorge. Ein Mensch, der gerne arbeitet, tut seiner Seele etwas Gutes.

Sie haben also die betriebswirtschaftliche Seelsorge für sich entdeckt.

Ja, und da helfen keine frommen Worte. Diese Art von Seelsorge ist nüchterner als die, die man aus dem katholischen Glauben kennt. Es geht um Achtung vor den Leuten. Um Vertrauen in ihre Fähigkeiten. Um einen fairen Umgang miteinander – und zwar besonders in einem Kontext, in dem es eben auch um Wirtschaftlichkeit geht.

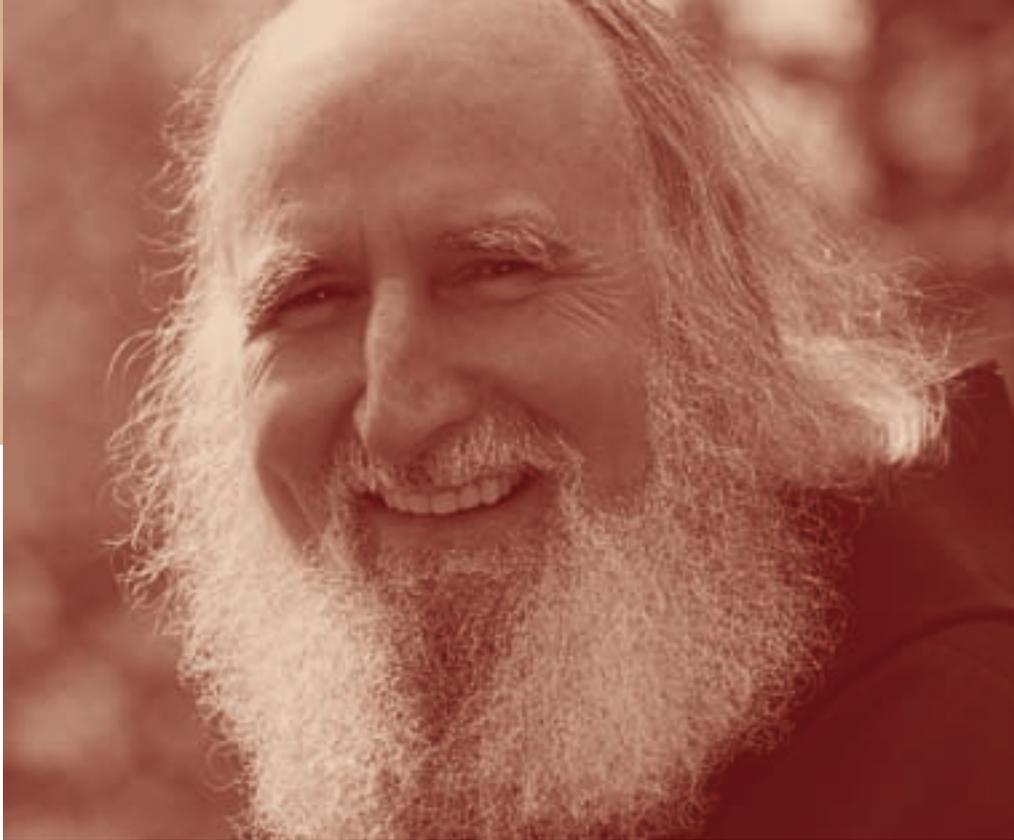
Wirtschaften denn Unternehmen, in denen diese Werte gelebt werden, besser?

Ja, dazu gibt es eine Vielzahl wissenschaftlicher Untersuchungen. Durch Unfreundlichkeit und mangelnde Sensibilität geht in Unternehmen sehr viel Potenzial verloren – ganz einfach, weil keiner gerne dort arbeitet, wo ihm Verachtung entgegenschlägt. Und auch Führungskräfte, die ihren Mitarbeitern permanent misstrauen, verbrauchen sehr viel Energie.

Als Sie in den Siebzigerjahren BWL studierten, glaubten viele in dem Fach noch an ewiges Wachstum und fixierten sich fast ausschließlich auf Leistung und Gewinnmaximierung. Heute kommt Bewegung in die Sache: Hochschulen bieten Schwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit und laden Wachstumskritiker zu Vorlesungen ein. Warum dieser Paradigmenwechsel?

Die Leute haben erfahren, dass die alleinige Fixierung auf Geld und Wachstum die Menschen ausbeutet. Man sprach lange Zeit vom „Humankapital“. Man dachte, man könnte Mitarbeiter behandeln wie eine Maschine oder die Büroausrüstung. Heute weiß man: Wenn ich einen Menschen nicht menschlich behandle, dann wird er auf Dauer keine guten Leistungen mehr bringen.

„Ein Mensch, der gerne arbeitet, tut seiner Seele etwas Gutes.“



Es gibt Einsteiger, die sich sagen: „Für Werte ist später noch Zeit – als Nachwuchskraft muss ich mich erst einmal voll auf die Leistung fokussieren.“ Was halten Sie entgegen?

Wer heute in ein Unternehmen einsteigt, wird nicht mehr nur danach beurteilt, wie viel Leistung er bringt. Kollegen und Führungskräfte sehen auch den Menschen, der da im Unternehmen anfängt. Und da ist, wie überall im Leben, der erste Eindruck wichtig. Wer als junger Mensch in die Firma kommt, sich alleine über Zahlen definiert und dabei Dinge wie Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft vergisst, wird Probleme bekommen – und zwar nicht nur mit den Kollegen, sondern auch mit sich selber. Denn nur, wenn ich die Werte der anderen achte, werde ich auch selber in meinem Wert geachtet.

Sie helfen häufig Managern, die jahrelang auf Leistung getrimmt waren und sich ausschließlich über Zahlen definiert haben. Was fehlt diesen Menschen?

Oft fehlt ihnen das Vertrauen in ihre eigene Person und die Fähigkeit, über ihre Gefühle zu reden. Stattdessen dreht sich alles um Zahlen, Macht und Einfluss. Das Resultat ist eine menschliche Verarmung, die keine Zahl der Welt begleichen kann. Das Tröstliche ist aber, dass die menschlichen Werte in einem nicht einfach so verschwinden. So verstehe ich meine Arbeit: Ich möchte Menschen helfen, diese inneren Werte zu entdecken und zu stärken.

Leben und Beruf: Eine spirituelle Herausforderung. Vier Türme 2005. ISBN 978-3878682950. 16,90 Euro

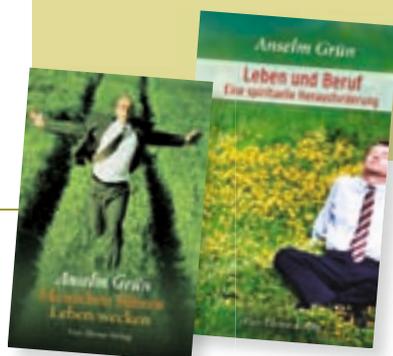
Menschen führen. Leben wecken. Vier Türme 2007. ISBN 978-3878681328. 16,90 Euro

ZUR PERSON

Anselm Grün, geboren am 14. Januar 1945 im fränkischen Junkershausen, wuchs in München auf. Schon als kleiner Junge half er im elterlichen Elektrogeschäft aus und verkaufte Glühbirnen und Taschenlampen. Nach dem Abitur trat er mit 19 Jahren in die Benediktinerabtei Münsterschwarzach bei Würzburg ein. Er studierte Philosophie und Theologie und promovierte 1974 als Theologe. Im Anschluss studierte er in Nürnberg BWL und übernahm nach dem Abschluss den Posten des wirtschaftlichen Leiters (Cellerar) der Abtei. Sein erstes Buch schrieb Anselm Grün 1976. Aktuell zählt seine Bibliografie rund 300 lieferbare Bücher auf, die sich weltweit mehr als 20 Millionen Mal verkauft haben. In seinen Kursen und Vorträgen widmet sich der 68-Jährige vor allem Managern. Für viele Top-Manager ist Anselm Grün heute ein spiritueller Berater und geistlicher Begleiter geworden. www.anselm-gruen.de

ZUR ABTEI MÜNSTERSCHWARZACH

Die Ursprünge des Klosters im unterfränkischen Schwarzach am Main gehen zurück bis zum 8. Jahrhundert, als es von der dritten Ehefrau Karls des Großen als Frauenkloster gegründet wurde. Im Zuge der Säkularisierung wurde die Abtei Anfang des 19. Jahrhunderts aufgelöst und erst 1913 von den Missionsbenediktinern wieder als Kloster in Betrieb genommen. Neben der Missionsarbeit betreiben die Mönche der Abtei rund 20 Betriebe, die unter der Vier Türme GmbH zusammengefasst sind – darunter einen Handel mit fairen Waren, eine Goldschmiede, ein Blockkraftheizwerk, Metzgerei, Bäckerei, Druckerei sowie den Vier Türme Verlag, der auch die Bücher des Cellarars Anselm Grün veröffentlicht. Das Jubiläumsjahr 2013 zum 100. Jahrestag der Rückkehr der Mönche nach Schwarzach beginnen die Mönche mit einer dreimonatigen „Zeit der Entschleunigung“: keine Außentermine, dafür viel Gebet und Gemeinschaft.





Bewerben

Mein Bewerbungsgespräch bei: Bayer

Aufgezeichnet von Kerstin Neurohr

Ich wollte unbedingt im Consulting arbeiten – und das habe ich jetzt geschafft: Im Dezember 2012 bin ich als Consultant bei Business Consulting, der internen Unternehmensberatung von Bayer, eingestiegen. Vorher habe ich International Business studiert: Meinen Bachelor habe ich in Mailand gemacht und in Rotterdam und Prag meinen Master.

Über die Initiative „dichter dran“, die von Inhouse-Consulting-Einheiten führender Unternehmen ins Leben gerufen wurde, bin ich auf die Inhouse-Beratung von Bayer aufmerksam geworden und habe mich spontan dort beworben. Zwei Wochen später hatte ich schon die Einladung zum Vorstellungsgespräch. Ein Assessment Center gab es nicht, stattdessen hatte ich vier Einzelgespräche: zwei mit Projektmanagern und zwei weitere mit Principles, also Abteilungsleitern.

Ein bisschen aufgeregt war ich am Tag der Vorstellungsgespräche schon, aber meine Interviewpartner waren alle sehr freundlich und herzlich, die Atmosphäre war sehr positiv. Im ersten Gespräch ging es hauptsächlich um mich und meinen Lebenslauf sowie um meine Motivation. Ich habe erklärt, warum ich im Inhouse Consulting und bei Bayer arbeiten möchte. In diesem Gespräch war es besonders wichtig, mit authentischen und interessanten Geschichten

über sich selbst zu zeigen, dass man motiviert ist, sowie ehrlich, offen und sympathisch zu wirken. Im zweiten Gespräch wurden dann analytische Fähigkeiten und Kreativität geprüft, und zwar anhand von Cases. Mein Interviewer schilderte einen Fall, wie er in der Beratung vorkommen kann, gab mir aber nur wenige Informationen. Ich musste Fragen stellen, Infos sammeln, den Fall analysieren und schließlich einen Lösungsansatz präsentieren. So wird geprüft, ob man strukturiert vorgeht und die richtigen Fragen stellt. Diese Cases hatte ich vor dem Gespräch intensiv geübt – also nicht nur ein Buch gelesen, sondern immer wieder mit Freunden die Case-Interviews simuliert. Das kann ich jedem empfehlen, der sich in der Beratung bewirbt.

Nach diesen beiden Gesprächen war die erste Hürde geschafft: Ich war in der nächsten Runde und durfte zwei weitere Interviewer treffen. Zuerst wurde ich gefragt, in welcher Abteilung ich gerne arbeiten würde und wieso, danach wurde etwas konkreteres Fachwissen aus diesem Bereich abgefragt. Anschließend war noch einmal ein Case an der Reihe. Nach dem vierten Gespräch haben meine Interviewer mir direkt zugesagt, worüber ich mich riesig gefreut habe.

Initiative „dichter dran“:
www.inhouse-consulting.de



Alexander Ebner

PROFILDATEN

Name: Alexander Ebner

Geburtsjahr: 1987

Hochschulabschluss als:

Msc. International Management/
CEMS

Warum Bayer?

Toller Arbeitgeber; als Arztsohn Bezug
zur Pharmaindustrie

Bewerbung als: Inhouse Consultant

Tag des Vorstellungsgesprächs:

19. September 2012

Tag des Antritts der Stelle:

1. Dezember 2012

Netzwerke:

- | ja | nein | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Xing |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Facebook |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Twitter |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | StudiVZ |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | LinkedIn |

„Ich habe mit Freunden Case-Interviews simuliert – das kann ich jedem empfehlen, der sich in der Beratung bewirbt.“

Nur die Besten für die Besten.

Jobware – Der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte.

Beste Einstellungschancen.

Unternehmen schätzen die über Jobware eingehenden Bewerbungen besonders.

Täglich frische Anzeigen.

Alle bei Jobware angebotenen Positionen sind aktuell. Jede Bewerbung lohnt sich.

Auch Dotierungen über 80.000 Euro ...

... über 100.000 Euro, über 120.000 Euro – und natürlich auch Einstiegspositionen.





Aufsteigen

Was macht eigentlich ein **Biltroller, Herr Erichsen?**

Jörgen Erichsen,

Inhaber einer Unternehmens-
beratung und Mitglied im
Bundesverband der Bilanzbuchhalter
und Controller e. V. (BVBC)

Aufgezeichnet von **Thomas Koch**
für den Bundesverband der Bilanzbuch-
halter und Controller e. V.

Wer nicht weiß, was ein „Biltroller“ ist oder was er macht, befindet sich in guter Gesellschaft. Vielen geht es ähnlich. Als Biltrolling bezeichnet man die immer stärker zunehmende Verzahnung von Buchhaltung und Controlling. In der Person des Biltrollers werden zwei Berufe zumindest weitgehend vereint: der des (Bilanz-)Buchhalters und der des Controllers. Mit anderen Worten: Ein Biltroller ist sowohl im klassischen externen Rechnungswesen, der Buchhaltung, als auch im internen Rechnungswesen, dem Controlling, zu Hause und besitzt in beiden Bereichen sehr gute fachliche Kenntnisse.

Buchhalter arbeiten in erster Linie vergangenheitsbezogen. Sie kümmern sich um die Erstellung von Jahresabschlüssen und berücksichtigen dabei vor allem rechtliche Anforderungen. Controller fungieren eher als interne Unternehmensberater und unterstützen Geschäftsleitung und Führungskräfte eines Unternehmens dabei, richtungsweisende Entscheidungen zu treffen. Sie blicken in die Zukunft, erstellen Planungen, führen Wirtschaftlichkeitsrechnungen durch und unterstützen die Geschäftsleitung bei der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen. Um gesetzliche Regelungen müssen sie sich selten explizit kümmern.

Und doch gibt es Gemeinsamkeiten. Beispielsweise ist ein Controller in vielen Dingen auf die Buchhaltungsdaten angewiesen, wenn er seine Aufgaben richtig erledigen möchte: Große Teile der Planung bauen auf den Zahlen des

externen Rechnungswesens auf, Abweichungsanalysen können ohne Zahlen der Buchhaltung nicht durchgeführt werden, und auch Kennzahlen lassen sich schneller erstellen, wenn man die Daten der Buchhaltung sofort versteht und interpretieren kann. Umgekehrt kennen die Mitarbeiter der Buchhaltung die Abläufe und Zusammenhänge bei ihren Mandanten genau und sind in der Lage, passgenaue Controlling-Leistungen anzubieten.

Ich bin seit rund zehn Jahren als Unternehmensberater selbstständig und arbeite in erster Linie für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Begonnen habe ich meine Tätigkeit mit klassischen Controllingaufgaben, zum Beispiel habe ich meine Kunden bei der Einführung einer Kostenrechnung, der Durchführung von Planungsaufgaben, der Erstellung von Businessplänen oder der Finanzierung unterstützt. Schnell musste ich aber feststellen: Ohne Buchhalter oder Steuerberater ist eine umfassende betriebswirtschaftliche Unterstützung der Kunden kaum möglich beziehungsweise unvollständig. Daher habe ich mich mehr und mehr auch in typische Fragen der Buchhaltung eingearbeitet, um bei betriebswirtschaftlichen Entscheidungen, etwa bei Investitionen oder Gestaltungen zum Jahresende, auch buchhalterische und steuerliche Aspekte besser berücksichtigen und spezifische Fragen von Banken oder anderen Kapitalgebern fundierter beantworten zu können. Insofern betrifft der Trend zum Biltrolling auch mich, und ich stelle fest, dass



es eine zunehmende Verzahnung der Bereiche gibt.

Wohin wird die Reise gehen? Ich denke, das ist heute in der letzten Konsequenz noch nicht abzusehen. Es gibt starke Argumente für eine weitergehende Harmonisierung des Rechnungswesens und eine Zusammenführung der Berufe des Buchhalters und Controllers. Meine Erfahrungen zeigen, dass ein Biltroller, der Kompetenzen aus beiden Teilen des Rechnungswesens in einer Person vereint, besonders gut geeignet ist, in KMU eingesetzt zu werden, um hier effizient Unterstützung zu leisten. Für die Geschäftsführung liegen die Vorteile auf der Hand: Sie müssen nur eine Fachkraft bezahlen und haben eine Person, mit der sie alle betriebswirtschaftlichen Dinge besprechen und gegenüber Dritten, etwa Banken, vertreten können. Entscheidend bei einem weiteren Zusammenwachsen der Berufe ist, dass typische Controllingaufgaben, etwa Planung und Unterstützung bei der Unternehmensentwicklung, nicht vernachlässigt werden und am Ende des Tages

nicht „nur“ buchhalterische Arbeiten erledigt werden. Dann ist langfristig unter Umständen sogar die Existenz eines Betriebes gefährdet.

Sicher ist, dass sich für Rechnungswesen-Fachkräfte gute Karrierechancen ergeben, wenn sie sich in beiden Welten auskennen. Daher sollten sich (Bilanz-) Buchhalter um eine Zusatzqualifikation zum Controller bemühen. Controller sollten prüfen, ob es sinnvoll ist, eine Zusatzqualifikation zum Bilanzbuchhalter zu erwerben. In jedem Fall müssen sie ihr buchhalterisches Wissen kontinuierlich ausbauen und erweitern.

Job-Steckbrief

Biltroller

Voraussetzungen:

BWL-Studium mit Schwerpunkt Rechnungswesen/Controlling und eine Zusatzaus- oder -weiterbildung zum Buchhalter oder Bilanzbuchhalter bzw. langjährige buchhalterische Praxis. Soft Skills wie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Offenheit für neue Entwicklungen, Einfühlungsvermögen, Fingerspitzengefühl, Konfliktlösungsfähigkeit, Überzeugungskraft, Verkäuferqualitäten sowie Moderationskenntnisse.

Gehalt:

Eine gute Orientierung bieten die Einstiegsgehälter für Bilanzbuchhalter und Controller: Einstiegsgehälter in KMU circa 35-38.000 Euro/Jahr, nach 3 bis 5 Jahren ab circa 46.000 Euro/Jahr. Je nach Unternehmensgröße und Branche sind Abweichungen nach oben möglich. Experten glauben, dass die Gehälter in den nächsten Jahren deutlich steigen werden.

Aufstiegsmöglichkeiten:

Gut bis sehr gut, beispielsweise zum kaufmännischen Leiter, zum Finanzchef oder – in Großunternehmen – zum Leiter Konzern-Rechnungswesen. Das Sahnehäubchen: Der Fachkräftemangel im Bereich Buchhaltung und Controlling wirkt quasi wie eine Jobgarantie für qualifizierte Personen.

Informationen:

Jörgen Erichsen, Jochen Treuz: Biltroller – Vom Bilanzbuchhalter zum Controller. NWB 2011. ISBN 978-3482632815. 34,80 Euro.
www.bvbc.de, www.htw-aalen.de, www.bc-online.de



Start-ups

Start-ups sind keine Randerscheinung mehr, die Szene wird auch in Deutschland immer größer und attraktiver. Der Berufseinstieg in einem Unternehmen in der Startphase kann für qualifizierte Hochschulabsolventen ein alternativer Berufsweg sein.

Von **Leonie Pohlmann**

als Karrierechance

Start-ups – das sind junge Unternehmen, die innovative Geschäftsideen verwirklichen. Wenn es gut läuft, geht es für sie von Null auf Hundert, von der Gründung zur Marktführerschaft in kurzer Zeit. Immer mehr Großunternehmen sehen die Chancen, die der Unternehmensnachwuchs bietet, und unterstützen Gründer mit Risikokapital. Für Berufseinsteiger eröffnen sich attraktive Aufstiegschancen – und diejenigen, die später selber gründen möchten, können hier wertvolle Erfahrungen sammeln.

Das Besondere an Start-ups ist die Unternehmenskultur. Das Durchschnittsalter ist niedrig und die Arbeitsatmosphäre locker, es gibt flache Hierarchien und eine „Hands-on“-Mentalität, also Praxisorientierung. Gesucht werden deshalb engagierte Mitarbeiter, die menschlich ins Team passen, Noten sind oftmals zweitrangig. Für die Generation Y, der spannenden Aufgaben und eine kollegiale Atmosphäre wichtiger sind als ein gutes Gehalt, gelten junge Unternehmen als attraktive Arbeitgeber. „Start-ups haben durch ihre schlanken Strukturen, ihre Flexibilität und Schnelligkeit viele Vorteile auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft, der sich immer schneller wan-

deln wird“, bestätigt Anna Ott, Geschäftsführerin der Personalagentur i-Potentials. „Gleichermaßen können sie aber in Sachen Stringenz und Struktur von den Großen lernen.“

Der Vorteil von Start-ups als Arbeitgeber liegt für Anna Ott auf der Hand: „Einsteiger bekommen von Anfang an viel Verantwortung, da die Teams klein sind und einfach jeder mit anpacken und entscheiden muss. Die Rollen sind oft generalistischer als in größeren Unternehmen. Dadurch hat man als Berufseinsteiger die Chance, in verschiedene Bereiche reinzuschnuppern.“ Wer nach dem Studium in einem Start-up einsteigt, ist also nicht nur ein kleines Rädchen im Getriebe, sondern kann die Entwicklung des Unternehmens von Anfang an beeinflussen. Ist diese positiv, stehen die Aufstiegschancen gut: „Als Praktikant einsteigen und nach ein paar Monaten Manager sein – das kann durchaus passieren“, bestätigt die Personalberaterin.

Die eigene Geschäftsidee verwirklichen
Die Gründung eines Unternehmens ist harte Arbeit – wer noch keine Berufserfahrung hat, kann sich schnell in Anfängerfehler verstricken. Für Hochschulabsolventen, die gründen wollen, gibt es



LINKTIPPS

Startupbootcamp:
www.startupbootcamp.org/europeans-cities/berlin

Initiative Gründerland Deutschland:
www.gruenderland-deutschland.de

Gründerwoche (im November 2013):
www.gruenderwoche.de

Naschlabor, Gründungsidee des
Ideenwettbewerbs Unikat der Uni Kassel:
www.naschlabor.de

daher viele Hilfestellungen. Ein Beispiel ist das Startupbootcamp: Das Programm unterstützt die Teilnehmer drei Monate lang mit Expertenwissen dabei, aus ihrer Idee ein marktfähiges Geschäftsmodell zu entwickeln. Als Programmabschluss erhalten die Jungunternehmer die Möglichkeit, ihr Konzept vor möglichen Investoren vorzustellen, um diese für ihre Idee zu gewinnen.

Auch an den Hochschulen selbst sind Start-ups mittlerweile ein wichtiges Thema. Die HHL Leipzig Graduate School of Management führte 2012 eine Messe durch, auf der sich Unternehmen, die von Absolventen der HHL gegründet worden waren, als Arbeitgeber vorstellten. Dass so viele Absolventen der HHL selber gründen, liegt am Vertiefungsfach Entrepreneurship, das den Studenten Handwerkszeug für die Unternehmensgründung vermittelt. Die Universität Kassel führt jährlich den Ideenwettbewerb Unikat durch. Drei Studenten haben in diesem Umfeld ihre Idee in die Tat umgesetzt und einen Onlineshop gegründet: Naschlabor. Sie übertragen das Kiosk-Prinzip auf das Internet, der Kunde kann aus ausgefallenen Süßigkeiten eine individuelle Mischung zusammenstellen. Das Unternehmen steckt noch in den Kinderschuhen – aber die können sich schnell als Siebenmeilenstiefel entpuppen.

Anzeige

Berufsbegleitend studieren an der HFH in Ihrer Nähe.



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

Betriebswirtschaft (B.A.)
Wirtschaftsrecht (LL. B.)
Wirtschaftsrecht online (LL. B.)
General Management (MBA)

Fordern Sie jetzt kostenlos
Ihre Studienführer an.



Infoline: 040/350 94 360
(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

www.hfh-fernstudium.de



Wencke Harder

Expansion

mit Herzblut

Die Arbeit in einem Start-up birgt schnelle Aufstiegschancen und Flexibilität. So führte der Weg der jungen Mutter und Betriebswirtschaftlerin Wencke Harder von der Teilzeitkraft zur Geschäftsleitung vom Start-up Kochzauber.

Aufgezeichnet von **Nicole Scheplitz**,
Kochzauber

www.kochzauber.de



Für viele Frauen stellt sich die Frage, ob Beruf und Kinder vereinbar sind. Mit dem richtigen Job ist dies eine Herausforderung, aber nicht unmöglich. Nach meinem BWL-Studium an der Otto-Beisheim School of Management in Vallendar (WHU) arbeitete ich unter anderem als Business-Analystin in London. Doch nach der Geburt meiner zweiten Tochter suchte ich nach einer beruflichen Alternative und bekam das Angebot, beim Aufbau eines Start-ups mitzuwirken: Kochzauber. Als passionierte Hobbyköchin konnte ich mich sofort für die Idee begeistern: leckere Rezepte mit den dazu passenden frischen Zutaten direkt an die Haustür des Kunden zu liefern. Natürlich bin ich selbst Kundin. So spare ich Zeit, die ich ansonsten bräuchte, um zu überlegen, was ich koche, und dafür einzukaufen.

Zunächst war ich bei Kochzauber auf Stundenbasis für die Rezeptentwicklung und den Einkauf verantwortlich. Meine jüngste Tochter Rena, damals fünf Monate alt, nahm ich einfach mit ins Büro. Auch heute sind meine Kleinen immer noch Teil des Kochzauber-teams: Als unbestechliche Testesser helfen sie uns bei der Rezeptentwicklung der „Kleine Helden“-Box. Jede Woche bewerten sie beim Probekochen mit unserem Koch Max und unserer Ernährungswissenschaftlerin Beke die Gerichte ganz unverblümt. Wenn ihnen

ein Essen nicht schmeckt, kommt es auch nicht in unsere Kochzauber-Box.

Nur wenige Monate nach meinem Start übernahm ich langsam mehr Verantwortung: Hinzu kamen Administration, Finanzen und Marketing sowie Aufgaben der Geschäftsführung. Heute habe ich als Geschäftsführerin meine Finger fast überall im Spiel. Kochzauber ist sehr schnell gewachsen – unser Team zählt inzwischen 22 Mitarbeiter. Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern ist uns besonders wichtig, dass die Personen menschlich wie fachlich ins Team passen und mit Spaß an der Sache sowie mit Liebe zum Produkt dabei sind. Herzblut und Ideenreichtum unseres Teams sind ein großer Treiber der Geschäftsentwicklung: Seit dem Start haben wir unser Produktangebot stark erweitert und unser größtes Projekt für 2013, die deutschlandweite Lieferung, gerade in Angriff genommen. Allgemein zeichnen sich Start-ups durch ein dynamisches Umfeld aus. Man muss damit leben können, dass sich Aufgabenbereiche und Rollen ändern können. Auch sind die verfügbaren Budgets zunächst nicht mit denen im Großunternehmen zu vergleichen. Dafür haben Berufseinsteiger die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Unternehmen zu wachsen und Teil einer spannenden Erfolgsstory zu werden.

Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten



Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

- Profitiere von unserem praktischen Online-Bewerbungsmanager!
- Triff auf unseren Karriere-Events viele attraktive Arbeitgeber!
- Informiere dich über interessante Stellenangebote!
- Hole dir nützliche Bewerbungstipps von Experten!

Infos und Bewerbungsservice unter: www.iqb.de
Join us on Facebook: [f /iqb.de](https://www.facebook.com/iqb.de)

IQB.de
CAREER SERVICES



Schöpferische

Zerstörer gesucht

Selber gründen? Muss man dafür nicht ein Alleskönner sein? Tagsüber ein kreativer Entrepreneur – und abends ein fleißiger Buchhalter? Nein, sagt Günter Faltn. Der Professor für Entrepreneurship empfiehlt Gründern, möglichst viel von dem, was ihnen schwerfällt, anderen zu überlassen – nur so kann man sich auf die Geschäftsidee und ein wasserdichtes Konzept fokussieren. Denn wenn das Konzept stimmt, findet man auch Investoren.

Das Interview führte **André Boße**.

Herr Professor Faltn, wer in Deutschland von Karriere spricht, denkt dabei häufig an eine klassische Unternehmens- oder Konzernkarriere. Ändert sich das?

Ja. Noch vor einigen Jahren tendierte unter meinen Studenten die Zahl derjenigen, die sich vorstellen konnten, selber zu gründen, gegen Null. Heute hat das ungefähr ein Drittel auf dem Radar. Will heißen: Selber zu gründen wird zur Karriereoption.

Warum dieser Wandel?

Gerade BWL-Studenten haben das Karriereziel, eines Tages Top-Manager zu werden. Der Weg dorthin führte früher beinahe zwangsläufig über große Unternehmen. Heute merken die jungen Leute jedoch, dass Konzernkarrieren nicht mehr die Sicherheit bieten, für die man sie lange Zeit gerühmt hat. Auch in großen Unternehmen gibt es heute Schleudersitze. Die Herausforderungen wachsen. Hinzu kommt, dass es in den hierarchischen Strukturen vorkommen kann, dass man mit fragwürdigen Entscheidungen konfrontiert wird, die man selber nicht fällen würde oder die man nicht mittragen will. Daher gewinnt die Möglichkeit des selbstbestimmten Arbeitens einen immer größeren Charme.

Ist es ein Idealbild, sein eigener Chef zu sein?

Das ist nicht der Punkt, weil man schnell die Erfahrung machen wird, dass man als Chef eine notwendigerweise ungeliebte Position einnimmt. Die Chance besteht vielmehr darin, als Gründer das Tätigkeitsfeld so festzulegen, dass es auf die eigenen Stärken zugeschnitten ist. Ich kann fast alles abgeben, was ich nicht gerne mache, was mir schwerfällt. Ich habe das letzte Wort in Sachen Arbeitsteilung. Der Gründer ist der einzige, der die Chance hat, sich sein Team und seinen Arbeitsbereich weitgehend nach seinen eigenen Bedürfnissen aufzubauen.

Muss man als Chef nicht alles können?

Nein. Wer so denkt, macht einen großen Fehler. Das Gegenteil ist richtig: Als Gründer muss ich abgeben. Muss mir in den Bereichen, in denen ich nicht fachkundig bin, professionelle Komponenten holen. Nichts ist heute gefährlicher als Dilettantismus. Ein Gründer muss sich auf den innovativen Aspekt seines Unternehmens fokussieren. Masters of Business Administration verlassen zu Zehntausenden unsere Hochschulen. Was fehlt, sind die Masters of New Concepts. Natürlich ist gute Business Administration unver-



zichtbar. Aber eine Neugründung braucht mehr als das, wenn sie unter Konkurrenzbedingungen wirklich erfolgreich sein will. Heute braucht es den Entrepreneur als kreatives Subjekt, der es versteht, künstlerisch zu denken.

Wie definieren Sie in diesem Zusammenhang Kunst?

Kunst will zerstören – nicht Prozesse optimieren. Sie will neue Sichtachsen aufzeigen – und genau diese benötigen wir, weil wir sonst diesen Planeten ruinieren. Joseph Schumpeter schreibt von „schöpferischer Zerstörung“. Das trifft den Punkt.

Was sind weitere wichtige Eigenschaften für Entrepreneure?

Wer in der Lage sein will, neue Ideen in erfolgreiche Ideen umzusetzen, benötigt einen Blick für Zusammenhänge und für Menschen. Dazu Intuition, Bauchgefühl, damit der Entrepreneur auch ohne groß angelegte Marktforschung herausbekommt, ob seine Innovation bei den Kunden ankommen wird.

Nun reicht ein gutes Bauchgefühl alleine nicht aus. Welche Methoden gibt es, um herauszufinden, ob meine Idee für ein Geschäftsmodell taugt oder nicht?

Es gibt eine Studie, die besagt, 70 Prozent aller Annahmen in Businessplä-

nen seien falsch. Da hilft nur eines: Meine Annahmen nicht als plausibel betrachten, sondern als eine Wette. Und diese Wetten überprüfen. Also auf Leute zugehen und fragen: Würdest du mein Produkt kaufen oder meine Dienstleistung in Anspruch nehmen?

Das bleibt aber hypothetisch.

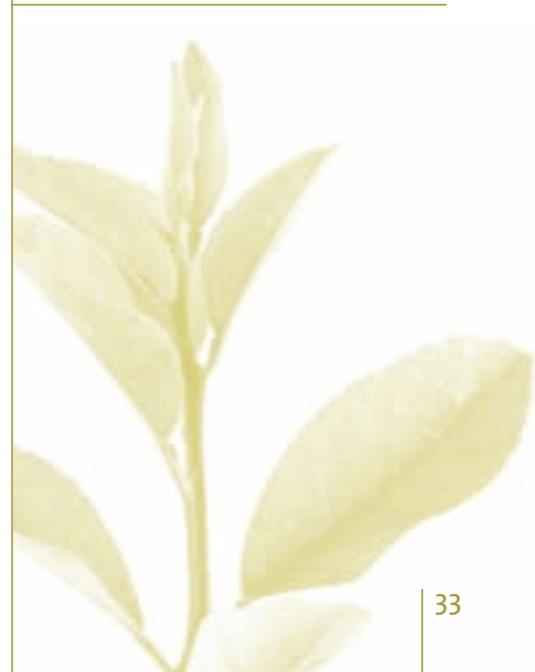
Nicht unbedingt. Ich empfehle Gründern, eine Bestell-Liste dabei zu haben. Und wenn jemand antwortet: Ja, würde ich machen, dann soll er verbindlich auf der Liste unterschreiben. Wenn die Liste leer bleibt, weiß man, woran man ist. Das ist wichtig, denn Gründer sind immer sehr in ihre Ideen verliebt. Das muss auch so sein, ist aber gefährlich. Daher rate ich jungen Gründern auch, nicht nur an einer einzigen Idee zu arbeiten, sondern an mehreren gleichzeitig. Wer nur eine Idee hat, verfällt ihr irgendwann so sehr, dass er sie für plausibler hält, als sie eigentlich ist.

Angenommen, ich habe das Gefühl, dass meine Wette aufgeht. Was dann? Investoren suchen?

Nein, dafür ist es noch viel zu früh. Von einer Anfangsidee bis zu einem ausgereiften Konzept ist es ein langer und steiniger Weg, der häufig unterschätzt wird. Viele junge Unternehmen scheitern, weil die Gründung zu optimis-

ZUR PERSON

Günter Faltin, geboren am 25. November 1944 in Bamberg, ist Professor für Entrepreneurship an der Freien Universität Berlin. Er initiierte 1985 die Teekampagne (s. S. 34) als Modell für Unternehmensgründungen. Der 68-Jährige ist Business Angel zahlreicher Start-ups, darunter Eburo, Direkt zur Kanzlerin, Ratiodrink, ePortrait und Waschkampagne. 2001 errichtete er die Stiftung Entrepreneurship. 2009 erhielt er für die Teekampagne den Deutschen Gründerpreis. Als „Pionier des Entrepreneurship-Gedankens in Deutschland“ zeichnete ihn der Bundespräsident 2010 mit dem Bundesverdienstkreuz aus.



Special Start-ups



tisch erfolgte. Viele Probleme ergeben sich erst, wenn man genauer analysiert. In dieser Konzeptphase ist es besonders wichtig, hartnäckig zu sein. Es wird immer vorkommen, dass sich ein Problem auftut und keine Lösung absehbar ist. Dann kommt es auf die Geduld an: Wer tausendmal ein Problem umkreist, findet vielleicht beim tausendersten Mal das Muster für die Lösung – und diese Lösung kann nur bemerkenswert sein, denn sonst wären andere ja auch schon darauf gekommen.

Am Ende müssen aber dann doch Investoren her. Gibt es genug Geld für Gründer?

Ja. Schon alleine, weil viele erfolgreiche Gründer als Business Angel für junge Gründer tätig werden. Kapital ist nicht länger ein Engpass. Spätestens seit dem Start des Crowdfunding-Konzepts ist das gut belegt. Der Engpass sind gut durchdachte Konzepte. Das führt dazu, dass heute Kapitalgeber nach guten Ideengebern suchen – und nicht umgekehrt.

ZUR TEEKAMPAGNE

„Wenn man doch den besten Tee der Welt kaufen kann – warum dann noch andere anbieten?“ Dies ist die Wette, die Günter Faltn bei der Gründung seiner Projektwerkstatt GbR einging, die 1985 die Teekampagne startete: Im Angebot ist nur eine einzige Teesorte, Darjeeling, angebaut an den Steilhängen des Himalajas und für viele der „Champagner unter den Teesorten“. Durch den Fokus auf eine Sorte, den Einkauf großer Mengen direkt aus Indien und dem Verkauf nur in Großverpackungen kann das Unternehmen den Preis klein halten. Mit Erfolg: Seit 1995 ist die Teekampagne Marktführer beim Versandhandel von Tee.

Weitere Infos: www.teekampagne.de,
www.facebook.com/teekampagne



Linktipps: Entrepreneurship Campus: www.entrepreneurship.de. Auf YouTube gibt es einen eigenen Kanal mit Interviews und Info-Videos: www.youtube.com/user/EntrepreneurshipTV.

Termintipp: Die von Günter Faltn gegründete Stiftung Entrepreneurship veranstaltet am 19. und 20. Oktober 2013 in Berlin den „Entrepreneurship Summit 2013“. Infos unter www.entrepreneurship-summit.de.

Buchtipps:
Günter Faltn: Kopf schlägt Kapital. DTV 2012. ISBN 978-3423347570. 9,90 Euro.
Website zum Buch: www.kopfschlaegtkapital.com



h World Business

15th

DAIMLER DAIMLER DAIMLER DAIMLER

World Business Dialogue

Challenge Yourself

Sich der Herausforderung stellen
Die Brücke zwischen Theorie und Praxis schlagen
Internationale Kontakte knüpfen
Teamspirit erleben

Für die Mitarbeit am World Business Dialogue gibt es viele Synonyme. Letztendlich geht es jedoch darum im Team den weltweit größten von Studenten organisierten Wirtschaftskongress auf die Beine zu stellen und dabei sich selbst und seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Wenn also auch Du schon mit Anfang 20 einen besonderen Beitrag zu unserem international renommierten Kongress leisten willst und die wirklich Großen der Wirtschaft treffen möchtest, dann bewirb Dich jetzt für unser Kongressteam und werde Teil dieses einzigartigen Projektes bei der studentischen Initiative *Organisationsforum Wirtschaftskongress e.V. (OFW)*

Ganz nach dem Motto:

Das erste Mal Wirtschaft

Mehr Informationen unter: www.world-business-dialogue.de



Help!



Die „Bücher Börse Köln“ verkauft gespendete Bücher zu kleinen Preisen und in großen Mengen, mit den Einnahmen werden in bildungsschwachen Regionen dieser Welt Schulen gebaut. Ein umfangreiches literarisches, musikalisches und gastronomisches Rahmenprogramm verleiht der Börse Eventcharakter. Die Veranstaltung findet einmal jährlich in der Fachhochschule Köln statt und wird ehrenamtlich von Studierenden und Absolventen der FH organisiert.

Mario Klütsch, 29, Alumni der FH Köln, Key Account Manager

Projekt: **Bücher Börse Köln**

Ort: **Köln**

Facebook: www.facebook.com/BuecherBoerseKoeln

„Spendet Bücher – wir bauen daraus Schulen“



Hinter freiwilligem sozialen Engagement, Corporate Social Responsibility oder Corporate Volunteering stehen Menschen, die sich engagieren – der **karrierefürher** stellt sie vor. Aufgezeichnet von Stefan Trees

Wie alles begann

In meinem BWL-Studium am Schmalenbach Institut für Wirtschaftswissenschaften der FH Köln wurde immer wieder vermittelt, dass gesellschaftliche Verantwortung und soziales Engagement integraler Bestandteil des Studiums sind. „Lernt BWL“, sagte unser Dekan, Prof. Dr. Gogoll, „aber verliert nicht den sozialen Blick.“ Das motivierte mich, denn gemeinsam mit meiner Freundin Bianca Kabongo wollte ich mich schon länger sozial engagieren. So suchten wir nach einem „Best Practice“-Projekt, welches auch in Köln gut funktionieren würde, und besuchten das Bücherbörse-Projekt meines Onkels in Venlo, das er dort vor über zwanzig Jahren begonnen hat. Mit unserem Fachwissen aus dem Studium – Marketing, Logistik, Projektmanagement – übertrugen wir das Projekt auf die Kölner Gegebenheiten.

Jeder, dem ich an der FH davon erzählte, sagte: Was für eine tolle Idee, wieso ist da nicht schon früher jemand drauf gekommen? Und: Wie kann ich helfen? Es entstanden ein festes Kernteam von vier Leuten und viele kleine eigenverantwortliche Projektteams. An den Tagen der Bücher Börse waren wir dann fast fünfzig Helfer. Der Hauptteil der

Bücher kam aus privaten Spenden Kölner Bürger und einiger Unternehmen, die ihre Mitarbeiter zu Spenden aufgerufen hatten: Unglaubliche 15.000 Bücher bekamen wir so zusammen.

Warum wir das machen

Uns geht es sehr gut hier, wir wollten einfach etwas zurückgeben. Lieber aber noch als zu spenden, wollte ich etwas erschaffen und dabei Spaß haben. Meine Freundin und ich hatten den Traum, dort eine Schule zu bauen, wo Bildung elementar wichtig, aber nur schwer zu erhalten ist – immerhin hatten wir das Privileg zu studieren, und so wollten wir diesen roten Faden der Bildung weiterspinnen.

Was es bislang gebracht hat

Am kniffligsten war es, den geeigneten Partner zu finden – bis wir auf die abc-Gesellschaft gestoßen sind, einen Verein, der über jahrzehntelange Erfahrung mit Bildungs- und Schulbauprojekten verfügt. Für ein Projekt in Malawi fehlte noch rund ein Fünftel der Baukosten einer Sekundarschule, etwa 10.000 Euro. Da der Ertrag der ersten Bücher Börse Köln ja nicht eine komplett eigene Schule finanzieren konnte, unterstützen wir die Schule in Malawi.



Mit unseren Einnahmen von 12.000 Euro haben wir unser Ziel dann sogar noch übertroffen. Das Geld, das wir hier gesammelt haben, steckt nun in den Ziegeln dieser Schule. Alle haben von der Bücher Börse profitiert: Die Kinder in Malawi sind begeistert und dankbar, dass es jemanden gibt, der sie und ihre Schule unterstützt. Die Gäste der Bücher Börse Köln, unsere Sponsoren, die Helfer, alle hatten Spaß. Und die Studierenden haben echtes Projektmanagement gelernt statt nur müde Theorie, und das Ganze auch noch für eine gute Sache. Inzwischen stecken wir schon wieder in den Vorbereitungen für die nächste Bücher Börse Köln, denn wir wollen noch viele Schulen bauen.



Mut zur Lücke

Ein Studium zügig abschließen und dabei noch ausreichend Praxiserfahrung sammeln? Gar nicht so leicht, gerade in Zeiten stark strukturierter Bachelor- und Masterstudiengänge. Dieses Dilemma schildern auch Bewerber immer wieder. Mit dem GapYear haben McKinsey, Allianz, Bertelsmann und Henkel dafür gemeinsam eine Lösung gefunden.

Von **Dr. Thomas Fritz**,
Director of Recruiting McKinsey

2012 fiel der Startschuss für das Gap Year, ein neuartiges Angebot: Studenten nehmen sich nach dem Bachelor eine Auszeit vom akademischen Curriculum. In bis zu drei Praktika sammeln sie ausführlich Praxiserfahrung, bevor es in den zweiten Studienteil geht. Dabei ist uns eines besonders wichtig: Den Teilnehmern bleibt bis zum Start des Masterstudiums noch genügend Zeit, um persönliche Interessen zu verfolgen. Egal ob Weltreise, Sprachkurs oder ein gemeinnütziges Projekt: Wir unterstützen die Bewerber schon im Vorfeld bei der Planung, damit sie ihr GapYear optimal nutzen können. Anders als die wörtliche Übersetzung suggeriert, ist das nämlich keinesfalls eine Lücke im Studienverlauf, sondern eine absolute Bereicherung.

Alle Praktika bieten tiefe strategische Einblicke in die Unternehmen und verantwortungsvolle Rollen. Bei der Allianz forschen die GapYear-Praktikanten zum Beispiel nach neuen Wachstumsfeldern und entwickeln daraus innovative Versicherungsleistungen. Bei Bertelsmann erarbeiten sie Handlungsempfehlungen für den Vorstand. Bei Henkel kann der Einsatzbereich im Brand Management in Shanghai liegen, und bei McKinsey sind die Praktikanten immer direkt vor Ort beim Klienten und vollwertiges Mitglied des Teams.

Das Feedback der ersten Programmteilnehmer, die im Sommer 2012 ihr GapYear angetreten haben, ist durchweg positiv. „Die angebotenen Praktika sind vielseitig und hochwertig. Mit dem gewonnenen Erfahrungsschatz bin ich nach dem Master mit Sicherheit sehr gut für eine Festeinstellung in einem der Unternehmen qualifiziert“, sagte mir neulich ein GapYear-Praktikant. Und ganz wichtig: Jeder Teilnehmer hat in jedem Unternehmen einen persönlichen Mentor, der ihn während des gesamten Programms – auch nach dem Praktikum – unterstützt und den Kontakt hält. „Die enge Beziehung, die man mit den persönlichen Mentoren über den Programmzeitraum hinweg aufbaut, ist unbezahlbar“, so eine weitere Teilnehmerin.

Ob zwei oder drei Praktika, ob drei oder sechs Monate am Stück – das Programm lässt sich individuell an die Pläne und Wünsche der Teilnehmer anpassen. Mindestens drei Monate sollte jedes einzelne Praktikum jedoch dauern, denn nur so lassen sich wirklich nachhaltige Eindrücke sammeln. Darin besteht das Dilemma vieler Studenten: Sie haben während des Bachelorstudiums wenig Gelegenheit für längere Praktika. Viele wollen nach dem Bachelor auf jeden Fall einen Master machen, aber vorher auch schon etwas Praxiserfahrung sammeln. Auf eine



Festeinstellung wollen sie sich noch nicht festlegen, und auf eigene Faust ein Jahr Auszeit zu nehmen, trauen sich viele einfach nicht.

Die Bewerberzahlen zeigen, dass wir mit dem GapYear den Nerv der Zeit getroffen haben. Obwohl beim Start des Programms im Januar 2012 viele Studenten schon feste Pläne für einen Master hatten, bekamen wir 800 Bewerbungen. Für die zweite Runde 2013 haben sich über 1000 Interessierte beworben. Diese riesige Nachfrage hat uns positiv überrascht. Bei der Auswahl der Teilnehmer achten wir sowohl auf herausragende Leistungen im Studium als auch auf Engagement abseits des Curriculums. Der Studiengang spielt keine Rolle. Eine feste Zahl an Plätzen für das Programm gibt es nicht. Es zählt einzig und allein die Qualifikation des Bewerbers.

Die beteiligten Unternehmen nutzen natürlich die Gelegenheit, um interessante Kandidaten auch für die Zeit nach dem Studium für sich zu begeistern. Gerade wir als Unternehmensberatung suchen Mitarbeiter mit vielfältigen fachlichen, aber auch persönlichen Erfahrungen. Das ist uns viel wichtiger als ein im Höchsttempo abgeschlossenes Studium. Wenn wir dazu beitragen können, dass die Studenten in Zukunft nach ihrem Master einen breiteren Erfahrungsschatz mitbringen und auf spannende Erlebnisse zurückblicken können, ist das Programm ein voller Erfolg – eine ganz klassische Win-Win-Situation eben.

GAPYEAR

Für das GapYear 2014 läuft die Bewerbung voraussichtlich ab Herbst 2013. Bewerben können sich alle alle, die ihr Bachelorstudium im Sommer 2014 beenden und im Anschluss die Aufnahme eines Masterstudiums planen. Das Studienfach ist für die Bewerbung nicht entscheidend, wichtig sind hervorragende akademische Leistungen sowie Interesse, Begeisterungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich auch mit neuen Themen und Fragestellungen zu beschäftigen. Alle Praktika werden vergütet. Weitere Informationen unter www.gapyear2013.de und www.facebook.com/GapYearProgramm.



Stichwortsuche

online bewerben



Von Christian Flesch

SHORT CUTS:

Do's: WANN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN SOLLTEN

- Wenn das Unternehmen ausdrücklich darauf hinweist, dass es Online-Bewerbungen bevorzugt.
- Wenn in Stellenanzeigen die Postadresse und der Ansprechpartner für die Stelle nicht aufgeführt werden.
- Wenn Sie Ihre Bewerbung ganz schnell übermitteln wollen.

DON'TS: WANN SIE VON EINER ONLINE-BEWERBUNG ABSEHEN SOLLTEN

- Die Bewerbungsseite macht durch Rechtschreibfehler einen unprofessionellen Eindruck.
- Stürzt die Bewerbungssoftware ab, sollten Sie auf einen zweiten Versuch verzichten.
- Innerhalb der Online-Bewerbung wird Ihnen keine Möglichkeit geboten, eigene Dokumente hochzuladen.

Liebe karrierefürher-Leser,

mehr als zwei Drittel aller Positionen werden mittlerweile über das Internet besetzt. Unternehmen möchten es dem Bewerber leicht machen. Zugleich bietet diese Form der Bewerbung den Vorteil, dass die Bewerbung sofort auf dem Tisch des Personalreferenten landet, der für die Besetzung der Stelle verantwortlich ist. Dieser kann die Bewerbung mit einem Klick vollständig an weitere Entscheider weiterleiten. So werden Sie gegebenenfalls auf Stellen eingeladen, die Ihnen zusätzliche Chancen bieten.

Sie haben noch nie auf eine Online-Stellenanzeige reagiert? Nichts leichter als das! Online-Stellenangebote sind meist mit einem Bewerber-Managementsystem verknüpft. Wer den Button „Online bewerben“ anklickt, gelangt automatisch in dieses System und wird dann durch das Programm geführt. Das heißt, eigentlich muss der Bewerber nur noch tun, was das System ihm sagt. In der Regel werden zunächst die persönlichen Angaben abgefragt: Name, Adresse, Alter. Dann folgen Fragen zur Schulbildung, zum Studium, zu Praktika, Berufsausbildung, Berufstätigkeit und fachlichen Kompetenzen. Unter dem Stichwort „formale Angaben“ geht es dann um den möglichen Eintrittstermin und die Gehaltsvorstellung. Schließlich hat der Bewerber die Möglichkeit, Dokumente in das System hochzuladen. Das kann ein individuell auf den Arbeitgeber zugeschnittenes Anschreiben sein, ein Lebenslauf mit integriertem Foto, gescannte Zeugnisse und Urkunden. Unternehmen machen meist deutlich, was ihnen wichtig ist. Häufig gibt das System außerdem eine Obergrenze für die Datenmenge an, die hochgeladen werden kann. Schließlich wird die gesamte Bewerbung per Knopfdruck an das Unternehmen abgeschickt.

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

Jobs per Mail – Verpassen Sie keine Offerte.

Facebook – Werden Sie Fan unserer Facebook-Seite.

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

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

Ihr Log-Mittel: www.jobware.de





CAREER BARCAMP? EMPLOYER- BRANDCAMP? SPEED INTERVIEWS? GEHE NEUE WEGE FÜR DEINE KARRIERE

Auf der TALENTS – Die Jobmesse führst du intensive und zielführende Gespräche mit 43 Top-Unternehmen und lernst deine Wunscharbeitgeber auf innovative Weise kennen.

Taschen und Kugelschreiber bekommst du hier nicht! Sondern vorab vereinbarte Interviews, die dich zu deinem Traumjob führen und Insights aus Unternehmen, die du nur in den TALENTS BarCamps bekommst! Innovativ, verbindlich und persönlich! Für deine Karriere! Das gibts nur auf der TALENTS.

Du willst zum exklusiven Teilnehmerkreis gehören? Dann melde dich jetzt an! **talents.de**

30.& 31. August 2013, München

TALENTS
DIE JOBMESSE



Checkliste Bewerbung

Service

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

Lebenslauf

Internet-Bewerbungen setzen sich durch

41 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (28 % per E-Mail, 13 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten).
40 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier.
17 % haben keine Präferenz.
Quelle: Bitkom-Umfrage 2012

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

Anschreiben

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

Bewerbungsmappe

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

11. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



28. Juni 2013
Bielefeld

Bewerbungsschluss 13. Mai 2013



www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

Lead-Medienpartner



Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



**Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie**



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen



Allianz 

Firmenporträts

ALDI GmbH & Co. KG Unternehmensgruppe ALDI SÜD

Am Seegraben 16
63505 Langenselbold
Internet: karriere.aldi-sued.de

Kontakt
Annika Jung
Fon: 06184 804-223
E-Mail: karriere@aldi-sued.de

Branche
Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen
Food, Non-Food

Anzahl der Standorte
Die Unternehmensgruppe ALDI SÜD besteht aus 31 Gesellschaften mit mehr als 1800 Filialen in West- und Süddeutschland. Hinzu kommen 46 internationale Gesellschaften mit über 2800 Filialen – und es werden national und international stetig mehr.

Anzahl der MitarbeiterInnen
31.700

Bedarf an HochschulabsolventInnen
70 bis 100 im Jahr 2013

Gesuchte Fachrichtungen
Wirtschaftswissenschaftliche Studienausrichtung

Einsatzmöglichkeiten
Vertrieb, Verkauf, Management

Einstiegsprogramme
Training on the Job zum Regionalverkaufsleiter (m/w)

Mögliche Einstiegstermine
Jederzeit

Auswahlverfahren
Einzelgespräche

Einstiegsgehalt
63.000 Euro im ersten Jahr

Auslandstätigkeit
Die Entsendung in ausländische Regionalgesellschaften ist in Abhängigkeit von verfügbaren Positionen – bei wirklich herausragenden Leistungen – möglich.

Angebote für StudentInnen
Kompaktpraktika (4 Wochen) werden im Inland generell, längerfristige Praktika teilweise angeboten, Studien- und Diplomarbeiten sind vereinzelt möglich, in unseren ALDI SÜD Regionalgesellschaften finden außerdem regelmäßig Praxistage statt. Termine und Bewerbungen unter karriere.aldi-sued.de

Siehe Anzeige Seite 7

Allianz

Königinstraße 28
80802 München
Internet: www.perspektiven.allianz.de,
www.facebook.com/allianzkarriere

Kontakt
Ralf Hilscher
Fon: 089 3800-17169
Fax: 089 3800-817169
E-Mail: hr-marketing@allianz.de

Branche
Versicherungen, Finanzdienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen
Die Produktpalette der Allianz reicht von klassischen Versicherungsprodukten für Privat- und Firmenkunden (Insurance) über globales Risikomanagement bis hin zu Anlage- und Vermögensverwaltung (Asset Management).

Anzahl der Standorte
7 im Inland, rund 70 im Ausland

Jahresumsatz
103,6 Mrd. Euro (2011)

Anzahl der MitarbeiterInnen
30.000 in Deutschland, 142.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen
2013 suchen wir rund 500 HochschulabsolventInnen, 500 PraktikantInnen sowie 1500 VertriebsinsteigerInnen.

Gesuchte Fachrichtungen
Schwerpunktmäßig suchen wir Mathematiker, (Wirtschafts-)Informatiker, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen.

Einsatzmöglichkeiten
Einsatzbereiche sind u. a.: Finance, Inhouse Consulting, Risikomanagement, Banking, Controlling, Aktuariat

Einstiegsprogramme
Vorstandsassistentenprogramm, Trainee Versicherungsmanagement (ausdrücklich auch Ingenieure erwünscht), Trainee IT, Trainee Vertrieb, Allianz Management Programm Vertrieb, Expertenprogramm Vertrieb, Inhouse Consulting Programm

Mögliche Einstiegstermine
Laufend (z. B. Direkteinstieg) bzw. nach festen Terminen (Traineeships: 01.04. & 01.10.)

Auswahlverfahren
Je nach Einstiegsart; Telefoninterview, strukturiertes persönliches Interview, AC, Fallstudien

Einstiegsgehalt
Unter Berücksichtigung der individuellen Vorkenntnisse sowie der persönlichen Kompetenzen ermitteln wir ein den Anforderungen entsprechendes Gehalt.

Auslandstätigkeit
Entsendung in eine der internen Tochtergesellschaften möglich.

Angebote für StudentInnen
Für Studierende bieten wir folgende Einstiegsprogramme: Praktikum, Werkstudium, Abschlussarbeiten, Rechtsreferendariat, GapYear-Programm

Siehe Anzeige Umschlagseite 3

BERTELSMANN

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh
Internet: www.createyourowncareer.de

Kontakt

Dr. Nico Rose
Fon: 05241 23480-548
E-Mail: n.rose@bertelsmann.de

Branche

Medien & Dienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Medienproduktion und Medienservices (Print, Film, Funk, TV)

Anzahl der Standorte

Standorte in über 50 Ländern

Jahresumsatz

15,3 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

Über 100.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Über 500

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Information Technology, Wirtschaftsingenieurwesen, Medien- und Kommunikationswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

IT & Telekommunikation, Logistik & Transport, Marketing & PR, Vertrieb & Einkauf, Personal u. v. m.

Einstiegsprogramme

Duales Studium, Traineeprogramm, Bertelsmann Entrepreneurs Program, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Telefoninterview, persönliches Gespräch

Einstiegsgehalt

Je nach Einstiegsposition

Auslandstätigkeit

Ja

Angebote für StudentInnen

Praktika, Betreuung von Abschlussarbeiten, Werkstudententätigkeit

Siehe Anzeige Umschlagseite 4

Deloitte.

Deloitte

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

Kontakt

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

Branche

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Corporate Finance

Produkte/Dienstleistungen

Siehe Branche

Anzahl der Standorte

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

Jahresumsatz

658 Mio. Euro in Deutschland
31,3 Mrd. US-Dollar international

Anzahl der MitarbeiterInnen

5000 in Deutschland, ca. 200.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Wir stellen im laufenden Jahr ca. 800 Absolventen ein.

Gesuchte Fachrichtungen

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

Einsatzmöglichkeiten

Projektarbeit in Prüfung und Beratung

Einstiegsprogramme

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

Mögliche Einstiegstermine

In allen Bereichen das ganze Jahr hindurch

Auswahlverfahren

Telefoninterviews, Einzelinterviews, Bewerbungstage bzw. Recruiting Days

Einstiegsgehalt

Unser Einstiegsgehalt ist marktkonform und qualifikationsabhängig.

Auslandstätigkeit

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

Angebote für StudentInnen

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

Siehe Anzeige Umschlagseite 2

HAYS Recruiting experts worldwide

Hays AG

Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
Internet: hayscareer.net
facebook.com/hayscareer.net
twitter.com/hayscareer

Kontakt

Internal Recruiting Deutschland, Österreich und Schweiz
Fon: 0800 4636-4297
E-Mail: start@hayscareer.net

Branche

Spezialisierte Personaldienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Rekrutierung hochqualifizierter Experten für Projekte, auf Zeit oder für Festanstellungen bei unseren Kunden

Anzahl der Standorte

D-A-CH-Region: 17
Weltweit: 245 Büros in 33 Ländern

Jahresumsatz

D-A-CH-Region: über 800 Mio. Euro
Weltweit mehr als 4,57 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

D-A-CH-Region: über 1300
Weltweit: über 7900

Bedarf an HochschulabsolventInnen

280 bis 320

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Geistes- und Sozialwissenschaften, gerne auch Quereinsteiger und andere Studiengänge

Einsatzmöglichkeiten

Direkteinstieg im Key Account Management einer hochkomplexen Dienstleistung als Account Manager oder Manager of Candidate Relations – unterstützt durch unser Mentorenprogramm und Vertriebstrainingscenter

Einstiegsprogramme

Mentorengestützte, individuelle Betreuung mit Trainings und Workshops in einem Mix aus On-the-Job- und Off-the-Job-Maßnahmen

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Telefoninterview und persönliche Gespräche

Einstiegsgehalt

Marktüblich

Auslandstätigkeit

Auslandseinsatz gemäß International Transfer Policy nach Absprache möglich

Angebote für StudentInnen

Praktikum möglich in allen Bereichen, Abschlussarbeiten auf Anfrage

Siehe Anzeige Seite 11



HFH · Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

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

Kontakt

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

Auf einen Blick

Mit rund 10.000 Studierenden ist die HFH Hamburger Fern-Hochschule eine der größten privaten Hochschulen Deutschlands. Sie verfolgt das bildungspolitische Ziel, Berufstätigen und Auszubildenden den Weg zu einem akademischen Abschluss zu eröffnen. An über 40 regionalen Studienzentren bietet die staatlich anerkannte und gemeinnützige Hochschule ihren Studierenden eine wohnortnahe Betreuung. Angeboten werden zahlreiche Bachelor- und Masterstudiengänge in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Technik sowie Wirtschaft.

Folgende Bachelor-Studiengänge sind im Programm der HFH:

- Betriebswirtschaft (B.A.)
- Facility Management (B.Eng.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B.A.)
- Health Care Studies (B.Sc.) für Auszubildende der Ergotherapie, Pflege, Logopädie und Physiotherapie
- Health Care Studies (B.Sc.) für Berufserfahrene
- Pflegemanagement (B.A.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)
- Wirtschaftsrecht (LL.B.)
- Wirtschaftsrecht online (LL.B.)

Das Bachelor-Studium ist gemäß Hamburgischem Hochschulgesetz mit entsprechender beruflicher Qualifikation (Ausbildung sowie mehrjährige berufliche Tätigkeit) auch für Berufstätige ohne Abitur möglich. Neben den akademischen Abschlüssen Bachelor und Master kann man auch via Fernstudium promovieren.

Weiterführende Studiengänge (Master):

- General Management (MBA)
- In Kooperation mit der University of Louisville (USA):
- Global Business (MBA, UoFL)

Besondere Studienprogramme:

Zahlreiche Studienprogramme für ausgewählte Zielgruppen ermöglichen eine verkürzte Studienzeit bzw. den parallelen Erwerb von Studienabschluss und Berufsausbildung.

- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.) in verkürzter Form für Absolventen ingenieurwissenschaftlicher oder wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge
- Wirtschaftsrecht (LL.B.) in verkürzter Form für Rechtsreferendare und Absolventen der ersten Prüfung oder Wirtschaftswissenschaftler

Die Pluspunkte des Fernstudiums an der HFH auf einen Blick:

- sinnvolle Verknüpfung von Präsenz- und Selbststudienphasen
- Bildung fester Studiengruppen
- dichtes Netz an Studienzentren
- hohe Qualität der Lehre und der eingesetzten Medien
- Berücksichtigung beruflicher Kompetenz und Erfahrung
- serviceorientierte, qualifizierte Beratung und Betreuung
- faires Preis-Leistungs-Verhältnis
- langfristige Planung für Berufstätige möglich

Siehe Anzeige Seite 29



Kaufland

Rötelstraße 35
74172 Neckarsulm
Internet: www.kaufland.de/jobs

Kontakt

Bewerbermanagement
Traineeprogramm: Rosa Leicht
Fon: 07132 94-5412
Fax: 07132 947-5412
E-Mail: rosa.leicht@kaufland.de

Kaufland-Managementprogramm: Christin Schmieder
Fon: 07132 94-5410
Fax: 07132 947-5410
E-Mail: christin.schmieder@kaufland.de

Branche

Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen

Kaufland bietet seinen Kunden eine Sortimentsauswahl von über 60.000 Artikeln. Dabei reicht das Angebot von Markenartikeln über Eigenmarken bis hin zu 1000 Bioprodukten.

Anzahl der Standorte

Zentrale in Neckarsulm/Heilbronn, über 1060 Filialen im In- und Ausland

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 127.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 50 p. a.

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, (Wirtschafts-)Informatik

Einsatzmöglichkeiten

Bau/Einrichtung, Beschaffung, Expansion, Fleischwaren, Immobilien, IT, Logistik, Personal, Rechnungswesen/Controlling/Finanzen/Steuern, Revision, TIP Werbeverlag, Vertrieb, Zentraleinkauf

Einstiegsprogramme

Kaufland-Managementprogramm, Traineeprogramm, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Kaufland-Managementprogramm: Monatlich
Direkteinstieg: Jederzeit möglich
Traineeprogramm: Jeweils zum Quartalsbeginn

Auswahlverfahren

Telefoninterview, Vorstellungsgespräche

Einstiegsgehalt

Kaufland-Managementprogramm: Ca. 52.000 Euro p. a.
Traineeprogramm: Ca. 43.000 Euro p. a.

Auslandstätigkeit

Abhängig vom Bereich

Angebote für StudentInnen

Praktika ab 4 Wochen und Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 5



Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

Rötelstraße 30
74172 Neckarsulm
Internet: www.karriere-bei-lidl.de

Kontakt

Abteilung Recruiting
E-Mail: bewerbung@lidl.de

Branche

Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen

Food, Non-Food

Anzahl der Standorte

Über 3300 Filialen deutschlandweit

Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 65.000 Mitarbeiter deutschlandweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Über 100 pro Jahr deutschlandweit

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, wirtschaftsnahe Studiengänge, Wirtschaftsinformatik, Informatik

Einsatzmöglichkeiten

Deutschlandweit als Verkaufsleiter (w/m) in einer unserer 37 Regionalgesellschaften sowie an unserem Hauptsitz in Neckarsulm (Baden-Württemberg), z. B. als Junior Consultant (w/m) in der IT-Abteilung

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm zum Verkaufsleiter (w/m), Trainee (w/m) International oder Direkteinstieg am Hauptsitz in Neckarsulm (Baden-Württemberg)

Mögliche Einstiegstermine

Ganzjährig

Auswahlverfahren

Telefoninterview, Online-Workshop, Auswahltag, Vorstellungsgespräch

Einstiegsgehalt

Bsp. Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter: 63.000 Euro Einstiegsgehalt mit attraktiver Entwicklung sowie Firmenwagen, der auch privat genutzt werden kann

Auslandstätigkeit

Wir sind in mehr als 20 Ländern Europas vertreten. Ein Einsatz in einem dieser Länder, z. B. als Verkaufsleiter (w/m), ist möglich.

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten; Mehr unter www.karriere-bei-lidl.de/praktikum

Siehe Anzeige Seite 11

karrierefürer

Der nächste
karrierefürer wirtschaftswissenschaften
erscheint im September 2013.





Handzeichen

Basis für die vielfältige Medienkarriere von Bettina Cramer ist ein BWL-Studium, das sie an der HTW Berlin absolviert hat. Als Moderatorin des Sat.1-Magazins „Blitz“ war sie von 2004 bis 2007 Teil der glamourösen Fernsehwelt von Stars und Sternchen. 2009 brachte sie Zwillinge zur Welt und machte den Schritt „von Prada zu Pampers“, wie auch ihr erstes Buch (mvg Verlag) heißt. Im Jahr 2010 produzierte die 43-Jährige die Dokumentation „Berliner Rand“ (Arte) über sozial benachteiligte Jugendliche in der Hauptstadt. Heute arbeitet sie im eigenen Verlag alt//cramer, moderiert den politischen „Hauptstadtsalon“ in Berlin und schreibt an ihrem zweiten Buch.

Bettina Cramer

Moderatorin, Buchautorin und Produzentin

1. Sie haben bei Sat.1 die Welt der Stars und Sternchen kennengelernt. Was fasziniert Sie als BWL-Absolventin an dieser Branche?

Hollywood Funktionen tatsächlich nach dem selben Prinzip, wie die
Marktwirtschaft: Angebot & Nachfrage, wie gut man
das Produkt und wie wird es vermarktet?

2. Welcher deutsche Star besitzt Ihrer Meinung nach den größten Markenwert – und warum?

Karl Lagerfeld, weil er selbst zur Marke geworden ist. Dieter Bohlen, weil keiner
so gut wie er seinen Markenwert kennt und nutzt, und hat: Lied: der Papst!

3. Nach der Geburt Ihrer Kinder ging es für Sie vom roten Teppich an den Wickeltisch. Was ist die größte Managementleistung, die junge Eltern regelmäßig erbringen?

Eine stressigen, wichtigen 24-Stunden-Top-Job zu machen
- ohne Schule, Lohn und Studium.

4. Es wird viel darüber diskutiert, wie man junge Mütter beim Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen kann. Was ist Ihrer Ansicht nach das richtige Instrument?

Ein flächendeckendes, kompetentes Kita-System ab dem 1. Jahr. Alternative Arbeitszeiten
für Mütter und Väter und eine kinderfreundliche Gesetzgebung!

5. Sie haben sich bei der Produktion Ihres Films „Berliner Rand“ mit sozialer Ungerechtigkeit beschäftigt. Mit dem Wissen aus Ihrem BWL-Studium: Wie kann es gelingen, Deutschland vor allem für junge Menschen ein wenig gerechter zu gestalten?

Extrem wichtig ist es, dass wir Kinder und Jugendliche aus Problemfamilien fördern und
ermöglichen, ein Studium zu beginnen. Arbeit darf kein Karriereleiter sein!

6. Sie moderieren häufig auf Veranstaltungen der größten deutschen Unternehmen. Was ist wichtiger, um sich in einem solchen Kreis wohlfühlen: eine passende Garderobe oder möglichst viel wirtschaftliches Fachwissen?

Was ist die falsche Klammern an, denken alle über man unangenehm Druck hoch und
kann nicht zu. Rade ich Blödsinn, wenn wir alle in Prada-Kästen stehen.

7. Wenn Sie heute noch einmal als BWL-Studentin beginnen würden: Was würden Sie auf jeden Fall wieder genauso machen?

.. es als Fernstudium durchziehen. Nichts schmeckt besser als der Arbeitsalltag!

8. ... und was würden Sie ganz anders machen?

Ich würde noch eine (selbstgeschriebene) DOKTORARBEIT machen :)



1

Ein Karrieretipp:
Als linke und rechte
Hand des Vorstands
tragen Sie vom
ersten Tag an
Verantwortung.

Vorstandsassistentenprogramm

Der Einstieg für High Potentials.
Entwickeln Sie sich in 6 bis 8 Jahren
ins Senior Management der Allianz.
Wir unterstützen Sie dabei.

www.perspektiven.allianz.de

Allianz Karriere

Allianz 

Creativity
Meets
Entrepreneurship

create your own

career

WELCOME TO BERTELSMANN,
A COMPANY OF ENTREPRENEURS.



Join us on facebook.com/createyourowncareer

