

**LEADERSHIP**

So vermeiden Sie Fehlbesetzungen

Seite 5

**BILDUNG**

Wie Sie den Studienstart gut organisieren

Seite 9

**JUNGE PROFIS**

Als Volunteer bei der Fußball-WM

Seite 10

# KARRIERE WELT

2./4. JULI 2011

## Alles für die Besten

*Wie man die besten Mitarbeiter gewinnt und was Firmen für ihren guten Ruf tun müssen*

Seiten 2 – 4



Entspannungsraum im Google-Büro Zürich

GOOGLE SCHWEIZ

DIE  WELT WELT  KOMPAKT WELT  AKTUELLIn Kooperation mit  StepStone

ANZEIGE



### Fühlen Sie sich in Ihrer Fremdsprache zu Hause.

Sprechen Sie eine neue Sprache mit der innovativen Rosetta Stone Sprachlern-Lösung.

Mit **Rosetta Stone** lernen Sie eine Fremdsprache auf völlig neue Art. **Intuitiv** tauchen Sie in die neue Sprache ein, als würden Sie sie im Land selbst lernen. Statt Vokabeln oder Grammatik auswendig zu lernen, aktivieren Sie mit Rosetta Stone Ihre **natürlichen** Sprachlern-Fähigkeiten. Sie lernen **flexibel**, wo und wann Sie möchten. Mit **direkter Rückmeldung** zu Ihrer Aussprache.

Lernen Sie mit Rosetta Stone Japanisch oder 30 weitere Sprachen.

© 2011 Rosetta Stone Ltd. All rights reserved.

Intuitiv lernen. Sicher sprechen. [Probieren Sie es aus auf RosettaStone.de/welt](http://RosettaStone.de/welt)  
Gratis Lieferung über Aktionscode "welt"**RosettaStone** 

# Der Arbeitgeber als Marke

Ist die Firma für Talente attraktiv? Was denken die eigenen Leute? Ein Test soll Licht ins Dunkel bringen

NADINE AHR

Die Lufthansa wirbt mit „BE Lufthansa“, McKinsey setzt mit seiner Employer Branding Kampagne „Passion Wanted“ auf Leidenschaft. Im so genannten „War for Talent“, dem Wettbewerb um die Besten, hängt viel davon ab, wie sich ein Arbeitgeber seinen künftigen Mitarbeitern präsentiert. Um die zum Unternehmen passenden Mitarbeiter zu finden und langfristig an sich zu binden, müssen sich die Firmen als attraktive Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positionieren. Denn für Berufseinsteiger ist längst nicht mehr nur das Gehalt entscheidend. Nach einer Studie von Kienbaum sind für Berufseinsteiger vor allem Entwicklungsperspektiven, ein kollegiales Umfeld und eine gute Work-Life-Balance wichtig. Ein Konzern wie Google, der laut verschiedenen Studien der Wunscharbeitgeber für junge Absolventen ist, hat sich auf die Wünsche seiner Mitarbeiter bereits eingestellt. In der Zentrale in Zürich gibt es Massage-Räumen über Sportplätze bis hin zu einer Rutsche, die direkt in die Kantine führt, nichts, was es nicht gibt. Doch auch wenn Google ein Beispiel für ein gutes Produkt- und Arbeitgeberimage



ORTHOMOL

ist, beurteilen viele Studienabgänger einen Arbeitgeber immer noch eher nach der Attraktivität der Produkte und verfügen kaum über Hintergrundwissen zur tatsächlichen Arbeitgeberqualität, meint Professor Manfred Bruhn von der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Uni Basel: „Gerade jüngere Berufseinsteiger achten auf das Unternehmensimage. Das ändert sich meist erst im Laufe des Berufslebens. Je älter die Arbeitnehmer sind, desto wichtiger werden diese Faktoren.“ Eine angenehme Work-Life-Balance oder flexible Arbeitszeitmodelle spielen zunehmend eine Rolle.“

**Work-Life-Balance** war auch ein Grund, warum Matthias Motz nach 13 Jahren Beschäftigung bei seiner alten Firma zu Orthomol wechselte. „Neben Weiterbildungen und freier Zeiteinteilung wollte ich vor allem als Mensch geschätzt werden. Die Unternehmenskultur spielte da eine entscheidende Rolle und war mir persönlich wichtiger als der ganz große Name“, sagt Motz. „Hier habe ich mehr Frei-

raum und kann meine Ideen einbringen.“ Bei Orthomol ist er für den Therapeuten-Außendienst zuständig.

„Jeder Mitarbeiter kann sich bei uns fortbilden. Außerdem haben wir ein Fitnessstudio, ein Massage-Angebot und eine Krippe“, sagt Gesche Hugger, Leiterin der Personalabteilung bei Orthomol. Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, sei für das mittelständische Unternehmen besonders wichtig. „Wir können uns noch nicht mit den ganz großen Namen messen wie Bayer. Deshalb ist es für uns wichtig, dass wir uns im Rahmen vom Employer Branding als attraktiver Arbeitgeber positionieren.“ Nur so könne man die Mitarbeiter langfristig stärker ans Unternehmen binden.

„Beim Employer Branding geht es nicht nur darum, potenzielle Mitarbeiter zu werben, sondern auch die bestehenden Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Gelingt es eine attraktive Arbeitgebermarke zu schaffen, sind die Mitarbeiter stolz, für die Marke zu arbeiten und die Arbeitsmotivation

steigt“, sagt Manfred Bruhn. Trotzdem steckt das Thema Employer Branding bei vielen Firmen in Deutschland noch in den Kinderschuhen. Rund 90 Prozent der Unternehmen vernachlässigen den Stellenwert der eigenen Mitarbeiter als Arbeitgebermarkenbotschaft, belegt eine Kienbaum-Studie. „Die Unternehmen sind sich zwar be-

## EMPLOYER-CHECK

**1. Wie oft** und bei welchen Gelegenheiten hat man hier die Chance, Fragen an das Management zu richten? Ein Hinweis darauf, welchen Stellenwert die Mitarbeiter haben.

**2. Inwiefern** kann ich hier meine Arbeit selbst gestalten? Ein Hinweis darauf, ob die Firma eher zum Prinzip Freiheit oder Kontrolle neigt.

**3. Welche** drei Eigenschaften der Firma sind am wichtigsten? Wenn ich drei Kollegen fragen würde, was würden sie mir antworten? Ein Hinweis darauf, ob es überhaupt ein Bewusstsein für Identität und Werte gibt.

Ziehen auch alle Mitarbeiter bei Orthomol an einem Strang? Sind sie zufrieden mit ihrem Arbeitgeber? Fragen über Fragen



Gesche Hugger, zuständig für Unternehmenskultur bei Orthomol



Der Basler Marketing-experte Professor Manfred Bruhn

wusst, dass ein attraktives Arbeitgeberimage notwendig ist, viele scheuen aber Zeit und Kosten, die mit der Implementierung eines systematischen Employer Branding verbunden sind“, sagt Bruhn. Ein Denkfehler, meint der Marketingexperte. „Schließlich sind es ja die Mitarbeiter, die als Markenbotschafter nach außen fungieren und für die Qualität der Produkte zuständig sind.“ Das heißt: Will man nach außen ein Markenbild transportieren, muss man zuerst fähige Mitarbeiter anwerben, die motiviert sind sich für die Marke einzusetzen.

**Damit Firmen** überhaupt wissen, ob – und wenn ja, inwiefern – sich Mitarbeiter mit ihnen identifizieren und die Firmenkultur nach außen transportieren, hat die Deutsche Employer Branding Akademie (DEBA) einen Fitnessstest entwickelt. Dabei werden auch die Mitarbeiter anonym befragt. „Die Firmen können durch den Fitnessstest herausfinden, wie attraktiv sie als Arbeitgeber wirken, und wie weit sie schon auf dem Weg zu einer echten Arbeitgebermarke sind“, sagt die Leitung von Deutschlands Arbeitgebermarken Paula Thieme. Auch Orthomol wird am Fitnessstest der DEBA teilnehmen. „Ich glaube, wir haben eine ganze Menge zu bieten – auch als Mittelständler. Durch den Test sehen wir, wo wir stehen und können wir unseren Bekanntheitsgrad steigern“, sagt Hugger.

**KPMG**  
cutting through complexity™

Es ist Ihre beste Zeit, holen Sie das Maximum heraus.

## KPMG's Financial Services goes London.

Jetzt beim Branchenführer einsteigen und die Finanzmetropole London erkunden.

21. – 25. September 2011  
Frankfurt am Main/London

Ihre Vorstellungen – unser Angebot:

- Einstieg im Bereich Banken und Versicherungen
- Karriere in der Wirtschaftsprüfung, Steuer- oder Unternehmensberatung
- Vielfältigkeit sowie ein breites Mandantenportfolio
- Berufsstart ohne den typischen „Sprung ins kalte Wasser“
- Networking mit den neuen Kollegen
- Einstieg ab Oktober 2011

Interesse?

Mehr Informationen und  
Bewerbung unter  
[www.fs-goes-london.de](http://www.fs-goes-london.de)

## IMPRESSUM

**KarriereWELT** ist eine Veröffentlichung der WELT-Gruppe

**Chefredakteur:** Jan-Eric Peters  
**Redaktion Sonderthemen:** Astrid Gmeinski-Walter (Ltg.), Klaus Ries (stellv.)

**Redaktion:** Dr. Anke-Sophie Meyer (verantwortl.), Marie Thérèse Nercessian, Anne Onken, Christina Petrick-Löhrl  
**Art Direction:** Walter Lendl

**Gesamtanzeigenleiter:** Stephan Madel

**Anzeigen:** Michael Haufe  
**Verkauf:** Stephan Stamm (Stellen), Petra Mählmann (Bildung)  
**Kontakt:** Tel. 030/58 58 90  
Fax 030/58 58 91  
Email: [karrierewelt@welt.de](mailto:karrierewelt@welt.de)

**Spezielle Anzeigen** veröffentlichen wir mit einem QR-Code – einem Link ins mobile Internet, der über die Kamera Ihres Mobiltelefons lesbar wird. Auf diesem Weg erhalten Sie weitere Informationen zur ausgeschriebenen Stelle.

## „Firmen müssen an sich arbeiten“

Nur authentische Unternehmen gewinnen die besten Mitarbeiter



Wie authentisch ist eine Firma? Wolf Reiner Kriegler hat einen Fitnessstest für Arbeitgeber entwickelt

**W**olf Reiner Kriegler von der Deutschen Employer Branding Akademie über Fachkräftemangel, das Selbstbild von Arbeitgebern und einen Fitnessstest für Unternehmen.

**WELT:** Seit einiger Zeit ist immer wieder vom „War for Talent“ die Rede. Dem Kampf der Unternehmen um die besten Arbeitskräfte. Was heißt das konkret?

**WOLF REINER KRIEGLER:** Früher strömten die jungen Talente aus den Hochschulen. In bestimmten Berufen tröpfeln sie jetzt eher. Der deutschen Wirtschaft droht ein Fachkräftemangel, der demografische Wandel verstärkt das. Schon heute bemerken die Arbeitgeber, dass sie sich richtig ins Zeug legen müssen, um ihre Stellen

mit guten Leuten zu besetzen. Der Wettkampf um die guten Leute ist voll entbrannt.

### Gibt es Beispiele?

Schauen Sie sich die Arbeitgeberauftritte auf Jobmessen oder im Internet an. Die Unternehmen investieren viel, um sich Bewerbungen von der besten Seite zu zeigen. Einige laden in Skigebiete ein, manche verschicken iPads. Gut für die Bewerber, denn der Spieß hat sich umgedreht: Die Unternehmen bewerben sich jetzt bei ihnen. Unternehmen müssen für gute Mitarbeiter attraktiv sein. Das heißt sie müssen an sich arbeiten.

**Wissen Unternehmen eigentlich genug über sich selbst?** Arbeitgeber investieren viel in ihre Arbeitsplatzqualität. Doch das reicht nicht. Gute Weiterbildung, flexible Arbeitszeit-

gestaltung, tolle Zusatzangebote sind wichtig. Es sind weiche, kulturelle Faktoren, die Mitarbeiter an den Arbeitgeber binden und sie ansprechen, einen guten Job zu machen. Was das im eigenen Fall ist, das wissen tatsächlich noch nicht so viele Unternehmen. Aber viele machen sich gerade auf die Suche und das auch selbstkritisch.

**Wissen Unternehmen, was ihre Mitarbeiter denken? Oder ist alles nur gefühlt?** Mitarbeiterbefragungen sind weit verbreitet. Aber auch „gefühlte“ funktioniert ganz gut – nämlich überall dort, wo eine Atmosphäre des Vertrauens herrscht und Mitarbeiter offen ihre Meinung sagen können.

**Was passiert, wenn das Wissen fehlt? Ein Szenario.** Sie laufen Gefahr, Bewerbern

ein Bild von sich zu vermitteln, das nicht wirklich stimmt. Enttäuschte Erwartungshaltungen sind teuer. Die Leute kündigen während ihrer Probezeit oder machen nur noch Dienst nach Vorschrift. Vielleicht sprechen sie im Internet schlecht über den Arbeitgeber. Und ihren Freunden werden sie gewiss nicht raten, sich bei dem Unternehmen zu bewerben.

**Firmen müssen also zukünftig noch mehr an ihrem Image arbeiten. Wie können sie das am besten tun?** Indem Sie sich die Hand aufs Herz legen. Und klar Position beziehen. Welche Kultur haben wir in der Firma? Was macht unsere Leute stolz, was verbindet sie? Was ist die Seele des Unternehmens? Wer das in Worte fassen kann, der weiß ja erst, welches Vorstellungsbild, also Image, er überhaupt vermitteln kann.

**Macht es für Unternehmen immer Sinn, sich bei Facebook zu präsentieren?**

Was für Softdrinks oder Modemarken gilt, muss nicht für Arbeitgeber gelten. Menschen, die schon ein paar Berufsjahre im Lebenslauf haben, nutzen soziale Netzwerke eher selten für den Jobwechsel. Das gilt noch mehr für die technischen Berufe. Auch der junge Absolvent orientiert sich eher auf Jobmessen oder über Vorträge an Hochschulen als auf Panpapas im Internet.

**Sie haben in Kooperation mit der „Welt“ einen Fitnessstest für Unternehmen entwickelt, der die Qualität und Authentizität von Arbeitgebermarken bewerten soll. Wie funktioniert der?**

### FITNESSSTEST

„Deutschlands Arbeitgebermarken“ heißt der Test, den die Deutsche Employer Branding Akademie in Kooperation mit der „Welt“ entwickelt hat. Ermittelt werden die Authentizität und Qualität einer Arbeitgebermarke. Firmen können das Gütesiegel „Authentischer Arbeitgeber“ für die Personalwerbung einsetzen. In einem persönlichen Datenbereich im Internet kann jeder Teilnehmer seine Ergebnisse interaktiv abrufen und sie mit anderen vergleichen. Die Ergebnisse ermöglichen dem Unternehmen die Steuerung und das langfristige Controlling der Arbeitgebermarke. [www.deutschlands-arbeitgebermarken.de](http://www.deutschlands-arbeitgebermarken.de)

Ein bisschen wie die „Stiftung Warentest“. Der Test „Deutschlands Arbeitgebermarken“ misst, wie attraktiv Sie als Arbeitgeber wirken. Es ist das erste Prüfverfahren dieser Art. Die Erhebungen werden von der renommierten GfK Gruppe durchgeführt. Sie sind onlinebasiert und dauern weniger als eine halbe Stunde. Übrigens: Viele sind längst eine Arbeitgebermarke, ohne es so zu nennen. An diejenigen richtet sich der Fitnessstest genauso wie an all jene, die professionell daran arbeiten und wissen wollen, wie weit sie schon gekommen sind.

**Wenn Mitarbeiter ihre eigene Firma bewerten sollen, wie „echt“ sind dann die Ergebnisse?**

Mitarbeiter nehmen selten ein Blatt vor den Mund. Das Feedback der eigenen Leute ist meistens ehrlich und dadurch auch so wertvoll. Wichtig ist natürlich, dass die Befragungen anonym sind. Das ist auch hier der Fall. Das Besondere: Das Prüfverfahren vergleicht die Innen- und Außensicht auf die eigene Wirkung als Arbeitgeber, durch die Befragung der eigenen Mitarbeiter und eines repräsentativen Querschnitts der Arbeitsmärkte.

**Was können die Unternehmen mit dem Fitnessstest anfangen?** Deutschlands Arbeitgebermarken gibt den Unternehmen ein Instrument für die betriebliche Praxis an die Hand, mit dem sie ihre Arbeitgebermarke systematisch steuern und ausbauen können. Sie erkennen, wie gut Sie für den Fachkräftemangel gerüstet sind. Wie Sie als Arbeitgeber wettbewerbsfähiger werden. Wo sind Sie schon gut, wo liegt Potenzial brach? Der Test misst auch, ob das Bild, das Sie bewerben vermitteln, mit dem der Mitarbeiter übereinstimmt. Interview: Anke-Sophie Meyer

## Den Passenden finden

Nicht jeder gute Kandidat ist der Richtige für den Job. Wie Firmen Fehlbesetzungen vermeiden

RONALD MAY

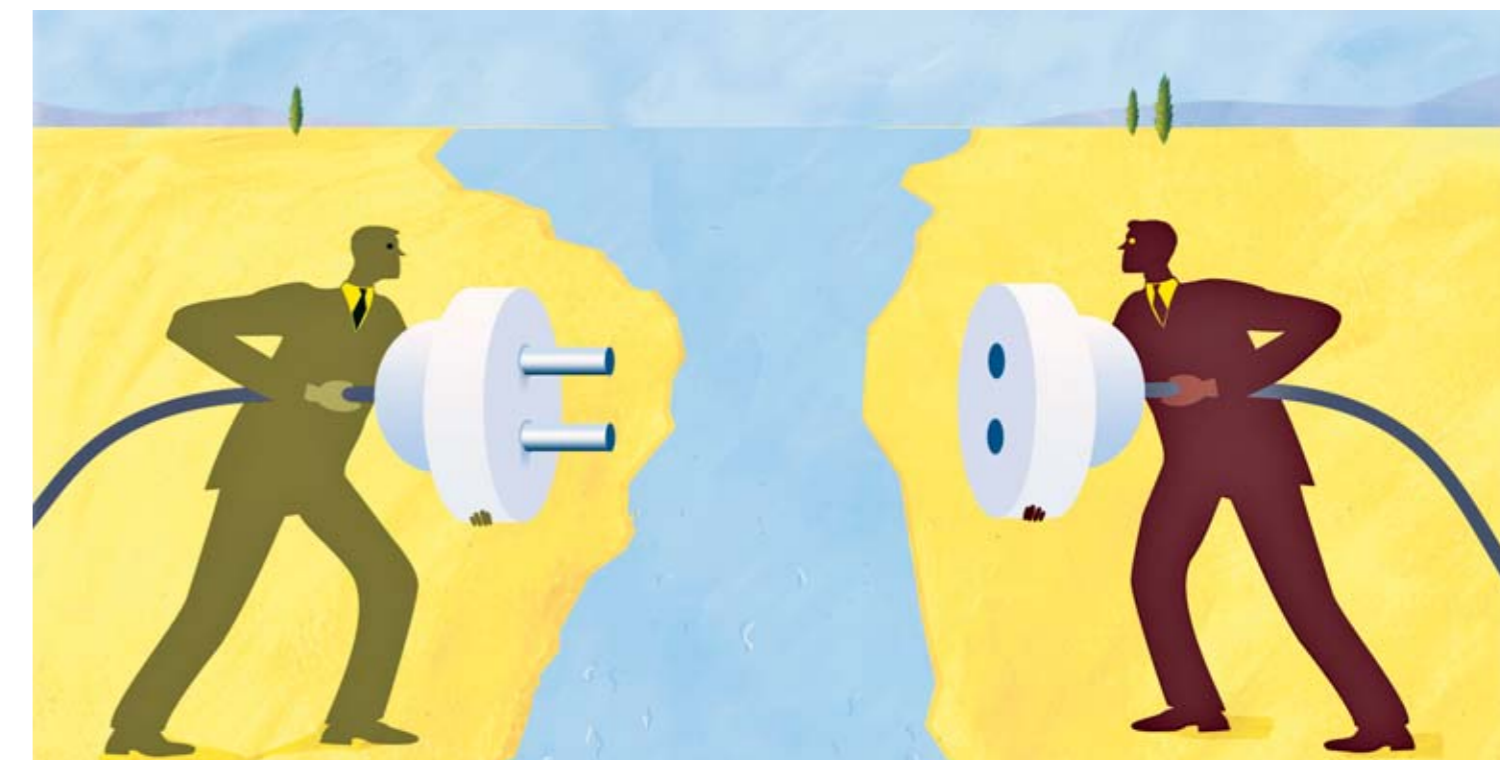
**F**ehlbesetzungen von Führungskräften können kostspielig werden. Wie kommt es zu solchen falschen Entscheidungen, was für Folgen können sie für die Beteiligten haben und – vor allem – wie können sie vermieden werden?

Bei einer Fehlbesetzung entstehen für Unternehmen Kosten, die sich bis zum Dreifachen des jeweiligen Jahresgehaltes summieren können. Wenn man bedenkt, dass rund jede fünfte Entscheidung für einen neuen Mitarbeiter sich als Fehlbesetzung herausstellt, ergibt sich daraus ein enormer wirtschaftlicher Schaden.

**Rechnet man** direkte und indirekte Kosten mit ein, liegt der finanzielle Schaden also faktisch zwischen dem ein- bis dreifachen des Jahresgehalts. Dieser Überlegung folgend, könnte sich bei einem Bereichsleiter mit einem Einkommen in Höhe von 110 000 bis 160 000 Euro letztlich eine Summe von 165 000 bis 480 000 Euro ergeben. Wie vermeidet man aber nun derartige Fehlbesetzungen? Hier ist als erstes die funktionierende Zusammenarbeit von Unternehmensleitung, Führungskräften und Personalmanagement zu nennen. Personaler und Führungskräfte sollten ein Tandem bilden. Ob dieses Modell funktioniert, steht und fällt mit der Kommunikation. Es zwingt zu einer hohen Dichte an Austausch und Interaktion.

**Personalentscheider** sollten „ideal“ ersetzen durch „in dem Zusammenhang, in dem die Position steht, der oder die Geeignete“. Sie sollten Abschied nehmen von der Idee, einen „fertigen“ Experten oder Manager zu erhalten, der kontextunabhängig brilliert und stattdessen bedenken, dass auch der glänzendste Mitarbeiter und der versierteste Profi sich schließlich am neuen Ort einleben und „on the job“ Fertigkeiten entfal-

**Die Vermeidung** von Fehlbesetzungen beginnt mit der Vorbereitung: Welchen Beitrag können die Personen aus der Entscheidungszentrale dazu leisten? Wir leben nicht im Elfenbeinturm, deshalb passiert



es in der Praxis, dass ein Kandidat falsch platziert wird. Dann geht es nur noch darum, den Schaden zu beheben. Man kann auch sagen: um Regeneration. Was können die Entscheider tun, um diese Regeneration zu beschleunigen? Die Frage ist, was kann die Unternehmensführung bereits bei der Kandidatenauswahl tun, um die oder den Geeigneten zu finden bzw. das Risiko einer Fehlbesetzung zu minimieren?

**Das bedeutet:** Unternehmen haben einen Anspruch darauf, kompetent, zuverlässig und über die Platzierung hinaus beruht zu werden. Das ist aber nur dann möglich, wenn Personaler und Führungskräfte sich öffnen, indem sie es nicht nur zulassen sondern fördern, dass

beispielsweise externe Verantwortliche einen intimen Einblick in das Unternehmen beziehungsweise in die Abteilung erhalten, in der die oder der Kandidat platziert werden soll.

**Einen Faktor,** der Fehlbesetzungen begünstigen oder verhindern helfen kann, gibt es in dem Zusammenspiel zwischen externen Verantwortlichen und internen Entscheidern. Gemeinsam mit den Personalern positioniert sich der für die Besetzung verantwortliche als Business-Partner des Managements und übernimmt unternehmerische Mitverantwortung – für die Platzierung und eine gewisse Zeit danach.

Auf der Seite des Personalmanagements soll mehr Selbstbewusstsein entwickelt werden sowie der Ehrgeiz, sich Kompetenzen anzueignen. Dies ist dann besonders wichtig, wenn es gilt, Schlüsselpositionen zu besetzen. Hier sollten die Per-

sonaler wissen, wie es um das Unternehmen steht und welche Strategien aktuell und zukünftig in Betracht gezogen werden.

Fazit: Soweit möglich sollte man versuchen, den anderen zu verstehen, ihm zuzuhören – und ihn offenen Geistes befragen. Andersartigkeit sollte dabei wohlwollend begegnet werden.

Diese Haltung – idealerweise bei Kandidaten und Entscheidern – scheint eine günstige Voraussetzung zu sein, um im Dialog herauszufinden, wer wozu aus welchen Gründen am ehesten passt. Fehlbesetzungen gehören dann zur Ausnahme. Nachhaltig erfolgreiche Platzierungen sind dagegen die Regel.

Ronald May, 47, ist in Bremen geboren und Diplom-Kaufmann. Seit mehr als zehn Jahren ist er als Personalberater tätig. Seit 2010 leitet er als Vorstand die Personalberatung FMT International, die sich auf die Vermittlung von Führungskräften spezialisiert hat.

### TESTEN SIE IHR ARBEITNEHMERPROFIL

## Wann fühlen Sie sich wohl?

**Wie gut können** Sie mit Unklarheit und Wechselhaftigkeit umgehen? Würden Sie vorgegebene Strukturen und Prozesse vermissen? Auf der „Skala zwischen flexibel und geregelt“ hat jeder Mensch seine ganz individuellen Wohlfühlparameter. Wo liegen Ihre?

**Art und Grad** der Teamintegration können stark variieren. Empfinden Sie die tagtägliche Einbindung eher als Nähe oder als Enge? Ist Ihnen die

Pflege persönlicher Kontakte im Berufsleben mehr Lust oder Last?

**Stellen Sie sich vor,** Sie hätten die unternehmerische Verantwortung. Spielen Sie den Gedanken durch. Beunruhigt oder reizt er Sie? Wie sehr hat Risikobereitschaft bzw. Sicherheitsbedürfnis bisher Ihr Leben bestimmt?

**Beurteilen Sie** Menschen nach Ihrem Job? Wie wichtig ist Ihnen persönlich, dass an-

dere Sie richtig einordnen? Welche Bedeutung hat die soziale Anerkennung für Sie? Haben Sie Ihr Handeln öfters daran orientiert?

**Tipp:** Wenn Sie zu einer ersten Selbsteinschätzung gekommen sind, machen Sie die Nagelprobe: Bitten Sie Personen Ihres Vertrauens um ihr Feedback. Nur so kommen Sie zu einer ebenso kritischen wie realistischen Standortbestimmung, die Ihnen wirklich weiterhilft.

Create your own career

Willkommen bei Bertelsmann,  
dem Unternehmen der Unternehmer.

[www.createyourowncareer.de](http://www.createyourowncareer.de)

BERTELSMANN  
media worldwide

## KAUFMÄNNISCHE BERUFE



Wir bieten den Informationsvorsprung – Werden Sie Teil unseres internationalen Teams im Herzen von Berlin!

### Vertriebsmitarbeiter/in Konferenzen (Innendienst)

Die ausführliche Stellenbeschreibung können Sie durch einscannen des QR-Codes mit Ihrem Smartphone oder durch Eingabe des Direktlinks ansehen.

<http://www.stepstone.de/o/?1845395>



Werden Sie Orange.

Für die Geschäftseinheit Controlling, Finanz- und Rechnungswesen suchen wir eine/n

### Mitarbeiter/in Steuern

Die ausführliche Stellenbeschreibung können Sie durch einscannen des QR-Codes mit Ihrem Smartphone oder durch Eingabe des Direktlinks ansehen.

<http://www.stepstone.de/o/?1858283>



Wir **wachsen - wachsen** Sie mit  
Am Standort Berlin suchen wir Sie als

### Mitarbeiter Personalbetreuung (m/w)

Die ausführliche Stellenbeschreibung können Sie durch einscannen des QR-Codes mit Ihrem Smartphone oder durch Eingabe des Direktlinks ansehen.

<http://www.stepstone.de/o/?1849425>



Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir

### Hochschulabsolventen (m/w)



[www.ebnerstolz.de](http://www.ebnerstolz.de)

## INGENIEURWESEN UND TECHNISCHE BERUFE



Zur Verstärkung unseres Teams Forschung und Entwicklung suchen wir ab sofort am **Standort Berlin** einen

### Elektroingenieur (m/w)

Die ausführliche Stellenbeschreibung können Sie durch einscannen des QR-Codes mit Ihrem Smartphone oder durch Eingabe des Direktlinks ansehen.

<http://www.stepstone.de/o/?1856550>



ICH SEH SHOPPEN

Zur Verstärkung unseres Teams in **Ismaning bei München** suchen wir eine/n

### Werkstudent/in IT-Systeme eCommerce



[www.hse24.de](http://www.hse24.de)



RUETZ TECHNOLOGIES  
Entwicklungsingenieur (m/w)

München



Für unser Regionalbüro in **Berlin** suchen wir Sie als

### Systemexperte Klimatechnik m/w

Nähere Information finden Sie unter [www.stepstone.de/o/?1861236](http://www.stepstone.de/o/?1861236)



RUETZ SYSTEM SOLUTIONS  
Testingenieur/  
Engineering Consultant (m/w)

München



So funktionieren die Codes:

Sie brauchen ein internetfähiges Handy, eine Datenflatrate und einen QR-Code-Reader. Das ist eine Software, die Sie von der Seite [mobil.welt.de/reader](http://mobil.welt.de/reader) herunterladen können.

Es gibt auch andere kostenfreie Apps für iPhone und Android-Handy – etwa von Lynkee. Starten Sie den installierten Reader und fotografieren Sie mit ihm den QR-Code. Ein Klick genügt. Und schon öffnet sich die im QR-Code hinterlegte Website automatisch auf dem Handy-Display.



DIE WELT

### Verlinken Sie die KarriereWELT-Leser zu Ihren Online-Ausschreibungen!

Unser Team erstellt für Sie im festgelegten Format einen Eintrag und integriert einen QR-Code, welcher auf weiterführende Informationen zu Ihrer Ausschreibung verlinkt – auf Ihre Homepage oder auf eine StepStone-Ausschreibung.



- € 495,- bei Verlinkung auf StepStone
- € 750,- bei Verlinkung auf Ihre Homepage

### 34 Namen, die Sie sich als Arbeitgeber merken sollten:

Constantin von Arnim · Laura Berg  
Hannah Bergsträsser · Julia Beßle  
Patrick Bläsing · Lukas Büdenbender  
Clara Fischer-Grell · Felix Henry Gaulke  
David Gerhardt · Jan-Christian Gerlach  
Alexander von Gierke · Phila Hädler  
Bent Heimbach · Sabrina Hirt  
Laura Hoffmann · Nikolaus Holtwick  
Clara Elena Kampf · Juliane Knabe  
Hans Jakob Knoblauch  
Maria Kopp · Laura-Maria Lagenstein  
Maria Lamprecht · Maximilian Lielje  
Annika Pohl · Jonathan Roscher  
Tim Schmitt · Iris Schmitz  
Jakob Scholz · Carole Schweich  
Dorothea Seitz · Constanze Sommerfeld  
Alexander Welskopp  
Matthias Widmann · Melanie Woggan

Abitur 2011  
Gesamtschnitt: 1,9  
(Zentralabitur nach 12 Schuljahren)

Sie werden ihren Weg gehen!



Schlossallee 1  
17192 Torgelow am See  
staatlich anerkanntes Gymnasium  
Tel. 03991-624-0 · Fax 03991-624-211  
E-Mail: sekretariat@schlosstorgelow.de  
[www.schlosstorgelow.de](http://www.schlosstorgelow.de)



WIR  
WISSEN,  
WER  
SIE WILL!

Bei uns suchen 8.000 Unternehmen neue Mitarbeiter wie Sie

[www.stepstone.de](http://www.stepstone.de)

Deutsch-polnisches Paar  
sucht Tätigkeit z. B. Betreuung alter  
Frau/Mann/Paar. Bezahlung nach Vereinbarung. Kontakt 0049179/126 80 71

Tel. Anzeigenannahme  
030/58 58 90



Wir sind ein expandierender Full-IT-Service-Provider, der seine Kunden als erfahrener Partner entlang der gesamten IT-Wertschöpfungskette begleitet. Unsere innovativen Lösungen basieren auf den neuesten Technologien. Wir sind marktführend bei IT-Lösungen für den Öffentlichen Personenverkehr und angesehener Partner für mittelständische Unternehmen im IT-Betrieb. Als Beteiligungsgesellschaft der Siemens AG und der Hamburger Hochbahn AG sind wir in zwei solide Konzerne eingebettet, die uns als mittelständischem Unternehmen Stabilität verleihen, ohne uns in unserer Eigenständigkeit und Individualität einzuschränken. Werte, die auch unsere Kunden zu schätzen wissen.

Machen Sie fest!

Qualität, Sicherheit und Zuverlässigkeit der IT entscheiden heute und in Zukunft über den wirtschaftlichen Erfolg unserer Kunden. Für unsere Teams suchen wir schnellstmöglich Verstärkung. Denn wir sind stolz auf den IT-Standort Hamburg und wollen diesen nicht nur sichern, sondern ausbauen.

#### IT-Lösungen für den Öffentlichen Personenverkehr

Fundierte Branchenerfahrung und Praxisnähe machen uns zu einem kompetenten SAP-Partner für IT-Lösungen im ÖPV – marktführend im Bereich Vertriebslösungen. In nationalen und internationalen Projekten gehört neben der branchenspezifischen SAP-Beratung die individuelle Softwareentwicklung auf Basis neuester Technologien zu unserer Kernkompetenz.

Sie verfügen über hohe analytische Fähigkeiten, beherrschen Englisch in Wort und Schrift und sind örtlich mobil für den Einsatz beim Kunden vor Ort? Dann suchen wir Sie als:

- SAP-FI/CO-Berater (m/w)
- SAP-Projektmanager (m/w)
- SAP-OO-Entwickler (m/w)

#### IT-Betrieb für den Mittelstand

Als Know-how-Spezialist zum Thema Kostenoptimierung verwirklichen wir je nach Zielsetzung individuelle Outsourcing-Modelle von der Auslagerung einzelner Teilfunktionen bis hin zur Gesamt-Auslagerung. Im Betrieb der Kunden-Systeme stehen Qualitätsmerkmale wie langjährige IT-Erfahrung, ausgeprägte persönliche Kundenbetreuung sowie erstklassige Performance im Fokus und sind entscheidend für zufriedene Kunden.

Sie besitzen einen ausgeprägten Servicegedanken, kennen sich mit ITIL-Strukturen aus und stehen einem Bereitschafts- und Schichtdienst offen gegenüber? Dann suchen wir Sie als:

- IT-Consultant (m/w)
- Datenbankadministrator (m/w)
- Systemadministrator (m/w)
- SAP-Basispezialist (m/w)
- IT-Security-Spezialist (m/w)
- Applikationsmanager (m/w)

Sie erwarten ein anspruchsvolles, interessantes Arbeitsumfeld mit engagierten Kollegen und das Flair einer einzigartigen Weltstadt. Sie arbeiten eigenverantwortlich und sind durch umfangreiche Qualifikationsmaßnahmen immer auf dem neuesten Stand.

Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihres möglichen Eintrittstermins an **Gordana Strazivuk** ([gordana.strazivuk@hansecom.com](mailto:gordana.strazivuk@hansecom.com)).



HanseCom GmbH · Weidestraße 120 b · D-22083 Hamburg · [www.hansecom.com](http://www.hansecom.com)

## Ändern Sie Ihre Position.

Machen Sie Karriere. Mit der WELT und der WELT KOMPAKT.  
Hier finden Sie umfangreiche Aufstiegschancen und Jobangebote.

WELT.DE



DIE WELT GEHÖRT DENEN, DIE NEU DENKEN.

**zentek.**

Wir stellen ein:

**Key Account Manager (m/w)**

Köln

**Zentek GmbH & Co. KG**

Alle Infos auf [www.welt.de/karrierewelt](http://www.welt.de/karrierewelt)  
**Online-ID 1781190**

**StepStone**

**Leiter/in Vertriebs-  
team Telesales**

Zur Verstärkung unseres  
Teams in Kiel

**StepStone  
Deutschland GmbH**

Alle Infos auf  
[www.welt.de/karrierewelt](http://www.welt.de/karrierewelt)  
**Online-ID 1667965**

be a StepStoner!

**q:emm  
intermediate**

Wir stellen ein:

**Buchhalter  
bevorzugt Steuerfachgehilfe  
(m/w)**

Berlin

**q:emm intermediate e.K.**

Alle Infos auf  
[www.welt.de/karrierewelt](http://www.welt.de/karrierewelt)  
**Online-ID 1859883**

**TROPPER  
DATASERVICE**

Wir stellen ein:

**Anwendungs-  
entwickler/in**

Leverkusen

**TROPPER Data Service AG**

Alle Infos auf  
[www.welt.de/karrierewelt](http://www.welt.de/karrierewelt)  
**Online-ID 1841453**

**INTEGRALIS**

Wir stellen ein:

**Senior IT Consultant  
Support & Managed Services  
(m/w)**

Zentraleuropa (D-A-CH)

**Integralis  
Deutschland GmbH**

Alle Infos auf  
[www.welt.de/karrierewelt](http://www.welt.de/karrierewelt)  
**Online-ID 1833839**

**Der Erfolg liegt in Ihren Händen.**

Greifen Sie zu. Umfangreiche Jobangebote finden Sie in Ihrer KarriereWELT – am Samstag in der WELT und am Montag in der WELT KOMPAKT.

**WELT GRUPPE**

**WELT.DE**

**DIE WELT**  
DIE WELT GEHÖRT DENEN, DIE NEU DENKEN.

# Bereit zum Uni-Start

Zimmer, BAföG, Mathekurs – vor dem Beginn des Studiums wartet viel Vorbereitung



Wenn sich die Blätter an der Uni Jena färben, startet für die Erstsemester das Studium. Schon jetzt sollten sie sich gut vorbereiten

Nach dem Abitur ist vor dem Studium, das gilt zumindest für die Mehrzahl der jungen Männer und Frauen, die ihr Abschlusszeugnis frisch in der Tasche haben. Und so sehr auch das Abitur schon die kleinen grauen Hirnzellen strapaziert hat, was nun folgt, ist nicht unbedingt einfacher.

Es beginnt mit der Wahl des Studienganges und des Studienortes. Stolze 379 Hochschulen – 17 Universitäten, 207 Fachhochschulen und 55 Kunst- und Musikhochschulen – listet die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) aktuell auf. An ihnen können insgesamt 14 744 Studiengänge belegt werden. Eng wird es in den Vorlesungsräumen zwischen Flensburg und Konstanz.

Mehr als 442 000 Studienanfänger sind bei der HRK für das Jahr 2011 verzeichnet, doppelte Abjahrgänge und die Abschaffung der Wehrpflicht sorgen dafür, dass mehr als 46 Prozent der aktuellen Einsteigerjahrgänge an den Hochschulen landen. Als echter Magnet erweist sich dabei Berlin. Nach Angaben von Jürgen Morgenstern,

dem Leiter der Öffentlichkeitsarbeit des Studentenwerks Berlin, gibt es im laufenden Jahr rund 141 000 Studierende, in den nächsten Jahren werde die Zahl aber voraussichtlich kräftig steigen. Damit ist Berlin Deutschlands Studentenhauptstadt, gefolgt von München, Köln und Hamburg. Die steigenden Studentenzahlen führen häufig zu Engpässen bei der Wohnungsfrage. Morgenstern: „Die Plätze in den Berliner Wohnheimen werden nicht ausreichen; spätestens ab Oktober dürfte alles vermietet sein.“ Knapp wird es auch in München. Dort müssen die Studierenden auf ein Wohnheimzimmer ein bis vier Semester warten. Selbst wenn Studienort und -fach und auch die Wohnraumfrage irgendwann geklärt sind, können sich die angehenden Akademiker noch lange nicht entspannt zurücklehnen. Gisela Hüttinger, Sprecherin der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) weiß, welche Dinge frühzeitig in Angriff genommen werden sollten: „In den Fächern, die erfahrungsgemäß die größten Schwierigkeiten bereiten, Mathe und Physik, sollten studienvorbereitende Kurse wahrgenommen werden.“ Auch Englischkurse seien unter Umständen ratsam.

Nicht nur Fachprobleme plagen viele Studienanfänger, sagt Patrick Franz, Vorsitzender des Fachschaftsrates der HTW. „Jungen Studierenden fällt es schwer, bei Problemen rechtzeitig nach einem Ausweg zu suchen, oft kommen Studenten mit einem Anliegen, wenn eigentlich das Kind schon in dem Brunnen gefallen ist, beispielsweise wenn es ums BAföG geht.“ Christina Petrick-Löhr

**HAGENER MANAGEMENT STUDIUM**

**HAGENER MASTERSTUDIUM MANAGEMENT**

- zentrales Managementwissen für Ihren beruflichen Erfolg
- praxisbasierte und theorieorientierte Inhalte
- Masterabschluss in Stufen mit individueller Studienbetreuung
- berufsbegleitendes Studium für Führungsnachwuchskräfte
- Studium an Deutschlands Nr. 1 im universitären Fernstudium
- seit 10 Jahren erfolgreich

**Studienstart: Oktober 2011**

Hagener Institut für Managementstudien e.V.  
02331/987-2551 | [hims@fernuni-hagen.de](mailto:hims@fernuni-hagen.de)  
[www.fernuni-hagen.de/hims](http://www.fernuni-hagen.de/hims)

„Wir haben den Bogen raus!“

**FernUniversität in Hagen**

**diploma.de**

**DIPLOMA Hochschule**

Wir beraten Sie:  
6. Juli 16:00 - 19:00 Uhr

**Neu in Berlin Neu**

**Präsenz- u. Fernstudium**

Wirtschaft • Tourismus  
Medien • Grafik-Design  
Frühpädagogik • Technik  
staatlich anerkannte Abschlüsse

Martin-Hoffmann-Straße 18  
12435 Berlin-Treptow  
Info: 0 57 22 / 28 69 97 26

**Dr. Studien**

- anerkannt-führbar
- berufsbegleitend
- alle Fachrichtungen

**Graduierten Kolleg**  
[info@medior.de](mailto:info@medior.de) ☎ 0212/248 48 22

**IB - Diploma Exam Training**

NOV2011/MAY2012 Exams  
maths SL/HL; physics SL/HL u.a.  
Tel.: 0211-171 22 96  
[www.mpea.de](http://www.mpea.de)

**blindow-gruppe.de**

**Bernd-Blindow-Schule**  
im Verbund mit staatlich anerkannter **DIPLOMA Hochschule**

Wir beraten Sie  
8. Juli und 5. August  
10:00 - 16:00 Uhr

staatlich anerkannt  
**Physiotherapie**  
Fernstudium Bachelor möglich

**Bachelor / Master**

**Präsenzstudium**  
in privater Atmosphäre !!!  
Vielfältiges Studienangebot an einem Studienort mit Charme.  
Mensa und Wohnheime

Am Hegeberg 2  
Bad Sooden-Allendorf - 0 56 52 / 13 54

Mit qualifizierter Weiterbildung an die WELT-Spitze.

**Eine von 75.000 Bibliotheken unserer Universität.**

**MIT 75.000 STUDIERENDEN: NR. 1 IN DEUTSCHLAND!**

**Studieren, wo es am schönsten ist:** zeitlich flexibel weiterbilden – neben Beruf, Ausbildung oder Familie.  
**Studieren, wo Sie effizienter lernen:** langjährige Erfahrung und modernste Studienkonzepte.  
**Studieren, wo es für Sie günstiger ist:** keine pauschalen Studienbeiträge.  
**Studieren, wo es Ihnen mehr bringt:** hohe Akzeptanz bei Arbeitgebern.

[www.fernuni-hagen.de](http://www.fernuni-hagen.de)  
Service-Center: +49 (0)2331 987-2444

**FernUniversität in Hagen**

# Hinter den WM-Kulissen

Ob Protokoll, Medienarbeit oder Akkreditierung – bei der Fifa Frauen-WM bewältigen junge Teams zahlreiche Aufgaben

CHRISTINA PETRICK-LÖHR

Das Bangen nach dem Schuss, die Euphorie nach dem Sieg und auch der professionelle Umgang mit der Niederlage – das alles ist für Shelley Thompson seit Jahren Teil ihres Lebens. Die 27-jährige Rheinländerin ist Stürmerin – nicht mehr im aktuellen Kader von Bundestrainerin Silvia Neid, aber beim Erstligisten Bayer 04 in Leverkusen, sozusagen das weibliche Gegenstück von Stefan Kießling.

Anders als dieser hat die Tor-schützenkönigin der Bundesliga 2005 allerdings neben dem Fußball noch einen ganz zivilen Beruf – wenn auch einen, bei dem der Tanz um das runde Leder eine ganz zentrale Rolle spielt. Die studierte Medien- und Kulturwissenschaftlerin gehört – außerhalb ihrer eigenen Trainingszeiten natürlich – in Leverkusen zu dem Team, das während der Frauen-Weltmeisterschaft für einen reibungslosen Ablauf im und um das Stadion sorgt. Immerhin vier Spiele des Turniers werden im „Arbeitszimmer“ des amtierenden deutschen Vizemeisters ausgetragen, auch wenn das Stadion während der Weltmeisterschaft sein Bayer-Logo diskret verschwinden lassen musste.

Dass sie genau weiß, wie es unten auf dem Platz, in den Kabinen und in den Köpfen der Spielerinnen aussieht, ist bestimmt kein Nachteil für Shelley Thompson, die als Kind einer Südafrikanerin und eines Simbawbers mit Englisch als Muttersprache aufgewachsen ist und erst im Kindergarten in Monheim Deutsch lernte. „Meine Kontakte zu den Spielerinnen sind super“, sagt sie. Auch die Präsidentin des deutschen WM-Organisationskomitees, Steffi Jones, kennt Shelley Thompson noch aus der Nationalmannschaft.

Der Job als Bereichsleiterin für Medien und Kommunikation ist quasi maßgeschneidert für die durchtrainierte Sportlerin. Akribisch sorgt sie dafür, dass während der WM alle Presse- und

Medienvertreter zur richtigen Zeit am vorbestimmten Ort sind, dass sie getreu den Vorgaben der Fifa die besten Arbeitsbedingungen vorfinden und füttert sie vor und während der Spiele mit Informationen. Auch die Betreuung der 20 Medien-Volunteers, also der freiwilligen WM-Helfer im Mediensektor, gehört zu Shelleys Aufgaben. Viel Verantwortung für eine 27-Jährige – und die Chance, sich auf einer weithin beachteten Bühne für interessante Aufgaben auch nach der Weltmeisterschaft zu empfehlen. „Fußball spielen kann ich nicht mehr so lange, aber im Berufsleben werde ich noch viele Jahre stehen“, sagt sie realistisch. Selbst die Nationalspielerinnen arbeiten zumeist neben dem Sport, studieren oder gehen noch zur Schule – anders als ihre männlichen Kollegen, die dank ihrer Kick-Künste oft Millionen verdienen.

Teamarbeit ist für Thompson

## VOLUNTEERS

Bei der FIFA Frauen Weltmeisterschaft 2011 arbeiten rund 3000 Volunteers, also ehrenamtliche Helfer, an den neun Austragungsorten. Vom 18-jährigen Schüler bis zum 79 Jahre alten Rentner sind dabei alle Altersklassen vertreten. Die Volunteers unterstützen die hauptamtlichen WM-Akteure in unterschiedlichen Einsatzbereichen.

**Akkreditierung.** Gäste- und Fanservice, Protokoll, Turnier- und Spielorganisation, Logistik, Marketing, Transport- und Verkehr sind nur einige der zu erledigenden Aufgaben der Helfer. Viele bringen bereits Volunteer-Erfahrungen von anderen Großveranstaltungen mit, wie etwa der WM 2006 oder dem Eurovision Song Contest.

Routine, nicht nur auf dem grünen Rasen, sondern auch bei der WM-Organisation. Rund 20 Mitstreiter am Austragungsort Leverkusen sorgen zum Teil schon seit Jahresbeginn dafür, dass die strikten Vorgaben der Fifa und des Deutschen Fußballbundes DFB akkurat umgesetzt werden.



Anne Diepenhorst, Christian Ernst und Shelley Thompson (v.l.) gehören zu dem Team, das in Leverkusen dafür sorgt, dass bei der Frauen-WM alles klappt

Eindeutige Zielvorstellungen gibt es deshalb auch für Anne Diepenhorst, die für protokollarische Belange zuständig ist. „Wer wird während der Weltmeisterschaft wann zu welchem Ereignis eingeladen und welchem Gast steht welcher ebenbürtige Gastgeber gegenüber?“, umschreibt sie die Fragestellungen, mit denen sie tagtäglich konfrontiert wird. Komme beispielsweise Bundespräsident Christian Wulff als Gast zu einem Spiel, so müsse Hannelore Kraft, die Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-

Westfalen, als zuständige Gastgeberin fungieren. Auch der Umgang mit höchsten Repräsentanten anderer Länder will wohl überlegt sein. Immerhin könnte es ja sein, dass beim Spiel Kolumbien gegen Schweden ein Mitglied der Familie Bernadotte auf der Tribüne erscheint. „Es ist meine Aufgabe, die VIPs, also die „very important persons“ und die V-VIPs, die very, very important persons zu betreuen“, erklärt die 32-Jährige.

Den Umgang mit mehr oder weniger wichtigen Persönlichkei-

ten beherrscht Anne Diepenhorst perfekt. Die gelernte Hotelfachfrau und studierte Politologin ist schon seit einigen Jahren Arbeitsnomadin in Sachen Protokoll. „Vor diesem Einsatz habe ich bei Ruhr 2010 in Essen gearbeitet“, berichtet sie, also für das Großprojekt Kulturhauptstadt Europa. Für ihren Job braucht sie Erfahrung, diplomatisches Geschick und, so sagt sie fröhlich, „Finger-spitzengefühl“. Wenn die Weltmeisterschaft zu Ende ist, will sich Anne Diepenhorst – trotz der Begeisterung für ihre Aufga-

beers und Presseleute.“ Auch das Zoning im Stadion sei sein Bereich, sagt Christian Ernst und erklärt: „Das Stadion ist nach Fifa-Vorgaben in neun verschiedenen Zonen aufgeteilt, diese müssen gekennzeichnet werden und es muss sichergestellt sein, dass nur diejenigen in eine Zone gelangen, die auch dazu berechtigt sind.“ Rund 20 Freiwillige werden ihn während der Weltmeisterschaft unterstützen, eingewiesen hat er sie bereits in ihre Aufgabengebiete.

**Führungserfahrung.** Kommunikation mit Menschen auf verschiedenen Ländern, Berufen, Alters- und Gesellschaftsschichten sowie die Fähigkeit, ein internationales Großereignis unter den Augen der Öffentlichkeit reibungslos durchziehen – was Christian Ernst, Anne Diepenhorst, Shelley Thompson und ihre Kollegen bei der WM-Tätigkeit lernen, ist als Lebens- und Berufserfahrung gar nicht hoch genug einzuschätzen – und macht sich auch in jedem Lebenslauf vorzüglich. Und außerdem, so Christian Ernst, „lernen wir hier sehr viele Leute kennen, diese Kontakte können später Türöffner sein“, so hofft er.

Bei allem Eifer und dem Ehrgeiz, wirklich jedes Detail perfekt zu machen, kommt aber auch der Spaß bei dem Leverkusener WM-Team nicht zu kurz. „Neulich haben wir abends zusammen gegrillt, und das haben wir uns auch von Regen und Gewitter nicht verderben lassen“, sagt Christian Ernst.

Und wem drücken die Drei die Daumen bei der Weltmeisterschaft? „Da halte ich es mit Steffi Jones“, sagt Shelley Thompson. Als die Präsidentin des deutschen Organisationskomitees kürzlich beim Kick-Off Treffen der Leverkusener Volunteers selbiges gefragt wurde, gab sie brav das Fifa-Motto zum Besten „Möge die bessere Mannschaft gewinnen“. Und dann kam mit einem breiten Lächeln der Nachsatz – „aber ihr wisst ja, für wen mein Herz schlägt“. Das ist bei Shelley, Christian und Anne nicht anders.

abgeschlossen und danach ein Praktikum in einer Unternehmensberatung gemacht, die mit dem hessischen Fußballverband zusammenarbeitet“, erzählt der 28-Jährige aus dem rheinischen Bad Breisig.

Auf diesem Weg kam auch der Kontakt zum DFB zustande, bei dem Christian Ernst – wie seine Kollegen – für die Dauer der Weltmeisterschaftsvorbereitung und -durchführung angestellt ist. „Ich kümmere mich um die Akkreditierung, also die Anmeldung zum Beispiel der Volun-

## INSIDER-TIPP squeaker.net

### Der Weg in die Top-MBA Programme

Der „Master of Business Administration“ (MBA) bereitet auf eine Karriere im Management vor und richtet sich vor allem an Absolventen nicht-wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge mit einigen Jahren Berufserfahrung. Aber auch für Wirtschaftswissenschaftler hat der MBA Vorteile: Das Studium führt fast zwangsläufig dazu, dass man sich ein internationales Karrierenetzwerk aufbaut. Folgende Faktoren sind entscheidend, um an einer prestigeträchtigen Business School angenommen zu werden: Berufserfahrung, gute Noten im Studium (Transcripts), der GMAT- und TOEFL-Test, Bewerbungsschreiben und eventuell ein Interview.

Besonders an amerikanischen Business Schools sind die Empfehlungsschreiben entscheidend für eine erfolgreiche Bewerbung, auch an europäischen Unis nimmt ihre Bedeutung zu. Vor allem die Empfehlungsschreiben von Arbeitgebern und Professoren sind wichtig. Machen Sie Ihren Gutachter darauf aufmerksam, dass er vor allem Ihre Beziehung zueinander beleuchtet sowie Ihre Stärken und die Schwächen, an denen Sie noch arbeiten müssen. Sollten Sie Ihr Empfehlungsschreiben selbst schreiben und nur gegenzeichnen lassen, achten Sie darauf, dass Sie einen individuellen Brief verfassen und nicht auf Musterschreiben zurückgreifen.

Diese werden von den Mitarbeitern der Zulassungsstellen schnell entlarvt. Der wichtigste Test für eine erfolgreiche Bewerbung an Ihrer favorisierten Business School ist der GMAT. Als international anerkanntes Testverfahren wird er von öffentlichen und privaten Universitäten als Auswahlkriterium herangezogen. Als Kandidat sollten Sie sich auf Ihre Belastbarkeit, Kreativität und Spontaneität konzentrieren, um einen möglichst viele Punkte zu bekommen. Richtig vorbereiten können Sie sich nicht nur durch die passende Fachliteratur, auch der Austausch mit Gleichgesinnten etwa über Social Networks wie squeaker, Facebook oder XING hilft, sich optimal auf den GMAT vorzubereiten.

Als international anerkannter Test soll der TOEFL-Test die Sprachkenntnisse der Bewerber vergleichbar machen. Sollten Sie bereits im englischsprachigen Ausland studiert oder gearbeitet haben, wird Ihnen der Test häufig von den Business Schools erlassen. Vergessen Sie nicht, sich im Vorfeld über geeignete Finanzierungsformen zu informieren. Dafür gibt es eine Vielzahl von Stipendien und Sponsoren, wie den DAAD, die Fulbright Kommission oder die Studienstiftung des deutschen Volkes, die Ihnen bei der Finanzierung Ihres MBA-Studiums helfen können.

Bleibt die wichtigste Frage: welche ist die richtige Business School für mich? Um die zu finden, sollten Sie nicht nur persönliche Präferenzen und internationale Rankings heranziehen, sondern auch Erfahrungsberichte von MBA-Studenten lesen, die in Netzwerken von ihren Erlebnissen und dem Studium an der gewünschten Uni berichten. In erster Linie absolviert man ein MBA-Programm, um bessere Karriereoptionen zu haben. Es stellt sich also die Frage, wo man arbeiten möchte. Wenn es Sie beruflich in die USA zieht, macht es durchaus Sinn, den MBA in Stanford, Wharton oder Harvard abzulegen. Wenn Sie sich hingegen für Europa entscheiden, ist ein europäischer oder deutscher Abschluss wesentlich relevanter.

Weitere Informationen zu MBA-Bewerbungsunterlagen und Tests: [www.squaker.net/studium/mba](http://www.squaker.net/studium/mba)

## BRAINTEASER

In einem Vorstellungsgespräch bietet Ihnen der Personalchef folgendes Spiel an: „Wir addieren ausgehend von der Zahl zehn immer abwechselnd eine Zahl zwischen eins und zehn auf die neue Summe. Wer am Ende auf genau 100 addiert hat, hat gewonnen. Ich fange an, um Ihnen das zu demonstrieren: Also 10 + 2 = 12. Das ist mein erster Zug. Nun ist es an Ihnen. Können Sie das Spiel gewinnen?“

Die Antwort finden Sie unter [www.welt.de/brainteaser](http://www.welt.de/brainteaser)



## Heute L.A., morgen Amsterdam

### Wimdu drängt auf einen umkämpften Markt: Das Start-up vermittelt Privatunterkünfte

ANNE ONKEN

Im März laden die Grünen in Berlin-Kreuzberg zu einer Veranstaltung mit dem Titel „Hilfe die Touris kommen“. Der Saal ist viel zu klein für die rund 200 Kreuzberger, die ihrem Ärger über Leute mit Rollkoffern und zu laute Partys Luft machen wollen. Ein Politiker fordert, den Bau neuer Billighostels weiter zu beschränken und das Zweckentfremdungsverbot auf Landesebene wieder einzuführen: So könne man verhindern, dass Wohnungen schwarz an Touristen vermietet würden.

**Etwa zeitgleich** beziehen Arne Bleckwenn und Hinrich Dreiling eine Fabriketage im Umspannwerk direkt am Landwehrkanal, rücken Schreibtische. Die Gründer der Internet-Plattform Wimdu müssen auf engem Raum vie-

le Mitarbeiter unterbringen. Ende Juni werden hier an die 100 Leute hinter ihren Laptops sitzen. Wimdu vermittelt Zimmer und Wohnungen an Reisende. „Travel like a Local“, lautet das Motto des Start-ups. Von den Kreuzberger Touristenhassern hat Arne Bleckwenn noch nichts mitbekommen. Er zuckt mit den Schultern.

Für Wimdu ist Berlin eine Stadt wie jede andere. Seine Gründer wollen international mitmischen – zunächst in Europa, Asien und Amerika. Dort müssen sie es mit Airbnb aufnehmen, einem amerikanischen Unternehmen, das seit 2007 am Markt ist und nach eigenen Angaben Privatunterkünfte in 14 983 Städten und 184 Ländern vermittelt. Wimdu's Bilanz nach den ersten 100 Tagen: 10 000 Apartments in 150 Städten in über 50 Ländern.

„Wir sind viel schneller gewachsen, als wir gedacht hätten“, sagt Arne Bleckwenn, 29. Ende Juni arbeiten 430 Mitarbeiter in 15 internationalen Büros für Wimdu. Bleckwenn und Dreiling sind alte Hasen. Serial Entrepreneure. Gemeinsam haben die Betriebswirte schon zwei Firmen gegründet und wieder

verkauft. Und jedes Mal hatten sie die mächtigen Samwer-Brüder als Inkubatoren im Hintergrund: Investoren, die vor allem an Internet-Start-ups beteiligen, die ein erfolgreiches Geschäftsmodell kopieren oder die selbst solche Klon-Firmen gründen. Das Konzept von Wimdu war so gut, dass das Samwer-Imperium, die Rocket Internet GmbH gemeinsam mit Kinnevik Mitte Juni nochmals 90 Millionen Euro in das Projekt pumpfte. 9flats, ein anderer deutscher Konkurrent, der kurz vor Wimdu startete, hatte im Mai von seinem Investor eine Finanzspritze von mehreren Millionen erhalten. Hinrich Dreiling wird bei solchen Zahlenspielen nicht schwindelig. Darüber, dass Wimdu perspekti-

visch zumindest kleinere deutsche Konkurrenten schlucken könnte, will der 30-Jährige nicht spekulieren. „Natürlich ist es unser Ziel, global Marktführer zu werden. Aber der Markt für solche Angebote ist extrem groß.“ Dienste wie Expedia oder Hotel Reservation Service, über die man günstige Hotels weltweit buchen kann, bestünden ja auch nebeneinander. Dreiling küm-

mert sich bei Wimdu ums internationale Geschäft. Gerade ist er aus Barcelona gekommen, nun sitzt er in einem Glaskasten auf der Empore der Fabriketage und hält sich mit Red Bull wach. Wenn er über Wimdu spricht, ist ihm wichtig zu betonen, dass es eine Vision gibt: Ein professionelles Angebot zu schaffen, das Kunden die Sicherheit gibt, Räume so vorzufinden, wie beschrieben. „Wenn das mal nicht klappt, kümmern wir uns um eine Ersatzunterkunft.“

#### WIMDU

**Arne Bleckwenn** (links im Bild) und **Hinrich Dreiling** vermitteln mit ihrem Start-up Wimdu Zimmer und Wohnungen von Privatleuten an Reisende. Bislang hat das Unternehmen über 10 000 Apartments in über 150 Städten weltweit im Angebot. Die privaten Anbieter legen Preise und Zeiträume fest. Sie müssen sich auf der Plattform registrieren und können dann mit ebenfalls registrierten Gästen Details der Vermietung abstimmen. Später werden über die Seite Bewertungen abgegeben. Wimdu kassiert bei jeder Buchung eine Provision von zwölf Prozent vom Gast.

**Wie die Konkurrenz** schickt Wimdu Fotografen bei neuen Vermietern vorbei. Über eine Kommentarfunktion können Gäste ihre Unterkunft bewerten. Hinrich Dreiling übernachtet bei Dienstreisen selbst bei Menschen, die ihre Räume über Wimdu anbieten. In Amsterdam kann das auf einem Hausboot sein, das man ab 130 Euro die Nacht mieten kann. Müsste er spontan zurück nach Barcelona, könnte er ein Zimmer ab 40 Euro finden. Entscheidend ist für das Start-up, mit seinem Angebot gefunden zu werden: Ein Großteil der Mitarbeiter arbeitet daher in den Bereichen Online-Marketing und Suchmaschinenoptimierung.



ANZEIGE



## Lesen Sie in der nächsten Ausgabe:

- **Thema der Woche:** Im Dienst der Öffentlichkeit – Neue Strategien für einen modernen Staat
- **Leadership:** Portrait der Redetrainerin Pat Johnson, Präsidentin von Toastmasters International

KARRIERE WELT