

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karrierefuehrer wirtschaftswissenschaften



Vol. 2.2020 09.2020–02.2021
Update: [www.karrierefuehrer.de/
wirtschaftswissenschaften](http://www.karrierefuehrer.de/wirtschaftswissenschaften)
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
kf_wiwi



#kf_wiwi

Inszenierungskompetenz

Wandel

Gesellschaftliche Verantwortung

Digitales Arbeiten

Resilienz

Zukunft gestalten

Gestärkt aus der Krise

Nachhaltigkeit

Shiatsu

Berufliche Veränderung

Prof. Dr. Gunter Dueck

Vorausdenker

Prof. Dr. Wilhelm Bauer

Leiter Fraunhofer-IA0

und „Übermorgenmacher“

Post-Corona-Arbeitswelt

Neugierde, Aufgeschlossenheit und Mut sind die neuen Superskills



MASTER OF SCIENCE REAL ESTATE MANAGEMENT + CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

PROJEKTENTWICKLUNG | PROJEKTMANAGEMENT | REAL ESTATE MANAGEMENT

INTERDISZIPLINÄRES BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS

// Der **berufsbegleitende** Masterstudiengang Real Estate Management and Construction Project Management (REM + CPM) verknüpft die Bereiche Technik, Ökonomie, Recht, Kommunikation und Management über den gesamten **Lebenszyklus** von Immobilien.

// Von der **Projektentwicklung** über das **Projektmanagement** bis hin zum **Real Estate- und Facility Management** stattet REM + CPM die Studierenden mit einem breiten Wissensspektrum aus, das es ihnen erlaubt, über alle Lebenszyklusphasen hinweg tätig zu werden.

// In **12 Modulen** lernen die Studierenden von mehr als **80 renommierten Dozenten** und profitieren vom Know-how unseres großen **Netzwerks**.

// Immobilienmanagement und Unternehmensführung gehören ebenso zu den Inhalten, wie die Stärkung der Methoden- und Sozialkompetenz, um Mitarbeiter oder Teams besser führen zu können. Auch neue Methoden wie **Building Information Modeling (BIM)** oder Ansätze wie **Urban Mining** sind Bestandteile des Studiums.

// Mit **zwei Auslandsmodulen** sind die Absolventen auch für internationale Projekte gerüstet.

// Alle Studierenden erhalten ein **Tablet-Notebook** und arbeiten mit modernen Methoden in **kleinen Teams** an ihren semesterbegleitenden Projektarbeiten, in denen sie **reale Immobilienprojekte entwickeln**.

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

die Welt hat sich gewandelt, seitdem die letzte Ausgabe des #kf_wiwi erschienen ist: Corona hat unser Privatleben genauso wie die Arbeitswelt massiv verändert. Und auch, wenn die Situation uns allen gerade viel Flexibilität und Geduld abfordert, birgt sie Chancen – und diese möchten wir beleuchten. Wir haben mit Vorausdenker Prof. Dr. Gunter Dueck darüber gesprochen, wie wir die Zukunft gestalten statt nur die Gegenwart zu verwalten. Und „Übermorgenmacher“ Prof. Dr. Wilhelm Bauer hat uns erklärt, was die Krise bedeutet und warum Resilienz gerade jetzt so wichtig ist: Sie hilft uns, aus Krisen gestärkt hervorzugehen. Und – eine gute Nachricht – sie lässt sich erlernen!

Der karrierefürer erforscht die Arbeitswelt und durchdringt die schwierigsten Dynamiken. Wir begleiten die Transformation medial und wollen Ihnen unsere Inhalte analog und digital auf allen Kanälen optimal anbieten. Natürlich sind wir auch im Netz für Sie aktiv – als Chronist, Trendscanner, Coach und Kurator. Lesen Sie unsere News und Dossiers zur Vertiefung, spannende Erfahrungsberichte und inspirierende Interviews. Mobilisten empfehlen wir ergänzend dazu unsere kostenfreie App.

Diskutieren Sie mit uns in den sozialen Netzwerken unter dem Hashtag #kf_wiwi und lassen Sie uns an Ihren Erfahrungen teilhaben.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre
Ihr karrierefürer-Team



Impressum: karrierefürer wirtschaftswissenschaften 2.2020 11. Jahrgang, 09.2020–02.2021 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1869-7747
Verlagsleitung karrierefürer und Redaktionskonzept: Viola Strüder (verantw.) **Redaktionsanschrift:** Verlagsbereich karrierefürer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300; E-Mail: info@karrierefuehrer.de; **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantw.), Dillenburg Straße 75, 51105 Köln
Freie Mitarbeit: André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, 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 **Coverfoto:** AdobeStock/buunature **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 Web: www.walhalla.de **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der karrierefürer wirtschaftswissenschaften wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. 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.

making of ...



08

In der Verantwortung

Die Welt verändert sich rasant, Klima- und Coronakrise treiben Unternehmen zum Umdenken an. Soziale, ökologische und gesundheitliche Faktoren gewinnen immens an Bedeutung – das verändert auch die Arbeit der Wirtschaftsprüfer: nichtfinanzielle Unternehmensberichte rücken in den Fokus.
#kf_wiwi

16

Prof. Dr. Gunter Dueck,

früher Chief Technology Officer (CTO) bei IBM, heute Buchautor und Redner, fordert von den Unternehmen einen mutigen Blick nach vorn, um die Zukunft zu gestalten.



PODCAST-TIPP

#Arbeitsphilosophen

Im Podcast von Frank Eilers geht es um die Zukunft der Arbeit. Jeden Mittwoch geht eine neue Folge online, seit Juli 2020 gibt es den

Themenschwerpunkt Kreativität.

www.einfach-eilers.com/arbeitsphilosophen

22

„Wir müssen alle an unserer medialen Inszenierungskompetenz arbeiten“

Prof. Dr. Wilhelm Bauer, Leiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation, im Interview.



BEHIND THE SCENE

Milton Friedman, Ökonom, war überzeugt: Das Geschäft der Unternehmen ist es, gute Geschäfte zu machen. Gelingt das, profitieren davon alle. 1976 erhielt der US-Amerikaner für seine Theorien den Wirtschaftsnobelpreis. 44 Jahre später zeigt sich: Die Welt hat sich dramatisch gewandelt. Und die Unternehmen, die in ihr tätig sind, auch. Unser Autor André Boße zeigt im Top-Thema dieser Ausgabe, wie sehr unternehmerisches Handeln zum Teil einer ökologischen und sozialen Verantwortung wird.



Den **karriereführer wirtschaftswissenschaften** gibt es als Print-Version, E-Magazin, in der App und im Web.

Gefällt mir? – Folgen Sie uns!

Facebook: facebook.com/karrierefuehrer

Twitter: twitter.com/karrierefuehrer

Instagram: instagram.com/karrierefuehrer

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

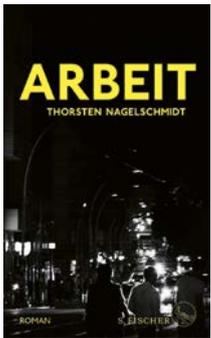
Digitalisierung

Künstliche Intelligenz

Menschlichkeit

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de



ARBEIT

Thorsten Nagelschmidt hat mit „Arbeit“ einen großen Gesellschaftsroman über all jene geschrieben, die nachts wach sind und ihren Job erledigen, während Studenten, Touristen und Raver feiern. Temporeich erzählt er von zwölf Stunden am Rande des Berliner Ausgehbetriebs und stellt Fragen, die man beim dritten Bier gerne vergisst: Auf wessen Kosten

verändert sich eine Stadt, die immer jung sein soll? Für wen bedeutet das noch Freiheit, und wer macht hier später eigentlich den ganzen Dreck weg? Thorsten Nagelschmidt: Arbeit. S. Fischer 2020, 22 Euro.

WOHNZIMMER STATT CLUB

Endlich mal wieder in Clubs und Konzerte gehen – die Sehnsucht ist groß. Bis das Live-Erlebnis wieder möglich ist, clubben wir im Wohnzimmer: Mit „United We Stream“, dem Live-Streaming-Angebot verschiedener Kulturschaffender. In Zusammenarbeit mit ARTE werden DJ- und Konzertauftritte täglich weltweit live gestreamt.

➔ <https://unitedwestream.org>

BEYOND:

MIT ACHTSAMKEIT IN FÜHRUNG GEHEN

Wer regelmäßig meditiert kann sich besser konzentrieren, ist gelassener, gesünder, fühlt sich wohler und kann besser mit Stress umgehen – das belegen mittlerweile über 10.000 Studien. Schon wenige Minuten täglich reichen aus, um die positiven Effekte zu erzielen. Besonders leicht gelingt die tägliche Meditations-Praxis mit einer App wie 7Mind: Sie bietet geführte Meditationen, Entspannungstechniken und Achtsamkeitsübungen von sieben Minuten. Der Einsteigerkurs mit sieben Grundlagenübungen ist kostenlos, im Abo gibt es vertiefende Kurse und Einzelmeditationen zu Themen wie Gesundheit, Schlaf, Gelassenheit oder Stressmanagement.

➔ www.7mind.de

06 Kuratiert

08 Top-Thema

In der Verantwortung

Wir erleben derzeit einen Paradigmenwechsel: Unternehmen setzen das Thema gesellschaftliche Verantwortung auf ihre Agenda – viel tiefgreifender, als wir es kennen. Für junge Menschen, die in der Wirtschaftsprüfung Karriere machen möchten, ergeben sich dadurch neue Chancen.

16 Top-Interview

Prof. Dr. Gunter Dueck: Die digitale Zukunft erfordert ganz neue Mitarbeiter. Der Vorausdenker erklärt, warum die Krise zum Motor des Wandels werden könnte.

Arbeitswelt

20 Remote arbeiten

Seit Beginn der Corona-Krise arbeiten Millionen von Menschen im Homeoffice – daraus ergeben sich besondere Herausforderungen.

Wandel

22 „Wir müssen alle an unserer medialen Inszenierungskompetenz arbeiten“

Prof. Dr. Wilhelm Bauer, Leiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, im Interview.

Inspiration

26 Business-Smoothie!

Kultur-, Buch- und Linktipps

Herzenswege

28 Anne Kohlmorgen

hat Wirtschaftswissenschaften studiert, in der freien Wirtschaft und als Lehrerin gearbeitet – dann ließ sie die sichere Laufbahn hinter sich, ging nach Indien und Portugal und hat jetzt eine eigene Shiatsu-Praxis.

32 Das letzte Wort hat Sebastian Schwiecker. Sein Thema: Spenden.

01 Digitaliorial 01 Impressum 02 Inhalt

04 Inserenten 30 Firmenprofile

Unternehmen

	<p>Edeka AG</p>
<p>BAUINDUSTRIE</p>	<p>Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.</p>
	<p>Ebner Stolz</p>
<p>IQB.de</p>	<p>IQB Career Services GmbH</p>
	<p>Karrieretag Familienunternehmen</p>
	<p>Kaufland</p>
	<p>messe.rocks GmbH</p>
	<p>metropolitan Verlag c/o Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG</p>
	<p>TUM Campus Heilbronn der TUM School of Management – Technische Universität München</p>
	<p>Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH c/o Bergische Universität Wuppertal</p>
	<p>Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH</p>
	<p>QS Quacquarelli Symonds Ltd</p>

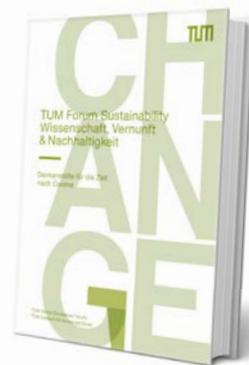
Leben und Arbeiten in Heilbronn-Franken



Die Akademiker-Jobbörse regiojobs24.de der Region Heilbronn-Franken unterstützt Dich bei der Jobsuche! Egal ob Praktikum, duales Studium, Traineeestelle, Abschlussarbeit oder Direkteinstieg - auf regiojobs24.de findest Du unter aktuell rund 3.000 Angeboten garantiert den richtigen Job und Arbeitgeber!

Eintauchen³

VR, Transformation, Digital, KI, Mobility



ZUKUNFT NACHHALTIG GESTALTEN

„Denkanstöße für die Zeit nach Corona“ versammelt eine Publikation, herausgegeben von den Emeriti of Excellence der Technischen Universität München (TUM). 90 namhafte Vertreter aus Wissenschaft, Bildung, Wirtschaft, Medien und Politik haben Texte beigetragen, die sich damit beschäftigen, wie eine nachhaltige Zukunftsgestaltung aussehen kann. Sie fragen danach, was „Verantwortlichkeit“ und „Nachhaltigkeit“ im politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Handeln bedeutet, was nachhaltige Innovationen in Technik, Kommunikation und Bildung sind und wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz zur Lösung dieser großen Herausforderungen beitragen können.

Kostenfreier Download:

www.emeriti-of-excellence.tum.de/veroeffentlichung-2020-denkanstoesse-fuer-die-zeit-nach-corona

KONTROLLE ÜBER DAS DIGITALE LEBEN

Werden wir digital manipuliert? Und wie können wir uns davor schützen? Wie verändern digitale Geräte Einzelpersonen und Gemeinschaften zum Besseren, aber auch zum Schlechteren? Imran Rashid und Søren Kenner haben ein provokantes Buch geschrieben: Sie nehmen mit auf eine forschungsbasierte Reise in die Welt der Smartphones, Social Engineering und der unbewussten Manipulation – und zeigen, wie man einen gesünderen Umgang mit Smartphone & Co findet, die Kontrolle über das digitale Leben wiedererlangt und Gehirn bzw. Geist vor einem Übermaß an technologischen Geräten schützen kann. Imran Rashid, Søren Kenner: Offline. So erlangen Sie die Kontrolle über Ihr digitales Leben zurück. WILEY 2020. 19,00 Euro.



PODCAST ZU FINTECH-THEMEN

Spannende und informative Gespräche über FinTech, Payment, Banking und Mobile: Seit 2015 gibt es den FinTech-Podcast von Paymentandbanking, jede Woche sprechen die Experten mit interessanten Köpfen aus der Branche. Mittlerweile wurden rund 250 Podcasts veröffentlicht, monatlich hören knapp 35.000 Menschen zu.

www.paymentandbanking.com/category/podcast





Ihr Herz schlägt für große Herausforderungen und super Lebensmittel?

Bei uns haben Sie die Chance in einer dynamischen Branche an spannenden Herausforderungen zu wachsen. Wenn Sie gern Engagement zeigen und Lust auf verantwortungsvolle Aufgaben haben, dann sind Sie bei uns an der richtigen Stelle.

Entdecken Sie unsere vielfältigen Einstiegs-
möglichkeiten vom Praktikum über unser
Trainee-Programm bis hin zum Direkteinstieg
auf www.karriere.edeka



Wir  Lebensmittel.





LEITLINIEN ZU KLIMABEZOGENEN BERICHTEN

Die EU-Kommission hat im Juni 2019 unverbindliche Leitlinien zur Berichterstattung über klimabezogene Informationen veröffentlicht. Diese geben Unternehmen Empfehlungen, wie sie darüber berichten können, wie ihre Aktivitäten sich auf den Klimawandel auswirken und welchen Einfluss dieser auf das Geschäftsmodell nimmt.

Hier stehen besonders potenzielle Risiken im Fokus. Die Leitlinien erhalten zudem Best Practice-Beispiele zur Berichterstattung über wesentliche Erfolgsfaktoren. Die Leitlinien zum Download: Website der Kommission

➔ <https://ec.europa.eu/info/index.de>
oder der Wirtschaftsprüferkammer ➔ www.wpk.de.



„Das Geschäft des Unternehmens ist das Geschäft.“ Diesen legendären Satz des Wirtschaftsnobelpreisträgers Milton Friedman zitiert Martin Wambach, Geschäftsführender Partner der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Rödl & Partner im Vorwort einer aktuellen Publikation des Unternehmens, die sich dem Thema Klimaschutz widmet. Wobei Wambach klarmacht: Dieser Satz stammt noch aus den 70er-Jahren. Aus einer anderen Epoche also. Über Jahrzehnte hat er die Agenda der Unternehmen bestimmt – als eine Agenda, die „intensiv vom Ziel der Gewinnmaximierung bzw. der Maximierung des Shareholder Values beherrscht wurde“, wie Wambach schreibt. Im Jahr 2020 jedoch gerate diese Agenda massiv ins Wanken: „Wir alle beginnen zu verstehen, dass in einer globalisierten und vernetzten Welt die einzelnen gesellschaftlichen Akteure ihre Agenden nicht an monokausalen, singulär betriebswirtschaftlichen Zielen ausrichten können.“

„Unternehmen sind erst dann im Jahr 2020 angekommen, wenn sie erkennen, dass ihre Verantwortung weit über die eigenen Geschäfte hinausgeht.“

Es geht um gesellschaftliche Akzeptanz

Wie Friedman seinen Satz heute formulieren würde, mit Blick auf die riesigen ökologischen, sozialen und gesundheitlichen Herausforderungen? Wambach schlägt folgendes vor: „Das Geschäft des Unternehmens ist gesellschaftliche Akzeptanz.“ Keine Rede also mehr von Business und Kapital, wobei Martin Wambach damit nicht meint, die Unternehmen müssten sich kleinmachen. Im Gegenteil, für ihn ist es an der Zeit, dass die wirtschaftlichen Akteure ihre bestimmende Rolle in dieser Welt annehmen: „Unternehmen prägen unsere Gesellschaft in mehrfacher Hinsicht. Zum einen werden sie als selbstständige Akteure verstanden, zum anderen prägen Unternehmen ihre Mitarbeiter. Sie wirken als Multiplikatoren und sind Katalysatoren von Veränderungen. Aus diesen Funktionen erwächst eine Verantwortung, die Unternehmen gezielt kraftvoll einsetzen können, wenn sie dauerhaft erfolgreich sein wollen.“

Die Grundlage des Erfolgs hat sich seit den 70er-Jahren also entscheidend geändert: Zu Friedmans Zeiten war alleine das Geschäft ausschlaggebend – ein enger Blick, der damals sinnvoll erschien: Wer Dinge verkaufen will, der muss sich halt blendend darauf verstehen, diese Dinge herzustellen und zu vertreiben. In den 20er-Jahren des 21. Jahrhunderts erweitert sich nun der Erfolgsbegriff um weitere Ebenen. Ausschlaggebend ist nicht nur, ob ein Unternehmen mit seinen Produkten ein Angebot herstellt, das im Markt nachgefragt wird. Im Blick haben müssen die wirtschaftlichen Organisatoren zu jeder Zeit die gesamte Gesellschaft – also auch diejenigen Akteure, die zwar als Kunden nicht in Frage kommen, sich aber dennoch sehr genau anschauen, auf welche Art das Unternehmen Geschäfte macht und welche Folgen diese haben. Unternehmen sind erst dann im Jahr 2020 angekommen, wenn sie erkennen, dass ihre Verantwortung weit über die eigenen Geschäfte hinausgeht. Diese Verantwortung, so Martin Wambach, beinhaltet, „sich als verlässlicher Partner im Veränderungsprozess und Treiber für nachhaltige Entwicklungen zu begreifen.“

Gesamtes Management auf dem Prüfstand

Diese Transformation in die Nachhaltigkeit lässt keinen Bereich aus. Modernes Management analysiert daher in allen Segmenten der Organisation den Ist-Zustand, um daraus Ziele abzuleiten. Dazu zählen zukunftsorientierte Rechenzentren, die zu einer deutlich nachhaltigeren IT-Landschaft führen – wobei hier auch die Kommunikationskultur eine Rolle spielt: Es ist wichtig, dass Mitarbeiter begreifen, dass es zwar gut ist, auf digitale Kommunikation zu setzen und somit Papier zu sparen, dass andererseits aber auch jede verschickte E-Mail einen CO₂-Fußabdruck hinterlässt.

Zur Management-Aufgabe im Jahr 2020 zählt es auch, mit Blick auf die Folgen der Pandemie zu analysieren, welche neuen Arten des Arbeitens und von Meetings in einer Post-Corona-Zeit beibehalten werden können. Mobiles und flexibles Arbeiten war lange Zeit eine weiche Idee, der selten harte Entscheidungen folgten. SARS-CoV-2 hat das geändert, sehr wahrscheinlich sogar für immer: Der französische Autokonzern PSA hat im Zuge der Corona-Krise einen Paradigmen-

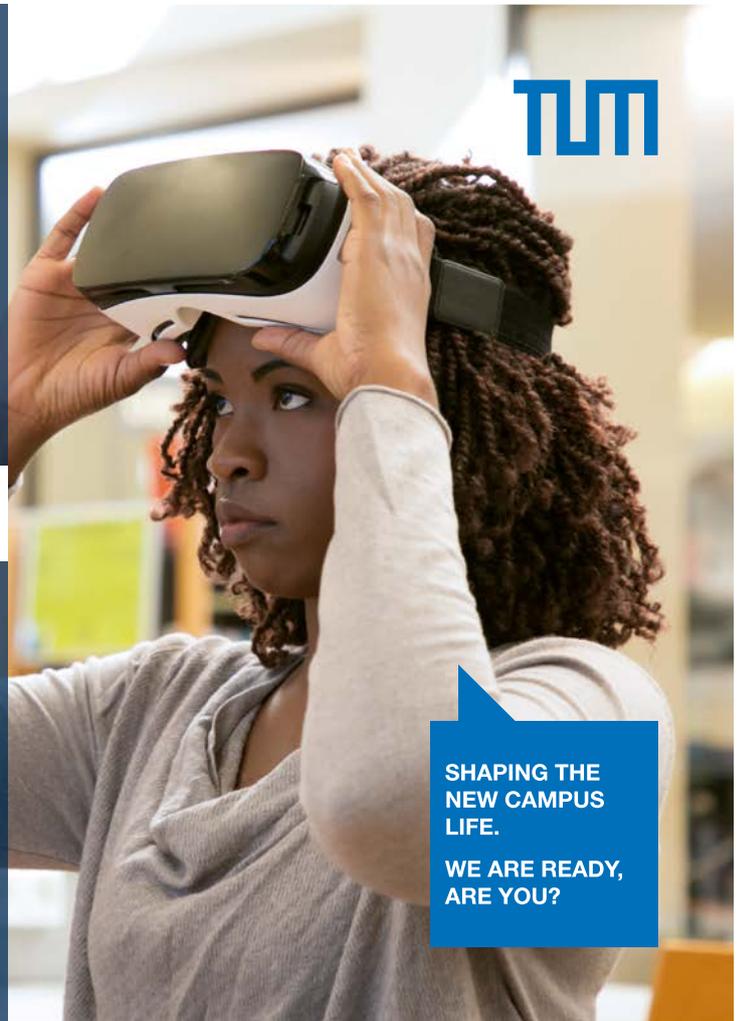
TUM School of Management
Technische Universität München



MASTER IN MANAGEMENT & INNOVATION

Das Young Professional Programm
in den Bereichen innovative Technologien
und Management

wi.tum.de/master-innovation



SHAPING THE
NEW CAMPUS
LIFE.

WE ARE READY,
ARE YOU?

Neu
karrierefuehrer
Künstliche Intelligenz
und
karrierefuehrer
Neustart



karrierefuehrer

Medien für Hochschulabsolventen



- Print: hochspezialisierte karrierefuehrer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- Folgen Sie uns auf Facebook, Twitter, Instagram
- Arbeitgeber-Videos in unserem YouTube-Channel

KLIMASCHUTZ-UNTERNEHMEN

Im Verein Klimaschutz-Unternehmen haben sich Unternehmen zusammengetan, die sich als Vordenker und Vorreiter bei diesem Thema sehen. Aktuell hat der Verband 39 Mitglieder. Die Idee ist es, sich ambitionierte Ziele zu setzen und individuelle Lösungen für die betriebliche Energieeffizienz bei Produkten, Dienstleistungen und Produktionsprozessen zu entwickeln, die einen wirklich messbaren Unterschied machen und als Best-Practice-Modelle auch für andere Unternehmen umsetzbar sind.

 www.klimaschutz-unternehmen.de



Foto: AdobeStock/yajl



Foto: AdobeStock/Waridav

„Mobiles und flexibles Arbeiten war lange Zeit eine softe Idee, der selten harte Entscheidungen folgten. SARS-CoV-2 hat das geändert, sehr wahrscheinlich sogar für immer.“

wechsel vorgenommen, der Ende 2019 kaum möglich gewesen wäre: Der Mutterkonzern der Marken Opel, Citroën und Peugeot hat eine „Neue Ära der Agilität“ ausgerufen, die den CO₂-Abdruck verkleinert, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärkt und die Gesundheit jedes Einzelnen sowie der Belegschaft schützt. Was das konkret heißt? Wer nicht in der Produktion arbeitet, für den ist ab jetzt nicht mehr der Arbeitstag im Office die Regel, sondern im Homeoffice. Ein bis anderthalb Tage in der Woche im Konzernbüro – das müsste reichen, wer häufiger kommen will, müsse das begründen, so die PSA-Direktive.

Homeoffice wird zum Standard

Was für ein Wandel! Noch bis Ende 2019 war es üblich, dass diejenigen die Begründung vorlegen mussten, die im Homeoffice tätig sein wollten, wobei nicht selten alles Argumentieren nichts half. Hier wird deutlich, wie sehr die Pandemie tatsächlich an vielen Stellen im Management den Hebel umgelegt hat. „Mit der Gelegenheit des Paradigmenwechsels nach der Krise wollen wir unseren Handlungen mehr Sinn geben, die richtige Energie zur richtigen Zeit am richtigen Ort einsetzen, Ressourcen und Zeit verantwortungsbewusster nutzen“, sagt Xavier Chéreau, Personalchef der Groupe PSA und zuständig für die Transformation des Unternehmens. Ganz bewusst spricht er von „Sozialpartnern“, mit denen zusammen der Konzern gesellschaftliche Veränderungen beobachtet, „die uns darin bestärken, die Motivation und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu wichtigen Säulen der Unternehmensleistung zu machen“. Man könnte nun fragen: Warum nicht schon früher? Andererseits, besser spät als nie.



Führung übernehmen – Dein Karrierestart bei uns

Du möchtest dein eigenes motiviertes Team leiten?
Starte nach deinem Studium bei uns mit einem
Traineeprogramm durch und übernimm schnell Verantwortung. Profitiere von einer attraktiven Vergütung, flexiblen Arbeitszeiten und einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Interesse geweckt?

Jetzt bewerben unter [kaufland.de/traineeprogramm](https://www.kaufland.de/traineeprogramm)





**BUCHTIPP:
VERTRAUEN**

Vertrauen ist für die Gesellschaft so wichtig wie für den Einzelnen die Luft zum Atmen – doch wir befinden uns in einer Vertrauenskrise: Unternehmen wird nicht mehr vertraut, Politikern auch nicht, und der Presse wird vorgeworfen, Fake News zu verbreiten. Martin Hartmann, Professor für Praktische Philosophie an der Universität Luzern, betrachtet diese Krise und analysiert, was Vertrauen ist, warum es so grundlegend wichtig ist und wie wir „dem Vertrauen Luft zum Atmen geben“. Sein Plädoyer: Wagen wir wieder mehr Vertrauen – für ein besseres Miteinander.

Martin Hartmann: Vertrauen. Die unsichtbare Macht. S. Fischer 2020. 22 Euro

Einen Einfluss hat dieser Paradigmenwechsel in Richtung gesellschaftlicher Verantwortung auch für den Bereich der Wirtschaftsprüfung. Noch geht es hier um Zahlen, jedoch gibt es Signale, dass sich bereits vieles ändert – und noch mehr ändern wird. Die EU-Kommission erlässt Gesetze und formuliert Leitlinien, die von den Unternehmen „nichtfinanzielle Berichte“ fordern oder empfehlen. Das Corporate Social

prüfer Christian Maier sagt, es werde deutlich, „dass die Unternehmen bei der klimabezogenen Berichterstattung noch in den Kinderschuhen stecken.“ Sein Ratschlag: Auch, wenn aktuell nur bestimmte kapitalmarktorientierte Unternehmen zur Berichterstattung verpflichtet seien, sollten sich auch kleine und mittelständischer Unternehmen Gedanken zu freiwilligen klimabezogenen Angaben machen. „Der Klimawandel und seine Folgen müssen unternehmensspezifisch adressiert, Geschäftsmodelle in Zeiten des Klimawandels auf den Prüfstand gestellt werden“, sagt Maier – und betont: „Der Preis, sich nicht mit dem Thema auseinanderzusetzen, kann hoch ausfallen.“ Es stehe dabei weitaus mehr als „nur“ Reputation auf dem Spiel: Er gehe davon aus, dass die Regelungen und Leitlinien, die aktuell nur für bestimmte kapitalmarktorientierte Unternehmen gelten, auch auf andere Unternehmensarten erweitert werden. „Und zwar eher früher als später.“

**„Eines ist klar:
Der Paradigmenwechsel ist eingeleitet
– und einen Schritt zurück wird es nicht
mehr geben.“**

Responsibility (CSR)-Richtlinie-Umsetzungsgesetz verpflichtet bestimmte kapitalmarktorientierte Unternehmen bereits jetzt dazu, nichtfinanzielle Berichte anzufertigen, die erläutern, was das Unternehmen in den Belangen der Umwelt, der Arbeitnehmer, der Menschenrechte sowie der Korruptions- und Bestechungsbekämpfung tut. „Die inhaltliche Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung hat durch den Aufsichtsrat als Überwachungsorgan zu erfolgen. Der Abschlussprüfer muss lediglich prüfen, ob die Erklärung bzw. der Bericht abgegeben wurde. Er kann allerdings freiwillig mit einer inhaltlichen Prüfung beauftragt werden“, sagt Christian Maier, Wirtschaftsprüfer bei Rödl & Partner.

Klimabezogene Berichterstattung: Fokus auch für Prüfer

Wer sich in dieser Angelegenheit freiwillig prüfen lässt? Unternehmen mit Weitblick. Für Maier ist das ernsthafte Engagement in diesem Bereich sowie die Fähigkeit, diese Aktivitäten auch tatsächlich zu erläutern, eine Chance, sich „tatsächlich mit der Resilienz ihres Geschäftsmodells im Zeichen des Klimawandels auseinanderzusetzen.“ Eine Arbeitsgruppe der EU in Brüssel hat sich die klimabezogene Berichterstattung von Unternehmen genauer angeschaut, die Analyse stellt fest, wo es hakt: Häufig seien die Aussagen zum Klimaschutz zu allgemein, zu wenig auf das Unternehmen bezogen. Maßnahmen werden häufig aufgezählt, jedoch ohne ihnen einen kontextuellen Rahmen zu geben, sodass es schwerfällt, ein Gesamtbild der Aktivitäten zu erkennen. Der Wirtschafts-

Für junge Menschen, die in der Wirtschaftsprüfung Karriere machen möchten, ergeben sich hier neue Chancen: Die Gesellschaften benötigen in Zukunft verstärkt Mitarbeiter, die sich nicht nur mit Zahlen auskennen, sondern auch in der Lage sind, klimabezogene Berichte zu bewerten. Im Fokus stehen dabei insbesondere drei Aspekte: Wird das Unternehmen der Verantwortung gerecht? Ergeben sich durch wenig nachhaltige und klimaschädliche Segmente und Aktivitäten unternehmerische Risiken? Und, nicht zuletzt: Wirken die Maßnahmen im Sinne von Nachhaltigkeit, Klimaschutz und sozialer Gerechtigkeit attraktiv auf Investoren sowie Kunden – und halten sie der kritischen Prüfung von Seiten der Politik und NGOs stand? In den Beratungs- und Prüfungsgesellschaften werden die Kräfte gute Chancen haben, die Unternehmen fundiert beraten, aber auch im Sinne der Gesellschaft die Unternehmen so genau prüfen, dass zum Beispiel ein „Greenwashing“ nicht mehr möglich sein wird. Denn eines ist klar: Der Paradigmenwechsel ist eingeleitet – und einen Schritt zurück wird es nicht mehr geben.

KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

**Sprechen Sie direkt mit den
Inhabern und Top-Entscheidern**

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürher

wip
Die Wochenzeitung für Wirtschaft und Politik

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Der Vorausdenker.

Deutschland ist gut darin, an Optimierungen zu arbeiten. Prof. Dr. Gunter Dueck, langjähriger Chief Technology Officer (CTO) bei IBM, heute Buchautor und Redner, reicht das nicht. Der promotivierte Mathematiker mit BWL-Background fordert von den Unternehmen einen mutigen Blick nach vorn, um die Zukunft zu gestalten statt nur die Gegenwart zu verwalten. Motor des Wandels könnte ausgerechnet die Krise sein: Im Interview nennt Gunter Dueck eine Reihe von Dingen, die aktuell massive Änderungen einleiten. Die Fragen stellte André Boße.

„Die digitale Zukunft erfordert ganz neue Mitarbeiter: selbstständig arbeitende innovative Fachkräfte, die in ganz neuen Branchen tätig sind.“

Prof. Dr. Gunter
Dueck



Foto: Commonlens.de

ZUR PERSON

Gunter Dueck, Jahrgang 1951, studierte Mathematik und Betriebswirtschaft und promovierte 1977 an der Universität Bielefeld in Mathematik. Nach seiner Habilitation war er ab 1981 Professor für Mathematik an der Universität Bielefeld, 1987 wechselte er an das Wissenschaftliche Zentrum der IBM in Heidelberg. Dort gründete er eine Arbeitsgruppe zur Lösung von industriellen Optimierungsproblemen und war maßgeblich am Aufbau des Data-Warehouse-Service-Geschäftes der IBM Deutschland beteiligt. Er arbeitete an der Strategie und der technologischen Ausrichtung der IBM mit und kümmerte sich um Cultural Change, bis zum August 2011 war er Chief Technology Officer (CTO) der IBM Deutschland. Derzeit ist er freischaffend als Autor, Business-Angel und Speaker tätig.

Herr Dueck, in Ihrem Buch kritisieren Sie, Deutschland baue immer weiter Deiche statt endlich neuer Schiffe. Ist diese Haltung historisch zu erklären?

Vor 50, 60 Jahren gab es Begeisterung ohne Ende! Da tauschten die Bauern begierig alle ihre Pferde gegen Traktoren aus – und niemand hatte ein Problem damit, dass dieser Wandel Arbeitskräfte ohne Ende freisetzte: Damals waren mehr als ein Drittel der Deutschen in der Landwirtschaft beschäftigt, heute sind es nur noch weniger als zwei Prozent. Es war aber so, dass die aufsteigenden Industrien wie die Autobranche oder der Straßenbau die Arbeitssuchenden aufsogen. Was man sich vergegenwärtigen sollte: Wir hatten damals in Deutschland einen Atomminister!

Der erste hieß: Franz-Josef Strauß.

Der Technologieglaube war also ungebrochen, oder eigentlich: zu groß. Dennoch, wir erarbeiteten das deutsche Wirtschaftswunder und waren stolz, überall der Musterschüler und mit „Made in Germany“ die Nummer eins zu sein. Das ist alles weg. Wir begegnen allem Neuen mit Argwohn – wenn auch zum Teil natürlich mit Recht. Wir fangen selbst nichts Neues an, lassen trotz sprudelnder Steuereinnahmen so ziemlich alle unsere Infrastrukturen verrotten, die wir früher vorbildlich aufgebaut haben. Wir sind dabei immer

noch seltsam stolz, obwohl wir bei allen Ländervergleichen, vom Bildungsthema bis zum Internet, nur noch mittelmäßig abschneiden. Diesen Stolz scheinen wir einfach behalten zu wollen, ohne dafür etwas zu tun. Man träumt in der Vergangenheit und ignoriert die aufstrebenden Nationen. Es ist wie eine süßliche Müdigkeit. Mahnungen zum Aufbruch werden als unwillige Meckerei aufgenommen, niemand mag Umlernen – trotz des gleichzeitigen Gebrabbers über die Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens. Es wäre ja schön, wenn Unternehmen zu lernenden Einheiten werden, aber soweit ist es noch lange nicht. Wir nehmen einfach die Realität nicht wahr, verkennen den Trend. Wenn sich ein Schüler von einer Sechs auf eine Drei hocharbeitet, ein anderer von einer Eins auf die Drei abfällt, dann bekommen beide im Zeugnis eine Drei. Wem aber gehört die Zukunft? Wir wissen es.

An der Börse sagt man: „The trend is your friend.“

Das ist die simple Mathematik des Wandels.

Sie beschreiben, wie das Management in Unternehmen den Menschen quasi „amputiert“, ihn also nicht für voll nimmt – obwohl genau das gewinnbringend wäre. Welche Denkschule steckt hinter diesem Ansatz?

Seit es Computer und besonders Software wie Excel oder SAP gibt, wird in den Unternehmen viel genauer nachgerechnet: Was bringt etwas, was nicht? Parallel haben die Betriebswirte die Ingenieure und Juristen aus den Vorständen gedrängt, wo sie mit ihren gelernten Methoden diese Berechnungen durchführen und dabei feststellten, dass es im Unternehmen ungeheure Ineffizienzen gibt, die man mit Einsparungen im großen Stil beseitigen kann. Das war der Triumph der Effizienzmanager!

Aber diese Manager waren mit ihrer Effizienzstrategie durchaus erfolgreich, oder?

Ja, und die Erfolge ließen sich für eine so lange Zeit ernten, dass man schließlich nur noch Effizienzmanagement betrieb und daher heute – um es sehr pauschal zu sagen – „nichts anderes mehr kann“. Das Unternehmerische ist verloren gegangen, auf Kosten einer ritualisierten Suche nach Effizienz.

Gibt es denn in Ihren Augen überhaupt noch Effizienzpotenzial?

Nein, es gibt nun nichts mehr einzusparen, außer man geht soweit, zu sagen: Wir verdichten die Arbeit bis zum Burnout, fordern unbezahlte Überstunden, weil jeder einen Beitrag leisten muss, steigern die Auslastung durch Leiharbei-

ter oder wälzen das Unternehmensrisiko auf Mitarbeiter und Staat ab. Was ich damit sagen will: Beim Effizienzmanagement wird heute nicht mehr nur überflüssiges Fett vom Unternehmen abgeschnitten – es blutet schon lange. Man geht ans Eingemachte, lässt die Infrastrukturen, aber auch die Mitarbeiter verlottern, was schließlich dazu führt, dass man den Mitarbeiter nicht mehr ehrt. Er ist nur noch: eine Ressource. In der Folge werden sie nicht genügend weitergebildet, schon gar nicht zukunftsfähig gemacht. Man stellt Leute ein, die genau nur das können, was sie für ihre Arbeit brauchen. Braucht man andere Fähigkeiten, stellt man eben andere Menschen ein.

Ist dieser Ansatz noch zeitgemäß?

Nein, denn die digitale Zukunft erfordert ganz neue Mitarbeiter: selbstständig arbeitende innovative Fachkräfte, die in ganz neuen Branchen tätig sind, wo sie an autonom fahrenden Autos arbeiten, an anderen Energieformen, an medizinischen Revolutionen.

Wird die Corona-Krise tatsächlich ein Treiber des Wandels sein, wie einige glauben?

Wir lernen, uns zu behelfen, wenn wir Abstand halten müssen. Viele der neuen Fähigkeiten, die wir dabei entwickeln, legen wir gleich wieder ab, manche aber werden bleiben: die Möglichkeit des Home-Office zum Beispiel, das Zahlen mit Karte oder das Einkaufen im Netz. Aktuell zum Beispiel hat Shopify, ein Portal für Online-Shops, sensationelle Umsatzsteigerungen vermeldet, diese Firma wird heute als Amazon von morgen gesehen. Wer im Home-Office arbeitet, verliert keine eineinhalb Stunden auf dem Weg zum Büro und zurück, fährt weniger Kilometer, was der Umwelt hilft, kann weiter weg vom Büro wohnen, weil man ja nicht mehr so oft dorthin muss, sitzt nicht mehr in so sehr vielen Meetings, benötigt dafür aber eine Infrastruktur zu Hause – was übrigens zur Frage führt, ob der Arbeitgeber die Miete für einen halben Raum bezahlen muss: Hallo Gewerkschaften, das ist euer Thema! Bei IBM hatten wir diese Entwicklung bereits ab 2000. IBM hat die nötigen Büroflächen dramatisch verkleinert, was, wenn das alle Firmen tun? Was passiert dann mit

den Immobilien? Sie sehen, eine vollständige Liste der Veränderungen würde diesen Rahmen sprengen. Was ich sagen will: Da beschleunigt sich etwas. Und indem sich nun viele Leute neu in die Digitalisierung begeben, bemerken sie, wie schlecht und ausbaufähig diese noch ist. Leute wie ich merken das gar nicht so sehr; ich habe noch DOS gekannt, kann reparieren und ohne Schmerzen SAP anwerfen. Durch die vielen Newbies jedoch kommt jetzt Schwung ins Digitale.

Wie kann es gelingen, aus diesem Schwung heraus neue Denkschulen zu etablieren – und zwar schnell, bevor es zu spät ist?

Früher wurde das Dilemma jeweils von der neuen jungen Generation gerettet, die neu dachte und die Alten per „Golden Handshake“ in den Vorruhestand geschickt hat. Diese Umwälzung vollzieht sich ja heute teilweise bei den Start-ups – es kann also funktionieren. Insgesamt ist die Lage aber wohl prekärer: Es gibt zu wenig Geld für einen üppigen Vorruhestand – denken Sie an die Effizienz –, vor allem aber gibt es zu wenige Junge und zu viele Alte. Ihre Frage macht mich traurig, besonders Ihr Zusatz „und zwar schnell“: Wir sind noch nicht einmal so weit, dass das Problem überhaupt angenommen wird. Danach geht es noch darum, ob es wirklich verstanden wird – und erst danach geht es zur Sache.

Das dauert.

Ja. Schneller geht es nur, wenn die Wand wehtut, vor die man gefahren ist. Aber auch dann stellt sich die Frage: Merkt man, warum es wehtat? Schauen Sie nur auf die Klimadiskussion: Wie lange müssen wir wohl noch das wärmste Jahr aller Zeiten erleben, bis etwas geschieht?

Die junge Generation gibt gerade bei diesem Thema dringliche Appelle.

Reicht das?

Greta Thunberg bewegt etwas. Sie hat in gewisser Weise eine Art Führungsrolle übernommen. Egal, wie Sie zu ihr stehen: Solche Menschen braucht die Erde, braucht das Land! Deutschlands Wirtschaft hatte solche Leute, die Führung übernommen haben: Gottlieb Daimler, Robert Bosch, Werner Otto. Später dann Ferdinand Piëch, die SAP-Gründer, die Dasslers, Fresenius. Und heute?



HEUTE SCHON EINEN PROZESS OPTIMIERT?

In seinem neuen Buch bricht Gunter Dueck mit der Vorstellung, beim Menschen 4.0, der im Umfeld der Industrie 4.0 tätig sei, handele es sich um ein kreatives und eigenverantwortliches Wesen: Dueck beschreibt eindringlich, warum Mitarbeiter (besonders in deutschen) Unternehmen weiterhin in einer Management-Routine aus methodischen Ritualen, Prozessoptimierungen und permanenten Kontrollen feststecken. Sein Credo: Wir Menschen sind längst robotisiert – und zwar von Systemen, die weder Ideen noch Neugier fördern. Nicht ohne Gründe verweist Dueck auf einen Song der Band Kraftwerk: „Wir sind die Roboter“.

➔ Gunter Dueck: Heute schon einen Prozess optimiert?: Das Management frisst seine Mitarbeiter. Campus 2020. 24,95 Euro.



Foto: AdobeStock/D.COPY

Remote arbeiten

Viele Teams sind derzeit im Homeoffice. Dadurch werden stabile Strukturen durch die neue Arbeits- und Kommunikationssituation auf die Probe gestellt. Das beinhaltet eine Vielzahl von Herausforderungen.

Von **Christoph Berger**

Komplett von zu Hause zu arbeiten: Für viele mag das unter Umständen vielleicht erst einmal eine schöne Vorstellung sein. Doch eine Herausforderung liegt schon einmal in dem Umstand, dass die wenigsten darauf eingestellt sind, längere Zeit von zu Hause aus zu arbeiten. Das Setting ist oftmals suboptimal, heißt es von Seiten des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte. Das erzeugt Stress bei Mitarbeitern und Führungskräften. „In diesen Zeiten merkt man, wie wichtig der persönliche Austausch in der Kaffeeküche ist. Weil eben auch berufliche Themen hier schnell und unbürokratisch besprochen werden können“, sagt Nils Schmidt, Vorstand beim DFK. Zumal, wie im vom auf Online-Sprachtraining spezialisierten Unternehmen Speexx veröffentlichten Whitepaper „Das neue Arbeiten: Remote Work & digitale Teams“ erklärt wird: „In vielen Kulturen transportieren sprachliche Wendungen sowie Gesten und Körpersprache viel vom Kontext der Kommunikation.“ Führungskräfte, so der DFK, müssen diesen Stress auffangen – nicht nur, weil er der Produktivität entgegensteht, sondern auch, weil ernsthafte Konflikte untereinander entstehen können.

Um die Problemzonen zu reduzieren, hat der DFK acht Tipps zusammengestellt, die das Arbeiten aus der Ferne möglichst konfliktfrei machen sollen. So braucht es beispielsweise für die virtuellen Team-Treffen feste Termine und Regeln. Überhaupt: Auch für den Austausch zwischen einzelnen Team-Mitgliedern werden feste Termine für den Austausch empfohlen. So ist Verfügbarkeit und Anwesenheit garantiert. „Führung ist immer auch Selbstmanagement beziehungsweise Selbstführung“, erklärt Nils Schmidt. Das beinhaltet für Führungskräfte unter anderem, nun in den Video-Konferenzen den gewohnten Kleidungsstil aufrechtzuerhalten. Das vermittelt Verlässlichkeit. Eine weitere Voraussetzung für die gemeinsame Zusammenarbeit aus der Ferne sind das Festlegen von Zielvereinbarungen. So können alle Teammitglieder die ihnen zugedachten Aufgaben zu ihnen passenden Zeiten erledigen. Diese Arbeitsweise setzt Vertrauen voraus. Und den offenen Umgang mit der ungewohnten Situation inklusive einer konstruktiven Feedback-Kultur. Schmidt betont: „Umso wichtiger, dass Ihre Mitarbeiter*innen von Ihnen die Rückmeldung erhalten, die sie brauchen. Bestenfalls positiv, aber immer konstruktiv. Und deutlich mehr, als sie es im Büro tun würden.“ Ein weiterer Tipp ist die schnelle und umfassende Weitergabe von Informationen sowie die Kommunikation, wenn es nichts Neues gibt. Haben Team-Mitglieder das Gefühl, nicht informiert zu sein, kommt Unruhe auf. Schließlich noch ein Rat für Unstimmigkeiten: Hierfür braucht es sofortige Termine zur Aussprache, wobei der Sachverhalt zuerst in Einzelgesprächen geklärt werden sollte.

Das Arbeiten aus der Ferne dürfte sich nach Bewältigung der Corona-Pandemie übrigens nicht erledigt haben. So ergab eine Umfrage des Marktforschungsunternehmens Gartner Anfang April 2020 unter 229 HR-Führungskräften, dass viele Arbeitnehmer planen, in Zukunft häufiger aus der Ferne arbeiten zu lassen. Die DFK-Tipps werden also auch nach Corona Bestand haben.





Ihr seid mit Abstand die Besten!

Digitale und persönliche Karrieremessen an vielen Hochschulen in Deutschland. Hier findest du das passende Event für deine Karriere und in deiner Umgebung mit Top-Arbeitgebern, Einzelgesprächen, Rahmenprogramm und mehr.

Alle Infos zu Terminen und Durchführung unter

www.iqb.de

Veranstalter

IQB Career Services myjobfair

Kooperationspartner

karriereführer

IQB Career Services GmbH. Ein Unternehmen der F.A.Z.-Verlagsgruppe

Senckenberganlage 10-12 · 60325 Frankfurt am Main · T 069/79 40 95 55 · besucherinfo@iqb.de



Foto: © Fraunhofer IAO

„Wir müssen alle an unserer medialen Inszenierungskompetenz arbeiten“

Prof. Dr.-Ing. Prof. e. h. Wilhelm Bauer ist geschäftsführender Institutsleiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart. Außerdem berät er Politik und Wirtschaft, ist Autor von zahlreichen wissenschaftlichen und technischen Veröffentlichungen und Lehrbeauftragter an den Universitäten Stuttgart und Hannover. Im Jahr 2012 erhielt Prof. Bauer die Ehrung des Landes Baden-Württemberg als „Übermorgenmacher“. Wir haben mit ihm darüber gesprochen, welche Auswirkungen die Corona-Krise auf Unternehmen hat und was sie für Berufseinsteiger bedeutet.

Die Fragen stellte **Sabine Olschner**

Wie sind die deutschen Unternehmen Ihrer Ansicht nach durch die Corona-Krise gekommen?

Mein Eindruck ist, dass deutsche Unternehmen bislang noch gut durch die Corona-Krise kommen. Zu diesem Schluss kommt auch eine weltweite Umfrage unter 2.600 Firmen der Großbank HSBC, veröffentlicht im August 2020. Demnach ist der Anteil der Unternehmen, die durch die Pandemie stark beeinträchtigt sind, in Deutschland mit 53 Prozent am geringsten. Der Grund liegt laut HSBC in der schnellen und umfangreichen Reaktion staatlicher Institutionen. Ich glaube aber, dass dazu auch die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden selbst einen wichtigen Beitrag geleistet haben: Lockdown und Quarantäne haben vielen Unternehmen die Kontrolle über die Gestaltung und Feinsteuerung der Arbeit entrissen. Notgedrungen ist auf einmal gelebte Realität, was bisher nur als die Zukunft der Arbeit im Raum stand. Die Unternehmen arbeiten agil! Sie mussten kurzfristig Abstandsregelungen und Mehrschichtsysteme improvisieren. Zwangsläufig haben viele Unterneh-

men auf Homeoffice umgestellt und nutzen die technischen Möglichkeiten, von unterschiedlichen Orten gemeinsam zu arbeiten. Die Führungskraft ist fern, eine enge Anleitung und Kontrolle der Beschäftigten ist weder sinnvoll, noch durchführbar. Mit viel Eigeninitiative und Kreativität bewältigen die Betroffenen Arbeit, Kinderbetreuung, räumliche Enge und technische Herausforderungen. Weil eine lückenlose Erfassung fehlt, ist Vertrauensarbeitszeit gelebte Praxis in der Zusammenarbeit geworden. Dieses hohe Maß an Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Disziplin von uns allen hat in Kombination mit den staatlichen Rahmenbedingungen und Sofortprogrammen dazu geführt, dass die Welt auf Deutschland und seinen Umgang mit der Corona-Krise schaut.

Was haben die Unternehmen aus dieser Ausnahmesituation gelernt?

Die Corona-Krise zeigt uns schonungslos Stärken und Schwächen auf. Wir haben definitiv gelernt, dass wir „Krise können“. Das darf aber nicht dazu führen, wieder zur Normalität überzuge-

hen. Wichtig ist daher, den Blick nach vorn zu richten und sich mit Themen zur eigenen Unternehmensstrategie, zur Passgenauigkeit des Geschäftsmodells, zur Unternehmenskultur und zum zukünftigen Investitionsverhalten zu beschäftigen. In all diesen Bereichen werden meines Erachtens Fragen zu Technologie, Innovation, Resilienz und Nachhaltigkeit eine zentrale Bedeutung haben.

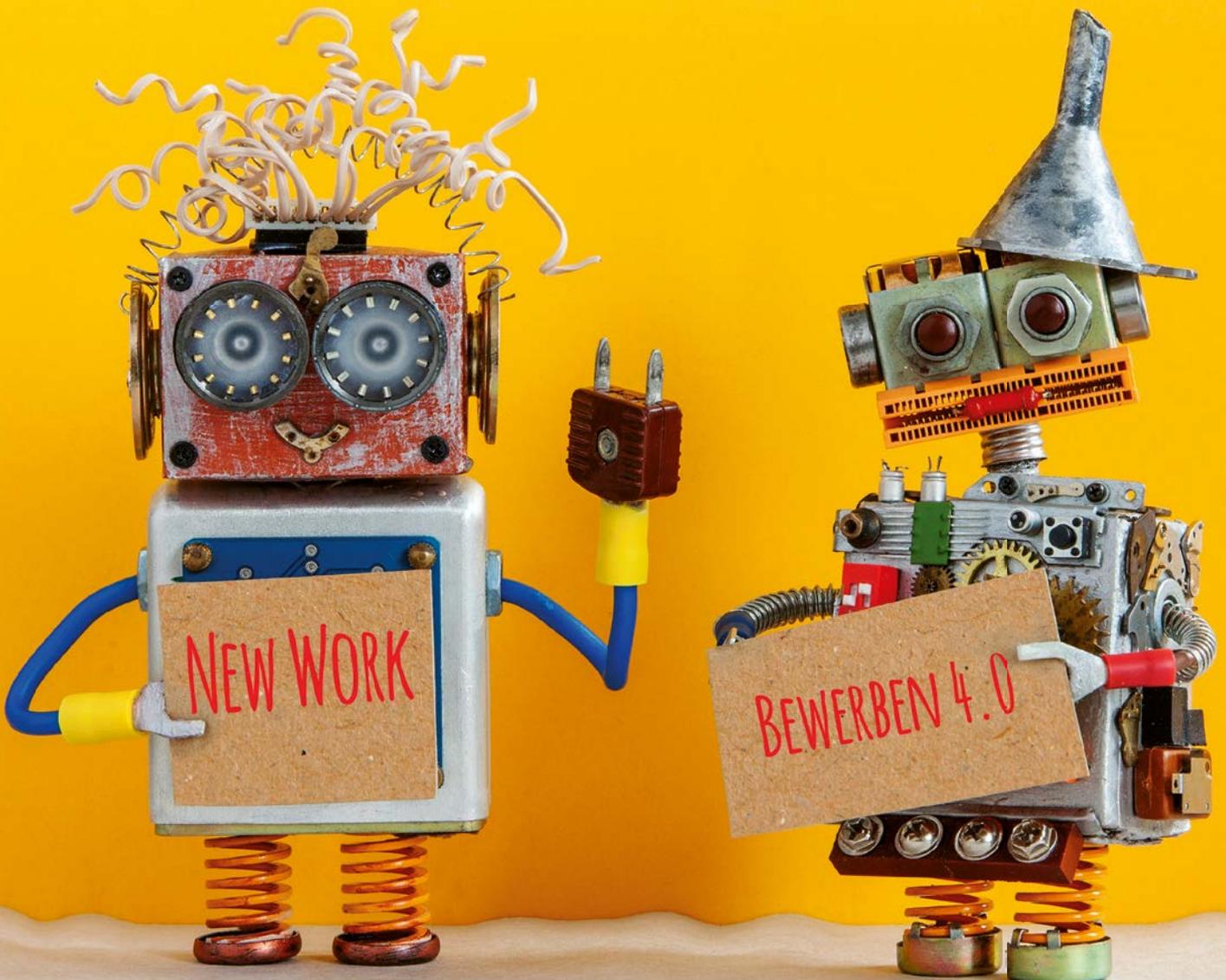
Wie können sich Unternehmen und ihre Mitarbeitenden auf mögliche weitere Pandemien oder Krisen vorbereiten?

Eine gezielte Vorbereitung würde bedeuten, dass wir genau wissen, was als nächste Krise auf uns zukommt – und das wiederum entspricht nicht dem Naturell von Krisen. Wir müssen uns daher weiterentwickeln und beispielsweise die jetzt auf die Schnelle eingeführten Prozesse einer verteilten und dezentralen Arbeitsorganisation zum „New Normal“ verstetigen. Aus meiner Sicht spielt hier der Begriff der Souveränität eine entscheidende Rolle. Die Basis zur souveränen Bewältigung von Herausforderungen sind Eigenstän-

m metropolitan.

FINDE DEINE STÄRKEN

#PERSÖNLICHKEIT #JOB #ZUKUNFT



www.metropolitan.de



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



@met_verlag



Foto: AdobeStock/ Robert Kneschke

digkeit und Unabhängigkeit. Jede Maßnahme, die zur Schaffung einer Souveränität in Bezug auf Technologie, Innovation, Wertschöpfung und Organisation unter der Maxime einer Kosteneffizienz führt, dient der Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen und auch Krisen.

Muss sich die Art der Führung ändern?

Die Zukunft des „New Normal“ liegt in einer hybriden, flexiblen und nachhaltigen Arbeitswelt. Zu diesem Schluss kommt eine aktuelle Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, die wir gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) durchgeführt haben. Dabei gaben uns Top-Führungskräfte vornehmlich aus dem HR-Bereich aus 500 Unternehmen hochaktuelle Einsichten. Corona wird tatsächlich den Blick auf das Büro als den Hauptarbeitsort verändern und die Grunderwartung jedes Beschäftigten, dass man „zur Arbeit geht“, deutlich erschüttern. Überwältigende 56 Prozent („stimme voll und ganz zu“) bzw. 33 Prozent („stimme eher zu“) kommen zu der Einschätzung, dass Homeoffice in größerem Umfang realisiert werden kann, ohne dass hieraus Nachteile entstehen. Die annähernd gleichen Prozentzahlen ergeben sich bei der Frage, inwieweit auch Dienst- bzw. Geschäftsreisen in Zukunft virtuell z.B. über Videokonferenzen abgewickelt werden können. Die Studie hat aber auch gezeigt, wo noch Aufholbedarf vorhanden ist. Es gibt

eine Reihe von Handlungsbereichen, die sich stark auf die größeren, längerfristigen Veränderungen durch die Arbeit auf Distanz konzentrieren. Sie umfassen die Prävention negativer gesundheitlicher Folgewirkungen (insbesondere der Entgrenzung von Berufs- und Privatleben), die Führung auf Distanz, notwendige Kompetenzen im Bereich der Medienutzung sowie Ansätze, die informelle Strukturen und Kommunikation zwischen den Menschen stützen.

Welchen Einfluss hat die Krise auf die weitere Berufsentwicklung von Absolventen und Berufseinsteigern?

Unabhängig von fachlichen Qualifikationen, die über das Berufsleben hinweg immer aktuell gehalten und angepasst werden müssen, werden meines Erachtens die eher weichen Faktoren an Bedeutung gewinnen. Dabei handelt es sich weniger um Fähigkeiten als um Fragen der persönlichen Disposition wie Neugierde, Aufgeschlossenheit, Mut zum Neuen und auch zum Scheitern. Was mir die Zeit mit der Pandemie aber auch gezeigt hat ist, dass wir alle an unserer medialen Inszenierungskompetenz arbeiten müssen. Die nächste Telko, der dringende Skype-Call, die x-te Video-Konferenz und das virtuelle Einstellungsgespräch sind zunehmend selbstverständlicher Bestandteil unseres Arbeitstags. Und dort sehen wir selbst jeden Tag: Es gibt brillante Performende und mediale Naturtalente, aber auch viele, die mit der Kamera fremdeln und am liebsten im Grau der Tapete ver-

schwinden. Es gibt CI-konforme und ästhetisch ansprechende Bildschirmhintergründe genauso wie schlecht ausgeleuchtete Besprechungssituationen, die die Mimik eher ahnen lassen. Gar nicht zu denken an die Qualitätsunterschiede in Darbietungen, die womöglich karriereentscheidend sind: das entscheidende Bewerbungsgespräch oder der entscheidende Strategie-Pitch. Ich bin überzeugt davon: Das rein technische Bedienwissen zum Umgang mit all diesen virtuellen Plattformen muss ergänzt werden durch mediale Inszenierungskompetenz. Die sich auf mein eigenes Bühnenbild, meinen eigenen Auftritt, aber auch meine Interaktion mit den anderen Beteiligten, den Spannungsbogen und reibungsfreie Nutzung aller möglichen „Bühnentechniken“ beziehen muss.

Wie wichtig ist die Fähigkeit der Resilienz in beruflichen Krisensituationen?

Die Fähigkeit zur Resilienz im Allgemeinen halte ich für sehr wichtig. Unsere Lebens- und Arbeitswelt lässt sich immer weniger trennen. Diese Erfahrung haben wir alle auch während der Corona-Krise ein ums andere Mal gemacht. Wichtig daher ist, dass wir in der Lage sind, in Krisensituationen bedacht, optimistisch und selbstbewusst zu agieren, uns mit dem was vor uns liegt auseinanderzusetzen und nicht über Vergangenes zu hadern. Resilienz ist daher eine Frage des Bewertungsstils und hilft uns, aus Krisen gestärkt hervorzugehen. Egal ob im privaten oder im beruflichen Umfeld. Dies gilt dann übrigens im übertragenen Sinne nicht nur für Individuen, sondern auch für Organisationen und Unternehmen.

Kann man Resilienz für das Berufsleben lernen?

Die gute Nachricht ist: Resilienz ist kein Schicksal. Jede*r Einzelne kann seinen individuellen Bewertungsstil verändern und beispielsweise schädliche Assoziationen verlernen. Klar ist aber auch, dass eine solche Veränderung nicht mal eben schnell geschaffen werden kann. Hier handelt es sich um einen Lernprozess, der stark auf Erfahrungen und Lessons Learned aus bereits Erlebtem beruht. Mit einem Besuch eines Resilienzseminars ist es daher sicher nicht getan.

BAU INDUSTRIE

SCHAFFEN, WAS BEEINDRUCKT

Wirke mit wo Großes entsteht

Unser Land wächst. Menschen brauchen Wohnungen und die Wirtschaft ein gut ausgebautes Netz an Straßen, Schienen und Wasserwegen. Große Aufgaben für die Bauindustrie. Dafür suchen wir Menschen mit Ideen, die unsere Zukunft gestalten.

Infos unter: werde-bauingenieur.de | bauindustrie.de

Business-Smoothie

Kultur-, Buch- und Linktipps



ONLINE AUSSTELLUNGEN ENTDECKEN

Mit dem Laptop auf dem Sofa eine Ausstellung erleben anstatt ins Museum zu gehen – spätestens seit Corona ist das nichts Ungewöhnliches mehr. Das ZDF präsentiert in der Digitalen Kunsthalle eine interessante Auswahl an Ausstellungen, in Kooperationen mit zahlreichen deutschen Kulturinstitutionen. So ist beispielsweise die Ausstellung „Max Beckmann. weiblich-männlich“ ab Ende September in der Hamburger Kunsthalle zu sehen, zuvor kann man online schon 50 der kuratierten Werke entdecken. Bis Ende des Jahres ist außerdem eine Ausstellung über Beethoven im Angebot – inklusive Führung mit dem Schauspieler Devid Striesow. <https://digitalekunsthalle.zdf.de>

Foto: AdobeStock/ Sentavio

PODCAST FÜR GRÜNDER

Sidepreneurs – der Podcast ist nach seiner Zielgruppe benannt: nebenberufliche Gründer. Die Macher, Peter-Georg Lutsch und Juliane Benad haben beide neben ihrem Angestellten-Job gegründet. Mittlerweile haben sie über 200 Podcast-Folgen veröffentlicht, darunter zahlreiche Interviews und Folgen mit viel praktischem Input zum nebenberuflichen Unternehmertum. www.sidepreneur.de

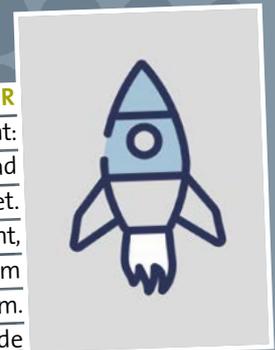


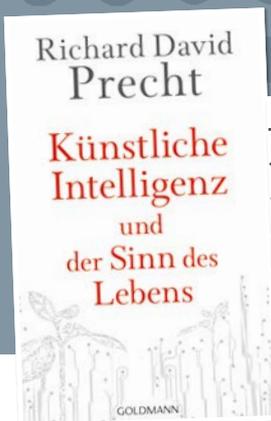
Foto: AdobeStock/ zaurahimov



RASSISMUSKRITISCH DENKEN LERNEN

Tupoka Ogette ist Wirtschaftswissenschaftlerin und Expertin für Vielfalt und Antidiskriminierung. Sie leitet Trainings, Workshops und Seminare zu Rassismus und dessen Auswirkungen auf die deutsche Gesellschaft und ist darüber hinaus als Rednerin, Beraterin und Autorin tätig. Ihr Buch „exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen“ ist bereits 2017 erschienen und wurde zum Bestseller – mittlerweile liegt die achte Auflage vor. Nun gibt es exit RACISM auch als Hörbuch, gelesen von Tupoka Ogette und weiteren Stimmen. www.exitracism.de

Foto: Stephen Lawson



RICHARD DAVID PRECHT ÜBER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Was macht Künstliche Intelligenz mit uns, unserem Selbst- und Menschenbild? Danach fragt der Philosoph Richard David Precht in seinem Essay – und warnt: Man wird die menschliche Moral nicht auf Maschinen übertragen können. Wir müssen also darüber nachdenken, welcher Sinn durch Künstliche Intelligenz ermöglicht wird und welcher gerade nicht, und vor allem, welche Grenzen wir ziehen müssen, damit unsere Zukunft menschlich wird. Richard David Precht: Künstliche Intelligenz und der Sinn des Lebens. Goldmann 2020. 20 Euro

STÄRKEN EINSETZEN, WELT VERBESSERN

Worin bin ich eigentlich richtig gut? Mit welchen Tätigkeiten, in welchem Beruf will ich mein Leben verbringen? Wie kann ich meine Talente am besten einsetzen und auch für meine Karriere nutzen? Diese Fragen stellen sich wohl alle Absolventen und Berufseinsteiger. Don Clifton, früherer Vorsitzender des Markt- und Meinungsforschungsinstituts Gallup meint: Wer weiß, wo die eigenen Stärken liegen, hat die besten Chancen, erfolgreich und zufrieden zu werden. Mit seinem Buch zeigt er, wie man Stärken entdeckt. Enthalten ist auch ein Online-Text, der die fünf größten Talente offenbart und Empfehlungen gibt, wie diese am besten genutzt und weiterentwickelt werden können. Don Clifton: *Erkenne deine Stärken. Der Strengthsfinder für Studierende und Berufseinsteiger*. Campus 2020. 19,95 Euro



NEW WORK – SO GEHT'S

New Work verspricht enorme Innovations- und Einsparpotenziale, birgt aber auch Risiken: Die Mitarbeiter müssen sich auf den Verlust ihres eigenen Schreibtisches und das Auseinanderdriften der „Bürofamilie“ einstellen, virtuelle Prozesse beherrschen lernen und sich den ständigen Änderungen anpassen. Die Autorinnen analysieren die Veränderungen und geben ein „Survival Kit“ mit Selbsttests und Praxistipps für jede Stufe der Transformation an die Hand – von der Neuorientierung über die Eigenmotivation und Homeoffice-Organisation bis zu Teambuilding. Ingrid Britz-Averkamp, Christine Eich-Fangmeier: *Überleben in der neuen Arbeitswelt. Desksharing, Open Space, Mobiles Arbeiten & Co. Survival Guide für Manager und Mitarbeiter*. metropoliten 2020. 29,95 Euro



POST-CORONA-VISION

Das karriereführer-Team hat vor dem Hintergrund der Corona-Krise den Webchannel „Post-Corona-Vision“ aufgebaut. Aufgezeigt wird darin unter anderem, wie sich die Arbeitswelt während und nach der Corona-Krise verändern wird. Und es geht um die Frage: In welcher Gesellschaft wollen wir leben? Mehr unter www.karrierefuehrer.de/post-corona-vision

GEGEN DIE UNSICHERHEIT AUF DEM ARBEITSMARKT

Die Arbeitnehmer der Gig Economy prägen mittlerweile das Stadtbild: Sie liefern mit dem Fahrrad Essen aus, sammeln E-Scooter ein, bringen Fahrgäste in ihren Autos von A nach B. Für die Nutzer eine praktische Sache, doch die Menschen, die diese Dienste anbieten, müssen mit dem Schlechtesten aus zwei Welten zurechtkommen: mit der Unfreiheit von Angestellten und der Unsicherheit von Freelancern. Auch andere Beschäftigungsmodelle sind in die Krise geraten: Minijobs und aufgeweichter Kündigungsschutz, unfreiwillige Teilzeit und Zeitarbeit sind Facetten einer Entwicklung, die den Arbeitsmarkt erschüttert. Colin Crouch liefert eine differenzierte Analyse und bietet Vorschläge für zeitgemäße Reformen, mit denen die Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt abgedeckt werden könnten. Colin Crouch: *Gig Economy: Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co.* Suhrkamp 2019. 14,00 Euro



ANTWORTEN EINES BRILLANTEN DENKERS!

Der geniale Physiker Stephen Hawking gibt in seinem letzten Buch Antworten auf große Fragen: Gibt es einen Gott? Werden wir auf der Erde überleben? Was hält die Zukunft bereit? Er nimmt die Leser mit auf eine persönliche Reise durch das Universum seiner Weltanschauung. Verständlich und klar erläutert er die Folgen des menschlichen Fortschritts – vom Klimawandel bis hin zu künstlicher Intelligenz – und diskutiert die damit verbundenen Gefahren. Stephen Hawking: *Kurze Fragen auf große Antworten*. Klett-Cotta. 2018. 20,00 Euro

Anne Kohlmorgen

Von der Wirtschaftswissenschaftlerin zur Shiatsu-Praktikerin

Aufgezeichnet von Franziska Immel-Andrä



Foto: Simone Szymanski

Mein beruflicher Werdegang war alles andere als geradlinig und genau deswegen so zielführend: Nach meinem Abitur und einer Ausbildung als Reiseverkehrskauffrau habe ich ein Jahr lang im Reisebüro gearbeitet und anschließend Wirtschaftswissenschaften studiert. Dann habe ich einen kurzen Abstecher in eine Unternehmens- und Personalberatung gemacht. Bei meinem nächsten Arbeitgeber, einer international tätigen PR-Agentur, war ich hauptsächlich im Eventbereich für Kunden aus der Automobil-Industrie tätig. Eine Zeit lang waren die vielen Reisen und das Arbeiten in Luxushotels in ganz Europa toll. Doch irgendwann stressten mich die langen Arbeitstage, die oft wochenlangen Aufenthalte in Hotels sowie das schnelllebige Agenturleben.

Ich entschied mich für einen Seiteneinstieg als Lehrerin am kaufmännischen Berufskolleg mit den Fächern Wirtschaft und Mathematik und absolvierte ein berufsbegleitendes Mathematik-Studium. In dieser Zeit entdeckte ich Yoga und Meditation – was mir für die Doppelbelastung durch Studium und Beruf viel Kraft gegeben hat. Mit meinem zweiten Staatsexamen wurde ich verbeamtet. Ich war sehr gerne Klassen- und Beratungslehrerin, alles lief rund. Trotzdem störte mich etwas: Das System Schule mit seinem starkem Leistungsdruck ließ wenig Zeit und Spielraum für die Bedürfnisse der einzelnen Schüler. Daher habe ich mich für ein Sabbatjahr entschieden. Ich reiste nach Portugal und Indien und beendete eine dreijährige Ausbildung zur Shiatsu-Praktikerin (GSD). Shiatsu ist eine ganzheitliche Massage und energetische Körperarbeit, die in der traditionellen chinesischen Medizin wurzelt.

Durch die Auszeit und vor allem auch durch Shiatsu wurde mir klar, dass ich meinem Herzen folgen und nochmal neue berufliche Wege gehen wollte. Ich kündigte, gab meinen Beamtinnen-Status auf und eröffnete in Köln meine Praxis „Sei Du Shiatsu“. Für viele in meinem Umfeld, Freunde und Familie, war die Entscheidung anfangs schwer nachzuvollziehen – aber ich bin sehr glücklich, dass ich so weitreichende Veränderungen gewagt habe. Alle Stationen, beruflich und persönlich, Erfolge wie Krisen, haben mich weitergebracht. Ich habe gelernt, meiner Intuition und dem Leben zu vertrauen und habe Klarheit über mich selbst gewonnen. Durch meine Erfahrungen kann ich Menschen unterstützen, Mut zu fassen und ihren eigenen Weg zu gehen. Ich kann mich in Menschen auf unterschiedlichsten Stufen der Karriereleiter und in verschiedenen Berufsumfeldern hineinversetzen – und ihnen mit Shiatsu helfen, ein besseres Körpergefühl zu entwickeln und die Balance von Körper, Geist und Seele zu finden. In stressigen Lebensabschnitten und Umbruchphasen kann Shiatsu gleichermaßen Entspannung wie Energie geben. Demnächst werde ich noch Massagen auf einem mobilen Massagestuhl in Unternehmen anbieten. Eine erfrischende kurze Behandlung, etwa in der Mittagspause, lässt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auftanken und mit mehr Energie und Motivation zum Arbeitsplatz zurückkehren.

Manchmal muss man sich Zeit nehmen, um herauszufinden, was man kann und will. Und das ist nicht unbedingt das, was andere sich für einen wünschen. Sich präsent und frei zu fühlen bedeutet für mich, ganz bei mir selbst und authentisch zu sein. Daher kommt auch der Name meiner Praxis „Sei Du Shiatsu“.

Ihr Weg klingt ein wenig nach „Eat, Pray, Love“: Vom Fuße des Schwarzwalds aus führte er sie zum BWL-Studium nach Köln, über Agentur-Jetset und Luxushotels in ganz Europa zum Lehramt ans kaufmännische Berufskolleg und schließlich nach Indien und Portugal. Seit dem Sommer 2020 unterstützt sie in ihrer Shiatsu-Praxis Menschen dabei, ihre Lebensenergie in Fluss zu bringen.



MBA KARRIERE-MESSE

**Berlin, Düsseldorf, Frankfurt,
Hamburg, München,
Stuttgart, Wien, Zürich**

- ▶ Alle Informationen zum MBA- & Executive MBA-Studium
- ▶ Treffen Sie die top Business Schools
- ▶ Exklusive MBA-Stipendien
- ▶ GMAT-Info und Vorträge
- ▶ Gratis MBA Career Guide

Aktuelle Termine und Anmeldung:
[TopMBA.com/karrierefuehrer](https://topmba.com/karrierefuehrer)

Powered by 



INTERNATIONALE MASTER-MESSE

**Frankfurt, Hamburg,
München, Wien, Zürich**

- ▶ Finde dein Masterstudium
- ▶ \$7.0 Mio. Stipendien
- ▶ Gratis CV-Check
- ▶ Beratung zur Studienwahl
- ▶ Gratis Studienführer

Eintritt frei - Aktuelle Termine:
[TopUniversities.com/karrierefuehrer](https://topuniversities.com/karrierefuehrer)

Powered by 

Bookmarks



**Wirtschaftsregion
Heilbronn-Franken GmbH**

Koepffstraße 17
74076 Heilbronn

Karriere-Website:
www.regiojobs24.de
Internet:
www.heilbronn-franken.com

Kontakt
Sonja Enzel
Fachkräftemarketing
Fon: 07131 3825230
E-Mail: s.enzel@heilbronn-franken.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

**Heilbronn-
Franken**
Baden-Württemberg

Ebner Stolz

Kronenstraße 30
70174 Stuttgart

Karriere-Website:
<http://karriere.ebnerstolz.de>
Internet:
www.ebnerstolz.de/

Kontakt
Manuela Dietrich
HR Recruiterin - Campus Recruiting
Fon: +49 711 2049-1777
E-Mail: manuela.dietrich@ebnerstolz.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

**EBNER
STOLZ**

**TUM Campus Heilbronn
der Technischen Universität
München**

Bildungscampus 2 und 9
74076 Heilbronn

Unternehmens-Website:
Internet: www.wi.tum.de
www.wi.tum.de/tum-heilbronn-hn

Kontakt
Tanya Göttinger
Admission Manager,
TUM Campus Heilbronn
Fon: +49 (7131) 264 18703
E-Mail: admission_heilbronn@wi.tum.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Technische
Universität
München



karrierefürher-Service:

Checkliste Bewerbung:
<http://bit.ly/2oRpOAN>

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
[www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs](http://www.karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs)

**Bergische Universität
Wuppertal
Bau- und Immobilien-
management**

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website: www.rem-cpm.de
Internet: www.uni-wuppertal.de

Kontakt

Katja Indorf
Studienberatung
Fon: 0202 439 4192
E-Mail: info@rem-cpm.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



EDEKA AG

New-York-Ring 6
22297 Hamburg

Karriere-Website:
www.karriere.edeka.de
Internet: www.edeka.de

Christina Castor
Personalmarketing
Fon: 040 6377 5441

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



*“
E-Paper, App, Podcasts, Videos?
Alles rund um die Bewerbung?
Schauen Sie bei
www.karrierefuehrer.de
”*

Kaufland

Karriere-Website:
kaufland.de/karriere

Stellenportal:
kaufland.de/jobs

Unternehmenswebsite:
kaufland.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil





Foto: Fotolia/fotofabrik

Sebastian Schwiecker

Volkswirt und Gründer



Foto: Judith Wagner

* Sebastian Schwiecker, 41 Jahre, ist Gründer der gemeinnützigen Spendenplattform effektiv-spenden.org. Er hat Volkswirtschaftslehre studiert und bei der KfW Entwicklungsbank sowie der ProCredit Bank Bosnien und Herzegowina gearbeitet. Später gründete er Helpedia und rief die Veranstaltung Socialcamp ins Leben, und er war bei betterplace.org und anderen sozialen Start-ups tätig.

➔ www.effektiv-spenden.org

Das Start-up effektiv-spenden.org berät Menschen bei der Entscheidung, sinnvoll zu spenden für die Entwicklungshilfe, den Klima- und/oder den Tierschutz. Was sein Antrieb für die Gründung war und auf welchen Fakten die Empfehlungen basieren, erklärt Sebastian Schwiecker im Interview.

Die Fragen stellte Kerstin Neurohr.

Herr Schwiecker, Sie sind Volkswirt und helfen Menschen dabei, mit ihrer Geldspende möglichst viel zu bewirken – wie sind Sie dazu gekommen?

Nach dem Abitur konnte ich mich nicht entscheiden, ob ich Entwicklungshelfer oder Börsenmakler werden möchte. Also habe ich VWL studiert, so habe ich mir alle Möglichkeiten offengehalten. Tatsächlich bin ich dann in der Entwicklungszusammenarbeit gelandet. Ich habe in Evaluierungsabteilungen gearbeitet und gesehen, wie unterschiedlich das Verhältnis von Kosten und Nutzen bei verschiedenen Projekten ist. Alle fragen sich, wie man Geld am sinnvollsten einsetzen kann – nicht nur in den Institutionen, sondern auch die Menschen, die spenden. Um diese Frage zu beantworten, habe ich effektiv-spenden.org gegründet.

Und, haben Sie eine Antwort gefunden?

Wir empfehlen aktuell neun Organisationen, die sich für Entwicklungshilfe, Klima- bzw. Tierschutz einsetzen. Dafür haben wir uns weltweit umgesehen und Organisationen gefunden, die unabhängig und sehr aufwändig evaluiert werden. Deren Erkenntnisse machen wir zugänglich: Wir übersetzen die Studien und fassen sie zusammen. Und wir bieten die Möglichkeit, über uns steuerbegünstigt zu spenden, selbst wenn die empfohlene Organisation ihren Sitz im Ausland hat – wobei wir die Spende komplett weiterleiten, wir sind eine gemeinnützige Organisation.

Das klingt alles gut. Aber wer studiert oder gerade den ersten Job antritt, hat meist kein großes Budget für Spenden...

... ja – aber man kann andere Ressourcen einsetzen: Ich empfehle, zu überlegen, wie man mit der eigenen Karriere möglichst viel Gutes tun kann. Man verbringt so viel Zeit im Beruf, und es lohnt sich, zu überlegen, wie man in dieser Zeit eine positive Wirkung für den Rest der Welt entfalten kann. Die soziale Bewegung des „Effektiven Altruismus“, zu der ich mich selbst auch zähle, hat da spannende Ansätze. Absolventen finden bei der Organisation 80.000 Hours hilfreiche Tipps.

80.000 HOURS

Achtzigtausend Stunden verbringen wir im Beruf. Die in Oxford ansässige Organisation informiert darüber, wie wir diese Zeit effektiv nutzen können, um einen Beitrag zur Lösung der drängendsten Probleme der Menschheit zu leisten. Die Website bietet umfangreiche Informationen, außerdem gibt es einen Podcast und Studierendengruppen. ➔ <https://80000hours.org>

BEI UNS IST MEHR FÜR DICH DRIN!

Starte als Trainee (m/w/d) beruflich durch!

Deine Vorteile:

- ✓ Einstiegsvergütung von 48.000 € brutto sowie 30 Tage Urlaub im Jahr
- ✓ Unbefristeter Arbeitsvertrag
- ✓ Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und umfangreiche Weiterbildungsangebote
- ✓ Verantwortungsvolle Aufgaben, die dich auf deine spätere Fach- oder Führungsposition vorbereiten
- ✓ Regelmäßige Trainee-Netzwerk-Treffen
- ✓ Vergünstigte Angebote in Fitness- und Freizeiteinrichtungen sowie vielfältige Zusatzleistungen

 **Entdecke deine Möglichkeiten unter [kaufland.de/traineeprogramm](https://www.kaufland.de/traineeprogramm)**



**EBNER
STOLZ**

WIRTSCHAFTSPRÜFER
STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
UNTERNEHMENSBERATER



**KEIN JOB
DER MICH BINDET.**

ABER EINER, DER MICH FESSELT.

Wir wollen Mitarbeiter, die vor Begeisterung in die Luft gehen. Denn kein Job ist schöner als der, den man leidenschaftlich macht. Jetzt mit uns abheben!

karriere.ebnerstolz.de

A member of
Nexia
International