UNICUM BERUF

DAS MAGAZIN FÜR EINSTIEG UND AUFSTIEG

17. Jahrgang, Nr. 02/2014
1,75 EUR, www.unicum.de

KARRIERECHANCEN FÜR FRAUEN

WENN NICHT JETZT, WANN DANN?

» **TRAINEE-SPECIAL** Der smarte Einstieg

» **VOLLGELD** Währung neu gedacht

» **CONNECTICUM** Karriere-Take-off in Tempelhof

WENDETITEL

aldi|gen

Sie sind anspruchsvoll: Sie suchen einen Arbeitgeber mit der DNA der starken Marke!

Für Sie ist dauerhafter Erfolg nicht denkbar ohne klassische Werte wie Ehrlichkeit, Offenheit, Respekt, Fairness und Zuverlässigkeit. Ihre Leistungsbereitschaft möchten Sie in einem praxisnahen Berufsfeld zeigen.
Sie sind bereit, schnell Verantwortung zu übernehmen. Kommunikationsstark und sozial kompetent, packen Sie gern im Team mit an und verstehen es, andere Menschen positiv zu motivieren. **Dann sind Sie aldi|gen!**

Bewerben Sie sich unter **www.fuer-echte-kaufleute.de**

Für echte Kaufleute.

ALDI

INHALT

04 ***News***
Fundstücke rund um Beruf & Karriere

06 ***Wenn nicht jetzt, wann dann?***
Karrierechancen für Frauen

10 ***Twen an der Macht***
Erfahrungen eines jungen Bürgermeisters

12 ***Boreout-Vorsorge***
Bastelbuch fürs Büro

14 ***An die Wurzel der Krise gehen***
Die Vollgeld-Idee

18 ***Arbeiten für Europa***
Jobs bei der EU

20 ***Trainee-Special***

22 ***Warum flüstern Sie, Frau Doktor?***
Die Kolumne von Martin Wehrle

MACHT MIT!
Der Wettbewerb Professor des Jahres 2014 läuft.
Mehr Infos im Wendeteil auf S. 6

NEWS

Text » Christina Scholten
Foto » Thinkstock

LIEBE IM BÜROSTUHL: NICHT IN DEN USA

Eine Liaison auf der Arbeit ist für die meisten Amerikaner ein No-Go. Für Europäer hingegen ist dies allerdings weniger abwegig, ergab eine Umfrage des Karriereportals Monster in sieben Ländern. Dort gaben 39 Prozent der US-Amerikaner an, dass eine Affäre am Arbeitsplatz ihrer Karriere nachhaltig schaden könnte. Über die Hälfte der Befragten würde sogar niemals eine Liebelei mit einem Kollegen oder Vorgesetzten anfangen. In Europa sind es hingegen nur 24 Prozent der Befragten, die sich so entschlossen dagegen aussprechen.

CYBERMOBBING BEI ERWACHSENEN

Schule, Arbeit, Netz – Mobbing gibt es überall. Im digitalen Raum sind gerade Frauen stark davon betroffen, hat eine Studie des Bündnisses gegen Cybermobbing ergeben. Dabei gaben insgesamt 28 Prozent der befragten Teilnehmer an, schon einmal Opfer von Mobbing gewesen zu sein. Cybermobbing haben hingegen acht Prozent erlebt. Auch wenn ein Drittel der Vorfälle sich im Privaten ergeben, wird häufig das berufliche Umfeld als Auslöser für Mobbing-Attacken genannt. Das hat zur Folge, dass über 60 Prozent der Opfer einen Arbeitsplatzwechsel anstreben.

FAMILIENFREUNDLICHE AUTOMOBILBAUER

Die familienfreundlichsten Arbeitsbedingungen gibt es in der Automobilwirtschaft und in Dienstleistungsunternehmen, zeigte eine Studie des Beratungsunternehmens A.T. Kearny. Trotzdem sei die Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch stark ausbaufähig, lautete das Fazit der Umfrage. Denn nur acht Prozent der 1800 befragten Personen gaben an, dass ihr Betrieb die wesentlichen Leistungen dafür bereithält. Außerdem haben nur knapp ein Fünftel der Umfrageteilnehmer das Gefühl, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist.

GERANGEL UNTER FRAUEN

Gleich und gleich gesellt sich gern – das trifft vor allem auf Frauen zu. Die arbeiten nämlich lieber mit Kollegin gleichen Ranges zusammen als mit Frauen einer untergeordneten Arbeitsposition. Männer hingegen machen nicht so große Abstriche und geben sich flexibler in der Zusammenarbeit, wie in einem Artikel des Fachblatts „Current Biology“ beschrieben wurde. US-amerikanische und kanadische Wissenschaftler haben dieses Verhalten an Professoren/-innen des Fachbereichs Psychologie an fünfzig nordamerikanischen Universitäten untersucht. Die Ergebnisse ähneln den Beobachtungen bei Kindern, bei denen 5–6-jährige Jungen lieber in großen Gruppen zusammen spielen und Mädchen dazu neigen, eine enge Zweierbeziehung zu einem anderen Mädchen aufzubauen.

VOM COMPUTER-MANAGER ZUM DEALER

In den USA wirft die zunehmende Legalisierung von Cannabis ein neues Geschäftsfeld auf, das auch Ex-Microsoft-Manager Jamen Shivley für sich entdeckt hat. Im Interview mit dem Magazin „Business-Punk“ erzählte er, dass er eine große Shopkette plant, die mit Produkten zu günstigen Preisen unter dem Schwarzmarktniveau lockt. Er selbst bezeichnet den Trend als „grünen Goldrausch“, der „geschätzt 100 Milliarden Dollar Umsatz pro Jahr“ abwirft. In vielen Bundesstaaten ist Kiffen zu medizinischen Zwecken erlaubt – in Colorado und Washington ist es sogar für private Zwecke legal.

» IMPRESSUM UNICUM BERUF – Das Magazin für Einstieg und Aufstieg erscheint vier Mal jährlich in einer Auflage von 150 000 Exemplaren, davon jeweils 75 000 mit dem Wendetitel UNICUM BERUF TECHNIK und 75 000 mit dem Wendetitel UNICUM BERUF WIRTSCHAFT (Druckauflage: 163 500 IVW Quartal IV/13). // **Herausgeber:** Manfred Baldschus // **Chefredakteur:** Stephan Hammers (V.i.S.d.P.) // **Redaktion:** Merel Neuheuser, Ann-Christin von Kieter, Christina Scholten // **Verlag:** UNICUM GmbH & Co. KG, Ferdinandstr. 13, 44789 Bochum, Tel.: 0234/96151-0, Fax: 0234/96151-11, E-Mail: redaktion@unicum.com // **Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Martin Wehrle, Carmen Tomlik, Florian Danner, Sabine Olschner, Rita Martens-Baentsch, Birk Grüling, Marie Charlotte Maas, Uwe Heinrich, Yvonne Pöppelbaum, Nathalie Klüver // **Grafik:** Nikolai Goletz (verantw.), Marisa Rodrigues // **Titelbilder:** Florian Danner (UNICUM BERUF WIRTSCHAFT), Uwe Heinrich (UNICUM BERUF TECHNIK), Thinkstock (UNICUM BERUF) // **Korrektorat:** Manfred Kolkmann // **Gesamtanzeigenleitung:** Joachim Senk // **Stellv. Anzeigenleitung/Personalanzeigen:** Anetta Markowski // **Distribution:** Unicum Marketing GmbH // **Druck:** Sattler Media Press // Der Inhalt des Magazins wird auf FSC MIX Papier produziert. // Für alle Gewinnspiele im Heft und bei UNICUM.de gilt: Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Zeichnungen und Fotos wird keine Haftung übernommen.

Weitere Titel von UNICUM: UNICUM UNICUM ABI

UNICUM im Netz: YouTube UNICUM.de UNI Kuscheln UNIcheck.de

FSC www.fsc.org RECYCLED Papier aus Recyclingmaterial FSC® C051231

HILTI
BESTIMME DEINEN EIGENEN STIL.
Finde neue Möglichkeiten.
Entdecke Hilti.
Hilti Deutschland AG | Hiltistraße 2
86916 Kaufering | www.hilti.de/karriere
GREAT PLACE TO WORK
Best Workplaces 2013 Europe
Hilti. Mehr Leistung. Mehr Zuverlässigkeit.
HILTI

Text » Carmen Tomlik
Foto » ISF München, Thinkstock

KARRIERECHANCEN FÜR FRAUEN

WENN NICHT JETZT, WANN DANN?

Nie standen die Chancen für Frauen, Karriere zu machen, besser als jetzt, sagt Arbeitssoziologin Dr. Kira Marrs. Aber nur, wenn die Unternehmen lebensnaher werden.

Ist die Ausgangslage für Karrierefrauen wirklich so vielversprechend?

Die Perspektive ist so gut wie nie. Die politischen, wirtschaftlichen und auch gesellschaftlichen Ansichten haben sich geändert. Nicht mehr nur Frauenbeauftragte fordern bessere Aufstiegschancen, auch in den Vorständen großer Unternehmen gewinnt das Thema an Brisanz. Spätestens seit die Telekom eine 30-Prozent-Quote für Frauen im mittleren und oberen Management eingeführt hat, wächst der öffentliche Druck auf die Unternehmen, mehr auf die Bedürfnisse von Frauen einzugehen.

Warum gerade jetzt?

Noch nie gab es so viele gut qualifizierte Frauen in der Berufswelt. Von den Unis drängen immer mehr Frauen in die Unternehmen. Die Akademikerinnen sind inzwischen sogar knapp in der Überzahl und auch ihre Noten sind durchschnittlich besser. Und doch sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Unternehmen, die künftig modern agieren wollen, müssen das erkennen und sich darauf einstellen. Unsere Studienergebnisse zeigen, dass wir uns in einem „historischen Möglichkeitsraum“ befinden.

Was heißt das?

Das heißt: Jetzt kommt es darauf an, ob die Unternehmen richtig handeln. Dass die Situation gerade günstig ist, bedeutet noch längst keinen Automatismus. Fakt ist aber, Frauen wollen an der Karrierewelt teilnehmen und fordern das immer mehr ein. Jetzt sind die Konzerne gefragt, neue Gestaltungskonzepte vorzulegen.

Der Ball liegt also beim Arbeitgeber – was muss besser werden?

Wir brauchen vor allem professionalisierte Personalentscheidungen. Einige Unter-

Karriere ist kein Konkurrenzkampf – jedenfalls nicht bei uns. Wir bieten Hochschulabsolventen beste Bedingungen, um erfolgreich zu sein. Als MLP Berater (m/w) betreuen Sie Ihre anspruchsvollen Kunden nach exzellenter Ausbildung ganzheitlich in allen Finanz- und Vermögensfragen. So können Sie selbstbestimmt mit sehr guten Entwicklungsmöglichkeiten Ihre Karriere starten.

Neugierig? Dann sollten wir uns kennenlernen.

Tel 06222 • 308 • 8410

MLP Finanzdienstleistungen AG
Ansgar Kinkel, Abteilungsleiter Recruiting
Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch
mlp-berater@mlp.de, www.mlp-berater.de

MLP
Finanzberatung, so individuell wie Sie.

Fortsetzung von S. 6 nehmen sind schon auf einem guten Weg, ihre Bewerberverfahren zu professionalisieren und zu versachlichen. Denn leider muss man es so deutlich sagen: Männer wählen noch immer Männer. Außerdem bieten moderne Informations- und Kommunikationstechnologien eine größere Zeitsouveränität und damit die Chance, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Aber auch das birgt bekanntermaßen die Gefahr, ständig erreichbar sein zu müssen.

Wie sollte ich mich als Frau denn verhalten, wenn ich eine Führungsposition anstrebe?

Es gibt natürlich kein Patentrezept. Karriere ist etwas sehr Exklusives und beginnt ja nicht erst im Chefsessel. Man braucht einen langen Atem, sollte extrem fokussiert sein und trotzdem unterschiedliche Bereiche kennengelernt haben. Auslandserfahrung wird meist vorausgesetzt. Im Vergleich zu Männern müssen Frauen sich stärker bemühen, um von Vorgesetzten wahrgenommen zu werden und als wertvoll für das Unternehmen zu gelten.

Wie funktioniert das konkret?

Um überhaupt als Karrierekandidat ins Blickfeld der Geschäftsführung zu geraten, muss man sich über Zusatzaufgaben profilieren und Bewährungsproben stellen. In dem Glauben, Frauen wollen gar nicht Karriere machen, verzichten viele Vorgesetzte aber noch darauf, ihnen diese Zusatzaufgaben überhaupt anzubieten. Frauen müssen sich also viel deutlicher als Männer im Unternehmen positionieren und vieles einfordern. Sich so zu inszenieren, fällt vielen Frauen nicht leicht. Sie brauchen mehr Mut und Durchhaltevermögen.

Warum tun sich Frauen denn immer noch so schwer damit?

Die Karrierewelt funktioniert nach männlichen Regeln. Treten sie als Frau in diese Welt ein, sind sie besonders exponiert und stehen unter Dauerbeobachtung. Außerdem wollen Frauen anders Karriere machen als Männer. Zwar streben sie auch nach mehr Gehalt und mehr Einfluss. Dafür wollen sie sich aber nicht bedingungslos der Firma hingeben. Diese mangelnde Opferbereitschaft wird ihnen fälschlicherweise als fehlende Leistungsbereitschaft ausgelegt und so geraten sie schnell aus dem Blickfeld für Top-Positionen.

Heißt das, Kinder und Familie bleiben weiterhin der Karrierekiller Nr. 1?

Leider ja. Dabei wird gerade hier so viel Potenzial verschenkt. Nach einer Elternzeit haben viele Frauen Schwierigkeiten, ihre bisherige Position im Unternehmen zu halten. Im Worst Case heißt das: vom High-Potential zum Sozialfall. Diesem Karriereknick könnten die Firmen entgegenwirken, indem sie zum Beispiel Weiterbildungen in der Elternzeit anbieten. So könnten Mütter den Kontakt zur Arbeitswelt besser halten. Die Frauen hingegen sollten möglichst eine Karrierephase abgeschlossen haben, bevor sie sich für ein Kind entscheiden. Darüber hinaus fehlt als Basis eine flexiblere Kinderbetreuung in Deutschland. Angebote von staatlicher Seite können diesen Bedarf bislang noch nicht decken. Auch hier könnten Unternehmen mit eigenen Angeboten und Kitas ihre Mitarbeiterinnen unterstützen.

Will die deutsche Wirtschaft denn überhaupt mehr Frauen in ihren Reihen?

Tatsächlich gelten weibliche Mitarbeiter immer noch als Risiko. Viele Führungskräfte befürchten nämlich, dass ihre Förderinvestitionen ins Leere laufen könnten, wenn Frauen nach der Elternzeit „nur“ noch als Teilzeitkraft dem Unternehmen zur Verfügung stehen. In den von uns begleiteten Unternehmen läuft aber schon vieles in die richtige Richtung. Es gibt entsprechende Zielvereinbarungen und Maßnahmenbündel, um die Karrierechancen von Frauen zu verbessern.

Was kann die Politik tun? Bringt z. B. eine Frauenquote tatsächlich Veränderung?

Die Frauenquote ist zwar bedeutsam für eine gerechtere Teilhabe, sie allein genügt aber nicht. Es muss sich der gesamte Karrieremechanismus verändern. Denn sonst besteht die Gefahr, dass lediglich ein paar „Vorzeigefrauen“ für Vorstands- und Aufsichtsratspositionen benannt werden, während sonst alles beim Alten bleibt und der Mehrheit nicht geholfen wird.

Wozu raten Sie, damit mehr Frauen eine Karriere verwirklichen können?

Das Konzept ‚Führen in Teilzeit‘ ist ein sehr guter Ansatzpunkt, an den sich die meisten Konzerne aber noch nicht herantrauen. Hier wird Leistung mit Präsenz verwechselt, was natürlich nicht stimmt. Nur weil ich mehr Zeit im Büro verbringe, heißt das nicht, dass ich effizienter arbeite. Chefinnen in Teilzeit hätten die Möglichkeit, soziale Verantwortung außerhalb der Firma zu übernehmen. Dafür müsste sich aber die gesamte Leistungskultur verändern und die Unternehmen näher ans wirkliche Leben herankommen. Jobsharing in der Chefetage darf nicht länger ein Tabu bleiben.

Arbeitssoziologin Dr. Kira Marrs

PROJEKT „FRAUEN IN KARRIERE“

Im Projekt „Frauen in Karriere“ untersuchten Forscher des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München und der Universität Erlangen-Nürnberg betriebliche Karrierestrukturen und deren Einfluss auf die Chancen für Frauen, in Führungspositionen aufzusteigen. Gleichzeitig ging es um die Karrierestrategien von Männern und Frauen in Auseinandersetzung mit den betrieblichen Anforderungen und privaten Lebensarrangements. Ergebnis aus fünf Jahren Forschung ist das Buch „Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen“ – ein Gemeinschaftswerk von Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft. Es bietet konkrete Handlungsempfehlungen zur nachhaltigen Gestaltung von Frauenkarrieren mit Einblicken in Personalstrategien, Erfahrungen und Good Practices der Projektpartner aus der IT-Branche, der Elektroindustrie oder der Finanzwirtschaft. Die starken Partner sind u. a. Bosch, Deutsche Postbank AG, IG Metall, SAP und Siemens.

ERFAHRUNGSBERICHT:

REWE GROUP-TRAINEE

Natalie Kostka ist REWE Group-Trainee in der Kölner Konzernzentrale und durchläuft verschiedene Bereiche des Handels- und Touristikunternehmens.

Wie lange dauert das REWE Group-Traineeprogramm?

In der Regel 18 Monate. Meistens finden die Trainees aber bereits vor Ablauf des Programms eine feste Stelle, d.h. das Programm kann auch kürzer ausfallen.

Welche Aufgaben hast du?

Es gibt im Grunde keine „Standard"-Aufgaben. Sie unterscheiden sich in den verschiedenen Einsatzbereichen und reichen von der Unterstützung im Tagesgeschäft bis hin zu Projektarbeiten.

Wie läuft dein Traineeprogramm ab?

REWE Group-Trainees wechseln etwa alle drei Monate den Bereich. Zu Beginn nennt man einige Präferenzen. Die erste Station wird dann vom Personalverantwortlichen organisiert, die weiteren Stationen ergeben sich meist auf Initiative der Trainees. Hierbei wird man immer von der Personalabteilung unterstützt. Im Programm ist zudem neben einer Marktphase von sechs Wochen auch eine Auslandsphase vorgesehen, die ich persönlich in Italien im Rahmen eines Vertriebs-/Controlling-Projekts verbracht habe. Weitere Vorteile für Group-Trainees sind z.B. Seminartage, Trainee-Treffen und Mentoring.

Natalie Kostka

Warum hast du dich für dieses Programm entschieden?

Ich konnte mich nach dem Studium nicht für eine Richtung entscheiden, die ich beruflich einschlagen will. Da bot sich ein generalistisches Programm an. So konnte ich flexibel unterschiedliche Bereiche kennenlernen und mir ein Bild über deren Rolle im Unternehmen machen.

Warum hast du dich bei der REWE Group beworben?

Ganz einfach – es gibt kaum ein vergleichbares Traineeprogramm. Die REWE Group ist ein sehr großer und beliebter Arbeitgeber in Köln. Da musste ich nicht lange überlegen!

Wie geht es für dich im Anschluss an das Traineeprogramm weiter?

Ich freue mich, bereits vor Programmende in eine Festanstellung zu wechseln. Nach 13 Monaten Traineezeit starte ich nun als Projektkoordinatorin im Prozessmanagement bei PENNY International.

Gemeinsam nachhaltig zum Erfolg.

Denn bei der REWE Group, einem der führenden Handels- und Touristikkonzerne Europas, ist Bewegung drin. Dafür sorgen unsere ca. 330.000 Mitarbeiter Tag für Tag: Sie liefern Tonnen von Waren, schicken Urlauber zu fernen Zielen oder verhandeln die günstigsten Preise. Sie halten die Welt am Laufen. Werden Sie Teil einer großen Gemeinschaft, die Großes bewirkt. Freuen Sie sich auf die Zusammenarbeit mit sympathischen Kollegen auf internationaler Ebene und erleben Sie, was Sie in unserer vielfältigen Marken- und Arbeitswelt bewegen können. Und durch individuelle Förderung bewegt sich auch Ihre Karriere, wohin immer Sie wollen.
Was bewegen Sie?

www.rewe-group.com/karriere
www.facebook.com/REWEGroupKarriere

Du bewegst.

330.000 Mitarbeiter
523 Berufe
1 Zukunft

REWE GROUP

REWE nahkauf PENNY toom DER BAUMARKT BILLA MERKUR BIPA DER Touristik

Interview » Birk Grüling
Foto » privat

TWEN AN DER MACHT

Mit 27 Jahren ist Daniel Zimmermann im Jahr 2009 zum jüngsten Bürgermeister in Nordrhein-Westfalen gewählt worden. Seine Erfahrungen hat er im Buch „Ich kann Bürgermeister!“ verarbeitet. Mit UNICUM BERUF blickt er zurück auf seine zu Ende gehende erste Amtszeit.

Vor Ihrem Amtsantritt 2009 hatte die Stadt Monheim zeitweise 120 Millionen Euro Schulden bei nur knapp 40 000 Einwohnern und kaum nennenswerte Firmen am Ort. Was hat Sie an der Aufgabe gereizt?

Ich bin in Monheim aufgewachsen und mir lag die Entwicklung der Stadt immer am Herzen. Die Verbundenheit war ganz unabhängig von den Problemen und Baustellen, die wir hier hatten und immer noch haben.

Womit kann Monheim heute für sich werben?

Wir sind auf dem Weg zur Hauptstadt der Kinder. Dafür wurden die Kitagebühren abgeschafft und in Schulen und Spielplätze investiert. Außerdem haben wir die Gewerbesteuer gesenkt und wurden so zu einem attraktiven Standort für Unternehmen. Insgesamt sind wir als Stadt jetzt finanziell ganz erfolgreich.

Mit Freunden haben Sie 1998 Ihre eigene Partei namens „Peto – Die junge Alternative“ gegründet. War das Amt des Bürgermeisters damals ein Ziel?

Ganz und gar nicht. Peto haben wir eher aus Spaß gegründet. 1999 durften wir das erste Mal mit 16 Jahren bei einer Kommunalwahl unsere Stimme abgeben. Mit Freunden haben wir beschlossen, nicht nur wählen zu gehen, sondern gleich eine eigene Partei zu gründen. Im Laufe der Zeit wurde aus der fixen Idee etwas Ernstes. Mittlerweile hat Peto knapp 400 Mitglieder und bei der letzten Wahl sind wir mit knapp 30 Prozent der Stimmen stärkste Fraktion geworden.

Wie lange hat es gedauert, bis Sie politisch ernst genommen und nicht mehr als Jungspund gesehen wurden?

Das ist schwer zu sagen. Wir hatten ja nicht sofort den Plan, den Bürgermeister zu stellen. Das Ganze ist eher Schritt für Schritt gewachsen, genau wie die politische Anerkennung. Bei der ersten Wahl hat uns auch niemand zugetraut, in den Stadtrat zu

kommen. In den Jahren danach haben wir unsere Aufgaben sehr ernst genommen und uns damit Respekt und Anerkennung erarbeitet, bei den Kollegen und bei den Bürgern.

Was war Ihre Motivation, dabeizubleiben?

Das war sicherlich das Konkrete an der Arbeit. Ich bin niemand, der viel über grundsatzpolitische Fragen nachdenkt oder die ganze Welt verbessern will. In der Kommunalpolitik kann man Probleme unkompliziert angehen und schnell Veränderungen sehen.

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag als Bürgermeister aus?

Der ist dreigeteilt. Tagsüber habe ich einen klassischen Bürojob im Rathaus. In den Abendstunden und nach Feierabend finden die politischen Runden statt. Die Ratsmitglieder sind ja alle ehrenamtlich tätig. Am Wochenende nehme ich noch an öffentlichen Terminen von Schulen oder Vereinen teil.

Woher kommt das Know-how für den Job? Eigentlich haben Sie ja Französisch und Physik auf Lehramt studiert.

Bürgermeister ist kein Ausbildungsberuf oder erfordert einen speziellen Studiengang. Ich arbeite in einer Verwaltung mit rund 600 Beschäftigten, die viele Spezialqualifikationen mitbringen und mich unterstützen. Meine Aufgabe sehe ich eher in der Moderation zwischen den Fachleuten und in der Entwicklung von strategischen Zielen für die Stadt Monheim. Das dafür nötige Know-how kam mit den Jahren. Vor meiner Zeit im Stadtrat wusste ich auch nicht, wie man einen Antrag schreibt oder auf welche Dinge es in einem Haushalt ankommt.

Regieren Sie als junger Bürgermeister anders als ältere Amtskollegen?

Das weiß ich nicht. Die eigenen Ideen und der Politikstil haben wenig mit dem Alter zu tun. Ich versuche vor allem, meine Ohren für die Bürger offen zu halten und über alle Kanäle ansprechbar zu sein. Ältere Bürger gehen vielleicht eher in meine wöchentliche Sprechstunde und jüngere schreiben mir bei Facebook.

Haben soziale Netzwerke die Kommunalpolitik in Ihrer Stadt verändert?

Heute gehört es einfach dazu, dass auch Stadtverwaltungen solche Kanäle nutzen. Wir haben zum Beispiel einen Mängelmelder als Smartphone-App eingeführt. Darüber können Bürger uns zum Beispiel Straßenschäden melden. Wir geben innerhalb von zwei Tagen eine Rückmeldung oder versuchen sogar, die Probleme ganz zu lösen. Außerdem können sich die Bürger online an der Planung des städtischen Haushalts beteiligen. Unsere Erfahrungen damit sind positiv. Viele Menschen sind sehr aktiv dabei und zeigen damit, dass sie nicht nur verwaltet werden möchten, sondern auch mitgestalten wollen. Die Beteiligung der Bürger hat die Akzeptanz von Bauprojekten und politischen Entscheidungen erhöht.

Für Ihre Arbeit gab es insgesamt viel Lob seitens der Medien und Politik. Gibt es Entscheidungen, auf die Sie besonders stolz sind?

Mit Eigenlob tue ich mich schwer. Ich bin ja nicht der Einzige, der sich Konzepte wie die Gewerbesteuer oder die Kinderfreundlichkeit ausdenkt. Dahinter steht immer ein Team von Leuten und letztendlich auch der gesamte Stadtrat. Ohne die Zustimmung aller Fraktionen wären die Erfolge nicht möglich gewesen.

Wäre es nicht langsam an der Zeit für den nächsten Karriereschritt in Richtung Bundespolitik?

Absolut nicht. Dafür bin ich in der falschen Partei und möchte sie auch nicht verlassen. Meine politische Motivation war immer nur auf Monheim beschränkt und dabei wird es auch bleiben. Hier vor Ort kann ich Dinge verändern und Konkretes bewegen. In Berlin dagegen hätte ich Angst, Luftschlössern hinterherzulaufen.

Gab es nie unmoralische Angebote seitens der großen Parteien?

(lacht) Nein, tatsächlich gab es die nie.

In ein paar Monaten stehen Neuwahlen an. Wie sehr hängen Sie an Ihrem Amt?

Ich bin da ganz uneitel. Ich möchte in erster Linie weiter Politik in Monheim machen, natürlich am liebsten als Bürgermeister. Falls erforderlich, jedoch auch als ehrenamtliches Ratsmitglied. In der Politik gibt es ohnehin keine Sicherheiten und Jobgarantien. Das ist auch gut so. Und ich finde es wichtig, mir eine persönliche Unabhängigkeit zu bewahren. Ansonsten gerät man in die Gefahr, zwanghaft Kompromisse machen zu müssen. Außerdem könnte ich mir auch vorstellen, irgendwann wieder etwas anderes zu machen. Der Job ist schließlich sehr zeitintensiv und fordernd. So etwas macht man nicht ewig.

PEP IT UP!

Guter Geschmack hat einen Namen. Und zwar seit 1868. Die Original TABASCO® Brand Pepper Sauce, hergestellt nach der einzigartigen Rezeptur der McIlhenny Familie in Avery Island/Louisiana. Nach drei Jahren Reifung in Eichenfässern sorgen TABASCO® Chilis, Essig und Avery Island Salz für mehr Pep in BBQ Saucen, Marinaden & Co.

Made in the U.S.A.

Geliebt in aller Welt.

www.tabasco.de

TabascoDeutschland

ZWISCHEN KINDER-GARTEN UND NARKOSE

Den Traum-Job und die Familie unter einen Hut zu bringen, ist für viele eine Herausforderung: Oft ist der Beruf mit den Öffnungszeiten von Kindergarten und Schule nur schwer vereinbar – besonders im medizinischen Bereich. „Die Anästhesiologie ist ein gutes Beispiel dafür, dass dieser Spagat gelingen kann: Durch geregelte Arbeitszeiten und mögliche Teilzeittätigkeiten lassen sich Beruf und Familie gut miteinander vereinen“, so Prof. Alexander Schleppers, ärztlicher Geschäftsführer des Berufsverbandes Deutscher Anästhesisten e. V.

Die Anästhesiologie macht aber noch viel mehr aus: Anästhesisten sind nicht nur die Spezialisten für Narkose, sie verfügen zudem über ausgezeichnete Kenntnisse in der Intensivmedizin, sind bestens ausgebildete Notärzte und verstehen sich auf die komplexe Behandlung von Schmerzpatienten. „Das tolle an der Anästhesie ist, dass die Patienten durch den ganzen Prozess einer Operation begleitet werden: Vom Vorgespräch, über die Steuerung der Narkose und Überwachung des Patienten, bis hin zur Schmerzbehandlung nach dem Eingriff“, erzählt Schleppers begeistert. „Doch auch die enge Zusammenarbeit mit weiteren medizinischen Gebieten ist super. Das gibt es sonst in keinem anderen Fachbereich!“

Mit der Kampagne „Mein Pulsschlag“ werben der Berufsverband Deutscher Anästhesisten e. V. und die Deutsche Gesellschaft für Anästhesiologie und Intensivmedizin e. V. um Nachwuchs für den Beruf des Anästhesisten.

TERMINE INFOCAFÉS 2014

08.–10. Mai 2014	Deutscher Anästhesie Congress in Leipzig
17. Mai 2014	„Operation Karriere“ in München
27. Juni 2014	„Operation Karriere“ in Hamburg
09.–10. September 2014	„Operation Karriere“ im Medical-Center am Nürburgring
21.–22. November 2014	„Operation Karriere“ in Berlin
06. Dezember 2014	„Operation Karriere“ in Köln

Weitere Infos zum Berufsbild und den Infocafés gibt es auf **anaesthesist-werden.de** oder **facebook.com/BDAeV**

BÜROFRUST LUFTMACHEN

Wer dieses Buch geschrieben hat, muss erst viel Langeweile und dann eine furchtbar lustige Zeit am Arbeitsplatz gehabt haben. „Das Bastelbuch für alle, die sich im Büro langweilen“ ist buchgewordene Frustration und gleichzeitig der (hämische) Ausweg durch Abrechnung. Wir haben uns an den Bastelanleitungen versucht …

WORUM GEHT ES?

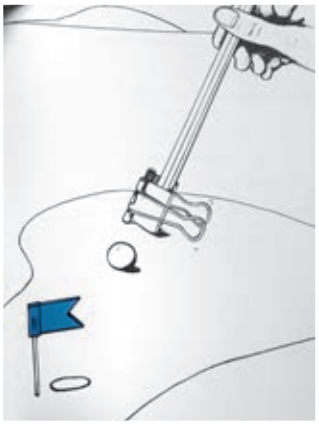
Vorweg kurz die Quintessenz des Bastelbuches: „Arbeitszeit und Büromaterial effektiv verjubeln“, so der Untertitel. Jede Bastelaufgabe wird im Anschluss resümiert nach den Kriterien „Zeitverschwendung“, „Materialverschwendung“ und „Steigerung des Wohlbefindens“.

WAS FINDET SICH AUF DEN SEITEN?

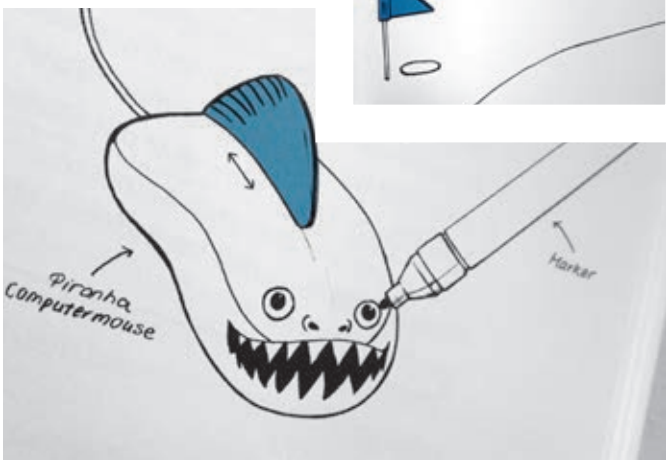
Neben den Bastelanleitungen finden sich ordentlich zusammengestellte Materiallisten und großzügige Illustrationen und Tipps Extragemeinheiten zu den jeweiligen Kreationen.

DIE SCHÖNSTEN IDEEN

Golfplatz „Zur grünen Schreibtisch-Au“

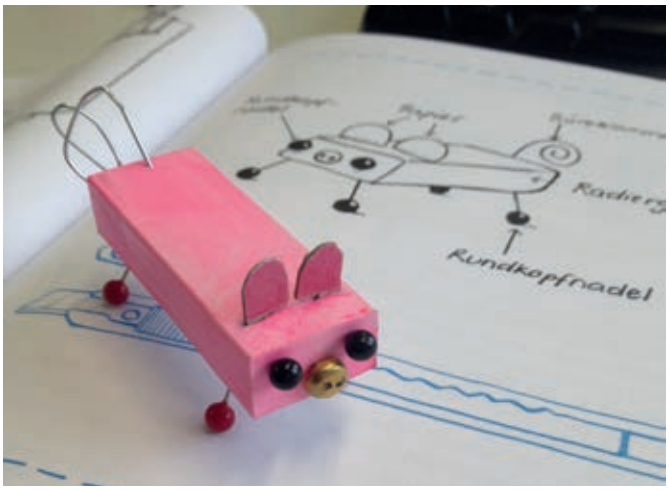


Piranha-Computermouse



SCHWEINCHEN

Das Schweinchen gehört eher zu den Einsteigermodellen in diesem Bastelbuch. Der Materialverbrauch ist zwar – gemessen an anderen Objekten – nicht besonders hoch, jedoch sorgt das Schreibtischhaustier schnell für erste Erfolgserlebnisse. Die Umsetzung gelang denkbar gut!



ORIGAMI-ENTE „FUKUSHIMA“

Für diese Ente braucht man nur einen Kaffeefilter, Locherkonfetti, Klebstoff und einen schwarzen Folienstift! Zum Vergleich: Damit bekommt die Ente drei von fünf Sternchen in Sachen „Materialverschwendung“.

UNSER FAZIT

Was nach einem abgrundtief schwarzhumorigen Bürobuch klingt, ist genau das – und obendrauf nicht nur konsequent lustig, sondern tatsächlich auch sehr brauchbar. Wer mit schwarzem Humor allerdings seine moralischen Probleme hat, sollte sich besser wieder den tagtäglichen Aufgaben der Arbeit widmen.

DAS BASTELBUCH FÜR ALLE, DIE SICH IM BÜRO LANGWEILEN

Von Viola Krauß und Martina Kießel
Jüngst erschienen bei blanvalet, 10 Euro

GEWINN

Wir verlosen drei Ausgaben des Bürobastelbuchs. Wollt ihr eines gewinnen, dann schickt uns eine Mail mit Betreff „Batselbuch“ an **redaktion@unicum.com**. Einsendeschluss ist der 31. Mai 2014.

WAS FRAUEN WOLLEN

ABSÄTZE STEIGERN

Strategien entwickeln, Bilanzen optimieren, Erfolge teilen: Als Führungskraft bringen Sie die Telekom jeden Tag einen Schritt weiter nach vorne. Und wir unterstützen Sie dabei: mit attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten und klaren Aufstiegschancen.

Sie wollen mehr erfahren?
Dann besuchen Sie uns unter
www.telekom.com/karriere

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Interview » Stephan Hammers
Fotos » Marc Dietenmeier

HINTERGRUND

VOLL NORMAL? WARUM VIELE FINANZKRISEN MIT UNSEREM GELDSYSTEM ZU TUN HABEN

Geld ist die (Tausch-)Basis unseres Wirtschaftssystems. Doch wo kommt das Geld eigentlich her? Wer kontrolliert die Geldmenge? Die meisten denken, Staat oder Zentralbank haben das im Griff. Doch das ist äußerst fraglich. Wie es wirklich ist, warum es problematisch ist, wie es ist, und wie eine Alternative aussehen kann, dazu gibt es Antworten von Prof. Joseph Huber, der für eine Vollgeldreform eintritt.

Herr Professor Huber, Sie sind für eine Reform unseres Währungssystems und treten für die Einführung von „Vollgeld" ein. Fangen wir aber mal mit der gegenwärtigen Realität an: Wo ist das Problem?

Die Geschäftsbanken bestimmen, wieviel Geld geschöpft wird. Die Zentralbanken haben das nicht mehr unter Kontrolle. Dem Geld fehlt also ein Knappheitsanker – und das führt zu den Finanzproblemen wie zuletzt seit 2008 wieder. Die Macht, Geld aus dem Nichts zu erzeugen und dieses Geld für eigene Zwecke als erster auszugeben ist ein ungeheures Privileg, ein Privileg, dass den Banken im Vergleich zu anderen Wirtschaftsteilnehmern große Vorteile gewährt und eigentlich nicht in private Hände gehört.

Können Sie das etwas genauer erläutern?

Es ist heute so, dass die Initiative der Geldschöpfung inzwischen bei den Geschäftsbanken liegt. Sie bestimmen, ob Giroguthaben erzeugt werden oder nicht. Auch wird den meisten Kontoinhabern Überziehungskredit eingeräumt – da haben die Banken sogar uns Kunden überlassen, neues zusätzliches Geld zu erzeugen. Die verbreitete Vorstellung ist, dass die Zentralbanken über den Leitzins die Geld-Nachfrage der Geschäftsbanken steuern. Ich halte diesen Einfluss aber für gering. Denn um 100 Euro Giralgeld im europäischen Zahlungsverkehr in Umlauf zu bringen oder zu halten brauchen die Geschäftsbanken derzeit nur 2,5 Euro Zentralbankgeld. Aber was soll der Zins auf 2,5 Prozent von 100 Prozent des Geldes groß steuern? Das Zinsniveau entsteht sowieso an den Vermögensmärkten. Außerdem machen Banken auch bei erhöhten Leitzinsen ein Geschäft,

Um als Bachelor umworben zu werden, musst du nicht nach Südafrika.

Finde die besten Jobs
in der Region.

Eintritt frei.

Die Jobmesse im Ruhrgebiet
am 5. Juni 2014 in Essen.

Jetzt anmelden:
www.absolventenkongress.de

Ein Angebot von
staufenbiel Institut

Fortsetzung von S. 14 denn der Sollzins, den Banken bei der Zentralbank zahlen, ist immer geringer als der Kapitalmarktzins, den die Geschäftsbanken für ihre Kredite nehmen.

Das Problem ist, dass in diesem System im Lauf der Zeit immer wieder zu viel Geld erzeugt wird. Die Geschäftsbanken können das gar nicht überblicken. Die überschießende Gelderzeugung führt zu Inflation und seit einigen Jahrzehnten zu immer mehr „Finanzprodukten“ und Blasenbildung: Derivate-Kasino, Immobilienblasen, Aktienblasen – und zur größten Blase, die wir haben: die der Staatsschulden. Irgendwann platzen diese Blasen. Daraus resultieren kleinere oder größere Krisen: Bankenkrisen, Währungskrisen, Staatsschuldenkrisen, sektorale und gesamtwirtschaftliche Krisen. Leiden müssen darunter aber alle, nicht nur Banken, Schuldner und Zocker. Es kommt zu großen, wildwüchsigen Vermögenskorrekturen. Das ist die Dysfunktion, die in dem System eingebaut ist – unabhängig von der moralischen Frage der Legitimität und der Gerechtigkeit.

> **DER MARKT BESITZT NICHT NUR SCHWARMINTELLIGENZ, SONDERN AUCH SCHWARMDUMMHEIT.**
> *– Prof. Dr. Joseph Huber*

Wie ist es zu dazu gekommen?

Die Geschäftsbanken hatten untereinander schon immer ein Verrechnungssystem im Sinne eines Giralgeld- bzw. Buchgeldsystems. Ein Guthaben bei einer respektierten Bank, das war wie bares Geld. Und so benutzen wir Giroguthaben heute alle: wie Geld. Es gab dazu im 19. Jahrhundert die Auseinandersetzung zwischen der Currency-School und der Banking-School. Die Kontroverse kam auf, weil in den wachsenden Industrienationen die privaten Banken immer mehr eigene Banknoten ausgegeben hatten. Es kam zu Inflation und Blasenbildung, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Eisenbahnbau. Zyklen mit Hausse und Baisse traten verstärkt auf. Beim vormodernen Münzgeld war der Geldbestand in Form von Gold und Silber nicht beliebig ausweitbar. Das wurde mit dem modernen Geld, das aus dem Nichts geschaffen werden kann, anders. Da konnte dann einfach von einer Bank ein sogenannter Zettel geschrieben werden. Die Idee der historischen Currency-School, den notwendigen Knappheitsanker zu schaffen, war der Goldstandard. Damals war das vielleicht eine gute Idee, es hat aber trotzdem nicht richtig funktioniert, weil schon damals das Giralgeld eine erhebliche Rolle gespielt hat und weil auf Betreiben der Banken der Goldstandard immer wieder gelockert oder ganz suspendiert wurde.

Die Banking-School sagt: Vertraue dem Markt, der regelt das von alleine. Es könne gar nicht zu viel Geld geben. Denn wenn es Inflation gäbe, würden die Leute verlangen, dass ihre Banknoten in Münzgeld umgewechselt werden und dann bildet die Inflation sich von alleine zurück. Das ist in Wirklichkeit aber nie so gewesen. Stattdessen gab es immer wieder Bank Runs mit langen Schlangen, wo nichts mehr zu holen war. Die Theorie, genannt Real Bills-Doktrin, sagte auch: Solange die Banken kurzfristige Schuldscheine von ehrbaren Leuten für seriöse reelle Geschäfte annehmen, könne gar nichts schief laufen. Auch da war der Wunsch der Vater des Gedankens. Denn man weiß tatsächlich nie, ob sich Schuldverschreibungen als „Real Bills“ erweisen oder als „Fictitious Capital“. Das war es dann oft genug.

Die moderne Entsprechung zu dieser Real Bills-Doktrin ist die Effizienzmarkthypothese nach Eugene Fama, der dafür auch noch den Wirtschaftsnobelpreis bekommen hat. Die sagt: Die Finanzmärkte können nicht irren oder versagen, denn alle Informationen seien immer schon berücksichtigt und eingepreist. Schön wär's ja. Aber der Markt besitzt nicht nur Schwarmintelligenz, sondern auch Schwarmdummheit. Damit ein Markt funktioniert, hat er Funktionsvoraussetzungen. Dazu gehört, dass die Wirtschaftsfaktoren nicht beliebig schwanken. Sonst gibt es keine Knappheits-Gleichgewichtspreise im Sinne der Marktwirtschaftslehre. Das ist das Problem beim modernen Geld: Weil es aus dem Nichts erzeugt werden kann, fehlt ihm ein natürlicher Knappheitsanker. Den herzustellen ist eine ordnungspolitische Aufgabe.

Was ist nun der Ansatz der Vollgeldreform?

Es geht darum, die Geldmenge effektiv unter Kontrolle zu behalten. Um das zu erreichen soll erstens die Geldschöpfung vollständig in die Hand der Zentralbanken als öffentlich-rechtlichen Einrichtungen gelegt werden. Vollgeld heißt vollgültiges gesetzliches Zahlungsmittel. Das schon lange existierende Münz- und Banknotenmonopol des Staates wird damit ausgeweitet auf Kontogeld und elektronisches Geld. Dadurch wird zweitens die Giralgeldschöpfung der Banken beendet. Unseres Erachtens soll das so geschehen, dass die heutigen Girokonten aus der Bankbilanz entfernt und als Geldkonten in eigenem Recht geführt werden. Die bisherigen Verbindlichkeiten der Banken an ihre Kunden sollen umdeklariert werden in eine Verbindlichkeit gegenüber der Zentralbank, so als hätte von vorne herein die Zentralbank diese Gelder erzeugt.

Der dritte Teil einer Vollgeldreform besteht darin, dass vom Tag der Umstellung an der gesamte Geldschöpfungsgewinn den öffentlichen Kassen zugute kommt. Es gibt eine

Prof. Dr. Joseph Huber lehrt am Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Er ist Mitgründer des Vereins „Monetative“ und Autor des Buchs „Monetäre Modernisierung“, das bereits in dritter Auflage im Metropolis-Verlag erschienen ist.

Zinsseigniorage, also einen Zinsgewinn, der heute weitgehend von den Banken realisiert wird. Darüber hinaus gibt es aber noch die originäre Seigniorage. Das nannte man früher den Schlagschatz oder Münzgewinn. Durch die sehr geringen Produktionskosten des heutigen Buchgelds ist eine solche originäre Seigniorage beträchtlich. Außerdem kann diese schuldenfrei durch Staatsausgaben für realwirtschaftliche Zwecke ausgegeben werden.

Eine Vollgeldreform ist keine Währungsreform. Forderungen und Verbindlichkeiten bleiben unverändert, es gibt keinen Kapitalschnitt, keinen Schuldenschnitt. Die Kontoinhaber merken von der Umstellung gar nichts, nur die Banken.

Wird es denn weiterhin Geschäftsbanken brauchen?

Selbstverständlich. Es muss Kreditbanken geben, und auch Investmentbanken kann es im Prinzip weiterhin geben. Der Finanzierungsbedarf in der Wirtschaft ist stets hoch. Die Banken sind dazu da, die Wirtschaft zu finanzieren, nicht jedoch sollen sie das problematische Privileg haben, auch noch das dafür benötigte Geld selbst zu erzeugen. Das ist in einer Vollgeldordnung alleinige Sache der Zentralbank. Wenn Banken da Wertpapiere kaufen, dann müssen sie das Vollgeld dafür verfügbar haben, sie können die Beträge nicht mehr einfach so gutschreiben. Es findet dann nicht wie heute eine Bilanzerweiterung statt, sondern ein Aktivatausch.

Wie kann der Weg zum Vollgeld aussehen?

Jede gewollte Veränderung beginnt in den Köpfen. Es muss ein Paradigmenwandel einsetzen – in der Wissenschaft, den Banken, beim Staat, in der Bevölkerung. Fast alle Experten haben ja als vorherrschende Lehrmeinung die Banking-Doktrin verinnerlicht, ohne sich dessen bewusst zu sein. Dass es eine Alternative gibt, muss man erstmal wieder ins Bewusstsein bringen. Das ist ein schwieriger Vorgang, der viele Jahre braucht. Dafür muss es auch eine soziale Bewegung geben aus der Bevölkerung heraus, unterstützt von Medien und Wissenschaft, die gemeinsam sagen: Das bisherige System funktioniert nicht, ist chronisch instabil, das Giralgeld der Banken unsicher, es muss sich etwas ändern. Wir haben heute eine weltweite neue Geldreformbewegung mit Bürgerinitiativen und NGOs in verschiedenen Ländern, die sich zunehmend untereinander vernetzen. Der Prozess hat eingesetzt und findet zunehmende Resonanz. Selbst in der konservativen akademischen Finanz- und Wirtschaftswissenschaft ist in den letzten Jahren festzustellen, dass von den Rändern her immer mehr Experten sich dem Thema öffnen.

Auch Leute aus dem Bankenmilieu sind ins Nachdenken gekommen, auch wenn sie das erstmal nicht an die große Glocke hängen. Nachdem man als Reaktion auf die jüngste Finanzkrise zunächst die vordergründig sichtbaren Fehler angegangen ist – mangelhaftes Risikomanagement, falsche Anreizsysteme, zu geringe Eigenkapitalpolster u.a. – dringt man nun zum tieferen Grund vor: der Geldordnung. Ich denke, dass die Diskussion in den kommenden Jahren weiter an Fahrt gewinnt. Dieser politische Themenzyklus ist in der aufsteigenden Phase und hat seinen Höhepunkt noch längst nicht erreicht.

Mehr Infos zum Thema Vollgeld auf:
vollgeld.de

EY
Building a better working world

SEKUNDE MAL.

Haben Sie heute schon an Ihre Karriere gedacht? Zögern Sie nicht länger. Unser Angebot für Sie: Unabhängig davon, wann Sie zu EY kommen oder wie lange Sie bleiben – von den Erfahrungen, die Sie bei uns machen, profitieren Sie ein Leben lang. Also, worauf warten Sie noch?

Jetzt mehr erfahren unter
www.de.ey.com/karriere
#betterworkingworld

„EY" und „wir" beziehen sich auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht.

Interview » Stephan Hammers
Foto » EPSO, Thinkstock

KARRIERE BEI DER EU

Die Europa-Wahl steht vor der Tür, alle EU-Bürger können sich beteiligen und die politische Richtung für die kommenden Jahre beeinflussen. Noch intensiver und direkter freilich ist der Einfluss auf das, was in den europäischen Institutionen geschieht, wenn man für sie arbeitet. UNICUM BERUF befragte den EU-Chefpersonaler David Bearfield zu Europa als Arbeitgeber.

Herr Bearfield, Sie sind der Direktor des Europäischen Amts für Personalauswahl (EPSO – European Personnel Selection Office). Wie viele Mitarbeiter hat Ihre Behörde, wie sind Sie europaweit aufgestellt und was ist die zentrale Aufgabe?

Das Europäische Amt für Personenauswahl, EPSO, hat derzeit 146 Mitarbeiter einschließlich der Europäischen Verwaltungsakademie mit 23 Mitarbeitern. Der Sitz vom EPSO befindet sich im Herzen Europas, in Brüssel. Zudem gibt es eine Außenstelle in Luxemburg mit zwei Mitarbeitern. Die Hauptaufgabe vom EPSO ist es, anhand von hochqualitativen und effizienten Auswahlverfahren die richtigen Bewerber für die Institutionen zu finden. Jeweils für die passende Stelle und zum richtigen Zeitpunkt. Die Kompetenzen der Bewerber werden in Tests und Assessment-Centern geprüft, um sicherzustellen, dass nur die Besten ausgewählt werden.

Gibt es nationale Quoten für die Stellenbesetzungen?

Nein, es gibt keine nationalen Quoten. Der Weg zu einer Karriere bei der EU führt über die Auswahlverfahren. Die Bewerber mit den besten Leistungen in den Auswahlverfahren werden in die sogenannte Reserveliste aufgenommen. Diese Liste bildet die Basis für eine Einstellung durch die Institutionen.

Können auch Nicht-EU-Bürger sich bewerben?

Nein, die EU-Staatsbürgerschaft ist Voraussetzung für die Teilnahme an den Auswahlverfahren.

Welche Einstiegsmöglichkeiten gibt es bei der EU für Hochschulabsolventen aus Deutschland?

Hochschulabsolventen können sich bei der EU für verschiedene Bereiche bewerben. Welche Aufgaben die Bewerber konkret übernehmen, richtet sich nach ihrer Erfahrung, ihren Kompetenzen und ihrem Stellenprofil: Ausarbeitung von Strategien, Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften, Projektmanagement, Entwicklung von Kommunikationsstrategien, rechtliche Beratung ... Die Möglichkeiten sind vielfältig! Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung steigen im Dienstgrad „AD5“ ein. AD steht für Administratoren bzw. Verwaltungsräte.

Welche Qualifikationen, also Fachrichtungen, sind besonders gesucht?

Es werden die verschiedensten Fachrichtungen gesucht. Natürlich suchen wir häufig Bewerber für die Fachrichtungen Recht, Wirtschaft/Statistik, Audit, Finanzen, Sprachen und Kommunikation, aber die EU-Institutionen haben auch Bedarf an Bewerbern mit naturwissenschaftlichen Abschlüssen wie z. B. Physiker, Chemiker oder Mediziner oder auch Ingenieuren und Architekten.

Inwiefern ist die EU ein attraktiver Arbeitgeber und wo verlangt sie ihren Mitarbeitern auch etwas ab?

Wir bieten ehrgeizigen und fähigen Leuten internationale Karrieremöglichkeiten mit langfristiger Perspektive und Entfaltungsmöglichkeiten. 500 Millionen Menschen in 28 EU-Ländern messen uns an unseren Leistungen – keine leichte Aufgabe, aber auch die Möglichkeit, wirklich etwas zu verändern. Besonders jetzt brauchen wir die Besten, um alle Hürden zu nehmen und Europa in eine sichere Zukunft führen zu können. Die Kompetenzen der Mitarbeiter werden daher ständig weiterentwickelt, um den Anforderungen gerecht zu werden. Natürlich ist es nicht einfach, sich für eine EU-Karriere und damit für ein ganzes Berufsleben (hauptsächlich) in Brüssel oder Luxemburg zu entscheiden. Allerdings ist die Tätigkeit bei den Institutionen so vielfältig, so interessant und zukunftsträchtig, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen sehr zufrieden sind mit ihrer Wahl. Außerdem bieten die Institutionen viele Möglichkeiten, um Beruf und Familie zu vereinbaren, auch die Schulung der Kinder der Beamten in ihrer Muttersprache ist durch die Europaschulen gewahrt.

Muss man ein begeisterter Europäer sein, wenn man bei der EU arbeiten möchte?

Wir suchen Leute, die die großen Herausforderungen als Chance sehen und für Europa etwas bewegen möchten. Die Institutionen mit ihren vielfältigen Tätigkeitsbereichen bieten hierbei die optimalen Voraussetzungen.

Wie sind Sie persönlich zur EU gekommen?

Meine Karriere begann im britischen öffentlichen Dienst, und zwar im Verkehrsministerium. Während dieser Zeit war ich mehrmals in Brüssel, um verschiedene Aspekte der Erstellung des gemeinsamen Marktes für Luftverkehr zu verhandeln. Das war so aufregend, etwa, als würde man von einem Schwarz-Weiß-Bildschirm zu einem Farbbildschirm wechseln. Da habe ich festgestellt, dass ich nach Brüssel wollte! Was mich bewegte, war die reine Herausforderung, praktikable Lösungen auf EU-Ebene zu finden, die Möglichkeit, am europäischen Projekt teilzunehmen und einen Beitrag dazu zu leisten, und auch die Chance, in einem stimulierenden, multikulturellen und vielsprachigen Umfeld zu arbeiten. Deswegen bin ich dem diplomatischen Dienst beigetreten und wurde in die ständige Vertretung meines Landes nach Brüssel versetzt. Zu dem Zeitpunkt habe ich erfolgreich an einem der berühmten Auswahlverfahren der Europäischen Kommission teilgenommen und meine EU-Karriere begann in der Abteilung für Personaleinstellungen. Seitdem habe ich verschiedene Stellen im Bereich Personal innegehabt, darunter in der Kommunikation, des „Change Management“ und auch im Kabinett der Vizepräsidenten Neil Kinnock und Siim Kallas. Ich war Leiter der Abteilung für interne Kommunikation und seit 2007 bin ich Direktor des Europäischen Amts für Personalauswahl.

Weitere Infos zur Karriere bei der EU unter: ***europa.eu/epso***

Anzeige

LEBENSPLANUNG

JUNGE FRAUEN WÜNSCHEN ZUVERLÄSSIGEN EMPFÄNGNISSCHUTZ

Foto » MSD

Das Studium ist erfolgreich abgeschlossen und der erste Arbeitsvertrag in Aussicht oder vielleicht schon unterschrieben. Das Leben ist aufregend, vieles verändert sich. In dieser Situation käme eine Schwangerschaft für viele Frauen ungelegen. Daher ist ein zuverlässiger Empfängnisschutz in dieser Zeit besonders wichtig. Die beliebteste Verhütungsmethode ist die Antibabypille: 72 Prozent der 18- bis 29-Jährigen nutzen sie. Der Klassiker der hormonellen Verhütung gilt als sicher, einfach in der Anwendung, praktisch und bequem.

Voraussetzung für einen zuverlässigen Schutz vor einer unerwünschten Schwangerschaft ist die tägliche Einnahme der Pille. Ihre empfängnisverhütende Wirkung beruht auf einer Kombination der Sexualhormone Östrogen und Gestagen. Seit ihrer Einführung in den 60er Jahren wurde die Pille ständig weiterentwickelt: Um die Nebenwirkungen möglichst gering zu halten, wurde die Menge des enthaltenen Östrogens verringert und es wurden verschiedene Gestagene entwickelt. In jüngster Zeit führte die Weiterentwicklung zu einem Östrogen, das mit dem Hormon identisch ist, das in den Eierstöcken der Frau gebildet wird. Dies wurde erstmals kombiniert mit einem Gestagen, das von einem natürlich vorkommenden Hormon, dem Progesteron, abgeleitet ist. Das Ergebnis ist eine neue Form der kombinierten Pillen: die Pille mit körpernahen Hormonen.

Wie bei allen kombinierten hormonellen Verhütungsmethoden kann es auch bei der Pille mit körpernahen Hormonen zu Nebenwirkungen kommen. Dazu gehören beispielsweise Stimmungsschwankungen, Kopfschmerzen, Empfindlichkeit der Brüste, Hautveränderungen und Blutungsunregelmäßigkeiten. Besonders das Risiko für Thrombosen muss beachtet werden. Im Beratungsgespräch prüft der Arzt, ob eine Frau ein kombiniertes hormonelles Verhütungsmittel anwenden darf, und stellt erst dann ein entsprechendes Rezept aus. Weitere Informationen gibt es unter www.pille.de, ein Informationsangebot der Firma MSD.

TRAINEE-SPECIAL

EINSTIEG MIT BESTEN CHANCEN

Wer sich einen smarten und gründlichen Berufseinstieg wünscht, der ist mit einem Einstieg als Trainee gut beraten. Als Trainee lernt man die verschiedenen Bereiche eines Unternehmens und die künftigen Kollegen und ihre Funktionen genau kennen. Wie bei den Unternehmen, die ihre Programme euch hier vorstellen.

Beliebtes Einstiegsformat

Das Traineeprogramm ist bei den Unternehmen in Deutschland zu einem beliebten Einstiegsangebot geworden. Wie die aktuelle Studie „Job Trends 2014“ ermittelt hat, bieten 52 Prozent der Unternehmen diese Einstiegsform an. Für Wirtschaftswissenschaftler liegt die Quote mit 55 Prozent sogar noch etwas höher. Ingenieure haben bei etwa 40 Prozent der Unternehmen eine Chance auf eine Trainee-Stelle, Informatiker und Naturwissenschaftler bei etwa einem Drittel. Der Direkteinstieg wird von 87 Prozent der Unternehmen angeboten, bei 22 Prozent ist der Einstieg über eine Assistentenposition möglich. Ein Einführungsprogramm bieten 26 Prozent aller Unternehmen.

ANZEIGE

TRAINING ON THE JOB ZUM REGIONALVERKAUFSLEITER (M/W) BEI ALDI SÜD

Kurzvorstellung: Sie haben Ihr wirtschaftswissenschaftliches Studium erfolgreich abgeschlossen und möchten direkt ins Management durchstarten? Dann sind Sie bei uns genau richtig, denn als Regionalverkaufsleiter (m/w) gehören Sie von Anfang an zur Führungsebene. Sie übernehmen dabei vielseitige Managementaufgaben. In einem einjährigen Training on the Job bereiten wir Sie optimal auf Ihre Führungsaufgabe vor, mit dem Ziel, im Anschluss die Leitung eines eigenen Verkaufsbereiches mit mindestens 50 Mitarbeitern und circa sechs Filialen zu übernehmen.
Einstiegsvoraussetzungen: Interesse für den Handel; überdurchschnittlicher Hochschulabschluss mit wirtschaftswissenschaftlicher Studienausrichtung; Begeisterung für unternehmerisches Handeln; Eigeninitiative und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung; Teamgeist, Fairness und Respekt im Umgang mit anderen Menschen;
Dauer: 12 Monate
Einstiegstermin: nach Vereinbarung
Besonderheiten: Von Anfang an haben Sie mit uns einen Vertrag als Regionalverkaufsleiter (m/w) abgeschlossen, erhalten ein überdurchschnittliches Gehalt und einen Firmenwagen, den Sie selbstverständlich auch privat nutzen können.
Ansprechpartner: Annika Jung, Telefon +49 6184 804-223, E-Mail: karriere@aldi-sued.de

ANZEIGE

TRAINEEPROGRAMM BEI EMAG

Kurzvorstellung: Das Traineeprogramm wird auf Ihre individuelle Karriereplanung abgestimmt. Sie werden von einem Mentor betreut und nehmen an Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung teil. Das Programm startet mit einem Einführungsmonat in der Zentrale in Salach. Anschließend sind Sie für je 3 Monate in einem unserer Markt-, Technologie- und Produktionsunternehmen eingesetzt, in denen Sie das Tagesgeschäft erleben und Projekte durchführen. Abgerundet wird das Programm durch einen 3-monatigen Auslandsaufenthalt. In den letzten 3 Monaten werden Sie in Ihrem Zielbereich auf Ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet.

Fachrichtungen: technische Studiengänge
Voraussetzung: Universitätsabschluss, Praktika/erste Berufserfahrung, Auslandsaufenthalt, sehr gutes Deutsch und Englisch
Dauer: 18 Monate
Einstiegstermin: 1. Oktober 2014
Besonderheiten: unbefristeter Arbeitsvertrag, Internationalität
Ansprechpartner: Tanja Sauer, Tel.: 07162/17-922, hr@emag.com
Fakten zum Unternehmen: Branche: Maschinenbau, Mitarbeiter: 2400

Wie sieht ein Traineeprogramm aus?

Die Studie „Job Trends 2014“ hat erhoben, wie das durchschnittliche Traineeprogramm aussieht: Es hat eine Dauer von 17 Monaten und die Trainees lernen 5 Ausbildungsstationen kennen, in denen sie jeweils 10 Wochen verbringen. Ein Auslandsaufenthalt ist bei 38 Prozent der Traineeprogramme vorgesehen. Bei der Dauer des Trainee-Programms lässt sich ein Trend zu eine längeren Ausbildungszeit erkennen: Im Jahr 2013 betrug die durchschnittliche Länge noch 15 Monate.

ANZEIGE

TRAINEEPROGRAMM BEI DER COCA-COLA ERFRISCHUNGSGETRÄNKE AG

Coca-Cola Erfrischungsgetränke

Was macht das Traineeprogramm bei Coca-Cola so besonders? Unser 18-monatiges Nachwuchsführungskräfte-Programm setzt auf den Einsatz im Tagesgeschäft und eine fundierte Wissensvermittlung und gibt den Trainees genügend Raum Verantwortung zu übernehmen. Seit 1999 sind alle Trainees übernommen worden. Jeder ist Teil der Coca-Cola Familie.

Wer wird gesucht? Wir suchen Nachwuchsführungskräfte in den Bereichen Verkauf, Handelsmarketing, Supply Chain, Qualität, Finanzen, Personal und Business Solutions (IT), die in Zukunft eine tragende Rolle bei uns spielen wollen.

Tanja Hofer, Leiterin Learning & Development

Wann starten die Traineeprogramme? Traineeprogramme starten in der Regel im April und Oktober. In Ausnahmefällen sind andere Starttermine möglich.

Was erwartet die Trainees: Die Trainees erwartet ein individuell zugeschnittenes Programm, verantwortungsvolle und spannende Aufgaben im Tagesgeschäft und in der Projektarbeit, das Kennenlernen eines Schwerpunktbereichs und dessen Schnittstellen sowie persönliche und berufliche Weiterentwicklung durch Trainings, Mentoring und Coaching.

Weitere Infos: www.cceag.de/jobs-karriere/

ANZEIGE

JUNIOR MANAGERS PROGRAM

BOSCH
Technik fürs Leben

Mit dem Junior Managers Program bereiten wir qualifizierten Nachwuchs praxisnah auf die Übernahme von Führungsaufgaben in unserem Unternehmen vor. Seit über 30 Jahren gehört unser Führungsnachwuchsprogramm zu den besten Deutschlands. Die Erfolgsfaktoren sind heute noch dieselben: Gemeinsam mit Ihrem Mentor wählen Sie Ihre individuellen Programmmodule aus. Darüber hinaus können Sie sich hervorragend vernetzen – im Inland wie im Ausland. Und damit Sie von Anfang an auf der Erfolgsschiene sind, begleiten wir Sie mit individuell abgestimmten Entwicklungsmaßnahmen.

Fachrichtungen: Ingenieur- und Naturwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften

Einstiegsvoraussetzungen: Überdurchschnittlich guter Studienabschluss, internationale Erfahrungen, anspruchsvolle Industriepraktika

Dauer: 18-24 Monate

Einstiegstermin: ganzjährig

Ansprechpartner: www.bosch-career.de, Corinna Dornbusch

Fakten zum Unternehmen: ca. 281 000 Mitarbeiter weltweit bei 46,4 Mrd. Euro Umsatz

Be-Lufthansa.com/
Technik

Could you cope with a bad hair day?

Every girl gets flustered when confronted by tangles and knots. How would you cope if those tangles occurred in the cables of a jet engine? Could you fix the problem to a tight deadline? If so we'd like to hear from you.

Lufthansa Technik is the world's leading aircraft maintenance and repair group, at the forefront of aviation technology. If you have a diploma or degree in engineering we can offer you a flexible work schedule and the chance to manage your own projects.
At Lufthansa Technik it's more important what you do with your hands and your brain than with your hair.

Be who you want to be
Be-Lufthansa.com

Lufthansa
The Aviation Group

Text » Martin Wehrle
Foto » Thinkstock, André Heeger

WARUM FLÜSTERN SIE, FRAU DOKTOR?

Jeden Tag laufen in Firmen heimliche Status- und Machtspielchen ab. Männer hauen dabei auf den Putz. Frauen aber sind oft zu bescheiden.

Guten Tag, Frau Dr. Körber!“, begrüße ich eine neue Klientin. „Hallo, Herr Wehrle“, antwortet Sie – und fügt eine Bitte hinzu. „Lassen Sie den ‚Doktor‘ weg.“ Fast allen promovierten Männern schwillt die Brust, wenn man Sie „Herr Doktor“ nennt. Der Titel schmückt ihre Mailadresse, dominiert ihre Signaturen und springt auch von der privaten Visitenkarte ins Auge.

Martin Wehrle, Gehalts- und Karrierecoach

Und dann beobachten Sie mal, wie eine promovierte Frau sich vorstellt, etwa bei der Eröffnungsrunde eines Seminars. Der Titel taucht höchstens indirekt auf: „Ich habe Physik studiert. Nach meiner“ – die Stimme schrumpft zu einem Flüstern – „Promotion habe ich dann ...“ – „Moment“, sage ich, „Sie haben den Doktorgrad erworben?“ – „Ja“, flüstert es zurück, und ein funkelnder Blick legt mir nahe, dringend das Thema zu wechseln.

Nicht nur beim Doktortitel, auch bei anderen Statussymbolen sind Frauen zu bescheiden. Zum Beispiel war die Juristin Bettina Seiber (33) aufgestiegen zur Vizeleiterin eines Unternehmens mit 250 Mitarbeitern. Ihr wurde eine Sekretärin angeboten, doch sie lehnte ab: „Ich korrespondiere fast nur per Mail. Das bekomme ich ohne Hilfe hin.“

Erst ein paar Monate später ging ihr ein Licht auf: Sie nahm mal wieder einen Anruf entgegen (ihr Telefon klingelte seit der Beförderung rund um die Uhr!): „Seiber.“ Die Stimme am anderen Ende gab forsch zurück: „Hier ist das Sekretariat von Herrn Doktor Baier. Würden Sie mich bitte zur Chefin durchstellen!“ Wer das Telefon abhebt, kann nicht wichtig, kann keine Chefin sein!

Und war Bettina Seiber nicht selbst aufgefallen, dass die Managerkollegen selten direkt ihre Nummer wählten – sondern das Gespräch auf komplizierte Weise von ihrem Sekretariat durchstellen ließen? Offenbar ging es nicht um Zeitersparnis, sondern um die Botschaft: „Ich habe die Macht, telefonieren zu lassen!“ Eine Sekretärin ist ein Statussymbol.

Oder nehmen Sie eine klassische Männerdomäne, den Dienstwagen. Während Frauen glücklich sind, überhaupt ein Auto von der Firma zu bekommen, haben die Männer längst eruiert, mit welcher PS-Zahl sie sich unter den anderen Vorgesetzten in der Spitzengruppe platzieren können. Wer hier mit einem Auto auftaucht, das nur halb so viel wie die anderen kostet, wie so manche Chefin, wird nur als halbe Führungskraft wahrgenommen.

Oder: Managerinnen geben sich mit einem Parkplatz zufrieden, der weit vom Firmengebäude entfernt liegt – während Männer peinlichst darauf achten, dass die Nähe zum Gebäude ihrem Rang in der Hierarchie entspricht. Frauen haben kein Problem damit, zweiter Klasse im Flugzeug oder in der Bahn zu reisen – während die Männer als Führungskräfte erster Klasse gelten wollen, auch beim Reisen.

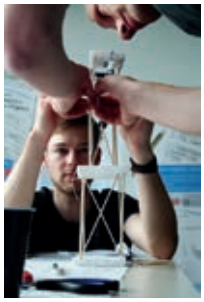
Viele Frauen haben einen Lottoschein mit sechs Richtigen in der Tasche. Das allein hilft im Beruf aber nicht; man muss ihn auch einlösen. Und wer sich durchsetzen will, braucht Status-Bewusstsein!

Martin Wehrle *ist Autor des aktuellen Spiegel-Bestsellers* ***„Bin ich hier der Depp? – Wie Sie dem Arbeitswahn nicht länger zur Verfügung stehen“****. An seiner Hamburger Karriereberater-Akademie bietet er den ersten Ausbildungsgang zum Karriereberater an:* ***www.karriereberater-akademie.de***

bonding
ENGINEERING
COMPETITION

Darf es ein bisschen praktischer sein? – die bonding Engineering Competition

Ständig hört man vom hochgelobten Praxisbezug im Studium. Interdisziplinäre Teams. Divergentes Denken. Innovation und Kreativität. Alles schön und gut, aber oft nicht die Realität. Vor allem sehen sich deutsche Hochschulen für die wissenschaftliche Ausbildung ihrer Schützlinge verantwortlich, da bleibt wenig Zeit für Softskills. Während es bereits einige Seminare dazu im Studium Generale gibt, kommt die praktische Anwendung und somit die Reflexion der Theorie oft zu kurz.



Neben speziellen fachlichen Kenntnissen gibt es aber auch solche Fähigkeiten, die heutzutage wirklich ohne Ausnahme von Absolventen erwartet werden können, da sie für das gemeinsame Zusammenarbeiten in Teams oder Projekten im Beruf zwingend erforderlich sind. Zu diesen Softskills zählen unter anderem Teamfähigkeit, Zeit- und Selbstmanagement und Grundlagen der Projektplanung.

Nur wo schlägt man die Brücke zwischen den realen Anforderungen der Industrie und dem Lehrangebot der Hochschulen, welches junge Menschen in der Vorbereitung auf den Beruf unterstützen soll?

Diese Lücke in der Ausbildung versucht die bonding Studenteninitiative seit mehreren Jahren mit einem deutschlandweiten Konstruktionswettbewerb zu schließen, welcher seit zwei Jahren als bonding Engineering Competition jährlich im Mai stattfindet. Zweck der Veranstaltung ist es, Studierenden aller Fachrichtungen eine Plattform zu bieten, um sich auszuprobieren. Dabei können sie ihre Fähigkeiten im Team und unter Wettbewerbsbedingungen sowie Stress und Zeitdruck austesten. Außerdem müssen sie ihre Leistung am Ende vor Vertretern der Hochschule und Experten von ausgewählten Industrieunternehmen präsentieren.

Einzelgänger gehen leer aus

Anders als oft üblich bei studentischen Konstruktionswettbewerben müssen die antretenden Teams die vorgegebene Aufgabe gemeinsam live vor Ort lösen und hierfür einen funktionierenden Prototyp bauen – ohne Vorbereitung. Wichtig sind dabei nicht nur konstruktive Fähigkeiten, sondern vor allem kreatives Denken, da die vorgegebenen Werkzeuge und Baumaterialien nicht unbedingt Vorlesungsstoff sind. Natürlich läuft ständig die Uhr im Hintergrund und am Ende können nur die Teams erfolgreich sein, welche mit dem Budget am besten wirtschaften und gleichzeitig die Aufgabe zufriedenstellend meistern. Die Kür in Form einer gemeinsamen Präsentation des Prototyps am Ende verlangt nochmal höchste Konzentration. Innerhalb eines Tages können die Teilnehmer also ihre Softskills unter Beweis stellen, verbessern und diese von der Jury bewerten lassen. Bei dem abschließenden Get-Together mit den Firmenvertretern kann man sich ungezwungen über Fachthemen unterhalten und Kontakte für Praktika oder Einstiegsmöglichkeiten knüpfen.

Die Gewinner fahren zum Finale

Als besonderes Highlight erwartet die Siegerteams die Teilnahme am Deutschlandfinale in Hamburg bei Unilever. Mehrere Tage treffen sich die Gewinner aller Vorrunden, um in den beiden Disziplinen Prototyping und Fallstudie noch spannendere Aufgaben zu lösen und die Jury mit ihren Lösungen zu begeistern. Die Gewinner dürfen sich über Sach- und Geldpreise freuen. Neben den Arbeitsphasen gibt es zudem ein beeindruckendes Rahmenprogramm, sodass man sich auch als Sieger fühlen kann, wenn man nicht gewonnen hat.

Termine

Aachen:	13. Mai
Berlin:	13. Mai
Bochum:	20. Mai
Braunschweig:	15. Mai
Bremen:	27. Mai
Darmstadt:	27. Mai
Dortmund:	26. Mai
Dresden:	14. Mai
Erlangen:	22. Mai
Freiberg:	28. Mai
Hamburg:	21. Mai
Kaiserslautern:	15. Mai
Karlsruhe:	14. Mai
München:	21. Mai
Stuttgart:	20. Mai

Die Anmeldung und weitere Infos findest du unter **www.engineering-competition.de** oder besuche uns auf facebook (**www.facebook.com/engineeringcompetition**) und erhalte alle Neuigkeiten. Bei Fragen kannst du dich jederzeit an engineeringcompetition@bonding.de wenden. Wir freuen uns auf deine Teilnahme!

6. bis 9. Mai

Blau machen*

für die Karriere!

Die Messe:	Die connecticum ist Deutschlands große Karriere- und Recruitingmesse für Studenten & Absolventen und findet jedes Jahr in Berlin statt.
Die Aussteller:	400 renommierte Arbeitgeber aus ganz Deutschland sowie aus Europa und Asien präsentieren sich mit Messeständen, Vorträgen, Einzelgesprächen und ihren Stellenangeboten.
Die Schwerpunkte:	Informatik, Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften
Die Besucher:	Eingeladen sind Studenten ab dem 2. Semester, Absolventen und Professionals bis zehn Jahre nach dem Studienabschluss. Eintritt frei.
* Blau machen:	Mit der offiziellen connecticum-Teilnahmebestätigung können Studenten das Fehlen in der Hochschule entschuldigen.

connecticum 2014

12. Internationale Firmenkontaktmesse
Flughafen Berlin-Tempelhof, 6. bis 9. Mai

Deutschlands große Karriere- und Recruitingmesse für Studenten und Absolventen • 4 Tage, 400 Unternehmen

Praktika • Abschlussarbeiten • Traineestellen • Berufseinstieg • Professional-Jobs

Logoübersicht der Messe-Aussteller: Unternehmen auf der connecticum 2014 — Stand: 28. März 2014

Der Eintritt ist frei.
Jetzt Infopaket zur connecticum anfordern!

www.connecticum.de

Komm mit zur connecticum

connecticum
Die Vielfalt der Karriere

www.connecticum.de/check-in