Westfälische Wilhelms-Universität Münster

staufenbiel

CAREER GUIDE 2009

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Der offizielle Career Guide der Universität Münster

In diesem Career Guide:

- Jobsuche und Bewerbung – Selbst aktiv werden
- Arbeitsmarkt – Karriere im Münsterland
- Career Service – Weichenstellung für den Berufsweg
- Internationaler Arbeitsmarkt – Interessante Perspektiven

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

Mit vielen aktuellen Unternehmens-profilen

staufenbiel
first choice for careers

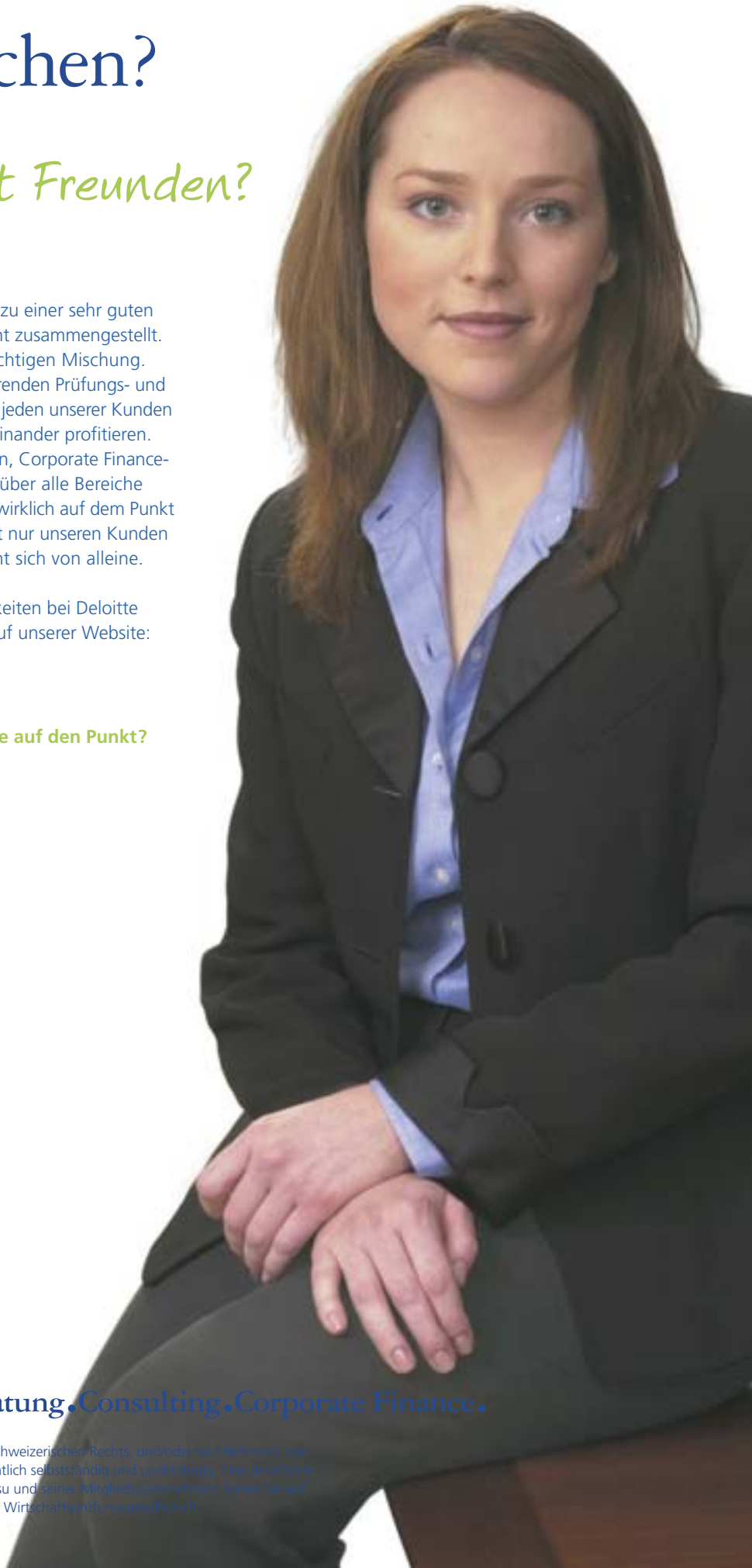
Kochen Sie gerne Ihr eigenes Süppchen?

Oderl ieberm it Freunden?

Zu einem sehr guten Essen gehört das Gleiche wie zu einer sehr guten Lösung. Salopp gesagt: Exzellente Zutaten, exzellent zusammengestellt. In unserem Fall also hervorragende Leute in der richtigen Mischung. Genau das ist es, was wir bei Deloitte, einer der führenden Prüfungs- und Beratungsgesellschaften, so machen. Wir stellen für jeden unserer Kunden Teams auf, oft sogar aus allen Disziplinen, die voneinander profitieren. Es treffen sich also Wirtschaftsprüfer, Steuerexperten, Corporate Finance-Berater und Consultants. So ist ein Rundum-Blick über alle Bereiche garantiert und eine Lösung, die weitergedacht und wirklich auf dem Punkt ist. Für einen langfristigen Mehrwert. Dass das nicht nur unseren Kunden schmeckt, sondern auch den Mitarbeitern, versteht sich von alleine.

Wenn Sie mehr über uns und Ihre Karrieremöglichkeiten bei Deloitte wissen möchten, finden Sie die wichtigsten Infos auf unserer Website:
www.deloitte.com/careers

Und wann kommen Sie auf den Punkt?



Deloitte.

Wirtschaftsprüfung.Steuerberatung.Consulting.Corporate Finance.

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. © 2008 Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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 Institut)

Redaktion:
Beatrice Birkhahn, Magdalena Nasiolkowski, Tobias Nowak, Andrea Schröder (alle Career Service), Rebekka Baus, Claudia Feuerer, Thomas Friedenberger, Kirsten Gregus, Sascha Reimann (alle Staufenbiel Institut)

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

Anzeigenmarketing:
Bert Alkema, Christiane Fuchs, Isabelle Fütterer, Klaus Knoblauch, Nina Schell, Thorsten Volpers
(alle Staufenbiel Institut)

Auftragsbearbeitung:
Yvonne Bröder, Maria Gorki, Natascha Wiedenfeld (alle Staufenbiel Institut)

Design: Simon Pietsch
(Staufenbiel Institut)

Druck: W+S Druck und Medien GmbH

Herausgeber:
Andreas Eimer (Career Service),
Birgit Giesen (Staufenbiel Institut)

Herausgegeben von:
Career Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

und

Staufenbiel Institut für Studien- und Berufsplanung 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

Das Staufenbiel Institut ist Teil der Group GTI – Europas führender Karriereverlag für Nachwuchsakademiker

Produziert von:
staufenbiel
first choice for careers

Unter Lizenz von GTI

ISSN 1867-4372

© 2008 by Career Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und Staufenbiel Institut für Studien- und Berufsplanung GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Aufnahme in Online-Dienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern wie CD-ROM, DVD-ROM etc. dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung der Herausgeber erfolgen. Die einzige Ausnahme ist das Fotokopieren mit Quellennachweis durch Career Services und Hochschulteams, Hochschulmitarbeiter und studentische Vereine zum Zweck der Berufsberatung. Die Inhalte der Artikel geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder.

Die Informationen in dieser Publikation sind sorgfältig recherchiert und geprüft worden, dennoch kann keinerlei Garantie übernommen werden. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Redaktion und Verlag sind stets bemüht, sowohl redaktionelle Beiträge als auch Anzeigen daraufhin zu prüfen, dass Formulierungen nicht gegen geltendes Recht, insbesondere gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. 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 distanzieren und dies jedenfalls nicht die Ansicht der Redaktion darstellt.

Soweit in redaktionellen Beiträgen und in Beiträgen 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 Diskriminierung hinsichtlich des Alters intendiert, sondern es soll lediglich die Gruppe der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger angesprochen werden.

CAREER GUIDE 2009

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Liebe Studierende und Absolventinnen und Absolventen der Universität Münster,

noch eine „Karriere-Publikation“ haben Sie möglicherweise gedacht, als Ihnen diese Zeitschrift das erste Mal irgendwo an der Universität Münster aufgefallen ist. Und – zugegebenermaßen – auch wir vom Career Service waren zunächst etwas zurückhaltend, als wir von Staufenbiel das Angebot erhielten, einen „Career Guide“ für die WWU Münster zu entwickeln. Doch auf den zweiten Blick wurde uns deutlich, dass in diesem Projekt doch zwei Besonderheiten stecken.

Zum einen ist der Career Guide der Universität Münster auf unsere WWU zugeschnitten. Themen, Blickwinkel, Informationen beziehen sich so häufig wie möglich auf Ihre Situation hier an der Hochschule, auf die Interessen und Bedürfnisse der Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen der Universität Münster. Gespräche vor Ort, Hinweise auf Service und Unterstützung an der Hochschule, Besonderes und Relevantes aus Ihrem Umfeld – das zeichnet den Career Guide aus.

Und zum zweiten ist der Career Service intensiv in die Themenauswahl und die Redaktion eingebunden. Das bedeutet für uns, dass wir Ihnen Themen anbieten wollen, die Sie ohne Weiteres nicht woanders finden.

Enger Bezug zur Universität Münster und das Aufgreifen „etwas anderer“ Themen: Wir hoffen, dass wir dieses Versprechen mit der ersten Ausgabe des Career Guide der Universität Münster bereits erfüllt haben.

Wenn diese Ausgabe erfolgreich ist – und da freuen wir uns sehr über Ihre Reaktionen –, soll der Career Guide zukünftig jährlich erscheinen. Mit engem Hochschulbezug und spannenden Themen. Eben möglichst spezifisch und deshalb für Sie lesenswert.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

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

Jobs und Infos zu attraktiven Arbeitgebern finden Sie ab Seite 37.

INHALT...

Jobstart

Bachelor und Master: Qualifiziert mit neuen Abschlüssen ..6

Bewerben: Mit kühlem Kopf 8

Jobsuche: Selbst aktiv werden 10

Arbeitsvertrag: Alles im Rahmen 13

Arbeitsmarkt: Karriere im Münsterland 14

Studium, Beruf und Familie:

Studieren mit Kind 17

Mit Kindern Karriere machen 19

Lesben und Schwule: Schluss mit dem Doppelleben 20

Career Service/Auf dem Campus

Career Service der WWU Münster:

Weichenstellungen für den Berufsweg 22

Allgemeine Studien an der WWU: Berufsfeldorientierte

Schlüsselkompetenzen erwerben 24

Praktika: Im In- und Ausland –

Praxiserfahrungen sammeln 26

Angebote der Fachbereiche:

Unterstützendes Netz statt Reißleine 29

Studentisches Forum Linguistik: Treffpunkt Sprache 31

Career Talk: Von null auf 300 32

Internationaler Arbeitsmarkt: Gute Aussichten in Wien 35

A–Z der Arbeitgeber

Detaillierte Informationen über führende Arbeitgeber 37

14 Arbeitsmarkt: Karriere im Münsterland

32 Career Talk: Von null auf 300

35 Internationaler Arbeitsmarkt: Gute Aussichten in Wien

ANZEIGENKUNDEN...

Anadeo Consulting GmbH 39
CLAAS KGaA mbH 41
CTcon GmbH 38
Deloitte U2, 42
DLA Piper UK LLP 41
Donau-Universität Krems 38
Dr. Nagler & Company GmbH 39, U3
Hannover Rück Versicherung AG 42
Kienbaum Management Consultants GmbH 39, U4
Lufthansa Technik AG 11
Nörr Stiefenhofer Lutz 41
Otto Group 40
Steria Mummert Consulting AG 39
SUSAT & PARTNER OHG 11, 42
Universität Freiburg – Fakultät für Angewandte Wissenschaften 40
WGZ BANK 38
zeb/ 39

UNSERE AUTOREN...

Karl-Philipp Ellerbrock, Student an der Universität Münster 31
Thomas Glaubitz, Student an der Universität Münster. 36
Birgit Grunschel, Team Studienreform der WWU Münster 24
Juliette Ritz, Pressestelle der Universität Münster 20, 29, 32
Karl-F. Schulte-Uebbing, Hauptgeschäftsführer der IHK Nord Westfalen 15

Lesen, klicken – Karriere starten!

Mit Print- und Online-Medien von Staufenbiel

Mehr Jobs, mehr Karriere, mehr Leben – Infos auf staufenbiel.de

staufenbiel.de
first choice for careers

Qualifiziert mit neuen Abschlüssen

Die Einführung der Bachelor-Master-Struktur hat den Studienverlauf verändert, aber auch Einfluss auf den Alltag der Studierenden und letztlich auf die Übergänge in den Beruf. Der Career Service sprach mit der Rektorin der Universität Münster, Prof. Dr. Ursula Nelles, und der Prorektorin für Lehre, Studienreform und studentische Angelegenheiten, Dr. Marianne Ravenstein, über dieses wichtige Thema. Das Interview führte Andreas Eimer, Leiter des Career Service der Universität Münster.

Frau Professorin Nelles, Frau Dr. Ravenstein, wie ist der Stand der Umsetzung der neuen Studienstruktur an der WWU?

Nelles: Insgesamt kann die Universität Münster in diesem Punkt meiner Ansicht nach schon recht zufrieden sein.

Ravenstein: Wir haben in allen Bereichen, in denen das zurzeit möglich ist, die Bachelor-Studiengänge etabliert. Noch nicht umgestellt auf die konsekutive Studienstruktur sind die Studiengänge Jura, Pharmazie, Lebensmittelchemie, Medizin und die Theologien. Hier wird zurzeit noch bundes- und landesweit geklärt, welcher Weg der sinnvollste für diese Fächer ist. Allerdings sind auch diese Fächer schon an speziellen Bachelor-Programmen beteiligt.

Worin sehen Sie die größten Vorteile der Bachelor-Master-Struktur für die Studierenden und Absolventinnen und Absolventen?

Ravenstein: Ich sehe in einigen Bereichen in Bachelor-Studiengängen durchaus einen stärkeren Berufsfeldbezug, als das bei den traditionellen Studiengängen der Fall war.

Nelles: Ein sehr gutes Beispiel dafür ist der Bachelor der Wirtschaftsinformatik, der ja jetzt schon eine hohe Reputation hat.

Wie ist Ihr Eindruck von der Akzeptanz der neuen Studienabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt?

Nelles: Wir sind da ja zurzeit noch auf die Medienberichte angewiesen, und da zeigt sich, dass die Bachelor-Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt offenbar akzeptiert werden.

Ravenstein: Allerdings gibt es Fächer, die selbst erklären, dass der Einstieg auf den Arbeitsmarkt in ihren Bereichen nur mit einem zusätzlichen Master möglich sein wird, dazu gehören zum Beispiel ganz explizit die Chemie und die Physik. Eine allgemeine Aussage zu den Arbeitsmarktchancen ist schwer möglich, da der Kenntnisstand bei den Arbeitgebern zu unterschiedlich ist. Großunternehmen, vor allem solchen mit internationaler Belegschaft, ist der Bachelor schon bestens vertraut. Auch kleinere und mittelständische Unternehmen rekrutieren zunehmend Bachelor-Absolventen und Bachelor-Absolventinnen. Die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarkts ändern sich heute sehr schnell, sodass Vorhersagen nur sehr schwer möglich sind. Einige Branchen sind für Bachelor-Absolventen offen, weil es hier gute Möglichkeiten des Berufseinstiegs für Akademiker in einem assistierenden Bereich gibt. Den Studierenden der WWU kann man nur raten: Wer sein Berufsziel genau kennt, sollte sich erkundigen, welche Wege zu diesem Ziel führen.

> „Im Kampf um die hellen Köpfe wird sich herumsprechen, wie sich unsere Absolventen auf dem Arbeitsmarkt platzieren können"

Was können Hochschulen und Arbeitgeber tun, damit die Bachelor- und Master-Abschlüsse zu einem Erfolg auf dem Arbeitsmarkt werden?

Nelles: Ich halte nicht viel davon, Arbeitgeber zu fragen, was sie denn konkret brauchen, und daran entlang Studiengänge zu konzipieren. Das Studium muss meiner Ansicht nach eine Phase im Leben bleiben, um Methodik zu lernen, Wissen zu vertiefen, über den Tellerrand zu schauen, ohne dass diese Phase direkt von der Wirtschaft vorstrukturiert wird.

Ravenstein: Ganz wichtig ist, dass die

neuen Abschlüsse innerhalb der Hochschule akzeptiert werden. Dann finden wir auch zu einem Dialog mit den Arbeitgebern. Wenn es Kritik innerhalb der Hochschule gibt, muss man aber auch sehen: Wir sind laut Bologna-Vorgaben verpflichtet, die neuen Studiengänge zu etablieren. Allerdings sind die personellen Bedingungen und die Lehrenden-Studierenden-Relation noch völlig unverändert. Da gibt es natürlich auch Unmut über die schwierigen Rahmenbedingungen.

Nelles: Volle Zustimmung dazu – die öffentliche Hand zieht sich aus der Finanzierung der Lehre immer weiter zurück, die Betreuungsrelationen sind dadurch teilweise miserabel. Die neue Struktur erfordert jedoch viel mehr Kleingruppenarbeit. Vielleicht kann mir jemand erklären, wie das gehen soll.

Teilweise wird kritisiert, die neuen Studienstrukturen ließen wenig Zeit für Praktika und Auslandsaufenthalte. Wie beurteilen Sie diese Thematik?

Ravenstein: Leider ist die viel zitierte Mobilität in den Bachelor-Studiengängen oft überhaupt nicht möglich, schon rein zeitlich nicht.

Nelles: Dazu kommt noch ein weiterer Aspekt: Dadurch, dass jetzt an jeder Hochschule ganz spezielle Studiengänge eingerichtet werden, kommen wir zu einer völligen Individualisierung des Studienangebots. Da scheitert Mobilität schon an Problemen der Kompatibilität der Curricula.

Hin und wieder wird berichtet, die Studien- und Prüfungsbelastung sei in den Bachelor- und Master-Studiengängen zu hoch. Wie beurteilen Sie die Situation für die WWU?

Nelles: Das ist ein weiteres strukturelles Problem. In Kleingruppen können sie Kompetenzen durch begleitende Beobachtung feststellen. Wenn es keine Kleingruppen gibt, bleibt nur die schriftliche oder mündliche Prüfung. Natürlich erhöht das die Prüfungslast enorm – bei Studierenden und Lehrenden.

Insbesondere die Bachelor-Studiengänge sind recht straff strukturiert und geben einen ziemlich festen Veranstaltungsplan vor. Können Sie Studierenden, die nebenher etwas hinzuverdienen müssen, Tipps geben, wie Studium und Nebenjob vereinbart werden können?

Nelles: Geld verdienen können Sie eigentlich fast nur, wenn Sie ein Semester aussetzen. Aber das kann ja wohl nicht die Absicht der Bildungsexperten gewesen sein, als sie die neuen Strukturen entwickelt haben.

> „Großunternehmen, vor allem solchen mit internationaler Belegschaft, ist der Bachelor schon bestens vertraut"

Mit den „Allgemeinen Studien" bietet die WWU den Bachelor-Studierenden ein besonderes Angebot. Können Sie etwas sagen zu den Inhalten und dem Nutzen dieses Angebots?

Ravenstein: Wir führen hier gerade eine transparentere Struktur ein, indem wir sechs Kernmodule anbieten: Sprachkompetenz, Informationskompetenz, Wissenschaftstheoretische Kompetenz, Rhetorik und Vermittlungskompetenz, Berufsvorbereitung und Praxiskompetenz sowie kulturelle und kreative Kompetenz. Dieses breite Angebot können wir vor allem auch deshalb machen, da wir für diesen Bereich Studienbeiträge einsetzen können. Hier profitieren die Studierenden von diesen Beiträgen ganz deutlich.

Möglicherweise werden Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen nach dem Examen in den Beruf gehen und später zu einem Master an die Hochschule zurückkehren. Wie wird sich die WWU inhaltlich und strukturell auf diese Zielgruppe einstellen?

Nelles: Wir machen gerade eine Komplettterhebung, welche Weiterbildungsstudiengänge wir bereits anbieten. Das hat sich mittlerweile an vielen Fachbereichen doch sehr dynamisch entwickelt. Nennen kann ich hier etwa die Rechtswissenschaft oder die Politikwissenschaft mit gut angenommenen Programmen. Um unsere Angebote an den Markt zu bringen, haben wir vor einiger Zeit die Weiterbildungs-GmbH der WWU gegründet, die zu unserer Marke auf diesem Gebiet werden und weitere Angebote bündeln soll. Wichtig für die WWU wird zukünftig sicher auch die Lehrerfortbildung und die Qualifizierung von Lehrerinnen und Lehrern zu sogenannten Schulmanagern sein.

Mit dem Career Service bietet die WWU ein zentrales Angebot zur beruflichen Orientierung ihrer Studierenden und Absolventinnen und Absolventen. Welche Bedeutung hat der berufliche Erfolg der Absolventinnen und Absolventen für die Universität Münster?

Nelles: Natürlich wird der Berufserfolg unserer Absolventinnen und Absolventen zunehmend ein Vergleichswert gegenüber anderen Hochschulen sein. Hier wollen wir ganz oben mitspielen. Im Kampf um die hellen Köpfe wird sich herumsprechen, wie sich unsere Absolventen auf dem Arbeitsmarkt platzieren können. Und auch hinsichtlich der demografischen Entwicklung können wir es uns gesellschaftlich gar nicht leisten, unsere Studierenden beruflich einer ungewissen Zukunft zu überlassen. Daher geht es uns um eine gute Lehre und wir unterstützen unsere Studierenden etwa mit dem Career Service ganz konkret bei der beruflichen Orientierung.

Frau Professorin Nelles, Frau Dr. Ravenstein: Haben Sie abschließend einen „guten Rat" für unsere Studierenden für ein erfolgreiches und bereicherndes Studium?

Nelles: Gönnen Sie sich vor, während oder nach dem Studium ein Jahr für einen Auslandsaufenthalt, ein soziales Jahr, ein spannendes Praktikum oder für eine andere persönliche Weiterentwicklung. Dieser Zeitraum lässt sich nicht mehr so leicht wie früher in den Studienverlauf integrieren – schaffen Sie sich daher ganz bewusst diesen Freiraum auf andere Weise.

Ravenstein: Ich rate den Studierenden: Treten Sie in den persönlichen Austausch mit den Lehrenden ein, teilen Sie Ihnen mit, was Sie sich für ein erfolgreiches und bereicherndes Studium wünschen, zum Beispiel Projektseminare, Fallstudien oder Planspiele – so nehmen Sie Einfluss auf die Ausgestaltung Ihres Studiums an der WWU.

Frau Professorin Nelles, Frau Dr. Ravenstein, vielen Dank für dieses Gespräch.

Mit kühlem Kopf

Aus Fehlern wird man bekanntlich klug. Bei der Bewerbung sollte man sie dennoch vermeiden – und einige Grundregeln beachten.

Das ist mein Job! – Schön, wenn dies die erste Reaktion beim Lesen einer Stellenanzeige ist. Damit der ersten Euphorie keine Ernüchterung folgt, sollten Bewerber nichts überstürzen, sondern einen kühlen Kopf bewahren. Denn so können sie typische Bewerbungsfehler vermeiden. Zuerst gilt: Eine sortierte und ordentliche Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen ist Gold wert. Durch sie spart man Zeit und Nerven. Und nichts macht einen schlechteren Eindruck als Kaffeeflecken auf einem Dokument oder unüberschaubare E-Mail-Anlagen.

E-Mail-Jargon vermeiden

Auch bei Online-Bewerbungen darf ein gut formuliertes Anschreiben nicht fehlen. Man sollte hier dieselben Regeln befolgen wie bei dem Anschreiben der Papier-Bewerbung. Auch wenn es sich um ein „schnelles" Medium handelt, wird ein fehlerfreier Sprachgebrauch hier genauso erwartet wie bei der klassischen Print-Bewerbung.

Online-Bewerbungen erwünscht?

Je nachdem, welche Bewerbungsform vom potenziellen Arbeitgeber gewünscht ist, wählt man die „klassische" Bewerbungsmappe oder eine Online-Bewerbung. Mit einem Blick auf die Firmen-Webseite lässt sich schnell feststellen, ob ein Unternehmen auf Online-Bewerbungen eingestellt ist. Wird hinter dem Link zu den Karriere-Seiten weder eine E-Mail-Funktion noch ein Online-Bewerbungsformular für das Versenden von Bewerbungen angeboten, empfiehlt es sich, nur die erste Kontaktaufnahme online vorzunehmen (zum Beispiel in Form einer Kurzbewerbung). Bei weiter bestehendem Interesse kann dann die klassische Bewerbung auf den Postweg gebracht werden.

Unternehmen, die eine Online-Bewerbung ermöglichen, bieten meist Standardformulare an. Diese stellen häufig nur begrenzten Raum zur Verfügung, sodass sich der Bewerber seine Formulierungen umso gründlicher überlegen muss.

Nur Papier ist geduldig

Egal, ob die Bewerbung per Post oder E-Mail versandt wird, es sind einige Formalien zu beachten. Zum einen sollte das Anschreiben an einen konkreten Ansprechpartner gerichtet sein. Außerdem ist es wichtig, in der Betreffzeile die exakte Stellenbezeichnung zu nennen, damit die Bewerbung richtig eingeordnet wird.

Dem Anschreiben muss der Empfänger sofort entnehmen können, ob der Absender für die ausgeschriebene Position geeignet ist. Daher sollte das Anschreiben nicht zu knapp gehalten sein. Wie bei einer konventionellen Bewerbung wollen Personaler auch bei der Online-Variante die

Stärken zeigen

ANDREA SCHRÖDER ist im Team des Career Service der Universität Münster zuständig für die Praktikums- und Bewerbungsberatung.

Wenn Studierende und Absolventinnen oder Absolventen im Bewerbungsmappencheck vor mir sitzen, ihre Unterlagen aus der Tasche holen und gleichzeitig erste Erklärungen oder Entschuldigungen für Noten, lange Studienzeiten oder (aus ihrer Sicht) mangelnde Praxiserfahrung geben, dann taucht in meinem Kopf häufig ein Gedanke auf: Warum fokussieren sie sich auf ihre Defizite, anstatt ihre Qualifikationen in den Mittelpunkt der Bewerbung zu stellen?

Ich führe viele Gespräche mit Studierenden und Absolventinnen und Absolventen, schaue mit ihnen zusammen die Unterlagen durch, bespreche ihre Bewerbungsstrategie, gebe ihnen Tipps, wie sie ihr Qualifikationsprofil optimal mit der Stellenbeschreibung in Verbindung bringen. Bei diesen Gesprächen merke ich häufig, wie schwer es vielen fällt, mit ihren Fähigkeiten und Kenntnissen offensiv umzugehen. Sie alle bringen eine Menge an fachlichem Wissen und eine Reihe an Schlüsselqualifikationen mit – sie müssen sich dessen „nur" bewusst werden, um ihre Bewerbung überzeugend zu gestalten.

Meine Ermutigung daher an Sie: Trauen Sie sich etwas zu! Und: Sehen Sie den Bewerbungsprozess als Dialog an, als einen Prozess, in dem beide Seiten gleichberechtigt prüfen können, ob sie zueinander passen. Passt der Praktikumsanbieter oder Arbeitgeber zu Ihnen, Ihren Wünschen und Vorstellungen von einem Praktikum oder einer Stelle? Kann er Ihnen Projekte und Aufgaben bieten, bei denen Sie Ihre Fähigkeiten einsetzen und neue Kenntnisse gewinnen können? Und auch der Arbeitgeber schaut anhand Ihrer Bewerbungsunterlagen: Passt sie, passt er zu mir und in unser Team? Bringt der Bewerber Qualifikationen mit, um die alltäglichen Aufgaben zu übernehmen und neue Ideen umzusetzen?

Sie trauen sich schon eine Menge zu, wenn Sie einer fremden Person Ihre Bewerbung und Ihren Lebenslauf „offenbaren". Trauen Sie sich daher auch, Ihre Stärken zu präsentieren – in der Bewerbung, im Gespräch mit dem Arbeitgeber. Sie stehen sich auf Augenhöhe gegenüber.

Wenn Sie Fragen zu den einzelnen Stationen dieses Prozesses haben: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Career Service stehen Ihnen gerne zur Verfügung!

Motive für die Bewerbung erkennen können. Andererseits sollte der Text nicht zu lang, gut strukturiert und individuell formuliert sein. Das heißt: Stellen Sie die Gründe für Ihre Bewerbung, Ihre persönlichen Vorzüge und wichtige Stationen aus Ihrem Werdegang prägnant heraus. Der Rest gehört in den Lebenslauf. Denn mag Papier auch geduldig sein – Personaler sind es garantiert nicht.

Wenig Erfolg versprechen oft online versandte Initiativbewerbungen. Diese werden häufig gar nicht beantwortet, weil es für die Unternehmen aufgrund der unterschiedlichen Dateiformate kaum möglich ist, solche Daten standardisiert aufzubereiten.

Keine Massensendungen

Der nächste Schritt ist die Gestaltung des Lebenslaufs. Häufig entscheidet er darüber, ob eine Bewerbung für den Personalverantwortlichen interessant ist oder ob sie aussortiert wird. Es lohnt sich also, Zeit in einen übersichtlichen und logischen Aufbau ohne viel Schnickschnack zu investieren. Dabei interessiert es den Personalchef nicht, ob man in der Grundschule eine „Eins" in Mathe hatte oder in der fünften Klasse im Chor gesungen hat. Deshalb ist in der Regel das Abiturzeugnis das älteste Dokument, das der Bewerbung beigelegt wird. Wichtig ist, dass sich die Angaben im Lebenslauf mit den Zeugnissen und Zertifikaten decken. Lücken oder fehlerhafte Angaben sind ein Fauxpas, der fast nie verziehen wird, und müssen deshalb zumindest schlüssig begründet werden.

Beim online versandten Lebenslauf gelten dieselben Regeln wie bei schriftlichen Bewerbungen. Er sollte übersichtlich, informativ und lückenlos sein. Soweit es von der Personalabteilung keine anderen Präferenzen gibt, sollte der Lebenslauf als Attachment angehängt werden. In der Regel bevorzugen die Unternehmen Word- oder PDF-Dokumente. Peinlich sind vergessene oder zu große Anhänge in der E-Mail-Bewerbung. Die Anhänge sollten deshalb als PDF-Dateien geschickt werden, die zusammen nicht größer als 1 MB sind.

Eingeladen – und dann?

Wenn man alle formalen Regeln eingehalten hat und die Qualifikationen den Vorstellungen des Personalentscheiders entsprechen, steht der Einladung zum Vorstellungsgespräch nichts mehr im Wege. Auch hierauf sollte der Bewerber sich sorgfältig vorbereiten. Nachdem er sich Antworten auf eventuelle Fragen – etwa „Warum sollten wir gerade Sie einstellen?" – zurechtgelegt und verschiedene Situationen durchgespielt hat, steht er vermutlich vor dem Kleiderschrank und fragt sich: „Was ziehe ich an?" Für die Beantwortung dieser Frage sollte er sich etwas Zeit nehmen und sich bei der Wahl der Kleidung an der angestrebten Position orientieren – und er muss sich wohlfühlen.

Schließlich sitzt man im Vorzimmer des Personalchefs und wartet. Selbstverständlich lässt man sich nicht in den Sessel plumpsen, sondern bewahrt Haltung. Gegenüber der Sekretärin verhält man sich höflich; eventuell wird sich der Personalchef nach dem Gespräch auch nach ihrem Eindruck erkundigen.

Es ist soweit. Der Bewerber wird vom Personalverantwortlichen begrüßt und erwidert den festen Händedruck. Während des Gesprächs sitzt er aufrecht und bequem und hält Blickkontakt mit dem Gesprächspartner. Fragen zum Lebenslauf, der Motivation und über die Firma beantwortet er souverän und selbstbewusst. Nachdem er eigene Fragen gestellt und sich über das weitere Prozedere informiert hat, geht er mit einem guten Gefühl nach Hause.

Und nach einigen Tagen klingelt – vielleicht – das Telefon: „Wir haben uns für Sie entschieden."

Kirsten Gregus

Selbst aktiv werden

Eine gründliche Vorbereitung ist das A und O einer erfolgreichen Bewerbung. Es sind einige Grundlagen zu beachten und Initiative und Kreativität gefragt.

Ein Auswahlverfahren zieht sich meist über mehrere Wochen hin. Vom Zeitpunkt der Anzeigenschaltung bis zur Einstellung können durchaus Monate vergehen. Um einen fließenden Übergang vom Studium zum Berufseinstieg zu erreichen, empfiehlt es sich deshalb, sich schon vor Studienabschluss zu bewerben.

Auf der Suche nach dem passenden Job sollte man sich nicht auf ein Medium beschränken, sondern sowohl in Zeitungen, Zeitschriften, Karriere-Handbüchern und im Internet als auch über ein eigenes persönliches Netzwerk nach einem geeigneten Einstiegsjob suchen. Im Rahmen der Staufenbiel-Studie JobTrends 2007/08 beantworteten die befragten Unternehmen, wie sie die verschiedenen Bewerbungswege einschätzen.

Wege zum Job – off- und online

Hier bestätigte sich, dass Stellensuche und Bewerbung über das Internet heute zum Standard gehören. In den letzten Jahren verlagerte sich der Stellenmarkt immer stärker zu den Online-Jobbörsen. Aber auch die eigenen Internetauftritte nutzen die Unternehmen zur Rekrutierung ihres Nachwuchses. Fast alle größeren und auch viele mittelständische Unternehmen verfügen inzwischen über eigene Karriereseiten. Studenten und Hochschulabsolventen werden auf den Firmenwebseiten mit speziellen redaktionellen Angeboten umworben.

Wer sich als Bewerber dann für die klassische Bewerbung per Post entscheidet, liegt meist richtig. Denn dies ist nach wie vor die am häufigsten akzeptierte Bewerbungsart – vor E-Mail-Bewerbungen und dem Online-Bewerbungsformular. Nur bei Unternehmen, die auf der Suche nach IT-Nachwuchskräften sind, ist das Online-Bewerbungsformular genauso akzeptiert wie die klassische Bewerbung per Post. Immerhin knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen, die Ingenieure suchen, bieten Bewerbungsformulare auf ihrer Homepage an.

Grund für die etwas geringere Akzeptanz von E-Mail-Bewerbungen ist wahrscheinlich die Unzufriedenheit vieler Personalentscheider mit deren Qualität: Nachlässige Formulierungen oder formelle Fehler kommen hier häufiger vor.

Für akademische Nachwuchskräfte lohnt sich insbesondere der Blick in Karriere-Handbücher, Fachzeitschriften, die Veröffentlichungen der Fachverbände sowie die Wochenendausgaben der überregionalen Tageszeitungen. Auch in Vorlesungsverzeichnissen der Hochschulen werden offene Stellen angeboten. Von den überregionalen Tageszeitungen sind vor allem die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ), die Süddeutsche Zeitung (SZ) und „Die Welt“ von Bedeutung.

Auf eigene Faust

Will man dem künftigen Arbeitgeber hohe Motivation und ein besonderes Engagement vermitteln, können Initiativbewerbungen und Eigeninserate ein geeigneter Weg sein:

- Es gibt weniger Konkurrenz als bei der Reaktion auf eine Anzeige.
- Vor allem bei kleineren und mittleren Unternehmen haben Initiativbewerber gute Chancen, da sie in der Regel nicht so viele Bewerbungen erhalten wie manche Konzerne.

Um unnötige Absagen im Vorfeld zu vermeiden, ist es ratsam, vorab telefonisch zu klären, ob überhaupt Einstellungsbedarf besteht. Auch nach dem richtigen Ansprechpartner und dessen Schreibweise

Be-**Lufthansa**.com/**Technik**

Do you want to run your own show?

A career at Lufthansa Technik offers some pretty unusual challenges. Like managing your own projects right from the start.

We're the world's leading aircraft maintenance and repair company, servicing multi-million euro contracts with major airlines and aviation companies. We need people like you who can take on their own clients and budgets, find creative solutions to problems and manage teams efficiently. If you have a diploma in engineering, economics or industrial engineering and management why not join us?

Whatever your interest, you'll find plenty of scope for your talents. We'll give you a flexible work schedule, the benefits of a global company, a great working atmosphere and all the responsibility you can handle.

Be who you want to be
Be-**Lufthansa**.com

Lufthansa
The Aviation Group

Wir bieten an allen Standorten topqualifizierten

Hochschulabsolventen (m/w)

herausfordernde Einstiegsmöglichkeiten in

Wirtschaftsprüfung · Steuerberatung · Corporate Finance · IT and Business Audit

Sie haben Ihr fachspezifisch ausgerichtetes Studium mit überdurchschnittlichem Erfolg abgeschlossen und suchen jetzt nach neuen Perspektiven? Sie haben erste Praxiserfahrungen, die Sie beispielsweise durch Praktika oder im Rahmen eines Referendariats erworben haben, sowie gute Englischkenntnisse?

Wir eröffnen Ihnen Perspektiven durch eine breit gefächerte, anspruchsvolle Tätigkeit in kooperativer Atmosphäre. Durch Training on the Job und gezielte Weiterbildungen fördern wir Ihre berufliche Entwicklung und unterstützen Sie bei der Vorbereitung auf die Berufsexamina.

Sie sind interessiert, unsere Teams qualifiziert und engagiert zu verstärken? Dann senden Sie bitte Ihre aussagefähige Bewerbung mit Angabe Ihres bevorzugten Standortes sowie des gewünschten Fachbereichs an unsere zentrale Personalabteilung:

Als partnerschaftlich geführte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit derzeit rund 400 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Niederlassungen an wesentlichen wirtschaftlichen Zentren Deutschlands erbringen wir über den Bereich der Jahresabschlussprüfung hinaus sämtliche Dienstleistungen, u.a. auf dem Sektor des Wirtschafts-, Gesellschafts- und Steuerrechts. SUSAT ist Mitglied von Grant Thornton International Ltd, deren Mitglieds- und Korrespondenzfirmen mit 480 Büros und über 27.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in mehr als 100 Ländern tätig sind.

SUSAT & PARTNER OHG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Domstraße 15
20095 Hamburg

Hamburg || München || Köln || Berlin || Leipzig || Frankfurt

sollte man sich vor dem Versenden der Bewerbungsunterlagen erkundigen. Bei Personalverantwortlichen kommt – wenn der Bewerber wirklich relevante Fragen hat – die telefonische Kontaktaufnahme meist gut an. Denn der Bewerber zeigt Engagement und erscheint motiviert, zielstrebig und kommunikativ.

Eine andere Möglichkeit, bei der Jobsuche selbst aktiv zu werden, ist ein Stellengesuch. Wer eine solche „Bewerbung in Kurzform“ aufgeben will, muss sich zunächst für das geeignete Medium entscheiden. Anschließend geht es darum, die fachlichen und persönlichen Qualifikationen, aber auch die Berufsziele darzustellen – kurz und präzise.

Networking

Laut einer Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot wird neues Personal am häufigsten über eigene Mitarbeiter und persönliche Kontakte gesucht. Ein Drittel aller Einstellungen komme auf diesem Weg zustande.

Bereits während des Studiums kann und sollte man Networking betreiben. Je mehr Menschen wissen, was man will und was man kann, desto besser. Aber wie und wo baut man ein Netzwerk auf? Neben Business-Plattformen im Internet hat man bei folgenden Gelegenheiten gute Chancen, persönliche Kontakte zu knüpfen:

- Hochschulmessen
- Recruitment-Veranstaltungen
- Fachmessen
- Firmenpräsentationen
- praxisorientierte Diplomarbeiten
- Projekte von studentischen Organisationen
- Praktika.

Kontakt- oder Karrierebörsen in Form von Hochschulmessen bieten Studenten, Absolventen und Personalmanagern die Gelegenheit, sich in zwangloser Atmosphäre kennenzulernen. Auf den Veranstaltungen stellen sich Unternehmen als Arbeitgeber vor und informieren über Anforderungsprofile, Tätigkeitsfelder, Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Praktika und praxisorientierte Diplomarbeiten – mit dem Ziel, die besten Nachwuchskräfte ins eigene Unternehmen zu holen.

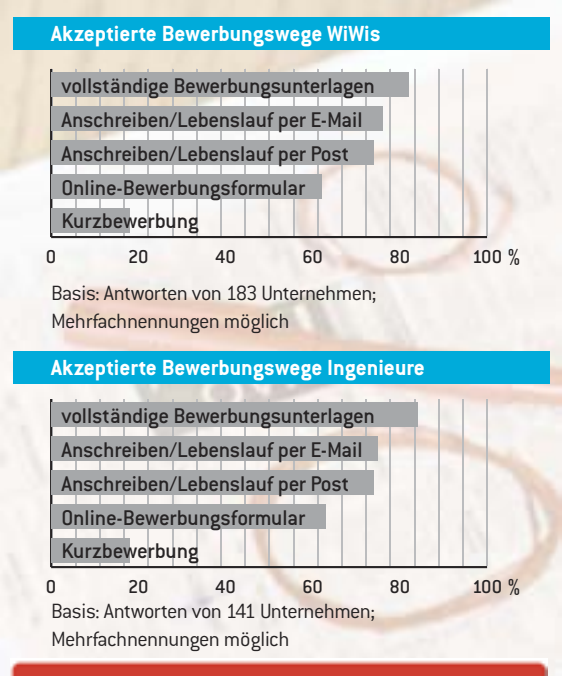
Absolventen oder Studierende, die kurz vor dem Abschluss stehen, sollten Hochschulmessen auch dazu nutzen, sich einen Überblick über den aktuellen Arbeitsmarkt zu verschaffen. Da die frei zugänglichen Messen oft überlaufen sind, bieten immer mehr Veranstalter parallel oder im Anschluss Workshops und Einzelgespräche an. Wer diese Angebote nutzen möchte, sollte einen Termin vereinbaren und sich gut vorbereiten – denn hier erfolgt ein erster Abgleich von Anforderungs- und Qualifikationsprofil. Organisiert werden Hochschulmessen von Hochschulen bzw. deren Career Services, Studenteninitiativen oder kommerziellen Anbietern.

Bei Recruitment-Veranstaltungen werden im Unterschied zu den Hochschulmessen Bewerber auf ihre Qualifikation und Eignung geprüft, bevor sie Arbeitgebern vorgestellt werden. Hier kommt es beispielsweise auf akademische Leistung, Auslandserfahrung sowie erste Berufserfahrung an.

Heinz Peter Krieger

Stellenanzeigen richtig lesen

- Passt die Position zu meinen fachlichen Qualifikationen oder bin ich unter- bzw. überqualifiziert?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten werden ausdrücklich verlangt? Welche sind „nur“ erwünscht?
- Welche Infos bekomme ich über das Unternehmen? Kann ich mir vorstellen, bei dieser Firma zu arbeiten?
- Welcher Einsatzort ist angegeben? Möchte ich dort leben und arbeiten?
- Ist in der Anzeige ein konkreter Ansprechpartner genannt?
- Ist telefonischer Kontakt vor der eigentlichen Bewerbung sinnvoll?
- Habe ich alle formalen Hinweise beachtet (z.B. Angaben zum Eintrittstermin oder Gehaltsvorstellung)?
- Wird nur eine Kurzbewerbung oder die klassische Bewerbung verlangt?



Karriere-Events online

Im Karriere-Kalender unter **www.staufenbiel.de/kalender** sind die Termine der wichtigsten Hochschulmessen und Recruitment-Veranstaltungen zu finden – jeweils verlinkt mit der Homepage des Veranstalters.

Alles im Rahmen

Im Arbeitsvertrag werden die wichtigen Rahmenbedingungen für den künftigen beruflichen Alltag festgelegt. Grund genug, vor dem Unterzeichnen nichts zu überstürzen.

Geschafft – der Arbeitsvertrag ist da. Doch Vorsicht: Rechtlich gesehen handelt es sich nur dann um ein Angebot, wenn der Arbeitgeber den Vertrag bereits unterzeichnet hat bzw. das Unternehmen eine befristete Bedenkzeit gewährt. Andernfalls können daraus im Streitfall keine Rechte abgeleitet werden.

Grundsätzlich gibt es drei Arbeitsvertrag-Varianten: den Anstellungsvertrag auf Probe sowie den unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag jeweils mit der Möglichkeit einer Probezeit. Für alle Vereinbarungen sind die gesetzlichen Vorschriften der Mindestmaßstab. Alles, was davon zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweicht, ist ungültig.

Inhalte des Arbeitsvertrags

Im Arbeitsvertrag einigen sich Arbeitgeber und -nehmer über gegenseitige Rechte und Pflichten. Grundsätzlich kann alles im Arbeitsvertrag festgehalten werden, was sich auf das künftige Arbeitsverhältnis bezieht. Üblich ist es jedoch, im Arbeitsvertrag folgende Angaben festzuhalten:

- Name und Anschrift der Vertragspartner,
- Art der Tätigkeit und Aufgabengebiet,
- Arbeitsort,
- Eintrittstermin,
- bei befristeten Verträgen: vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Probezeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts und Fälligkeit,
- Arbeitszeit,
- Urlaubsregelung,
- Kündigungsfristen,
- Nebenleistungen und Nebentätigkeiten.

Ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags ist die Beschreibung der Tätigkeit und des Aufgabengebiets. Auch die Tätigkeitsbezeichnung, die Stellung in der betrieblichen Hierarchie sowie Regelungen zu Handlungsvollmacht und Prokura sollten im Vertrag aufgeführt sein. Je enger die Tätigkeit beschrieben wird, desto weniger Spielraum hat ein Unternehmen, dem Mitarbeiter auch andere Aufgaben zu übertragen.

Häufig sind Formulierungen wie: „Wir behalten uns vor, Ihnen auch im Rahmen Ihrer Vorbildung und Kenntnisse eine andere Tätigkeit zu übertragen und das Aufgabengebiet und die Unterstellung aus organisatorischen Gründen zu ändern“ im Vertrag festgehalten. Eine solche Änderung der Aufgaben bzw. Versetzung bedarf – soweit vorhanden – der Mitbestimmung des Betriebsrats, sofern es sich nicht um einen leitenden Angestellten handelt. Vielfach wird die Standardformulierung eingeschränkt durch den Zusatz: „Sollte mit der Änderung ein Wohnortwechsel verbunden sein, bedarf die Versetzung Ihrer Zustimmung.“

Der Eintrittstermin wird in der Regel durch ein konkretes Datum bestimmt. Manchmal kann er zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aber noch nicht eindeutig festgelegt werden – wenn z.B. die Examensprüfung noch nicht abgelegt ist. Hier heißt es oft: „Als Eintrittstermin wurde der 1.4. oder früher vereinbart“ bzw. „Eintrittstermin ist der 1.4., spätestens jedoch am 1.7. nimmt Herr/Frau X seine/ihre Tätigkeit auf“.

Das Gehalt

Der Arbeitsvertrag legt außerdem die Höhe der Bezüge und den Auszahlungsmodus fest. Vereinbarungen zu Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie zu vermögenswirksamen Leistungen (VL) oder einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) werden in Tarifverträgen geregelt, sofern der Arbeitgeber Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist. Leistungen, die nicht tarifvertraglich geregelt sind (z. B. Aktienoptionen), müssen explizit aufgeführt werden.

Bei außertariflicher Einstufung ist es üblich, kein Monats-, sondern ein Jahreseinkommen im Arbeitsvertrag festzuschreiben und die Art der Auszahlung z. B. in zwölf oder 13 Monatsgehältern zu bestimmen. Oft wird nach der Probezeit ein höheres Gehalt in Aussicht gestellt – dies und auch der erhöhte Betrag sollten vermerkt sein.

Bei tarifungebundenen Arbeitsverträgen kann die Gültigkeit des Tarifvertrags vereinbart werden. In allen anderen Fällen dürfen die Leistungen ebenfalls nicht hinter die gesetzlichen Vorschriften zurückfallen. So hat zum Beispiel jeder Beschäftigte in Deutschland Anspruch auf mindestens 24 Tage Urlaub im Jahr (bezogen auf die Sechs-Tage-Woche). Dasselbe gilt für Beschäftigte nach deutschem Recht. Hierzu zählen beispielsweise Arbeitnehmer, die zwar einen Vertrag nach deutschem Recht haben, jedoch ins Ausland entsandt werden.

Heinz Peter Krieger

Mehr zum Thema

Das Feld arbeitsrechtlicher Regelungen ist damit noch lange nicht erschöpft. Weitere Informationen zum Arbeitsvertrag – z.B. über Kündigungsfristen, Probezeiten, erlaubte Nebentätigkeiten, Wettbewerbsvereinbarungen und „betriebliche Übungen“ – gibt es im Internet unter: **www.staufenbiel.de/berufseinstieg.**

Karriere im Münsterland

Absolventinnen und Absolventen konzentrieren sich beim Berufseinstieg häufig auf die großen Ballungsräume. Dabei haben die „Hidden Champions“ im Münsterland einiges zu bieten – und sorgen für einen boomenden Markt.

Viele Studenten, ein großer Dienstleistungssektor, alles ein wenig provinziell, aber trotzdem sehr schön und lebenswert“, antwortet die 23-jährige Psychologie-Studentin Lisa Uplawski spontan auf die Frage, was denn typisch für Münster und das Münsterland sei. Würde man eine Umfrage unter allen Studierenden der WWU machen, kämen wahrscheinlich vielfach ähnliche Antworten dabei heraus, denn das Image und die Wahrnehmung der Region sind in den Köpfen fest zementiert. Dazu passt, dass Münster 2004 der LivCom-Award als „lebenswerteste Stadt der Welt“ in seiner Kategorie verliehen wurde.

Gerade die zugezogenen Studierenden verbinden Münster und das Umland deshalb eher mit Wasserschlössern, einem schönen Landschaftsbild und ländlicher Prägung als mit guten Karriereperspektiven oder spannenden Jobs. Lisa Uplawski sieht das genauso und möchte nach Ihrem Abschluss an der WWU nach Berlin gehen. „In den großen Ballungsräumen ist einfach mehr los und in Berlin gibt es so viele spannende Einstiegsmöglichkeiten.“ Daniel Bossert, Alumni der WWU Münster, sieht das ähnlich: „Mir hat es in Münster zwar sehr gut gefallen, aber nach dem Studium wollte ich auf jeden Fall bei einem Großunternehmen einsteigen. Deshalb habe ich nach dem Abschluss bei der Deutschen Bank in Frankfurt angefangen“, erzählt der BWL-Absolvent.

Die andere Seite – das Münsterland boomt

Der Ruf der großen Metropolen mit ihren internationalen Top-Unternehmen ist also auf den ersten Blick sehr verlockend. Doch ein genauer Blick unter die Oberfläche lohnt sich – denn Münster hat mehr zu bieten als Pferde, Fahrräder und den Kiepenkerl.

Schaut man einmal genauer hin, offenbart sich eine andere Seite des Münsterlands, bei der schnell Stichworte wie „Hidden Champions“, „internationale Wettbewerbsstärke“ oder „attraktive Berufsperspektiven“ fallen. Dass diese Seite weniger bekannt ist, hängt unter anderem mit der Mentalität der Münsterländer zusammen, die in der öffentlichen Wahrnehmung als bescheiden und vernünftig gelten, auch wenn ihnen böse Zungen manchmal nachsagen, sie seien etwas spröde und wortkarg.

Zugegeben, dieses bodenständige Image ist nicht gerade medienwirksam, doch der überdurchschnittlich gute wirtschaftliche Erfolg der Region spricht für sich. Das Münsterland – bestehend aus den Kreisen Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf sowie der kreisfreien Stadt Münster – hat in den vergangenen Jahrzehnten einen erstaunlichen Boom erlebt. Nach Angaben der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen stieg die Wirtschaftskraft des Münsterlands seit Anfang der 90er-Jahre um 45 Prozent. Vor allem im international wichtigen Exportgeschäft hat es richtig gute Zuwachsraten gegeben – im Kreis Coesfeld stieg die Exportquote seit 1980 sogar um unglaubliche 1.000 Prozent.

> „Es sind die spezialisierten Mittelständler, die nicht selten Weltmarktführer in einer eng definierten Marktnische sind“

Insbesondere die breite Basis der kleinen und mittelständischen Unternehmen hat zu diesem wirtschaftlichen Erfolg beigetragen. Rund zwei Drittel der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze entfallen dabei auf den Dienstleistungssektor, der damit den größten Beschäftigungsbereich bildet, gefolgt vom produzierenden Gewerbe mit rund einem Drittel Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. Aus dem produzierenden Gewerbe kommen auch die umsatz-

Regionaler Praktikumsführer im Internet

In der Online-Datenbank des Career Service stellen sich Firmen und Institutionen vor, beschreiben, welche Praktika sie für wen unter welchen Bedingungen anbieten, und nennen den richtigen Ansprechpartner für die Bewerbung.
Dabei hat sich der Career Service beim Aufbau des Praktikumsführers bewusst auf regionale Arbeitgeber beschränkt – innerhalb eines Radius, der mit dem Semesterticket erschlossen werden kann. Weltbekannte Firmen finden sich leicht über das Internet. Aber gerade die kleinen und mittelständischen Arbeitgeber in der Region bieten zahlreiche spannende Möglichkeiten, sind jedoch oft weniger bekannt. Hier schließt der regionale Praktikumsführer eine Lücke und eröffnet den Studierenden der Universität Münster neue Chancen.
Link: **www.uni-muenster.de/CareerService/Praktikumsfuehrer**

Den Mittelstand entdecken

KARL-F. SCHULTE-UEBBING ist Hauptgeschäftsführer der IHK NORD WESTFALEN. Die Spitzenposition der siebtgrößten deutschen IHK hat er seit dem 1. Januar 2006 inne.

Das Münsterland bietet attraktive mittelständische Arbeitgeber. Und hinsichtlich der Möglichkeiten, die sie Hochschulabsolventen bieten, stehen sie mit Großunternehmen gleichauf. Dennoch werden sie von vielen Hochschulabsolventen ganz einfach übersehen.

Unter diesen Firmen sind sehr viele „Hidden Champions“, die in ihrer Heimat (fast) unbekannt sind, auch wenn sie in ihrer Marktnische weltweit dominieren. In den öffentlichkeitswirksam geführten Listen der „Top-Arbeitgeber“, in denen starken Marken wie Porsche, BMW oder Adidas regelmäßig ganz oben rangieren, tauchen sie kaum auf. So sind sie im Nachteil, wenn es darum geht, die besten Absolventen auf sich aufmerksam zu machen. Dass sie übersehen werden, liegt aber auch an dem überkommenen Bild, das Absolventen vom Mittelstand haben. Dieses Bild muss deshalb korrigiert werden.

Natürlich gibt es *den* Mittelständler genauso wenig, wie es *das* Großunternehmen gibt. Jedes Unternehmen ist anders. Aber die meisten Mittelständler bieten das volle Spektrum dessen, was sich Hochschulabsolventen laut einschlägiger Studien von ihrem Arbeitgeber wünschen: ein wettbewerbsfähiges, finanziell gesundes Unternehmen, abwechslungsreiche Teamarbeit mit internationaler Einsatzmöglichkeit, ein faires Gehalt und eigenverantwortliches Handeln. Der direkte Unternehmerkontakt und schnelle Entscheidungen – oft eher am langfristigen Bestand des Unternehmens als am kurzfristigen Erfolg ausgerichtet – sind zudem auf der Habenseite des Mittelstands zu verbuchen.

Im Münsterland sind diese Unternehmen durch ein außerordentliches Wachstum, hohe Innovationskraft und eine starke Orientierung am Weltmarkt gekennzeichnet. Aufgrund ihrer flachen Hierarchien bieten sie Karrierechancen, auf die Nachwuchskräfte in Großunternehmen jahrelang warten müssen. Also: Auch wenn die „Hidden Champions“ im Münsterland nicht gleich auf den ersten Blick zu finden sind, es lohnt sich auch für Hochschulabsolventen, etwas genauer hinzuschauen und den Mittelstand für sich zu entdecken.

© IHK Nord Westfalen

stärksten Industriezweige: die chemische Industrie, das Ernährungsgewerbe, der Maschinenbau und die mineralölverarbeitende Industrie.

Ein internationaler Vergleich hilft, sich eine Vorstellung von der Produktivität der Region zu machen: Mit einem Bruttoinlandsprodukt von insgesamt rund 39 Milliarden Euro (2005) hat das Münsterland nach Angaben der IHK die gleiche Wirtschaftskraft wie die Slowakische Republik.

Hidden Champions und Weltmarktführer

Doch was sind das für Unternehmen, die den kontinuierlichen Wirtschaftsboom in der Region begründen? Die großen Konzerne findet man im Münsterland nur vereinzelt. Gerade einmal 100 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten gibt es im gesamten Raum Nordwestfalen. Es sind vielmehr die spezialisierten Mittelständler, die nicht selten Weltmarktführer in einer eng definierten Marktnische sind. Der Unternehmensberater Hermann Simon prägte für diese Form von Unternehmen Mitte der 90er-Jahre den Begriff der „Hidden Champions“ – kleine und mittelständische Unternehmen, die global äußerst erfolgreich agieren, sich aber der öffentlichen und medialen Wahrnehmung größtenteils entziehen.

Die Beumer Maschinenfabrik GmbH & Co. KG aus Beckum, einer 39.000-Einwohner-Stadt im Kreis Warendorf, ist so ein Mittelständler, bei dem global gedacht und Hightech produziert wird. Das Familienunternehmen exportiert seit 1935 seine Anlagen und Technologien erfolgreich in die ganze Welt. So sorgt die Beumer-Technik z.B. dafür, dass Millionen von Gepäckstücken an Flughäfen wie Frankfurt, New York oder Sydney transportiert und richtig sortiert werden.

Viktor Venker, Student der Wirtschaftsinformatik an der Universität Münster, arbeitet als Werkstudent während der Semesterferien am Standort in Beckum und weiß die Vorzüge des Mittelständlers zu schätzen: „Mir gefällt insbesondere die freundliche familiäre Umgangsform im Unternehmen. Außerdem ist hervorzuheben, dass auch mir als Werksstudent die Beteiligung am Unternehmensalltag zugetraut wird und ich nicht als ‚Kistenschlitzer’ angestellt werde. So kann ich mein Wissen aus dem Studium direkt im Arbeitsalltag anwenden.“

Fachkräfte gesucht

Der wirtschaftliche Boom hat für Studierende und Absolventen einen besonders positiven Effekt: Es entstehen zahlreiche neue Arbeitsplätze, insbesondere im stark wachsenden Dienstleistungssektor. „Wir werden in diesem und im nächsten Jahr insgesamt 15 bis 20 neue Stellen im IT-Bereich besetzen“, berichtet zum Beispiel Hans Gerd Lehnen von der Nicos AG. Lehnen ist kaufmännischer Leiter des münsterschen Unternehmens, das sich auf internationale Weitverkehrsnetze und IT-Sicherheit spezialisiert hat und einen globalen Kundenstamm pflegt.

Dass die Besetzung neuer Stellen nicht immer einfach ist, belegt eine Umfrage der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises Steinfurt aus dem Jahr 2007. Drei Viertel der befragten Unternehmen haben demnach Probleme, die benötigten hoch qualifizierten Arbeitskräfte anzuwerben. Damit Studierende einen besseren Überblick über den örtlichen Arbeitsmarkt erhalten und die regionalen Arbeitgeber sich mit ihrem Profil präsentieren können, bietet der Career Service seit Jahren auf seiner Internetseite den „Regionalen Praktikumsführer“ an.

Die angehende WWU-Absolventin Lisa Uplawski hat schon mal in der Datenbank gestöbert und orakelt zum Abschied: „Nach ein paar Jahren Großstadt komme ich vielleicht zurück, denn eigentlich gefällt es mir hier ja doch sehr gut.“

Tobias Nowak

Studieren mit Kind

Wer schon während des Studiums ein Kind zur Welt bringt, steht vor ganz neuen Herausforderungen – und zeigt oft ungeahnte organisatorische Talente, die auch für Arbeitgeber attraktiv sein können.

Gelassen sitzt Irina im Hörsaal 2.040 im Fachbereich Psychologie der Universität Münster. Sie wartet wie die anderen Studierenden auf den Professor und ist gespannt, was er gleich zum Thema „Arbeitspsychologie“ referieren wird. Die neugierigen Blicke ihrer Kommilitonen spürt die zweifache Mutter schon gar nicht mehr. Verstehen kann sie die Aufmerksamkeit aber nach wie vor – schließlich ist es nicht alltäglich, ein drei Monate altes Baby im Hörsaal glucksen zu hören. Irina nimmt ihre kleine Tochter Lena zweimal in der Woche mit in die Uni. Dann dreht sich alles um den Spagat zwischen ihrer Rolle als Studentin und Mutter. Die Professoren reagieren genau wie ihre Kommilitonen überwiegend positiv. „Sonst wäre es um einiges schwieriger, mein Studium und die Kinder unter einen Hut zu bekommen. Trotzdem ist es nicht immer einfach“, sagt die 26-Jährige.

> Wichtig ist, dass man sich an eine kompetente Beratungsstelle wendet

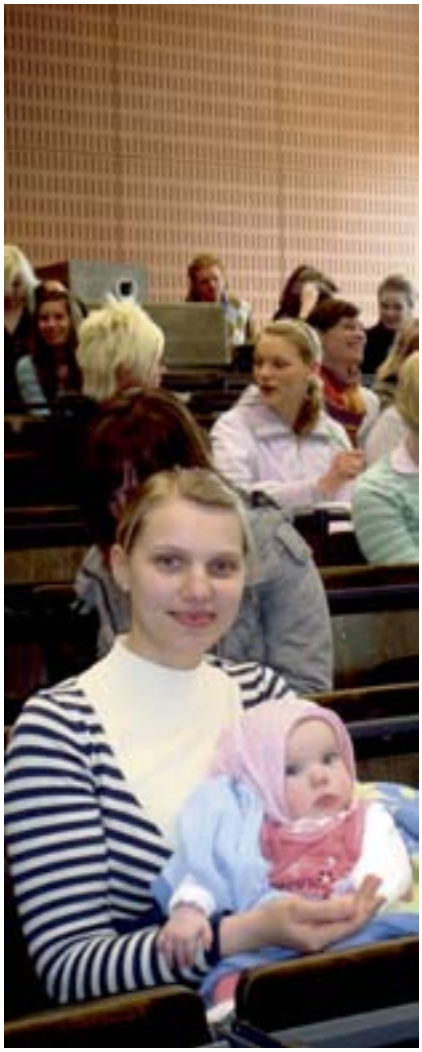
Lernen, wenn die Kinder schlafen

Früh morgens, wenn die meisten ihrer Kommilitonen noch schlafen, versorgt sie ihre beiden Kinder. Zunächst bringt sie ihren dreijährigen Sohn Daniel in die Kita, fährt mit Bus und Bahn von Osnabrück nach Münster, um dann den Tag in der Uni zu verbringen. Ihr Mann fährt meistens noch früher in die Hochschule oder paukt zu Hause für sein Zahnmedizinstudium. Die beiden unterstützen sich gegenseitig, so gut sie können, und sehen ihre Familie als gemeinsames Projekt. „Wäsche waschen etwa, das ist sein Part“, lacht Irina.

Unterstützung findet das Paar auch bei ihren Eltern. Trotzdem wird die Zeit gerade in Prüfungsphasen knapp. Irina und ihr Mann lernen abends, wenn die Kinder im Bett sind, und schaffen so, mit einer Menge Organisation, ihr Studienpensum. Stolz erzählt Irina, dass sie ihr Grundstudium in der Regelstudienzeit mit guten Noten abgeschlossen hat. „Mir graust es aber schon vor meinem Praxissemester, das ich vor Abschluss meines Studiums absolvieren muss. Das sechswöchige Pflichtpraktikum im Grundstudium war schon hart, aber diese Erfahrung hat mich in der Entscheidung bestärkt, meine Kinder schon während des Studiums zu bekommen. Ich bin jetzt viel flexibler und kann mehr Zeit mit meinen Kindern verbringen als im späteren Berufsleben.“

Familienfreundliche Hochschule

Ob es in jedem Fall empfehlenswert ist, mit der Familienplanung während des Studiums zu beginnen und so sinkenden Geburtenraten und steigender Kinderlosigkeit in Akademikerkreisen zu begegnen, bleibt dennoch immer eine ganz individuelle Entscheidung. Die Bachelor- und Masterstrukturen schränken die viel gelobte zeitliche Flexibilität im Studium durch vorgegebene und vollgepackte Stundenpläne ein. „Durch die Modularisierung werden viele Prüfungstermine nur einmal im Jahr angeboten. Studierende sind dann oft auf das Entgegenkommen ihrer Professoren angewiesen und für diese gibt es wiederum keine Orientierung, wie man nun reagieren soll, wenn die Diplomandin wegen einer Schwangerschaft um eine Verlegung des Prüfungstermins bittet“, sagt Claudia Cramer, die im Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Uni studierende und werdende Eltern berät.



Irina und ihre Tochter Lena genießen den gemeinsamen Unialltag Bild: © Magdalena Nasiolkowski

Diese Themen werden gerade im Zusammenhang mit der Zertifizierung der WWU als familienfreundliche Hochschule angestoßen. „Ziel soll sein, Professoren und Studierenden mehr Sicherheit durch einen Handlungsrahmen zu geben, sodass über die Fachbereiche hinaus eine einheitliche Regelung besteht, wie man studierenden Eltern die Vereinbarkeit von Uni und Familie erleichtern kann“, so Cramer.

Schon jetzt gibt es in Münster eine Infrastruktur, die es erlaubt, Studium und Kind unter einen Hut zu bekommen. Das zeigt sich auch in den Betreuungsmöglichkeiten. Mit viel pädagogischem Fachverstand und Freude am Umgang mit Kindern leitet Frau Partenheimer die Kita „Zwergenstübchen“, die sich in Trägerschaft des münsterischen Studentenwerks befindet. „Das Besondere an unserer Einrichtung ist, dass wir die

Mit Kind im Studium?

Beratungsangebote der Universität Münster:

Gleichstellungsbüro der WWU
Claudia Cramer berät zu
Vereinbarkeit von Studium und Familie
Georgskommende 26
48143 Münster
Tel.: (0251) 83-2 97 09
E-Mail: claudia.cramer@uni-muenster.de

Zentrale Studienberatung
Andrea Kronisch berät zu
Studienplanung und -organisation
Schlossplatz 5
48149 Münster
Tel.: (0251) 83-2 23 44
E-Mail: andrea.kronisch@uni-muenster.de

AStA
Nicolin Schmiedgen und Monika Stermann
beraten zu allen Fragen rund um das Thema
„Studium mit Kind"
Schlossplatz 1
48149 Münster
Tel.: (0251) 83-2 30 70
E-Mail: asta.sopo@uni-muenster.de

Kindertagesstätten des Studentenwerks:

Kita Zwergenstübchen
Bismarckallee 3
48151 Münster
Tel.: (0251) 8 37 95 98
E-Mail: zwergenstuebchen@
studentenwerk-muenster.de

Kita Chamäleon
Rudolf-Harbig-Weg 38a
48149 Münster
Tel.: (0251) 83 81 50 00
E-Mail: kita.chamaeleon@studentenwerk-
muenster.de

Kita Tausendfüßler
Kardinal-von-Galen-Ring 20
48149 Münster
Tel.: (0251) 8 15 85
E-Mail: kita.tausendfuessler@studentenwerk-
muenster.de

Weitere Beratungsstellen:

Pro Familia
Bohlweg 19
48147 Münster
Tel.: (0251) 4 58 58
E-Mail: muenster@profamilia.de

Sozialdienst katholischer Frauen e.V.
Katharinenstraße 10–12
48145 Münster
Tel.: (0251) 8 99 36 71
E-Mail: skf@skf-muenster.de

Eine persönliche Randnotiz

MAGDALENA NASIOLKOWSKI **ist Mitarbeiterin im Career Service der WWU und betreut dort u. a. die Arbeitsschwerpunkte Veranstaltungsanmeldung, Sekretariat und Infomedien.**

Manchmal ist das Leben schon witzig. Da schreibt man einen Artikel über Studierende mit Kind und prompt stelle ich fest, dass ich selbst schwanger bin. Jetzt kommen all diese Herausforderungen, die ich in meinem Artikel beschreibe auf mich selbst zu. Die Gespräche mit den Studentinnen haben mir aber viel Mut für die kommende Zeit gemacht. In der nächsten Ausgabe könnt ihr dann lesen, wie ich schwanger ein Praktikum absolviert habe, meine Magisterarbeit schaffe und hoffentlich bald in den Beruf einsteige.

Pädagogisches Konzept und viel Spaß am Umgang mit Kindern: Im „Zwergenstübchen" sind die Kleinen während der Vorlesung gut aufgehoben.
Bild: © Magdalena Nasiolkowski

Betreuung von Kindern auch in Notfällen übernehmen. Wenn der Babysitter ausfällt oder die Oma keine Zeit hat, die Eltern aber ihre Vorlesung nicht verpassen dürfen, sind die Kleinen bei uns willkommen."

Finanzielle Hilfen organisieren

Neben der Freude über ein Kind haben die allermeisten studentischen Eltern noch eine weitere, unfreiwillige Gemeinsamkeit: finanzielle Probleme. Als Studentin hat man nur während einer Beurlaubung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II, und das auch nur, wenn noch andere Voraussetzungen erfüllt werden. Zudem gab es in Zeiten des früheren Erziehungsgelds bei gleichbleibenden finanziellen Verhältnissen zwei Jahre lang eine Förderung in Höhe von monatlich etwa 300 Euro. Mit der neuen Elterngeld-Regelung reduziert sich der Bezugszeitraum nun auf die ersten zwölf Lebensmonate des Sprösslings. Zusätzlich gibt es in Notlagen aber die Möglichkeit, bei der Stadt Münster einmalige Beihilfen für Schwangerschaftsbekleidung und Babyerstausstattung zu beantragen. Wichtig ist in jedem Fall, dass man sich innerhalb der ersten zwölf Schwangerschaftswochen an eine kompetente Beratungsstelle wendet (siehe Adressen im Kasten „Mit Kind im Studium?") und sich dort über die möglichen finanziellen Beihilfen informieren lässt.

Was sich schnell zeigt: Parallel zur Elternliebe entwickeln studentische Eltern zwangsläufig Organisationstalent, ein ausgeklügeltes Zeitmanagement und die Fähigkeit zur Finanzplanung, was sie durchaus attraktiv für den Arbeitsmarkt machen kann. Dennoch hängt eine Entscheidung für oder gegen ein Kind im Studium vor allem von persönlichen Voraussetzungen ab. Für Irina steht fest: „Kind und Studium – das bedeutet eine Menge Organisation und Zeitmanagement. Aber ganz ehrlich, wenn ich meine Kinder sehe, weiß ich, warum ich das mache, und das ist ein tolles Gefühl."

Magdalena Nasiolkowski

Mit Kindern Karriere machen

Die Organisation der Kinderbetreuung bleibt vor allem für Frauen eines der wichtigsten Karrierehindernisse. Aber es gibt hoffnungsvolle Ansätze – auch in Unternehmen.

„Ja, natürlich! Warum auch nicht?“ Der Frage, ob sie einmal Kinder haben möchten, stimmen die meisten Studentinnen spontan zu. Während die Bereitschaft, Kinder zu haben, groß ist, scheint die Umsetzung dieses Planes für viele auf den zweiten Blick allerdings oft um ein Vielfaches schwieriger zu sein als gedacht. Doch unüberwindlich sind die Probleme offenbar nicht: Eine Studie der Bertelsmann Stiftung und des Bundesfamilienministeriums zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich“ zeigt, dass gerade Länder, die Müttern die Berufstätigkeit erleichtern, über eine höhere Geburtenrate verfügen und damit familienpolitisch erfolgreicher sind.

Hierzulande sehen Akademikerinnen dagegen in der unzureichenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig ein Karrierehemmnis. So stimmen laut einer Studie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung 81 Prozent der Frauen dem Satz „Kinder machen eine Einschränkung der Berufsarbeit notwendig“ zu. Mehr als die Hälfte der Frauen glaubt zudem, mit Kind keine Karriere machen zu können. Frauen benennen als konkrete Probleme bei der Vereinbarkeit an erster Stelle eine unzureichende externe Kinderbetreuung.

Auch eine Studie der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) ergab, dass die Organisation der Kinderbetreuung als größte Herausforderung gesehen wird – und dass die Hälfte der Mütter und Väter unzufrieden mit dem eigenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben sind. Befragt wurden knapp 1.200 Frauen und Männer, die Kinder haben und bei denen beide Partner eine Fach- oder Führungsposition ausüben oder anstreben.

Firmen-Kitas und Erziehungsurlaube

Doch es geht auch anders: 2005 wählte eine von der Bundesregierung berufene Jury aus 166 Bewerber-Unternehmen vier Betriebe als besonders familienfreundlich aus. In der Kategorie der großen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten erhielt Henkel die Auszeichnung. Flexible Arbeitszeitmodelle und eine Firmen-Kita steigern die Familienfreundlichkeit erheblich. Henkel bietet seinen Mitarbeitern an, zusätzlich zu den gesetzlich möglichen drei Jahren Elternzeit weitere zwei Jahre Erziehungsurlaub zu nehmen. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter bei Krankheit des Kindes Anspruch auf bis zu zwei Tage bezahlte Freistellung. Das Ergebnis dieser Firmenpolitik ist an der überdurchschnittlich hohen Quote an weiblichen Führungskräften zu messen. In den Chefetagen von Henkel sind 26 Prozent der Führungskräfte weiblich – der bundesdeutsche Durchschnitt liegt nach Angaben des Internetportals FrauenmachenKarriere.de gerade mal bei zwölf Prozent.

Ein weiteres Beispiel für familienfreundliche Firmenpolitik ist der Burda-Verlag. Die 1997 gegründete Eltern-Kind-Initiative „Burda-Bande“ ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verlags, durch tatkräftige Unterstützung meist nach nur wenigen Monaten Erziehungsurlaub wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Nach welchem Arbeitszeitmodell die Mütter und Väter wieder einsteigen möchten, bleibt ihnen überlassen.

Staatssekretär Jochen Homann überreicht Rektorin Prof. Dr. Ursula Nelles das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“.

Bild: © berufundfamilie gemeinnützige GmbH

Familiengerechte Hochschule

Und auch regional wird für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viel getan. Beim größten Arbeitgeber in der Region, der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, finden Familien und alleinerziehende Mütter und Väter im „Servicebüro Familie“ Unterstützung. „Die Anfragen häufen sich hier auch schon einmal“, sagt Iris Oji, Ansprechpartnerin des Servicebüros. Sie berät bei Fragen rund um Elterngeld, Elternzeit oder Mutterschutz und hilft beispielsweise beim Thema Kinderbetreuung oder der Suche nach einem Kita-Platz weiter. Denn neben einem breit gefächerten Angebot an Ferienprogrammen zur besseren Betreuung für Kinder von berufstätigen Eltern während der Schulferien hat die Universität auch eigene Kindergartenplätze, die sie dem Nachwuchs ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stellt.

Und das Engagement der Universität Münster für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wurde bereits ausgezeichnet: Im Juni 2008 konnte die Rektorin der WWU, Prof. Dr. Ursula Nelles, in Berlin das begehrte Zertifikat zum Audit „familiengerechte Hochschule“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entgegennehmen.

Beatrice Birkhahn

© Lumamarin, photocase.de

Schluss mit dem Doppelleben

Rechtlich sind Lesben und Schwule am Arbeitsplatz inzwischen gut abgesichert. Trotzdem bleibt der Umgang mit der sexuellen Orientierung im Berufsleben oft eine Gratwanderung.

Erst wollten sie ihn verkuppeln. Er lehnte ab. „Es gab schon Situationen, wo ich dachte, okay, jetzt könnte man es vermuten“, sagt Kai (Name von der Redaktion geändert). Dann ging das Gerücht herum, dass da etwas sei zwischen ihm und einer Kollegin. Doch der 26-Jährige ist schwul und hat seit drei Jahren einen Partner. In der Zahnarztpraxis in einer nordrhein-westfälischen Kleinstadt, wo er seine Assistenzzeit absolviert, weiß das nur eine Arzthelferin.

„In der Praxis herrscht ein familiäres Flair. Alle duzen sich, in der Mittagspause spricht man viel“, erzählt Kai. Trotzdem: Noch zögert er, montags den anderen zu erzählen, dass er das Wochenende oder den Urlaub mit seinem Freund verbracht hat. Sich am Arbeitsplatz zu outen, diese Situation ist neu für ihn. In seinem Studiengang erfuhren zwar nur wenige Kommilitonen von Kais sexueller Orientierung. „Aber das hing damit zusammen, dass ich in meiner Freizeit eher Kontakt zu Leuten außerhalb des Studiums hatte“, erklärt er. Und die wussten Bescheid. In der Zahnarztpraxis ist das etwas anderes. Kai befürchtet, dass sein Chef ihn nicht mehr richtig ernst nimmt, wenn er sich offen zu seiner Homosexualität bekennt.

Rechtlich gesehen gibt es in Deutschland keinen Grund, die sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz zu verschweigen. Vor Diskriminierung sollen Schwule und Lesben durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt werden, das 2006 in Kraft trat. Es besagt, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, der Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden darf. Beim AGG gilt die umgekehrte Beweislast: Fühlt sich jemand am Arbeitsplatz diskriminiert und geht damit vor Gericht, so muss der Arbeitgeber beweisen, dass er seine Mitarbeiter gleich behandelt.

Selbstbewusstsein durch Erfolg

Susanne Hillens coacht erfolgreich Führungskräfte – und steht offen dazu, dass sie Lesbe ist. Sie sei nie jemand gewesen, der sich versteckt habe, sagt die 44-Jährige selbstbewusst. In der Schule war sie Klassensprecherin, später wurde sie Journalistin. Dass sie sich inzwischen so offen zu ihrer sexuellen Orientierung bekennt, hängt aber auch mit ihrem Alter und ihrem beruflichen Erfolg zusammen. „Mit jeder Beförderung wuchsen mein Mut und mein Selbstbewusstsein“, sagt Hillens.

Das war einmal anders. Kurz vor Ende ihres Studiums gestand sie sich ein, dass sie sich zu Frauen stärker hingezogen fühlte als zu Männern. Für Hillens keine einfache Zeit, an deren Ende das Coming-out stand. Als sie als Volontärin bei der „Neuen Westfälischen“ in Bielefeld anfing, trennte sie Privatleben und Berufliches zwar strikt, zu ihrem Vorgesetzten, einem „Freund und Förderer“, wie die Beraterin heute sagt, fasste sie jedoch Vertrauen. Er ließ sie in sein Privatleben schauen, „da wollte ich ihn nicht veräppeln“. Seine Reaktion war durchweg positiv. Nicht ihre Homosexualität stand in anschließenden Gesprächen im Mittelpunkt, sondern die ganz alltäglichen Beziehungsprobleme.

Dennoch: „Privates geht nicht jeden etwas an“, ist sich Hillens sicher. Dass sie lesbisch ist, ließ und lässt sie nur dort einfließen, wo das Private Thema wird und es auch passt. Das ist eine Haltung, die auch die Mitglieder des Völklinger Kreises (VK), einem Berufsverband für schwule Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Kultur, empfehlen: „Man sollte nicht mit der Tür ins Haus fallen. Wichtig ist, dass man nicht lügt“, sagt Werner Osseforth, Mitglied in der VK-Regionalgruppe Münster/Osnabrück.

Umdenken in Unternehmen

In deutschen Unternehmen ist das Thema unter dem Schlagwort „Diversity Management“ eingezogen. Nach dem Konzept sollen alle Mitarbeiter in ihrer Verschiedenheit gefördert und unterstützt werden. Dazu gehört, dass sich Gruppen wie Familienväter, Migranten, Behinderte oder eben Homosexuelle in die Unternehmenspolitik einbrin-

gen und ihre Vorstellungen von einem guten Arbeitsplatz verwirklichen können. Für Firmen soll sich das durch gesteigerte Produktivität auszahlen – denn Mitarbeiter, die sich aufgehoben und ernst genommen fühlen, arbeiten in der Regel besser.

Xenia Mohr, Diversity Managerin bei Ikea, bestätigt das. Beim schwedischen Möbelhaus setze man im Wettbewerb um qualifizierte Kräfte auf ein gutes Arbeitsumfeld. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein Trend der Zukunft“, prognostiziert sie. Arbeitgeber müssten sich ernsthaft damit auseinandersetzen. Wie andere Großunternehmen, etwa Ford oder die Deutsche Bank, fördert Ikea Mitarbeiter-Netzwerke zu Themen wie Beruf und Familie, Interkulturalität oder Homosexualität. Sie sollen für ihre Belange im Unternehmen Lobbyarbeit leisten und Ansprechpartner für Mitarbeiter mit speziellen Themen sein.

Homosexuelle wenden sich bei Ikea an das Netzwerk „fair.quer“. Die Vereinigung fand sich vor einem Jahr zusammen. „Besonders für die, die sich nicht outen, ist es wichtig“, sagt Mohr. Bei Gleichgesinnten können sie sich hier Tipps für den Umgang mit ihrer Homosexualität im Berufsalltag holen. Über ein Kontaktformular im Intranet, auf das jeder Ikea-Mitarbeiter zugreifen kann, richten Mitarbeiter ihre Anfragen vertraulich an das Netzwerk. „Der Umgang mit Homosexualität ist noch nicht selbstverständlich – auch bei uns nicht“, räumt Mohr ein. Sicherlich haben die lesbische Marketing-Mitarbeiterin oder der schwule Designer kaum Akzeptanzprobleme bei ihren Kollegen, so Mohr. Doch was ist mit dem homosexuellen Logistik-Chef, der 40 Lagerarbeiter führt?

Dass es in einigen Branchen noch Nachholbedarf in punkto Toleranz gibt, bestätigt VK-Mitglied Stefan Arenz. Auch unter Anwälten und Ärzten gebe es Schwule und Lesben. Solange man dort nicht zu öffentlich darüber rede, werde es toleriert. Aber sobald sich homosexuelle Kollegen offen dazu bekennen, würden sie nicht immer akzeptiert, bedauert er. Ähnliches hat Erdmute Rehwald vom NRW-Landesfrauenausschuss der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Lehrerkollegien beobachtet: „Nur in Einzelfällen herrscht ein tolerantes Klima.“ Die Diskriminierung beginne häufig in den Klassen, reiche über Eltern, die keine homosexuellen Lehrkräfte

© Karin Schumann, pixelio.de

akzeptieren, und ende bei Schulleitungen, die Betroffene nicht schützen. Eine Lehrerin habe im Kollegium von ihrer Frau erzählt. Danach sei jedes Gespräch erstorben. Kollegen warfen ihr später vor, dass ihr plakativer Umgang mit ihrer Sexualität ihnen auf die Nerven gehe, nennt die Gewerkschafterin einen Fall.

Stadt-Land-Gefälle

„Aber da ist was im Fluss“, gibt sich Rehwald hoffnungsvoll. Mitarbeiter auf höheren Ebenen, etwa in Schulämtern und Bezirksregierungen, seien inzwischen gut informiert. „Da hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einiges bewirkt“, sagt sie. Sie wünscht sich trotzdem vor allem auf den unteren Ebenen mehr Toleranz und Aufklärung. Es gebe immer noch ein Generationen- und ein Stadt-Land-Gefälle in der Akzeptanz von Homosexualität. Man brauche mehr Vorbilder à la Anne Will. „Solange es noch keine Normalität im Umgang gibt, empfehle ich besonders Referendaren, in der Schule erst mal nicht über ihre sexuelle Orientierung zu sprechen.“

Als sich die Personalberaterin Hillens auch im Beruf outete, war sie im Journalismus tätig. Das sieht sie als Vorteil: „Mir ist schon klar, dass es im Journalismus viele bunte Hunde gibt“, sagt sie. Anders zu sein, sei hier Alltag. Aber Homosexuelle sollten sich auch in anderen Bereichen darüber im Klaren sein, dass sie sich zeigen müssen, um etwas bewegen zu können. Gleichzeitig glaube sie, dass viele den Fokus noch zu stark auf ihre gesellschaftliche Benachteiligung richten. Man dürfe eben nicht jedes Problem am Arbeitsplatz darauf schieben, dass man lesbisch oder schwul sei.

„Ich habe immer negative Erwartungen, wenn ich mich oute“, beschreibt Kai das Problem. „Dabei habe ich noch nie schlechte Erfahrungen gemacht.“ Das bestätigt ihn in seinem Vorhaben: In der Zahnarztpraxis will er bald für Klarheit sorgen, seinen Chef und die anderen Arzthelferinnen einweihen. Er plant, mit seinem Freund zusammenzuziehen und dann eine Einweihungsparty zu geben, zu der er auch seine Kollegen einladen will. „Spätestens bis dahin möchte ich mit meinem Chef sprechen.“

Juliette Ritz

Hilfreiche Adressen

Gleichstellungsbüro der WWU Münster
Georgskommende 26
48143 Münster
Tel.: (0251) 83-2 97 08
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de
www.uni-muenster.de/gleichstellung

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland
Pipinstraße 7
50667 Köln
Tel.: (0221) 92 59 61-0
E-Mail: lsvd@lsvd.de
www.lsvd.de

Lesben- und Schwulenreferate des Allgemeinen Studierenden-Ausschusses der WWU Münster
Schlossplatz 1
48149 Münster
Telefon: (0251) 83-2 30 56
E-Mail: asta.schwul@uni-muenster.de
www.asta.ms

Völklinger Kreis e. V.
Bundesgeschäftsstelle
Kaiserdamm 31
14057 Berlin
Tel.: (030) 30 10 38 80
E-Mail: mail@vk-online.de
www.vk-online.de

GEW-Hauptvorstand
Bundes AG Lesben und Schwule
Postfach 90 04 09
60444 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 7 89 73-304/-306
www.gew.de/lesben_und_schwule.html

bei Fragen zur beruflichen Orientierung:
Career Service der WWU Münster
Leonardo-Campus 11
48149 Münster
Tel.: (0251) 83-3 00 42
www.uni-muenster.de/CareerService

Weichenstellungen für den Berufsweg

Die Vorbereitung der Studierenden auf den Arbeitsmarkt gehört spätestens seit der Studienstrukturreform zu den Anforderungen an die Hochschulen.

Studierende erwarten von ihrer Hochschule natürlich eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung. Gleichzeitig sollten sie – heute sehr viel stärker als früher – schon während ihres Studiums ein klares Qualifikationsprofil entwickeln und Berufsperspektiven in den Blick nehmen. Diese „Doppelgleisigkeit" hat ihren Grund:

Die Tendenz zur Höherqualifizierung mit immer differenzierteren und spezialisierteren Aufgaben erfordert Orientierung, ein sehr dynamischer und zunehmend globalisierter Arbeitsmarkt erfordert geistige und räumliche Beweglichkeit, eine Pluralität individueller Lebensentwürfe erfordert ausgeprägte Selbstverantwortlichkeit. In dieser Situation müssen sich Fachwissen und Orientierungswissen gegenseitig ergänzen. Dann ist ein Hochschulstudium – und auch das heute stärker als früher – eine der besten Grundlagen für ein erfolgreiches Arbeitsleben.

Beratung und Information rund um die berufliche Orientierung bietet das Career-Service-Team: Beatrice Birkhahn, Magdalena Nasiolkowski, Andreas Eimer, Andrea Schröder, Tobias Nowak

Bild: © Career Service Münster

Erfolg der „Ehemaligen" im Blick

Dass Studierende ihre Fachkenntnisse mit dem notwendigen Orientierungswissen koppeln können und damit zu persönlicher Profilbildung gelangen, ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal eines modernen Hochschulstudiums. Darum müssen die Hochschulen nicht nur die Güte des Fachstudiums gewährleisten, sondern auch die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Absolventinnen und Absolventen. Der biografische Erfolg der Ehemaligen ist für die Hochschulen ein wichtiges Leistungskriterium.

Bereits seit vielen Jahren widmet sich der Career Service der WWU der Aufgabe, Studierenden und Absolventinnen und Absolventen Orientierungswissen zu vermitteln, Profilbildung anzuregen und den Weg ins Berufsleben zu ebnen. Gemeinsam mit der Zentralen Studienberatung bildet der Career Service eine gemeinschaftliche Betriebseinheit und ist somit eine Dienstleistungseinrichtung für die gesamte Hochschule.

Know-how für den Berufseinstieg

Mit der Studienstrukturreform, die die Entwicklung der Arbeitsmarktfähigkeit als ein Studienziel in den gestuften Studienprogrammen festschreibt, ist der Career Service in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen dem Ziel verpflichtet, den Studierenden zu beruflicher Orientierung und Profilbildung zu verhelfen.

Innerhalb der WWU steht der Career Service mit seinem Know-how dabei für folgende Bereiche:

- berufsbiografische Orientierung und Arbeitsmarktinformation,
- Vermittlung von Bewerbungsstrategien und Bewerbungstechniken,
- Vorbereitung, Begleitung und Reflexion berufspraktischer Phasen,
- Anbahnung von Arbeitgeberkontakten.

Um diese Ziele zu erreichen, bietet der Career Service in jedem Semester ein umfangreiches Seminar- und Workshop-

angebot – sowohl im „offenen Programm“ als auch als integriert in die „Allgemeinen Studien“, wo die Veranstaltungen versehen mit Leistungspunkten als Studienleistung angerechnet werden. Individuelle Beratung, Bewerbungsmappen-Checks, Unterstützung rund ums In- und Auslandspraktikum, Praktikumsdatenbanken, Mentorennetzwerke und Plattformen zur Kontaktanbahnung mit Arbeitgebern sind weitere wichtige Bestandteile des Career-Service-Angebots.

Zielgruppe des Career Service sind alle Studierenden der WWU sowie Absolventinnen und Absolventen bis ein Jahr nach dem Examen.

Neben dem umfangreichen Veranstaltungsangebot erfüllt der Career Service an der WWU Münster zudem die zentrale Steuerungs- und Clearingfunktion hinsichtlich der Schnittstellen „Studium-Beruf“ sowie „Hochschule-Arbeitgeber“.

Andreas Eimer,
Leiter des Career Service der Universität Münster

Antje Breucking, Absolventin der Universität Münster (Anglistik, M.A.)

„Ich fand das Angebot des Career Service sehr hilfreich, in einem intensiven Workshop Strategien zu erlernen, die ich in meinem gesamten Bewerbungsprozess individuell anwenden konnte – nicht nur für mein Volontariat, sondern bestimmt auch für alle weiteren Bewerbungen.“

Benedikt Hartmer, Absolvent der Universität Münster (Geschichte, M.A.)

„Nach der Einzelberatung im Career Service konnte ich sehr viel bewusster und zielgerichteter meine Entscheidung treffen, bei wem ich mich bewerben möchte. Und es hat geklappt: Nach einem einjährigen Traineeship bin ich mittlerweile beim selben Arbeitgeber fest beschäftigt.“

Arne Osthues, Student an der Universität Münster (BWL, Diplom)

„Durch den Career Service bin ich auf die Möglichkeit aufmerksam geworden, ein ERASMUS-Praktikums-Stipendium für meinen Praxisaufenthalt in London zu bekommen. Trotz des kurzfristigen Antrags wurde das Stipendium schnell und unkompliziert bewilligt.“

Diogo Duarte, Student an der Universität Münster (Chemie, Diplom)

„Meine Fragen rund um die Bewerbung wurden bei der Gruppenberatung des Career Service umfassend beantwortet. So konnte ich bereits vor dem individuellen Bewerbungsmappencheck meine grundsätzlichen Fragen loswerden und meine Bewerbungsunterlagen gut vorbereiten.“

Viola Müller, Studentin an der Universität Münster (Englisch/Französisch, 2-Fach-Bachelor)

„Die vom Career Service organisierte Exkursion unter dem Motto ‚Aufnahmefähige internationale Arbeitsmärkte‘ nach Wien hat mir viele neue Ideen gebracht, um meinen Berufseinstieg vielleicht auch im Ausland zu planen.“

Kontakt:

Career Service der WWU Münster
Leonardo-Campus 11
48149 Münster
Tel.: (0251) 83-3 00 42
www.uni-muenster.de/CareerService

Berufsfeldorientierte Schlüsselkompetenzen erwerben

In den „Allgemeinen Studien" haben Studierende die Möglichkeit, sich über den Erwerb von Fachwissen hinaus auf ihren späteren Beruf vorzubereiten.

Oliver, der an der Universität Münster im zweiten Semester Politikwissenschaft und Geschichte studiert, interessiert sich insbesondere für die Entwicklung der EU und deren politischen Systeme und Kulturen. Eine konkrete berufliche Vorstellung hat Oliver zu Beginn seines Studiums noch nicht. Deshalb hat er sich zum Ziel gesetzt, mehr über die beruflichen Möglichkeiten und Anforderungen im Kontext der EU herauszufinden. Als Erstes möchte er noch eine weitere Fremdsprache erlernen und sich mit dem Thema Interkulturalität beschäftigen. Angebote hierzu hat Oliver in den Allgemeinen Studien gefunden, die er ergänzend zu seinen Fächern studiert.

Anders als Oliver weiß Angela schon genau, was sie nach dem Studium machen möchte: Lehrerin will sie werden. Ihre Erfahrungen aus dem vierwöchigen Orientierungspraktikum in der Schule haben sie darin bestärkt. Dieses Praktikum ist Teil der Allgemeinen Studien für diejenigen, die ein Lehramt anstreben. Als Angela ihren Praktikumsbericht schrieb und sich mit ihren Protokollen auseinandersetzte, wurde ihr klar, dass sie an ihrer Rhetorik und Präsentation noch arbeiten muss. Auch in dieser Hinsicht bieten die Allgemeinen Studien Unterstützung an.

Fachliches Studium ergänzen

So kann die Wahl des Studienangebots im Rahmen der Allgemeinen Studien sehr unterschiedlich motiviert sein. Studierende haben hier die Chance, entsprechend ihrer Interessen und Neigungen berufsfeldorientierte Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die ihr fachliches Studium begleiten oder ergänzen. Denn sowohl im Studium als auch im späteren Berufsleben stellen sich viele Aufgaben, die über den Erwerb des reinen Fachwissens hinausgehen. Dazu gehört zum Beispiel die Fähigkeit, Wissen in verschiedene Arbeitszusammenhänge zu transferieren, zwischen Kulturen, Sprachen und Disziplinen zu vermitteln und mit unterschiedlichen Wertauffassungen umzugehen. Die dafür notwendigen Kompetenzen wie Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit sowie analytisches und systemisches Denken sind heutzutage in vielen Berufsfeldern unverzichtbar.

Angesichts der breit gefächerten Studienmöglichkeiten an der WWU, die zahlreiche Profilierungsvarianten eröffnen, ist das Studienangebot der Allgemeinen Studien als offenes Curriculum für Studentinnen und Studenten der Bachelor-Studiengänge ausgerichtet: Studierende können je nach Studienziel und Motivation aus den Angeboten wählen. Manche Fächer und Studienrichtungen sehen auch bereits bestimmte Studien im Rahmen der Allgemeinen Studien vor, so zum Beispiel das Orientierungspraktikum, das Angela absolvieren muss, wenn Sie einen Master-Studiengang für das Lehramt anstrebt. Daneben besteht aber immer noch Wahlfreiheit für weitere Kurse.

Die Studienangebote, an denen viele Fachbereiche und zentrale Einrichtungen der Universität wie der Career Service, das Sprachenzentrum, die Universitäts- und Landesbibliothek und das Zentrum für Informationsverarbeitung beteiligt sind, sind Feldern zugeordnet, in denen spezifische Kompetenzen erworben werden. Dazu gehören Sprachkompetenz, Informationskompetenz, wissenschaftstheoretische Kompetenz, Rhetorik und Vermittlungskompetenz, Berufsvorbereitung und Praxiskompetenz, kulturelle und kreative Kompetenz. Für Veranstaltungen des letztgenannten Moduls interessiert sich auch Angela: Hier möchte sie künftig Veranstaltungen der „Gender Studies“ und interkulturellen Angebote auswählen, während Oliver zur beruflichen Vorbereitung ein zusätzliches Praktikum im Ausland oder ein interkulturelles Projekt plant.

Birgit Grunschel

Das Programm

Das Programm der Allgemeinen Studien setzt sich derzeit aus Veranstaltungen u. a. folgender Einrichtungen zusammen:

- zahlreiche Fachbereiche
- Centrum für Rhetorik, Kommunikation und Theaterpraxis
- Zentrum für Wissenschaftstheorie
- Career Service
- Universitäts- und Landesbibliothek (ULB)
- Zentrum für Informationsverarbeitung (ZIV)
- Arbeitsstelle Forschungstransfer (AFO)
- Sprachenzentrum
- Prüfungsämter I und Math.-Nat.

Anmelden – Karriere starten!

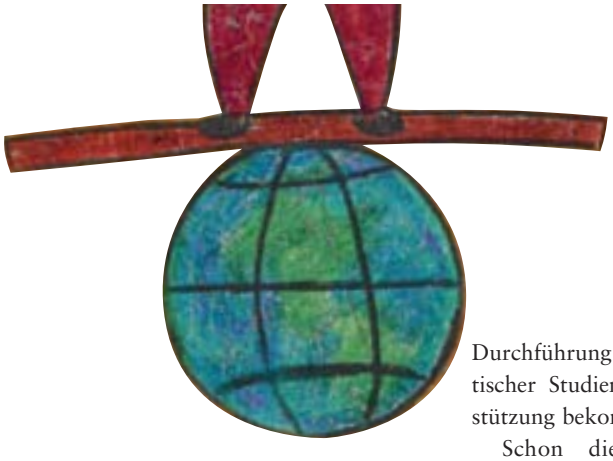
Die Bewerber-Lounge auf staufenbiel.de

Mehr Jobs, mehr Karriere, mehr Leben –
Infos auf staufenbiel.de

staufenbiel.de
first choice for careers

Im In- und Ausland – Praxiserfahrungen sammeln

Studienbegleitende Praktika – qualitativ hochwertig sollen sie sein, zielgerichtet, sinnvoll eingebunden in den Lebenslauf, einen roten Faden erkennen lassen und vieles mehr. Der Career Service der Uni Münster hilft bei der Organisation.



Praxiserfahrungen während des Studiums zu sammeln gibt Studierenden die Chance, mögliche Berufsfelder kennenzulernen und Kontakte zu Arbeitgebern zu knüpfen: Durch praktische Phasen können Studierende im Studium erlerntes Wissen ausprobieren, berufliche Erfahrungen sammeln und ihrem Studienverlauf klarere Schwerpunkte verleihen. Auf der anderen Seite können sie aber auch eventuelle Defizite rechtzeitig erkennen und so fehlende Qualifikationen bis zum Abschluss des Studiums noch erwerben. Darüber hinaus bieten Praktika die Chance, Erfahrungen im Bewerbungsprozess zu sammeln, die den Berufseinstieg nach dem Studium erleichtern.

Keine „Trial-and-Error-Praktika“ mehr

Einen besonderen Stellenwert erhält das Praktikum im Rahmen der Bachelor- und Master-Studiengänge: Durch die zusätzliche Verpflichtung zur Vermittlung von berufsfeldbezogenen Qualifikationen – bei paralleler zeitlicher und inhaltlicher Straffung des Studiums – ist der Bedarf an qualitativ hochwertigen und effizienten Praktika enorm gestiegen. Sogenannte "Trial-and-Error-Praktika", bei denen die Praktikantinnen und Praktikanten am Ende feststellen, dass sie keine berufsrelevanten Kenntnisse erworben oder kein für sie infrage kommendes Berufsfeld erkundet haben, sollten in den neuen Studiengängen vermieden werden.

Der Career Service der Uni Münster bietet deshalb nicht nur eine zentrale Anlaufstelle zur Qualitätssicherung der Praktika an, sondern möchte mit seinem Angebot sicherstellen, dass Ratsuchende bei allen Stationen der Vorbereitung, Durchführung und Reflexion berufspraktischer Studien Hilfestellung und Unterstützung bekommen.

Schon die Studienfachwahl wird zumeist von bestimmten, mitunter vagen, Vorstellungen eines zukünftigen Berufs mit geprägt. Im Laufe des Studiums gilt es dann, diese Ideen zu konkretisieren – nicht zuletzt mithilfe von Praktika.

Daher steht auch bei der Praktikumsberatung zunächst die Frage im Zentrum: „Welches Berufsfeld kommt für mich infrage?“ Je konkreter dies beantwortet werden kann, desto strukturierter lässt sich das „Projekt Praktikum“ angehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob Studierende sich für eine Praxisphase in Deutschland oder weltweit bewerben möchten: Die Vorbereitung und Ausführung unterscheidet sich nur in einigen wenigen Punkten –

zum Beispiel bei den formalen Aspekten einer Bewerbung oder bei rechtlichen Fragen.

Strategien und Wege zum Praktikum

Nach der Eingrenzung eines möglichen Praktikumanbieters geht es in der Beratung darum, entsprechende Strategien und Wege zur Suche nach einem Praktikumsplatz aufzuzeigen. Schon im Vorfeld können die Studierenden dabei auf die umfangreiche Internetseite des Career Service zugreifen, um sich mithilfe von Checklisten und Merkblättern nicht nur dem Prozess der berufsbiografischen Profilbildung zu widmen, sondern auch, um konkrete Informationen zur Suche zu erhalten, Tipps zur richtigen Bewerbungsstrategie zu lesen, Hinweise zu rechtlichen Aspekten zu finden, Wege der Finanzierung kennenzulernen oder auch Anleitungen zur strukturierten Auswertung zu erhalten.

So soll den Ratsuchenden die Möglichkeit gegeben werden, schon mit spezifischen Fragen zu einzelnen Punkten in die Praktikumssprechstunden des Career Service zu kommen – beispielsweise wenn es bei der Finanzierung hakt.

Kurz gesagt: Der Career Service möchte sichergehen, dass Studierende alle im Zusammenhang mit dem Praktikum notwendigen Informationen erhalten, um gut gerüstet eine Praxisphase im In- oder Ausland durchführen zu können. So vorbereitet und unterstützt, lassen sich dann die vielen Anforderungen rund ums Praktikum viel gelassener angehen. ■

Andrea Schröder

Stichwort: „Do it"

Mit dem Modul „Do it – Service Learning für Studierende" im Rahmen der Allgemeinen Studien, das in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung und der agentur mehrwert durchgeführt wird, verknüpft der Career Service zwei Aspekte: Zum einen sollen Studierende sich in sozialen Einrichtungen engagieren und dort Fachwissen aus ihrem Studium anwenden. Sie setzen dabei aber nicht nur theoretisches Wissen um, sondern erwerben zentrale Schlüsselqualifikationen wie Empathie, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Kooperationsfähigkeit und Verhaltenssicherheit – zentrale Kompetenzen also, die auch für den zukünftigen Arbeitgeber und damit die eigene Berufsbefähigung von großer Bedeutung sind.

Stichwort: Praktikantenratgeber

Praktika sind ein fester Bestandteil des Hochschulstudiums: Studierende erlernen durch die Praxiserfahrung Qualifikationen und Kenntnisse, die die eigene Profilbildung fördern und so den Weg zum Arbeitsmarkt ebnen. Darüber hinaus verlangen Arbeitgeber die sinnvolle Einbindung von Praktika in den eigenen Lebenslauf. Doch wann absolviere ich welches Praktikum und wie lange sollte es dauern? Wie finde ich einen qualitativ hochwertigen Praktikumsplatz – ggf. auch im Ausland? Was muss ich bei der Bewerbung beachten und welche rechtlichen Aspekte kommen auf mich zu?

Das Handbuch rund um Praktika im In- und Ausland begleitet Studierende bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Praxisphasen. Präsentiert werden zahlreiche Informationen und Hinweise für alle Stationen von den ersten Vorüberlegungen bis zur Auswertung des Praktikums. Abgerundet wird der Praktikantenratgeber durch einen Extra-Service-Teil mit Adressen und Linktipps zum Auslandspraktikum.

Der Ratgeber ist im Career Service erhältlich.

Stichwort: Qualitätssiegel

Das „richtige" Praktikum, auch wenn es in der Studienordnung nicht verpflichtend vorgesehen ist, ist meist eine wertvolle Erfahrung. Praktika sind ein wichtiges Element, in dem Studienwissen in der Praxis angewandt sowie Interessenschwerpunkte und berufliche Perspektiven entwickelt werden können. Wenn Studierende sich für solch ein freiwilliges Praktikum entscheiden, das über die Dauer der vorlesungsfreien Zeit hinausgeht, können sie sich deshalb vom Studium beurlauben lassen – für das Semester, in dem das Praktikum absolviert wird.

Die Beurlaubung ist allerdings nur dann möglich, wenn das Praktikum studienrelevant ist, also eine sinnvolle Ergänzung zum Fachstudium darstellt. Für ein „Freisemester", das lediglich zum Jobben benutzt werden soll, kann die Universität nicht beurlauben. Der Career Service stellt vor der Beurlaubung durch das Studierendensekretariat fest, ob es sich beim Vorhaben um ein studienrelevantes Praktikum handelt. Doch steht hier nicht die „Kontrolle" im Vordergrund. In erster Linie will der Career Service Studierende dabei unterstützen, die Qualität des Praktikums zu sichern.

Informationen zu den notwendigen Unterlagen, zu den Sprechzeiten und Kontaktpersonen gibt es unter: **www.uni-muenster.de/CareerService/Qualitaetssiegel**.

Eine Möglichkeit zur Anbahnung von Praktika: Unternehmensexkursionen und Planspiele des Career Service. © Career Service Münster

FAQs zum Praktikum

Wie unterstützt mich der Career Service bei der Suche nach einem Praktikum?
Die Suche nach einem Praktikumsplatz ist bereits zentraler und wichtiger Bestandteil der praktischen Erfahrung im Studium. Neben dem ganz pragmatischen Grund, dass eine 1:1-Vermittlung von Praktikumsstellen bei der Größe der Universität Münster nicht leistbar ist, eignen sich die Studierenden bei der selbstständigen Recherche nach einem geeigneten Praktikumsplatz bereits Strategien an, die sie nach Abschluss des Studiums auch bei der Suche nach einem Arbeitsplatz anwenden müssen: Identifizierung möglicher Berufsfelder, Lesen und Auswerten von Stellenangeboten oder Übung im Schreiben von Bewerbungen. Sie erhalten außerdem einen Überblick über potenzielle Arbeitgeber und starten frühzeitig den Prozess der beruflichen Orientierung. Daher will der Career Service den Studierenden die Suche nach einem Praktikumsplatz nicht abnehmen – ihnen aber umfangreiche Hilfestellung leisten.

Welche Informationen finde ich auf der Career-Service-Homepage?
Unter dem Menüpunkt „Praktika“ sind alle Stationen eines Praktikums im In- oder Ausland aufgeführt. Dort finden die Studierenden zahlreiche Informationen von den ersten Vorüberlegungen – „Wann mache ich eigentlich welches Praktikum und wie lange sollte es dauern?“ – über detaillierte Hinweise zum Verfassen von Anschreiben und Lebenslauf bis zu Finanzierungsmöglichkeiten von Praktika sowie Checklisten und Merkblättern für die Vorbereitung und Auswertung, die zum Download bereitstehen.

Stellt der Career Service Datenbanken zur Recherche zur Verfügung?
Ja: Mit dem „Regionalen Praktikumsführer“ stellt der Career Service den Studierenden der Universität Münster ein Instrument zur Verfügung, das die Suche nach einem geeigneten Praktikum wesentlich erleichtern kann. Hier stellen sich Firmen und Institutionen vor, beschreiben, welche Praktika sie für wen unter welchen Bedingungen anbieten, und nennen den richtigen Ansprechpartner für die Bewerbung.

Dabei hat sich der Career Service beim Aufbau des Praktikumsführers bewusst auf regionale Arbeitgeber beschränkt – innerhalb eines Radius, den die Studierenden kostenlos mit ihrem Semesterticket erreichen können. Das erleichtert zum einen kürzere Praktika, wenn man beispielsweise nicht für sechs Wochen extra eine neue Bleibe suchen muss. Und gerade kleine und mittelständische Unternehmen, die über das Internet oft nicht so einfach zu finden sind wie international bekannte Arbeitgeber, bieten häufig spannende Praktika an.

Außerdem werden auf der Career-Service-Homepage Stellenausschreibungen, Praktikumsausschreibungen und Traineestellen veröffentlicht. Im Online-Job-Board finden Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen – nach Veröffentlichungsdatum sortiert – das Unternehmen, die Position und die vollständige Stellenausschreibung als PDF-Dokument.

Zu finden sind der Praktikumsführer und das Online-Job-Board unter **www.uni-muenster.de/CareerService/jobs**.

Wann finden Sprechstunden im Career Service statt?
In seinen Praktikumssprechstunden bietet der Career Service Informationen und Beratung zu allen Phasen einer praktischen Studienphase im In- und Ausland:

- Wie finde ich ein Praktikum und wie bewerbe ich mich dafür?
- Welche rechtlichen und organisatorischen Fragen muss ich beachten?
- Wie finanziere ich ein Praktikum?
- Wie sichere ich das Ergebnis und die Qualität des Praktikums?

Darüber hinaus wird während der Sprechstunden das „Qualitätssiegel“ für die Beurlaubung bei freiwilligen Praktika vergeben.

Termine:
Jede Woche montags von 16.00 bis 18.00 Uhr und donnerstags 8.00 bis 10.00 Uhr.

Eine Anmeldung zu den Sprechstunden ist nicht notwendig.

Urlaubs- oder terminbedingte Änderungen der Sprechzeiten werden auf der Homepage unter **www.uni-muenster.de/CareerService/beratung** veröffentlicht.

Kann ich meine Bewerbungsunterlagen prüfen lassen?
Der Career Service bietet Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der Universität Münster (bis zu einem Jahr nach Studienabschluss) im Bewerbungsmappencheck die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen (Anschreiben und Lebenslauf) für ein Praktikum oder eine Stelle an. Dabei geht es insbesondere um ein Feedback zur inhaltlichen Formulierung und zur Bewerbungsstrategie.

Die aktuellen Termine und den Ort finden Sie ebenfalls unter:
www.uni-muenster.de/CareerService/beratung.

Unterstützendes Netz statt Reißleine

Zentrale und dezentrale Angebote ergänzen sich bei der Berufsfindung – die spezifischen Angebote der Fachbereiche und die übergreifende Unterstützung des Career Service bilden ein tragfähiges System.

Als sich Felix Montag vor zwei Jahren für das Fach Kommunikationswissenschaft einschrieb, konnte er sich vieles vorstellen: ein Leben als „Edelfeder“ beim großen Qualitätsblatt, den großen Wurf als Werbetexter oder die wissenschaftliche Laufbahn in einem Forschungsinstitut. Nach vier Semestern Studium sieht das schon ganz anders aus: „Mein Traum wäre es, in der Unternehmenskommunikation einer internationalen Firma oder Agentur zu arbeiten“, weiß der 20-Jährige jetzt. Über die institutseigene Praktikumsbörse bekam er die Gelegenheit, in die Presseabteilung eines Hotels hineinzuschnuppern und den Alltag einer Düsseldorfer PR-Agentur kennenzulernen. Sein letztes Praktikum absolvierte der Bachelor-Student im vergangenen Sommer bei der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) in Nürnberg – vermittelt von Stephan Völlmicke, der die beruflichen Orientierungsangebote am Institut für Kommunikationswissenschaft koordiniert.

Studierende wie Montag kommen häufig zu Völlmicke, der ihnen Tipps für Bewerbungen in der Medienbranche gibt. Praktikantendatenbank und Vorträge sind zwei Bausteine eines Service, den das Institut seinen Studierenden bietet. „Unsere Beratung ist speziell auf Medienberufe ausgerichtet“, sagt Völlmicke. Vortragsreihen mit Journalisten, Pressesprechern oder Werbefachleuten sowie eine Lehrredaktion, Schnittplätze, ein Radiostudio und medienpraktische Kurse runden das Praxisprogramm für die Studierenden ab.

Vorreiterin Uni Münster

Damit setzt das Angebot der Kommunikationswissenschaftler genau dort an, wo das des Career Service aufhört, der Studierende aller Fächer betreut. Die Uni Münster war mit dem Career Service eine Vorreiterin unter den deutschen Hochschulen, als sie ihn Mitte der 90er-Jahre einrichtete. Wo liegen meine Begabungen? Wie bewerbe ich mich richtig? Was passiert im Assessment Center? Damit es nach dem Studium kein böses Erwachen gibt, beraten Leiter Andreas Eimer und sein Team die Studierenden der Universität Münster zu diesen Fragen.

„Wir leisten die berufsbiografische Beratung“, erklärt Andreas Eimer, der den Career Service seit seinen Anfängen leitet und weiterentwickelt hat. An den Career Service wenden sich Studierende, wenn sie noch nicht wissen, wo es hingehen soll, oder sie sich allgemein auf Bewerbungsverfahren und den Berufseinstieg vorbereiten wollen. Außerdem koordiniert das Team die berufsberatenden Angebote der einzelnen Fachbereiche. Dazu gehören Vortragsreihen oder Praktikumsbörsen, die genau auf die Fächer zugeschnitten sind. Dort sind Studierende dann gut aufgehoben, wenn sie schon konkrete berufliche Vorstellungen haben.

Speziell sind etwa die Anforderungen im Fach Geschichte. Als Beraterin baut Dr. Katrin Minner seit April 2007 ein Programm auf, das Historikern die Berufswelt näher bringen soll. Sie hat selbst in verschiedene Bereiche geschnuppert, schrieb bei einer Lokalzeitung, arbeitete an Ausstellungsprojekten mit und promovierte. Nun lehrt die Wissenschaftlerin nicht nur, sondern bringt auch viele Praxiskontakte mit ins Fürstenberghaus.

Dr. Minner bietet Geschichtsstudenten Orientierungshilfen. Sie berät, organisiert Vorträge von Praktikern und hält Adressen für Praktika bereit. Gerade baut sie eine Praktikumsbörse auf, die sich speziell an Historiker aus Münster wendet. Viele Studenten hätten in der Regel Archive oder Museen im Kopf, wenn sie einen Praktikumsplatz suchten, erklärt Minner. Dabei gebe es so viele andere Möglichkeiten: Auch in der Öffentlichkeitsarbeit, im Kulturtourismus oder in Medienzentren könnten Historiker ihre Kenntnisse einbringen.

Karrieremesse als studentisches Projekt

„Unternehmen zeigen großes Interesse an unseren Studenten und Absolventen“, bestätigt Anja Luchtefeld, die seit Januar das „Career Development Center“ an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät leitet. Sie koordiniert Angebote, die angehende Wirtschaftswissenschaftler auf ihren Beruf vorbereiten. Dazu gehört etwa die Organisation der Karrieremesse „Business-Contacts Münster“, die nach ihrer Premiere im Jahr 2008 jährlich stattfinden soll. Die Messe stand schon länger ganz oben auf der Wunschliste der Studenten – und sogar der Businessplan kommt aus studentischen Reihen: Eine Diplomarbeit beschäftigte sich mit diesem Thema.

Die Bindung zwischen der münsterschen Fakultät und ihren Absolventen ist stark,

Drei Fragen...

... an **Andreas Eimer**, Leiter des Career Service der Universität Münster. Die Fragen stellte Juliette Ritz, Volontärin in der Pressestelle der Universität Münster.

Was macht der Career Service?

Wir beraten Studierende berufsbiografisch und helfen ihnen, ein Profil zu entwickeln, das ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht. Die meisten Angebote laufen bei uns über Gruppenveranstaltungen.

Wann sollte man sich direkt an die Fachbereiche wenden?

Wenn klar ist, wo man hin will. Die Fachbereiche haben beispielsweise konkrete Kontakte zu Arbeitgebern in ihrem speziellen Fachgebiet, die für Studierende auf der Suche nach einem Praktikum oder kurz vor dem Berufseinstieg sehr wertvoll sein können.

Konkurrieren die Angebote nicht miteinander?

Im Gegenteil: Sie ergänzen sich. Mit dem Career Service machen wir den Studierenden ein übergeordnetes zentrales Angebot. Die Einrichtungen in den einzelnen Fachbereichen runden das Programm mit fachspezifischen Beratungsangeboten – etwa Praktikumsbörsen oder Fachvorträgen – ab. Gemeinsam ergibt das ein in sich geschlossenes Beratungssystem.

Kontakt:

Career Service der WWU Münster
Leonardo-Campus 11
48149 Münster
Tel.: (0251) 83-3 00 42
E-Mail: andreas.eimer@uni-muenster.de
www.uni-muenster.de/CareerService

was sich unter anderem im lebendigen Ehemaligennetzwerk „AlumniUM“ widerspiegelt. Seit 2001 gibt es den Verein, in dem rund 2.100 Ehemalige der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Mitglieder sind. „Damit sind wir die größte und am schnellsten wachsende Alumni-Vereinigung unserer Art in Deutschland“, bilanziert Geschäftsführerin Alexandra Rohlmann.

Freundschaften pflegen, Mentoring oder Ehemaligenstammtische rund um den Globus: Die Ziele des Netzwerks sind vielfältig. Letztlich geht es aber vor allem darum, münsterschen Wirtschaftswissenschaftlern den Einstieg in die Berufswelt so angenehm wie möglich zu gestalten. Ein besonderer Service für frischgebackene Betriebswirtschaftler ist das Absolventenbuch: Ähnlich wie in einer Abi-Zeitung finden sich darin viele Absolventen eines Jahrgangs mit Kontaktdaten, Geburtstag und Studienschwerpunkten. Das Buch ist nicht nur eine schöne Erinnerung an den eigenen Diplomjahrgang, als Online-Datenbank verkauft „AlumniUM“ es auch an interessierte Firmen, die nach neuen Mitarbeitern suchen.

Alumni helfen bei der Vernetzung

Was die Wirtschaftswissenschaftler schon seit Jahren erfolgreich pflegen, soll in ferner Zukunft auch zum Fachbereich Geowissenschaften gehören: der lebendige Ehemaligenverein. „Wir bauen gerade eine Alumni-Kartei auf“, erklärt Studiendekan Prof. Dr. Hermann Mattes. Ziel sei zu überprüfen, wie sich Absolventen des Fachbereichs auf dem Arbeitsmarkt positionieren. Mit den ersten Ergebnissen der Umfrage ist Prof. Mattes zufrieden. „Unsere Leute sind gut untergekommen.“

Ein weiterer Vorteil der Kartei ist eine Datenbank mit potenziellen Lehrbeauftragten und Referenten. Der Fachbereich sei immer an Praktikern interessiert, so Mattes. Im Rahmen der neuen Studienordnung organisiert etwa das Institut für Landschaftsökologie eine Vortragsreihe, bei der Ehemalige des Fachbereichs aus ihrem Berufsalltag plaudern. Vertreten sind zum Beispiel Mitarbeiter aus Planungsbüros, die ökologische Gutachten erstellen, und Geologen, die mittlerweile bei großen Ölkonzernen arbeiten. Hier finden Studierende Anregungen für mögliche Praktika oder den Berufseinstieg.

Welchen Vorteil die Praxiskontakte eines Fachs für die Studierenden bedeuten, hat Kommunikationswissenschaftsstudent Montag erfahren: „Bewerbungsmarathons blieben mir bisher erspart“, sagt er erleichtert. Die Angebote in der Online-Praktikumsbörse auf der Institutsseite seien passgenau auf „Kowi“-Studierende zugeschnitten. Mehr als zwei, drei Bewerbungen habe der Student meist nicht schreiben müssen. Und auch am Erfolg in Vorstellungsgesprächen merkte Montag: „Das Institut ist ganz schön gut vernetzt!“

Juliette Ritz

Dezentrale Angebote an der WWU

Eine Auswahl:

Fachbereich Geowissenschaften
Dekanat
Robert-Koch-Straße 29
48149 Münster
Tel.: (0251) 83-3 39 06

Praxisbüro „Geschichte“
Dr. Katrin Minner
Domplatz 20–22
48143 Münster
Tel.: (0251) 83-2 43 79
Fax: (0251) 83-2 82 54
E-Mail: katrin.minner@uni-muenster.de

Institut für Kommunikationswissenschaften
Praktikumsbüro
Stephan Völlmicke
Georgskommende 33
48143 Münster
Tel.: (0251) 83-2 30 06
Fax: (0251) 83-2 13 10
E-Mail: stephan.voellmicke@uni-muenster.de

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Career Development Center
Anja Luchtefeld
Universitätsstraße 14–16
48143 Münster
Tel.: (0251) 83-2 29 27
E-Mail: anja.luchtefeld@wiwi.uni-muenster.de

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Ehemaligennetzwerk AlumniUM e.V.
Alexandra Rohlmann
Universitätsstraße 14–16
48143 Münster
Tel.: (0251) 83-2 29 65
E-Mail:
alexandra.rohlmann@wiwi.uni-muenster.de

Symposium Oeconomicum Muenster
Universitätsstraße 14–16
48143 Münster
Tel.: (0251) 83-8 76 100
Fax: (0251) 83-2 83 99
www.symposiumoeconomicum.de

Treffpunkt Sprache

Das Studentische Forum Linguistik an der Universität Münster schlägt eine interdisziplinäre Brücke zwischen Theorie und Praxis.

Es ist eine spannende Mischung von Sprachen, Theorien und methodischen Ansätzen, die in den wöchentlichen Sitzungen des Studentischen Forums Linguistik an der Universität Münster verhandelt wird. Seit dem Sommersemester 2007 stehen Themen wie „Construction Grammar“ und „Deutschunterricht in China“ ebenso auf der Tagesordnung des Forums wie Vorträge zur jüngsten französischen Rechtschreibreform, zu englisch-polnischem Code-Switching oder zur Optimalitätstheorie.

Gestaltet wird das „SFL“ von Studierenden für Studierende und besitzt, als bundesweit einzige studentische Initiative ihrer Art, unter Kennern längst Kultstatus. Es ist ein idealer Ort, um in lockerer und interdisziplinärer Atmosphäre am eigenen Vortragsstil zu feilen, die linguistische Allgemeinbildung zu erweitern und Kontakte zu Studierenden anderer Universitäten im In- und Ausland zu knüpfen. Und: Die Teilnehmenden kommen hier mit Phänomenen in Berührung, denen man im Studium nicht zwangsläufig begegnet. So können sie aus erster Hand die Moduskategorien des gesprochenen Guaraní kennenlernen oder die computergenerierte Übersetzung eines Shakespeare-Sonetts bewundern.

Dialog der Studierenden

An der WWU Münster, die in Forschung und Lehre eine Vielzahl an linguistischen Inhalten bietet, besteht ein großer Bedarf an einem verstärkten fachlichen Austausch zwischen den Studierenden der einzelnen Institute und Fachbereiche. Das Forum verfolgt das Ziel, diesen Dialog intensiv zu fördern. Die freiwillige Zusatzveranstaltung, die in der Vorlesungszeit immer dienstags von 18 bis 20 Uhr stattfindet, wird von zwei Studierenden und zwei Doktoranden ehrenamtlich organisiert und richtet sich an alle Kommilitoninnen und Kommilitonen mit Interesse an sprachwissenschaftlichen Fragestellungen – gleichermaßen an „Anfänger“ wie an Studierende des Hauptstudiums, Examenskandidaten und Doktoranden.

Die Teilnehmer erhalten die Gelegenheit, ihre aktuellen Referatsthemen, Hausarbeiten und Projekte vorzustellen und sie anschließend im Plenum zu diskutieren. Neben dem inhaltlichen Blick über den Tellerrand erhalten die Vortragenden von ihren Kommilitonen auch eine Rückmeldung zu Rhetorik und Vortragsstil. In speziellen Sitzungen geben die Organisatoren praktische Hilfestellungen zum Literatur- und Wissensmanagement, zum Formatieren von Texten und zur Erstellung von Präsentationen.

Schwerpunkt Berufsberatung

Im Wintersemester 2007/08 fand erstmals auch eine Sitzung zum Thema „Berufsbild Linguistik: Im Gespräch mit der freien Wirtschaft“ statt. Zu diesem Termin gaben Absolventen linguistischer und angrenzender Studienrichtungen Auskunft über berufliche Perspektiven für Sprachwissenschaftler. Neben Informationen des Career Service der Uni Münster wurden beispielsweise der Beruf des Lektors im modernen Medienunternehmen und das Berufsfeld „Deutsch als Fremdsprache“ vorgestellt. Der Bereich „Berufsberatung“ wird derzeit zu einem Schwerpunkt des Forums ausgebaut.

Ein weiteres Anliegen ist die Förderung von Begegnungen mit Studierenden auswärtiger Universitäten. Mit Unterstützung des AStA war es möglich, zahlreiche Gastredner in Münster zu begrüßen. Im Sommersemester 2008 unternahmen die Teilnehmer bereits zum dritten Mal eine gemeinsame Fahrt zur Studentischen Tagung Sprachwissenschaft (StuTS) in Amsterdam, einer internationalen Konferenz mit studentischen Vorträgen. Vom 19. bis zum 23. November 2008 richtet das SFL in Zusammenarbeit mit den Münsteraner Fachschaften außerdem die 44. Studentische Tagung Sprachwissenschaft aus.

Karl-Philipp Ellerbrock

Studentisches Forum Linguistik

Nachdem die Veranstaltungen im ersten Semester noch in der Institutsbibliothek des Arbeitsbereichs Linguistik stattfanden, ist das Forum inzwischen in einen Seminarraum im zentral gelegenen Bispinghof umgezogen. Die wöchentlichen Meetings mit anschließendem Stammtisch finden in der Vorlesungszeit immer dienstags von 18 bis 20 Uhr c.t. statt.

Ort:
Bispinghof 2b
Raum B
48143 Münster

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. Weitere Informationen zum Forum gibt es im Internet unter **http://sfl.uni-muenster.de**.

Von null auf 300

Beim „Career Talk“ lernen Studierende der WWU potenzielle Arbeitgeber in entspannter Atmosphäre und in Vier-Augen-Gesprächen kennen.

Ein sanftes Lüftchen weht, morgendliche Sonnenstrahlen wärmen die Steine der Terrasse. Es könnte der Garten eines Wellnesshotels sein, wären da nicht die Teilnehmer, die sich in frisch gebügelten Hemden und hellen Kostümen um die Stehtische drängen und verhalten plaudern. „Eine zwanglose Atmosphäre“, kommentiert BWL-Student Bernd Liesenkötter. Der 23-Jährige ist wie 59 andere Studierende an diesem Junimorgen in das Tagungshaus gekommen, um potenzielle Arbeitgeber kennenzulernen. „Career Talk“ nennt sich die exklusive Veranstaltung, die der Career Service der WWU Münster organisiert und bei der die Teilnehmer auf Personalverantwortliche der Unternehmen KPMG, Henkel, Wyeth Pharma, Bertelsmann, Vodafone und Mars treffen.

Angebot für alle Fachrichtungen

„Wir haben uns für dieses Format entschieden, weil es einfach persönlicher ist als Kontaktmessen“, sagt Tobias Nowak, stellvertretender Leiter des Career Service. Statt sich mit 50 anderen Bewerbern um einen kleinen Stand zu drängeln und auf ein kurzes Gespräch mit den Mitarbeitern zu hoffen, kann hier jeder Teilnehmer mit den Personalern wichtige Fragen rund um Praktika und Berufseinstieg klären. Das Franz-Hitze-Haus ist keine unpersönliche Messehalle, durch deren Gänge sich Bewerbermassen schieben, sondern eine kleine, feine Tagungsstätte. „Unser Ziel war, ein Angebot für alle Fachrichtungen zu schaffen“, so Nowak. Deshalb tummeln sich hier heute neben Wirtschaftswissenschaftlern auch Studierende natur- und geisteswissenschaftlicher Fächer.

Unter insgesamt 230 Bewerbern hat sich Liesenkötter für sogenannte Vier-Augen-Gespräche qualifiziert, die an diesem Sommertag im Ostflügel des Hauses stattfinden. „Ich bin verhältnismäßig ruhig“, stellt er verwundert fest. Vielleicht liege es daran, dass das Wochenende so stressig gewesen sei, erst ein Blues-Festival, dann die Laufveranstaltung in Greven, beides große Geschichten. Er sei freier Mitarbeiter bei einer Lokalzeitung, erzählt Liesenkötter. „Etwas untypisch für einen BWLer, ich weiß“, sagt er grinsend.

Neben Liesenkötter steht Katharina König und blickt noch etwas verunsichert drein. Mit ihren roten Hosen fällt die Studentin auf zwischen den Mitbewerberinnen, die sich zumeist fürs Kostüm entschieden haben. „Gestern fand ich es ganz schlimm“, sagt König, die an der Uni Münster Anglistik, Philosophie, Germanistik und Pädagogik auf Magister und Lehramt studiert. „Ich hatte das Gefühl, total unvorbereitet zu sein.“ Unter dem Arm trägt sie eine grüne Mappe, in der sie alle wichtigen Unterlagen für den heutigen Tag gesammelt hat. Kurz vor ihrem Gespräch am Nachmittag wird sie sich damit an einen ruhigen Gartentisch zurückziehen und alles noch einmal gewissenhaft lesen.

Ob sie wirklich Lehrerin werden will, weiß König noch nicht genau. „Für meine persönliche Situation wäre es zu früh, schon mit 26 im endgültigen Beruf zu sein“, überlegt sie. Sie wolle sich noch

weiterentwickeln. Deshalb habe sie sich direkt beworben, als sie die Ausschreibung des „Career Talk“ sah – für ein Vorstellungsgespräch bei Bertelsmann. Dort will sie ein Praktikum in der Personalabteilung des Unternehmens absolvieren und in einem Projekt arbeiten, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen verbessern soll. „Ein Studienschwerpunkt von mir sind Gender Studies“, begründet die Studentin ihr Interesse.

Persönliche Gesprächstermine

Bei einer Podiumsdiskussion erleben die Teilnehmer ihre späteren Gesprächspartner zum ersten Mal live. Das Thema: „Wie führe ich ein Bewerbungsgespräch?“ Hier rückt sich einer die Krawatte zurecht, dort zupft eine Studentin an ihrem Kostüm – man will einen guten Eindruck machen. Erleichtertes Flüstern nach den ersten Worten der Podiumsteilnehmer. „Wagen Sie ruhig eher eine Bewerbung zu viel als zu wenig. So sammeln Sie nach und nach Erfahrung in den sehr unterschiedlichen Auswahlverfahren und Interviews“, ermuntert Marlies Hanfgarn von Bertelsmann. Henkel-Personalerin Annette Günther bestärkt die Teilnehmer nachzuhaken, wenn auf Bewerbungen nicht reagiert wird: „Sie befinden sich in einem Dialog. Die Personaler bestimmen nicht allein über den Kontakt, sondern beide Seiten!“

Während die Teilnehmer, deren Gespräche erst später stattfinden, nach der Diskussion Workshops zu Selbstpräsentation und Arbeitsrecht besuchen, hat Bernd Liesenkötter kaum Zeit durchzuatmen. Für ihn steht das erste von insgesamt drei Gesprächen auf dem Programm. „Ich weiß auch nicht, wie das kommt“, sagt er ungläubig. „Das ist wie von null auf 300!“ Vergangenes Jahr sei er schon in der Vorauswahl für den Career Talk gescheitert. Dieses Mal habe er mehr für sich geworben – und bekam Gesprächszusagen von KPMG, Bertelsmann und Vodafone. Als er nach einer halben Stunde aus einem Zimmer kommt, in dem ihn zwei KPMG-Mitarbeiter interviewt haben, fährt er sich erleichtert durchs Gesicht. „Die Gesprächsatmosphäre war wirklich gut“, zieht er sein erstes Fazit. Sie haben ihn auf

Einzelgespräche beim Career Talk: Personaler von KPMG mit einem Studenten der WWU.

Nicht zu vergessen: Networking am Rande.

Konzentriert, aber entspannt: Kontaktgespräch mit der Bertelsmann AG.

den Link für eine Stelle verwiesen, auf die er sich nun als Praktikant bewerben soll.

Zielgruppe Münster

Britta Becker aus dem Bereich Recruitment bei KPMG lobt: „Studierende aus Münster gehören zu unseren bevorzugten Zielgruppen." An Uni und FH seien wichtige Lehrstühle angesiedelt, die auf eine Tätigkeit in der Wirtschaftsprüfung oder Unternehmensberatung vorbereiteten. Und die münsterschen Wirtschaftswissenschaftler seien in den entscheidenden Bereichen sehr gut ausgebildet. Bewerber, die es bei KPMG ins Vorstellungsgespräch schafften, hätten vorher eine überzeugende Online-Bewerbung abgeliefert. Schlampigkeit, wie zu viele Rechtschreibfehler oder unmotivierte Anschreiben, seien für sie ein absolutes K.o.-Kriterium, so Becker. Praktika und Noten seien definitiv wichtig. Wer mit interessanten Stationen im Lebenslauf auffiele, könne auch damit punkten.

Es sind Tipps wie diese, die Bewerber und Personaler beim Mittagessen austauschen. Unauffällig haben sich Liesenkötter und König an die Bertelsmann-Frauen herangepirscht und unterhalten sich nun angeregt mit ihnen. König hofft, durchs Händeschütteln schon mal im Gedächtnis zu bleiben. „Erste Köder auslegen", nennt das Liesenkötter augenzwinkernd. Eine richtig gute Veranstaltung sei das, fügt er ernsthafter hinzu. Es finde wirklich ein Austausch statt, anders als auf Karrieremessen. Bei solchen Recruiting-Veranstaltungen bliebe man oft doch nur unter seinesgleichen.

Gesucht: Bewerber, die Gas geben

Marlies Hanfgarn ist stellvertretende Leiterin der zentralen Personalabteilung von Bertelsmann. „Das hier ist kein wirkliches Bewerbungsgespräch", stellt sie in der Mittagspause klar. „Das ist ein erstes Aufmerksammachen, eine erste Kontaktaufnahme." Sie sei positiv überrascht von den Kandidaten, die bislang bei ihr waren – alle hätten sich im Vorfeld sehr gut über das Haus Bertelsmann informiert. Hanfgarn wünscht sich Bewerber, die „Gas geben, die im Interview wirklich um sich werben", wie sie sagt. Für Nervosität im Bewerbungsgespräch hätten Personaler immer Verständnis, schließlich sei dies eine besondere Situation, die oft unruhig stimme. Ihr Ziel sei, in einen Dialog mit den Bewerbern zu treten, sich näher kennenzulernen und ein erstes Gefühl dafür zu bekommen, ob der Bewerber zum Unternehmen passt. „Er sollte dem Interviewer das deutliche Gefühl vermitteln, dass es ohne ihn oder sie künftig gar nicht mehr kann."

Nach dem Mittagessen hat König ihr Gespräch bei Bertelsmann. Im Flur vor dem Gesprächsraum ist das Thermometer auf 39 Grad gestiegen. Bei den wartenden Bewerbern haben sich kleine Schweißperlen auf der Stirn gebildet. Personalverantwortliche reißen nach den Gesprächen für kurze Zeit die Türen zum Flur auf, damit Durchzug in den Räumen für etwas Kühlung sorgt. Zu einer gelockerten Atmosphäre hat nicht nur das gemeinsame Mittagessen beigetragen, sondern auch die Hitze – Leiden verbindet. Gelöst kommentiert König das Gespräch mit Bertelsmann-Personalerin Hanfgarn: „Das war wie im Zug: Man trifft und unterhält sich."

Zwei Wochen später zeigt sich KPMG-Recruiterin Britta Becker zufrieden mit der Veranstaltung. „Mit interessanten Kandidaten planen wir in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Mitarbeitern weitere Gespräche", sagt sie. Ähnlich geht Bertelsmann vor. „Das war eine gute Veranstaltung", resümiert auch Marlies Hanfgarn. Im Gegensatz zu Karrieremessen habe sie sich vorher ausführlich mit den Lebensläufen der Kandidaten beschäftigen und sie in den Vier-Augen-Gesprächen kennenlernen können. „Wenn nächstes Jahr eine Anfrage vom Career Service kommt, wären wir womöglich wieder mit zwei, drei Leuten beim Career Talk dabei", schließt sie.

Liesenkötter wartet noch auf Rückmeldungen. Vodafone und Bertelsmann haben seine Bewerbungen zwar mitgenommen, aber noch nichts von sich hören lassen. Der Tag habe ihn geschafft, gibt er zu. „Aber ich fand angenehm, dass dort so viele Nichtwirtschaftswissenschaftler waren. Das war ein schöner Fächermix." König ist zuversichtlich: „Vergangene Woche rief Bertelsmann an und hat mich zu einem Vorstellungsgespräch für ein Praktikum eingeladen", erzählt sie freudig. Das sei unverhofft gekommen. Sie hätte gerade in einem Café Zuflucht vor einem Regenguss gesucht, als sie eine SMS von ihrem Freund empfing, in der er ihr mitteilte, dass sich das Unternehmen gemeldet habe. „Die große Schlacht fängt jetzt erst an", sagt sie und lacht.

Juliette Ritz

Gute Aussichten in Wien

Regelmäßig bietet der Career Service der Universität Münster die Gelegenheit, sich auf Exkursionen über den internationalen Arbeitsmarkt zu informieren. Im Mai 2008 erkundeten Studierende die beruflichen Möglichkeiten in Österreich.

Knappe fünf Prozent Arbeitslosigkeit, Mindestlohn, spannende inhaltliche Perspektiven, ein vierzehntes Monatsgehalt: Wir freuen uns, denn die Aussichten sind gut...

Der Referent, der diese Daten zum österreichischen Arbeitsmarkt vermittelt, ist Student und seine Zuhörerschaft gehört ebenfalls zu einer Gruppe junger Studierender der Universität Münster. Sie sind, geleitet vom Team des Career Service, auf dem Weg nach Österreich, um die Arbeitsmarktlage beim südlichen Nachbarn zu erkunden. Dazu haben sie sich, haben wir uns, versammelt, sitzen auf den Wartebänken auf dem Flughafen Münster/Osnabrück und lauschen dem Referat unseres Kommilitonen, der uns thematisch auf die kommenden Tage vorbereitet. Unser Fokus ist klar: Berufseinstiegsmöglichkeiten und Praktikumschancen ausloten. Die Richtung auch: Wien.

Dichtes Programm

Um 14:25 Uhr landen wir an diesem sonnigen Maitag in der österreichischen Hauptstadt. Zeit zum Trödeln bleibt nicht, das Programm ist, die Exkursionsleitung weist darauf hin, straff, aber nicht zu straff: Wirtschaftskammer, Österreichische Bundesbahn, ORF, UN und das Museum Moderner Kunst (MUMOK) sind die Institutionen, die uns erwarten. Der Abend des Anreisetags findet jedoch in einer sehr unterhaltenden Stadtführung seinen Ausklang. Eine Tour im Herzen Wiens auf den Pfaden von Geistern und Vampiren. Es zeigt sich auch hier: Die Wiener haben ein spezielles Verhältnis zu ihren Toten. Wie das Verhältnis zu ihren arbeitswilligen, noch lebendigen Zeitgenossen ist, werden die folgenden Tage zeigen.

Am nächsten Morgen treten wir pünktlich in der Wirtschaftskammer zu Wien an. Der Empfang ist freundlich und vor allem sehr professionell. Franz Stadler und Edwin Schäffer aus der wirtschaftspolitischen Abteilung der Kammer präsentieren Zahlen und Fakten, skizzieren Einstiegsmöglichkeiten und beschreiben die notwendigen Voraussetzungen. Das Credo, das die beiden vermitteln, ist deutlich: Zu 80 Prozent kommt es auf die Persönlichkeit an, erst der Rest fällt, wenn es hoch kommt, auf die Studieninhalte. Sich selbst richtig einschätzen zu können und genau zu wissen, was man will, ist die Grundvoraussetzung für einen positiven Berufseinstieg. Welchen Nutzen will ich erzielen, wenn ich meine Freizeit opfere? Wie soll mein Leben aussehen?

Persönlichkeit zählt

Natürlich ist das Fachwissen nicht zu vernachlässigen und die erste Voraussetzung, wie man uns bei der nachmittäglichen Veranstaltung der Österreichischen Bundesbahn (ÖBB) zu verstehen gibt. Aber auch hier ist das Bewusstsein über sich selbst Voraussetzung und nötige Motivation, um engagiert und professionell eine Karriere zu beginnen. Möglichkeiten des Einstiegs über Traineeprogramme, Praktika und Quereinstiege seien stets vorhanden, um konzernspezifisch die Faszination des Transportmittels „Bahn“ kennenlernen zu können. Die Atmosphäre bei unserem Termin ist angenehm und entspannt.

Etwas zu unverbindlich fällt unserer Ansicht nach der Besuch beim ORF aus. Die Führung im Medienzentrum ist touristisch zwar interessant, doch konkrete Antworten hinsichtlich der Berufsperspektiven erhalten wir leider nicht. Es sei schon

Studierende der Uni Münster in der Wiener „UNO-City“.

Mit dem Career Service ins Ausland

ERASMUS – nicht nur studieren

ERASMUS – dabei denken viele Studierende an einen Studienaufenthalt in einem europäischen Land. Dass ERASMUS aber auch Arbeitserfahrung innerhalb Europas vermitteln kann, wissen viele nicht. Praktika innerhalb Europas werden ab einer Dauer von drei Monaten mit einer monatlichen Unterstützung von 350 Euro bezuschusst. Noten spielen bei der Auswahl zurzeit keine Rolle, die Stipendien werden vielmehr vom Career Service, abhängig von den zur Verfügung stehenden Mitteln, nach Reihenfolge der Antragseingänge vergeben.

Durch die Neuauflage des ERASMUS-Programms im Sommer 2007 hat sich auch die Liste der förderfähigen Einrichtungen erweitert: So können beispielsweise Praktika bei Goethe-Instituten oder in Laboren an Universitäten gefördert werden. Ausgeschlossen sind nunmehr nur noch Institutionen der Europäischen Union oder Projekte, die aus EU-Mitteln finanziert sind, sowie diplomatische Einrichtungen des Entsendestaates (z. B. deutsche Botschaften im Ausland).

Weitere Informationen und alle Unterlagen für die Antragstellung finden Sie unter: **www.uni-muenster.de/CareerService/ERASMUS**.

Kanada – Alberta ruft

Kanada – damit verbinden viele zunächst entweder die großen Metropolen wie Toronto, Vancouver oder Montreal oder das genaue Gegenteil: kristallklare Seen, schneebedeckte Wälder und atemberaubende Stille. Arbeitssuchende Studierende und Absolventinnen und Absolventen der Universität Münster assoziieren seit dem Sommersemester 2008 mit Kanada auch noch etwas anderes: Alberta. Diese zweitwestlichste Provinz bietet hoch qualifizierten Arbeitskräften extrem gute Arbeitschancen. Grund genug für den Career Service, einen internationalen Schwerpunkt der nächsten Semester auf Kanada zu legen.

Bewerbungstrainings und Vorträge sollen Studierende und Absolventinnen und Absolventen auf ein Praktikum oder den Berufseinstieg vorbereiten. Im Mittelpunkt steht eine geplante Exkursion, auf der die Teilnehmenden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausloten sollen: Welche Perspektiven bietet Kanada, wie findet man Vakanzen, wie bewirbt man sich und welche rechtlichen Hürden sind bei einem Berufsstart in Nordamerika zu nehmen?

Der Career Service steht in enger Verbindung zur kanadischen Botschaft und bereitet die circa neuntägige Exkursion für den März 2009 vor. Wer unverbindlich in eine Vormerkliste aufgenommen werden möchte, schickt eine E-Mail mit Angaben zu den eigenen Studienfächern, Fachsemestern und Kontaktdaten an: **andrea.schroeder@uni-muenster.de**. Die verbindliche Anmeldung erfolgt zu Beginn des Wintersemesters 2008/09.

Bewerbungsmappencheck – auch international

Der Arbeitsmarkt wird immer internationaler – und Praktika im Ausland sind nichts Exotisches mehr. Doch wer im Ausland erfolgreich ein Praktikum oder den Berufseinstieg absolvieren will, muss sich gut mit den jeweiligen Bewerbungsmodalitäten auskennen. Die inhaltliche Bewerbungsstrategie bleibt zunächst die gleiche: Auch ausländische Arbeitgeber möchten ein individuell verfasstes Anschreiben, in dem das Qualifikationsprofil der Bewerberin oder des Bewerbers deutlich und mit der Stellenausschreibung in Verbindung gebracht wird. Doch darüber hinaus gilt es, bestimmte Formalitäten zu beachten: Wie ist der Lebenslauf aufgebaut, enthält er persönliche Angaben, muss ich ein Photo beifügen? Welche Zeugnisse sollte ich einreichen und benötige ich ein Referenzschreiben?

Aufgrund der gestiegenen Nachfrage bietet der Career Service der Uni Münster regelmäßig internationale Bewerbungstrainings an, die von Experten geleitet werden. So können interessierte Studierende und Absolventinnen und Absolventen nicht nur auf die bewährten Bewerbungsworkshops des Career Service zurückgreifen, sondern sich zusätzlich umfassend über die formalen Aspekte einer Bewerbung für ein bestimmtes Land informieren.

Die aktuellen Seminare finden Sie im Semesterprogramm unter: **www.uni-muenster.de/CareerService/Programm**.

nicht so leicht in der Medienbranche, hören wir, aber trotzdem natürlich möglich, einfach mal bewerben und dies möglichst frühzeitig. Alles klar...

Mit der UN am Nabel der Welt

Die Veranstaltung bei der UN ist da aufschlussreicher. Christian Strohmann, stellvertretender Direktor des UN-Informationsdienstes in Wien, weiß über die Licht- und Schattenseiten dieser großen Vereinigung zu informieren. Kontroversen zwischen der leitenden Exekutive in New York und den handelnden Mitarbeitern vor Ort sowie ein zu bürokratischer Apparat sind ebenso Alltag wie ein spannendes und bewegendes Arbeitsfeld, in dem Veränderungen und Fortschritt möglich sind und man stets am Nabel der Welt agiert. Strohmanns Schilderungen, der zwei Hubschrauberabstürze in Nairobi überlebte, faszinieren. Übrigens verlassen in den nächsten Jahren 30 Prozent der Mitarbeiter altersbedingt die UN. Daher sind gute Einstiegsmöglichkeiten, gerade für die unterbesetzte deutsche Delegation, gegeben. Vorausgesetzt: hohe Mobilität und das Beherrschen zahlreicher Fremdsprachen.

Abschließend besuchen wir das Museum Moderner Kunst. Mitarbeiterin Yvonne Katzenberger versteht es, uns anhand ihrer eigenen Biografie den Mut zu vermitteln, den es braucht, um einen Berufsweg erfolgreich zu gestalten. Es ist im österreichischen Kulturbereich nicht schwieriger, einen Beruf zu finden, als in anderen Bereichen. Ihre Tätigkeit beim MUMOK begann mit einer formlosen Anfrage per E-Mail.

Karriere gestalten

Es ist gerade auch der letzte Aspekt, der zusammenfassend als Quintessenz der Exkursion gelten kann: Habe den Mut, deine Karriere bewusst zu gestalten, die Möglichkeiten sind vorhanden. Gerade für deutsche Bewerber ist der österreichische Arbeitsmarkt attraktiv. Es sind wahrlich Jobs vorhanden und es gibt die gemeinsame Sprache.

Wien ist eine sehr schöne Stadt, Österreich ein sehr interessanter Arbeitsmarkt. Als wir wieder am Flughafen Münster/Osnabrück landen, begrüßt uns kaltschmuddeliges Regenwetter. In Wien schien bei durchschnittlichen 26 Grad die ganze Woche die Sonne. Aber auch ansonsten sind die Aussichten: heiter.

Thomas Glaubitz

A–Z DER ARBEITGEBER

Lesen Sie im A–Z der Arbeitgeber, was Ihnen Unternehmen zu bieten haben. Weitere Infos auch unter staufenbiel.de/unternehmen.

Aus- und Weiterbilder
Donau-Universität Krems 38

Banking
WGZ BANK 38

Consulting
Anadeo Consulting GmbH 39
CTcon GmbH 38
Dr. Nagler & Company GmbH 39
Kienbaum Management Consultants GmbH 39
Steria Mummert Consulting AG 39
zeb/ 39

Handel/Konsum
OTTO Group 40

IT
Universität Freiburg – Fakultät für Angewandte Wissenschaften 40

Jura
DLA Piper UK LLP 41
Nörr Stiefenhofer Lutz 41

Maschinenbau
CLAAS KGaA mbH 41

Versicherung
Hannover Rück Versicherung AG 42

Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung
Deloitte 42
SUSAT & PARTNER OHG 42

Die hier dargestellten Unternehmen sind Kunden von Staufenbiel Institut/GTI Specialist Publishers Ltd.

Aus- und Weiterbilder →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/mba_master und im Karriere-Handbuch Staufenbiel *Das MBA-Studium*

Donau-Universität Krems - Danube Business School
Danube MBA Programme
Ansprechpartner Helga Wannerer, MA
Adresse Department für Wirtschafts- und Managementwissenschaften
Dr.-Karl-Dorrek-Str. 30
3500 Krems
Austria
Telefon +43 (0)2732 893 2128
E-Mail helga.wannerer@donau-uni.ac.at
Website www.mba-krems.at
Beschreibung des Programms

Danube MBA
General-Management-Ausbildung zur Vorbereitung auf zukünftige Management- und Führungsaufgaben. (Modulstruktur, full-time oder part-time).

Danube Professional MBA
General-Management-Ausbildung mit derzeit 15 möglichen fachspezifischen Vertiefungs-Varianten. Für ManagerInnen in oder auf dem Weg zu Führungspositionen. (Modulstruktur; full-time, part-time oder customized (=zeitlich flexibel)).

Danube Executive MBA
Der Danube Executive MBA verknüpft Theorie und Praxis in einer einzigartigen Form und vermittelt ausgewählte Management-Instrumente, Leadership-Kompetenz und wertvolle Personal Skills. (State-of-the-art General-Management-Programm für (Top) Führungskräfte; Modulstruktur, part-time)

Zugangsvoraussetzungen
Studienabschluss und/oder Berufserfahrung - je nach Programm
Dauer 10 Module à 7 Tage Vollzeit oder berufsbegleitend zwischen 2 und 5 Semestern, hohe zeitliche Flexibilität durch Modulstruktur
Weitere Informationen
Auslandsprogramme an Partner-Universitäten in Asien, Nordeuropa, Nordamerika

Da gibts was auf die Ohren!

„Gehaltsgespräche sicher führen“ der Podcast auf staufenbiel.de/gehaelter

staufenbiel.de
first choice for careers

Banking →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/banking und im Karriere-Ratgeber Staufenbiel *Banking & Finance*

Sandra Becker
WGZ BANK
Bereich Personal
Ludwig-Erhard-Allee 20
40227 Düsseldorf
Telefon 0211 - 778 1568
E-Mailadresse karriere@wgzbank.de
Website www.wgzbank.de
Firmensitz Düsseldorf
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Asset Management
Bonds/Structuring
Corporate Banking
Corporate Finance
Equities/Structuring
Fixed Income
IT
Private Banking
Project Finance
Risikomanagement/Kreditrisiko
Risikomanagement/operationelle Risiken
Sales
Structered Finance
Trading
Wagniskapital
Fachrichtungen
Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-) Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik
Anzahl freier Stellen 20-25
Praktikumsplätze 15-20

Consulting →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/consulting und im Karriere-Ratgeber Staufenbiel *Consulting*

Petra Anstöter
CTcon GmbH
Burggrafenstr. 5a, 40545 Düsseldorf
Telefon 0211/577 903-61
E-Mailadresse recruiting@ctcon.de
Website www.ctcon.de
Firmensitz Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, München, Vallendar
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
CTcon ist ein erfolgreiches Beratungs- und Trainingsunternehmen, das sich auf Themen der Unternehmenssteuerung konzentriert. In vertrauensvoller Zusammenarbeit mit unseren Klienten entwickeln wir strategiekonforme Steuerungsansätze und begleiten von der Analyse und Konzeption bis zur Umsetzung und Qualifizierung. Speziell auf die Ansprüche unserer Klienten zugeschnittene Managementtrainings runden unser Angebot ab. Zu unseren Klienten zählen u.a. die Hälfte der DAX-30-Unternehmen.
Fachrichtungen BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, (Wirtschafts-)Informatik
Startgehalt k.A.
Form der Bewerbung Online-Formular, E-Mail oder Post
Anzahl freier Stellen laufend Bedarf an hervorragend qualifizierten Absolventen
Praktikumsplätze keine

Consulting

ANADEO CONSULTING

Maximilian Salzberger
Anadeo Consulting GmbH
Mergenthaler Allee 79 - 81
65760 Eschborn
Telefon +49(0)6196-7694770
E-Mailadresse maximilian.salzberger@anadeo.com
Website www.anadeo.com
Firmensitz Eschborn
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete

Anadeo als Arbeitgeber

Anadeo Consulting ist ein spezialisiertes Beratungsunternehmen: Als ausgewiesene Asset Management Experten mit fundiertem Software-Background stehen wir für die Synthese von Strategie und Technologie. Wir unterstützen mit Konzeptionen, die wirklich funktionieren und sich sauber implementieren lassen – und übernehmen die Verantwortung für einen reibungslosen Projektverlauf.

Unsere Kunden – Ihre Einsatzgebiete

Zu unseren Kunden gehören vor allem die deutschen Marktführer im Bereich der Kapitalanlagegesellschaften, der Versicherungen und im Investmentbanking. Derzeit sind wir in länger laufenden Projekten in Frankfurt, München, Wien und Zürich engagiert. Unser Beitrag für das gerade beendete Projekt in Kopenhagen war entscheidend, die engen Ziele des Mergers einer dänischen mit einer finnischen Bank erfolgreich zu erreichen.

Fachrichtungen BWL, VWL, Mathematik
Form der Bewerbung E-Mail
Anzahl freier Stellen 5
Praktikumsplätze 2

Kienbaum

Executive Search
Human Resource & Management Consulting

Joana Neunzling
Kienbaum Management Consultants GmbH
Ahlefelder Straße 47
51645 Gummersbach
Telefon 022 61 7 03-7 23
E-Mailadresse joana.neunzling@kienbaum.de
Website www.kienbaum.de
Firmensitz Düsseldorf
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete

Die Kienbaum Management Consultants verknüpfen professionelle Managementberatung mit ausgewiesener Human Resources-Expertise. Im Bereich Human Resource Management (operative und strategische Personalentwicklung, Compensation und HR-Strategie/Organisation) ist Kienbaum in Deutschland führender Anbieter.

Die Beratungsfelder erstrecken sich von Strategie, Organisation, Prozessexzellenz, Marketing & Vertrieb über Business Technology Management bis hin zu HR-Themen wie Management Audits, Personalentwicklung und Vergütungsfragen.

Uns zeichnet tiefes Erfahrungswissen in den Branchen Financial Services, Gesundheitswesen, Chemie/Pharma, Engineering/Hightech, Automotive, Telekommunikation/IT, Energie & Versorgung sowie Öffentlicher Sektor aus.

Fachrichtungen
Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts)Ingenieurwesen, Psychologie
Form der Bewerbung per E-Mail
Anzahl freier Stellen ca. 20
Praktikumsplätze ca. 40

Consulting

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 und 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 10-15
Praktikumsplätze 5/laufend

steria mummert consulting

Steria Mummert Consulting AG
Recruiting-Team
Hans-Henny-Jahnn-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

zeb/

Burkhard Hanke
zeb/rolfes.schierenbeck.associates
Hammer Str. 165
48153 Münster
Telefon 0251-97128-333
E-Mailadresse recruiting@zeb.de
Website www.zeb.de
Firmensitz Hauptsitz: Münster
Weitere Standorte in Berlin, Budapest, Frankfurt, Hamburg, Kiew, München, Prag, Ulm, Warschau, Wien und Zürich.
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete

zeb/ wurde 1992 von zwei Professoren gegründet und zählt heute zu den führenden Beratungsgesellschaften im Finanzdienstleistungssektor. Mit unserem engagierten Team von über 650 Mitarbeitern haben wir die Internationalisierung in den letzten Jahren stark voranbringen können und sind inzwischen an zwölf Standorten im In- und Ausland vertreten. Als Partner der Veränderer ist es unser Ziel, die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsstärke unserer Kunden auszubauen. Den Beratungserfolg bringt dabei unsere fundierte Methodik in Kombination mit tiefem Fachwissen und exzellenter Branchenkenntnis. Schwerpunkte unserer Arbeit sind Strategie, Transformationsmanagement, Organisations- und Prozessmanagement, Vertrieb (Firmen- und Privatkundengeschäft), Steuerung (Controlling, Risikomanagement, Asset Management) sowie IT (IT-Consulting, Softwareentwicklung).

Fachrichtungen
BWL, VWL, (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik, Physik. o. Ä.
Startgehalt branchenüblich
Form der Bewerbung vollständige Bewerbungsunterlagen, vorzugsweise per E-Mail
Anzahl freier Stellen ca. 100
Praktikumsplätze ca. 60

Alles zu Bewerbung & Karriere gibts auf staufenbiel.de/karriere-wissen

staufenbiel.de
first choice for careers

Handel/ Konsum →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/ wirtschaftswissenschaftler und im Absolventen-Handbuch Staufenbiel *Wirtschaftswissenschaftler*

otto group

Otto Group
Wandsbeker Straße 3-7
22172 Hamburg
Website www.ottogroup.com/karriere
Firmensitz Die Otto Group ist mit 123 wesentlichen Gesellschaften in 19 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 52.668 Mitarbeitern auf drei Kontinenten. Ihre Geschäftstätigkeit erstreckt sich auf die drei Segmente Multichannel-Einzelhandel, Finanzdienstleistungen und Service. Die Otto Group ist heute die größte Distanzhandelsgruppe der Welt.
Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften (BWL, VWL), Wirtschaftsinformatik, Informatik, Wirtschaftsmathematik, Bekleidungstechnik, Grafikdesign, Sozialwissenschaften, Medienwissenschaften, Jura
Startgehalt Für Praktikanten, die sich im Bachelorstudium befinden, beträgt die monatliche Vergütung 800,00 €. Praktikanten, die sich im Masterstudium befinden, erhalten eine Vergütung von 1000,00 € monatlich. Einstiegsgehälter werden individuell festgelegt.
Form der Bewerbung Onlinebewerbungen (bevorzugt), schriftliche Bewerbungen
Anzahl freier Stellen ca. 100 Absolvent(inn)en p.a.
Praktikumsplätze Jährlich ca. 200 Plätze in den verschiedenen Unternehmensbereichen

IT →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/it und im Karriere-Ratgeber Staufenbiel *IT*

ALBERT-LUDWIGS-UNIVERSITÄT FREIBURG

Universität Freiburg - Fakultät für Angewandte Wissenschaften
- Exzellent in Forschung und Lehre -
Ansprechpartner Ursula Epe
Adresse Georges-Köhler-Allee 101
79110 Freiburg
Telefon 0761/203-8340
E-Mail epe@faw.uni-freiburg.de
Website www.faw.uni-freiburg.de
Beschreibung des Programms Die jüngste Fakultät der Universität Freiburg hat sich in nur 13 Jahren ein beeindruckendes Renommee in technischer Forschung und Lehre erarbeitet. Folgende Masterstudiengänge werden angeboten:
- M.Sc. Informatik
- M.Sc. Angewandte Informatik
- M.Sc. Bioinformatik und Systembiologie
- M.Sc. Mikrosystemtechnik
- M.Sc. Microsystems Engineering

Möchten Sie mit Studierenden aus aller Welt Vorlesungen von international renommierten Hochschullehrern hören? Möchten Sie in topmodernen Laboren an innovativen Forschungsprojekten mitarbeiten? Möchten Sie die Vorlesung, die Sie verpasst haben im Internet nachhören und -lesen? Möchten Sie über den Tellerrand hinaus blicken und nicht-technische Kurse anderer Fachrichtungen besuchen? Möchten Sie in Deutschlands sonnigem Süden studieren? Dann sind Sie bei uns genau richtig!

Zugangsvoraussetzungen Überdurchschnittlich guter Bachelor-Abschluss
Anzahl der Kursteilnehmer ca. 30 pro Studiengang und Jahrgang
Dauer 4 Semester
Weitere Informationen finden Sie unter:
www.informatik.uni-freiburg.de
www.imtek.de

Jura →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/jura und im Karriere-Ratgeber Staufenbiel *Jura*

Klaus Flöck
DLA Piper UK LLP
Tel +49 (0)221 277 2770
E-mail klaus.flock@dlapiper.com
Web www.dlapiper.com
Main locations or regions Cologne, Frankfurt, Hamburg; Munich – plus over 60 worldwide locations
Areas of activity & job function(s) DLA Piper is one of the world's largest full service commercial law firms. We now have more than 8,000 employees working from over 60 offices across Europe, Asia, the Middle East and the US. Our clients include some of the world's leading businesses, governments, banks and financial institutions.
Graduates sought German qualified Lawyer, work experience abroad, LL.M. (Master of Laws), second language
Applications from students needing work permits No
Starting salary Competitive
Pattern of recruitment Continuous
Form of application E-mail preferred, please attach CV and covering letter
Vacation work/courses Yes

Herr Wolfgang Troll
Nörr Stiefenhofer Lutz - Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer
Brienner Straße 28
80333 München
Telefon 089/28 628 255
E-Mailadresse wolfgang.troll@noerr.com
Website www.noerr.com
Firmensitz Berlin, Bratislava, Bukarest, Budapest, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Kiew, Moskau, München, New York, Prag, Warschau
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Nörr Stiefenhofer Lutz gehört zu den großen internationalen Kanzleien in Deutschland. An 13 Standorten in Europa und den USA bieten unsere Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer umfassende Beratung aus einer Hand. Mit einer Kultur aus Offenheit, Respekt und Vertrauen, die individuelle Kompetenzen und unternehmerisches Handeln fördert, bieten wir beste Voraussetzungen für einen perfekten Karrierestart.
Fachrichtungen Alle Bereiche des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts.
Startgehalt Marktüblich
Form der Bewerbung Onlinebewerbung, Bewerbung per Post
Anzahl freier Stellen 20 bis 30 Rechtsanwälte, aber auch Einsteiger für die Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung. Wir suchen Persönlichkeiten, die gerne Verantwortung übernehmen, an ihren Zielen festhalten, hohe Anforderungen an sich stellen und offen für Veränderungen sind.
Praktikumsplätze Wir bieten bis zu 20 Praktikumsplätze pro Jahr, denn junge Kollegen auszubilden, bedeutet für uns, herausragende Talente mit professioneller Unterstützung und langjähriger Erfahrung in das Berufsleben zu begleiten.

Maschinenbau →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/ingenieure und im Absolventen-Handbuch Staufenbiel *Ingenieure*

CLAAS KGaA mbH
Münsterstraße 33
33428 Harsewinkel
Telefon 05247-12-2096
E-Mailadresse trainee@claas.com
Website www.claas.com
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
CLAAS ist einer der globalen Top-4 Hersteller von Agrartechnologie mit Sitz in Harsewinkel (Deutschland) und Niederlassungen in 10 weiteren Ländern auf der ganzen Welt. Wir setzen seit mehr als 90 Jahren Maßstäbe auf den Weltmärkten. Das breite Produktportfolio beinhaltet neben Landmaschinen auch Systeme für Antriebstechnik, Hydraulik und Fertigung sowie neueste landwirtschaftliche Informationstechnologie. Neben dem Stammgeschäft ist CLAAS im Werkzeug- und Anlagenbau für namhafte Automobil- und Luftfahrtunternehmen tätig. 8.500 Mitarbeiter (m/w), davon 4.700 in Deutschland, erwirtschafteten einen Umsatz von über 2,7 Mrd. Euro. 80% davon werden im Ausland generiert. In diesem internationalen Umfeld bieten sich viele interessante Herausforderungen und Perspektiven. Ob Indien, Russland, die USA, Frankreich oder Ungarn, die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig und die Karrierewege sind individuell.

Internationales Traineeprogramm
Wir bieten Studenten (m/w) den Einstieg als Trainee (m/w) in ein international aufgestelltes Unternehmen. Eigene Schwerpunkte, umfassende Trainings und Workshops sowie die Betreuung durch einen Paten (m/w) helfen, Ihre Kompetenzen gezielt auszubauen und Sie fit für Ihre Zukunft bei CLAAS zu machen.

Fachrichtungen Agrarwissenschaften, Agraringenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Wirtschaftswissenschaften
Form der Bewerbung per E-Mail mit pdf-Anhängen
Praktikumsplätze laufend

International Karriere machen!

Mehr Infos auf targetjobs.eu

TARGETjobs.eu

Versicherung →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/versicherungen und im Karriere-Ratgeber Staufenbiel *Banking & Finance*

hannover rück

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

Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung →

Mehr Informationen unter staufenbiel.de/consulting und im Karriere-Ratgeber Staufenbiel *Consulting*

SUSAT

Sigrid Fingberg, Marija Wimpelberg
SUSAT & PARTNER OHG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Domstraße 15
20095 Hamburg
Telefon 040/41522-0
E-Mailadresse personal@susat.de
Website www.susat.de
Firmensitz
Hauptniederlassung Hamburg, weitere Niederlassungen in München, Köln, Berlin, Leipzig und Frankfurt.
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Wirtschaftsprüfung
Steuern und Recht
Corporate Finance
IT and Business Audit
Versicherungsmathematik
Fachrichtungen BWL, VWL, Jura, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik mit jeweils einschlägigen Studienschwerpunkten
Form der Bewerbung Online-Formular auf unserer Homepage, E-Mail- oder Print-Bewerbung
Anzahl freier Stellen
Absolventen (m/w): ca. 20 pro Jahr
Praktikumsplätze ca. 10-15 pro Jahr

Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung

Deloitte.

Deloitte
Schwannstraße 6
40476 Düsseldorf
Telefon +49(0)211 8772-3718
E-Mailadresse career@deloitte.de
Website www.deloitte.com/careers
Firmensitz München
Geschäftsfelder/Arbeitsgebiete
Deloitte ist eine der führenden Prüfungs- und Beratungsgesellschaften in Deutschland. Das breite Leistungsspektrum umfasst Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance-Beratung. Mit 4.000 Mitarbeitern in 18 Niederlassungen betreut Deloitte seit mehr als 100 Jahren Unternehmen und Institutionen jeder Rechtsform und Größe aus allen Wirtschaftszweigen.
Fachrichtungen
Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsmathematik
Startgehalt qualifikationsabhängig
Form der Bewerbung
Online-Bewerbung
Anzahl freier Stellen
ca. 750 Absolventen
Praktikumsplätze ca. 400 pro Jahr

Traumjob
Wunscharbeitgeber
Praktikum
gesucht?
Die Jobdatenbank auf
staufenbiel.de/jobs-und-arbeitgeber
Gezielt suchen – schneller finden!
staufenbiel.de
first choice for careers

NAGLER & COMPANY

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.

DR. NAGLER & COMPANY GMBH | PERSONALMANAGEMENT FRAU ELVIRA KINSKI | TEL. +49(69)905538-0 | FAX +49(69)905538-20
FELLNERSTRASSE 7 9 | 60322 FRANKFURT AM MAIN | RECRUITING@NAGLER COMPANY COM | WWW NAGLER COMPANY COM

Und das in unterschiedlichsten Beratungsfeldern.

www.kienbaum.de/karriere

So unterstützen wir unsere Kunden bei ihren Transformationsprozessen und helfen Unternehmen, ihr Potenzial zu entfalten. Dabei entwickeln wir nicht nur Konzepte, sondern begleiten die Menschen in der Organisation auf dem Weg nach oben. Kienbaum Management Consultants – das ist klassische Unternehmensberatung und modernes HR-Management. Genau diese Kombination ist unsere Stärke.

Mit Ihrem Engagement und unserer Expertise begleiten wir gemeinsam namhafte Top-Unternehmen bei der strategischen Weiterentwicklung. Wir bieten Ihnen ein professionelles Umfeld und ausgezeichnete Perspektiven. Nutzen Sie Ihre Chance und überzeugen Sie uns von Ihren Fähigkeiten!

Kienbaum Management Consultants GmbH
Frau Joana Butek
Ahlefelder Straße 47
51645 Gummersbach
joana.butek@kienbaum.de

Kienbaum
Executive Search
Human Resource & Management Consulting