

Rise

Das Karrieremagazin für Studierende und Young Professionals der Universität Wien

S. 6

Einstieg

How to Bewerben.
Der passende CV für den
Traumjob.

S. 20

Aufstieg

Schichtwechsel.
Zu Besuch bei den Juniorchefs
von Ströck.

S. 40

Ausblick

Was uns beschäftigt.
„Und wo siehst du dich in
sieben Jahren?“

S.26

Partnerin erwünscht!

Frauen in
Führungspositionen



WS 2016/17



universität
wien
uniport



Spannende Einblicke bekommen
& beste Aussichten haben

KARRIEREMÖGLICHKEITEN IM RETAIL

Abwechslungsreiche Aufgaben, viel Verantwortung, flache Hierarchien – P&C ist ein hochattraktiver Arbeitgeber in einer dynamischen Branche. Ganz gleich wo Sie sich gerade in Ihrem Studium befinden, der Einstieg bei P&C bietet auf allen Ebenen eine Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven.

WÄHREND DES STUDIUMS

Ab dem dritten Semester bieten wir Ihnen die Möglichkeit Praktika in unterschiedlichen Unternehmensbereichen zu absolvieren. Ihr Praktikum kann Ihnen eine Zukunftsperspektive aufzeigen und bereitet Sie optimal auf Ihren weiteren Berufsweg vor.

BACHELORABSOLVENTEN

Mit unserem Junior Trainee Programm ermöglichen wir Ihnen eine individuelle Karriere parallel zu Ihrem Masterstudium. Nach erfolgreichem Abschluss machen Sie Ihren Berufseinstieg als Abteilungsleiter (m/w) oder Merchandise Controller (m/w) und legen den Grundstein für Ihre weitere Karriere.

MASTERABSOLVENTEN

Unser Traineeprogramm mit den Schwerpunkten Einkauf oder Verkauf bereitet Sie in 18 Monaten für die Führungsposition als Retail Buyer (m/w) oder Store Manager (m/w) vor. Parallel erhalten Sie persönliches Mentoring und absolvieren ein breit gefächertes Aus- und Weiterbildungsangebot.

Weitere Informationen unter: peek-cloppenburg.at/karriere

facebook.com/Peek.Cloppenburg.Karriere.Oesterreich 
youtube.com/user/PuCKarriereAT 
karriereblog.peek-cloppenburg.at 

Peek&Cloppenburg

Was ich werden will?

Gustav (21)

studiert im 3. Semester
Politikwissenschaft

Ich will einen Überblick bekommen, wie die Dinge auf der Welt zusammenhängen.



Foto Szolt Marton

Investor

Eigentlich komme ich aus Estland, das sich aber zu klein anfühlt, um dort zu studieren. Politiker will ich nicht werden, lieber Investor, weil ich so viel wie möglich erleben und erschaffen will, anstatt immer hinter dem gleichen Schreibtisch zu sitzen.



Foto Niko Havranek

**Magdalena Hiller &
Gabriele Schuster-Klackl**
Konzeption & Chefredaktion

Berufswege sind genauso vielfältig wie die Studien an der Uni Wien:
Ein Start-up gründen, den Familienbetrieb übernehmen, mit einem Traineeship einmal um die Welt oder als PartnerIn in einer Wirtschaftskanzlei bis ganz an die Spitze kommen. Oder doch lieber einen Master? All diese Wege stehen dir offen, aber was passt am besten zu dir?

Die Lektüre von RISE und die ExpertInnen von Uniport, Karriereservice der Universität Wien, geben dir ab jetzt jedes Semester Impulse und Know-How mit auf den Weg. Die Entscheidung liegt ganz bei dir.

Wir entdecken genauso gerne neue Dinge wie du. Sag uns hinter welche Kulissen wir als nächstes schauen sollten via rise@uniport.at

Einstieg

• Bunte Seite

S. 6 **Master, ja oder nein?**
App zum Studienerfolg
Was G’scheites studieren
Studium in Zahlen
Unibuch fürs Leben

• Kalender

S. 8 **Semesterfahrplan Karriere**
Interessante Events und wichtige Termine

• Fortbildung

S. 10 **Willst du mein Master sein?**
Fächerübergreifende Spezialisierungen und Joint Curricula

• Recruiting in Unternehmen

S. 12 **Karriere zum Selberbauen**
Arbeiten bei IKEA

• Skills

S. 16 **How to Bewerben**
Der passende CV für den Traumjob

Aufstieg

• Bunte Seite

S. 20 **Österreichische Weltmarktführer, die keiner kennt**
Welcome to the Science Club
Börsentipps von gestern
Phrasenschwein
Kenne deinen Wert!

• Start-up Porträt

S. 22 **Sweat, Baby, Sweat**
1001 Fitnesskurse für alle dank myClubs

• Coverstory

S. 26 **Partnerin erwünscht!**
Frauen in Führungspositionen

• Generationenporträt

S. 34 **Schichtwechsel**
Bei den Juniorchefs von Ströck

Ausblick

• Bunte Seite

S. 40 **Mut zur Lücke**
G’spia di!
App zum Erfolg
Der Sprit der Macht
Benefit or Beneshit
5 Songs wenn gar nichts geht

• Essay

S. 42 **Was uns beschäftigt**
„Und wo siehst du dich in sieben Jahren?“

• Über uns

S. 47 **Uniport stellt sich vor**
Impressum

• Ausmalseite

S. 48 **20 Minuten Sabbatical**
Wenn das Fernweh zuschlägt

Einstieg

Master, ja oder nein?

Goran Maric (24) ist Projektmanager bei „Teach For Austria“ und Mitgründer des „Social Entrepreneurship Forums“. Einen Master möchte er frühestens nächstes Jahr beginnen.

Ein Master ist richtungsweisend für das spätere Leben, da man die schwerwiegende Entscheidung einer Spezialisierung treffen muss. Gute Entscheidungen trifft man aufgrund entsprechender Erfahrungen. Bevor ich einen konkreten Weg einschlage, wollte ich das „richtige Leben“ kennenlernen und habe nach meinem BWL-Bachelor bei der Bildungsinitiative „Teach For Austria“ begonnen. Hier bin ich für die Planung und Durchführung von Recruitment- & Marketingkampagnen inkl. dem Stakeholder-Management verantwortlich. Nebenbei habe ich das SEF – „Social Entrepreneurship Forum“ mitgegründet. Eine Plattform, getragen von einer inspirierten, engagierten und visionären Community, die es sich zum Ziel gemacht hat, Social Business vom Randphänomen zum Standardmodell zu machen.



→ **Ja, aber nicht sofort!**

App zum Studienerfolg

Daily Calcs – Gratis im Appstore

Daily Calcs verwandelt dein Handy in den perfekten Partner für jede Laborstudie. Spezielle Funktionen zum Tracking von Zellkulturen oder zur Molberechnung verringern die Komplexität deiner Studie und machen den Kopf frei für die wichtigen Problemstellungen.



Was G'scheites studieren

Christian Kern – Publizistik

Mit dem Publizistik-Studium ist weder ein festes Berufsbild, noch eine praktische Berufsausbildung verbunden – das führt dazu, dass die vermittelten Skills vom Arbeitsmarkt als unspezifisch wahrgenommen werden. Spätestens unser neuer Bundeskanzler hat mit seiner Laufbahn vom Wirtschaftsjournalisten zum ÖBB-Chef und schließlich „Chef-von-Allem“ gezeigt, dass man statt „Publizist“ auch „Wunderwuzzi-Allrounder“ sagen könnte, und dass auch für Langzeitstudierende Hoffnung besteht: Seine Diplomarbeit „Media Monitoring: Die innenpolitische Berichterstattung der österreichischen Tages- und Wochenzeitungen 1993“ reichte Christian Kern im nicht so zarten Alter von 31 Jahren ein.



Studium in Zahlen

2.474

verschiedene Sportkurse werden am USI-Sportinstitut angeboten.

Unibuch fürs Leben

The Art of Computer Programming
– von Donald E. Knuth

Der Ulysses der Informatiker: Dieses siebenbändige Kompendium epischen Ausmaßes hat jeder Programmierer mit ein bisschen Ständehre im Regal stehen. Die Kombination von Lösungsvorschlägen für alltägliche Probleme und philosophisch ausufernden Analysen machen es in seiner Fülle fast unlesbar. Oder wie es Bill Gates ausdrückt:

**You should definitely
send me a resume, if you
can read the whole thing.**



Semesterfahrplan Karriere

Interessante Events und
wichtige Termine

11

Nov

8. November Zielarbeit

13.30-18.00 Uhr

Marietta-Blau-Saal, Uni Wien

Ziele richtig formulieren! Seinen Fokus in der Jobsuche setzen
Workshop

uniport.at/jobstart



Tipp
von Anita Ring
Expertin Karriereservice
Uniport

Gut formulierte Ziele haben richtig Kraft! Beim Workshop ZIELARBEIT von Uniport stärkst du deinen Einflussbereich in der Jobsuche. Frühere Ziele und konkrete Zielsetzungen für die Zukunft stehen im Fokus.

16. November Jus Success 2016

9.30-16.30 Uhr

Juridicum der Uni Wien

Die JUS SUCCESS ist die größte Karrieremesse im deutschsprachigen Raum für Studierende und AbsolventInnen der Rechtswissenschaften.

jus-success.at

12

Dez

6. Dezember Vielseitiger Handel – Marktplatz für steile Karrieren

18.00-20.00 Uhr

Aula, Campus Uni Wien

Der Handel verändert sich: Er wird internationaler, schneller und komplexer. Die Branche braucht Führungsnachwuchs und sucht JungakademikerInnen vielfältigster Studienrichtungen.

uniport.at/jobtalks

13. Dezember Job-Interview

13.30-18.00 Uhr

Marietta-Blau-Saal, Uni Wien

Stellen Sie sich mal vor...! Sicher Auftreten im Bewerbungsgespräch.
Workshop

uniport.at/jobstart

01

Jan



16. Jänner Podiumsdiskussion zur Semesterfrage

“Wie leben wir in der digitalen Zukunft?”

18.00 Uhr

Großer Festsaal, Hauptgebäude der Universität Wien

Diskutieren mit ExpertInnen der Universität Wien und aus der Praxis, wie Digitalisierung unser Leben beeinflusst. Das Impulsreferat hält Wolfgang Wahlster, Professor für Informatik an der Universität des Saarlandes und Direktor des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz, der weltweit größten Forschungseinrichtung auf diesem Gebiet.

semesterfrage.univie.ac.at

18. Jänner Die große Entrepreneurship-Night

ab 18.00 Uhr

Festsaalbereich, Uni Wien

Diskussionen, Workshops, Speed-Dating, Infostände u.v.m. zum Thema Selbstständigkeit und Gründen.

alumni.ac.at

03

März

2.-5. März BeSt3

Wiener Stadthalle

Bei der Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung werden Universitäten, Fachhochschulen und auch Firmen vorgestellt, die über Arbeitsplätze und betriebsinterne Weiterbildungsprogramme informieren.

bestinfo.at

22. März Die lange Nacht der Unternehmen

Check-in ab 14.00 Uhr

Studierende und AbsolventInnen haben die Chance, per Shuttle Bus authentisch Arbeitgeber und Unternehmen an ihrem Arbeitsplatz kennenzulernen.

langenachtderunternehmen.at

16. Februar Einreichfrist – Joint Study

Du willst weit weg? Am 16.02. ist Einreichfrist für ein Auslandssemester im Rahmen von Joint Study für die Partneruniversitäten in Lateinamerika, Israel, Russland und der Ukraine.

international.univie.ac.at

Willst du mein Master sein?

Nach dem Bachelor gibt es viel mehr Möglichkeiten als einfach den gleichlautenden Master zu inskribieren. Fächerübergreifende Masterprogramme sind eine tolle Möglichkeit dich zu spezialisieren und gleichzeitig mit AbsolventInnen anderer Disziplinen zu vernetzen.



Cognitive Science

Middle European interdisciplinary master programme in Cognitive Science (Joint Curriculum)

Kosten	Keine
Sprache	Deutsch und Englisch
Dauer	4 Semester (Vollzeit)
Zulassung	3-Phasen Aufnahmeverfahren (ein Komitee entscheidet abschließend anhand des Motivationsschreibens und der Bachelor-Noten)
Start	Oktober 2017
Anmeldefrist	30. April 2017
Abschluss	Master of Science (MSc)
Joint Study	Es müssen mind. 30 ECTS an einer der Partneruniversitäten in Bratislava, Budapest, Ljubljana oder Zagreb absolviert werden.
Beschreibung	Es werden die Wahrnehmung, das Denken und Verhalten aus einer interdisziplinären Perspektive durchleuchtet. Durch das Masterprogramm erwirbst du fachspezifische und methodologische Kenntnisse über die Grundkonzepte der Kognitionswissenschaft, sowie ein umfassendes Methodenwissen und Training in aktuellen Forschungstechniken. Das macht dich fit für eine Tätigkeit in der Grundlagenforschung, aber auch in der angewandten Forschung.

Evolutionary Systems Biology

Kosten	Keine
Sprache	Englisch
Dauer	4 Semester (Vollzeit)
Zulassung	CV, Motivationsschreiben und Essay in Englisch, Englischkenntnisse
Start	Oktober 2017
Anmeldefrist	30. April 2017
Abschluss	Master of Science (MSc)
Beschreibung	Das Master-Programm profitiert von der Expertise zweier Universitäten: Der Universität Wien und der Veterinärmedizinischen Universität Wien. Der Schwerpunkt des Studiums liegt in der Kombination der drei Teilfachgebiete „Population Genetics“, „Quantitative Biology and Systems Biology“, und „Evolutionary Developmental Biology and Molecular Evolution“. Das Studium fördert die interdisziplinäre Vernetzung von biologischen Disziplinen mit quantitativen Ausbildungsrichtungen wie Mathematik, Statistik und Informatik.

Neben den regulären Masterstudien gibt es auch kostenpflichtige Weiterbildungsmaster. →

Pharmazeutisches Qualitätsmanagement

Kosten	5.600 Euro
Sprache	Deutsch
Plätze	20
Dauer	3 Semester (berufsbegleitend)
Zulassung	Erfolgreicher Abschluss der Humanmedizin, Zahnmedizin, Veterinärmedizin, Chemie, Biologie, Lebensmittel- und Biotechnologie oder ähnliches bzw. erfolgreicher Abschluss des Grundlehrgangs „Pharmazeutisches Qualitätsmanagement“
Start	Herbst 2017
Abschluss	Master of Science (MSc)
Beschreibung	Im Rahmen dieses Masterprogramms wird über die im Medizin- oder Pharmaziestudium vermittelten Grundlagen hinaus eine umfassende Basis geschaffen, um „Qualität“ in Industrie und Apotheke fachgerecht umsetzen zu können. Der Studienplan umfasst neben vertiefenden Rechtsgrundlagen die Kerngebiete Qualitätsmanagement/Qualitätskontrolle/Qualitätssicherung in den Bereichen Pharmazeutische Chemie, Pharmakognosie und Pharmazeutische Technologie.

Europäische Studien

Kosten	6.600 Euro
Sprache	Deutsch und Englisch
Plätze	20
Dauer	2 Semester (Vollzeit)
Zulassung	Abgeschlossenes Studium, sehr gute Englischkenntnisse (mind. B2-Niveau)
Start	Oktober 2017
Anmeldefrist	Mitte Juni 2017
Abschluss	Master of European Studies (M.E.S.)
Joint Study	Es besteht die Möglichkeit ein Double Degree mit Abschluss an der Universität Wien und am Centre for European Studies der Jagiellonen Universität in Krakau zu absolvieren.
Beschreibung	Zu den Inhalten des Universitätslehrgangs zählen das Erarbeiten eines vertiefenden Verständnisses von wirtschaftlichen, juristischen, politischen und soziokulturellen Transformationsprozessen sowie deren Zusammenwirken im Prozess der europäischen Integration. Du kannst bis zu zwei Fremdsprachen als Wahlfach belegen, zudem wird im Rahmen des Masterprogramms eine gemeinsame Exkursion nach Brüssel und Luxemburg angeboten.

Karriere zum Selberbauen

Arbeiten bei IKEA

von Miriam Kummer

Als Trainee bei IKEA musst du Kaffee kochen. Aber nur deinen eigenen. So wie jeder andere Mitarbeiter auch. Denn die Hierarchien sind so flach, wie die raffinierte Verpackung der Möbel.

Facts & Figures

IKEA

Der schwedische Einrichtungskonzern wurde 1943 von Ingvar Kamprad gegründet. Aktuell gibt es 340 Einrichtungshäuser in über 40 Ländern, sieben davon in Österreich, was die IKEA Gruppe zum größten Möbelhändler der Welt macht. Im vergangenen Geschäftsjahr konnte der Umsatz um 7,1 Prozent auf 34,2 Milliarden Euro gesteigert werden. Hauptwachstumsbereich ist Asien.

MitarbeiterInnen

Weltweit: rd. 150.000
Österreichweit: 2.900

Standorte

Weltweit: 340 Möbelhäuser in über 40 Ländern
Österreich: 7 Möbelhäuser, IKEA Kompakt in St.Pölten und das „Serviceoffice“ genannte HQ in Wien

Geschlechterverhältnis Führungspositionen
Österreich: 54% weiblich, 46% männlich

Einstiegsmöglichkeiten

Die Human Ressource Mitarbeiter achten auf Persönlichkeit und Teamqualitäten. Zu Allererst muss der Mitarbeiter zum Unternehmen passen. Mit einem außergewöhnlichen Lebenslauf, Intelligenz und einer einnehmenden Persönlichkeit schaffst du es auch ohne Einserzeugnis bis nach

oben. Trotzdem kann vor allem bei den begehrten Traineeprogrammen ein guter Abschluss nicht schaden.

Studierende

Am besten beginnst du deine Karriere bei IKEA schon während deines Studiums als studentische Aushilfskraft im Verkauf. Bewerber mit Spaß, Interesse und Erfahrung im Verkauf haben bei der Bewerbung für ein Sales-Traineeprogramm natürlich Vorteile.

Der überwiegende Anteil der Logistik-Mitarbeiter ist männlich, geleitet wird die Abteilung jedoch von einer Frau.

Traineeprogramm

IKEA bietet ein 12-monatiges Traineeprogramm an, das alle Bereiche vom Verkauf über das Kundenservice und die Logistik, bis zu Personalmanagement, Restaurant, Marketing und Controlling durchläuft.

Alle Trainees verbringen die ersten vier Wochen im Verkauf, dann geht's weiter ins Lager und einmal durch alle Stationen des Unternehmens, bis die groben Abläufe, alle Abteilungen, Schnittstellen und Besonderheiten kennengelernt wurden. In den folgenden fünf Monaten bekommen die jungen MitarbeiterInnen intensive Einblicke

in ihren Fachbereich und in das Unternehmen. Im zweiten Halbjahr des Traineeprogramms bereiten sie sich auf ihre Aufgabe als Führungskraft vor. Die praktische Ausbildung wird durch zehn mehrtägige Seminarbausteine mit Themen wie „Zeit- und Projektmanagement“, „Mitarbeiterführung und -entwicklung“, „Kennzahlen“, „Personalplanung“ oder „Arbeitsrecht“ ergänzt.

Weiters bekommt jeder Newbie während der Trainee-Zeit im Rahmen eines Mentor-Programms einen erfahrenen Paten zur Seite gestellt, der mit Tipps und Anregungen weiterhilft.

Das IKEA-Headquarter heißt „Serviceoffice“, weil es sich als Dienstleister für die einzelnen Einrichtungshäuser sieht.

Auslandsaufenthalte

Während ihrer Ausbildung nehmen die Trainees an regelmäßigen Workshops in Europa teil. Nach Abschluss des Traineeprogramms sind Wechsel innerhalb der Unternehmensgruppe gerne gesehen und mit Standorten in über 40 Ländern einfach umzusetzen. Die Landessprache sollte man aber vor allem in europäischen Ländern beherrschen. Am Standort Wien Vösendorf arbeiten

rund 20 verschiedene Nationen. Der Niederländer Con Vleugel, seit vierzehn Monaten Talent Manager IKEA Austria GmbH, hat zuvor mehrere Jahre in Malaysia verbracht.

Bei IKEA duzt sich wirklich jeder. Das ist Teil der Unternehmenskultur.

Aufstieg & Weiterbildung

Optimale Karrierewege bei IKEA verlaufen nicht geradlinig, sondern individuell nach Interesse und Stärken der MitarbeiterInnen. Flexibilität wird gefördert und ist erwünscht. Hier macht es Sinn, dass ein/e MitarbeiterIn als Sales-Trainee einsteigt, nach einigen Jahren in den Logistik Bereich wechselt und anschließend wieder zurück ins Sales-Team kommt oder die HR-Abteilung verstärkt. Wer sich in vielen unterschiedlichen Bereichen bewiesen hat, hat gute Chance auf den Posten des Einrichtungshauschefs.



Bewerben

Im Gespräch mit Con Vleugel,
Talent Manager IKEA Austria GmbH



Welche Studiengänge bevorzugen Sie?

Wir haben sehr unterschiedliche Positionen von Architekten, über Designer, HR- oder Sales-Spezialisten und je nach Bereich sind natürlich auch unterschiedliche Backgrounds gefragt. Prinzipiell steht bei uns aber die Person im Vordergrund. Die erste Frage beim Bewerbungsgespräch lautet: „Was für eine Person bist du, wie stehst du zu IKEA und wie siehst du deine Zukunft bei uns?“ Wenn ein Bewerber für einen Platz im Sales-Traineeprogramm kommunikationsfreudig ist, gut in unser Team passt und zudem ein BWL-Studium erfolgreich abgeschlossen hat, ist das natürlich ideal. Ich selbst war bei der niederländischen Kriegsmarine, bevor ich bei IKEA begann. Unsere Country Managerin ist studierte Holztechnologin und war zuvor im Industriebereich von IKEA tätig.

Ist ein Masterstudium notwendig?

Wie gesagt, am wichtigsten ist bei uns immer die Frage: „Passt der/die BewerberIn zu IKEA und passt er oder sie in unser Team?“ Ein abgeschlossenes Masterstudium ist – abgesehen von wenigen Bereichen wie bei Bauingenieuren oder Architekten – keine Grundvoraussetzung. Einen Vorteil hat es aber: Wer einen Master hat, ist meist schon älter und hat mehr Erfahrung in unterschiedlichen Bereichen gesammelt.

Welche Interessen und Nebenjobs kommen besonders gut an?

Es ist zum Beispiel nicht schlecht, wenn man schon während des Studiums im Verkauf gearbei-

tet hat oder eine besondere Affinität zu Interieur Design und vor allem zur Heimeinrichtung hat. In einem Bewerbungsgespräch hat uns ein junger Mann erzählt, dass er einmal im Jahr sein Zimmer im Haus der Eltern ganz neugestalten durfte. Das passt zu IKEA.

Bei uns spielt aber auch das Thema Nachhaltigkeit eine große Rolle. Wenn sich jemand neben dem Studium sozial engagiert, zum Beispiel Flüchtlingen Deutschunterricht gibt, oder Kapitän einer Fußballmannschaft und aktives Vereinsmitglied ist, sehen wir, dass ein Bewerber Interesse an seinen Mitmenschen hat oder eine Führungsrolle übernehmen kann.

Ab welchem Notenschnitt lohnt sich eine Bewerbung?

Wenn jemand die Matura gemacht oder ein Studium abgeschlossen hat, dann möchten wir natürlich auch das Zeugnis sehen, aber prinzipiell spielen Noten für uns eine eher untergeordnete Rolle.

Stimmt das Gerücht, dass man den Sessel selbst zusammenbauen muss, auf dem man dann beim Vorstellungsgespräch Platz nimmt?

Nein, natürlich nicht, aber der Kern der Aussage stimmt. Bei IKEA musst du dir deine Zukunft selber bauen. Du wirst nicht automatisch nach drei Jahren befördert, sondern musst dich aktiv für Jobs innerhalb des Unternehmens bewerben. Zudem zeigt es, dass es für uns wichtiger ist, dass du zu IKEA passt, also auch in der Lage bist, eines unserer Möbelstücke zusammenzubauen, als welche Ausbildung du abgeschlossen hast. Übrigens: In der ersten Woche bekommt jeder neue Mitarbeiter ein Sicherheitstraining und einen Einblick in jede Abteilung. In der Fundgrube muss er dann auch mal ein paar Möbel zusammenbauen. ●

└ Mehr Infos, spannende Lebenswege von IKEA Mitarbeitern, Jobangebote und Bewerbungsmöglichkeiten gibt es auf [IKEA.at/jobs](https://www.ikea.at/jobs)

Praktikum bei EY

Als eine der führenden Prüfungs- und Beratungsorganisationen weltweit prüft und berät EY eine Vielzahl interessanter und bekannter Unternehmen. Wer glaubt, dass es der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktions- oder Managementberatung an Spannung fehlt, der sollte einen Blick hinter die Kulissen werfen. Unsere Teams sind in unterschiedlichsten Branchen tätig und setzen ihr Wissen ein, um renommierte Kunden zukunftsweisend zu beraten. Gerade Einsteiger profitieren immens vom großen Wissensschatz des internationalen Unternehmens. Über 900 Kolleginnen und Kollegen in Österreich, über 11.000 in der Region GSA (Germany, Switzerland, Austria) und über 231.000 KollegInnen weltweit, formen ein großes Netzwerk aus Wissen, Fähigkeiten und Talenten.

Einblicke in die Wirtschaftsprüfung

„Unterschiedliche Kunden und vielfältige Einblicke, abwechslungsreiche Aufgaben und immer am Puls der Zeit,“ so würde Thiemo die Wirtschaftsprüfung beschreiben. Er hat zwei Pflichtpraktika im Rahmen seines Bachelor-Studiums bei EY absolviert und ist mittlerweile Teil des EY Wirtschaftsprüfungs-Teams. „Als Praktikant wirst du sofort überall miteinbezogen und bekommst eigene Verantwortungsbereiche übertragen. Ich habe während meiner Praktikumszeit in unterschiedlichen Teams in der Prüfung gearbeitet und sehr gute Einblicke in die österreichische Unternehmerlandschaft bekommen. Ich schätze diese Vielseitigkeit und diese Möglichkeit viele Erfahrungen zu sammeln,“ erzählt Thiemo. Damit PraktikantInnen bei EY gut abgeholt werden, stehen ihnen ein Buddy und ein sogenannter „Counselor“ für alle fachlichen, administrativen und auch persönlichen Fragen, die im Laufe der Praktikumszeit auftreten, zur Seite.

Praxisluft in der Steuerberatung sammeln

Wie auch in der Wirtschaftsprüfung startet ein Praktikum in der Steuerberatung mit einem Welcome-Breakfast. Dies ist eine gute Orientierungshilfe und erste Möglichkeit, um Kontakte zu knüpfen. Im Anschluss geht es dann bereits in die Abteilungen und die Aufgabenbereiche werden besprochen. „Mit dem Basiswissen aus dem Studium war ich schon sehr gut aufgestellt. Alles Weitere lernt man dann direkt im Job – „Training on the Job“ also,“ erzählt Sabine, die ebenfalls ein Praktikum absolviert hat und danach als Consultant bei EY eingestiegen ist. „Darüber hinaus



steht sowohl Consultants als auch Praktikanten ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung. Da hört das Lernen nach dem Studium nicht auf. In der Steuerberatung ist es wichtig immer am Ball zu bleiben, damit wir Kunden zu allen steuerlichen Änderungen beraten können,“ berichtet Sabine, die als Praktikantin auch Kundenkontakt hatte. Gut einem Drittel der PraktikantInnen kann ein fixer Einstieg in das Unternehmen angeboten werden – ganz unabhängig davon, ob sie bereits einen Masterabschluss haben oder mit einem Bachelor in die Berufswelt einsteigen möchten. EY bietet hier vielfältige Möglichkeiten und auch die Flexibilität, um auf die Bedürfnisse der AbsolventInnen eingehen zu können.

└ Sie studieren Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften und möchten Gelerntes in der Praxis zum Einsatz bringen? Wir suchen Praktikanten und Absolventen, die Teil unseres Teams werden!

#BuildersWanted

www.ey.com/at/careers

How to Bewerben

Good to C(V) you again!

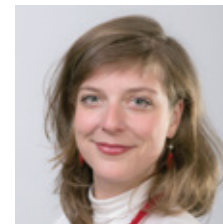
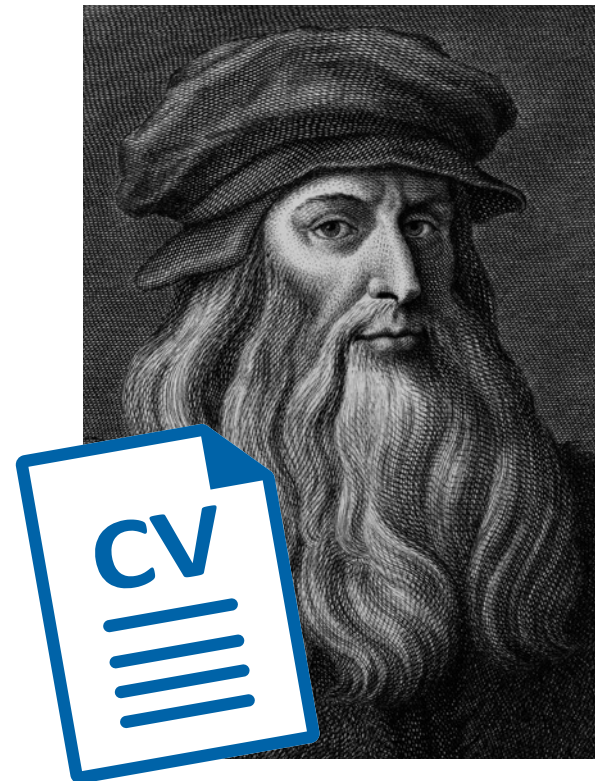
Hinter dem Thema Lebenslauf steckt mehr als eine Auflistung deiner bisherigen Stationen. Ein perfekter CV ist der erste Schritt zum Traumjob. Die Möglichkeiten den Lebenslauf zu gestalten sind genauso vielfältig, wie die beruflichen Wege, die dir offenstehen.

Es begann alles mit...Leonardo Da Vinci!

Das Universalgenie und Erschaffer der Mona Lisa (und somit möglicherweise auch erster Dokumentar des Resting Bitch Face) bewarb sich anno 1482 beim Potentaten Ludovico Sforza als Haus- und Hofbaumeister, indem er detailliert seine bisherigen Bauwerke, Erfindungen und Publikationen auflistete. Er schnitt seinen Lebenslauf ganz genau auf die Bedürfnisse seines zukünftigen Auftraggebers und Förderers zu: Seine Erforschung des menschlichen Körpers ließ er geflissentlich aus und fokussierte sich auf seine architektonischen und militärtheoretischen Leistungen – genau das, worauf der immer wieder von fremden Familien bedrohte Adelige Wert legte. Das zeigte Wirkung: Da Vinci wirkte mehr als zwanzig Jahre für die Herrscherfamilie.

It's a Match!

Im Grunde ist das Anpassen des Lebenslaufs an den Arbeitgeber bis heute der Schlüssel zum Erfolg. Es geht darum, aus einem schnöden Blatt Papier (oder maximal zwei) die größtmögliche Schnittmenge zwischen dir und deinem Arbeitgeber herauszufiltern und ein „Matching“ herzustellen. Klingt ein bisschen wie Tinder? Das ist gar nicht so weit hergeholt – im Grunde ist jede Jobsuche eine Art Dating-Parcours. Es gilt schließlich herauszufinden ob man zusammenpasst, da man in Zukunft voraussichtlich viel Zeit miteinander verbringen wird.



Tipp
von Sarah Kohlmaier
Expertin Karriereservice
Uniport

Erstmal ganz genau die **Stellenausschreibung** ansehen. Das Wording der Stellenausschreibung dann auch ruhig in die Bewerbung einfließen lassen – ohne sie 1:1 abzuschreiben. Gerade in großen Unternehmen werden die Bewerbungen vorab maschinell auf ein paar Schlüsselwörter gescannt – sind diese nicht enthalten, lässt dich die HR-Software womöglich erst gar nicht in die nächste Runde.

Als nächsten Schritt solltest du dich fragen, **welches Bild** du von dir mit deinem Lebenslauf rüberbringen willst. „Bild“ kann man hier wortwörtlich nehmen, denn der erste Blick des Recruiters fällt immer auf dein Portraitfoto. Dein CV sollte in seinem Design zum Blickfang werden. Aktuelle Trends gehen in Richtung Visualisierung oder Infografiken. Aber Achtung: Nicht immer macht ein flashiges Design das Rennen. Sowohl die angestrebte Position, als auch die Branche sind relevant in Bezug auf den „passenden Stil“. Bist du im Marketing oder Creative Bereich tätig – be hip. Ob das im Back Office oder der Buchhaltung besonders sinnvoll ist, solltest du hinterfragen.

Super kreativ oder leicht daneben?

Auch wenn du vor Liebe für ein Unternehmen brennst und du diesem zeigen willst, dass du alles dafür tun würdest, dort einen Bürostuhl anwärmen zu dürfen: Es gilt immer, die Sprache des Unternehmens zu sprechen. Alle paar Wochen geistern ausgefallene und wahnsinnig aufwändige Versuche von Bewerbern durchs Internet, die einen Job bei den ganz großen Silicon-Valley Firmen ergattern wollen. So wie Nina Muflehs Bewerbung, die 2015 viral ging. Die gebürtige Jordanierin wollte unbedingt zu AirBnB. Sie verfasste kurzerhand eine komplette Marktanalyse und Erschließungsstrategie für den gesamten Nahen Osten und stellte diese online. Den Job bei AirBnB hat sie trotz allem Aufwand nicht bekommen. Aus der Nähe betrachtet haben die ambitionierte Frau und der Hotelschreck eben doch nicht so gut zusammengepasst. Dafür haben sich unzählige andere Tech-Unternehmen bei der jungen Marketing-Fachfrau gemeldet und heute ist Nina für ein großes kalifornisches Start-up tätig.



Absolut kein Grafikdesign-Profi? Hier findest du zahlreiche Vorlagen und Inspirationen:

- vizualize.me
- infogr.am
- venngage.com
- pinterest.com – Suchwort „CV“
- lebenslaufdesigns.de

Wie jetzt: Tabellarisch, projektorientiert oder ganz anders?

Auch wenn du damit nicht zum Internetstar wirst: Mit dem Klassiker, einem richtig guten tabellarischen Lebenslauf, der chronologisch deine bisherigen Arbeits- und Ausbildungsstätten auflistet, kannst du nichts falsch machen. Es gibt allerdings noch viel mehr Gestaltungsmöglichkeiten. Mit einem Project oder Skills Based CV kannst du zeigen, welche Fähigkeiten du durch deine privaten/beruflichen Projekte oder Hobbies erlernt hast. Du hast mit deinen Freunden eine Gartenhütte gebaut und warst die treibende Kraft hinter Materialbeschaffung, Aufgabenverteilung und hast außerdem immer alle aus dem Bett geläutet? Dann hast du Teamführungs- und Projektleitungsquali-



täten erworben und gezeigt, dass du eigenverantwortlich arbeiten kannst. Auch etwaige Lücken im Lebenslauf lassen sich so mit „Freizeit-Aktivitäten“ leicht kaschieren.



Tipp
von Daniela Wittinger
Expertin Karriereservice
Uniport

Wähle ein Format, das einerseits der Branchenkultur entspricht und die Position passend repräsentiert, aber auch zu dir selbst passt. In Sprache und Gestaltung deiner Bewerbungsunterlagen kannst du dich dem Unternehmen annähern. Website, Facebookprofil und Instagram-Kanäle verraten dir viel über die Kommunikationskultur deines Wunsch-Arbeitgebers.

Der Lebenslauf ist noch lange nicht alles.

Deine Bewerbungsunterlagen sind „top notch“ und du wurdest daher zum Bewerbungsgespräch eingeladen? Zeit anzustoßen! Aber nur mit Kindersekt, denn den Job hast du deswegen nämlich noch lange nicht. Jetzt gilt es zu beweisen, dass du auch in personam genau so super bist, wie es deine Unterlagen versprechen. Überlege dir dafür ganz genau, wie du deine angegebenen Kompetenzen anschließend im Gespräch rüberbringen wirst. Du gibst an, besonders teamfähig oder kommunikativ zu sein? Dann versuche diese Adjektive für dich mit Bedeutung zu füllen: In welcher privaten oder beruflichen Situation hast du diese Fähigkeiten besonders bewiesen? Hast du diese Fragen für dich selbst beantwortet, kann eigentlich kaum mehr etwas schiefgehen. Wird schon schiefgehen! ●



Grande Finale – Was vor dem Absenden noch zu beachten ist:

Schicke Motivationsschreiben und CV immer als ein PDF. Hyperlinks kannst du auch in PDFs einbauen, was du auch unbedingt tun solltest – das hilft den HR-Verantwortlichen schnell deine angegebenen Projekte, Referenzen, Social-Media-Accounts oder Jobportal-Profile zu finden. Lieber die Links einmal zu oft, als einmal zu wenig checken. Das gilt übrigens generell für die gesamte Bewerbung: Lass unbedingt eine/n FreundIn nochmal deine Unterlagen durchgehen – Tippfehler sind ein absoluter Dealbreaker und du selbst bist mit viereckigen Augen höchstwahrscheinlich schon korrekturblind.



Aufbau projektorientierter Lebenslauf

- **Persönliche Daten**
- **Fähigkeiten**

Hier sind „Soft“ und „Hard“ Skills gleichermaßen relevant

- **Erfahrung**

Beschreibe kurz und knapp jedes der Projekte an denen du beteiligt warst und welche Verantwortung du dabei übernommen hast. Im Idealfall stellst du hier nochmal die Verbindung zu den weiter oben im CV genannten Skills her. Vergiss nicht etwaige Webreferenzen zu verlinken.

Das Start-up Project Room bietet tolle Möglichkeiten zur Gestaltung deines projektorientierten CV.
projectroom.de

Auch Mischformen aus den beiden CV-Typen sind gut möglich – wenn du eine besondere Auszeichnung oder ein Stipendium erhalten hast, solltest du das auch im projektorientierten Lebenslauf erwähnen. Insgesamt sollte dein CV nicht mehr als zwei Seiten umfassen.

Aufbau tabellarischer Lebenslauf

- **Persönliche Daten**
- **Bildungsweg/Ausbildung**
- **Berufserfahrung**
- **Kenntnisse** z.B. EDV oder Sprachen

Die Reihenfolge der letzten drei Punkte bestimmt sich nach der Relevanz! Bei dir als StudentIn ist das wohl derzeit noch die Ausbildung.

Zusätzlich optional

Auszeichnungen, Stipendien, Publikationen, Interessen und soziales Engagement oder Auslandserfahrung



Noch immer ein bisschen planlos? Von den Profis bei Uniport kannst du deinen CV und dein Motivationsschreiben checken oder dich für dein Vorstellungsgespräch briefen lassen. Schreib einfach ein Mail an **beratung@uniport.at**

Österreichische Weltmarktführer

...die keiner kennt:
Teufelberger Holding AG

Bis ins Jahr 1790 reichen die Wurzeln des Welser Familienunternehmens Teufelberger zurück. Egal ob bei einem Segelboottrip, einem Kletterausflug oder in der Skigondel: Ein Seil aus einem der sieben Werke zwischen Wels, Thailand und den USA ist immer dabei. So hingen zum Beispiel bei der Winter-Olympiade in Sotschi alle Liftanlagen und Pistengeräte an Stahlseilen von Teufelberger – auch Dank einer jahrzehntelangen Partnerschaft mit dem Lifthersteller Doppelmayr, einem anderen österreichischen Weltmarktführer. Ein weitaus größeres Standbein, wenn auch nicht so öffentlichkeitswirksam, ist die Kranseilproduktion, für welche zwanzig Mal mehr Stahlseile als für den Wintersport benötigt werden. Ein wichtiger Abnehmer ist daher auch Singapur, das aufgrund seiner Offshore-Erdölförderung besonders viele Kranseile braucht. Neben der Sparte Stahlseil entfällt je ein weiteres Drittel des Umsatzes auf die Bereiche Faserseile sowie auf Verpackungsbänder, die vor allem in der Medienbranche Verwendung finden.

Sitz Wels, Österreich
Gründung 1790
Umsatz 2014 182 Mio. €
Mitarbeiter 950
Standorte 7
Exportquote > 90%



Aufstieg

Welcome to the Science Club

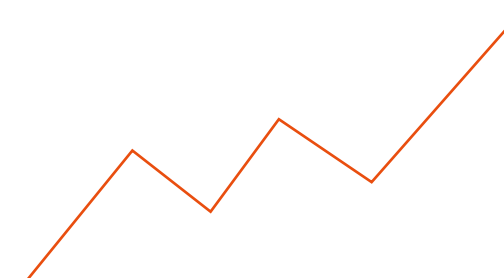
...Michael Eichmair (32)

Der Professor für Mathematik an der Uni Wien, wurde vergangenen Juni als bisher jüngster Wissenschaftler in das START-Programm des FWF aufgenommen und bekommt somit eine Summe von 1,18 Millionen Euro für sein Forschungsprojekt „Isoperimetrische Struktur von Anfangsdaten der Einstein-Gleichungen“. Im Rahmen seiner Arbeit will er Licht in Fragen an der Schnittstelle von Geometrie und Allgemeiner Relativitätstheorie bringen.



Börsentipps von gestern

Hättest du beim Börsengang von Microsoft anno 1986 Anteile im Wert von 1.000 \$ gekauft...



dann hätten diese heute einen Wert von knapp 800.000 \$.

Phrasenschwein

Fear is the path to the dark side.

Meister Yoda



Tipp von Anita Ring
Expertin Karriereservice Uniport

Kenne deinen Wert!

Die häufigsten Fehler beim Gehalt verhandeln:
Mangelndes Selbstwertgefühl

Hüte dich vor zu viel Bescheidenheit und Harmonie-Streben. Gehalt ist etwas, das dir zusteht und nicht etwas, das dir „netterweise“ gegeben wird. Durch ein selbstbewusstes Auftreten signalisierst du, dass deine Qualifikationen etwas wert sind (und auch bei der Konkurrenz gut ankommen würden).



Sweat, Baby, Sweat

Das Start-up myClubs bringt alle ins Schwitzen – außer dessen Investoren

von Julia Nemetz



Gründer & CEO

Mag. Tobias Homberger, MA

Studium Internationale

Betriebswirtschaft (Universität Wien);
Politikwissenschaft (Bachelor und
Master an der Universität Wien, sowie
an der University of Sydney)

Was ist myClubs?

myClubs ist ein Wiener Start-up, das eine sehr flexible digitale Sportmitgliedschaft anbietet. Die Mitglieder können mit einer monatlichen Mitgliedschaft über 200 Sportanbieter in Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck und Klagenfurt nutzen. Im Fachjargon bezeichnet man unser Geschäftsmodell als „Aggregator“ – wir sind eine Art „uber“ oder „Air-BnB“ für Sport.

Welches Problem löst myClubs?

Was ist der USP?

myClubs ist aus einem eigenen Bedürfnis entstanden. Es macht einfach Spaß, verschiedene Sportarten zu kombinieren und neue Workouts zu entdecken. Mit einer myClubs Mitgliedschaft kann man ohne Zusatzkosten zum Fixpreis jeden Sport machen, auf den man gerade Lust hat. Außerdem fallen weder Einschreibe- noch Kündigungsgebühren an.

Was habt ihr studiert und welche im Studium erlernten Fähigkeiten sind euch jetzt von besonderem Nutzen?

Wir sind mittlerweile 15 Leute bei myClubs und haben einen Mix von Absolventen im Team – von BWL über Informatik bis hin zu Koreanologie sind wir akademisch breit aufgestellt. Diese Vielfalt zeigt auch wie wenig Relevanz die meisten Studienschwerpunkte für Start-ups besitzen. Praktische Berufserfahrungen haben für uns einen deutlich höheren Stellenwert, aber für interessante Jobs ist natürlich ein Studienabschluss häufig die Eintrittskarte.

Welche Fitnesskurse besucht ihr derzeit selbst am liebsten?

Bei uns im Team haben sich da kleine Gruppen gebildet – es gibt die Frühaufsteher mit einem Faible für Bootcamp und Yoga und die After-Work Sportler mit einer Vorliebe für Boxen und Crossfit. Im Sommer gehen wir öfters zusammen Klettern oder zum Stand-Up Paddeln auf der Alten Donau.

Wo habt ihr euch euer erstes Feedback für euer Vorhaben geholt?

Wir haben schon früh bei der Entwicklung des ersten Prototypen unsere Freunde eingebunden und nach Feedback gefragt, welche Anbieter und Sportarten sie interessant finden. Dann haben wir diese Partner nach und nach unter Vertrag genommen und die App programmiert.

Was war die größte Hürde bei der Gründung?

Bei uns war es das typische Henne-Ei-Problem: Damit man die Produktidee verwirklichen kann, benötigt man Kapital z.B. von Early-Stage Investoren. Die wollen aber am liebsten schon sehen, dass es funktioniert. Das gleiche Thema hatten wir natürlich mit den Sportanbietern – wir mussten sie von unserer Idee überzeugen, ohne ihnen das fertige Produkt zeigen zu können. Eine AWS-Förderung für Start-ups hat uns dann bei der Umsetzung geholfen.

Wie seid ihr auf INiTS gekommen?

Als wir uns vor zwei Jahren beworben haben, gab es in Österreich nur eine Handvoll Inkubatoren. Wir haben uns gedacht, dass so ein strukturierter



Audit Tax Advisory
kpmg.at/karriere

Nehmen Sie Ihre Karriere in die Hand



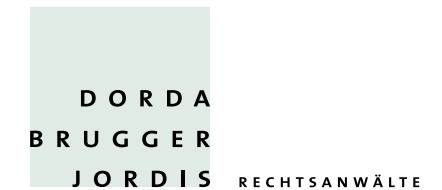
Kollegen.
Persönlichkeiten.
Menschen.
Gewinner.



Firmenporträt

Die Wirtschaftskanzlei

DORDA BRUGGER JORDIS



DORDA BRUGGER JORDIS ist eine führende Anwaltskanzlei in Österreich und berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Neben Bank- und Kapitalmarktrecht, M&A und Gesellschaftsrecht gehören auch Restrukturierungen und Insolvenzrecht, öffentliches Wirtschaftsrecht, Steuerrecht, Kartellrecht, Immobilienrecht, Arbeitsrecht, IT- und IP-Recht zu den fachlichen Schwerpunkten der Kanzlei.

Unsere Transaktionen

Unsere juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuen Causen, von denen ihre Kolleginnen und Kollegen nur in der Zeitung lesen: Highlights bei von uns betreuten Transaktionen waren zuletzt etwa die Beratung einer großen Gruppe von HE-TA-Gläubigern beim erfolgreichen Rückkauf ihrer Schuldtitel, Beratung der Raiffeisen Leasing und SIGMA bei Strukturierung und Verkauf des RIVERGATE an ein kanadisch-asiatisches Konsortium – der zweitgrößte Immo-Deal des Jahres 2016 – sowie der Verkauf der bauMax-Märkte – der bisher größte Distressed M&A-Deal in Österreich.

Unsere Arbeitswelt

Unser Aktionsradius reicht weit über nationale Grenzen und einzelne Fachgebiete hinaus. Wir pflegen enge Kooperationen mit ausgewählten Kanzleien weltweit. Wir setzen auf Internationalität, Weltoffenheit und auf Menschen, die diese Einstellung mit uns teilen. Juristischer Scharfsinn, Einsatzfreude, Teamgeist und Eigeninitiative sind bei uns gefragt. Wir bieten Jus-Talenten ein angenehmes Arbeitsklima und praxisorientierte Weiterbildungsmöglichkeiten.

Ihre Karriere

Wer bei uns an Bord geht, hat eine langfristige Karriere im Visier. Schon während Ihrer Ausbildungszeit als Rechtsanwaltsanwältin oder Rechtsanwaltsanwärter binden wir Sie in vollem Umfang in Causen ein. Diese betreuen Sie im Team, bringen Ihr Wissen ein und übernehmen Verantwortung. Eigenverantwortung wird bei uns großgeschrieben. Ebenso wie persönliche Stärken und Interessen. Daher legen wir großes Augenmerk darauf, dass wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer täglichen

Start-up Crashkurs ganz hilfreich wäre. Mit vielen Start-ups aus dem Programm sind wir auch jetzt noch befreundet.

Ihr habt noch andere Investoren an Land gezogen und dadurch 1 Mio. Euro Funding bekommen.

Wie habt ihr das geschafft?

Es gibt ja seit einiger Zeit einen ziemlichen Hype um Start-ups und zunehmend mehr Leute, die ihr Geld in Start-ups investieren. Wenn man in Österreich aber mehr als 300.000 Euro raissen will, hat man es zwangsläufig immer mit erfahrenen Investoren zu tun. Da müssen dann viele Elemente deiner Start-up Story zusammenpassen und auch die persönliche Sympathie ist eine wesentliche Komponente – sonst könnten sie ja ihr Geld in einen Venture Capital Fonds investieren und sich eine Menge Stress sparen.

Was konntet ihr bisher von euren Investoren lernen?

Wir haben das Glück, schon von Beginn an sehr erfahrene Business Angels an Bord zu haben. In den letzten Monaten waren das vor allem Finanzierungs- und Strategiethemen. Gerade am Anfang haben wir viel operative Unterstützung erhalten. Wenn man zum ersten Mal gründet, bringt man ja mehr Optimismus als Erfahrung mit. Da ist guter Rat viel wert, um ein paar Fehler auszulassen.

Wieso habt ihr euch gegen Crowdfunding entschieden?

Crowdfunding ist keine ganz triviale Form der Finanzierung, wenn man ein relevantes Investitionsvolumen für eine entwicklungsintensive Dienstleistungsinnovation erreichen möchte.

Auch die Offenlegungspflichten für Crowdfunding beinhalten zum Teil hohe Anforderungen. Uns war es aber vor allem wichtig, mit unseren Investoren auch an konkreten Themen zu arbeiten und auf ihren persönlichen Rat zählen zu können.

Was sind die Ziele für 2017?

Wir sind im Frühjahr mit myClubs in der Schweiz gestartet und sind mittlerweile auch dort der führende Aggregator für Sportangebote. Unser Ziel für 2017 ist es, darauf aufzubauen und in Österreich und der Schweiz noch mehr Kunden zu gewinnen und weitere Mittel für die Internationalisierung aufzustellen. Produktseitig arbeiten wir gerade an einer Erweiterung unserer App, um polysportive Trainingspläne basierend auf den Interessen unserer Mitglieder zu erstellen. ●

Ein Inkubator, auch Gründerzentrum genannt, ist ein Brutkasten für deine Start-up-Idee: Die Mitarbeiter des Inkubators helfen dir bei der Umsetzung deines Vorhabens durch (finanzielle) Förderung, Beratung, Training und mit einem großen Netzwerk. Ein solcher Inkubator ist beispielsweise auch INITS (kurz für „Innovation into business“) – der universitäre Gründerservice der TU Wien und der Universität Wien.

myclubs.com
inits.at



Arbeit die Möglichkeit bieten, ihre gesamte Persönlichkeit und Variationsbreite ihres Könnens zur vollen Entfaltung zu bringen. Dies ist die Grundlage erfolgreicher Karrieren und dauerhafter Bande in unserer Kanzlei. Denn der Weg vom Praktikanten zum Partner ist bei uns keine Fiktion, sondern gelebte Realität und in höchstem Maße erwünscht.

Unser Frauenförderungsprogramm

Deswegen ist uns auch die Frauenförderung ein besonderes Anliegen. Denn nur wer flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Ebenen anbietet, Teilzeitarbeit als Selbstverständlichkeit begreift und die Partnerinnen von morgen auf ihrem Weg fördert und unterstützt, wird auch weibliche Juristinnen langfristig binden können. Das ist wiederum – davon sind wir überzeugt – eine wichtige Voraussetzung, um auch in Zukunft ein interessanter Arbeitgeber und eine erfolgreiche Kanzlei zu sein.

Weitere Informationen unter
www.dbj.at/karriere

Partnerin erwünscht!

Über die Erfolgsfaktoren weiblicher Führungskräfte

Text von **Magdalena Hiller**Illustrationen von **Clara Berlinski**

Während in anderen Sparten wie der Steuerberatung der Turnover schon geschafft ist, ist die höchste Ebene der Großkanzleien immer noch oft rein männlich besetzt. Doch es tut sich was im Paragraphenwald.

Mittlerweile hat sich herumgesprochen, dass gemischte Führungsteams produktiver sind. Heterogene Gruppen bedenken bei der Lösung komplexer Problemstellungen mehr Optionen, finden kreativere Lösungen, entscheiden nach besseren Kriterien und laufen nicht Gefahr, einseitig zu denken und so wichtige Aspekte zu übersehen. Diese systemische Beobachtung ist auch in kalten Zahlen messbar. Aktuell zeigt sich dies etwa in der von Lean In – einer von Facebook-Geschäftsführerin Sheryl Sandberg gegründeten Non-Profit-Organisation – veröffentlichten Studie „Women Matter“. In der groß angelegten Untersuchung stellte man fest, dass amerikanische Unternehmen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil in der Führungsetage langfristig höhere operative Ergebnisse als altherwürdige Gentlemen-Clubs erzielen. Ein weiterer Beweis, dass „Frauen an die Macht!“ nicht bloß eine ur-feministische Forderung, sondern auch eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit ist.

Nicht weiter verwunderlich eigentlich, droht doch ohne Frauen ein echter Brain-Drain: Mittlerweile sind österreichweit mehr als die Hälfte aller Studierenden weiblich, im Studienjahr 2015/16 waren es knapp über 54 %. Bei den Studienabschlüssen liegt der weibliche Anteil sogar noch höher – im zuletzt vom Wissenschaftsministerium aus-

gewerteten Zeitraum 2014/15 waren von den 9.719 StudienabgängerInnen satte 68 % Frauen. Auch vor dem juristischen Sektor, einer vermeintlichen Männerdomäne, macht diese Entwicklung nicht halt. Von den 167 Studierenden, die vergangenes Sommersemester das Juridicum für immer hinter sich ließen, waren 101 Absolventinnen. (You do the math!)

Doch mit dem Ende des Studiums ist die juristische Girlboss-Party vorbei, zumindest in den Kanzleien. Auf KonzipientInnen-Ebene hält sich noch ein kleiner Frauenüberschuss, aber in den höheren Hierarchie-Ebenen dünnt dieser schnell aus. Von den niedergelassenen RechtsanwältInnen waren zuletzt 21 % Frauen. In den großen Wiener Kanzleien liegt der Frauenanteil auf Partnerebene bei allerhöchstens 20 %. Und nach gewinnbeteiligten Equity-Partnerinnen muss man schon wie nach der berühmten Stecknadel im Heuhaufen suchen. Die Gründe dafür sind laut, unberechenbar und ganz leicht zu erraten: Kinder. Sobald die Familienplanung ein Thema wird, kommt die Karriere ins Stocken. Oft auch schon davor – denn viele Juristinnen scheuen den Weg zum Anwaltsdasein von vornherein. Zu präsent sind die – nur teilweise wahren – Horrorgeschichten von den 100-Stunden-Wochen und den Nachtschichten als RechtsanwaltsanwältIn oder als junge AnwältIn.



So zieht es viele junge Frauen in den Staatsdienst – wo der Turnover schon geschafft ist. Bei den RichterInnen liegt die Frauenquote bei derzeit 52,5 %. Auch im Sektor der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater ist die Lage eine andere: Ausgewogene Geschlechterverhältnisse sind mehr die Regel, als die Ausnahme. Begünstigt wird das in der Wirtschaftsprüfung durch die Planbarkeit intensiver Arbeitsphasen – die Vorprüfungen und Jahresabschlussprüfungen finden etwa jeweils im vierten und ersten Quartal statt. Und bei den Big Four liegt der Frauenanteil dank flexibler Arbeitszeiten im Sektor Steuerberatung teilweise schon bei über 70 %. An diesen Beispielen zeigt sich, dass eine zeitweise überdurchschnittliche Arbeitsbelastung weniger kritisch ist, als das Vorliegen zweier zentraler Faktoren: Planbarkeit und Flexibilität. Faktoren, die viele junge Frauen eben nicht in Großkanzleien erwarten und daher in vermeintlich freiere Gefilde, wie in die Rechtsabteilungen großer Konzerne, ausweichen.

Was Frauen noch lernen müssen ist, dass niemand ihnen Macht gibt. Sie müssen sie sich nehmen.

Roseanne Barr, US-amerikanische Schauspielerin (*1952)

So wie Flora. Die 26-Jährige hat vergangenes Jahr ihr rechtswissenschaftliches Studium abgeschlossen und arbeitet nun bei einem Telekommunikations- und Mautsystemkonzern. Sie hat zwei Kinder im Kleinkindalter. Abgehalten vom Weg in die Kanzlei hat sie nicht nur das Angebot aus der Rechtsabteilung, sondern auch das Wissen um die teilweise wenig familienfreundlichen Arbeitszeiten in Kanzleien. Wobei auch im Großunternehmen die Flexibilität nicht immer gegeben ist. Obwohl in der Betriebsvereinbarung Gleitzeit festgeschrieben steht, plädiert ihre Vorgesetzte auf fixe Präsenzzeiten. Die Gutenacht-Geschichte für Marius und Lena geht sich nur an Wochenenden aus. Hinzu kommt die geringe Wertschätzung der juristischen Expertise – am Ende des Tages wird die betriebswirtschaftlich am einfachsten umzusetzende Lösung gewählt – die junge Juristin bleibt oft mit Magenschmerzen zurück. Vielleicht doch in eine Kanzlei wechseln? Die Vorbilder sind

rar gesät, denn KonzipientInnen mit Kindern gibt es kaum, aber doch.



Francine Brogyányi
Partnerin bei Dorda Brugger Jordis

Bei Dorda Brugger Jordis etwa gab es in den vergangenen Jahren drei KonzipientInnen mit Nachwuchs. Wie das funktioniert? Flexibilität (was sonst) ist auch hier das Stichwort, „sowohl seitens der ArbeitnehmerIn, als auch der ArbeitgeberIn“, so Francine Brogyányi. Brogyányi ist Equity-Partnerin in Teilzeit bei Dorda Brugger Jordis und Mutter von zwei Buben im Schul- und Kindergartenalter. Ihre Erfahrung als Mutter und Partnerin gibt sie im Rahmen des internen Mentoringprogramms weiter. Gemeinsam mit ihrem Kollegen Florian Kremslehner ist sie darum bemüht, jungen Kolleginnen – auch kinderlosen – in mehreren vertraulichen Gesprächen pro Jahr das nötige Know-How zu vermitteln sowie das Selbstvertrauen, das für das Erklimmen der Karriereleiter vonnöten ist, zu stärken.

Oft ist es weder das fehlende Fachwissen noch die Vereinbarkeit von Karriere und Kinderwunsch, sondern bloß der „Confidence Gap“, welcher das „starke“ vom „schwachen“ Geschlecht trennt. In zahlreichen Studien wurde diese Diskrepanz bewiesen: Frauen schätzen ihre Fähigkeiten geringer ein als gleichqualifizierte männliche Kollegen. Sie bewerben sich nur für Positionen, für die sie die ausgeschriebenen Qualifikationen zu 100 % erfüllen – den Männern reichen schon 60 %. Männer fragen viermal so oft nach einer Gehaltserhöhung – und verlangen bei der Gelegenheit in der Regel auch 30 % mehr Entlohnung als ihre Kolleginnen. Weiters tendieren Frauen dazu, darauf zu warten, dass man sie fragt, ob sie führen wollen – während die Männer aktiv werden und den Führungsanspruch auch stellen.

Step Up Equal Opportunities

Das jüngste Gender-Projekt der Sozietät Wolf Theiss

WOLF THEISS

Die Ausgangslage:

Wolf Theiss zählt mit über 600 MitarbeiterInnen und Büros in 13 Ländern zu den größten Rechtsanwaltskanzleien Österreichs und der Region. Mit dem Schwerpunkt CEE/SEE setzt die Sozietät auf Vielfalt und beschäftigt MitarbeiterInnen aus über 25 Nationen. Mehrfach und in mehreren Ländern gewann Wolf Theiss den „European Women in Business Law Award“ für Maßnahmen zur Förderung der Frauen im Rechtsbereich.

Wolf Theiss Rechtsanwälte hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen zu erhöhen. Das innovative Projekt „Step Up Equal Opportunities“ wurde genau dafür ins Leben gerufen und von zwei Expertinnen betreut: Frau Univ. Dr. Prof. Regine Bendl, Leiterin des Instituts Gender und Diversität in Organisationen an der WU, und Frau Mag. Jutta Überacker, Organisationsberaterin der BeraterInnengruppe nachschmarkt.

Zunächst wurde erhoben, welche karrierefördernden und karrierebehindernden Faktoren es aus der Genderperspektive gibt. Die Erhebung erfolgte im Zuge von zahlreichen Einzelinterviews, drei Gruppeninterviews sowie bei einem Workshop. Darauf aufbauend wurden Modelle für zukunftsorientierte wie auch unternehmenskompatible Maßnahmen entwickelt.

Zu den Ergebnissen:

In drei Bereichen werden kurz- und mittelfristige Maßnahmen gesetzt:

1. **Sicherung von Equal Opportunities**
2. **Karrierebegleitung**
3. **Vereinbarkeit Beruf & Familie**

„Die Vereinbarkeitsproblematik ist für viele Eltern eine Herausforderung und meist branchenunabhängig“, sagt Barbara Stimpfl-Abele, Leiterin der HR-Abteilung von Wolf Theiss. „Wir haben uns deshalb fundierter damit auseinandergesetzt, wo wir intern ansetzen können und an welche Grenzen wir stoßen, sei es aus unternehmenskulturellen Gründen oder weil unsere Kunden ein bestimmtes und hohes Leistungsniveau erwarten. Die Bedürfnisse sind individuell sehr unterschiedlich und unsere Größe



Barbara Stimpfl-Abele, Leiterin der HR-Abteilung

hilft sehr, diesen Bedürfnissen entgegenkommen zu können“.

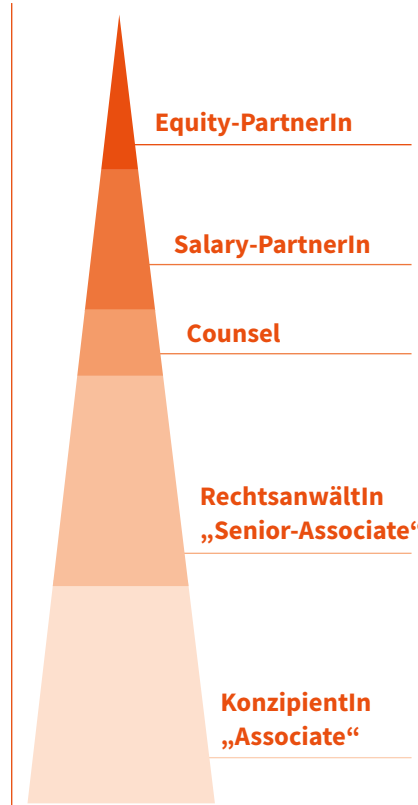
Wolf Theiss ermöglicht seit mehr als zehn Jahren allen Anwältinnen, mit Kindern, größtmögliche Flexibilität. „Wir haben den Anspruch, den Frauen das Optimum bieten zu können und stehen der individuellen Zeitgestaltung offen gegenüber“, so Stimpfl-Abele. „Jede Anwältin kann selbst steuern, wie sehr sie sich aus dem aktuellen Geschäft zurückzieht und mit ihren bestehenden Mandanten umgeht. Die Mehrheit der Mütter ist zeitlich eingeschränkt tätig und gestaltet ihr persönliches Arbeitsmodell flexibel. Je nach Rechtsbereich und Mandanten stehen die Teams aber vor unterschiedlichen Herausforderungen. Hier gilt es anzusetzen und zu unterstützen.“

Für eine optimierte Karrierebegleitung sollen künftig das Entwicklungsprogramm „Step Up Next Generation“ und ein neues Mentoring Programm entstehen. „Wir haben uns sehr viel vorgenommen. Schon der erste Schritt – der unternehmensweite Diskurs zu diesen Themen – hat viel Positives ausgelöst. Wir werden in weiteren Schritten viel verändern können“.



Die Hierarchie-Ebenen in Anwaltskanzleien

Mit dem abgeschlossenen Jusstudium in der Tasche und nach der (derzeit) fünfmonatigen Gerichtspraxis beginnt das KonzipientInnendasein in einer Kanzlei. „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“, sagt man gerne, und das gilt bei der Juristerei auch noch nach dem Studium. In den knapp fünf Jahren der „praktischen Verwendung“ (davon mindestens drei in einer Rechtsanwaltskanzlei) erlernt man als „Associate“ unter den Fittichen eines Ausbildungsanwalts, wie es abseits der oft gehörten „vorherrschenden Lehrmeinung“ in der Praxis wirklich zugeht. Je nachdem welchem Team man zugeordnet ist, können die Tage (und manchmal auch das Wochenende) sehr arbeitsintensiv werden. Im besten Falle wird man so jedoch durch vielseitigen Einsatz quer durch alle Rechtsgebiete auf die Rechtsanwaltsprüfung vorbereitet. Die Vorbereitung ist sehr intensiv: Neben der Absolvierung von sogenannten Paukerkursen wird dafür ein Lernurlaub von bis zu drei Monaten empfohlen. Hat man die drei schriftlichen und die mündliche Prüfung gepackt, sowie die fünfjährige Praxiszeit absolviert, wird man zum Rechtsanwalt / zur Rechtsanwältin eingetragen, zahlt fleißig Kammerumlage und kann sich entweder als Einzelanwalt selbstständig machen oder als Teil eines Anwaltsteams in einer Kanzlei beginnen. →



grund ihrer erst knapp vier Monate alten Tochter auf Null gestellt, betreut aber trotzdem einzelne Mandanten. Als Vorteil hat sich hier ihre Spezialisierung auf das Vergaberecht erwiesen, ein Rechtsgebiet, das größtenteils an die bekanntermaßen begrenzten Öffnungszeiten von öffentlichen Stellen gekoppelt ist. In anderen Bereichen wie beispielsweise Mergers & Acquisition, wo man teilweise unter hohem Zeitdruck kurzfristig Transaktionen vorbereiten und durchführen muss, sieht die Sache mit der Flexibilität und Planbarkeit schon ein wenig anders aus.

Wenn ein Mann Karriere macht, fragt kein Mensch: Und was machen Sie mit den Kindern?

Senta Berger,
österreichische Schauspielerin (*1943)

Wie vorhersehbar und individuell gestaltbar die Arbeitszeit auch sein mag – ohne familiäre Unterstützung geht es kaum. Das ist der Punkt an dem

man auch die Männer mit ins Boot holen muss, wenn man die Karriereperspektiven von Frauen in allen Bereichen langfristig ändern will. Denn Kindererziehung ist – abgesehen von der möglicherweise intensiven Stillzeit im ersten halben Lebensjahr – eben nicht automatisch „Frauensache“. Ein Ansatz, den man beispielsweise auch bei Freshfields verfolgt. „Alternative und zeitgemäße Arbeitszeitmodelle sind hier ein generelles HR-Thema und kein spezifisches Genderthema“, so Personalchefin Katrin Musil. Und auch hier braucht es Vorbilder. So wie Principal Associate Lutz Riede, der als erster Mann bei Freshfields Österreich in Väterkarenz ging. Er war drei Monate komplett weg vom Fenster, „aber darauf bilde ich mir überhaupt nichts ein – für Frauen ist die Challenge nach wie vor viel größer.“ Dennoch tragen Männer wie er viel dazu bei, tradierte Rollenbilder aufzubrechen. Mittlerweile ist die Auszeit für Väter bei Freshfields „völlig unspektakulär“ und auch langfristige Teilzeitleösungen setzen sich immer mehr durch – auch wenn viele der Kollegen Lutz Riede noch nach seinen Erfahrungen fragen. Fragen wie, ob in Teilzeit arbeiten nach der Geburt seiner ersten Tochter für ihn persönlich nicht möglich gewesen wäre, kommen auf. Seine Frau war in ihrer Tätigkeit als selbstständige Filmproduzentin eingespannt und der Immaterialgü-



Silvia Fessl
Partnerin bei Wolf Theiss

Eine der Frauen, die diesen Führungsanspruch von sich aus geäußert hat, ist Silvia Fessl. Die mittlerweile zweifache Mutter hat sich vor eineinhalb Jahren – ihr Sohn war damals knapp über ein Jahr alt – dem Bewerbungsprozess zur Partnerin bei Wolf Theiss gestellt. Im Hearing gab es zu ihrer Überraschung keine einzige Frage zur Mutterschaft. Ihre Partnerschaft hat sie dennoch wegen ihrer kleinen Kinder nie Vollzeit ausgeübt. Möglich macht's die extensive Maternity-Policy von

Wolf Theiss, welche maximale Anpassung an die Bedürfnisse von Müttern bietet.

Jede Anwältin oder Partnerin kann selbst steuern, inwieweit sie sich aus dem aktuellen Geschäft zurückzieht und wie sie mit der bestehenden Mandantenstruktur umgeht. Auch die Arbeit von zu Hause aus wird aufgrund des entgegengebrachten großen Vertrauens gewährt – auf Präsenz zur „Gesichtswäsche“ wird in dieser Großkanzlei kein Wert gelegt.

Der schlimmste Fehler von Frauen, ist ihr Mangel an Größenwahn.

Irmtraud Morgner,
deutsche Schriftstellerin (*1933-1990)

Nach Geburt des ersten Kindes war Silvia Fessl einen Gutteil der Babypause damit beschäftigt, die Konditionen für ihre Rückkehr zur Kanzlei, bei der sie vor Wolf Theiss tätig war, zu verhandeln. Nach sehr zähen Verhandlungen und wenig Spielraum im Bereich Flexibilität, reichte es der Karrierefrau und sie wechselte zu Wolf Theiss. Hier kann sie ihr Arbeitspensum als Partnerin durch selbst festgesetzte Umsatzziele genau takten. Derzeit hat Silvia Fessl diese Umsatzerwartungen auf-

Mit zunehmender Praxiserfahrung steigt nicht nur regelmäßig das Honorar, sondern auch der Rang innerhalb des Teams. Manche Kanzleien bringen dies durch Bezeichnungen wie „Counsel“ zum Ausdruck. Nach einiger Zeit – je nach Kanzlei ca. nach fünf bis acht Jahren – wird entschieden, ob man zur PartnerIn aufsteigt. Als PartnerIn leitet man ein Team von mehreren Senior-Associates und KonzipientInnen und hat die Letztverantwortung gegenüber den MandantInnen. In vielen Großkanzleien wird zwischen „JuniorpartnerInnen“ und „SeniorpartnerInnen“ bzw. „Salary-PartnerInnen“ oder „Equity-PartnerInnen“ unterschieden. Die jeweils Erstgenannten sind in der Regel nicht direkt am Gewinn beteiligt (erhalten aber einen gewinnabhängigen Bonus) und haben nur eingeschränkte Mitsprache- bzw. Stimmrechte gegenüber den „VollpartnerInnen“. Während es bis vor kurzem meist hieß: „up or out“ – RechtsanwältInnen, die nicht als PartnerIn aufgenommen wurden, werden nicht weiterbeschäftigt – bieten Kanzleien nun zunehmend Alternativen an, etwa den Status des „Consultant“. —



Lutz Riede
Principal Associate bei Freshfields

ter- und IT-Rechtsexperte hatte zuhause einen Full-Time-Job – „Da hätte ich nebenbei keine komplexen juristischen Fragestellungen bearbeiten können.“ Der Perspektivenwechsel hat ihm auch die Augen für die Wichtigkeit der kleinen Dinge geöffnet: Geschlechterneutrale Wickelräume in öffentlichen Toilettenanlagen etwa, sind hierzulande bislang eine Seltenheit – es ist für BauherrInnen und ArchitektInnen anscheinend glasklar, wer die Kinderpflege zu übernehmen hat. Dabei ist bei der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau im Berufs- wie im Privatleben gar nichts selbstverständlich. Nur eines steht fest, nämlich dass es nicht ohne Partner oder Partnerin geht – zuhause, so wie in der Kanzlei. ●



Lesetipp

Im 2012 bei C.H.Beck erschienenen Buch „Partner werden in der Anwaltskanzlei“ nimmt Stephan Spehl den Leser mit auf eine amüsante Reise durch Kanzleien in aller Welt und lässt an seinen Beobachtungen aus über 20 Jahren als Anwalt teilhaben. Dicht kondensierte Erfahrungsbereiche wechseln sich hier mit fundierten Karriereanleitungen ab.



Eventtipp

Karrierechance Partnerin – Frauen in Wirtschaftskanzleien
Podiumsdiskussion
Wann **09.11., 18.00 – 20.00 Uhr**
Wo **Dachgeschoß, Juridicum**

SMART BALANCE und FRESHFIELDS & FAMILY

Die Work-Life-Balance- Programme der internationalen Anwaltssozietät Freshfields Bruckhaus Deringer

Stress, Druck, Anspannung: Den Anwaltsberuf verbinden viele mit hohen mentalen und physischen Belastungen. Dass hier ein gewisses Umdenken und ein Kulturwandel stattfinden, zeigen die flexiblen und individuellen Arbeitsmodelle von Freshfields Bruckhaus Deringer. Mit ihrer zeitgemäßen HR-Strategie und dem Personalprogramm SMART BALANCE will die Kanzlei Bedürfnisse junger Talente nach flexibler Arbeitszeiteinteilung, Teilzeit und Familienzeit besser erfüllen.

SMART BALANCE – Drei Säulen für eine bessere Work-Life-Balance

Das langfristig angelegte Programm SMART BALANCE basiert auf drei Säulen: Individuelle Weiterentwicklung, Smart & Flexible Working und Diversity & Inclusion. So soll eine optimale Entwicklung der Mandatsarbeit gesichert und eigenverantwortliches Arbeiten auf höchstem Niveau gefördert werden. Gleichzeitig ist die Kanzlei ein Ort, an dem Leistung statt Herkunft, Orientierung oder Geschlecht zählt. Flexibilität und Individualität sollen Associates ein berufliches Umfeld bieten, in dem sie sich optimal entwickeln können. Flexible Arbeitszeiten sind, wie Teilzeitmodelle, nicht an vorgegebene Schemata geknüpft, sondern können individuell vereinbart werden. Ein System, das einem nachhaltigen Arbeitsumfeld dient und sich unter den MitarbeiterInnen großer Beliebtheit erfreut, wie Konrad Gröller, Personalpartner von Freshfields in Wien, weiß:

„Diese Angebote werden von unseren Associates immer mehr genutzt. Hochanspruchsvolle Mandatsarbeit und der Spaß an Höchstleistungen müssen sich mit wertvoller Zeit für persönliche Belange und einem harmonischen Miteinander verbinden lassen.“

FRESHFIELDS & FAMILY – Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Besonders von jungen BewerberInnen erhält Freshfields immer wieder Fragen zu Berufs- und Familienplanung. Um diesen An-



sprechen als Arbeitgeber gerecht zu werden, entwickelte Freshfields das Programm FRESHFIELDS & FAMILY. Dieses beinhaltet zahlreiche Optionen von einer gut geplanten Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeiten nach Karenzzeiten, über flexible Familienteilzeit bis hin zur Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung. Durch die Einbeziehung der Associates während und nach der Familienphase in die weitere Personal- und Karriereplanung sowie flexible Home-Office-Modelle soll, bei vollem Bewusstsein für die Herausforderungen in den entsprechenden Lebensphasen, den MitarbeiterInnen eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden.

„Wir erleben in unserer Branche einen starken Kulturwandel und sind stolz, dass wir uns an der Spitze dieser Entwicklung sehen dürfen. So machen 24 unserer PartnerInnen weltweit von den Vorteilen der flexiblen Familienteilzeit Gebrauch,“

sagt der in Wien für Gender Diversity verantwortliche Partner Florian Klimscha.

Weitere Informationen unter
www.stepintothecircle.at

Schichtwechsel

Von perfekten Croissants, Clowns und dem Sinn des Lebens

Text von **Magdalena Hiller**

Fotos von **Niko Havranek**

Das eigene Ding drehen oder den Familienbetrieb übernehmen? Im Idealfall beides! Philipp und Christoph Ströck sind Teil der dritten Generation bei der Bäckerei Ströck und setzen den Pionierweg ihrer Eltern fort.

In der Backstube bei Ströck in Kaisermühlen geht es bunt zu. Die Teigbänder sind blitzblau, Besucher bekommen eine rote Hygienehaube verpasst und die Lehrlinge (auch die Austrianer!) tragen grüne Kopfbedeckungen. Die regulären Mitarbeiter sind zwar schnöde weiß behütet, aber auch mit ihnen ist der Umgangston alles andere als blass: Juniorchef Christoph begrüßt einen Angestellten, der gerade mit dem Flechten von Milchzöpfen beschäftigt ist, mit dieser Art von Handschlag wie man ihn eher am Ende eines knapp gewonnenen Fußballmatches erwartet und nicht in einer Großbäckerei. Großbäckerei, nicht Industriebäckerei, wohlgeordnet. Obwohl in den Fertigungshallen, nur ein paar Schritte von der Alten Donau entfernt, die Backwaren für die 77 Ströck-Filialen sowie für die Rewe-Gruppe produziert werden, arbeitet Ströck im Grunde wie eine der „Kleinen“.

Statt Durchlauföfen verwendet man Etagenöfen – jedes Blech wird per Hand in die heiße Luft gestellt. Backmischungen, E-Nummern oder Ascorbinsäure wird man hier nicht finden – und doch ist man weit von einem „Museumsbetrieb“ entfernt. „Handwerk ist für uns keine romantische Marketing-Idee, sondern ein Qualitätssicherungsinstrument“, so Philipp Ströck, der ältere Bruder,

der die Produktion mitleitet. Vieles wird noch in alter Tradition mit der Hand gemacht, zusätzlich verwendet man Maschinen, die sich nur in ihrer Dimension von den Küchenmaschinen unterscheiden, die zu Hause den Teig für den Sonntagsgugelhupf kneten.

1994 hat Ströck die Bio-Linie „Ja! Natürlich“ der Rewe-Gruppe mitentwickelt.

Doch was unterscheidet Ströck nun von einer kleinen Landbäckerei? Nun ja, zuerst einmal die Tatsache, dass es Ströck überhaupt noch gibt – und der Betrieb nicht wie viele der kleineren Kollegen in der Flut der Backshops und Backboxen großer Supermarktketten untergegangen ist. Das ist dem Weitblick von Vater Gerhard Ströck und seinem Bruder Robert sowie deren Ehefrauen Gabriele und Irene zu verdanken. Schon früh fing man an, den 1977 übernommenen väterlichen Betrieb, der damals nur 10 Mitarbeiter und eine Filiale in Stadlau zählte, auszubauen. Auch die Grenzen des Gewerbes begann man rasch zu erweitern. Man setzte früh auf ausgedehnte Öffnungszeiten (fast die Hälfte aller Filialen hat auch am Sonntag geöff-





net), bot als erster Wiener Großbäcker flächendeckend Snacks und Kaffee an und setzte somit dem stetig sinkenden Brotkonsum etwas entgegen.

Der Bestseller bei den Snacks ist das Mozzarella-Ciabatta.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Ströck'sche Detailversessenheit. Gerhard Ströck ist dafür bekannt, dass er jedes noch so kleine Papier vom Boden aufhebt – eine „vorgelebte Instanz“, so Christoph Ströck. Nicht nur für jeden einzelnen Mitarbeiter, sondern auch für die Söhne, die ebenfalls von dieser Liebe zum Detail durchdrungen sind. Geht man mit Philipp Ströck durch die Backstube, so wird jeder Laib noch einmal genauer betrachtet. „Morgen lassen wir den Teig vielleicht ein bisschen kürzer gehen“, meint er zu Pierre Reboul, der eigentlich Patissier ist und gemeinsam mit Philipp Ströck als Mastermind hinter vielen neuen Brotkreationen steckt. Kennengelernt hat man sich im Café Central, wo der gebürtige Franzose bislang tätig war. Abwerben ließ er sich erst nach einem gemeinsamen Wochenende, an welchem die zukünftige Rolle des Konditormeisters im Familienbetrieb beim Genuss vieler Flaschen Wein diskutiert wurde.

Mittlerweile beschäftigt sich Reboul fast nur noch mit saurem statt süßem Teig, denn „Brot ist das Leben, Kuchen nur der lustige Clown der darum herumtanzt.“ Voller Begeisterung deutet er auf die verschiedenen Sauerteigansätze, die Nacht für Nacht dank besonders langer „Führungszeiten“ das ungewöhnlich intensive Aroma in die Sauerteigbrote bringt. In der Entwicklung dauert es schon mal viel länger als eine Nacht, bis das Endprodukt den hohen Ansprüchen der beiden Enthusiasten entspricht. Vier Jahre hat es zum Beispiel gebraucht, bis das perfekte Croissant, das „Pierre-Croissant“, in den Theken zu finden war.

Täglich werden 5.000 Stück der Pierre-Croissants per Hand gerollt.

Der neueste Streich der beiden Brotnarren ist der „Laurenzio-Wecken“. Vieles an diesem Brot ist besonders. Es ist aus Mehl gebacken, das nur aus einem Korn besteht – dem namensgebenden Laurenzio-Weizen. Das aus dem Burgenland stammende Getreide wird direkt bei Ströck in einer Osttiroler Steinmühle („Das ist unser Baby“, so Pierre Reboul) gemahlen und anschließend so frisch wie möglich verarbeitet und doppelt gebacken. So entsteht ein Brot mit krachender, dunkler Kruste und luftigem Kern. Umso erstaunlicher ist, dass der Laurenzio-Wecken ein Vollkornbrot



ist. Ein Vollkornbrot, das nichts gemeinsam hat mit den grauen Öko-Ziegeln aus denen die „Ich-muss-mich-bewusster-ernähren“-Alpträume gestrickt sind.

Dieser „Extra-Schritt“ an Einsatz und Qualität ist auch etwas, das Vater Gerhard Ströck vorgelebt hat. Philipp Ströcks erste Erinnerung an seinen Vater ist, dass dieser Tag und Nacht bei drückender Hitze und bis zu 100 % Luftfeuchtigkeit in der Backstube im Keller der Stadlauer Stamffiliale gestanden ist, während „Oma Ströck“ oben in der Filiale im Verkauf mithalf. Abschreckend hat die Intensivität des Gewerbes aber nicht gewirkt – ganz im Gegenteil. Schon als Volksschüler hat Philipp Ströck verlässlich in jedes Freundschaftsbuch „Ich will Bäcker werden!“ gekritzelt. Christoph Ströck hat es nach der Matura und einiger Erfahrung in der Top-Gastronomie – unter anderem bei Fabios und Meinl am Graben – 2007 wieder zurück in den elterlichen Betrieb gezogen.

Heute ist er, wie Philipp, ebenfalls im Betrieb tätig und hat als Projektleiter unter anderem das Konzept für das Lokal Ströck-Feierabend entwickelt. Am Anfang stand das Bedürfnis des Endzwanzigers nach kompromisslos gutem Essen in ungezwungener Atmosphäre im Fokus. Herausgekommen ist dabei ein Abendlokal, das nur auf den ersten Blick wie eine systemgastronomische Erweiterung der Ströck-Filiale unter gleichem Dach aussieht.

Auf den zweiten Blick offenbart sich nämlich auch hier sehr schnell der familieninterne Hang zum Detail und zum „Extra-Schritt“. Die Speisekarten werden auf Kupferplatten präsentiert, die Entwürfe der mit Lederschnallen verzierten Uniformen stammen aus der Feder von Österreichs hipster Modedesignerin Marina Hörmansecker und die Servietten sind nicht aus dünnem Papier, sondern aus italienischem Leinen und somit einer der exotischeren Bestandteile des Restaurantkonzepts. Der Großteil des hier Verarbeiteten stammt aus dem Inland von Zulieferern die man lieber „Partner“ nennt, und vieles sogar aus dem eigenen Garten. Mittlerweile baut man in Aspern auf 2.700 m² jährlich um die zehn Tonnen Gemüse an. Dass man mit seltenen Sorten wie „Satellit Pastellgrün“ (einer Zucchiniart) oder „Roter Drache“ (falsch geraten – keine

Chili, sondern eine Karottensorte) nicht blind die Monokulturen der Glashäuser fortführt, ist fast müßig zu erwähnen.



Pierre Reboul



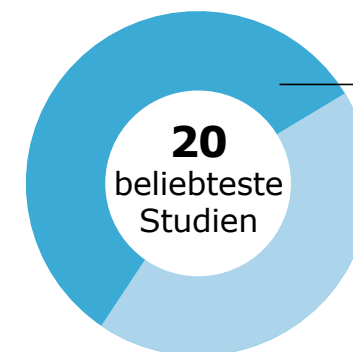
Philipp und Christoph Ströck sind Söhne von Gerhard und Gabriele Ströck. Philipp Ströck, geboren 1984, absolvierte die „Tourismusschule Modul“ in Wien und im Anschluss daran die „Meisterschule für Bäcker“ in Wels. Seit 2006 arbeitet er als Bäckermeister und Produktentwickler in der Backstube des Familienunternehmens. Christoph Ströck, geboren 1987, besuchte wie sein älterer Bruder ebenfalls das Modul – anschließend führte ihn sein Lebenslauf in allseits bekannte Gastronomiebetriebe und Hotels. Seit 2007 ist er in der Handwerksbäckerei tätig und entwickelte das Konzept für das Abendlokal Ströck-Feierabend und absolvierte nebenbei eine Sommelier-Ausbildung.

Der bei Ströck-Feierabend verwendete Fisch wird täglich frisch im Salzkammergut auf traditionelle Weise mit Fangnetzen gefischt.

Die Auseinandersetzung mit der Herkunft und Produktion von Lebensmitteln ist hier weit mehr, als das Ausschachten eines Trends. Ob man die ausgelutschte Trias „Bio-Regional-Saisonal“ in einem Unternehmen mit über 1.500 Mitarbeitern überhaupt mit Bedeutung füllen kann, dieser selbstkritischen Frage stellt man sich bild- und wortgewaltig in „Griffig & Glatt“, dem vielleicht schicksten Kundenmagazin Österreichs, das ebenfalls von Christoph Ströck erdacht wurde. Als größte Herausforderung der Zukunft sehen die Brüder Ströck es nämlich, ihre hohen Qualitätsansprüche auch dem Kunden zu kommunizieren. Mittlerweile werden 45% Prozent des Brots in Bio-Qualität produziert – bei Kaffee und ande-

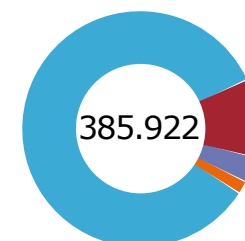
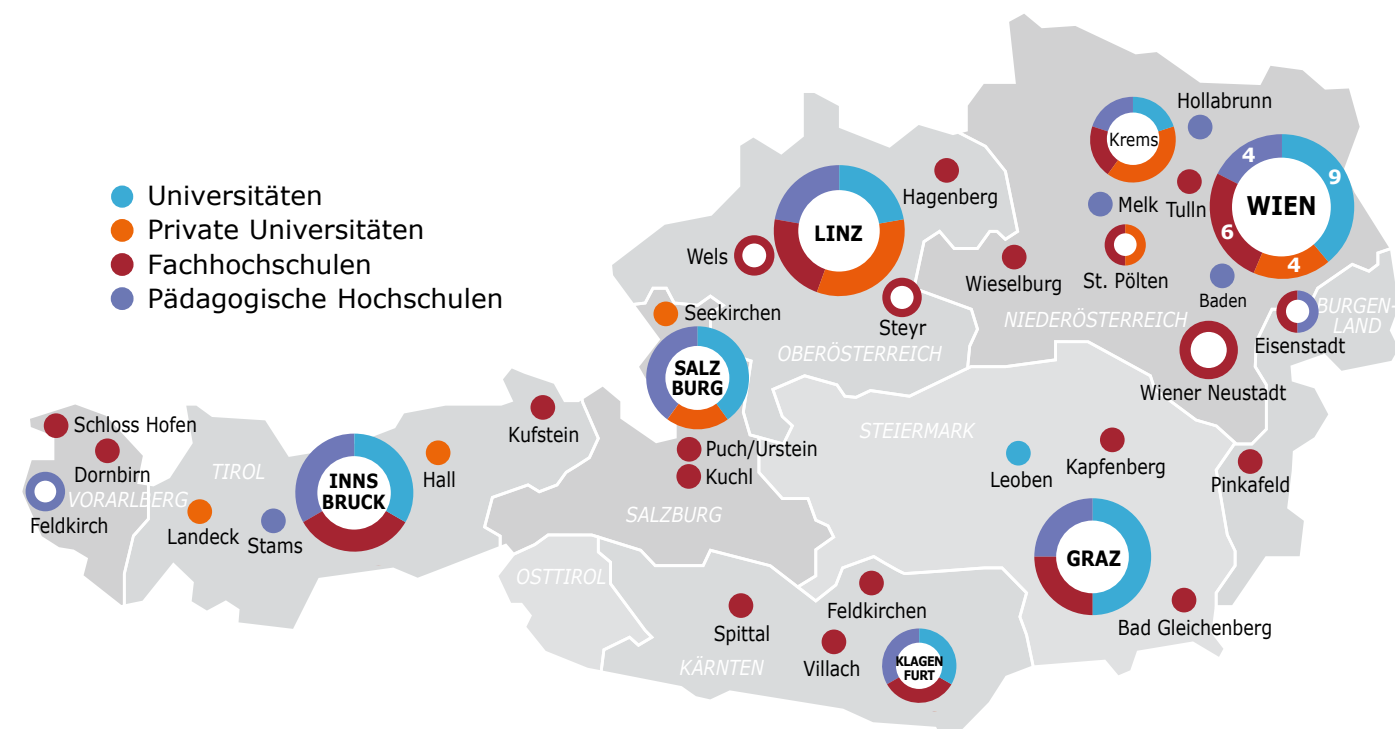
ren Heißgetränken setzt man überhaupt komplett auf reine Bio- und Fairtrade-Ware. Und das schon seit 2006 – hier war Mutter Gabriele Ströck als Erste dran. Die Offenheit gegenüber neuen Ideen und den Innovationswillen haben Philipp und Christoph Ströck definitiv von ihren Eltern geerbt, aber nicht nur das. Auf dem Weg zur Verabschiedung nach der Werksführung bleibt Philipp Ströck kurz zurück – ein auf dem Trottoir liegendes Papierfetzlerl will entsorgt werden. Nicht nur der Teufel – auch Erfolg und Geschmack liegen eben im Detail. Und nirgendwo weiß man das besser als bei Ströck. ●

Vielfalt Studieren



56 % aller Studienanfänger

das sind **42.504 Studierende**, wählen die **20 beliebtesten Fächer** von derzeit 1.076 unterschiedlichen Curricula (Bachelor- und Masterstudien) an österreichischen Universitäten. Die 20 Fächer mit den wenigsten Studienanfängern vereinen gerade einmal 214 Studierende.



Studierende gesamt an österreichischen Universitäten und Hochschulen im Wintersemester 2015

Mut zur Lücke

Christina Radinger (28) ist Key Account Managerin bei GW Cosmetics, einem österreichischen Naturkosmetikunternehmen. Sie hat sich bereits zwei Auszeiten genommen, um die Welt zu bereisen. Das kommt gut an – auch bei potentiellen Arbeitgebern.

Ich war schon immer eine begeisterte Reisende. Ich habe allerdings bereits während meines Studiums begonnen im Marketing für einen großen Kosmetikkonzern zu arbeiten und hatte keine Zeit für ausgedehnte Urlaube. Daher habe ich die Chance genutzt, nach dem Studium mit dem Rucksack ein halbes Jahr durch Südostasien, Neuseeland und Australien zu trampen. Nach meiner Rückkehr habe ich im Bereich Produktentwicklung und Marketing gearbeitet. Firma und Kollegen waren toll, aber ich habe relativ schnell bemerkt, dass mir dieser Bereich zu trocken ist. Mir wurde klar, dass ich eine Veränderung brauchte. Nach zweieinhalb Jahren und einem Blick auf mein Konto, habe ich mich deshalb ins nächste Abenteuer gestürzt. Einmal um die Welt! Von Myanmar bis nach Mexico City in fünf Monaten.

In Jobinterviews habe ich bisher nur gutes Feedback auf meine Auszeiten bekommen. Unternehmen, die so etwas nicht gut finden, laden mich wohl auch erst gar nicht zu einem Gespräch ein. Das ist für mich aber völlig in Ordnung, denn

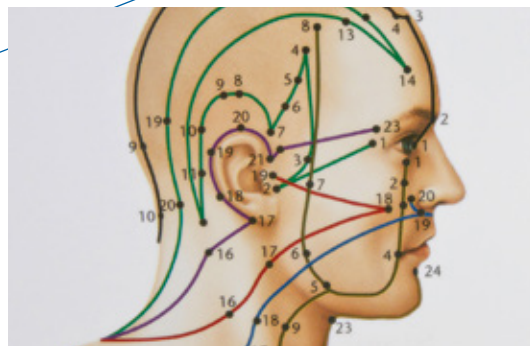


ich möchte für Unternehmen arbeiten, die es schätzen, dass Mitarbeiter aus ihrer Komfortzone rauswollen. Bei meinem jetzigen Job trifft das genau zu. Meine Weltreise wird gleichgesetzt mit Selbstständigkeit, Organisationstalent und Mut. Alles Eigenschaften, die in meinem Job ganz besonders wichtig sind.

Ausblick

G'spia di!

Konzentrationschwäche und Müdigkeit sind so ziemlich das Letzte, was man am Schreibtisch gebrauchen kann. Durch eine Akupressurbehandlung ist das Problem schnell gelöst: Einfach beide Ohrfläppchen mit Daumen und Zeigefinger für ein paar Sekunden massieren und dann an beiden mehrmals ziehen! Hat angeblich schon Konfuzius gemacht.



Der Sprit der Macht

Queen Elizabeth II trinkt als Aperitif am liebsten einen Cocktail aus Gin und einem wermutähnlichen französischen Kräuterschnaps namens Dubonnet. Konserviert nachhaltig und kommt nie in oder aus der Mode (genauso wie ihre bonbonfarbenen Kostüme).

Zubereitung:

- 3 cl Gin
- 6 cl Dubonnet

Alle Zutaten vermengen und in einem kalten Glas mit einer Scheibe Zitrone und Eiswürfeln servieren.



Benefit or Beneshit

Der schwedische Musikstreaming-Gigant Spotify fördert den hausinternen Nachwuchs von Stunde Null an: Es gibt nicht nur für alle Mitarbeiter weltweit sechs Monate voll bezahlte Karenz und flexible Arbeitszeitmodelle für Jungeltern, das Unternehmen übernimmt auch Kosten für das Einfrieren von Eizellen, sowie von Fruchtbarkeitsbehandlungen. Außerdem lässt Spotify für jeden neuen Angestellten einen einwöchigen Trip ins Hauptquartier nach Stockholm springen.

5 Songs für Tage, an denen gar nichts geht

Arbeit nervt

Deichkind

The Lazy Song

Bruno Mars

Reif für die Insel

Peter Cornelius

Whatever

Cro

Don't Look Back in Anger

Oasis



Was uns beschäftigt

Wer ich sein werde

von Alina Lindermuth

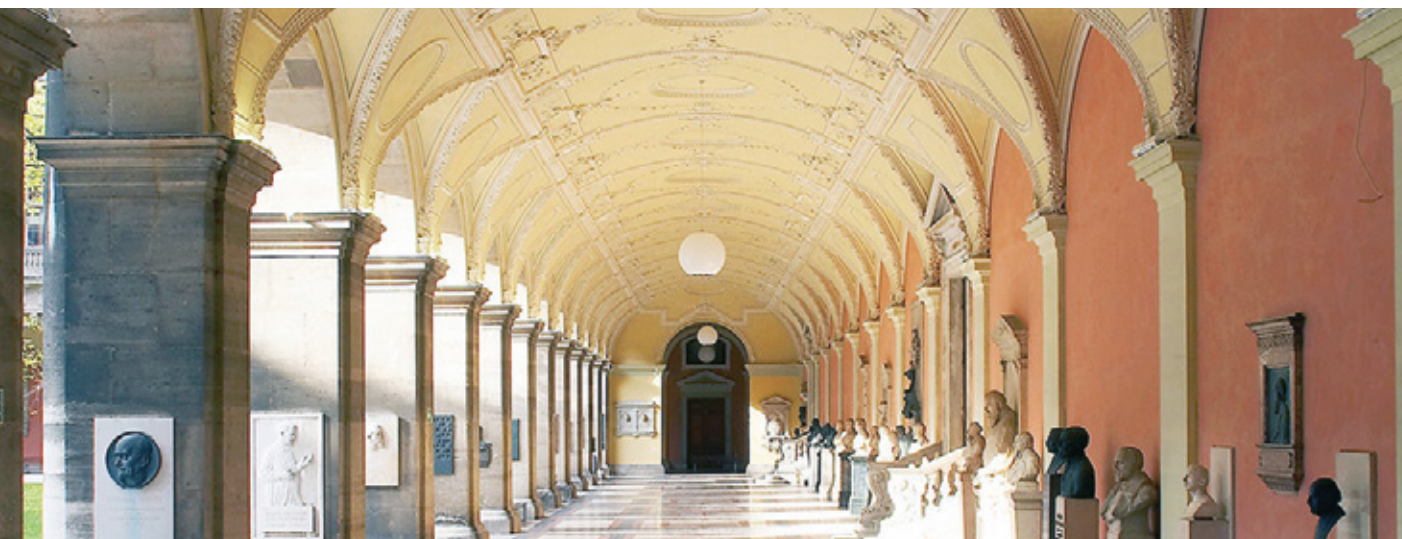


Foto Franz Pfluegl

„Und wo siehst du dich in sieben Jahren?“, diese Frage im klassischen Bewerbungsgespräch löste bei mir einen Sturm voller Gegenfragen und Selbstzweifel aus. Über das Kleine Ich-bin-Ich und den Blick in die Kristallkugel.

Ich bin 23 Jahre alt. Mein Weltbild ändert sich im Schnitt einmal im Quartal, mein Menschenbild jedes zweite Jahr und auf ein Männerbild konnte ich mich mit meinem Unter-Ich noch nicht einigen. Meine Möglichkeiten sind so zahlreich, wechselhaft und in ihrer Kurzlebigkeit schwerer einzufangen, als ein scheues Pokémon. Meine Ideen sind hochtrabend, unkonventionell und doch konservativ zugleich, meine Erwartungen überbordend. Das weiß ich, weil das bin ich jetzt. Was ich nicht weiß, man aber von mir wissen wollte war: Wer ich sein werde.

**Here's some advice.
Stay alive.**

Haymitch Abernathy – The Hunger Games

Für das Vorstellungsgespräch hatte ich eine schwarze Hose und eine weiße Bluse mit grafischem Muster und kastigem Schnitt kombiniert. Diese edgy-mädchenhafte Mischung bringt hoffentlich subtil rüber wie kompetent und wandelbar ich bin, dachte ich mir während ich während ich die fünf Stockwerke ins Headquarter des

Deloitte.



Mit der richtigen Inspiration ist alles möglich.

Du willst hoch hinaus?
Wir bieten die besten Perspektiven!



Wirtschaftsprüfung
Jahresabschlussprüfung
Konzernabschlussprüfung
Audit Advisory



Steuerberatung
Business Tax
Cross Border Tax
Indirect Tax



Financial Advisory
Corporate Finance
Forensic
FSI Advisory



Consulting
Human Capital
Strategy & Operations
Technology

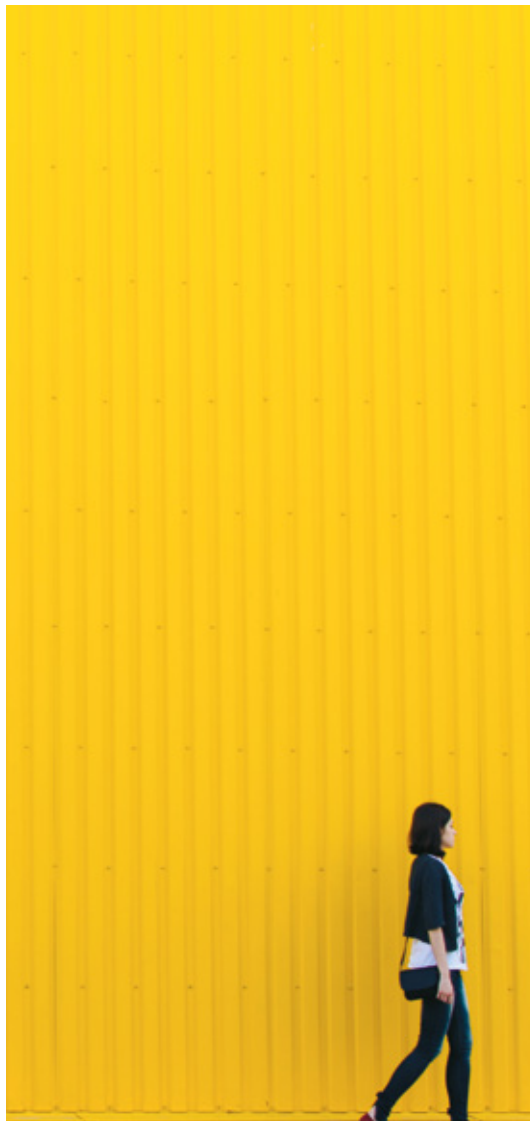


Risk Advisory
Corporate & IT Governance
Cyber Risk Services
Interne Kontrollsysteme

www.deloitte.at/karriere

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine „UK private company limited by guarantee“ („DTTL“), deren Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Unter www.deloitte.com/about finden Sie eine detaillierte Beschreibung von DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen.

© 2016. Deloitte Services GmbH
Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 44840 t



superhippen Start-ups bezwang. Das Büro des Jungunternehmens erfüllte alle Klischees und spielte alle Stückerl: Spartanische Einrichtung, riesige Macs und eine gut ausgestattete Kaffeeküche, sonst nichts. Ich wurde herzlich von den Gründern begrüßt – alle in Hemd und bunten kurzen Hosen – und an der Kreativwerkstatt vorbei in den Besprechungsraum geführt. Der Kaffee war gut, der Strudel süß, die Atmosphäre entspannt.

Anlässlich dieses Bewerbungsgesprächs hatte ich eine Werbekampagne entworfen die ich in gewohnter Uni-Manier, nur mit etwas mehr Lust präsentierte – schließlich ging es endlich einmal um etwas anderes als um ECTS. Als das geschafft war, begannen die zwei Gründer – beide ungefähr auch in meinem Alter – ein scheinbar unverfängliches Gespräch voller Konjunktive. Nach einer knappen Stunde Unterhaltung und einer Atmo-

sphäre, in der mein Händeschweiß getrocknet und mein Puls wieder normal geworden war, entschuldigte sich einer meiner Gegenüber fast ein wenig, dass er noch eine viel zu konventionelle, aber doch unvermeidbare Frage stellen müsste:

Wo siehst du dich – beruflich und privat – heute in sieben Jahren?

Des is die nächste depperte Frog.

Sturm-Graz-Legende Günther Neukirchner

In all den Basteleien und kreativen Ergüssen hinsichtlich der Werbekampagne hatte ich doch tatsächlich vergessen, mich ein paar Minuten in Gedanken damit zu beschäftigen, wie ich am besten auf die klassischste Interviewfrage der Welt antworten würde. Und bei der Erkenntnis, dass es doch für eine halbwegs passable Antwort wohl einige peinlich zu lange Augenblicke brauchen würde, war mir plötzlich wieder sehr heiß und die große alte Frage präsenter denn je: Wer ich wohl sein werde. „Heute in sieben Jahren...“, sagte ich und lachte nervös, um ein wenig Zeit zu gewinnen.

Genau einen Monat vor dem Bewerbungsgespräch trat ich mit klammen Händen aus dem altherwürdigen Gebäude meiner Universität und blinzelte in den wolkenlosen Himmel. Um mich herum strömten junge Leute wie eifrige Ameisen über den Vorplatz meiner nun „Alma Mater“ – nervös, motiviert, deprimiert. Ich stand in der bewegten Menge und hielt sie fest umklammert, die Endfassung meiner Bachelorarbeit, die mich dazu befähigen sollte, mindestens einen ganzen Sommer mit dem Geist so leer wie das Weltall zu verbringen. Ich war tatsächlich fertig, der Bachelor war bestanden. Das triumphale Vakuum-Glück hielt genau dreieinhalb Tage, dann kamen die alten Fragen zurück: Was mache ich jetzt? Was kann ich? Und vor allem: Wer werde ich sein?

I'm not a girl, not yet a woman.

Britney Spears

Statistisch betrachtet war ich nun eine von österreichweit ca. 35.000 Uni-AbsolventInnen, eine winzige Erdnuss in einer großen, salzigen Schale.

So entmutigend diese Zahlen auch aussehen, die Absolventen-Statistik meiner Uni munterte mich auf: Ich würde fünf Bewerbungen schreiben, davon drei Einladungen zum Gespräch erhalten, und davon wiederum ein Jobangebot bekommen. Die Stellenausschreibung des Start-ups passte also perfekt in meine persönliche Lebensstatistik.

Doch wer würde ich beruflich sein? Mit dem bisschen Marketing, der fehlenden Berufserfahrung, mittelmäßigen Italienischkenntnissen und einer ziemlich sicheren Idee davon, dass ich mir absolut kein Leben vorstellen konnte, das Rechnungswesen oder Kostenrechnung auch nur im Ansatz berührt.

Die Luft im Besprechungsraum kam mir plötzlich stickig vor, mein Kaffee war plötzlich schal. Ich hätte sagen können: „Beruflich sehe ich mich heute in sieben Jahren in einem Unternehmen – Hauptsitz in Wien, Außenstellen in London, Mailand und Marseilles – in dem ich eine Mischung aus genau jenen Fähigkeiten anwenden kann, die ich mir an der Uni, in Nebenjobs, auf Reisen und aus meinen Lieblingsbüchern angeeignet habe. In diesem Unternehmen sind die Kollegen Freunde und die Hierarchien flach, man macht gemeinsam Yoga und beim Morgenmeeting bekommt jeder einen Apfel. Ich habe Verantwortung über Projekte und die Mittel und Zeit, eigene Ideen in den Bereichen Marketing, Projektmanagement oder Kommunikation umzusetzen.“ Nein, das war unmöglich – zu theoretisch, zu Uni-lastig. Ich räusperte mich nur, die Gründer sahen mich auffordernd an.

If you're horrible to me, I'm going to write a song about it.

Taylor Swift

Auf den Abschluss folgten Tage des wunderbaren Post-Examen-Studentenlebens. Im Hinterkopf aber blieb die „Wer-ich-sein-werde – Frage“, die sich über die Berufswahl hinaus auszudehnen begann.

Beflügelt vom Gefühl, etwas „Berufliches“ beendet zu haben, beendete ich also auch gleich noch etwas Privates: Das Frühlings-Gspusi. Es war zwar schön gewesen, abends nach dem Bachelorarbeit-Schreiben am Donaukanal Händchen zu halten und nach dem zweiten Veilchen-Spritzer mit glasigem Blick ein hübsches Gesicht zu küssen. Schön war auch die eine oder andere Diskus-



sion über Grundsatzfragen, schön war auch so manche laue Nacht. Aber ernst? Den Donaukanalküsser meinen Freunden vorstellen? Ihn mit zu meinen Eltern bringen? Alles über ihn erfahren, vom Lieblingsmüsli bis zu den Volksschulgeschichten? Nein, das konnte ich mir gar nicht vorstellen. Er würde kein Teil von der sein, die ich sein werde.

Es fühlte sich richtig und leicht an, und doch war dieses befreiende Ende ein kleiner Verlust. Beim Blick in meinen Freundeskreis dachte ich in dieser Zeit nämlich manchmal schon mittags: „Ich muss einen Frühstücks-Spritzer zu viel gehabt haben“, weil alles plötzlich doppelt war: Pärchen soweit das Auge reicht. Kitschig – vertraute Intimität, mehr Geschichten über Versöhnungssex als über Streitereien und immer öfter Pläne, wie die näher rückende Zukunft mit Häuschen im Heimatbundesland wohl aussehen würde.

Und ich alleine mitten drin. Als einer jener Menschen, die die 30-prozentige Single-Rate der Bevölkerung ausmachen. Einerseits immer schön lässig die eigene Unabhängigkeit betonend und



diese gewisse Freiheit von emotionalen Belangen, die das Leben alleine so einfach und aufregend machen, so unkompliziert und leicht planbar. Andererseits im glasklaren Wissen, dass die richtige Art von Zweisamkeit wohl das Nonplusultra des Lebens sein muss, die Quintessenz des Seins. Doch diese zu finden, stellt für mich immer noch das große Rätsel der Menschheit dar. Und trotzdem gehe ich davon aus, dass die, die ich sein werde, genau diese richtige Art von Zweisamkeit gefunden haben wird. Hätte ich also sagen sollen: „Privat sehe ich mich heute in sieben Jahren in einer festen Beziehung – der Verlobung nahe – mit einem jungen Mann der mit Eifer seinem Berufswunsch folgt, der aber gleichzeitig auch handwerkliche Qualitäten an den Tag legt, mich aber trotzdem den Rasen mähen lässt, weil ich das so gerne mache. Wir ergänzen uns, haben gleiche Hobbies aber verschiedene Interessen, wir reisen viel und beginnen mit dem Hausbau in der Provinz – die Arbeit funktioniert bis dahin ja sowie so zum Großteil über Telekommunikation. Der Freundeskreis ist ähnlich wie der heutige, nur

sind die Aktivitäten geordneter und nicht mehr so von Alkohol durchtränkt.“ Nein, auch das konnte ich nicht aussprechen, zu intim, zu konservativ, zu un kreativ. Ich schwieg.

I want to be a young dad. By 25 or 26 I want to see myself, like, married or start looking for a family.

Justin Bieber

Das Schweigen im Start-up-Gespräch hatte sich unangenehm ausgedehnt und füllte jede Ritze des Raumes aus, meine Hände waren nass, meine beiden Gegenüber blickten mich wenig erwartungsvoll bis gelangweilt an, aus dem freundschaftlichen Gespräch war ein knallhartes Interview geworden. Um die Stille endlich zu brechen, sagte ich schließlich mutlos, mit allen Fragen dieser Welt im

Kopf: „Heute in sieben Jahren sitze ich wohl barfuß auf einem indischen Zugdach, bin pleite, geschieden, arbeitslos, schwanger und suche nach dem Sinn des Lebens.“ Die Gründer waren verdutzt. Ich zwei Wochen später auch: Denn da habe ich den Job bekommen. ●

Uniport

Mit Rückenwind zum Berufsziel!



Mit Ideenreichtum, Innovationskraft und Finger-spitzengefühl agiert Uniport, das Karriereservice der Universität Wien, an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt.

Wir schaffen Angebote, um Studierende und AbsolventInnen aller Studienrichtungen für den Berufseinstieg zu stärken und aktiv mit der Berufswelt zu verbinden. Um tragfähige Brücken in beide Richtungen zu bauen, initiieren wir gezielt Kooperationen und Netzwerkveranstaltungen mit Unternehmen und Institutionen.

Ob du noch mitten im Studium stehst, dich knapp vor Studienende befindest oder bereits Praxiserfahrungen gesammelt hast, als Karriereservice sind wir engagierter Ansprechpartner für deine Bedürfnisse und können gemeinsam erste Schritte setzen.

Nutze unsere Services für deinen Berufsweg:

- Persönliche Karriereberatung
- Potenzialanalyse
- Vorträge & Bewerbungstrainings
- Karriere-Messen, Job-Talks, Events
- Recruiting Service
- Praktikums- und Jobbörse

Uniport Karriereservice Universität Wien

UniCampus, Hof 1.17, Spitalgasse 2, 1090 Wien

Tel.: 01/4277-10070

office@uniport.at

www.uniport.at

Facebook: /uniport.karriere

Impressum, Offenlegung (§ 14 UGB, §§ 24, 25 Medieng)

RISE ist das Karrieremagazin für Studierende und AbsolventInnen der Universität Wien.
Es ist eine Ko-Produktion der Uniport Karriereservice Universität Wien GmbH und der Marble House GmbH.

Medieninhaber, Herausgeber & Verleger:

Uniport Karriereservice Universität Wien GmbH

Geschäftsführer: MMag. Bernhard Wundsam

Beteiligungsverhältnisse:

Universität Wien

Anteil: 74,99%

Innovationszentrum Universität Wien GmbH

Anteil: 25,01%

FN 201097g

Spitalgasse 2, A-1090 Wien

uniport.at

und

Marble House GmbH

Unternehmensgegenstand: Projekt-, Marken- und Medienentwicklung sowie Verlagswesen

Geschäftsführer, Gesellschafter: MMag. Romed Neurohr (100%)

FN 348488h (HG Wien)

Rathausstraße 5/4, A-1010 Wien

marblehouse.at

Chefredaktion: Magdalena Hiller und Mag. Gabriele Schuster-Klackl

Redaktion: Mag. Miriam Kummer, Anna Gugerell, Alina Lindermuth, Julia Nemetz, Judith Sallinger

Cover & Layout: Mag. Clara Berlinski

Anzeigenleitung:

Mag. Alexander Nagel, alexander.nagel@uniport.at, Tel. 01 4277 10072

MMag. Romed Neurohr, romed.neurohr@marblehouse.at,

Tel. 0676 845 600 100

Herstellung/Druck: Niederösterreichisches Pressehaus Druck- und Verlagsgesellschaft m.b.H., St. Pölten

Erscheinungsweise: halbjährlich

Auflage: 20.000

Blattlinie: RISE ist das Karrieremagazin von Uniport und richtet sich an Studierende, AbsolventInnen und Young Professionals der Universität Wien. Thematisch stehen Aus- und Weiterbildung auf Hochschulniveau, wirtschafts- und unternehmerisch interessante Themen sowie die persönliche Entwicklung im Hinblick auf den Berufseinstieg oder eine Unternehmensgründung im Fokus.

Disclaimer: Trotz sorgfältiger Recherchen können wir keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, Zahlen und Artikelinhalte geben. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers und der Autoren ist somit ausgeschlossen. Wir sind bestrebt RISE stetig weiter zu entwickeln und hoffen auf Ihre Mithilfe. Bitte schicken Sie uns Feedback und Verbesserungsvorschläge an rise@uniport.at. oder office@marblehouse.at

20 Minuten Sabbatical

Mal dich aus dem Hörsaal fort!



Wie ich wurde, was ich bin

Bereichsleiter Kommunikation und Ressourcenentwicklung bei „Licht für die Welt“



Patrick Hafner

Alter 41

Studium Politikwissenschaft

Diplomarbeitsthema „Die wichtigsten Reformen der Landesverwaltung der Autonomen Provinz Bozen seit 1989: New public management in Südtirol?“

Um unsere vielfältigen Projekte für blinde, augenkrank und anders behinderte Menschen in Entwicklungsländern ermöglichen zu können, brauchen wir finanzielle Mittel, Sachspenden, und ehrenamtliche Unterstützung. Ich bin mit meinem Team dafür verantwortlich, diese Ressourcen nachhaltig sicherzustellen.

Foto Niko Havranek

Wieso haben Sie sich für das Studium der Politikwissenschaften entschieden?

Meine Studienwahl war im Grunde ein Kompromiss zwischen meinem großen Interesse an geistes- und sozialwissenschaftlichen Themen und dem Druck „etwas Gescheites“ zu studieren.

Welche Fähigkeiten haben Sie in Ihrem Studium erlernt?

Neben dem Verständnis der großen globalen Zusammenhänge und Hintergründe von Ungleichheit und Armut, war das vor allem die strategische Herangehensweise an komplexe Fragestellungen und das effiziente Recherchieren und Aufarbeiten dieser. Und durch die vielen Gruppenarbeiten

habe ich gelernt, wie man gemeinsam positiv Dinge entwickeln kann.

Was mir heute noch besonders hilft:

Komplexe Zusammenhänge zu verstehen und damit klar und verständlich zu erklären. Dazu habe ich gelernt große Textmengen schnell zu erfassen – das hilft mir heute viel Zeit zu sparen.

Ihr persönlicher Karriere-Tipp?

Dinge fördern, die man wirklich gerne macht. Meistens entsprechen sie den eigenen Qualitäten! Und immer neugierig darauf bleiben, Neues dazulernen und dabei die Komfortzone zu verlassen.



Freshfields Bruckhaus Deringer



Step into the Circle

Wir suchen laufend für unser Wiener Büro
Rechtsanwaltsanwärtinnen und Rechtsanwaltsanwärt für alle Bereiche

Weil Sie Grenzen überschreiten wollen.

Alles zu Ihrer Karriere bei Freshfields Bruckhaus Deringer
unter www.stepintothecircle.at



What do you expect from an attractive employer?
wolftheiss.com

WOLF THEISS

