



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

staufenbiel
› CAREER GUIDE
2010

IN DIESEM CAREER GUIDE:

Karrierefalle Internet – am Online-Image basteln

Maßgeschneidert – wie Personaler Bewerbungsmappen lesen

Nur keine Panik – die ersten 100 Tage im Job

Career Service Universität Münster
www.uni-muenster.de/CareerService

wissen.leben
WWU Münster

 **staufenbiel**
first choice for careers



Nagler & Company berät Banken und Finanzkonzerne. National und International.

Unsere Projekte sind herausfordernd und innovativ, so konzipieren wir z.B. Kreditportfolio-Modelle oder bewerten komplexe Finanzinstrumente. Nagler & Company ist ein Erfolgsmodell: Für unsere Kunden, für unsere Mitarbeiter. In unseren Spezialgebieten spielen wir in der obersten Liga.

Für den kontinuierlichen Ausbau unserer Geschäftsaktivitäten suchen wir

Consultants (w/m)

Wir erwarten einen hervorragenden Hochschulabschluss sowie ausgeprägte Ausdrucksfähigkeit in deutscher und englischer Sprache. Teamfähigkeit, analytische Begabungen und ergebnisorientierte Vorgehensweisen sind maßgebliche Erfolgsfaktoren für einen gelungenen Einstieg. Berufserfahrung in den genannten Themenfeldern ist vorteilhaft, Berufseinsteiger sind uns willkommen.

Nagler & Company legt hohen Wert auf ein stimmiges und professionelles Umfeld. Respekt zu wahren – in jeglichem Kontext – sehen wir als sehr wesentlich an. Wir bieten gute persönliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten und attraktive Konditionen mit überdurchschnittlichen Sozialleistungen.

Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben, bitten wir um Ihre aussagefähige Bewerbung.

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.



Capital Markets
Risk Management
Market Data
Data Management
Financial Engineering
Structured Products

BERLIN | BRESLAU | FRANKFURT | MÜNCHEN | SCHNAITTENBACH | ZÜRICH

CAREER GUIDE 2010

Westfälische Wilhelms-Universität Münster



**WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER**

Kontaktinformationen

Career Service der Westfälischen
Wilhelms-Universität Münster
Leonardo-Campus 11
48149 Münster

Tel.: (0251) 83-3 00 42
Internet:
www.uni-muenster.de/CareerService



Verantwortliche Redakteure:

Andreas Eimer (Career Service),
Heinz Peter Krieger (Staufenbiel Media)

Redaktion:

Magdalena Kretschmer, Tobias Nowak,
Andrea Schröder (alle Career Service),
Rebekka Baus, Tilman Böcker, Simone
Derichsweiler, Claudia Feuerer, Eva Flick,
Thomas Friedenberger (alle Staufenbiel
Media)

Redaktionsleitung:

Stefanie Zimmermann (Staufenbiel Media)

Online-Redaktion:

Maurice Hein (Staufenbiel Media)

Sales Director:

Holger Fäßler (Staufenbiel Media),
Tel.: (0221) 91 26 63-33,
E-Mail: holger.faessler@staufenbiel.de

Anzeigenmarketing:

Bert Alkema, Christiane Fuchs, Klaus
Knoblauch, Anne Moog, Nina Schell,
Thorsten Volpers (alle Staufenbiel Media)

Client Support:

Maria Gorki, Natascha Wiedenfeld
(alle Staufenbiel Media)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Aufnahme
in Online-Dienste und Internet sowie Vervielfälti-
gung auf Datenträgern wie CD-ROM, DVD-ROM etc.
dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmi-
gung der Herausgeber erfolgen. Die einzige
Ausnahme ist das Fotokopieren mit Quellennach-
weis durch Career Services und Hochschul-
teams, Hochschulmitarbeiter und studentische
Vereine zum Zweck der Berufsberatung. Die
Inhalte der Artikel geben nicht notwendigerwei-
se die Meinung der Redaktion wieder.

Die Informationen in dieser Publikation sind
sorgfältig recherchiert und geprüft worden, den-
noch kann keinerlei Garantie übernommen wer-
den. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Ver-
mögensschäden ist ausgeschlossen.

Redaktion und Verlag sind stets bemüht, sowohl
redaktionelle Beiträge als auch Anzeigen darauf-
hin zu prüfen, dass Formulierungen nicht gegen
geltendes Recht, insbesondere gegen das Allge-
meine Gleichbehandlungsgesetz, verstoßen.

Finanz- und Rechnungswesen:

Britta Janshen (Staufenbiel Media)

Marketing/Distribution: Karen Herold,
Melanie Perrone (alle Staufenbiel Media)

Design: Yvonne Bäumgen, Simon Pietsch
[Leitung] (alle Staufenbiel Media)
[Covergestaltung: Goldmarie Design]

Herausgeber:

Andreas Eimer (Career Service),
Birgit Giesen (Staufenbiel Media)

Herausgegeben von:

Career Service der Westfälischen
Wilhelms-Universität Münster und
Staufenbiel Media GmbH,
Postfach 10 35 43, 50475 Köln
Telefon: (0221) 91 26 63-0
Telefax: (0221) 91 26 63-9
E-Mail: info@staufenbiel.de
Internet: www.staufenbiel.de
ISSN 1867-4372



© 2009 by Career Service der
Westfälischen Wilhelms-Universität
Münster und Staufenbiel Media GmbH

Sollte im Einzelfall eine Formulierung von der
Rechtsprechung als diskriminierend bewertet
werden, weisen wir bereits jetzt darauf hin, dass
wir uns von jeder Art der Diskriminierung distan-
zieren und dies jedenfalls nicht die Ansicht der
Redaktion darstellt.

Soweit in redaktionellen Beiträgen und in Beiträ-
gen von Kunden ausschließlich oder überwiegend
die maskuline Form verwendet wird, erfolgt
dies lediglich aus Gründen der Lesbarkeit und stellt
in keinem Fall eine Wertung gegenüber weiblichen
Personen dar. Entsprechend ist mit dem Gebrauch
des Begriffs „Young Professionals“ keine Diskri-
minierung hinsichtlich des Alters intendiert,
sondern es soll lediglich die Gruppe der Berufs-
einstiegenderinnen und Berufseinsteiger angespro-
chen werden. Sofern Sie sich durch Inhalte die-
ser Publikation benachteiligt fühlen, bitten wir Sie,
sich mit unserer Beauftragten für Gleichbe-
handlung, Frau Rebekka Baus, rebecca.baus@
staufenbiel.de, in Verbindung zu setzen.

Liebe Studierende und Absolventinnen und Absolventen der Universität Münster,

mit diesem Heft halten Sie nun die zweite Ausgabe des
Career Guides der Universität Münster in Händen. Vor
einem Jahr haben wir gemeinsam mit Staufenbiel Media
diese neue Publikation ins Leben gerufen und Ihnen
zwei Versprechen gegeben:

Wir haben damals deutlich gemacht, dass es unser Ziel
ist, eine „etwas andere“ Karriere-Publikation zu pro-
duzieren. Spezifisch für die Universität Münster soll sie
sein und dabei auch ungewöhnliche Themen jenseits der
Fragen von Bewerbungsetikette und Vorstellungsges-
präch aufgreifen. Schauen Sie sich das Inhaltsverzeich-
nis dieses *Career Guides* einmal an: Wir glauben, dass
wir den Anspruch auch in dieser Ausgabe einlösen.

Außerdem hatten wir Ihnen angekündigt, dass der
Career Guide zu einer regelmäßigen Publikation wird,
wenn wir den Eindruck bekommen, dass er auf Ihr Inter-
esse stößt. Und diesen Eindruck haben wir gewonnen.
Wir sahen Veranstaltungsteilnehmer in der Kaffeepause,
Studierende auf der Wiese an der Aa und auch Leser in
der Mensa – vertieft in den *Career Guide*. Offenbar haben
wir die richtigen Themen und den richtigen Ton getroffen.

Was wir uns jetzt am meisten wünschen: Ihre Rück-
meldung. Teilen Sie uns mit, was Ihnen am *Career Guide*
gefällt oder was Ihnen fehlt. Nennen Sie Themen rund
um Studium und Beruf, denen wir in der nächsten Aus-
gabe einmal nachgehen sollten. Oder bieten Sie sich als
Gastautor an, wenn Sie (zum Beispiel in einer Haus- oder
Examensarbeit) einem interessanten Trend in diesem
Bereich auf der Spur sind. Mein Posteingang (an-
dreas.eimer@uni-muenster.de) wartet auf Ihren Input.

Zunächst aber eine interessante Lektüre dieser Ausgabe
wünscht Ihnen

Andreas Eimer

Andreas Eimer,
Leiter des Career Service der
WWU Münster, und das gesamte Team



INHALT



Jobstart

- 6 Karrierefalle Internet: Am Online-Image basteln
- 8 Bewerbungsmappe: Maßgeschneidert
- 10 Studentenjobs: Nicht nur Tellerwäscher
- 12 Studienfinanzierung: Studieren auf Pump
- 13 Studieren mit Kind: Mama schreibt Magisterarbeit
- 14 Trainee-Programme: Führungskraft in Etappen
- 16 Die ersten 100 Tage: Nur keine Panik
- 18 Einstieg im Mittelstand:
Ein Kessel Buntes
„Eigenes Profil“ – Interview mit Uwe Rotermund
von Noventum Consulting
- 22 Karriere in der Kirche: Mensch sein für den Arbeitsmarkt
- 24 Lese- und Rechtschreibschwäche: Legasthenie im Land der
Dichter und Denker
- 26 Gehälter: Gutes Geld für Spezialisten
- 27 Karriere-Fragebogen: „Wissen ist nicht Besserwissen“ – Fragen an
Berthold Tillmann, ehemaliger Oberbürgermeister von Münster

Career Service

- 28 Career Talk: Bewerben auf der Terrasse
- 30 Berufsorientierung:
Autonom entscheiden
„Anfangs war da eine grobe Vorstellung“ – Interview mit Michaela
Streff von der Hessisch/Niedersächsischen Allgemeinen
- 32 Psychometrische Tests: Der Blick ins Selbst
- 34 Exkursion nach Kanada:
Nach dem Boom ist vor dem Boom
„Auch im Ausland deutsche Netzwerke pflegen“ – Interview
mit Sabine Seidler von der Zentralen Auslands- und Fach-
vermittlung (ZAV) in Dortmund

Auf dem Campus

- 36 Move: Abenteuer Unternehmensberatung
- 38 Inforum des Career Service: Berufswahl auf der Couch

Arbeitgeber im Profil

- 40 Detaillierte Informationen über führende Arbeitgeber

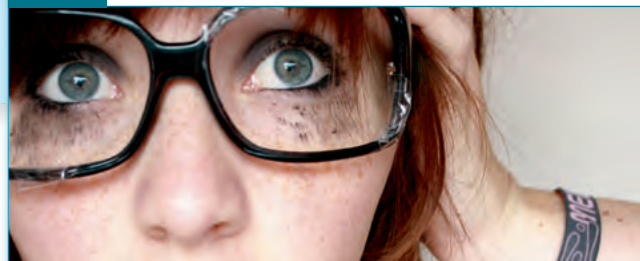
16

Nur keine Panik
Die ersten 100 Tage im Job



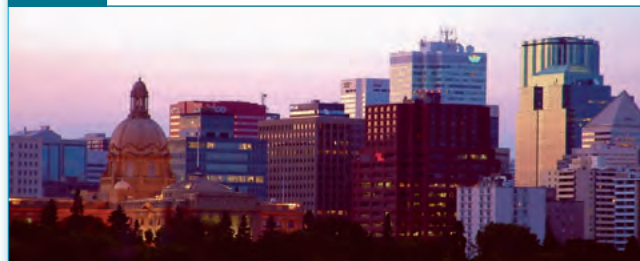
30

Autonom entscheiden
Hilfen bei der Berufswahl



34

Nach dem Boom ist vor dem Boom
Studenten entdecken Kanada



36

Abenteuer Unternehmensberatung
Die studentische Initiative Move stellt sich vor



ANZEIGENKUNDEN

Bloomberg.....	40
Deloitte	15, 41
Deutsche Bahn	40
Dr. Nagler & Company GmbH	U2, 41
E.ON AG	41
GAD eG	21, 41
Hannover Rück Versicherung AG	41
Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG.....	U4
Lufthansa Technik AG	42
OTTO Group	42
Steria Mummert Consulting AG.....	42

UNSERE AUTOREN

Tilman Böcker, Staufenbiel Media.....	10
Christian Demme, move – Studentische Unternehmensberatung	36
Andreas Eimer, Career Service Universität Münster	30, 32, 35, 38
Aaron von Felbert, Student an der Universität Münster	37
Claudia Feuerer, Staufenbiel Media	14
Eva Flick, Staufenbiel Media	8
Jan P. Heck, Deloitte Consulting	17
Magdalena Kretschmer, Career Service Universität Münster	13
Heinz Peter Krieger, Staufenbiel Media	12, 26
Dr. Florian Meister, A.T. Kearney	37
Tobias Nowak, Career Service Universität Münster	16, 18, 20
Juliette Ritz, Pressestelle der Universität Münster	22, 24
Dr. Tobias Rudolph, Shell International Exploration and Production	17
Lena Rütten, Mars GmbH	16
Dr. Stephanie Schnöring, Kirchhoff Consult AG	37
Andrea Schröder, Career Service Universität Münster	30, 31
Meike Schyma, Studentin an der Universität Münster	34
Björn Skall, GuideCom GmbH	17
Kerstin Thummes, Doktorandin an der Universität Münster	37
Svenja Vennemann, Studentin an der Universität Münster	28
Stefanie Zimmermann, Staufenbiel Media.....	6

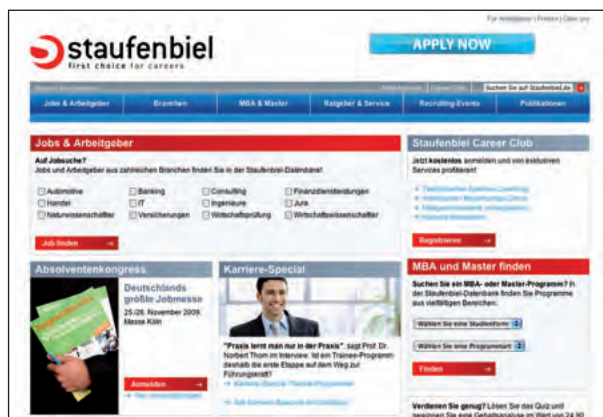
ONLINE – SCHNELL INFORMIERT



Der Career Service der WWU im Internet

Auf unseren Internetseiten www.uni-muenster.de/CareerService finden Sie das umfangreiche Angebot des Career Service der Universität Münster:

- Informationen und Anmeldung zu allen Veranstaltungen des Career Service
- Praktikumsratgeber von A–Z
- Praktikumsstipendien
- Bewerbungsberatung
- Jobbörse
- Regionaler Praktikumsführer mit Firmenprofilen
- Ausgewählte Link- und Buchtipps
- Online-Community Career Connections



Noch mehr im Netz:

Hilfreiche Tipps zu Bewerbung, Berufseinstieg und Karriere gibt es auf staufenbiel.de:

- kostenlose Bewerbungs-Checks für Mitglieder im Staufenbiel Career Club
- exklusive Jobs, Praktika und Trainee-Stellen in der Staufenbiel Jobbörse
- nützliche Tipps und Muster für Ihre Bewerbung
- fundiertes Know-how für den Berufseinstieg in Ihrer Wunschbranche
- Tests & Tools: Gehaltsrechner, Bafög-Rechner, Einstellungstests und vieles mehr

Am Online-Image basteln



Wenn virtuelle Entgleisung wie Partyfotos den Karriere-start bedrohen, hilft nur eins: gezielte PR in eigener Sache.

„Ich trink Ouzo – was machst du so?“, das ist keine Frage des Geschmacks, sondern eine Gruppe in einem Social-Media-Netzwerk. Dort erhält Studentin Christina Albert (Name von der Redaktion geändert) als Mitglied dieser Gruppe so wertvolle Hinweise wie „Ouzo – einmal zahlen, zweimal voll sein“. Die 24-Jährige studiert Wirtschaftswissenschaften an einer Schweizer Universität. Lebenslustig strahlt sie dem Besucher ihres Profils auf StudiVZ entgegen – freizügig im Bikini.

Würde sich die Lebefrau um einen Job bewerben, wäre ihr potenzieller Chef darüber wohl wenig amüsiert. Foren, Blogs oder eigene Webseiten offenbaren mehr, als einem User lieb sein kann. Sie verraten seine Vorlieben, was er kürzlich ersteigert oder verkauft hat. Jeder kann sich ein Bild von ihm machen. Das kann zum Problem werden, wenn man einen Job sucht. Denn der Personaler surft mit und entdeckt vielleicht Fotos oder gar Videos von der letzten wilden Partynacht. So kann die Karriere beendet sein, bevor sie überhaupt angefangen hat. Die gute

Nachricht ist: Studenten und Absolventen können heute schon aktiv für ihren guten Ruf arbeiten, wenn sie ein paar Grundsätze beherrschen und die Möglichkeiten des World Wide Web für sich nutzen. Online Reputation Management ist das neue Zauberwort. Einfacher formuliert geht es darum, seinen guten Ruf im Netz zu verteidigen.

Mitgehört

Dass Online-Offenbarungen auch Karrierekiller sein können, nimmt aber offenbar den Deutschen nicht die Lust daran, sich im Internet zu inszenieren. Jeder fünfte Surfer gibt Privates über sich im Netz preis, hat eine Umfrage des IT-Branchenverbands Bitkom ergeben. Besonders auskunftsfreudig sind die 14- bis 29-Jährigen. Von ihnen veröffentlicht jeder zweite private Informationen im Internet.

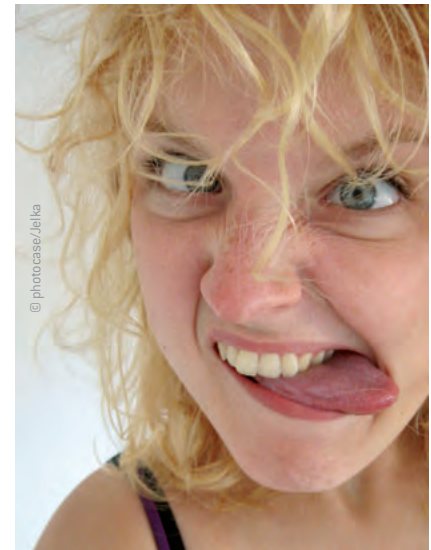
Wer im Internet unterwegs ist, der sollte auf der Hut sein, was er für Spuren hinterlässt. Denn das Web hat ein Elefantengedächtnis. Das Löschen negativer Einträge ist fast unmöglich. Kaum sind Daten

online, hat sie meist schon jemand heruntergeladen, eine Suchmaschine sie erfasst oder ein Archiv sie abgespeichert. Zigfache Kopien der ersten Version finden sich nach kurzer Zeit schon überall. Hartnäckig tischen Suchmaschinen einem das wieder auf, was man lieber vergessen würde.

Das kann für Jobsuchende eine Katastrophe sein. Denn es ist kein Geheimnis, dass Personaler und auch Personalberater Bewerber googeln. Eine Studie des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) kam zu dem Ergebnis, dass jeder dritte Personalberater das Internet nutzt, um Kandidaten zu überprüfen.

Nur Gesprächsgrundlage

Lothar Kornherr, stellvertretender Vorsitzender des BDU-Fachverbands Personalberatung, bestätigt das. Hat er einen Kandidaten mit interessanter Vita im Visier, dann stellt er auch schon einmal Online-Nachforschungen an. Vor allem wenn ihm etwas spanisch vorkommt. Ein 28 Jahre alter, promovierter Mathematiker mit zwei Jahren Auslandseinsatz und Ehren-



Peinliche Fotos im Internet: Immer surft jemand mit

ämtern, das würde ihn zur Tastatur greifen lassen. Ob Genie oder nicht, das sagt ihm dann das Internet. „Wenn ich fündig werde, bohre ich natürlich weiter“, so der BDU-Experte. Er relativiert aber auch: „Diese Funde sind selten entscheidend, sie runden das Bild nur ab.“ Allenfalls liefern sie eine Gesprächsgrundlage. So kann es dann tatsächlich einmal passieren, dass einem Kandidaten Partybilder vor die Nase gehalten werden. Das bedeutet aber lange nicht, dass man aus dem Rennen ist.

Selbst steuern

Kleinere Jugendsünden wie Privatvideos oder hitzige Kommentare bedeuten nicht gleich das Aus für die Karriere oder die Bewerbung. So gibt es viel Verständnis für Schnappschüsse von ausgelassenen Studenten in Feierlaune. Das richtige Maß ist aber auch hier entscheidend, Exzesse kommen nicht so gut an.

Bitter ist auch, wenn die rachsüchtige Ex oder der skrupellose Erzfeind unwahre Inhalte streuen. Jeder sollte deshalb versuchen, selbst zu steuern, was über ihn im Internet steht, also aktiv Online Reputation Management betreiben. „Damit sorgt man dafür, dass die positiven statt der negativen Informationen gefunden werden“, beschreibt Klaus Eck das Prinzip.

Bestandsaufnahme: Am Anfang des Online Reputation Managements steht das Ego-

Googeln. Lange verpönt als Akt der Eitelkeit, gehört es heute zum Rüstzeug für den guten digitalen Ruf. Da Personaler wenig Zeit haben, sind die ersten zehn Treffer der Suchmaschine entscheidend, die nächsten zehn auch noch wichtig. Diese Hits sollten den eigenen Namen ins beste Licht rücken. Ist der Netzeindruck gar zu negativ, dann bekommen es die Bewerber nicht mit. „Sie werden gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen“, weiß Eck.

Wer Unrühmliches über sich findet, sollte zuerst die Urheber freundlich bitten, die Inhalte zu entfernen. Auch die Betreiber der Webseiten können helfen. Auf den meisten Seiten gibt es inzwischen Buttons: „Inhalt beanstanden“. Wenn aber der Verursacher nichts Gutes im Sinn hat, kann es schon einmal schwierig werden, die Inhalte entfernen zu lassen. Dann heißt es aussitzen oder einen Dienstleister beauftragen. Sie überwachen und polieren den digitalen Ruf Einzelner, aber auch von Unternehmen, ihren Produkt- und Markennamen. Das kann allerdings teuer werden.

Selbst inszenieren

Wer bei der Bestandsaufnahme im Internet feststellt, dass er noch ein unbeschriebenes Blatt ist, sollte die virtuelle Welt für eine gezielte Selbstdarstellung nutzen. Denn das Internet ist mehr noch Karrierechance denn Falle. Eck formuliert das so: „Wer

Karriere machen will, sollte das Internet als Chance begreifen zu zeigen, was er ist.“ Für die gezielte Vorbereitung einer Bewerbung heißt das, sich positiv in Szene zu setzen und Online-PR in eigener Sache zu betreiben – auf der eigenen Homepage oder in Social-Media-Netzwerken wie Xing, LinkedIn oder Twitter. Aber es gibt für Bewerber auch andere Wege, ihr Web-Image aufzupolieren. Mit qualifizierten Statements oder Kommentaren in den einschlägigen Unternehmens-Blogs oder Foren können sie ihren Namen schon einmal ins Gespräch bringen.

Auch wenn ein positives Image wichtig für die Karriere ist, sollten Kandidaten der Versuchung widerstehen, allzu sehr auf den schönen Schein zu setzen. Ein digitales Make-up verdeckt Schönheitsfehler nämlich nur selten.

„Nirgendwo wird so viel gelogen wie im Internet“, weiß auch Lothar Kornherr. Da kann der Online-Heiligenschein noch so strahlen, täuschen lassen sich Personaler nur selten. ■

Stefanie Zimmermann



Internet

„Keine Privatsphäre im Internet“ – Interview mit dem Online-Reputation-Experten Klaus Eck unter staufenbiel.de/karrieremagazin

Maßgeschneidert

Korrekt und knackig soll sie sein und auf den ersten Blick überzeugen – die perfekte Bewerbung. Auf dem Weg zum Traumjob ist die schriftliche Bewerbungsmappe die erste Hürde, die jeder Bewerber meistern muss. Wer hier nicht punktet, findet die Absage schnell im Briefkasten.

Die Bewerbungsunterlagen sind die wichtigste Visitenkarte des Bewerbers“, sagt Wolfgang Thiele, Direktor Human Resources beim Handelsunternehmen Gebr. Heinemann. „In den Personalabteilungen treffen täglich viele Bewerbungen ein, da müssen wenige Worte überzeugen.“ Egal, ob die Bewerbung per E-Mail oder Post versendet wird. Die perfekte Bewerbungsmappe ist die Eintrittskarte zu jedem Vorstellungsgespräch.

Die Mappe

Doch wie soll die Mappe aussehen, was gehört hinein und was ist überflüssig oder verärgert am Ende sogar den Personaler?

Zunächst einmal zur Mappe selbst. Sie soll den Blick des Lesers direkt auf das Wesentliche zu lenken. Hineingeheftet werden der Lebenslauf und Kopien des Abschlusszeugnisses, Arbeitszeugnisse sowie Praktikums- und Weiterbildungsnachweise. Von Absolventen wird außerdem das Abiturzeugnis erwartet.

Das Anschreiben liegt – nicht eingehaftet – separat obenauf. Freiwillige Zusätze in der Bewerbungsmappe – aber nicht immer sinnvoll – sind sogenannte „dritte Seiten“ und Deckblätter.

Zu einem guten Eindruck gehören hochwertiges Papier für Anschreiben und Anlagen. Unsauberkeit in jeglicher Hinsicht, sei es in Form von Eselsohren, Fettflecken oder Rechtschreibfehlern, befördert die Mappe direkt auf den Absagenstapel.

Personaler bekommen gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ganze Stapel Bewerbungen auf den Tisch. Für die einzelne Mappe bleibt da nur wenig Zeit. Deshalb ist alles zu vermeiden, was beim Leser eventuell Arbeit verursacht. Dazu gehören etwa Klebe- oder Spiralbindung (lässt sich schlecht kopieren), Schnellhefter (Seiten müssen erst herausgenommen werden), Klarsichthüllen oder auch dreiteilige Mappen, die manchen Personalern wegen des Formats zu unpraktisch sind. Ein außergewöhnliches Format mag zwar beim Betrachter ins Auge springen, machen aber wenig Freude, wenn sich für das Rücksenden kein passender Briefumschlag finden lässt. Schrille Farben mögen in einem Kreativ-Beruf ihre Freunde finden, in konservativen Branchen führen sie eher zum Naserümpfen.

Don'ts in einer Bewerbung

- Klebe- oder Spiralbindung
- Schnellhefter
- Klarsichthüllen
- dreiteilige Mappen
- Nicht-Standard-Format
- schrille Farben



Das Anschreiben

Bei einer Bewerbung geht es zunächst einmal um die harten Fakten – und die stehen im Lebenslauf. Der Lebenslauf ist das Kernstück jeder Bewerbung, ein gelungenes Anschreiben aber das Sahnehäubchen.

Denn die Bedeutung des Anschreibens ist subtiler. Das Anschreiben gibt dem nüchternen Lebenslauf die persönliche Note. Die Persönlichkeit des Bewerbers kommt hier heraus. Der Personaler erkennt sofort, ob es sich bei der Bewerbung um ein Exemplar einer Massenbewerbung handelt, die in dieser Form an verschiedene Unternehmen abgeschickt wurde.

Hier muss der Bewerber auf den Punkt bringen, warum das Unternehmen ihn einstellen soll und nicht einen Konkurrenten. Floskeln oder irgendwelche Musteranschreiben sind sofort zu identifizieren und absolut tabu. „Standardisierte Floskeln haben keine Chance“, berichtet Thiele von seinen Erfahrungen. Und das Anschreiben sollte nicht länger als eine Seite und fehlerfrei sein. Denn – wie gesagt – viel Zeit für eine einzelne Bewerbung bleibt normalerweise nicht. Wer hier nicht auf den Punkt kommt, signalisiert, dass er es auch nicht besser kann.

Die Bewerbung muss maßgeschneidert auf die ausgeschriebene Stelle passen. Deswegen ist es wichtig, die Stellenausschreibung genau unter die Lupe zu nehmen. Nicht alle Anforderungen, die hier genannt sind, sind auch ein unbedingtes Muss. Manches läuft eher unter Nice-to-have.

Bei genauem Lesen sind die wirklich wichtigen Fakten aber oft herauszufinden. Was dabei an erster Stelle genannt wird, ist auch



Bewerbungsmappen-Check

Wer sich nicht sicher ist, ob seine Bewerbungsmappe den richtigen Ton trifft, kann immer montags nach vorheriger Anmeldung von 11.30 Uhr bis 13.30 Uhr zum Bewerbungsmappen-Check des Career Service der Uni Münster kommen. Ort: Leonardo-Campus 11, 48149 Münster, im Raum 19, Erdgeschoss.

Einen Bewerbungs-Check gibt es auch bei Staufenbiel – Infos unter staufenbiel.de/bewerbungs-check.

am wichtigsten. Idealerweise bringt der Bewerber genau die Fähigkeiten mit – und das muss er dem Personaler auch vermitteln können. Zum einen durch die Fakten im Lebenslauf, zum anderen im Anschreiben. Wichtig ist hier, nicht nur zu behaupten, dass man geforderte Eigenschaften mitbringt, sondern diese am besten auch noch konkret zu belegen. Das alles auf nicht mehr als einer Seite.

Der Lebenslauf

Die Devise, die hier gelten muss, lautet: „In der Kürze liegt die Würze.“ Ansprechend und gut gegliedert soll der Lebenslauf schnell die wichtigsten Hard Facts präsentieren. Insgesamt müssen dazu zwei oder (bei mehr Berufserfahrung) maximal drei Seiten ausreichen.

„Der erste Blick fällt auf den Lebenslauf, in dem ein roter Faden erkennbar sein sollte“, sagt Alfred Quenzler, Leiter Personalmarketing bei der Audi AG. Dabei soll nicht haarklein alles aufgeführt sein, was man jemals irgendwo gemacht hat, sondern außer den wichtigsten Stationen in erster Linie das, was für die ausgeschriebene Stelle von Relevanz ist.

Im Vorteil sind hier Bewerber, die etwa mehrere Praktika absolviert haben und so genau das erwähnen, was für diese Stellenbeschreibung passt. „Man kann in der Bewerbung ruhig eingestehen, dass man zwischendurch in andere Themenbereiche hinein-

geschnuppert hat, denn oft führt nicht immer der geradlinige Weg zum Ziel“, erklärt Quenzler weiter.

Aufgeteilt sein sollte der Lebenslauf in die Abschnitte persönliche Daten, Schule und Ausbildung und beruflicher Werdegang. Die klassische Methode ist die chronologische Reihenfolge. Immer mehr setzt sich aber die gegen-chronologische Reihenfolge durch, bei der die aktuellen Daten oben stehen. Der Vorteil: Der Leser sieht den aktuellen Stand des Bewerbers auf einen Blick und er muss dafür nicht lange blättern. Ergänzend zum beruflichen Werdegang sollten Zusatzqualifikationen und auch Hobbys aufgeführt werden.

Ein „drittes Blatt“ zur Ergänzung des Lebenslaufs ergibt allenfalls Sinn, wenn Technik-Spezialisten an dieser Stelle ihre Zusatzqualifikationen näher erläutern. Auch eine Projektaufzählung kann eine dritte Seite rechtfertigen. Die meisten Hochschulabsolventen können aber auf dieses zusätzliche Blatt verzichten. Für Personaler zählen Lebenslauf und Anschreiben – und wenn das dritte Blatt am Ende deswegen gänzlich übersehen wird, entpuppt sich der vermeintliche Mehrwert als Eigentor.

Das Foto

Zu einer kompletten Bewerbung gehört in Deutschland nach wie vor ein Foto. Laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollen sich Arbeitgeber nicht durch das Foto beeinflussen lassen. Ob das in der Praxis durchführbar ist, bleibt dahingestellt. Fakt ist: Der Blick des Betrachters fällt bei einer Seite, auf der ein Foto ist, immer zuerst auf das Bild und nicht auf den Text oder die Überschrift.

Wichtig ist deswegen, dass der Bewerber sympathisch rüberkommt und Kleidung und Stil der Branche entsprechen. Ob schwarz-weiß oder farbig, hoch oder quer unterliegt gewissen Modeströmungen. Der persönliche Geschmack kann hier den Ausschlag geben. Dass Automaten-Fotos höchstens die gelungene Shopping-Tour mit der besten Freundin oder einen feucht-fröhlichen Abend eindrucksvoll dokumentieren, aber auf keinen Fall für Bewerbungen taugen, ist selbstverständlich.

Fazit: Eine gelungene, maßgeschneiderte Bewerbung ist aufwendig und braucht ihre Zeit. Aber der Aufwand lohnt sich, denn sie öffnet Türen, die ansonsten verschlossen bleiben. ■

Eva Flick



Videocast: Bewerbung

Noch mehr Informationen und ein Videocast über die perfekte Bewerbung gibt es im Internet unter staufenbiel.de/bewerbung.





© photocase/Alizwecklack

Nicht nur Tellerwäscher

Es gibt kein Bafög oder es reicht nicht, die Eltern finanzieren das Studium nicht oder nicht ausreichend – der Hauptgrund, während des Studiums zu arbeiten, ist das liebe Geld.

Studiengebühren, Miete, Verpflegung, Bücher, Kleidung und nicht zuletzt das wohlverdiente Bier am Abend: Die Liste der potenziellen Ausgaben von Studenten ist lang. Es gibt zwar Fördermöglichkeiten wie Bafög oder Studienkredite, doch wer keinen Bafög-Anspruch hat, Kredite scheut und zudem keine Eltern besitzt, die finanziell den Rücken freihalten, muss sich mit dem Gedanken anfreunden, neben dem Studium zu arbeiten. Besonders die straffen Bachelor-Stundenpläne erschweren dieses Vorhaben jedoch.

Der richtige Job

Für Studenten gibt es mehrere Möglichkeiten, einen Job zu bekommen: Schwarze Bretter in der Uni, Stellenbörsen im Internet oder in der Zeitung oder einfach durch Mund-zu-Mund-Propaganda. Doch das eigentliche Problem ist, den richtigen Job zu finden. Denn wer sein Studium nicht vernachlässigen will, darf das eigentliche Ziel nicht aus den Augen verlieren. Sonst läuft er Gefahr, dass der Nebenjob unversehens zur Fulltime-Aufgabe wird.

Um diesen Spagat zu meistern, sollte man sich über den Job informieren und sich über die eigenen Ziele klar werden. Was ist mir wichtig, wie viel Zeit möchte ich investieren und wie viel soll der Job finanziell bringen? Das sind Fragen, die sich Studenten vor Antritt der neuen Aufgabe stellen sollten.

Nutzen für den Jobeinstieg

Der optimale Studentenjob vereint die persönlichen Interessen – also Spaß an der Aufgabe und den finanziellen Aspekt – mit den fachlichen Kenntnissen aus dem Studium. „Für mich als Wirtschaftsinformatikstudent war der Job in einer IT-Firma ein Glücksfall. Ich kann dort meine fachlichen Kompetenzen erweitern und arbeite jetzt bereits an eigenen Projekten“, sagt Matthias Puscher, Student an der Universität Siegen. „Allerdings musste ich lernen, Prioritäten zu setzen, denn anfangs habe ich den Zeitaufwand des Jobs unterschätzt“, so Puscher weiter.

Wer eine Stelle ergattert, die ihn auch fachlich weiterqualifiziert, hat zweifach gewonnen. Denn durch die verkürzte Studiendauer der Bachelor-Studiengänge wird praktische Arbeitserfahrung nach Studienende immer wichtiger. Also sollte neben dem Verdienst durch den Job auch der

Mehrwert für die Zukunft eine Rolle spielen: in Form von Qualifikationen für die spätere Bewerbung.

Semester oder Semesterferien?

Neben der Möglichkeit, während des Semesters zu jobben, nutzen Studenten die Alternative in den Semesterferien. Zwar hat man hier einen größeren zeitlichen Freiraum, doch man sollte sich genau überlegen, ob man diese Zeit, die eigentlich der Erholung dient, wirklich komplett mit Arbeit verbringen möchte. Manch einer kommt dann gestresster aus den Semesterferien, als er hineingegangen ist. Ein zusätzliches Problem: Oft sind die Semesterferien noch mit fälligen Hausarbeiten gefüllt.

Und ganz wichtig: Die Entscheidung für einen Job im Semester oder in den Semesterferien hat auch steuerliche und versicherungstechnische Konsequenzen. ■

Tilman Böcker

Wer zahlt Steuern?

Wer netto keine böse Überraschung erleben möchte, sollte sich rechtzeitig mit den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen befassen. Denn diese unterscheiden sich, je nachdem ob man in 400-Euro-Jobs, im Niedriglohnsektor bis 800 Euro oder während der Semesterferien jobbt. Studenten müssen vor allem darauf achten, dass sie in ihren Jobs nicht mehr als 7 680 Euro im Jahr verdienen (inklusive des 50-prozentigen Bafög-Zuschusses), da dann das Kindergeld oder die entsprechenden Steuerfreibeträge entfallen. Steuerfrei sind derzeit Einnahmen unter dem Grundfreibetrag von 7 834 Euro.

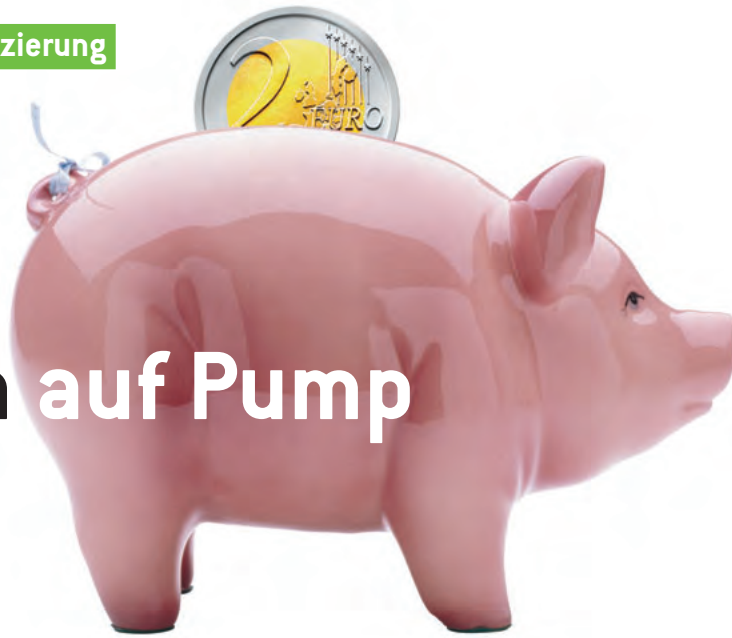
Die wichtigsten Daten und Regelungen für Nebenjobs hat das Deutsche Studentenwerk im Flyer „Jobben – Kurzinformation für Studierende“ zusammengestellt, der unter www.studentenwerke.de kostenfrei heruntergeladen werden kann.

Treffen Sie Ihre **Entscheidungen,** wie Sie es **im Studium** gelernt haben: **fundiert.**



- Das Standardwerk für Ihren Ein- und Aufstieg
- Alles, was Sie rund um Bewerbung und Karriereplanung wissen müssen
- Mit aktuellen Tipps, Branchentrends und Firmenporträts

>>> Infos und Download unter staufenbiel.de/jura



Studium auf Pump

Studiengebühren belasten das Budget, und der Studienalltag lässt wenig Zeit für Nebenjobs. Immer mehr Studenten sind auf der Suche nach alternativen Finanzierungsmöglichkeiten.

Die attraktivste Möglichkeit der Studienfinanzierung sind Stipendien. Sie sind kein Darlehen, müssen also nicht zurückgezahlt werden. Vergeben werden sie von Stiftungen, Verbänden oder Unternehmen, die mit ihren Stipendien einen bestimmten Zweck verfolgen und danach auch ihre Stipendiaten auswählen. Anbieter sind zum Beispiel die Studienstiftung des deutschen Volkes, die Stiftung der Deutschen Wirtschaft, die Stiftungen der politischen Parteien, Gewerkschaften und Kirchen oder Unternehmen.

Stipendium an der WWU

Die Universität Münster startet im Wintersemester 2009/10 das „WWU-Stipendienprogramm“. Das Programm richtet sich an Studierende, deren bisheriger Werdegang besonders gute Studienleistungen erwarten lässt. Die Stipendiaten erhalten bis zum Ende der Regelstudienzeit 300 Euro monatlich. Für die Vergabe der Stipendien spielen vor allem gute Noten – auf dem Abiturzeugnis, im bisherigen Studium oder auch in einer Berufsausbildung – eine große Rolle.

Weniger bekannt sind kleinere private Stiftungen und solche, die eher exotische Themenbereiche abdecken wie die „Veith-Berghoff-Jubiläumstiftung für angehende Meeres- und Schiffstechniker“ oder die „Stiftung Stahlanwendungsforschung“ des Stahlinstituts VDEh. Es lohnt sich, auch abseits der Stipendien-Klassiker nach möglichen Förderern zu suchen, denn die kleineren Stiftungen erhalten deutlich weniger Bewerbungen.

Leihen und lernen

Wenn Bafög oder Stipendien nicht infrage kommen, können Studienkredite eine Alternative sein. Der Vorteil hier: Die meisten Kreditinstitute verlangen keine Sicherheiten und vergeben die Kredite unabhängig von den Studienleistungen.

Bei fast allen Studienkrediten kann während der Vertragslaufzeit die Auszahlungssumme variiert werden. „Kalkulieren Sie knapp und reduzieren Sie, wenn möglich, die monatliche Rate“, empfiehlt Andrea Kronisch von der Sozialberatung der WWU den Studenten, um die Schuldenlast möglichst gering zu halten. „Gut sind auch feste Zinssätze, wie sie einige Kreditinstitute anbieten, da die Studierenden dann vorab wissen, wie viel Sie später zurückzahlen müssen“, rät Andrea Kronisch weiter. Bei den meisten Angeboten orientiert sich der Zinssatz allerdings am Marktzins.

Außerdem sollte ein Kredit gewählt werden, bei dem der Anbieter die Zinsen bis zur Rückzahlungsphase stundet und nicht bereits von der monatlichen Auszahlungssumme abzieht. Letzteres reduziert natürlich die monatliche Förderung.

Studium als Investment

Auch bei Bildungs- oder Studienfonds wird monatlich eine vereinbarte Summe ausgezahlt. Es gibt aber keine feste Rückzahlungssumme und -zinsen, stattdessen erstatten die Darlehensnehmer nach Abschluss ihres Studiums für einen bestimmten Zeitraum einen vorher festgelegten Prozentsatz ihres tatsächlichen Einkom-

mens. Dies wirkt sich in Zeiten mit geringem Verdienst positiv aus, auf Gutverdiener kommt dagegen eine höhere Rückzahlung zu.

„Voraussetzung für ein solches Modell ist, dass nur chancenreiche Studienvorhaben finanziert werden“, erläutert Peter Speck, Verantwortlicher für den Festo-Bildungsfonds. Nur so kann das Risiko ausfallender Rückzahlungen begrenzt werden. Wer sein Studium durch einen Bildungsfonds (mit)finanzieren möchte, muss sich deshalb einem Bewerbungs- und Auswahlverfahren unterziehen.

Kooperiert der Fondsanbieter mit einem Unternehmens- und Hochschulverband, kann das Modell aber auch bei beruflichen Qualifizierung helfen. So bietet der Festo-Bildungsfonds seinen Darlehensnehmern schon während der Förderung Seminare und Praktika an. Für die Auserwählten ergibt sich daraus die zusätzliche Chance auf einen schnellen und besseren Berufseinstieg. ■

Heinz Peter Krieger



Tipps

Die Sozialberatung der zentralen Studienberatung der WWU hat unter <http://zsb.uni-muenster.de/studienfinanzierung> Tipps und Links zum Thema Studienfinanzierung zusammengestellt. Eine persönliche Beratung wird empfohlen – Ansprechpartnerin ist Andrea Kronisch, Tel. [0251] 83-22344, E-Mail: andrea.kronisch@uni-muenster.de.

Mama schreibt Magisterarbeit

Im *Career Guide 2009* berichtete Magdalena Kretschmer, studentische Mitarbeiterin im Career Service, von ihrer Schwangerschaft. Nun gilt es, Praktika, den Uni-Abschluss und das Leben mit Kind unter einen Hut zu bringen.

Als ich nach dem Vorstellungsgespräch für ein Praktikum bei einer Bank in Frankfurt am Bahnsteig stand, war mir zugegebenermaßen etwas flau im Magen. „Gut“, dachte ich, „wie soll es mir auch nach dem aufreibenden Gespräch gehen?“ Ich wurde ganz schön gefordert, musste zeichnen, präsentieren und möglichst spritzige Antworten parat haben. Umso glücklicher war ich, als einen Tag später schon die Zusage kam: zwei Monate Praktikum in der Personalabteilung und im Hochschulmarketing.

Zwei Tage später rief ich mit zitternder Stimme in Frankfurt an und hatte mir diesmal keine Antworten zurechtgelegt. Wie sollte ich erklären, dass ich nur einen Tag nach der Zusage erfahren hatte, dass ich schwanger war? Alles schien plötzlich auf der Kippe zu stehen: mein Praktikum in Frankfurt, das Praktikum meines Freundes Micha beim Auswärtigen Amt in den USA, mein Job als studentische Hilfskraft, meine Magisterarbeit, die ich Ende des Jahres abgeben wollte. Und zu allem Überfluss rückte der Abgabetermin für die Jura-Seminararbeit näher und näher. Da half nur eins: rechnen. Ich würde im fünften Schwangerschaftsmonat mit dem Praktikum starten und dann im siebten Monat wieder nach Münster kommen. Micha würde pünktlich vier Wochen vor dem errechneten Termin wieder hier sein, und die Magisterarbeit müsste eben ein halbes Jahr warten.

Leistungsfähig trotz Schwangerschaft

„Das ist aber überraschend!“, sagte die nette Dame in Frankfurt. Ich erklärte ihr selbstbewusst, dass ich das Praktikum gern absolvieren würde, und ein paar Wochen später war schon mein erster Arbeitstag gekommen. Man sah mir noch nicht wirklich an, was sich da in meinem Bauch tat, und ich wurde nicht anders behandelt als die anderen Praktikantinnen. Es wurde nur peinlichst darauf geachtet, dass ich keine Überstunden machte. Die Zeit verging wie im Flug, und das Praktikum machte unheimlich viel Spaß. Ich wurde intensiv einbezogen, durfte viel eigenverantwortlich arbeiten und fühlte mich schnell als Teil des Teams. Als ich nach zehn Wochen Praktikum im Zug nach Münster saß, stand fest, dass das Praktikum sich gelohnt hatte und ich trotz der Schwangerschaft leistungsfähig war.

Im Wintersemester war dann kaum zu übersehen, dass sich ein neuer Mitbewohner ankündigte. Glücklicherweise musste nur noch eine Hausarbeit fertigstellen. Außerdem musste ich meine



Im *Career Guide 2009* noch Frau Nasiolkowski und nun selten eine Hand frei: Magdalena Kretschmer und ihr Sohn Paul bei der gemeinsamen Lektüre

Magisterarbeit planen, Prüfer suchen und mich schon einmal nach einem Thema umschauen. Die Reaktionen der Dozenten waren erstaunlich locker. Viele machten mir Mut, und ich hatte Hoffnung, dass ich trotz Kind meinen Abschluss schaffen würde. Aber dann stellte ich fest, dass sich doch nicht alles bis ins Genaueste planen lässt. Unser Sohn kündigte sich früher als erwartet an, was für mich bedeutete: Ich musste einen Gang runterschalten.

Magisterarbeit mit Kind

Und auch jetzt nach der Geburt von Paul geht das Leben weiter: In Uniseminare nehme ich ihn mit, aber nur, wenn es die Räumlichkeiten zulassen und sich nicht 100 Studierende in einem Raum für 50 quetschen. Und dank der Unterstützung von Micha, unseren Freunden und Kollegen kann ich wieder arbeiten, und es macht niemandem etwas aus, wenn bei meiner Arbeit im Career Service ein glucksendes Baby auf der Couch der Infobibliothek liegt.

Natürlich hat sich unser Leben grundlegend geändert. Man kann sich kaum vorstellen, wie viel Zeit man nun in PEKiP-Kursen, beim Babyschwimmen oder im Wartezimmer der Kinderarztpraxis verbringen kann. Außerdem ist es gar nicht so leicht, sich nach vier Monaten ohne eine durchgeschlafene Nacht zu motivieren, abends noch an der Abschlussarbeit zu feilen. Heute gehe ich mit meiner Zeit sehr viel bewusster um und setze mich abends trotzdem noch an den Laptop. Denn mein Sohn ist nur nicht eine Herausforderung, er ist gleichzeitig auch eine Energiequelle. ■

Magdalena Kretschmer

Führungskraft in Etappen

Gute Betreuung, ein schnell wachsendes Netzwerk, nahezu gesicherte Aufstiegschancen: Kein Wunder, dass Trainee-Programme als Karrieregarant gelten.

Im straffen Studium kommt die Praxiserfahrung oft etwas zu kurz. Ein anschließender Praxisschock ist da nicht ausgeschlossen. Darum ist es gut, wenn ein durchdachtes Programm den Berufseinstieg erleichtert: In Trainee-Programmen durchlaufen Berufsanfänger verschiedene Unternehmensbereiche, besuchen Fortbildungen und werden dabei von Mentoren betreut.

Fast alle großen Unternehmen, zunehmend auch Mittelständler, bilden so ihre künftigen Fach- und Führungskräfte aus. Besonders bei Banken, Versicherungen und im Handel sind die Programme üblich.



In sechs bis 24 Monaten lernen Trainees das Unternehmen und verschiedene Fachbereiche kennen. In dieser Zeit durchlaufen die Einsteiger drei bis fünf Abteilungen und arbeiten dort an Projekten mit. Oft enthält die Ausbildung auch eine Station im Ausland.

Individuell angepasst

Die Programme sind mal mehr, mal weniger standardisiert. Bei manchen Unternehmen sind die einzelnen Etappen schon genau vorgegeben, bei anderen gestaltet der Trainee sein Programm mit.

Wie individuell ein Programm ablaufen kann, weiß Helge Teuchert, Trainee bei der Hannover Rückversicherung: „Wir haben nicht von Anfang an bestimmt, welche Bereiche ich durchlaufen werde. Das entwickelt sich erst im Laufe meines Trainee-Programms. Entweder fragt ein Abteilungsleiter an, oder die Human-Resources-Abteilung schlägt eine Station vor.“ Bei der Entscheidung für die nächste Station überlegen die Personalentscheider oft langfristig. Denn nicht selten haben sie schon eine

Position im Hinterkopf, die sie in Zukunft besetzen möchten. Die Übernahmechancen sind deshalb meistens sehr gut.

Programm wählen

Welche Etappen ein Trainee durchläuft, hängt auch mit der Programmform zusammen. Fachprogramme bereiten Trainees auf einen speziellen Bereich oder eine bestimmte Position vor. In dem Fall findet die Ausbildung besonders in dieser Kernfunktion und in Abteilungen statt, die eng mit ihr zusammenhängen.

In allgemeinen Trainee-Programmen bilden die Unternehmen oft künftige Führungskräfte aus. Die Einsatzbereiche sind hier breiter gefächert. So können die Trainees verschiedene Bereiche kennenlernen und sich besser im gesamten Unternehmen orientieren.

Im Laufe des Programms übernehmen Trainees zunehmend Verantwortung und betreuen eigene Aufgaben. Es kommt auch vor, dass Projekte nur vom Nachwuchs durchgeführt werden. „Die Projekte sind dann von uns Trainees getragen, wir werden aber ständig von Führungskräften betreut“, beschreibt Laurentiu Hauser, Trainee in der Verwaltung International bei Kaufland. „Dabei lernen wir die Arbeit und unsere Kollegen sehr gut kennen.“

Persönliche Betreuung

Fast immer umfassen die Programme auch begleitende Weiterbildungen. In Seminaren wie „Personalführung“, „Erfolgreich Verhandeln“ oder „Einführung in das Versicherungssystem“ bauen die Trainees fachliche und persönliche Kompetenzen aus. Zusätzlich haben viele Trainees einen Mentor oder Paten, der als Ansprechpartner für sie da ist. „Mein Mentor steht mir immer zur Verfügung, bei fachlichen und sonstigen Fragen“, erläutert Helge Teuchert. „Darum haben wir extra ein kleines Budget, um auch mal außerhalb der Kantine essen zu gehen.“

Übergreifend denken

Mit dem Konzept aus Betreuung, Fortbildungen und Stationen in verschiedenen Abteilungen lernen Trainees in kurzer Zeit die Philosophie, Arbeitsabläufe und Mitarbeiter des Unternehmens kennen. „So ist es viel einfacher, den passenden Bereich zu finden. Ich weiß, was auf mich zukommt und mit wem ich arbeite“, sagt Laurentiu Hauser.

Gerade auch dadurch, dass Trainees unterschiedliche Bereiche durchlaufen, müssen sie abteilungsübergreifend denken und handeln. Neben umfassendem Firmenwissen entwickelt sich so ganz schnell ein gutes Netzwerk. ■

Claudia Feuerer

Schreiben Sie Erfolgsgeschichte. Und starten Sie Ihre Karriere bei Deloitte. Ob Sie noch mitten im Studium sind, kurz vor dem Abschluss stehen oder über 1–2 Jahre Berufserfahrung verfügen: Wir bieten Ihnen ein unvergleichliches Spektrum an Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance. Starten Sie dort, wo Ihnen die gesamte Welt offen steht. Heute und erst recht in 5 Jahren. **Es ist Ihre Zukunft. Wie weit wollen Sie kommen?**

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



Wer Karriere macht,
braucht Perspektiven.
Je interessanter,
desto besser.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu, einen Verein schweizerischen Rechts, und/oder sein Netzwerk von Mitgliedsunternehmen. Jedes dieser Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur von Deloitte Touche Tohmatsu und seiner Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns
© 2009 Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Deloitte.

Jeder ist seines
**Glückes
Schmied.**
Gut wenn man das
**richtige
Werkzeug** hat.

staufenbiel
first choice for careers



>>> Infos und Download unter staufenbiel.de/wirtschaftswissenschaftler



@photocase/John Krempf

Nur keine Panik

Die Tinte auf dem Examenszeugnis ist noch nicht trocken, da geht es für viele Absolventen schon mit dem nächsten großen Lebensabschnitt los – dem ersten Job nach dem Studium.

Die ersten 100 Tage im neuen Job: Schenkt man manchen Berichten Glauben, sind sie ein einziges großes Fettnäpfchen, in das der Neuling mit lautem Platschen hineintritt. Alles nur Panikmache? Der Career Service hat mit vier Absolventen unterschiedlicher Studiengänge der Universität Münster gesprochen, die vor Kurzem die Eintrittskarte ins Berufsleben gelöst haben.

Die Erfahrungen der Münsteraner Absolventen machen deutlich: Es gibt keinen Grund, die ersten Wochen des neuen Jobs mit

einem ungunstigen Gefühl zu verbringen. Der Start in das Berufsleben ist eine Erfahrung, die von so vielen Faktoren beeinflusst wird, dass die gut gemeinten Tipps in vielen Ratgebern nicht viel mehr als Allgemeinplätze darstellen. Deshalb sollten sich Berufseinsteiger weniger nach vorgegebenen Handlungsempfehlungen richten, sondern ganz entspannt und natürlich an die Eingewöhnungsphase im neuen Job herangehen. ■

Tobias Nowak

Als Kommunikationswissenschaftlerin in die Öffentlichkeitsarbeit



Lena Rütten studierte im Hauptfach Kommunikationswissenschaft, in den Nebenfächern Philosophie und Wirtschaftspolitik auf Magister an der WWU Münster. Sie hat ihr Studium im Juli 2008 abgeschlossen und arbeitet seitdem bei der Mars GmbH in Verden.

Je nach Teamgröße und Firmenkultur kann es einige Zeit dauern, bis man sich einen Überblick über die Strukturen und die Dynamiken im Unternehmen verschafft hat. „Aber mir ist der Einstieg in den Joballtag wirklich sehr leicht gefallen, da ich das Unternehmen schon vorher intensiv durch ein Praktikum kennengelernt habe“, berichtet die 26-jährige Absolventin Lena Rütten.

Nach ihrem Magister-Studium stürzte sie sich voller Elan in ihr neues Aufgabengebiet. Mit Begeisterung berichtet sie von ihrem Direkteinstieg im Bereich Corporate Affairs: „Es war schon klas-

se, wie offen und herzlich ich im Team aufgenommen wurde. Das Highlight meiner 100 ersten Tage war auf jeden Fall das Gespräch mit einer Journalistin der Deutschen Presse-Agentur, das so erfolgreich verlief, dass die Meldung über den Deutschland-Verteiler der dpa lief und zahlreiche Zeitungsbeiträge zur Folge hatte“, schwärmt Rütten.

Als Geologe in die internationale Energiebranche



Dr. Tobias Rudolph studierte Geologie an der WWU Münster und legte 2002 sein Diplom ab. Im Jahr 2006 folgte die Promotion in Geologie zum Doktor der Naturwissenschaften. Seit 2006 arbeitet er bei der **Shell International Exploration and Production** in Rijswijk in den Niederlanden.

Manchmal muss man ein paar Umwege nehmen, um auf seinen Wunscharbeitgeber zu stoßen. So wie Tobias Rudolph, der 2005 einige tausend Kilometer über den Atlantik flog, um für seine Dissertation in Geologie zu recherchieren. „Während meines Forschungsaufenthalts in den USA bin ich über die dortige Hochschule auf meinen heutigen Arbeitgeber aufmerksam geworden und war sofort Feuer und Flamme.“

Das mehrstufige Bewerbungsverfahren absolvierte Rudolph dabei komplett auf Englisch, da dies die firmenweite Arbeits-

sprache ist. „Die Internationalität ist im Unternehmen gelebter Alltag – an unseren Projekten arbeiten wir in kleinen multinationalen Teams“, erzählt der Geologe.

Damit der Start so reibungslos wie möglich verläuft, wird den Einsteigern zur Unterstützung jeweils ein Mentor und ein Coach an die Seite gestellt. Gerade in größeren Unternehmen ist dieses Mentoren-Prinzip eine bewährte Form der Unterstützung.

Als Master gut beraten



Jan P. Heck schloss sein Studium der Wirtschaftsinformatik an der WWU mit einem Master ab und arbeitet seit Februar 2009 bei **Deloitte Consulting** am Standort Düsseldorf.

Auch in der Beratungsbranche wird der Support für die Einsteiger großgeschrieben. Jan P. Heck hat im Januar 2009 seinen Master of Science in Information Systems an der WWU abgeschlossen und ist direkt im Anschluss ins Berufsleben eingestiegen. Den ersten Kontakt zum Unternehmen stellte er im Rahmen eines Workshops her, den er an der WWU besuchte.

Neben dem Mentoren-Programm, in dessen Rahmen der frisch gebackene Wirtschaftsinformatiker von einem erfahrenen Kollegen aus der eigenen Abteilung unterstützt wird, genoss Heck vor allem die strukturierte

Einführung. Am ersten Arbeitstag trafen sich erst einmal alle Berater, die ebenfalls zur Newcomer-Riege gehörten. „Volle drei Tage tauscht man sich gegenseitig aus, knüpft erste Netzwerke, lernt das Unternehmen kennen und erfährt viel über den Alltag des Beraterberufs.“

Jeder Berater ist einem Unternehmensstandort zugeordnet, an den er in der Regel freitags vom Projekt zurückkehrt. „Natürlich ist man in der Woche viel unterwegs, aber gerade das ist das Spannende an der Beratungsbranche“, erklärt der 25-jährige Consultant.

Als Informatiker im Mittelstand



Björn Skall studierte Diplom-Wirtschaftsinformatik an der WWU Münster und arbeitet seit seinem Abschluss im Januar 2009 bei der **GuideCom GmbH** in Münster.

Im Dezember 2007 besuchte Björn Skall die Karrieremesse „Campus Chances“ in Münster und blieb am Stand eines mittelständischen IT-Beratungsunternehmens hängen. Dieser Erstkontakt war die Initialzündung für die Karriere des Diplom-Wirtschaftsinformatikers der WWU.

Aus dem Gespräch resultierte ein Praktikum, später folgte eine praxisorientierte Diplomarbeit in Kooperation mit dem Unternehmen und nach seinem Abschluss wurde er direkt in eine Festanstellung übernommen. Skall empfiehlt auch anderen Studierenden, den zukünftigen Arbeitgeber

schon im Rahmen eines Praktikums kennenzulernen: „Man bekommt einen sehr guten Einblick in die Strukturen und Arbeitsabläufe und kann dann als Berufseinsteiger direkt durchstarten“, resümiert Skall über den Start seiner Karriere.

Besonders angetan ist Skall vom menschlichen Umgang im Unternehmen und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mit viel Raum für eigene Verantwortung.

Ein Kessel Buntes

Viele Absolventen denken bei der Jobsuche zunächst vor allem an bekannte Großunternehmen. Dabei bietet auch der Mittelstand viele attraktive Stellen und Einstiegsmöglichkeiten. Nicht zuletzt im Münsterland.


Ich hätte nicht im Traum daran gedacht, dass ich schon nach kurzer Zeit nach New York fliege, mit einem Transporter durch Manhattan düse und selbstständig einen wichtigen Kunsttransport managen darf.“ Man hört Zsuzsa Miles, Absolventin der Kunstgeschichte an der WWU Münster, die Begeisterung über ihren beruflichen Einstieg immer noch an, den sie vor einigen Jahren bei einem mittelständischen Kunsthändler absolvierte. „In meinem Volontariat konnte ich aufgrund des kleinen Teams von Anfang an Verantwortung übernehmen und eigene Projekte von A bis Z begleiten – von diesen Erfahrungen profitiere ich noch heute“, berichtet die Kunstexpertin, die heute als Kunsthändlerin in Münster arbeitet.

Rund 5 500 Absolventen beenden jedes Jahr erfolgreich ihr Studium an der WWU und steigen ins Berufsleben ein. Nicht alle zieht es wie Zsuzsa Miles dabei direkt in den Mittelstand. Viele wünschen sich eher einen Einstieg bei einem der großen, bekannten Arbeitgeber, die von den Studierenden in Karriere-Befragungen und Rankings immer wieder genannt werden: bei Unternehmensberatungen, im Automobilssektor oder bei einem Konsumgüterhersteller. Das klassische mittelständische Unternehmen sucht man in den einschlägigen Bestenlisten dagegen vergebens. Eigentlich verwunderlich, da kleine und mittlere Unternehmen (KMU) 70 Prozent aller Arbeitsplätze in Deutschland stellen. Ist das Image der Mittelständler denn wirklich so mittelmäßig?

Der Charme des Mittelstands

„KMUs können aufgrund ihrer Größe selten ein professionelles Employer Branding und Recruiting betreiben, und ihre Produkte und Marken verfügen zudem oft von Haus aus über eine geringere Visibilität und Strahlkraft als etwa bei Dax-Unternehmen“, erläutert Michael Thomann, Geschäftsführer der T&S Personalberatung in Münster. „Umso wichtiger ist es, dass die Mittelständler auf sich aufmerksam machen und ihre Stärken besser kommunizieren, beispielsweise die Arbeit in kleineren und familiäreren Teams sowie mehr Verantwortung und vielfältigere Aufgaben für den Einzelnen.“

Thomann unterstützt auch mittelständische Arbeitgeber bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter und weiß, dass es ein langer Prozess ist, eine Arbeitgebermarke aufzubauen und die Studierenden von den Vorzügen des Mittelstands zu überzeugen. „Wir kommen gerne an die Universität Münster, um etwa in Workshops den direkten Kontakt zu potenziellen Nachwuchskräften aufzubauen“, erklärt der Personalberater.



Münster: Bischofssitz, Hochschulstadt und Heimat für den Mittelstand

Schlaglicht Mittelstand

3,58 Mio. mittelständische Unternehmen
...stellen 99,7 Prozent aller Unternehmen in Deutschland,
...bieten 70,6 Prozent aller Arbeitsplätze an,
...tätigen 37,5 Prozent aller steuerpflichtigen Umsätze.

Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Bonn

Die Berater des Career Service haben ebenfalls die Erfahrung gemacht, dass beide Seiten – Berufseinsteiger und Arbeitgeber – mehr voneinander wissen sollten. Kaum bekannt ist, dass rund 3,5 Millionen Unternehmen in Deutschland zum Mittelstand gehören und er damit mehr als 99 Prozent aller Unternehmen stellt. Kein Wunder, dass er oft als das Rückgrat der Wirtschaft bezeichnet wird.

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) zählt Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten beziehungsweise mit weniger als 50 Millionen Euro Jahresumsatz zum Mittelstand. Unterschieden wird bei dieser quantitativen Definition zusätzlich zwischen kleinen Unternehmen mit einem bis neun Beschäftigten und mittleren Unternehmen mit zehn bis 499 Beschäftigten.

Flache Hierarchien und Eigenverantwortung

Allein durch Zahlenspiele wird man dem Phänomen Mittelstand jedoch nicht gerecht. „Wir bei Miele sind zum Beispiel mit weltweit fast 16 000 Mitarbeitern ein global agierendes Unternehmen, im Herzen und von der Firmenkultur her fühlen wir uns aber immer noch sehr mittelständisch“, so Meike Wacker, Personalent-



Das Werkgelände von Compo – eines von vielen Traditionsunternehmen in Münster

© Presseamt Münster/Angelika Klausner/Tilman Roßmüller



Hochschulstandort Münster: Forschen für den Mittelstand

wicklerin bei der Miele & Cie. KG in Gütersloh. In Gesprächen mit Personalverantwortlichen, Mitarbeitern und Geschäftsführern zahlreicher Unternehmen wird immer wieder betont, dass vor allem die Firmenkultur und die gelebten Werte den Charme des Mittelstands ausmachen. Kollegialität, flache Hierarchien, ein hohes Maß an Eigenverantwortung und der Blick über den Tellerrand fallen dabei immer wieder als Schlagworte.

Wo Berufseinsteiger sich gut aufgehoben fühlen, hängt ganz davon ab, wie sie sich ihre persönliche Karriereplanung vorstellen. Die berufliche Laufbahn in großen Konzernen besteht meist aus vorab fest definierten Karrierestufen, die es zu erklimmen gilt. Auf den ersten Blick ist dieses System sicherlich reizvoll. Einzelne Stufen zu überspringen, spontan einen Auslandsaufenthalt einzuschieben oder kurzfristig in andere Fachbereiche hineinzuschnuppern, ist jedoch schwierig. Hier bietet der Mittelstand oft mehr Flexibilität und Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung.

„Unsere flachen Hierarchien ermöglichen es, sich schnell und unkompliziert untereinander abzustimmen. Insofern geht es bei uns nicht darum, in Windeseile die Karriereleiter hochzuklettern, sondern vielmehr eine professionelle Entwicklung in der Breite zu durchlaufen“, erläutert Jan Lachmann, verantwortlich für Personalentwicklung in der GuideCom GmbH, einer IT-Beratung aus

Münster mit über 80 Prozent Hochschulabsolventen und Promovierten. „Unsere neuen Mitarbeiter sollen schnell Verantwortung übernehmen. Dabei versuchen wir, ihnen die bestmögliche Unterstützung zu geben, indem wir ihnen einen Mentor an die Seite stellen. Wichtig ist vor allem, dass Projekte in der Regel ganzheitlich begleitet werden, sodass die Mitarbeiter von Anfang bis Ende in ein Thema eingebunden sind. Die Arbeit in einem mittelständischen Unternehmen ist wie ein Kessel Buntes – immer abwechslungsreich und man kann die vielfältigsten Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen sammeln“, betont Lachmann.

Hidden Champions entdecken

Doch wo findet man diese Arbeitgeber, wenn sie nicht in den eingangs genannten Rankings aufgeführt werden? Die sogenannten Hidden Champions haben in der Regel kein riesiges Werbebudget, um deutschlandweit Stellenanzeigen zu schalten oder bei allen Rekrutierungsveranstaltungen der Republik Präsenz zu zeigen. Die Devise lautet deshalb für Studierende und Absolventen: Ärmel hochkrepeln und selbst die Initiative ergreifen. Am Anfang der Recherche sollte dabei immer die Frage stehen: Welche Persönlichkeit und Qualifikationen bringe ich mit und welche Erwartungen habe ich an meinen Arbeitgeber?

Auf Grundlage dieser Standortbestimmung – die der Career Service übrigens mit Workshops unterstützen kann – kann die eigentliche Recherche gestartet werden. Unternehmensdatenbanken wie der „Regionale Praktikumsführer“ des Career Service oder die Firmendatenbank Hoppenstedt bieten einen ersten Überblick zu den Einstiegsmöglichkeiten. Hat man bereits eine spezielle Branche im Visier, schadet es auch nicht, eine Fachmesse zu besuchen, bei denen sich oft mehr Mittelständler als auf den klassischen Rekrutierungsmessen tummeln. ■

Tobias Nowak



Links zum Mittelstand

- **KMU aus dem Einzugsgebiet der WWU Münster:**
im „Regionalen Praktikumsführer“ des Career Service
www.uni-muenster.de/CareerService/Praktikumsfuehrer
- **Firmendatenbank Hoppenstedt:**
aus dem Netz der WWU erreichbar unter
www.hoppenstedt-hochschuldatenbank.de
- **Mittelstandsmesse „Karrieretag Familienunternehmen“:**
www.karrieretag-familienunternehmen.de
- **Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM):**
www.ifm-bonn.org
- **Arbeitsmarkt-Information „Mittelstand“ der Bundesagentur für Arbeit:**
www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/AM-Kompakt-Info/AM-Info-Mittelstand
- **„Karriere im Münsterland“:**
Artikel zum Thema „Hidden Champions“ im Career Guide 2009 der Universität Münster, siehe
www.uni-muenster.de/CareerService/Publikationen

„Eigenes Profil“

Bei mittelständischen Arbeitgebern läuft manches anders als in Großunternehmen. Uwe Rotermund, Geschäftsführer von Noventum Consulting in Münster, beschreibt Karrieremöglichkeiten für Absolventen im Mittelstand.



Uwe Rotermund: Mittelständische Unternehmen sind kooperativer und kommunikativer

Wodurch unterscheidet sich die Arbeit bei einem Mittelständler von der Arbeit in einem Großkonzern?

Meistens hat es etwas mit der Unternehmenskultur zu tun. Die mir bekannten mittelständischen Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass die Informationen im Unternehmen besser fließen. Im Mittelstand ist es in der Regel möglich, mit zwei bis drei Hierarchie-Ebenen auszukommen und die Informationen sehr direkt und effizient auszutauschen. Mittelständische Unternehmen sind nach meinen Erfahrungen viel kooperativer und kommunikativer geprägt als große Konzerne, die sehr stark in ihren Abteilungsprozessen verhaftet sind.

Welche Werte sind mittelständischen Unternehmen besonders wichtig?

Beim klassischen Mittelständler mit 100 bis 200 Mitarbeitern ist es auf jeden Fall die Vertrauenskultur. Das offene Umgehen miteinander und die kurzen Feedback-Schleifen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten fördern das selbstständige Arbeiten und beschleunigen die Entscheidungsprozesse ungemein.

Benötigen Studierende und Hochschulabsolventen für den Einstieg im Mittelstand andere Qualifikationen als für den Einstieg im Großkonzern?

Die Motivation und Charaktereigenschaften sind durchaus unterschiedlich. Wer zum Beispiel viele Erfahrungen in komplexen Systemen machen möchte, geht in der Regel in ein Großunternehmen. Menschen, die im Mittelstand einsteigen, legen dagegen mehr Wert darauf, sich persönlich zu entfalten und Verantwortung zu übernehmen. Sie bauen oft auch einen größeren persönlichen Bezug zu ihrem Arbeitgeber auf.

Wie bildet sich diese persönliche Entfaltung im Karriereverlauf ab?

Mittelständische Unternehmen sollten hierbei eine ähnliche Qualität bieten wie große Konzerne, zum Beispiel indem man konkrete Entwicklungspläne festlegt, die auch in formaler Hinsicht konkurrenzfähig sind.

Ich kenne einige Mittelständler, die es beim Thema Mitarbeiterentwicklung mit den großen Personalabteilungen der Konzerne aufnehmen können. Bei einigen anderen wiederum wird das Thema Karriereplanung im Unternehmen eher hemdsärmelig betrieben.

Welchen Wert legen mittelständische Unternehmen auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter?

Wir legen beispielsweise sehr viel Wert auf die Weiterbildung unserer Mitarbeiter und haben ein unternehmensinternes Ausbildungs-Curriculum festgelegt, das unter anderem die Bereiche Projektmanagement, Kommunikation und den Umgang mit Kunden umfasst. Generell gehen mittelständische Arbeitgeber sehr stark auf den Megatrend Individualisierung ein. So richtet sich der Fokus nicht mehr nur auf die reine Employability, also die Beschäftigungsfähigkeit, sondern zunehmend auf die sogenannte Unique Ability. Der Mitarbeiter der Zukunft zeichnet sich nicht nur dadurch aus, dass er möglichst viel Bildung gesammelt hat, sondern durch ein eigenes Profil und eine spezielle Lösungskompetenz.

Wie wichtig sind praktische Erfahrungen für den Einstieg im Mittelstand?

Praktika sind eine ideale Möglichkeit, Studierenden Einblicke in Unternehmen zu geben, und ermöglichen es gleichzeitig, gute Talente schon frühzeitig zu binden. Ich kenne viele Mittelständler, die Praktika als Rekrutierungsmöglichkeit nutzen und die Studierenden nach ihrem Abschluss oft in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernehmen.

Was macht es besonders attraktiv, im Mittelstand zu arbeiten?

Der Freiraum sowie die Chance, aber auch die Verantwortung, selbstständig zu arbeiten. Mit dieser Offenheit und Freiheit im Unternehmen wird man quasi zum Self-Entrepreneur, zu einem Unternehmer im Unternehmen. ■

Interview: Tobias Nowak

Ihr Einstieg in die IT-Welt

Ihr Studium liegt bald hinter Ihnen, den Berufseinstieg haben Sie unmittelbar vor Augen. Gehen Sie jetzt den nächsten Schritt in Ihre Zukunft und kommen Sie zur GAD. Profitieren Sie dabei von mehr als vier Jahrzehnten Unternehmensefahrung als IT-Dienstleister, Rechenzentrum und Softwarehaus im Bereich der Banken-IT. Als

Mit der GAD entscheiden Sie sich – wie 1.500 andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch – für ein IT-Unternehmen, das als Dienstleister für 450 Genossenschaftsbanken innovative Technologien entwickelt und umsetzt. Hierdurch geben wir dem Thema IT in der Bankenwelt immer wieder neue Impulse. Und Ihnen die Gelegenheit, sich optimal einzubringen und zu entfalten.

HOCHSCHULABSOLVENTEN (M/W)

der Studiengänge (Wirtschafts-)Informatik, Elektro-/Nachrichtentechnik oder Betriebswirtschaft erwarten Sie von Anfang an spannende, herausfordernde Aufgaben und interessante Projekte. Sie entfalten sich in einer kommunikativen Atmosphäre und entdecken vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Entscheidungsspielräume, Teamarbeit, ein kooperativer Führungsstil und eine qualifizierte Weiterbildung sind dabei nur einige Aspekte, die das Umfeld, in dem Sie arbeiten, beschreiben.

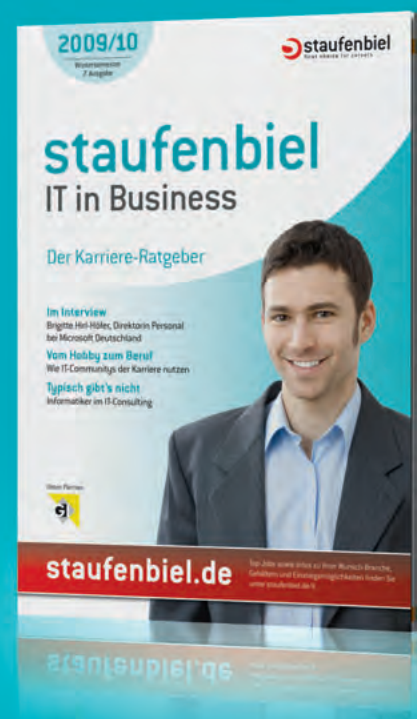
Wir freuen uns auf Sie, Ihr Know-how und Ihre Begeisterung für modernste IT-Technologien.

GAD eG · Unternehmensservice · Meike Tetzner
GAD-Straße 2–6 · 48163 Münster
Telefon: 0251 7133-2337 · E-Mail: personal@gad.de
www.gad.de



Jeder ist seines
**Glückes
Schmied.**
Gut wenn man das
**richtige
Werkzeug** hat.

staufenbiel
first choice for careers



>>> Infos und Download unter staufenbiel.de/it

Mensch sein für den Arbeitsmarkt

Wer ins Pfarramt strebt, wird von den Kirchen nicht nur auf seine theologische, sondern auch auf seine persönliche Eignung geprüft – manchmal sogar in Assessment Centern. Es gibt für Theologen aber auch Berufe außerhalb der Gemeinden.



Ohne Frau und Familie, aber mit vollem Einsatz: Die katholische Kirche bangt um ihren Priester-Nachwuchs. Männer, die trotzdem mit der Weihe liebäugeln, erwartet ein differenziertes Auswahlverfahren. „Wir brauchen nicht einfach viele Priester. Wir brauchen Menschen, die für das Amt geeignet sind“, erklärt Domvikar Michael Ostholthoff. Einen ähnlichen Anspruch haben auch die evangelischen Landeskirchen: Seit einigen Jahren führen sie Assessment Center durch, um geeignete Pfarramtsanwärter zu finden.

Berufsfragen in den Kirchen

Rund 520 Studierende sind an der WWU Münster in die Fächer Katholische Theologie auf Diplom oder Evangelische Theologie mit kirchlichem Abschluss eingeschrieben. Doch längst nicht alle leiten später Gemeinden. „Ein tiefes Interesse an theologischen Fragen“ fordert Johanna Will-Armstrong, Kirchenrätin der Evangelischen Landeskirche Westfalen, von Pfarramtsanwärtern. „Glauben als etwas so Wichtiges begreifen, dass man ihn weitertragen will“, ist laut Ostholthoff unerlässlich für Priesteramtskandidaten. Ähnlich wie der Career Service Studierende in beruflichen Fragen berät, stehen Ostholthoff und Will-Armstrong Schülern oder Studierenden bei kirchlichen Berufsfragen zur Seite.

Menschsein, Christsein, Jüngersein, das seien die Dinge, auf die die Auswahlkommission für Priesteranwärter achte. „Meistens mangelt es allerdings nicht am Christ-

oder Jüngersein, sondern am Menschsein“, hat Ostholthoff festgestellt. Hellhörig wird er bei Bewerbern, die gar keinen Gemeindebezug haben. Andere haben so große eigene Probleme, dass er bezweifelt, dass sie Gemeindemitgliedern in kritischen Situationen beistehen könnten. Misserfolge, Schwächen oder Erfahrungen, die Menschen an ihre Grenzen bringen, gehören seiner Meinung nach zum Leben. Wichtig ist ihm aber, dass Bewerber vermitteln können, dass sie solche Situationen mithilfe des Glaubens bewältigen.

Gute Chancen für den Pfarrdienst

Evangelische Christen, die heute ein Theologiestudium beginnen, haben laut Landeskirchenrätin Will-Armstrong gute Chancen, nach dem zweiten theologischen Examen in den Pfarrdienst übernommen zu werden. Zwar müssen angehende Vikare in der westfälischen Landeskirche immer noch die Hürde Assessment Center überspringen. Doch dabei geht es in erster Linie um die Qualitätssicherung im Pfarrberuf, weniger um ein quantitatives Aussehen. Die theologische Qualifikation wird durch das kirchliche Examen erbracht, so Johanna Will-Armstrong. Ob jemand auch über kommunikative Kompetenzen verfügt oder im Glauben verankert ist, zeigt sich dann in intensiven Gesprächen mit Pfarrern aus allen Ebenen der Landeskirche – von der Ortsgemeinde über die Kirchenkreise bis hin zum Landeskirchenamt.

Eine ehemalige münstersche Studentin, die es durch die Eignungsprüfung der evangelischen Kirche geschafft hat, ist Tabea Esch. Nach ihrer Promotion wurde sie im Sommer 2008 Vikarin in der evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Hohenlimburg. Im Vikariat, einer zweieinhalbjährigen Ausbildungszeit zur Pfarrerin nach dem Studium, durchläuft sie verschiedene Stationen in der Gemeinde, gestaltet beispielsweise Gottesdienste und Beerdigungen, arbeitet in gemeindlichen Gruppen wie der Frauenhilfe oder macht Geburtstagsbesuche.

„Gerade war ich für dreieinhalb Monate in der Schule und habe dort unterrichtet – das hat mir sehr viel Spaß gemacht“, erzählt sie. „Man merkt, dass Jugendliche das Bedürfnis haben, sich über religiöse Fragen auszutauschen.“ Die Schule sei ein Ort, wo man Kinder und Jugendliche wieder für den Glauben begeistern könne. Anders als der Gottesdienst: „Sonntags 9.30 Uhr ist für Jugendliche einfach eine ganz schlechte Zeit“, findet sie.

Ihr Beruf ist nicht immer einfach. Geregelte Arbeitszeiten gibt es nicht, und zum Berufsalltag von Pfarrern gehören etwa Besuchsdienste bei alten oder kranken Menschen. Tabea Esch erinnert sich an einen rührenden Geburtstagsbesuch bei einer Frau im Altenheim. Wenn sie weine, dann sei sie glücklich, versicherten ihr die Pfleger schon vorher. Als die Vikarin dann neben der alten Dame saß und ihre Hand hielt, schluchzte die Frau bitterlich.



Tabea Esch:
Nach der Promotion ins Vikariat

„Es fiel mir schwer anzunehmen, dass sie in diesem Moment wirklich vor Glück weinte“, berichtet sie.

Zwischen Priesteramt und Baustoffkunde

Für den Katholiken Hanno Rother war es ebenfalls nicht einfach, sich für das Priesteramt zu entscheiden. Das Amt faszinierte ihn schon während der Pubertät. Aber als er in der Oberstufe mit seiner damaligen Freundin zusammenkam, rückte der Gedanke ans Priesteramt erst einmal in den Hintergrund. „Spiritualität war mir immer sehr wichtig. Aber mit dem Zölibat zu leben, schien mir undenkbar.“ Er begann, an der RWTH Aachen Bauingenieurwesen zu studieren. Sein Leben nahm eine neue Wendung, als sich seine Freundin von ihm trennte. „Da dachte ich plötzlich wieder: Eigentlich könnte ich jetzt auch Priester werden.“

Rother wusste, dass der Gedanke einer Flucht gleichkam. „So nach dem Motto: Wenn’s mit der Frau nicht klappt, dann eben gar nicht“, erinnert er sich. Er nahm seine Zeit, um über seine Berufung nachzudenken, und lebte eine Woche im Kloster Gerleve. Das Kontrastprogramm suchte er direkt im Anschluss bei einer Exkursionswoche im Fach Baustoffkunde. Ganz bewusst machte er sich noch einmal

Gedanken, welche Berufe er mit dem Studium ergreifen könnte. Am Ende entschied er sich dann für Theologie. Im Selbstversuch erprobte er für einige Jahre das Zölibat. Erfolgreich. Leicht fällt es ihm nicht immer, etwa wenn er befreundete Pärchen sieht. Doch heute, auf seinem Weg zur Weihe, fragt er sich manchmal: „Mensch, warum habe ich mir nur so viele Gedanken gemacht?“

Frauen in der Kirche

Grübeleien über die lebenslange Enthaltsamkeit bleiben katholischen Frauen erspart – oder, je nach Standpunkt, vorenthalten: Priesterinnen dürfen sie nicht werden. Auch wenn die Weihe ein Tabu bleibt, „in der katholischen Kirche werden zunehmend Frauen in verantwortlichen Positionen gefordert“, weiß Andrea Qualbrink. In der Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung erforscht sie im Rahmen ihrer Dissertation Frauen in Leitungspositionen der katholischen Kirche. Ihre These: Auch die Kirche begreift sich zunehmend als Organisation, die eine gute Personalentwicklung betreiben muss. „An begabten Frauen kommt man bald nicht mehr vorbei“, prophezeit Qualbrink. Sie stellen eine spezifische Ressource für die Entwicklung der Kirche dar.



Abtei Gerleve in Billerbeck: Entscheidung für das Priesteramt nach einwöchiger Einkehr



Kontakt

Für katholische Priesteramtskandidaten:
Domvikar Michael Ostholthoff
Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge Personal
Diözesanstelle Berufe der Kirche
Leiter der Diözesanstelle
Rosenstraße 17
48135 Münster
Tel.: (0251) 495-271
E-Mail: ostholthoff-m@bistum-muenster.de
www.berufe-der-kirche-muenster.de

Für evangelische Pfarramtskandidaten:
Landeskirchenrätin
Dr. Johanna Will-Armstrong
Evangelische Kirche von Westfalen
Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld
Tel.: (0521) 594-364
E-Mail: johanna.will-armstrong@lka.ekvw.de
www.ekvw.de

„Ein Theologiestudium ist für Frauen ein guter Türöffner für den Arbeitsmarkt“, ist sich die Wissenschaftlerin sicher. Schließlich könne man mit dem Studium nicht nur Pastoralreferentin werden, sondern auch als Journalistin, in der Bildungs- und Verbandsarbeit oder Unternehmensberatung tätig werden. „Theologen sind Allrounder“, meint Qualbrink. Das Studium schult nicht nur in religiösen Fragen, sondern vermittelt auch ein breites Wissen in Geschichte, Politik, Ethik oder Philosophie. Und das sei wiederum in vielen Bereichen gefragt. ■

Juliette Ritz



Legasthenie im Land der Dichter und Denker

Eine nicht erkannte Lese- und Rechtschreib-Schwäche kann ein schweres Hindernis in Schule, Studium und Beruf sein. Bei der richtigen Förderung ist aber eine ganz normale Karriere möglich. Beispiele gibt es genug.

Der VW-Aufsichtsratsvorsitzende Ferdinand Piëch ist betroffen, König Carl-Gustav von Schweden und Krimiautorin Agatha Christie angeblich auch. Sogar beim großen Dichter Johann Wolfgang von Goethe vermuten Experten, dass er eine Lese-Rechtschreib-Schwäche hatte. Sie alle gehören damit zu den rund fünf Prozent der Bevölkerung, die Legastheniker sind.

Die 30-jährige Studentin Christina Borgert hatte immer Probleme, beim Lesen Silben zu bilden, Wörter korrekt zu schreiben oder Buchstaben wie b und p auseinanderzuhalten. „Stellen Sie einen Blinden vor ein buntes Bild und lassen Sie ihn die Farben beschreiben. So ähnlich geht mir das mit Fehlern in Texten. Ich sehe sie einfach nicht“, erklärt Borgert. Wenn die Legasthenikerin von ihren Erfahrungen aus Schule und Studienzzeit berichtet, macht sie das immer noch wütend: Ein Schulpsychologe versäumte es, bei ihr Legasthenie zu diagnostizieren. Ihre Eltern ließen sie deshalb zur Übung jahrelang Zeitungsartikel abschreiben. Lehrer stellten sie beim Diktat an der Tafel vor der gesamten Klasse bloß. Professoren gaben ihr ihre Arbeit kommentarlos zur Überarbeitung zurück, wegen der vielen Rechtschreibfehler.

Ursachen und Förderung

„Lese-Rechtschreib-Störungen haben neurobiologische Ursachen“, sagt Annette Höinghaus vom Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie (BVL). Kinder, bei denen Legasthenie diagnostiziert wird, sind weder dumm noch faul oder unkonzentriert. Mithilfe bildgebender Verfahren in der Medizin lässt sich nachweisen, dass bei ihnen die Hirnareale, die für Lesen und Rechtschreibung

zuständig sind, nicht so ausgeprägt sind wie bei anderen Menschen. Daraus resultieren lang anhaltende Beeinträchtigungen beim Schriftspracherwerb. Betroffene hören nicht lautgetreu und verarbeiten visuelle Informationen anders, erklärt die Expertin. Das führt dann zu Problemen wie bei Christina Borgert.

Die Diagnose Legasthenie ist dennoch kein Grund zur Panik: „Gute Förderung hilft, Fehler zu vermeiden“, so Höinghaus. In speziellen Programmen lernen betroffene Kinder zum Beispiel langsam und systematisch den Aufbau und Stamm von Wörtern kennen. Der Bundesverband plädiert zudem dafür, besonders die Lesekompetenz zu schulen. Denn nur darüber eignen sich Kinder Wissen an, und das ist wichtiger als eine einwandfreie Rechtschreibung. Schreibprobleme können Betroffene zudem mit bestimmten Strategien umgehen: In vielen Schulen erhalten Kinder bei entsprechender Diagnose Zeitzugaben bei Klassenarbeiten oder dürfen technische Hilfsmittel wie Computer mit Rechtschreibprogrammen nutzen.

Obwohl rund fünf Prozent der deutschen Bevölkerung betroffen sind, ist der Legastheniker-Anteil an deutschen Unis mit einem Prozent weitaus niedriger. Die Gründe dafür liegen vor allem im deutschen Schulsystem: „Nachteilsausgleiche bei Klassenarbeiten beruhen in den meisten Bundesländern auf freiwilliger Basis und gelten oft nur bis zur zehnten Klasse“, weiß Annette Höinghaus. Betroffene geraten dadurch ins Hintertreffen. Egal ob sie in Geschichte schriftlich Quellen diskutieren oder in Französisch einen Aufsatz schreiben müssen: Der Inhalt kann noch so gut sein, Punktabzüge durch zu viele Rechtschreibfehler sammeln sie trotz-



dem. Das kann dazu führen, dass Legastheniker gar nicht erst zum Abi zugelassen werden – und ihnen ein Studium vorenthalten bleibt.

Schreib- und Lesetechniken helfen

Einer, der sich trotz seiner Lese-Rechtschreib-Störung durchgekämpft hat, ist Kommunikationswissenschaftler Volker Gehrau, Professor an der WWU. „Ich hatte in allen Fächern Punktabzug wegen mangelnder Rechtschreibung“, erinnert er sich an seine Schulzeit. „Für mich waren Techniken ganz wichtig“, sagt er. Alles, was den Schreib- oder Lesefluss unterbrach, half ihm. An die Stelle des normalen E setzte er etwa das griechische Epsilon oder er las Sätze rückwärts. „Dann musste ich mich zwingen aufzupassen.“

Der Sozialwissenschaftler hat Strategien entwickelt, die ihm im Berufsleben helfen: Wenn er heute vor Seminaren steht, spricht er offen über seine Probleme beim Schreiben und bittet die Studierenden, ihn auf Fehler aufmerksam zu machen. Wichtige Texte gibt er anderen zum Korrekturlesen. Seine fachliche Kompetenz hat deshalb nie jemand angezweifelt. Seine Fehler nimmt er mit viel Humor. Lachend erinnert er sich an seine Magisterarbeit, in der er beharrlich von der „Beleibtheitsskala“ berichtete. „Bei solchen Fehlern versagen selbst Rechtschreibprogramme.“

Nicht alle gehen so gelassen mit Legasthenie um, weiß Christiane Fischer-Ontrup, die am Internationalen Centrum für Begabungsforschung (ICBF) der Uni Münster Kinder mit Legasthenie betreut. Manche Kinder können die Schwäche kompensieren oder beißen sich durch. Andere leiden massiv und entwickeln Versagensängste, so Fischer-Ontrup. Solch ein Fall war die Studentin Christina Borgert. Sie hielt den Druck von Eltern und Lehrern und die Hänseleien der Mitschüler irgendwann nicht mehr aus und riss mit 14 von zu Hause aus. „Ich war dann erst mal das, was man Straßenkind nennt“, erzählt sie.

Hochbegabung trotz Legasthenie

Trotz aller Widrigkeiten hat sie es geschafft: Sie fand zurück ins bürgerliche Leben, zog in ihre eigene Wohnung und schaffte den Realschulabschluss. Nach einer Lehre holte sie auf dem zweiten Bildungsweg das Abi nach und begann an der WWU, Biologie, Mathematik und Katholische Theologie auf Lehramt zu studieren. Um bei Hausarbeiten und schriftlichen Prüfungen keine Nachteile mehr zu haben, recherchierte sie Experten, die bei ihr die Lese-Rechtschreib-Störung endlich richtig diagnostizierten.



© Peter von Bechen/pixelio.de

Hochbegabung schützt nicht vor Legasthenie

Seither erhält Borgert bei Prüfungen und schriftlichen Arbeiten Erleichterungen.

Im Referendariat warten schon die nächsten Herausforderungen auf sie: Was, wenn sie ein Wort an der Tafel falsch schreibt? Wenn die Eltern hören, dass die Lehrerin ihrer Kinder Legasthenikerin ist? Eine Professorin riet ihr aus Sorge sogar davon ab, in den Schuldienst zu gehen. Doch Borgert blieb unbeirrt. Aus ihren Fehlern an der Tafel machte sie im Schulpraktikum stattdessen ein Suchspiel für die Kinder.

Hartnäckigkeit und Kampfesgeist: „Legastheniker, die sich in ihrem Beruf nach ihren Stärken ausrichten, sind gut“, betont Annette Höinghaus vom Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie. Sie zitiert eine Studie, nach der rund 25 Prozent aller britischen Unternehmer Legastheniker sind. Dafür, dass sich Legasthenie und Köpfcchen nicht ausschließen, ist Christina Borgert ein lebendiger Beweis. Als die Ärzte bei ihr vor zwei Jahren die Diagnose Legasthenie stellten, kam heraus, dass sie hochbegabt ist. Ihre Schwäche sieht sie spätestens seitdem gelassen: „Manche haben eine Brille, manche nur einen Arm und ich habe eben Legasthenie!“

Juliette Ritz



Hilfe und Förderung

Infos zur Förderung bei einer Lese- und Rechtschreibschwäche gibt es beim Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie (BVL):

Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie (BVL)
 Postfach 11 07
 30011 Hannover
 Tel.: 0700/31 87 38 11
 E-Mail: beratung@bvl-legasthenie.de
www.bvl-legasthenie.de

Gutes Geld für Spezialisten

Die Wirtschaftskrise geht nicht spurlos am Arbeitsmarkt für Akademiker vorüber. Einsteiger müssen oft hartnäckig sein. Vor allem Absolventen gefragter Fachrichtungen profitieren von ihrem Studium.



Die Unternehmen sparen. Viele fahren ihr Engagement bei der Nachwuchssuche herunter. Die Einstiegsgehälter für Akademiker blieben bislang aber in der Krise relativ stabil. „Wer zu den gefragten Fachkräften gehört, kann nach wie vor ein überdurchschnittliches Gehalt aushandeln“, stellt Heike Friedrichsen von der Vergütungsberatung Personalmarkt fest.

Ingenieure können nach einer Personalmarkt-Auswertung vom September 2009 auf die höchsten Einstiegsgehälter hoffen – vor Mathematikern, Informatikern, Juristen, Naturwissenschaftlern und Wirtschaftswissenschaftlern.

„Ingenieure gehören trotz der Wirtschaftskrise weiterhin zu den gesuchten Fachkräften, vor allem im Maschinen- und Fahrzeugbau fehlen sie. Eher schlecht sind die Aussichten, wenn es auf einem Gebiet ein Überangebot an Arbeitskräften gibt“, kommentiert Friedrichsen die Zahlen.

Viele Faktoren zählen

Die Fachrichtung allein ist aber keine Garantie für ein gutes Gehalt. Weitere Faktoren sind die Branche, der Standort und die Größe des Unternehmens und natürlich die allgemeine Wirtschaftslage. Auch der Abschluss und besonders das Verhandlungsgeschick des Bewerbers können sich auf das Gehalt auswirken.

Sehr gute Einstiegsgehälter für begehrte Spezialisten bieten traditionell die Luft- und Raumfahrt-, die Automobil- und die chemische Industrie sowie Banken und Unternehmensberatungen, während sich zum Beispiel die Medienbranche sparsamer zeigt. Hier drücken die große Zahl gut ausgebildeter Absolventen und der relativ hohe Anteil an Freelancern die Preise. In Ballungszentren wird meist mehr gezahlt als in ländlichen Gebieten. In den Gehaltstabellen oben stehen seit Langem Baden-Württemberg, Bayern und das Rhein-Main-Gebiet. Bezogen auf die Unternehmensgröße gilt, dass Konzerne tendenziell besser zahlen als mittelständische Unternehmen. Eine Ausnahme können Mittelständler mit Bedarf an hoch spezialisierten Fachkräften sein.

Master-Gehälter steigen

Auch die Frage des Studienabschlusses spielt beim Gehalt eine Rolle. „Bachelor-Absolventen müssen weiterhin mit geringeren Durchschnittsgehältern rechnen als Absolventen mit Master- und Diplom-Abschlüssen. Die Bachelor-Gehälter koppeln sich verstärkt von den Master-Gehältern ab“, erläutert Heike

Friedrichsen. Dies gilt besonders für Einstiegsjobs, für die spezialisierte und hoch qualifizierte Fachkräfte gesucht werden. Diese bleiben oft Master-Absolventen vorbehalten, für die sich das längere und vertiefte Studium hier lohnt.

Überhaupt scheint der Master-Abschluss in der Wirtschaft anzukommen: „Der Master-Abschluss wird zunehmend als Äquivalent zum Diplom-Abschluss angesehen. Zum Teil werden Master-Absolventen aber auch schon besser entlohnt als ihre Kommilitonen mit Diplom“, so Friedrichsen weiter. Dies gilt noch mehr für MBA-Absolventen. Kein Wunder, denn MBA Studiengänge bilden speziell für Management-Aufgaben aus, die mit entsprechenden Aufschlägen vergütet werden. ■

Heinz Peter Krieger

Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen

Jahresgehalt in Euro	Q1	Median	Q3
nach Fachrichtung			
Ingenieure	36 000	41 205	46 984
Mathematiker und Informatiker	36 000	40 400	44 992
Juristen	31 312	39 000	45 893
Naturwissenschaftler	32 400	38 713	45 653
Wirtschaftswissenschaftler	32 500	38 230	44 000
Gesellschafts- und Sozialwissenschaftler	25 200	30 545	37 173
Sprach- und Kulturwissenschaftler	24 500	30 000	36 000
nach Abschluss			
MBA	36 000	42 025	50 075
Master	31 715	39 599	45 500
Bachelor	29 769	35 217	41 531

Die genannten Zahlen bilden den Median ab. Der Median liegt in einer Rangreihe so, dass 50 % aller Werte höher oder niedriger sind. Als Quartile bezeichnet man diejenigen Werte, die die mittleren 50 % der Werte abstecken, das heißt, oberhalb und unterhalb des Quartils liegen jeweils 25 % der Werte. Die genannten Gehälter entsprechen dem Gesamtjahresbruttogehalt von Hochschulabsolventen im ersten Berufsjahr. Darin enthalten sind alle fixen und variablen Anteile am Gehalt. Ausgewertet wurden insgesamt 75 400 Datensätze.
Quelle: PMSG PersonalMarkt Services GmbH

Podcast: Gehaltsverhandlung



Einstiegsgehälter in verschiedenen Branchen und für zahlreiche Fachrichtungen können unter staufenbiel.de/gehaelter verglichen werden. Tipps für Gehaltsgespräche gibt es dort im Staufenbiel-Podcast „Was wollen Sie verdienen?“.



Das Frage-und-Antwort-Spiel mit Persönlichkeiten – alle Karriere-Fragebogen finden Sie auch im Netz unter staufenbiel.de/karrierefragebogen.

„Wissen ist nicht Besserwissen“

Berthold Tillmann, Jahrgang 1950, studierte Pädagogik, Politikwissenschaften und Soziologie an der WWU Münster und der Gesamthochschule Paderborn. Von 1999 bis 2009 war er Oberbürgermeister von Münster.



© Presseamt Münster

**Feuerwehrmann, Lokomotivführer oder Arzt, das sind die Traumjobs vieler Kinder:
Was wollten Sie in jungen Jahren einmal werden?**

*Pilot, Luft- und Raumfahrtingenieur, Chemiker, Volkswirt...
ich wusste es nicht wirklich!*

Mit welcher Entscheidung haben Sie am meisten für Ihre Karriere getan?

Aus der Not der berufsbezogenen Unschlüssigkeit die Tugend „optionalen Denkens“ in Sachen Berufskarriere gemacht zu haben!

Haben Sie sich auch einmal gegen Ihre Karriere entschieden?

Schwer zu beantworten, weil ich meine Karriere eigentlich nie wirklich geplant habe.

Was bedeutet beruflicher Erfolg für Sie?

Zielerreichung in der Sache, ein gutes Gefühl im Bauch, positive Resonanz von außen.

Wie gehen Sie mit Rückschlägen um?

Mit kritischer Selbstbefragung, aber auch mit der Fähigkeit, sie (die Rückschläge) zu vergessen.

Welche Charaktereigenschaften haben Ihnen auf dem Weg nach oben geholfen?

Man sagt mir Sachorientierung, Sensibilität und Kommunikationstalent nach.

Was sind die wichtigsten Voraussetzungen, um Karriere zu machen?

Sachkunde, Teamfähigkeit, eine gewisse Überzeugungskraft und das berühmte Quäntchen Glück.

Wessen Karriere hat Sie am meisten beeindruckt?

Die Karriere von Barack Obama – weil sie nicht nur aus Kontinuitäten, sondern auch aus Brüchen besteht und weil sie ihm nicht in die Wiege gelegt war.

Wann denken Sie überhaupt nicht an Ihre Arbeit?

Beim Sport und beim Gitarrespielen.

Welches Zitat fällt Ihnen zum Thema Karriere ein?

Der Rat meines Großvaters: „Wer sich für das Kleine zu groß ist, der ist für das Große zu klein.“

Wie lautet Ihr persönlicher Karriere-Tipp für junge Akademiker?

Die Steigerung von Wissen ist nicht Besserwissen, sondern lebenslanges Lernen!



Studenten beim Career Talk:
Austausch über Praktika und Bewerbungen

Bewerben auf der Terrasse

Der jährliche Career Talk bietet die Chance zu ganz entspanntem Networking. Studenten aller Fachrichtungen können hier plaudernd Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern knüpfen.

Bin ich froh, dass mir Anzüge so gut stehen“, lacht Florian Rinke und sieht sich auf der Terrasse der Akademie Franz-Hitze-Haus um. Der 23-Jährige studiert Germanistik und Geschichte und hat sich heute richtig in Schale geworfen. Mit 60 Studierenden und Absolventen nimmt er am dritten Career Talk der Uni Münster teil.

Beim Career Talk können sie sich in lockerer Atmosphäre mit Vertretern bekannter Unternehmen wie dem Axel-Springer-Verlag, Mars, Syskoplan, Bertelsmann und dem Herder-Verlag unterhalten und erste Kontakte knüpfen. „Dabei können auch schon die Weichen für eine Praktikumsstelle oder sogar einen Direkteinstieg ins Unternehmen gestellt werden“, sagt Tobias Nowak, stellvertretender Leiter des Career Service der Uni Münster.

Unternehmen kommen gerne wieder

Auch für die Arbeitgeber ist der Career Talk eine lohnende Veranstaltung. So machte sich Achim Weis, der Ansprechpartner des Herder-Verlags, schon im Morgenrauschen von Freiburg aus auf den Weg, um pünktlich in Münster anzukommen. Mars und Bertelsmann waren schon im

Vorjahr dabei. „Uns hat besonders gut gefallen, dass der Career Talk viel persönlicher gestaltet ist als eine Jobmesse“, erklären Katharina Struchholz und Hilke Westermann von Bertelsmann. Und Claudia Bull von Mars ist gerne wiedergekommen, weil sie sich noch gut an die angenehme Gesprächsatmosphäre und auch das Networking am Rande erinnern konnte.

Ein erstes Beschnuppern von Bewerbern und Arbeitgebern gibt es schon am Vormittag bei einer Diskussionsrunde zum Thema „Wie führe ich ein Bewerbungsgespräch?“. Die Studenten nutzen die Gelegenheit, die Arbeitgeber über ihre Ansichten über Bewerbungsgespräche zu befragen.

Was tun gegen die Nervosität?

Wie man mit seiner Nervosität umgehen soll, ist eine Frage, die alle zu beschäftigen scheint. „Ich kann nur für mich selbst sprechen“, meldet sich Katharina Struchholz zu Wort, „aber ich finde ein gewisses Maß an Nervosität bei Bewerbungsgesprächen sehr sympathisch. Da sieht man, dass man es mit einem ganz normalen Menschen zu tun hat und das Gespräch für den Bewerber eine besondere Bedeutung hat.“



Über die Autorin

Svenja Vennemann, Jahrgang 1986, schloss im Sommersemester 2009 an der WWU Münster ihr Bachelor-Studium der Biowissenschaften ab und nahm im Juni desselben Jahres am „Career Talk“ des Career Service teil.

Und Sie dürfen nicht vergessen, dass auch wir als Arbeitgeber vor so einem Gespräch ein bisschen aufgeregt sind, da man den Bewerber nun zum ersten Mal live erlebt.“

Rudolf Porsch, der Leiter der Axel-Springer-Akademie, stimmt dem zu und weist darauf hin, dass es nicht umsonst *Bewerbungsgespräch* heißt. Bewerber sollten deshalb dafür sorgen, dass es wirklich ein gegenseitiger Informationsaustausch wird. „Ich erwarte jedoch auch, dass Sie sich ordentlich auf ein Bewerbungsgespräch vorbereiten“, ergänzt Rink.

Nicht übertreiben

Damit den Bewerbern solche Schnitzer nicht passieren, bot der Career Service im Vorfeld des Career Talks ein Vorbereitungstreffen an. Hier nahmen sich der Leiter des Career Service Andreas Eimer und

Auch im Vorjahr schon dabei:
Katharina Struchholz und Hilke Westermann von Bertelsmann (1. u. 3. v. l.), hier mit zwei Studentinnen und Tobias Nowak vom Career Service



Immer locker, auch beim Fingerfood



Tobias Nowak die Bewerber schon einmal richtig vor. „Halten Sie sich mit Übertreibungen zurück“, warnte Eimer. „Stellen Sie sich vor, der Personaler liest in Ihrer Bewerbung von prägenden Auslandsaufenthalten und Sie müssen auf Nachfrage hin zugeben, dass sich das auf einen Austausch in der elften Klasse bezieht, der mittlerweile fünf Jahre her ist. Das macht sicherlich keinen guten Eindruck.“

Auch über die Kleidungswahl wurde diskutiert. „Wir nennen das semi-casual“, sagt Nowak, „die Teilnehmer sollten schon schick sein, sich aber auch noch wohlfühlen. Schließlich wird bei der Veranstaltung viel Wert auf einen lockeren Rahmen gelegt.“

No-Gos im Lebenslauf

Durch das interessante Rahmenprogramm wird auch den Teilnehmern nicht langweilig, die noch auf ihr Gespräch warten müssen. Besonders begehrt ist der Workshop zum Feintuning für Anschreiben und Lebenslauf bei Career-Service-Mitarbeiterin Andrea Schröder. Hier können sich die Teilnehmer wertvolle Tipps gegen langweilige Anschreiben und No-Gos im Lebenslauf holen.

Der Vortrag „Wie Chefs reden und was sie meinen“ von Kommunikationstrainerin und Journalistin Susanne Hillens vermittelt interessante Informationen über den Umgang mit verschiedenen Cheftypen. „Ich halte besonders den cholerischen Chef für gefährlich, denn hier weiß man nie, ob man wirklich etwas falsch gemacht hat oder ob er nur gerade Stress mit seiner Frau hat“, führt Hillens lachend aus, „doch man kann mit allen Chefs umgehen lernen.“

Arbeitgeber für alle Fachrichtungen

Mit einem Fingerfood wahrt auch das Mittagessen den lockeren Rahmen. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, sich untereinander und mit den Arbeitgebern zu unterhalten. Das breite Angebot an Arbeitgebern spricht fast alle studentischen Fachrichtungen an, dadurch ergeben sich auch unter den Teilnehmern immer wieder interessante Gesprächsthemen. So werden zum Beispiel Auslands- und Praktikums-erfahrungen ausgetauscht.

Florian Rinke hat mittlerweile sein Vier-Augen-Gespräch hinter sich gebracht. Er zieht sich sein Sakko aus und wischt

sich theatralisch den imaginären Schweiß von der Stirn. „Geschafft“, lacht er und wird sofort von einer Traube junger Leute umringt, die ihn mit Fragen löchern. Rinke hat sein Gespräch mit Rudolf Porsch von der Axel-Springer-Akademie geführt und wirkt sehr zufrieden. Kein Wunder, denn das Gespräch fand er nicht nur völlig entspannt, sondern er kann nun auch sechs Wochen bei der Redaktion von bild.de in Berlin verbringen.

Münster überrascht

Am späten Nachmittag lassen die Mitarbeiter des Career Service den Tag mit einer gemütlichen Gesprächsrunde ausklingen. Alle Teilnehmer, ob Studenten oder Arbeitgeber, scheinen zufrieden. „Ich bin von Münster immer wieder sehr überrascht“, erklärt Rudolf Porsch „es gibt hier wenig Möglichkeiten, sich in den Medien zu entfalten, und doch gibt es so viele junge Leute, die eine journalistische Richtung einschlagen wollen. Das finde ich toll. Auch die Organisation durch den Career Service hätte nicht besser sein können.“

Auch Nowak ist zufrieden, weil der Career Talk jedes Jahr einen sehr großen Zulauf hat, sowohl von Bewerbern als auch von Arbeitgebern: „Das zeigt uns, dass es sich um eine nützliche und beliebte Veranstaltung handelt.“ Seufzend fährt er fort: „Aber als Organisator ist man natürlich auch froh, wenn der Tag zu Ende geht und alles so wunderbar geklappt hat.“ ■



Autonom entscheiden

Was kommt nach dem Hochschulabschluss? Oft schon zur Halbzeit des Studiums, ganz sicher aber parallel zu den Examenprüfungen tauchen viele Fragen auf. Der Career Service hilft hier mit speziellen Workshops.

Was will ich nach dem Abschluss machen, welche Qualifikationen habe ich, bei wem kann ich mich bewerben, wie sieht die Arbeitsmarktlage aus? Der Prozess der Berufswahl ist komplex und bereitet vielen Studierenden und Absolventen Kopfzerbrechen. Das ist auch verständlich: Heißt es für sie doch zum ersten Mal, völlig selbstständig und ohne institutionelle Strukturen im Rücken wichtige Entscheidungen zu treffen.

Selbstanalyse vor der Entscheidung

Die Schule, das Studium – diese Phasen waren zu weiten Teilen vorgegeben. Und häufig wurden Entscheidungen über den Schul- und Studienverlauf nicht vollständig autonom getroffen, sondern mitgetragen – zumeist von den Eltern, die in den meisten Fällen auch die Finanzierung sicherten. Mit der Berufswahl wird das Erwachsenenleben nun sehr konkret. Der Aufbau der finanziellen Unabhängigkeit ist nur ein Aspekt davon. Welchen Stellenwert Arbeit im eigenen Leben einnimmt, in welchen Strukturen und mit welchen Inhalten man arbeiten will, sind weitere Faktoren, die eine Rolle spielen.

Doch was führt zur Entscheidung für einen Beruf? Im Prozess der Berufsorientierung gibt es viele Einflüsse. Ein Schlüssel ist die Selbstanalyse von Interessen, Neigungen, Persönlichkeit und Qualifikationen – ein Vorgang, der mithilfe des Career Service angestoßen werden kann. Durch Seminare, Workshops und persönliche Beratung begleitet, muss er aber vor allem von jedem Einzelnen selbst durchlebt und bewertet werden.

Wo orientieren?

Neben dieser individuellen biografischen Orientierung wird die Berufsorientierung von den vorhandenen Schlüsselqualifikationen geprägt, von Netzwerken, aber auch von Bewerbungstechniken und Berufs- und Arbeitsmarktinformationen. Der Career Service bietet den Studierenden und Absolventen der Uni Münster Unterstützung in all diesen Bereichen an. Außerdem stehen im Info-Raum einige Hundert Bücher und eine ganze Reihe Fachzeitschriften zu den Themen Beruf und Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Einzelne Berufsbeschreibungen gibt es in der Info-Datenbank „Berufenet“ der Bundesagentur für Arbeit. Hier werden große Arbeitsfelder auf kleinteiligere Berufsbilder heruntergebrochen und zu fachlichen und persönlichen Qualifikationen in Beziehung gesetzt. So können einzelne Beschreibungen studiert und Ideen für den beruflichen Einsatz eigener Qualifikationen gewonnen werden.

Workshops und Recherche bei Arbeitgebern

Zentrale Fragen sind: Welchen Stellenwert haben Informationen über Berufsfelder für den einzelnen Studierenden? Können akademische Berufe zu Zeiten hoch individualisierter Berufsbiografien und schnell veränderlicher Arbeitsmarktanforderungen überhaupt ausreichend beschrieben werden? Und wenn es solche Beschreibungen gibt, welchen Einfluss haben sie bei der beruflichen Orientierung?

Diese Thematik möchte der Career Service zukünftig in verschiedenen Workshops mit den Studierenden intensiver beleuchten. Ein erster Schritt ist die studentische Recherche vor Ort bei Ar-



beitgeben. Danach soll geklärt werden, ob die Rechercheergebnisse tatsächlich zur Beschreibung von Berufsfeldern oder auch einzelnen Berufen nützlich sind. Im zweiten Schritt wird dann gemeinsam erkundet, welchen Stellenwert berufskundliche Informationen im Orientierungsprozess haben und wie diese durch den Einzelnen effektiv genutzt werden können.

Alle Facetten

Mit den Studierenden und Absolventen wollen wir klären, ob gerade facettenreiche Berufe so differenziert beschrieben werden können, dass man dies zur Entscheidung nutzen kann. Denn viele Tätigkeiten unterscheiden sich schon durch die Rahmenbedingungen bei verschiedenen Arbeitgebern deutlich voneinander.

Mit den Ergebnissen aus Seminaren und Workshops, mit den Informationen aus Sachbüchern und Online-Quellen versuchen wir, nicht nur unser Angebot zu erweitern, sondern auch kon-

tinuierlich unsere Beratung anzupassen. Denn wir möchten die Ratsuchenden nicht mit den Sachinformationen alleinlassen. Vielmehr prüfen wir gemeinsam, welche Informationsmedien beim Übergang vom Studium in den Beruf praktisch weiterhelfen: zur Sachinformation im Orientierungsprozess und zum Abgleich der eigenen Stärken mit den Anforderungen einzelner Berufsfelder. Hier arbeiten wir ganz konkret mit den Studierenden zusammen, um ihnen die optimale Unterstützung bieten zu können. ■

Andrea Schröder, Andreas Eimer

Orientieren im Netz



Die Veranstaltungen zur Berufsorientierung finden Sie wie alle anderen Workshops und Seminare des Career Service der Universität Münster unter www.uni-muenster.de/CareerService/Programm.

„Anfangs war da eine grobe Vorstellung“

Michaela Streuff, Jahrgang 1980, beendete 2006 erfolgreich ihr Studium in Neuerer und Neuester Geschichte, Anglistik und Mittlerer Geschichte an der WWU Münster. Heute ist sie Sportredakteurin bei der Hessisch/Niedersächsischen Allgemeinen.



Hatten Sie ein Schlüsselerlebnis bei Ihrer beruflichen Orientierung?

Ein ganz spezielles Schlüsselerlebnis gab es nicht. Eher viele kleine. Im Sommer nach meinem Abi habe ich ein Praktikum in der Lokalredaktion der WAZ in Essen absolviert, um mal in den Journalismus reinzuschmecken. Schon nach ein paar Tagen stand für mich fest, dass das genau der Job ist, den ich machen möchte. Abwechslung, Kontakt mit Menschen, Schreiben – genau der Mix, der mich interessiert und überzeugt hat. Heute bin ich Sportredakteurin. Mein Traumjob.

Was hat Ihnen bei Ihrer beruflichen Orientierung besonders geholfen?

Ganz klar: meine Praktika und meine freie Mitarbeit. Ich habe während meiner Semesterferien ganz verschiedene Dinge ausprobiert: Zeitung, Radio, Pressestelle, PR. Dazu habe ich

mehrere Jahre für die Münstersche Zeitung und für die Landesbausparkasse gearbeitet. Ich wollte wissen, was passt zu mir, was nicht. Hinzu kamen immer wieder Gespräche mit Kollegen, die mich darin bestätigt haben, meinen Berufswunsch nicht aufzugeben, trotz anderslautender Meldungen, der Journalismus sei überlaufen und man habe kaum eine Chance auf ein Volontariat.

Am Ende meines Studiums wusste ich dann ganz sicher: Ich möchte zur Tageszeitung. Es hat sich gelohnt – nach meinem ersten Vorstellungsgespräch hatte ich die Zusage für ein Volontariat. Nicht zuletzt deshalb, weil ich genau wusste, was ich wollte.

Welche Bedeutung hatten bei Ihrer beruflichen Orientierung das Wissen über Ihre eigene Person und Informationen über Berufe?

Beides war ganz entscheidend. Anfangs war da eine grobe Vorstellung: Ich möchte Redakteurin werden. Ich habe mir die Zeit genommen, verschiedene Dinge auszuprobieren, um mich später sicher für eine Sache entscheiden zu können. Schnell war mir zum Beispiel klar, dass ich nicht zum Radio passe. Das wusste ich dann und habe diese Berufsoption ruhigen Gewissens ausgeschlossen.

Informationen über Berufe waren immer hilfreich, vor allem aber die Gespräche mit Menschen, die in den jeweiligen Bereichen gearbeitet und mir ihren Berufsalltag geschildert haben. ■

Interview: Andrea Schröder



Der Blick ins Selbst



Hochschulen bieten ihren Studenten und Absolventen unterschiedlichste Hilfen für den Berufseinstieg – psychometrische Tests gehören aber meist nicht dazu. Der Career Service der Uni Münster ergänzt sein Angebot nun auch um dieses Instrument.

Viele Studierende und junge Absolventen spüren es, machen es sich aber nicht immer ganz bewusst: Die berufliche Orientierung ist ein komplexer und sehr dynamischer Prozess. Fachliche, soziale, persönliche und wirtschaftliche Aspekte spielen eine Rolle. Deshalb gibt es keine einfachen und eindimensionalen Zugänge zur nachhaltigen Entwicklung individueller Berufsbiografien.

Und wenn nach einem Hochschulstudium das Berufsziel anspruchsvoll und die Qualifikationen differenziert sind und der beruflichen Tätigkeit zudem eine herausragende und identitätsstiftende Bedeutung beigemessen wird, ist diese Positionierung oftmals eine besondere Herausforderung. Es ist Aufgabe der Career Services an den Hochschulen, die Studierenden und Absolventen in dieser Phase zu unterstützen.

Welche Instrumente und Angebote sind dabei sinnvoll und hilfreich? Beratungsgespräche zur persönlichen Orientierung, Bewerbungsworkshops, Kurse zum Erwerb überfachlicher Qualifikationen,

Praktikumsbegleitung, Vermittlung von Arbeitgeberkontakten oder Praktiker-vorträge sind Beispiele eingeführter Angebote, die mittlerweile fast alle Career Services im Programm haben.

Was leisten psychometrische Verfahren?

Psychometrische Verfahren sind dagegen ein Instrument, das bisher in kaum einem hochschuleigenen Career Service eingesetzt wurde. Die Gründe dafür sind sicher vielfältig: Möglicherweise fehlt (noch) fachliche Expertise in diesem Bereich, aber vermutlich gibt es auch grundsätzliche Vorbehalte gegenüber diesen Instrumenten. Sind diese Verfahren wirklich aussagekräftig und angemessen, sind sie ethisch vertretbar?

Im Bereich der psychometrischen Verfahren gibt es zwei sehr unterschiedliche Kategorien: Zum einen stehen Leistungstests zur Verfügung, die auf verschiedenen Feldern die maximale Leistungsfähigkeit einer Person bestimmen. In dieses Segment

gehören zum Beispiel Intelligenztests. Zum anderen werden Verfahren zur Beschreibung der Persönlichkeit genutzt. Hier geht es weder um eine Leistungsbeurteilung, noch um Prädikate wie „gut“ oder „schlecht“. Ziel ist, die Persönlichkeit einer Person zu beschreiben. Aus diesem Grund werden diese Verfahren auch nicht als „Tests“, sondern als „Inventare“ oder „Persönlichkeitsfragebogen“ bezeichnet.

Die Persönlichkeit beschreiben

Zur Persönlichkeitsbeschreibung werden Selbst- und Fremdbilder genutzt. Dementsprechend gibt es Inventare, mit denen eine Person zu sich selbst befragt wird, und solche, mit deren Hilfe Dritte eine andere Person beschreiben. Unterscheiden muss man zwischen populären Fragebogen, die gerne in Zeitschriften veröffentlicht werden, und psychologischen Persönlichkeitsinventaren, die auf wissenschaftlichen Theorien fußen und ausreichend validiert sind. Nur die letztgenannten sollten in der Beratungsarbeit eingesetzt werden.

Traditionell sind viele Persönlichkeitsinventare nicht kontextgebunden. Das heißt, die Informationen zur Erstellung des Selbst- und Fremdbilds stammen aus vielfältigen Lebensbereichen. Zurzeit werden Persönlichkeitsinventare relativ häufig im klinischen Bereich eingesetzt.

Noch keine Tradition

Im Bereich der beruflichen Orientierung und der außerklinischen Beratungsarbeit haben Persönlichkeitsinventare in Deutsch-

BIP im Netz



Über die Möglichkeiten zur Teilnahme am „BIP“ wie auch zu allen anderen Angeboten des Career Service der Universität Münster finden Sie ausführliche Informationen unter www.uni-muenster.de/CareerService/Programm.



land noch keine lange Tradition. Allerdings steht mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) seit einigen Jahren ein Verfahren zur Verfügung, mit dem Persönlichkeitsprofile erhoben werden können, die ausdrücklich vor dem Hintergrund beruflicher Zusammenhänge entstehen.

Das bedeutet zweierlei: Einmal sind die Situationen, zu denen die Teilnehmer des BIP ihre Haltung äußern und damit Anhaltspunkte über Persönlichkeitsmerkmale geben, aus dem beruflichen Bereich gewählt. Und zum Zweiten sind auch die persönlichen Merkmale, zu denen im Ergebnis eine Aussage gemacht wird, gerade für berufliche Situationen wesentlich: Beschrieben werden die berufliche Orientierung, das Arbeitsverhalten, soziale Kompetenzen sowie die psychische Konstitution mit jeweils eigenen Unterkategorien.

Das Profil eines Teilnehmers entsteht aus dem Verhältnis seiner Aussagen zu den Angaben der bislang rund 10 000 Personen, vornehmlich aus dem Kreis der Fach- und Führungskräfte, die den BIP bislang gemacht haben. Die getroffenen Aussagen sind deshalb immer relativ im Verhältnis zur Normstichprobe zu sehen.

Was treibt uns an?

Warum sind Persönlichkeitsmerkmale für die berufliche Orientierung und Entwicklung überhaupt relevant? Dahinter steht ein nachvollziehbarer Vorgang. In unserem Selbstbild zeigen sich unsere Motivstrukturen und Werthaltungen: Was treibt uns an? Was ist uns wichtig? Da die meisten Menschen nach innerer Kongruenz streben, versuchen wir, in unserem Verhalten auch unseren Werten und Motiven treu zu bleiben.

Damit entsteht in vielen Situationen ein Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Verhalten. Und berufliche Aktivität manifestiert sich nicht zuletzt auch in dem, was wir konkret tun, also in unserem Verhalten. Eine solche Persönlichkeitsbeschreibung kann daher eine gute Grundlage für ein Gespräch über die berufliche Orientierung sein.

Ergänzung des Angebots

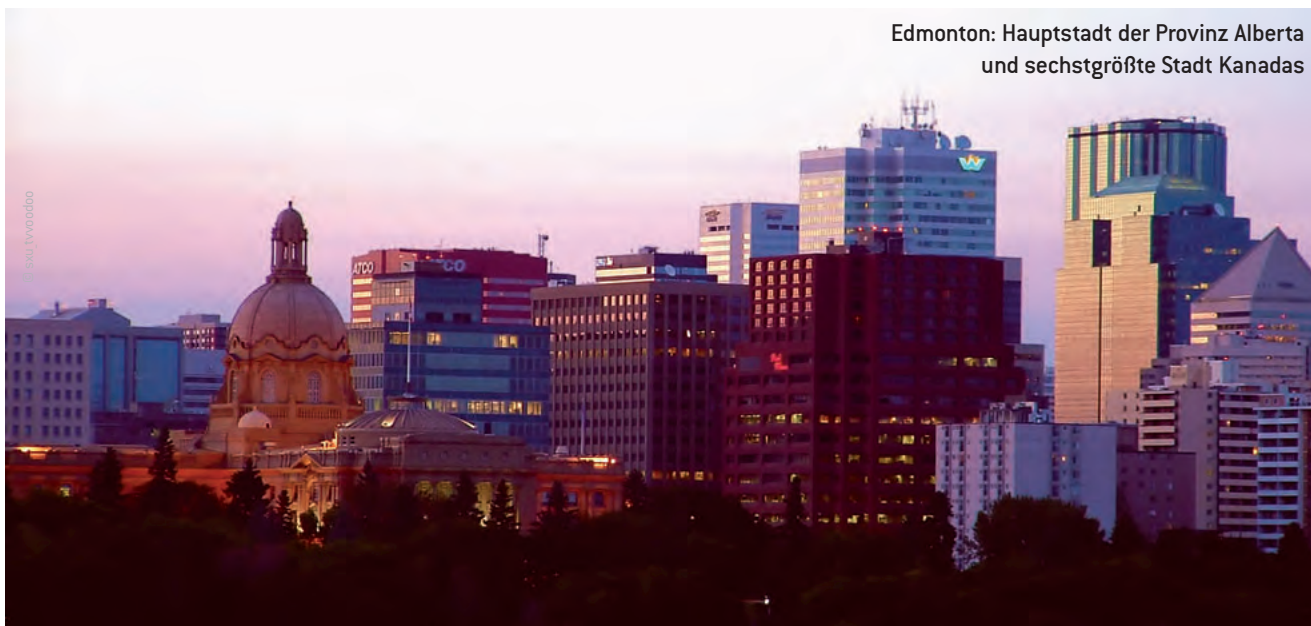
Seriös eingesetzt ist ein Persönlichkeitsinventar im Prozess der beruflichen Orientierung und Entwicklung aber immer nur eine Methode unter mehreren. Im Beratungsgespräch können und müssen die Ergebnisse interpretiert und eingeordnet

werden. Die interessierten Studierenden und Absolventen sollten sich vor der Teilnahme an einem solchen Verfahren klar machen, dass es sich um eine zusätzliche unterstützende Maßnahme im Prozess der Berufsorientierung handelt. Erwartungen, man erhalte in der Art eines mechanistischen Input-Output-Prozesses eine computergestützte Berufsempfehlung, sind unrealistisch und führen zu Enttäuschungen oder auch Fehlentscheidungen.

Im Career Service der Universität Münster wird der BIP seit dem Frühjahr 2009 angeboten. Die bislang gesammelten Erfahrungen sind positiv, sowohl aus Anbieter- als auch aus Nutzersicht. So hat sich dieses Persönlichkeitsinventar als ein weiterer Baustein im Career Service der Universität Münster etabliert.

Realistisch beschrieben und seriös angewandt sind diese Verfahren in Verbindung mit den anderen Orientierungsangeboten eine sinnvolle Erweiterung im Angebot der Career Services – nicht mehr, aber auch nicht weniger. ■

Andreas Eimer



Edmonton: Hauptstadt der Provinz Alberta und sechstgrößte Stadt Kanadas

Nach dem Boom ist vor dem Boom

Im März 2009 brach eine Gruppe von Studierenden der Uni Münster zur Exkursion nach Edmonton auf. Dort lernten sie viel über den Arbeitsmarkt in Kanadas Westen – und dass Kanadier auch in Krisenzeiten Optimisten bleiben.

Kanada! Wochenlang konnte ich an nichts anderes mehr denken. Denn ich war eine von 13 Studierenden aller erdenklichen Fachrichtungen, die mit dem Career Service der WWU eine Woche lang nach Edmonton in die Provinz Alberta fliegen würden. Auf dieser Exkursion wollten wir den kanadischen Arbeitsmarkt erkunden und ausloten, welche Chancen es für ein Praktikum oder vielleicht sogar einen längeren Job gibt.

Während ich mich im Geiste schon für ein halbes Jahr in Kanada leben und arbeiten sah, hatten meine Freunde weit bodenständigere Gedanken: „Hast du keine Angst, mit einer dir völlig unbekanntem Gruppe so weit weg zu fliegen?“, fragten sie fast unisono. Hatte ich nicht, dafür bin ich viel zu neugierig. Außerdem hatte der Career Service vorgesorgt: An zwei Samstagen bereiteten wir uns bei Pizza, Keksen und Kaffee auf die Reise vor, so dass sich die Teilnehmer schon einmal vorsichtig beschnuppeln konnten. Schnell war klar: Die Gruppenchemie stimmte, die Vorfreude stieg, letzte, natürlich doch entstandene Zweifel verschwanden von selbst.

Zweitgrößte Ölreserven der Welt

Nur eine Frage beunruhigte uns alle gleichermaßen: Wie steht's um das Wetter? Das ließ sich nicht eindeutig beantworten: Noch bis kurz vor unserer Abreise begann man in Edmonton morgens bei -30 °C den Tag, um sich pünktlich zum Feierabend bei vergleichs-

weise milden -1 °C sozusagen wieder aufwärmen zu können. Tatsächlich präsentierte sich Edmonton fast während unseres gesamten Aufenthalts bei strahlendem Sonnenschein nebst blauem Himmel und erträglichen Temperaturen von -5 °C bis $+5\text{ °C}$.

Nach der 23-stündigen Anreise kamen wir gegen drei Uhr morgens Ortszeit völlig ermattet in Edmonton an. So sanken wir direkt in unsere Betten und konnten dann am nächsten Morgen einigermaßen frisch und unbelastet vom Jetlag in unser freies Wochenende starten. Nach ersten Erkundungen der überraschend übersichtlichen, aber dennoch typisch nordamerikanischen Innenstadt und dem ausgedehnten Besuch einer gigantischen Shoppingmall widmeten wir uns am Montagmorgen dem eigentlichen Grund unserer Reise: dem Auskundschaften des Arbeitsmarkts. Alberta ist, das wussten wir schon, bekannt für sein hohes Ölsandvorkommen. Kanada verfügt dadurch sogar über die zweitgrößten Ölreserven der Welt – gleich nach Saudi-Arabien. Dementsprechend wohlhabend war Alberta und galt als die Boom-Region Kanadas, bis auch dort die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise spürbar wurden.

Business-Treffen und Speed Datings

Von einer Krise war bei der Planung der Reise natürlich noch keine Rede gewesen. Wegen der nun veränderten Lage stellten wir uns innerlich schon auf einen eher gedämpften Empfang durch die verschiedenen Arbeitgeber ein. Aber es kam ganz anders: Wir



Meet the North: Meike Schyma (vordere Reihe, 4. von rechts), Studentin der Diplom-Pädagogik, berichtet über die Exkursion von WWU-Studenten nach Edmonton

waren sehr angetan von der herzlichen Art, mit der wir von den Unternehmen aufgenommen wurden. Und langweilig wurde es bei unseren insgesamt 14 Terminen quer durch alle Branchen auch nie. Die Bandbreite reichte vom eher förmlichen Business-Treffen im World Trade Center von Edmonton bis zum informellen „Speed Dating“ mit Freunden und Förderern der Oper.

Schnell wurde deutlich: In Kanada wird wenig gejammert und stattdessen versucht, das Beste aus der momentanen Situation zu machen und möglichst viel daraus zu lernen. Natürlich wurden uns keine paradiesischen Zustände vorgegaukelt – auch in Alberta haben viele Unternehmen Einstellungsstopps verhängen müssen. Aber man sprach mit uns vornehmlich über die Zeit nach der Krise, fest in der Annahme, dass sich das Blatt schon wieder wenden würde. Der Vice President der Royal Bank of Canada, die wir besuchten, ging davon aus, dass sich die Provinz bereits in einem Jahr ein gutes Stück erholt haben würde. Wer schon vorher seinen Abschluss erwirbt, sollte die verbleibende Zeit mit einer Weiterbildung überbrücken, empfahl er uns.

Langfristige Jobs statt Praktika

Apropos Abschluss: Wer plant, eine Zeit in Kanada zu verbringen, sollte wissen, dass Praktika (sogenannte Internships) dort eher Seltenheitswert besitzen. So erfuhren wir im Verlauf der Woche, dass kanadische Unternehmer Arbeitskräfte mit abgeschlossener Hochschulausbildung bevorzugen, die für mindestens zwei oder drei Jahre in Kanada arbeiten möchten. Kanadische Arbeitgeber investieren sehr viel Geld in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, und das lohnt sich natürlich nur, wenn die Geförderten ihr frisch erworbenes Wissen auch in der Firma einsetzen.

Um ausländische Arbeitskräfte möglichst langfristig an das Land zu binden, werden ihnen viele Anreize geboten. Wer für zwei Jahre in Kanada arbeiten möchte, erhält den „permanent resident“-Status, der es ermöglicht, überall im Land zu arbeiten oder zu studieren und am sozialen Sicherungssystem zu partizipieren (zum Beispiel an kostenlosen medizinischen Untersuchungen). Kein Wunder also, dass Kanada als Einwanderungsland so beliebt ist.

Spätestens wenn die Zeiten wieder rosiger werden, sind Kanada und besonders Alberta ein sehr attraktiver Ort, um sich beruflich zu entwickeln. Ich bin jedenfalls schon gespannt, wie viele aus unserer Gruppe sich nach dem Uni-Abschluss zumindest für ein Weilchen wieder auf den Weg dorthin machen werden. ■

Meike Schyma

„Auch im Ausland deutsche Netzwerke pflegen“

Sabine Seidler ist Beraterin für akademische Berufe bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Dortmund. In unserem Interview gibt sie Tipps für Hochschulabsolventen, die einen Wechsel ins Ausland planen.



Frau Seidler, wie viele deutsche Akademiker nehmen derzeit pro Jahr eine berufliche Tätigkeit im Ausland auf?

Das kann ich Ihnen nicht genau sagen, da wir unsere Bewerber statistisch nach ihren Berufen und nicht nach ihrem Bildungsstand erfassen. Bei unseren Integrationen von Deutschen ins Ausland nimmt aber der Anteil der nicht akademischen Berufe den weit größeren Anteil ein. Insgesamt haben wir pro Jahr etwa 10 000 Vermittlungen. Der Akademikeranteil liegt geschätzt bei rund zehn Prozent. Viele Akademiker, die ins Ausland gehen, nutzen ihre privaten Netzwerke und tauchen in unserer Statistik deshalb gar nicht auf.

Welche Länder ziehen denn besonders viele deutsche Akademiker an?

Die Schweiz steht da ganz oben, dann kommt Großbritannien, an dritter Stelle Österreich. Danach folgen die anderen europäischen Länder und natürlich auch Kanada und Australien.

Thema Boomregionen: Wirtschaftlicher Erfolg kommt und geht – welche Chancen und Risiken sehen Sie für Akademiker, die in Boomregionen ihre Karrierechancen sehen?

Ein Vorteil ist, dass sie internationale Arbeitserfahrung sammeln. Wichtig ist allerdings, dass diese Personen auch vom Ausland aus weiter ihr Netzwerk in Deutschland pflegen, damit Sie schnell wieder in den deutschen Arbeitsmarkt einsteigen können, falls der Boom in ihrem Gastland endet. Mein dringender Rat: Zur Planung des beruflichen Auslandsaufenthalts gehört von Beginn an die Vorbereitung der Rückkehr in den deutschen Arbeitsmarkt. Außerdem sagen wir, dass für diejenigen, die nach Deutschland zurückkommen wollen, fünf Jahre Auslandsaufenthalt die Grenze sein sollten. Danach wird die Rückkehr meist recht schwierig, weil die Kontakte nach Deutschland abgebrochen sind und die Entwicklungen dort auch nicht stehen bleiben.

Haben Sie abschließend noch einen Tipp für Hochschulabsolventen, die mit dem Gedanken spielen, ins Ausland zu gehen?

Gute Planung dieses beruflichen Schritts ist ganz wichtig. Und dazu gehört insbesondere auch die realistische Einschätzung der Fremdsprachenkenntnisse. Es ist ein Unterschied, ob man in der Fremdsprache Small Talk hält oder sich mit ihr im Beruf fachlich integrieren muss. Und gut ist immer, für den Start ein kleines finanzielles Sicherheitspolster zu haben.

Interview: Andreas Eimer



Abenteuer Unternehmensberatung

Studenten beraten Unternehmen – dieses Konzept hat in den letzten Jahren weite Verbreitung gefunden. In Münster gibt es mit Move schon seit 1995 eine solche Initiative. Ihr Vorsitzender Christian Demme stellt sie vor.

Im Wintersemester 2006/07 trat ich erstmals intensiver mit dem Verein „move – Studentische Unternehmensberatung“ in Kontakt, als ich eine der Informationsveranstaltungen zu Semesterbeginn besuchte. Die Idee hinter Move: Der Verein fördert seine Mitglieder durch zahlreiche Schulungen, Praxisvorträge und einen intensiven Erfahrungsaustausch und unterstützt sie bei der selbstständigen Durchführung der akquirierten Beratungsprojekte.

Die Aussicht auf spannende Projekte überzeugte mich, dem Vereinsvorstand meine Bewerbung zu schicken. Meine anschließende Anwartschaft begann kurz nach dem erfolgreichen Vorstellungsgespräch: Auf meiner ersten Vereinssitzung, einem wöchentlichen Treffen aller aktiven

Move'ler, stellten wir Anwärter uns vor und erhielten erste Einblicke ins Vereinsleben. Bei der Wahl einer Sparte für mein vereinsinternes Engagement entschied ich mich für das IT-Ressort, einen für mich damals eher fremden Bereich. Noch heute profitiere ich davon, in vielen IT-Belangen mitreden zu können.

Eine gute Möglichkeit zum Austausch mit anderen studentischen Beratern war der Kongress des Bundesverbands Deutscher Studentischer Unternehmensberatungen (BDSU) im November 2006. Vier Tage lang kamen mehrere 100 studentische Berater aus ganz Deutschland zusammen, um Erfahrungen auszutauschen, Projekte anzustoßen und auch um das Münsteraner Nachtleben kennenzulernen.



Über den Autor

Christian Demme, BWL-Student an der WWU Münster im 8. Semester, engagiert sich seit zweieinhalb Jahren in der Studenteninitiative move und

ist deren aktueller Vorstandsvorsitzender & Vorstand für Externes.

Projektarbeit für Anwärter

Jeder Anwärter auf die Mitgliedschaft führt bei Move zunächst ein internes Projekt durch. Mit einem Umfang von weniger als zehn Arbeitertagen lassen sich diese Projekte gut neben dem Vorlesungsalltag bearbeiten und zeigen der Mitgliederversammlung, ob sich die Aspiranten im Alltag eines studentischen Beraters behaupten können. Mein Anwärterprojekt, eine VBA-

Dr. Stephanie Schnöring

Consultant bei der Kirchhoff Consult AG, Move-Alumna

„Die Zusammenarbeit im Team bei Move war ein perfektes Training für das Arbeitsleben. Vor allem bei der Vorbereitung großer Veranstaltungen war Organisationstalent gefragt, das ich auch in meinem Arbeitsalltag benötige.“



Kerstin Thummes

Doktorandin Kommunikationswissenschaft, Move-Mitglied

„Als Leiterin des Ressorts Marketing & Kommunikation kann ich bei Move meine ersten Führungserfahrungen sammeln. Besonders spannend ist dabei die Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams und die eigenverantwortliche Gestaltung der Vereinsarbeit.“



Aaron von Felbert

BWL-Student, Move-Anwärter

„Move macht es mir möglich, BWL nicht nur aus dem Hörsaal heraus zu betrachten. Als Erstseimestler habe ich bereits an interessanten Projekten mitgewirkt, an mehreren professionellen Schulungen teilgenommen und Kontakte ins Berufsleben knüpfen können.“



basierte Corporate-Design-Lösung, war in der Tat eine Herausforderung. Aber trotz aller Schwierigkeiten habe ich das Projekt durchgezogen und wurde schließlich als Mitglied aufgenommen.

Im Februar 2008 konnte ich mich dann erfolgreich als Projektleiter auf einem Strategieprojekt für einen bekannten deutschen Konzern beweisen. Gemeinsam mit meinem Team untersuchte ich Studien und andere Veröffentlichungen zu einem neuen Marktsegment.

Einmal pro Geschäftsjahr wählt Move einen neuen Vereinsvorstand, der sich aus drei Posten – Externes, Internes und Controlling – zusammensetzt. Der Vorstand koordiniert zusammen mit den Ressortleitern die interne Arbeit und vor allem die strategische Ausrichtung von Move. Gemeinsam mit meinem Stellvertreter und dem Controlling-Vorstand in spe entschied ich mich im Juni 2008, für dieses Amt zu kandidieren. Mit der Amtsübernahme kam auf uns drei eine Flut von Aufgaben zu.

Den Aufwand wert

In meinem Vorstandsbereich Externes habe ich mir einige Ziele gesetzt. Hierzu zählt unter anderem die Etablierung des Wissenschaftskuratoriums, das unsere Zusammenarbeit mit der WWU Münster vertiefen und unserer täglichen Vereinsarbeit einen stärkeren wissenschaftlichen Unterbau verleihen soll.

Meine Zeit bei Move ist den eingebrachten Aufwand auf jeden Fall wert. Gerade die Übernahme einer leitenden Position eröffnet die Chance, sich frühzeitig in

einer Führungsrolle auszuprobieren und an ihr zu wachsen. Im Berufsleben wird man als frisch gebackener Absolvent sicherlich nur schwerlich Gelegenheit erhalten, auf die strategische Ausrichtung und Organisation der Arbeit von rund 80 Personen maßgeblichen Einfluss zu nehmen.

Studierende aller Fachrichtungen

Move nimmt jeweils zu Semesterbeginn neue Anwärter auf. Willkommen sind ausdrücklich nicht nur Studierende der klassischen wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächer, sondern Studierende aller Fachrichtungen, die sich für die Idee der studentischen Unternehmensberatung interessieren und die Bereitschaft mitbringen,

Dr. Florian Meister

Managementberater bei A.T. Kearney, Move-Alumnus

„Move gewinnt seinen besonderen Reiz aus seiner Vielseitigkeit: dem Spaß an einer gemeinsamen Vision, der Projektarbeit im Team und nicht zuletzt dem Feiern mit den Vereinsmitgliedern.“



sich unter Hilfestellung des Vereins in wirtschaftliche Zusammenhänge einzuarbeiten. Ausführliche Informationen, auch zu den zahlreichen öffentlichen Veranstaltungen unserer studentischen Beratung, gibt es im Internet unter www.move-ev.de.



Gemeinsam Lösungen finden: Projektarbeit in der Unternehmensberatung



Finanziert durch Studienbeiträge: der Inforaum des Career Service

Der Raum ist nicht groß, doch spätestens seitdem die gemütliche, schwarze Couch hier steht, bleiben viele Studierende gerne etwas länger: um sich zu informieren, zu recherchieren oder schlicht zu stöbern. Und das nicht ohne Grund. Schließlich findet man an keinem anderen Ort innerhalb der Universität Münster so gebündelt und aktuell Bücher und Zeitschriften zur beruflichen Orientierung wie im Inforaum des Career Service. Ermöglicht durch Studienbeiträge konnte der Career Service seit dem Wintersemester 2008/09 dieses Angebot aufbauen.

Mittlerweile umfasst der Bestand immerhin schon mehr als 500 Bücher und deckt dabei ein großes Themenspektrum ab: Neben der Literatur zu Bewerbungs- und Auswahlverfahren finden interessierte Studierende hier unter anderem Publikationen zur Praktikumsplanung, zu Auslandsaufenthalten, zu studienrelevanten Berufsfeldern oder zur Existenzgründung. Aber auch Arbeitgeberhandbücher, Stipendienführer sowie eine Reihe weiterer Nachschlagewerke stehen zur Verfügung. Daneben findet sich eine Anzahl von Fachzeitschriften zur beruflichen Orientierung, und natürlich liegt wöchentlich aktuell das bekannte „Arbeitsmarkt“-Heft des Wissenschaftsladens Bonn mit dem bundesweiten Stellenmarkt für Akademiker aus.

Recherche leicht gemacht

„Dieser Inforaum des Career Service ist wirklich eine prima Idee“, unterstreicht Sandra, 23-jährige Studentin der Politikwissenschaft an der WWU. „Hier finde ich viele hilfreiche Informationen an einem Ort.“ Besonders gut gefällt ihr zudem, dass man auf einer Liste Wünsche für passende Fachliteratur angeben kann, die den Bestand noch erweitern könnten. Denn das Angebot soll kontinuierlich ausgebaut und aktuell gehalten werden.

Und auch über den Print-Bestand hinaus kann man in der „Infobib“ recherchieren: Dazu steht ein PC-Arbeitsplatz zur Verfügung, auf dem durch den Career Service schon hilfreiche Links


Berufswahl auf der Couch

Der Inforaum des Career Service der Uni Münster bietet in einem gemütlichen Ambiente die ganze Palette an Informationen zur Berufswahl.

rund um die Thematik „Studium und Beruf“ eingerichtet sind. Der Inforaum des Career Service ist eine Präsenzbücherei. Es können also keine Bücher ausgeliehen werden, es steht aber ein Kopierer zur Verfügung.

Endlich eine zentrale Beratungsstelle

Das Team des Career Service findet es sehr positiv, dass es jetzt direkt in der Einrichtung diesen Informationsraum gibt. Veranstaltungs- und Beratungsräume sowie die Infobib liegen auf einem Flur. Damit besteht die Möglichkeit, dass Studierende und Absolventen hier direkt nach einem Seminar oder einem Beratungsgespräch selbstständig weiter recherchieren können. „Außerdem“, so die Career-Service-Berater, „können wir die Studierenden damit bei ihrer Recherche viel leichter unterstützen.“ Dazu gehört auch zu entscheiden, wo Sachinformationen weiterhelfen und wo die Arbeit am ganz individuellen Profil notwendig ist. „Auch bei dieser Abwägung geben wir Orientierungshilfe“, betonen die Mitarbeiter.

Besonders praktisch ist, dass der Bestand des Career-Service-Inforaums mittlerweile in den OPAC, also den elektronischen Katalog der Unibibliothek, aufgenommen werden konnte. Damit lassen sich jetzt von überall die Titel recherchieren. Dieser Weg ersetzt allerdings nicht die Erfahrung, gemütlich auf der schwarzen Couch am Leonardo-Campus 11 in den Büchern zu schmökern... 

Andreas Eimer

Der Weg zum Inforaum

Infobibliothek des Career Service
Leonardo-Campus 11
Erdgeschoss, Raum 17
48149 Münster

Weitere Infos unter:
www.uni-muenster.de/CareerService/inforaum

Für den Jobeinstieg unbezahlbar. Für Sie kostenlos.



- Das Standardwerk für Ihren Ein- und Aufstieg
- Alles, was Sie rund um Bewerbung und Karriereplanung wissen müssen
- Mit aktuellen Tipps, Branchentrends und Firmenporträts

>>> Infos und Download unter staufenbiel.de/banking

ARBEITGEBER IM PROFIL

Lesen Sie in „Arbeitgeber im Profil“, was Ihnen Unternehmen zu bieten haben. Weitere Infos auch unter staufenbiel.de/unternehmen.

Bloomberg.....	40
Deloitte.....	41
Deutsche Bahn.....	40
Dr. Nagler & Company GmbH.....	41
E.ON AG.....	41
GAD eG.....	41
Hannover Rück Versicherung AG.....	41
Lufthansa Technik AG.....	42
OTTO Group.....	42
Steria Mummert Consulting AG.....	42



Treffen Sie Ihre **Entscheidungen**, wie Sie es im Studium gelernt haben: **fundierte**.



- Die Standardwerke für Ihren Ein- und Aufstieg
- Alles, was Sie rund um Bewerbung und Karriereplanung wissen müssen
- Mit aktuellen Tipps, Branchentrends und Firmenporträts

>>> Infos und Download unter staufenbiel.de/consulting

Bloomberg	 Mobility Networks Logistics
<p>Bloomberg City Gate House, 39–45 Finsbury Square, London EC2A 1PQ Tel +44 (0)20 7330 7500 Web http://careers.bloomberg.com Main locations or regions London, New York, Tokyo, Hong Kong, Singapore Areas of activity & job function[s] Bloomberg is a leading provider of financial information, news and data. The BLOOMBERG PROFESSIONAL® service and Bloomberg's media services provide real-time financial and market data, pricing, trading, news and communications to clients globally.</p> <p>Bloomberg has amazing career opportunities in: data analysis; financial sales; news; software development; project management and many more.</p> <p>Graduates sought Any discipline Applications from students needing work permits No Starting salary Competitive + benefits Pattern of recruitment Continuous Form of application Online Approx annual intake 800+ globally Vacation work/courses Summer internships For vacation work apply by April</p>	<p>Deutsche Bahn E-Mailadresse db-hochschulmarketing@deutschebahn.com Website www.deutschebahn.com/karriere Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete Technische Betriebsführung und -planung, Bauprojektierung, -durchführung und -instandhaltung, Fahrweg, Messtechnik, IT, Logistik, Signal-, Nachrichten-, Betriebsleit- und Sicherungstechnik, Verkehrs- und Angebotsplanung, Fahrzeugtechnik und -instandhaltung, Telekommunikation Fachrichtungen Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen, Verkehrsingenieurwesen, Informatik, Nachrichtentechnik, Wirtschaftswissenschaften Startgehalt marktüblich Form der Bewerbung Wir freuen uns über Ihre Online-Bewerbung. Weitere Informationen finden Sie unter www.deutschebahn.com/karriere Anzahl freier Stellen ca. 400 Hochschulabsolventen Praktikumsplätze ca. 800</p>

Deloitte.

Deloitte

Schwannstraße 6
40476 Düsseldorf

Telefon +49(0)211 8772-4111

E-Mailadresse career@deloitte.de

Website www.deloitte.com/careers

Firmensitz München

Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete

Unsere qualitativ hochwertigen Dienstleistungen haben uns zu dem gemacht, was wir heute sind – eine der weltweit führenden Prüfungs- und Beratungsgesellschaften, die das Vertrauen ihrer Mandanten und Mitarbeiter genießt. Als einzige der Big Four umfasst unser breites Leistungsspektrum Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance-Beratung. Über den Verbund mit Deloitte Touche Tohmatsu betreut das Unternehmen mit 165.000 Mitarbeitern in über 140 Ländern weltweit seit mehr als 100 Jahren Unternehmen und Institutionen jeder Rechtsform und Größe aus allen Wirtschaftszweigen – davon mehr als 80 Prozent der weltweit größten Unternehmen. Die Mitarbeiter von Deloitte haben sich einer Unternehmenskultur verpflichtet, die auf vier Grundwerten basiert: erstklassige Leistung, gegenseitige Unterstützung, absolute Integrität und kreatives Zusammenwirken. Sie arbeiten in einem Umfeld, das herausfordernde Aufgaben und umfassende Entwicklungsmöglichkeiten bietet und in dem jeder Mitarbeiter aktiv und verantwortungsvoll dazu beiträgt, dem Vertrauen von Kunden und Öffentlichkeit gerecht zu werden. Spitzenservices verlangen jedoch hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. Daher stellen wir Ihre berufliche Fortentwicklung und Karriereförderung in den Mittelpunkt unseres Interesses. Wenn Sie Teil eines dynamischen, internationalen Unternehmens werden möchten, dann ist Deloitte die richtige Adresse für Sie.

Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsmathematik, Rechtswissenschaften.

Startgehalt qualifikationsabhängig

Form der Bewerbung Online-Bewerbung

Anzahl freier Stellen ca. 450, davon 350 Absolventen

Praktikumsplätze laufend

staufenbiel
first choice for careers

Jeder ist seines **Glückes Schmied.** Gut, wenn man das richtige **Werkzeug** hat.



- Die Standardwerke für Ihren Ein- und Aufstieg
- Alles, was Sie rund um Bewerbung und Karriereplanung wissen müssen
- Mit aktuellen Tipps, Branchentrends und Firmenporträts

>>> Infos und Download unter staufenbiel.de/handel

NAGLER & COMPANY



Elvira Kinski
Dr. Nagler & Company GmbH
Fellnerstr. 7 - 9
60322 Frankfurt a. Main
Telefon +49 (0) 69 9055380
E-Mailadresse
recruiting@nagler-company.com
Website www.nagler-company.com
Firmensitz Berlin, Breslau, Frankfurt, München, Schnaittenbach, Zürich
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Nagler & Company ist in der Finanzindustrie tätig und definiert sich als ausgewiesener Spezialist in anspruchsvollen bankfachlichen Themenfeldern: Kapitalmarktgeschäft, Financial Engineering, Risikomanagement, Treasury, Datenmanagement.
Wir begleiten unsere Kunden von der Formulierung strategischer Fragestellungen über Fachkonzeptionen bis hin zu detaillierten Prozess- und IT-Umsetzungen.
Fachrichtungen Mathematik, BWL, VWL, Physik, Informatik
Form der Bewerbung
per Post oder E-Mail
Anzahl freier Stellen 10
Praktikumsplätze 5/laufend

e.on

E.ON AG
E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf
Website
www.eon-karriere.com
Firmensitz
Düsseldorf, Essen, München und viele weitere Standorte – weltweit in fast 30 Ländern
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Energie ist die treibende Kraft unserer Gesellschaft. Bei E.ON sorgen wir für die sichere und klimaschonende Bereitstellung dieser Grundlage. Wir investieren Milliarden in den Bau hoch-effizienter Kraftwerke und engagieren uns im Bereich erneuerbarer Energien.
Fachrichtungen
Ingenieurwissenschaften, Elektrotechnik, Maschinenbau, BWL, VWL, Jura, Informatik, Naturwissenschaften
Startgehalt
Nach Vereinbarung
Form der Bewerbung
Online unter www.eon-karriere.com
Anzahl freier Stellen
E.ON benötigt weiterhin qualifizierte Führungskräfte – besonders Ingenieure sind gefragt. Allein 90 Graduates stellen wir dieses Jahr ein.
Praktikumsplätze Mehr als 1.000

GAD
IT für Banken

Meike Tetzner
GAD eG
Unternehmensservice
GAD-Straße 2-6
48163 Münster
Telefon 0251 7133-2337
E-Mailadresse personal@gad.de
Website www.gad.de
Firmensitz Münster
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Mit 369 Millionen Euro Jahresumsatz und 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wir einer der größten Arbeitgeber und wichtiger Wirtschaftsfaktor in der Stadt Münster. Junge Menschen bekommen als Auszubildende oder Trainees bei uns eine Startchance – bewährte Mitarbeiter qualifizieren wir ständig weiter, damit sie jederzeit up to date sind. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: 450 Genossenschaftsbanken nördlich der Mainlinie vertrauen unserer Leistungsfähigkeit als IT-Dienstleister, Rechenzentrum und Softwarehaus. Und wir wachsen weiter – als Einzelunternehmen und innerhalb unserer starken Firmengruppe.

hannover rüch

Hannover Rück
Human Resources Management
Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover
Telefon 0511/5604-0
E-Mailadresse
personnel@hannover-re.com
Website www.hannover-rueck.de
Firmensitz Hannover
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Underwriting: Länder- und spartenbezogene Bereiche; geschäftsbezogene Bereiche wie z.B. Finance & Accounting und allgemeine Servicebereiche wie z.B. Unternehmensentwicklung
Fachrichtungen
(Wirtschafts-) Mathematik, Wirtschaftswissenschaften, BWL, VWL, Jura oder IT
Startgehalt ca. 40.600
Form der Bewerbung bevorzugt über unser Online-Bewerbungsformular auf der Homepage www.hannover-rueck.de/career/bewerbung/online
Anzahl freier Stellen ca. 25
Praktikumsplätze bis zu 30



Lufthansa Technik

Lufthansa Technik AG

Weg beim Jäger 193
22335 Hamburg

Website www.lufthansa-technik.com/career
www.be-lufthansa.com

Firmensitz Hamburg/Frankfurt, weltweit

Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete

Die Lufthansa Technik Gruppe mit weltweit 26.000 Mitarbeiter/-innen und Hauptsitz in Hamburg ist der führende Anbieter luftfahrttechnischer Dienstleistungen. Unser Angebot umfasst neben der kompletten Wartung und Überholung der Triebwerke, Geräte und Flugzeuge auch deren Lackierung sowie Um- und Ausrüstung. Bei der individuellen Ausstattung von VIP-Flugzeugen machen wir das Unmögliche möglich, um die Wünsche unserer Kunden zu erfüllen.

Für diese interessanten Aufgaben suchen wir ständig engagierte Ingenieure und Betriebswirte (m/w). Von den Bewerbern erwarten wir ein gut abgeschlossenes Studium und erste Erfahrungen durch Praktika. Sie sollten die Luftfahrt-Sprache Englisch sehr gut beherrschen und durch Auslandsaufenthalte interkulturelle Kompetenz erworben haben. Vor allem jedoch wünschen wir uns Begeisterung für die Luftfahrt und das Fliegen!

Fachrichtungen Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik

Startgehalt je nach Qualifikation zwischen 42.000-45.000,- €

Form der Bewerbung Vollständige Online-Bewerbung auf eine unserer aktuellen Ausschreibungen unter www.be-lufthansa.com

Anzahl freier Stellen ca. 50

Praktikumsplätze ca. 500

otto group

Jennifer Rademacher

Otto Group

Wandsbeker Straße 3-7
22172 Hamburg

Telefon 040/6461-7372

E-Mailadresse jennifer.rademacher@otto.de

Website www.ottogroup.com/karriere

Firmensitz Die Otto Group ist mit 123 wesentlichen Gesellschaften in 20 Ländern Europas, Nordamerikas und Asiens präsent. Die Konzernzentrale der Otto Group befindet sich in Hamburg.

Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete

1949 in Deutschland gegründet, ist die Otto Group heute eine weltweit agierende Handels- und Dienstleistungsgruppe mit rund 50.000 Mitarbeitern auf drei Kontinenten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen täglich mit Innovativen Ideen dazu bei, uns unserem gemeinsamen Ziel näherzubringen: Best in Class zu werden. Die Geschäftstätigkeit der Otto Group erstreckt sich auf die drei Segmente Multichannel-Einzelhandel, Finanzdienstleistungen und Service.

Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften (BWL, VWL), Wirtschaftsinformatik, Informatik, Wirtschaftsmathematik, Bekleidungsdesign, Grafikdesign, Sozialwissenschaften, Medienwissenschaften, Jura

Startgehalt Für Praktikanten, die sich im Bachelorstudium befinden, beträgt die monatliche Vergütung 800 €. Praktikanten, die sich im Masterstudium befinden, erhalten eine Vergütung von 1000 € monatlich. Einstiegsgehälter werden individuell festgelegt.

Form der Bewerbung Onlinebewerbungen (bevorzugt), schriftliche Bewerbungen

Anzahl freier Stellen ca. 240 Absolvent(inn)en und Young Professionals p.a.

Praktikumsplätze Jährlich ca. 200 Plätze in den verschiedenen Unternehmensbereichen



steria mummert consulting

Steria Mummert Consulting AG

Recruiting-Team

Hans-Henny-Jahn-Weg 29
22085 Hamburg

Telefon 040/22 703 7680

E-Mailadresse

people@steria-mummert.de

Website

www.people.steria-mummert.de

Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete

Steria Mummert Consulting zählt zu den zehn führenden Anbietern für Management- und IT-Beratung im deutschen Markt. Seit mehr als 45 Jahren verbindet das Unternehmen seine anerkannte Branchenexpertise mit einem umfassenden Prozess- und Technologie-Know-how. Steria Mummert Consulting konzentriert sich konsequent auf die Branchen Banken, Versicherungen, Öffentliche Verwaltungen, Telekommunikation, Energieversorgung, Gesundheitswesen sowie Transport.

Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Naturwissenschaften

Form der Bewerbung

Online-Formular, E-mail oder Post



Für den
Jobeinstieg
unbezahlbar.
Für Sie
kostenlos.



>>> Infos und Download unter staufenbiel.de/naturwissenschaftler

Manche kommen mit
Ellenbogen nach oben.
Andere mit **Köpfchen**.

Staufenbiel Career Club

- Bewerbungs-Check, AC-Training, Potenzial-Analysen u.v.m. kostenlos
- Maßgeschneiderte Jobs und Recruiting-Events
- Jetzt kostenlos registrieren

>>> Infos und Anmeldung unter staufenbiel.de/careerclub

Zukunft mit Perspektive. Willkommen in der Welt des Handels!



Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter

Lidl zählt zu den führenden Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel in Deutschland. Mittlerweile ist das Unternehmen in ganz Europa aktiv. In Deutschland sorgen 34 rechtlich selbstständige Regionalgesellschaften mit 3.000 Filialen und über 50.000 Mitarbeitern für die Zufriedenheit der Kunden. In der Welt des Handels ist jeder Tag eine spannende Herausforderung. Planen, agieren, entscheiden – immer in Bewegung, immer anders: So sieht Ihr Tag als Verkaufsleiter (w/m) aus. Wenn Sie sich darauf freuen, in einem engagierten Team bei Lidl etwas zu bewegen, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

Ihre Aufgaben

Bei Lidl wird gehandelt. Dynamisch, schnell, erfolgreich. Um Sie optimal auf Ihre zukünftige Führungsaufgabe vorzubereiten, stehen Sie bei Lidl vom ersten Tag an mitten in der Praxis. Unterstützt von erfahrenen Verkaufsleitern (w/m) erhalten Sie einen gründlichen Einblick in das Tagesgeschäft des Lebensmitteleinzelhandels. Während dieser intensiven, von einem Seminarprogramm z. B. zum Thema Führung, Präsentation oder Konflikttraining begleiteten Einarbeitungsphase lernen Sie einfach alles, um direkt durchzustarten: Sie sind als Verkaufsleiter (w/m) für einen Bezirk mit durchschnittlich fünf Filialen verantwortlich. Sie organisieren alle geschäftlichen Aktivitäten, von der Planung über die Einstellung und Führung von Mitarbeitern bis hin zum Controlling und sorgen so für die optimale Umsetzung unseres Unternehmenskonzeptes.

Ihr Profil

Wir suchen Absolventen oder Young Professionals, die sich auf das Abenteuer Handel freuen. Dazu bringen Sie eine hohe Motivation zum Lernen, Kommunikationsfähigkeit, ein vorbildliches Auftreten und Spaß an neuen Herausforderungen mit. Wenn Sie also nach Ihrem Studienabschluss an einer Universität, Fach- oder Dualen Hochschule Ihre theoretischen Kenntnisse in die Praxis umsetzen wollen, sind Sie bei uns richtig!

Unser Angebot

Sie erhalten von Anfang an ein überdurchschnittliches Gehalt und einen Firmenwagen, den Sie selbstverständlich auch privat nutzen können. Wir sind ein junges Unternehmen, das schnell und dynamisch wächst. Diese Chance bieten wir auch Ihnen. Schlanke Strukturen und unsere zielgerichtete Personalbetreuung eröffnen beste Perspektiven. Engagement und Können zahlen sich aus: Lidl lohnt sich!

Interesse geweckt?

Dann überzeugen Sie uns mit Ihrer aussagekräftigen Bewerbung, die wir selbstverständlich vertraulich behandeln. Wir führen das Bewerbungsverfahren im Auftrag unserer Regionalgesellschaften durch und leiten Ihre Bewerbung deshalb an die für Ihre Region zuständige Gesellschaft weiter. Senden Sie Ihre Unterlagen unter Angabe der Referenznummer an:

Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

Abteilung Recruiting

Ref.-Nr. 29840109172

Rötelsstraße 30 · 74172 Neckarsulm

Bewerbung online unter:

www.lidl.de

oder per E-Mail unter:

bewerbung@lidl.de



EINSTIEG BEI LIDL DEUTSCHLAND

Lidl lohnt sich.