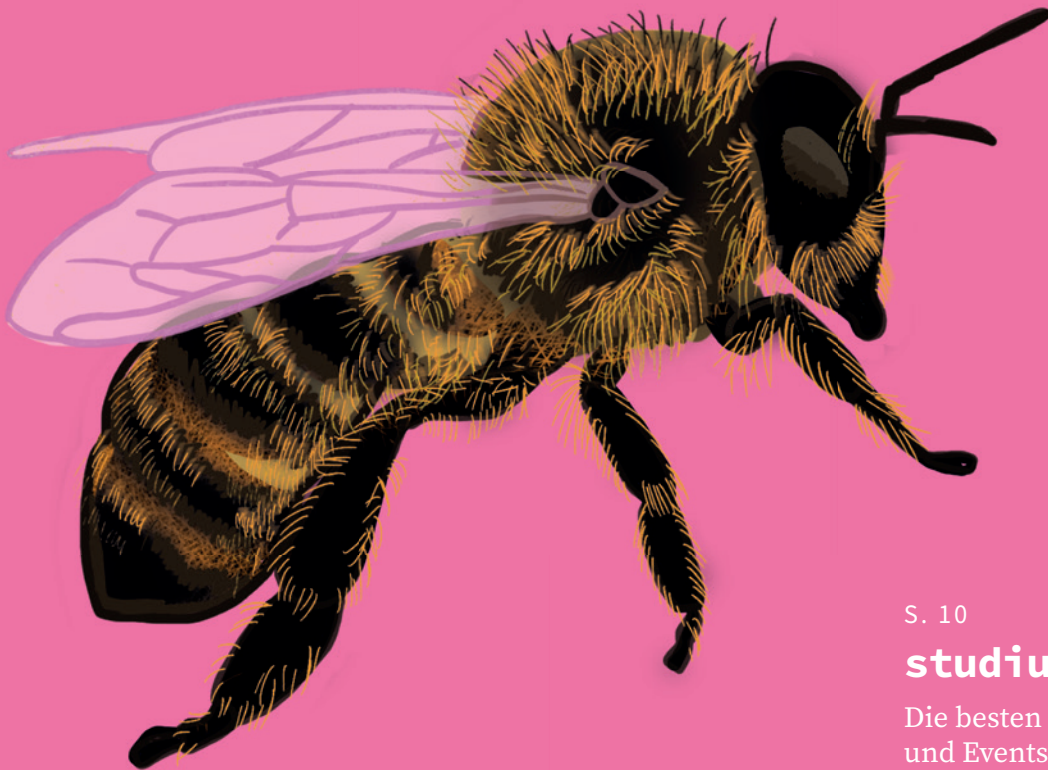


# Rise



universität  
wien  
uniport

Das Karrieremagazin für Studierende  
und Young Professionals der Universität Wien



S. 18

## Nie ohne mein Team

... und trotzdem individuell

S. 10

## studium

Die besten Workshops  
und Events

S. 24

## job

So unterschiedlich  
kommunizieren die  
Generationen.

S. 40

## leben

Eltern als Vorbilder?



**ARE YOU  
READY TO DRIVE  
YOUR CAREER?**

**APPLY NOW –  
Start: September  
2024**

## **START YOUR INTERNATIONAL TRAINEE PROGRAMME!**

Our international trainee programme enables committed talents preparation for a career in the areas of Finance, IT & Digitalization, Sales, HR. The personnel development programme is designed exclusively for trainees and offers you numerous opportunities for personal and professional growth.



**Find out more  
and apply now!**

**18 months | 3 different stations | up to 6 months of international work experience in one of our 29 countries**



**It's all  
about  
you**

**Valerie Josephin Lechner &  
Anna Gugerell**  
Konzeption & Chefredaktion

Foto: Christin König

Bienen kommunizieren klar mit den anderen Arbeiterinnen im Stock und schaffen gemeinsam Unglaubliches. Sie haben es also verdient, unser Cover als Symbol für Teamwork zu verschönern. Neben Teamgeist und sozialer Kompetenz (die man lernen kann!) braucht es auch einiges an Persönlichkeit in der Jobwelt. Die Gen Z hat das längst verstanden und wie immer mit einem TikTok-Trend (such nach „personality hire“) reagiert.

Dass verschiedene Altersgruppen unterschiedlich kommunizieren, wird nicht nur beim Lesen von Outlook-Abwesenheitsnotizen klar, sondern auch bei der Frage: Will ich so werden wie meine Eltern? Egal ob bei Vorbildern oder neuen Kolleg\*innen, in jedem Fall sind Individualität und Diversität gefragt. Warum Unternehmen das Potenzial von Menschen mit Behinderung endlich erkennen müssen, findest du ebenso in diesem Magazin wie Tipps zu Zeitmanagement, wenn Selbstständigkeit und Studium aufeinandertreffen sowie eine Anleitung zu gutem Feedback und spannende Events an der Uni.

Alles Gute für das neue Semester und genießt den Frühling!

Alles Liebe von euren Busy Bees,  
Anna & Valerie

## studium

Tipps & Infos für die Uni

### Events

- S. 10 **Semesterfahrplan für die Karriere**  
Vom Bewerbungsgespräch-Workshop bis zur Podiumsdiskussion.

### Weiterbildung

- S. 12 **Master der Universität Wien**  
Law & Order ist dein Ding?  
Schau mal hier vorbei.

## job

Alles über den Einstieg ins Berufsleben

### Coverstory

- S. 14 **Nie ohne mein Team**  
Warum Persönlichkeit im Job wichtig ist und wie du soziale Kompetenz lernen kannst.

### Skills

- S. 24 **Gib mir Feedback, bitte!**  
So kommunizieren die Generationen.

## Recruiting

- S. 30 **Mazars**  
HR-Managerin Susan Tiller weiß, wie du den Job kriegst.

## Selbstständigkeit

- S. 34 **Zeitmanagement ist key.**  
Ines Waldecker ist selbständige Hundetrainerin und Studentin.

## Leben

Was uns beschäftigt

### Aus dem Leben

- S. 40 **Ich will (nicht) so werden wie du**  
Über Eltern als Vorbilder, Mentor\*innen und Wegweiser.

- S. 44 **Mehr Inklusion, bitte!**  
Das Unternehmen myAbility setzt sich für Menschen mit Behinderungen ein.

### Wie ich wurde, was ich bin

- S. 50 Lorenz Kummer wollte schon immer Forscher werden und Manuel Wintersteiger ist in der Welt der Daten zu Hause.

**Impressum, Offenlegung (§ 14 UGB, §§ 24, 25 MedienG)**  
Rise ist das Karrieremagazin für Studierende und Young Professionals der Universität Wien. Es ist eine Koproduktion 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

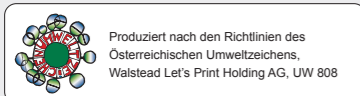
**Marble House GmbH**  
**Unternehmensgegenstand:** Projekt-, Marken- und Medienentwicklung sowie Verlagswesen  
**Geschäftsführung:**  
Mag.<sup>a</sup> Sabrina Klatzer  
**Gründer und Gesellschafter:**  
MMag. Romed Neurohr (100%)  
FN 348488h (HG Wien)  
Schwindgasse 14/6, A-1040 Wien  
marblehouse.at

**Chefredaktion:** Mag.<sup>a</sup> Anna Gugerell und Valerie Lechner, BA  
**Redaktion:** Jelena Čolić, MA; Nadja Riahi, MA; Romina Bokr; Lea Hörmandinger, BA; Mag.<sup>a</sup> Andrea Waldbrunner  
**Cover & Layout:** Christin Künig, MA  
**Herstellung/Druck:** Walstead NP Druck GmbH, St. Pölten

**Anzeigenleitung:**  
Mag. Alexander Nagel, alexander.nagel@uniport.at, Tel. 01 4277 10072  
Mag.<sup>a</sup> Sabrina Klatzer, sabrina.klatzer@marblehouse.at, Tel. 0664 247 69 40  
**Erscheinungsweise:** halbjährlich  
**Blattlinie:** Rise ist das Karrieremagazin von Uniport und richtet sich an Studierende, Absolvent\*innen und Young Professionals der Universität Wien. Thematisch stehen Aus- und Weiterbildung auf Hochschulniveau, wirtschaftlich 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 Autor\*innen ist somit ausgeschlossen. Wir sind bestrebt, Rise stetig weiterzuentwickeln und hoffen auf Ihre Mithilfe. Bitte schicken Sie uns Feedback und Verbesserungsvorschläge an [rise@uniport.at](mailto:rise@uniport.at) oder [office@marblehouse.at](mailto:office@marblehouse.at)

**Fotos, sofern nicht anders angegeben:**  
Unsplash/Pexels/Shutterstock/Privat



# My #windividual story

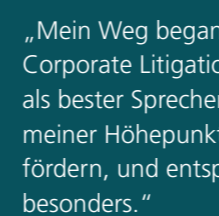
**CMS**  
law · tax · future

Mit der richtigen Jobwahl gibt es viel zu gewinnen. In unserem Fall eine Kombination aus Freiraum für Individualität und außergewöhnlichem Teamspirit.



„Als Partnerin und Co-Leiterin der Internationalen Arbeitsrechtspraxisgruppe bin ich immer wieder beeindruckt von der kollaborativen Energie im Team und unserem globalen Netzwerk. Die Möglichkeit, innovative Ansätze zu verfolgen, begeistert mich genauso wie der Einsatz unserer Kanzlei für Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung.“

Daniela Krömer



„Mein Weg begann als Praktikant, heute bin ich als juristischer Mitarbeiter im Bereich Corporate Litigation fest verwurzelt. Der Sieg mit meinem Team und die Auszeichnung als bester Sprecher im Moot Court Gesellschaftsrecht und Vertragsgestaltung war einer meiner Höhepunkte. Vielfältige Weiterbildungsprogramme, die uns herausfordern und fördern, und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten schätze ich an CMS ganz besonders.“

Berno Mayer



„Von der Eventplanung zur Nachhaltigkeitsverantwortung und nun zur Leitung des Marketing- und Kommunikationsteams – das Potenzial, sich in verschiedenen Bereichen zu entfalten, ist hier einzigartig. Eine große Bereicherung ist dabei das inspirierende Team um mich herum, das auf professioneller wie auch persönlicher Ebene enorm wichtig für mich ist.“

Veronika Župa



## Individuelles Wachstum – gemeinsamer Erfolg

Wir sehen Vielfalt als Basis unseres gemeinsamen Erfolgs. Gestalten auch Sie Ihre Zukunft in einer Umgebung, die auf Wachstum, Zusammenarbeit und fachlicher Exzellenz basiert. Da wir halten, was wir versprechen, starten Sie am besten gleich jetzt Ihre Karriere bei CMS ganz nach unseren Werten: **grow – flow – show**

### Unser überzeugendes Gesamtpaket:

- Entwicklungsmöglichkeiten und transparenter Karrierepfad
- Aus- und Weiterbildung in allen Rechts- und Serviceabteilungen
- Optimales Arbeitsklima und außergewöhnlicher Teamgeist
- Wertschätzung Ihrer Arbeitsleistung und Kompetenz
- Internationale Wirtschaftsrechtskanzlei mit ausreichend Bodenhaftung

Want to be a #windividual?  
Apply now:



[cms.law/careers](https://cms.law/careers)



S. 10

## Semester- fahrplan

Die wichtigsten Events

S. 12

## Willst du mein Master sein?

Master

KOMPLEXE FRAGEN, LEICHT ERKLÄRT

## Frau Professor, was genau ist der Gender Pay Gap?

Der Gender Pay Gap ist der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von männlichen und weiblichen Beschäftigten in Prozent des männlichen Bruttostundenverdienstes. Der bereinigte Gender Pay Gap ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen (Schulbildung, Qualifikation, Berufserfahrung, Tätigkeit oder Branche). Der Gender Pay Gap in der EU lag laut EU-Kommission im Jahr 2021 bei 12,7

Prozent. In Österreich waren es laut Statistik Austria 18,8 Prozent. Für die Berechnung wurden Lohndaten von Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft herangezogen. Werden zusätzlich mithilfe des EU-SILC Lohndaten des öffentlichen Sektors und kleinerer Unternehmen miteinbezogen, betrug der unbereinigte Lohnunterschied 10,2 Prozent des mittleren Männerstundenlohns und der bereinigte ca. 6 Prozent (Böheim et al. 2023).



Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Christine Zulehner, Privatdoz. Institut für Volkswirtschaftslehre

Foto: Interfoto

FETZIGE FORSCHUNG

## „Das Zusammenspiel zwischen Kognition und Ökologie bei der extraktiven Nahrungssuche“

Wie knacken Krähen eigentlich Nüsse? Um das herauszufinden, untersuchen wir die Entwicklung dieses Verhaltens, welche kognitiven Mechanismen dem zugrunde liegen und was eigentlich die ökologische Bedeutung der extraktiven Nahrungssuche ist.

Das Projekt steht noch ganz am Anfang. Ich denke jedoch, dass wir einen komplexen Zusammenhang finden werden, in dem Tiere gewisse Aspekte der extraktiven Nahrungssuche selbst herausfinden, jedoch auch sozialen Input von ihren Artgenossen benötigen.

Krähen haben mehrere Methoden, Nüsse zu knacken, z. B. die Nuss mit ihrem Schnabel aufzupicken oder sie aus großer Höhe auf harten Untergrund fallen zu lassen. Wenn man anfängt, darauf zu achten, ist es unglaublich, wie oft man dieses Verhalten beobachten kann – auch mitten in der Stadt.

Foto: Gustavo Alarcon-Nieto

Barbara Klump  
Department für  
Verhaltens- und  
Kognitionsbiologie



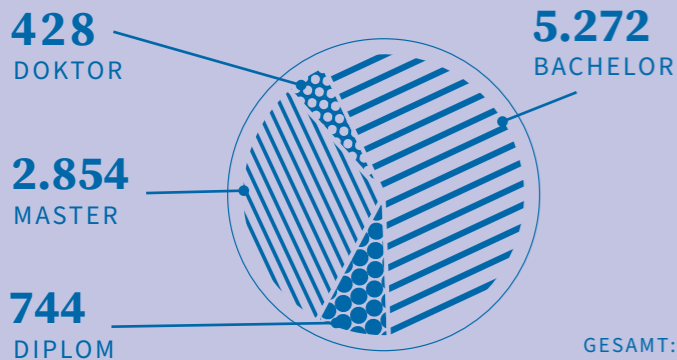
TIPP

... für deine nächste Gruppenarbeit:  
Buche eine Koje im Student Space 1,  
NIG Dachgeschoß!



STUDIUM IN ZAHLEN

## Studienabschlüsse an der Universität Wien 2021/22



SELBSTTEST

## Bist du fit für die Bachelorarbeit?

### 1. Kennst du die Richtlinien für deine Bachelorarbeit?

- a) In- und auswendig! Deckblatt, Seitenzahl, Schriftgröße ... alles kein Problem.
- b) Puh, da müsste ich mich noch einmal informieren.

### 2. Forschungsfrage, Hypothese, Methode und Theorie ...

- a) Sind keine Fremdwörter für mich.
- b) Davon hab ich schon einmal gehört. Erklären kann ich es aber nicht.

### 3. Hast du Strategien fürs wissenschaftliche Schreiben gefunden?

- a) Yes! Ich weiß, mit welchen Mitteln ich zu einem fertigen Text komme.
- b) Strategien? Man tippt doch einfach?

**Mehr a:**

Du bist top vorbereitet – viel Erfolg!

**Mehr b:**

Um einen wissenschaftlichen Text zu verfassen, gibt es verschiedene Herangehensweisen, die dir helfen können. Sprich mit Kolleg\*innen und Betreuer\*innen oder check den iMoox-Kurs der Universität Wien „Die Bachelorarbeit schaffen“ aus. Dort findest du sogar praktische Übungen!



Hier geht's zum iMoox-Kurs!

AUSWERTUNG

TIPP

vom Center of Teaching and Learning

## 4 Grundprinzipien für Gruppenarbeiten

**KLARE KOMMUNIKATION:**  
Kommuniziert offen und ehrlich!

**DEFINIERT ROLLEN:**  
Wer macht was? Legt das unbedingt zu Beginn fest!

**VERANTWORTLICHKEIT:**  
Haltet euch an Vereinbartes!

**RESPEKT:**  
Schätzt unterschiedliche Meinungen und Hintergründe!

# Semesterfahrplan SoSe 2024

# 04

## April

### 11. & 12. April uniorientiert

Messe für Studieninteressierte & -anfänger\*innen

10–15 Uhr  
Festsaal der Universität Wien

Wo auch immer dein nächstes Bildungsziel liegt – uniorientiert hilft bei der Orientierung für den ersten Schritt. Besuche uns am Uniport-Stand!

[studieren.univie.ac.at/uniorientiert](https://studieren.univie.ac.at/uniorientiert)

### 18. April Die Lange Nacht der Unternehmen

Karriereevent

14 Uhr

Rathaus Wien & Unternehmen

Wie schaut es in der Arbeitswelt wirklich aus? Bei der Langen Nacht der Unternehmen öffnen 44 Arbeitgeber\*innen ihre Türen und geben Studierenden und Absolvent\*innen exklusive Einblicke.

[langenachtderunternehmen.at](https://langenachtderunternehmen.at)

### 24. April Diese Bewerbungsunterlagen überzeugen

Webinar

10–11.30 Uhr  
Online

Wie baut man einen Lebenslauf auf und welche Inhalte kommen da rein? Uniport fasst die wichtigsten Tipps und Empfehlungen für schriftliche Bewerbungsunterlagen zusammen. Stelle beim anschließenden Q&A deine Fragen.

[uniport.at/bewerbungsunterlagen](https://uniport.at/bewerbungsunterlagen)

# 05

## Mai

### 14. Mai Mentale & körperliche Gesundheit am Arbeitsplatz

JobTalk

18–19.30 Uhr  
Sky Lounge

Wie wichtig sind mentale und körperliche Gesundheit in Unternehmen? Welche Maßnahmen setzen Arbeitgeber\*innen, um das Wohlbefinden ihrer Arbeitnehmer\*innen zu sichern? Wir diskutieren mit Juniors und Seniors aus der Arbeitswelt.

[uniport.at/gesundheits](https://uniport.at/gesundheits)

### 17. Mai Philosophische Praxis

Info-Veranstaltung

18–19.30 Uhr  
Online

Der Universitätslehrgang antwortet auf das stetig wachsende Interesse der Öffentlichkeit nach philosophisch fundierter Reflexion und qualifiziert Teilnehmer\*innen dazu, philosophische Ansätze und Methoden in diverse berufliche und zwischenmenschliche Kontexte einzubringen (wie Beratung, Unternehmen, sozialen Bereich sowie Kunst und Kultur).

[postgraduatecenter.at/philosophischepraxis](https://postgraduatecenter.at/philosophischepraxis)

## Interessante (Online-)Events und wichtige Termine

verschiedene Termine  
im Mai und Juni

u:start

Info-Veranstaltungen zur Gründung und Selbstständigkeit

Unterschiedliche Wiener Gründungsprogramme stellen sich vor. Informiere dich und finde den passenden Weg für dich und deine Idee.

[uniport.at/termine](https://uniport.at/termine)

# 06

## Juni

### 6. Juni jussuccess

Karrieremesse

9.30–16.30 Uhr  
Juridicum

Studierende der Rechtswissenschaften aufgepasst! Bei der jussuccess kannst du spannende Arbeitgeber\*innen kennenlernen, Kontakte knüpfen und interessanten Vorträgen lauschen.

[jussuccess.at](https://jussuccess.at)

13. Juni

### Express yourself – Körpersprache im Bewerbungsgespräch

Workshop

9–13.30 Uhr

Hauptgebäude der Universität Wien

Wusstest du, dass Körpersprache mindestens so viel verrät, wie die Worte, die du sagst? In diesem Workshop lernst du, deine Körpersprache zu reflektieren und wie du dich bestmöglich im Bewerbungsgespräch präsentierst. Achtung: Die Anmeldung ist von 1. Mai bis 6. Juni möglich, so lange es freie Plätze gibt.

[uniport.at/koerpersprache](https://uniport.at/koerpersprache)

17. Juni

### Wissen wir, was KI wissen wird?

Semesterfrage

ab 18 Uhr

Großer Festsaal der Universität Wien

Spätestens seit dem Launch von ChatGPT ist die Diskussion um künstliche Intelligenz in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Welche Gefahren oder Chancen gehen mit KI einher? Expert\*innen der Uni Wien diskutieren, wie und in welchem Rahmen wir alle von der neuen Technologie profitieren können und warum Wissenschaft und Bildung dabei eine zentrale Rolle spielen.

[rudolphina.univie.ac.at/ki-wissen](https://rudolphina.univie.ac.at/ki-wissen)

20. JUNI

### Pitch Your Thesis

Pitches & Diskussion

13–15.30 Uhr

Skyounge

Ausgewählte Studierende und Absolvent\*innen pitchten ihre Masterarbeiten und erhalten Feedback von potenziellen Arbeitgeber\*innen. Lass dich inspirieren und erfahre, wie sich Wissenschaft und Arbeitswelt verknüpfen lassen.

[uniport.at/pitch-your-thesis](https://uniport.at/pitch-your-thesis)



**Tipp**  
von Joyce Fasan

Projekt- & Eventmanagerin bei Uniport

„Nutze die Chance, dich mit dem Thema Masterarbeit auseinanderzusetzen und gleichzeitig wertvolle Einblicke in potenzielle Karrierewege zu gewinnen.“



## Du interessierst dich für:

- The Office  EU  Streik  Globus
- Anwaltsserien  Gerechtigkeit

## Dann ist das dein Master:

### Internationale Rechtswissenschaften/Master of Laws

- KOSTEN**  
Studien-/ÖH-Beitrag
- DAUER**  
4 Semester
- SPRACHE**  
Deutsch und Englisch  
(der Anteil an fremdsprachigen Lehrveranstaltungen und Prüfungen beträgt rund 60 %)
- START**  
März bzw. Oktober
- ABSCHLUSS/TITEL:**  
Master of Laws (LL.M.)
- UMFANG:**  
120 ECTS-Punkte

#### ZULASSUNG

Voraussetzung sind ein fachlich infrage kommendes Bachelorstudium oder ein gleichwertiges Studium an einer anerkannten in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung. Ein Sprachnachweis für Deutsch C1 und für Englisch B2 ist notwendig.

#### BESCHREIBUNG

Die Kombination aus Bachelor- und Masterstudium stellt eine Berufsvorbereitung auf die klassischen Rechtsberufe dar. Der Schwerpunkt liegt dabei auf internationalem Recht und internationalen sowie grenzüberschreitenden Fragestellungen. Es wird die Fähigkeit vermittelt, sich den juristischen Herausforderungen einer globalisierten Welt zu stellen. Absolvent\*innen können in jeden juristischen Beruf einsteigen: Anwaltschaft, Justiz, Notariat, Unternehmen, NGOs, Verwaltung u. a.

MEHR INFOS UNTER  
[studieren.univie.ac.at/studienangebot/masterstudien/internationale-rechtswissenschaften-master](https://studieren.univie.ac.at/studienangebot/masterstudien/internationale-rechtswissenschaften-master)

### Arbeitsrecht (LL.M.)

- KOSTEN**  
EUR 13.800
- DAUER**  
2 Semester (Vollzeit) oder 4 Semester (berufsbegleitend)
- SPRACHE**  
Deutsch, teilweise Englisch
- START**  
jährlich im Oktober
- ABSCHLUSS/TITEL**  
Master of Laws (LL.M.)

#### BESCHREIBUNG

Der Universitätslehrgang „Arbeitsrecht (LL.M.)“ der Universität Wien bietet in Zusammenarbeit mit der Österreichischen Arbeiterkammer sowie der Wirtschaftskammer Österreich eine umfangreiche Weiterbildung im Bereich des österreichischen und europäischen Arbeitsrechtes. Das Masterprogramm unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Martin Gruber-Risak qualifiziert Teilnehmer\*innen zu Arbeitsrechtsexpert\*innen u. a. in Personalabteilungen, Kanzleien, Interessensvertretungen, Gewerkschaften oder als Betriebsrät\*innen.

MEHR INFOS UNTER  
[postgraduatecenter.at/arbeitsrecht](https://postgraduatecenter.at/arbeitsrecht)

## Arbeiten an Wien

4 Gründe, warum du dich für einen Job oder ein Praktikum bei der Stadt Wien bewerben solltest.



„Ich kenne kein anderes Unternehmen, das über 250 Berufsgruppen unter einem Dach vereint. Die große Vielfalt ermöglicht es, im Laufe eines Berufslebens unterschiedliche Aufgaben zu übernehmen, ohne die Arbeitgeberin zu wechseln. Manchmal braucht es einen Perspektivenwechsel: Das schafft Raum zur persönlichen Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung.“

Cordula Gottwald,  
Personaldirektorin Stadt Wien

### 1. Vielfältige Karrieremöglichkeiten

Egal, ob du dich für Klimaschutz, Bildung, das Gesundheitssystem oder IT-Berufe interessierst, die Stadt Wien bietet eine vielfältige Bandbreite an Tätigkeitsfeldern, die eines vereinen: die Arbeit an unserem schönen Wien. Mit rund 67.000 Mitarbeiter\*innen ist die Stadt Wien die größte Arbeitgeberin in der Bundeshauptstadt und schon alleine dadurch eine stabile und verlässliche Partnerin.

### 2. Ein Job mit Sinn

Die Stadtverwaltung ist sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst. Zum Beispiel bieten Bereiche wie die Versorgung mit sauberem Trinkwasser, die Kinderbetreuung und die Gesundheitsversorgung viele verantwortungsvolle Aufgaben für ein schönes Wien. Auch

die Themen Nachhaltigkeit, Umwelt und Klima bekommen für die Stadt immer größere Bedeutung und bieten vielfältige Jobprofile.

### 3. Vertrauensvorschuss:

#### Ein echter Blick hinter die Kulissen

Verwaltungspraktika und das Traineeprogramm der Stadt Wien sind besonders für Jungakademiker\*innen interessant, die die Stadt und ihren Lebensraum mitgestalten wollen und so einen spannenden Start ins Berufsleben möchten. Neue Mitarbeiter\*innen werden von Beginn an in verantwortungsvolle Aufgaben eingebunden und bekommen die Gelegenheit, sich aktiv einzubringen, in heterogenen Teams zu arbeiten und ein Netzwerk aufzubauen.



„In meiner Zeit als Trainee bin ich sowohl fachlich als auch persönlich gewachsen. Wir erhielten nicht nur Einblick in drei unterschiedliche Magistratsabteilungen oder Unternehmen der Stadt Wien, sondern wurden zusätzlich in unserer Kreativität, Teamfähigkeit und bei der Eventplanung gefordert. Mein Highlight: Ich durfte mit anderen Trainees eine Veranstaltung zum Thema Nachhaltigkeit planen und durchführen.“

Marlene Fuchs, Stadtbaudirektion,  
ehemalige Trainee aus dem Bereich Raumplanung

Alle Stellenangebote unter  
[jobs.wien.gv.at](https://jobs.wien.gv.at)

**Besonders nachgefragt:**  
Techniker\*innen, IT-Expert\*innen, Soziales, Verwaltung

### 4. Der Mensch im Mittelpunkt

Hier geht's um dich, denn Persönlichkeit ist eindeutig gewünscht! Neben fachlichen Qualifikationen spielt die soziale Kompetenz eine große Rolle. Die Stadt Wien sucht Menschen mit Werten. Fairness, Respekt und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen sind gefragt. Eigenverantwortliches Handeln, Flexibilität und Teamfähigkeit sind Basiskompetenzen, die du mitbringen solltest. Dafür wird dir auch mobiles und flexibles Arbeiten ermöglicht. Die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen wird durch zukunftsfähige Modelle und lebensphasenorientiertes Arbeiten hochgehalten.

Fairness und Gleichbehandlung werden großgeschrieben. Egal welches Alter, welches Geschlecht oder welcher Tätigkeitsbereich – der Stadt Wien ist es ein großes Anliegen, alle Menschen bzw. Mitarbeiter\*innen gleich zu behandeln.

### So bewirbst du dich!

Lust auf eine neue Herausforderung bekommen? Check die ausgeschriebenen Stellen auf [jobs.wien.gv.at](https://jobs.wien.gv.at) und bewirb dich unkompliziert online.



S. 18

## **Nie ohne mein Team**

Soziale Kompetenz kann man lernen.

S. 24

## **Feedback, bitte!**

So kommunizieren die Generationen.

S. 30

## **Recruiting**

Wie ist es, bei Mazars zu arbeiten?

S. 34

## **Selbstständigkeit**

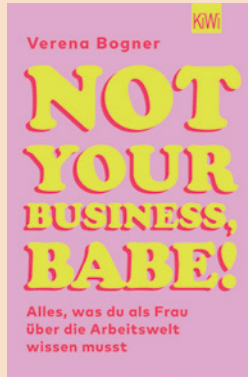
Ines Waldecker ist Hundetrainerin.

1  
2  
3



Die neuesten Trends, News und Diskussionen aus der Arbeitswelt sind hier das Thema. Tipps für deine Teamfähigkeit, Einblicke in eine Kanzlei und erste Schritte der Selbstständigkeit warten auf dich.

Credit: KiWi-Verlag



## BUCHTIPP

### „Not Your Business, Babe!“

von Verena Bogner

Die Uni-Wien-Absolventin und Journalistin Verena Bogner hat ein Buch geschrieben über „alles, was du als Frau über die Arbeitswelt wissen musst“. Lass dich vom farbenfrohen Cover nicht täuschen. Hier wird knallhart abgerechnet: Mit der Hustle Culture, patriarchalen Strukturen in vielen Arbeitsverhältnissen, sexistischen Boomer-Chefs und überholten Glaubenssätzen. Ein Buch für alle, die eine gute Popkultur-Referenz zu schätzen wissen und denen bei der Jobsuche schon einige Red Flags begegnet sind.

Taschenbuch, 15 EUR

## TURNSTUNDE

### Die (ideale) Stunde Schreibtischarbeit besteht aus ...



## ZITAT

”

**“If your culture doesn't like geeks, you are in real trouble.”**

“

**Bill Gates (68),**

amerikanischer Unternehmer und einer der reichsten Menschen der Welt

## BULLSHIT BINGO

### Corporate Lingo

Du verstehst vor lauter Business Talk gar nichts mehr? Macht nichts.

- Finde deine eigenen Worte.
- Frag nach, wenn dir etwas unklar ist.
- Hake beim nächsten Online-Jour-Fixe die Bingo-Aussagen nacheinander ab und wirf selbst ein paar schlaue Sätze ein, falls du das Bingo nicht voll bekommst.

KÖNNT IHR MICH HIER INS BOOT HOLEN?	WIR BEI XY HABEN EINE MISSION.	MAHLZEIT!
DAS IST PRIO EINS!	ICH MÖCHTE HIER EINEN DEEP DIVE MACHEN.	WIR SCHAFFEN MIT WENIG RESSOURCEN DEN MEISTEN IMPACT.
HIER MEINE MANÖVERKRITIK ZUM ACTION PLAN.	LET'S CIRCLE BACK.	BITTE ALLES VOR DEM TEAMBUILDING-KOCHKURS ERLEDIGEN!

## PRO | KONTRA

### 4-Tage-Woche

**+** Immer langes Wochenende? Yes, please. Wer vier Tage arbeitet und drei Tage frei hat, kann erst wirklich von (Work-Life-)Balance sprechen. Mit längeren Erholungsphasen steigt auch die Produktivität und Motivation an Arbeitstagen.

Liam (29)

**-** Wenn man an vier Tagen acht Stunden arbeitet, braucht man den fünften Tag erst einmal zur Erholung. Nicht für jede\*n ist die Vier-Tage-Woche optimal. Ich persönlich fände es wichtiger, über eine generelle Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren, die flexibel an die individuelle Situation angepasst werden kann.

Carla (27)

## UNIPORT TIPPS

### Mindset Change

Bevor du zu einem Bewerbungsgespräch gehst, nimm dir einen Moment Zeit, um zu reflektieren, welche Gedanken dich begleiten. Forme negative in positive um, um dich zu motivieren und zu stärken. Finde einen Glaubenssatz, der dir hilft, Vorfreude auf das Gespräch zu empfinden, zum Beispiel: „Ich freue mich darauf, meine Fähigkeiten in dieser Position einzubringen und erfolgreich zu sein.“ Mit einem starken und positiven Mindset kannst du selbstbewusst auftreten und deine Chancen auf Erfolg erhöhen.



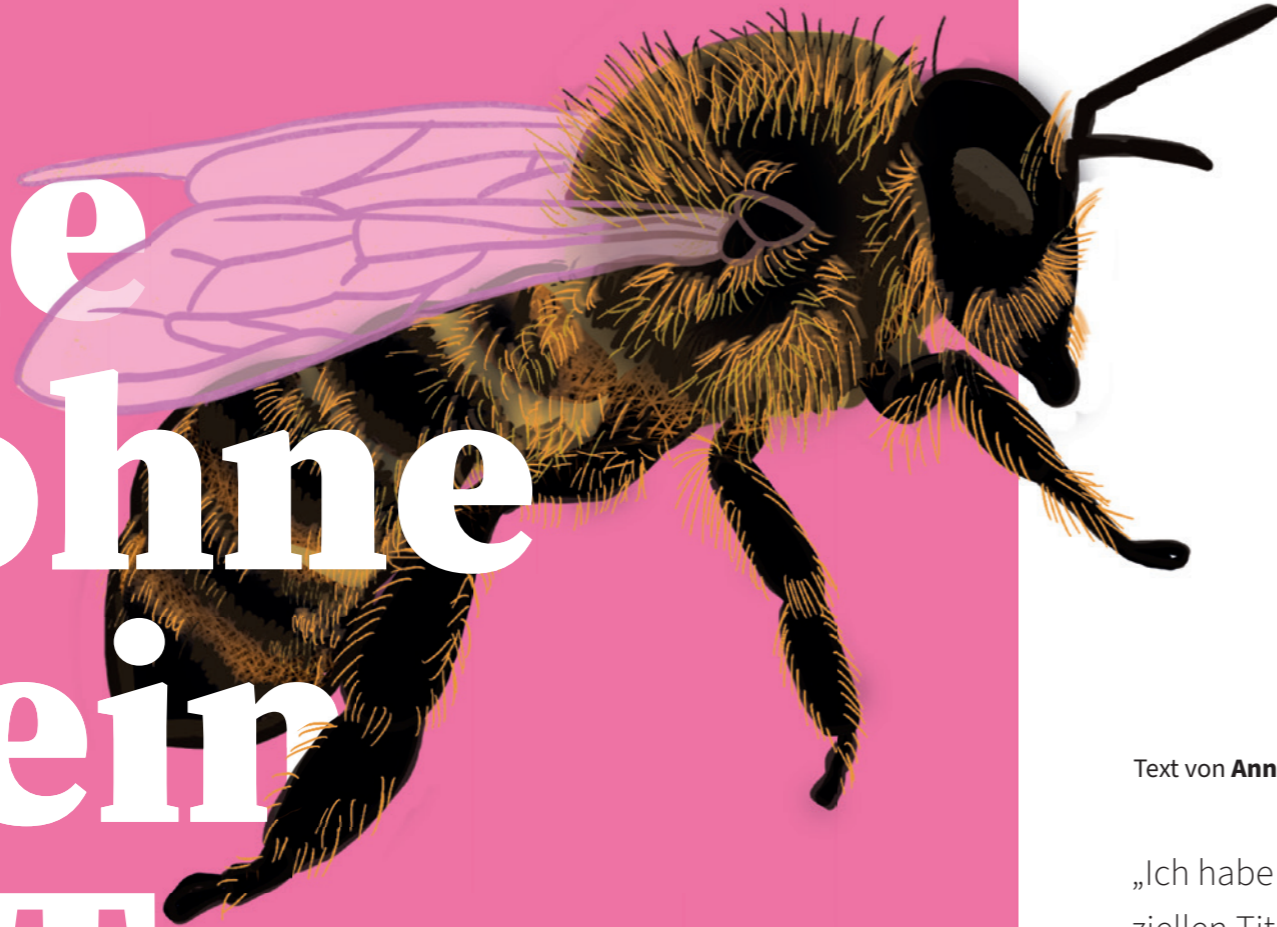
von **Sonja Thoroczky-Hözl,** Karriereberaterin und Coach

### Übe vor dem Bewerbungsgespräch!

Eine hilfreiche Übung vor dem Bewerbungsgespräch ist das Durchspielen von typischen Fragen.

Du könntest zum Beispiel mit einem\*iner Freund\*in ein simuliertes Bewerbungsgespräch führen, bei dem du deine Antworten üben und Feedback erhalten kannst, um deine Antworten zu verbessern und dein Selbstbewusstsein zu stärken. Du kannst auch ein Video von dir aufzeichnen oder vor dem Spiegel üben. Beim Feedback kannst du Gesamteindruck, Körpersprache oder/und Inhalt analysieren.

# Nie ohne mein Team



Individuell oder im Team?  
Beides! Außerdem: Wieso deine  
Persönlichkeit deinen Berufs-  
alltag stärker bestimmt, als  
du denkst, und wie du soziale  
Kompetenz lernen kannst.

Lesezeit: 9 Minuten

Text von **Anna Gugerell**

„Ich habe bei uns im Team den offiziellen Titel ‚CFO – Chief Fun Officer‘, natürlich bin ich die Personality Hire!“, ist sich Jelena sicher. Die 27-Jährige arbeitet als Client Success Associate bei einem Consulting- und Marktforschungsunternehmen und identifiziert sich sehr mit dem aktuellen TikTok-Trend. Kurz zur Erklärung: Unter Personality Hire versteht man die Person im Team, die für die guten Vibes am Arbeitsplatz zuständig ist. Kein Geburtstag wird vergessen, am Anfang des Meetings wird das Wochenende nachbesprochen und bei jedem Call ist ein kleiner Schmah dabei.

Kurzum, eine Person mit der man sehr gerne zusammenarbeitet. Der Stempel, der hier schnell aufgedrückt wird: Man hätte den Job eben nur wegen der Persönlichkeit, die über das Fehlen der fachlichen Skills hinwegtäusche. Aber geht das überhaupt?

Jelena fühlt sich zwar als Fun-Beauftragte dafür verantwortlich, mit lustigen Memes im Gruppenchat die Stimmung aufzulockern und ab und zu Events für alle zu organisieren, ihre Performance leidet aber nicht darunter und ist trotzdem der ausschlaggebende Grund für ihre Besetzung. „Man wird erst im Laufe der Zeit zum Personality Hire und sobald man die Rolle mal hat, bleibt sie. Wenn mal einige Male für Auflockerung gesorgt hat und Menschen bei Terminen eine gute Zeit gebracht hat, wird das weiterhin erwartet. Das ist natürlich ein gewisser Druck, aber ich freue mich, wenn meine Kolleg\*innen durch mich Spaß bei der Arbeit haben und ich etwas dazu beitragen konnte, dass ihr Tag besser wurde“, erzählt sie. Wie sie das macht? Mit ihrer Persönlichkeit und der Superpower soziale Kompetenz.

Geflügelte Worte in der Businesswelt, die Basis für jedes Vorstellungsgespräch sind und ein Must-have, um Karriere zu machen, aber was versteht man jetzt wirklich darunter? Professor Christian Korunka ist Arbeits- und Organisationspsychologe an der Universität Wien und erklärt soziale Kompetenz folgendermaßen: „Unter dem Begriff wird ganz Unterschiedliches verstanden, was ihn schwierig zu definieren macht. Über einige Aspekte ist man sich aber einig und soziale Kompetenz setzt sich zusammen aus Empathie, Authentizität, Teamfähigkeit, Gelassenheit oder Verträglichkeit und Kommunikationsfähigkeit.“ Die Nähe zu Persönlichkeitseigenschaften macht die Sache noch komplexer und definiert gleichzeitig einen zentralen Unterschied: Man kommt nicht sozial kompetent auf die Welt, sondern man kann sich dorthin entwickeln. Gute Nachrichten also, du kannst alles lernen!

Wer emphatisch ist, sollte in der Lage sein andere wirklich zu verstehen und seine\*ihre Gefühle wahrzunehmen, wie Jelena bestätigt: „Ich sehe Menschen als Menschen. Es geht eben nicht immer um ihren Job, sondern auch darum, dass man eine Leichtigkeit

## „Ich freue mich, wenn ich dazu beitragen konnte, dass der Tag meiner Kolleg\*innen besser wird.“

Jelena (27), Uni-Wien-Absolventin und Chief Fun Officer



mitbringt und sich auf den anderen einlässt.“ Das Gegenstück dazu ist ein authentisches, aufrichtiges Auftreten – ein ehrliches Gegenüber, auf das man sich verlassen kann. Nur wer verträglich im Umgang sei sowie offen und aufrichtig kommuniziere, sei in einem Team überhaupt handlungsfähig, bekräftigt Korunka.

### Teamfähigkeit lernen

Wenn du jetzt innerlich mit dem Kopf nickst und gleich drei Personen vor Augen hast, mit denen das so gar nicht funktioniert hat, dann hast du vermutlich schon mal eine Gruppenarbeit abgeben müssen. Eine Hürde, ohne die kein Studium auskommt und bei der man nebenbei oft Wichtiges lernt als die Hypothese, die man gemeinsam erarbeitet. „Vor allem bei herausfordernden Gruppen entsteht immer ein Lernprozess. Schwierigere Konstellationen, die sich dann mit ihrer Gruppendynamik auseinandersetzen, kommen sogar oft zu einem besseren Ergebnis und lernen wirklich aus der Erfahrung“, so Korunka. Der zentrale Punkt bei der Sache: Man lernt erst aus der Reflexion der Erfahrung. Darum sei Supervision, das Begleiten von Teams und aktives Feedback im Arbeitsleben so wichtig. Nur so können Einzelne ihre Stärken und Schwächen konkret herausarbeiten und daran arbeiten. Das ist auch notwendig, denn ein Blick auf aktuelle Ausschreibungen und Jobprofile zeigt: Ohne Team geht gar nichts.

Bei der Boston Consulting Group (BCG) werden die Teams für jedes Projekt neu zusammengestellt. Die Gruppe soll, neben ihrer fachlichen Synergie, so divers und vielfältig wie möglich sein, um mit unterschiedlichen Perspektiven ein Problem gemeinsam zu lösen. Für Kristin Semling, Recruiting Director und

Project Leader bei BCG, ist Teamfähigkeit neben Neugierde und Wissbegierde daher eine der Key-Eigenschaften, die Bewerber\*innen mitbringen müssen. „Ich bin davon überzeugt, dass in jedem\*jeder von uns ein Teamplayer steckt“, macht Semling Mut. „Aus meiner Sicht ist es sehr entscheidend, dass wir ein Umfeld schaffen, das die Teamkultur fördert. Bei BCG merkt man relativ schnell, dass man nur im Team weiterkommt. Wir können unser maximales Potenzial nur entfalten, wenn wir als Team gut zusammenarbeiten.“ Das bedeutet auch, dass die Teammitglieder unterschiedliche Studienhintergründe, Karrierewege und Persönlichkeiten haben. „Wir verstehen Diversität als Superpower und nehmen uns daher die Zeit, auf jedes Teammitglied einzeln einzugehen, die individuellen Stärken zu nutzen und unsere Teams so stark wie möglich aufzustellen“, so Semling.

### Personality first?

Das wirkt fast so, als ob es ausschlaggebender wäre, wie man tickt, als was man kann. Nicht ganz. Im Recruiting beschäftigt sich Kristin Semling täglich mit dieser Frage und für sie gibt es kein Entweder-oder. Ein Gleichgewicht zwischen fachlichen Skills und Per-

## „Man kommt nicht sozial kompetent auf die Welt, sondern man kann sich dorthin entwickeln.“

Prof. Dr. Christian Korunka  
Arbeits- und Organisationspsychologe,  
Universität Wien



sönlichkeit ist gesucht. „Wir schauen darauf, dass die Bewerber\*innen Spaß an der Herausforderung haben und gerne interdisziplinär und in Teams arbeiten. Diese Eigenschaften gebündelt mit analytischem Denken und der Fähigkeit, Probleme zu lösen, sind die Elemente, die wir suchen. Wir schauen aber immer auf den kulturellen Fit – wie passt die Person zur Group?“ Jede\*r bringt seinen\*ihren individuellen Background und seine\*ihre Person in das Unternehmen ein und baut darauf stetig auf. Besondere Expertise und tiefes Branchenwissen kommt dann mit der Zeit. Denn neben dem persönlichen Fit ist ohnehin stetige Weiter-



Bettina Hauser,  
Leiterin Human Resources,  
HOFER KG

### Wie wichtig ist Ihnen die Persönlichkeit beim Recruiting?

Bei HOFER sehen wir die Persönlichkeit als wichtigen Faktor für das Arbeitsklima, die Teamdynamik und folglich für den Erfolg unseres Unternehmens. Im Bewerbungsprozess sind wir daher auf der Suche nach Persönlichkeiten, die neben den fachlichen Anforderungen auch persönliche Werte wie Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke und Engagement mitbringen.

### Welche Weiterbildungsmöglichkeiten für Soft Skills werden bei HOFER angeboten?

Im Rahmen der HOFER AKADEMIE bieten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein maßgeschneidertes Programm an diversen Kursen und E-Learnings in u.a. den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Konfliktmanagement. Über das Bereitstellen von LinkedIn Learning Lizenzen ermöglichen wir zusätzlich ein selbstorganisiertes Weiterbilden.

ADVERTORIAL

## „Wir verstehen Diversität als Superpower und nehmen uns daher die Zeit, auf jedes Teammitglied einzugehen.“



**Kristin Semling**  
Project Leader & Recruiting Director,  
Boston Consulting Group

entwicklung gefragt. „Niemand stehen bleiben“ gilt für Unternehmen und Arbeitskräfte gleichermaßen, wie Jelena bestätigt. Sie lerne seit Beginn ihres Jobs täglich dazu, vor allem fachlich. Jelena ist in ihrer Rolle im täglichen Kund\*innenkontakt und trifft ständig neue Personen. „Man muss für meinen Job wirklich der Typ sein. Es fällt mir leicht, neue Menschen kennenzulernen und ihnen unsere Angebote zu erklären, ich musste mir aber viel Fachwissen, zum Beispiel über IT, aneignen. Das ist kein Problem, das geht gut. Wäre ich allerdings krass introvertiert, wäre ich für meine Rolle komplett ungeeignet“, gibt sie zu bedenken. Der Grund, wieso sie aber genau die Aufgaben hat, in denen sie besonders gut ist, ist eine aktive und wohlüberlegte Entscheidung einer Führungskraft, die Jelenas persönliche Stärken erkannt hat.

### Individuelle Führung

Professor Korunka sieht bei den aktuellen Entwicklungen, wo soziale Kompetenz und Persönlichkeit besonders gefragt sind, vor allem neue Formen der Führung in der Pflicht. „Früher war Chef\*in sein eine Alterserscheinung. Die nächste Generation hat Führung gelernt und versteht sie als Interaktion“, so Korunka. Heute muss man auf die individuellen Bedürfnisse der Einzelnen eingehen und auf sehr persönlicher Ebene mit der Einzelperson in Interaktion treten – soziale Kompetenz ist hier also ein Muss, das mit dem Generationenwechsel noch mehr in den Vordergrund tritt.

Oder wie Jelena es formuliert: „Auch Vorgesetzte müssen relatable sein!“

Kristin Semling von BCG teilt die Meinung und sieht es als ihre Aufgabe als Führungskraft, den Entwicklungsweg von Mitarbeitenden zu begleiten, immer dranzubleiben und die Themen zu identifizieren, die Berufseinsteiger\*innen beschäftigen: „Wir müssen uns ständig neu erfinden.“ Als größte Herausforderung identifiziert sie, beim teambasierten Arbeiten jedes Team individuell und neu zu bewerten. Beim Teamfindungsprozess wird mit offener Kommunikation eine gemeinsame Basis geschaffen. Hierbei sei es besonders wichtig, jedes Team einzeln abzuholen und keine generalisierenden Annahmen zu treffen.

Vorurteile und Generalisierungen haben in der Arbeit mit individuellen Persönlichkeiten sowie im Team ohnehin keinen Platz. Jelena erzählt, dass sie ab und zu, gerade wegen ihrer sprudelnden Persönlichkeit als junge Frau, einmal öfter beweisen muss, dass sie auch inhaltliche Expertin ist. Der Tanz zwischen Charakter zeigen und trotzdem Professionalität ausstrahlen ist eine stetige Gratwanderung. Der Erfolg gibt Jelena aber in ihrer Natürlichkeit recht und sie betont, dass sie aufgrund ihrer Offenheit viele positive Erfahrungen gemacht hat: Persönlichkeiten bleiben in Erinnerung, was ihr ein tolles Netzwerk beschert. „Die Generation Z ist so gut ausgebildet, mein USP ist nicht mein Masterstudium, sondern ich als Mensch!“, ist sie sicher.



AUSTRIAN  
STANDARDS 

## Gestalte als Teil von Austrian Standards die Zukunft!

Durch die **Entwicklung von Standards** schaffen wir **Mehrwert für unsere Gesellschaft!** Doch das machen wir nicht alleine. Gemeinsam mit europäischen und internationalen Standardisierungspartner\*innen vernetzen wir themenbezogenen Akteur\*innen aus Wirtschaft, Forschung, Verwaltung und NGOs, um **zusammen die besten Lösungen** zu finden.

Nach der Entwicklung eines Standards hören wir aber nicht auf. Wir denken über den Tellerrand hinaus und bieten zu den Themen passende **Trainings, Zertifizierungen sowie Fachliteratur** an.

Da Standards dafür sorgen, dass **„eins zum anderen passt“**, ist es für uns als Arbeitgeber\*in wichtig, dass wir als Team gut zusammenpassen. **Wir suchen daher nach klugen Köpfen mit ausgeprägtem Macher-tatendrang**, die gerne einen **sinnstiftenden Beitrag leisten** wollen.

Unsere Unternehmenskultur zeichnet sich durch das **Vertrauen in jahrelange Erfahrung** sowie die **Begeisterung für Innovation und Gestaltung der Zukunft** aus. **Flexibilität, Individualität** sowie **laufende Weiterentwicklung** stehen bei uns im Fokus.

**Wir freuen uns über spannende und ungewöhnliche Lebensläufe von offenen und neugierigen Personen, mit dem Wunsch etwas Sinnvolles zu tun und unsere Organisation im Transformationsprozess aktiv zu unterstützen.**

Mehr Informationen  
findest du hier:



# Gibst du mir Feedback, bitte?

## Tipps für offene und höfliche Kommunikation im Job

Feedback ist wertvoll in allen Lebenslagen, vor allem im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz. Wenn wir uns gegenseitig rückmelden, was gut funktioniert oder wo es Irritationen gab, können wir Missverständnisse vermeiden. Wir erklären dir, wie man richtig kommuniziert, und gehen gleich mit gutem Beispiel voran: Andrea (Gen X) und Valerie (Gen Z) sprechen über Höflichkeit und Eigenheiten der Generationen.

Lesezeit: 7 Minuten

*I am currently in my out of office era, I will respond to you as soon as possible.*

### Feedback einholen ist Vertrauenssache

Ganz ehrlich – uns wird ein bisschen mulmig bei dem Gedanken, wenn eine andere Person zu uns oder unserem Verhalten eine Einschätzung gibt. Aber so ein Gespräch birgt immer die Chance, etwas zu lernen.

Überlege vorweg, was du mit einem Feedbackgespräch erreichen möchtest. Je klarer du dein Anliegen formulierst, desto präziser wird die Rückmeldung sein.

Eine Rückmeldung zu deinem Verhalten oder deiner Arbeit kannst du prinzipiell von jeder Person erbitten. Meist ist es sinnvoll, jemanden zu fragen, den\*die du schon kennst. Mit dieser Person hast du vielleicht schon ein solides Vertrauensverhältnis aufgebaut und sie wird dir empathisch und konstruktiv antworten.

Gab es eine knifflige Situation am Arbeitsplatz? Durch Feedback klärst du ein mögliches Missverständnis und verbesserst die Beziehung. Habt ihr eine wissenschaftliche Arbeit im Team verfasst und möchtet erfahren, ob ihr Forschungsmethoden gut umgesetzt habt? Fragt eure Lehrenden.

Eine Rückmeldung ist übrigens nur dann hilfreich, wenn sie positiv und wertschätzend formuliert ist und mit konkreten Beispielen und zeitnah erfolgt. Verallgemeinerungen, Abwertungen und Vorwürfe tragen nichts zur Verbesserung von Beziehungen oder Ergebnissen bei, im Gegenteil. Die so kritisierte Person wird sich frustriert abwenden.



**Text von Andrea Waldbrunner**  
Teamleiterin beim Uniport-Karriereservice der Universität Wien

### Tipps, wie du Feedback einholst:

- Frage konkret auf eine Situation oder Leistung bezogen.
- Setze einen Schwerpunkt für das Feedback-Gespräch und kommuniziere ihn.
- Frage nach Ideen zur Verbesserung.
- Vertraue darauf, dass die feedbackgebende Person es gut mit dir meint.
- Plane einen verbindlichen Zeitrahmen.

### Und wie du darauf reagierst:

- Höre gut zu und notiere interessante Hinweise.
- Sei bereit, Vorschläge und Ideen anzunehmen.
- Bedanke dich für diese und denke darüber nach.
- Frage nach, wie etwas gemeint ist, anstatt dich zu rechtfertigen.
- Du bittest um eine Einschätzung, du startest keine Diskussion, wer recht hat.

### Wechsle die Perspektive

Auch du wirst einmal von einem Freund oder einer Freundin gebeten werden, Feedback zu geben. Diese Rolle verlangt einen Perspektivenwechsel. Denke daran, wie deine Worte bei deinem Gegenüber ankommen, und wähle sie sorgfältig. Beginne mit positiven Aspekten und lobe. Anstatt offen Kritik zu üben, stelle besser genaue Fragen, um eine Irritation zu beschreiben. Ein freundliches „Mir ist aufgefallen, dass ...“ kann schon sehr hilfreich sein und wertvolle Einsichten bieten.

# Von wegen Generationen-Gap

## Ein Bitte, ein Danke und Bussi für alle(s)!

Ein Gespräch im Team des Uniport Karriereservice der Uni Wien: Valerie Lechner (27), Social-Media-Managerin, und Andrea Waldbrunner (54), Karrierecoachin, wollen voneinander wissen: Wie hältst du es mit der Höflichkeit?

**Valerie:** Andrea, du hast einen Text über Feedback geschrieben. Ich denke, viele junge Menschen, die sich bei der Kommunikation in der Arbeitswelt unsicher fühlen, würden von Feedback profitieren. Vor allem zwischen Generationen kommt es immer wieder zu Missverständnissen. Wie können sie Feedback einholen und von wem?

**Andrea:** Jede Person kann Feedback geben und viele Kolleg\*innen machen das auch gern. Es gibt diesen schönen Spruch: „Durch's Reden kommen die Leut' zam!“ Einfach mal ausprobieren und nach Feedback fragen. Es wird nichts Schlimmes passieren – garantiert! Wer freundlich und höflich danach fragt, kann also nur gewinnen und lernen. Stichwort Höflichkeit – worauf kommt es dir dabei an?

**Valerie:** Höflichkeit beginnt bei den Basics: Grüßen, Bitte und Danke sagen und – ganz wichtig – sich vorstellen und den Namen sagen! Vor allem bei Bewerbungsgesprächen, beim Networking oder auch an der Uni bei Präsentationen und Gruppenarbeiten wirkt das professionell. Oft vergessen Personen darauf.

**Andrea:** Apropos Begrüßung: „Du“ oder „Sie“ – was verwendest du eher?

**Valerie:** Bei uns im Office duzen sich alle und das mag ich sehr gerne. Wenn ich mit externen Personen in Kontakt trete, greife ich meistens auf das „Sie“ zurück, außer es handelt sich um eine Person in meinem Alter. Wenn es sich um jemand Älteren handelt, warte ich meist darauf, dass mir das „Du“ angeboten wird. Es kam aber schon vor, dass bei einem Meeting abwechselnd „Sie“ und „Du“ verwendet wurde und keine\*r wusste, was angebracht ist. Da finde ich es eine gute Idee, einmal in die Runde zu fragen, wie wir es halten wollen. Meistens einigen sich alle auf ein „Du“.

**Andrea:** Da ist manchmal tatsächlich Taktgefühl notwendig, um niemandem zu nahe zu treten. Im Zweifelsfall beginne ich auch mit „Sie“ und schummle ein informelles „Hallo“ dazu.

Knock knock.  
Who's there?  
Not me.

**Valerie:** Allerdings stelle ich mir beim Thema Grüßen seit der Pandemie die Frage: Was ist denn jetzt die passende Begrüßungsform? Hände schütteln, Bussi-Bussi, umarmen? Und was mache ich, wenn ich Körperkontakt vermeiden möchte?



**Valerie Josephin Lechner (27)**  
Social-Media-Managerin  
bei Uniport

**„Meiner Generation wird immer unterstellt, dass wir Angst vorm Telefonieren haben. Allerdings frage ich mich eher, warum manche Generationen so gerne telefonieren!“**

**Andrea:** Es kommt sehr auf den Kontext an. Es scheint wieder mehr Nähe erwünscht zu sein, so mein Eindruck. Bussis auf die Wangen und Umarmungen sieht man oft. Andere fühlen sich bereits unwohl, wenn ihnen jemand die Hand zum Gruß reicht. Wir spüren das mitunter bei unseren Kund\*innen in der Karriereberatung, dass es so einen Moment des Abwartens gibt: Hand schütteln oder nicht schütteln? Man kann es jedenfalls freundlich sagen, dass man sich lieber nicht die Hände reichen möchte. Es ist total okay und passend, sich nur mit Worten und einem Lächeln zu begrüßen. In einem offiziellen Kontext eines Bewerbungsgesprächs würde ich als Bewerberin einfach abwarten, was das Gegenüber tut.

**Valerie:** Ich gestehe: Ich habe vor Kurzem googelt, was passende E-Mail-Abschlussgrüße sind, und auch beim Textaufbau bin ich manchmal unsicher. Wie finde ich bei E-Mail-Kommunikation den richtigen Weg?

**Andrea:** Eine offizielle Anfrage für einen Termin oder Informationen soll man auch entsprechend höflich formulieren. Ein Stakkato-Stil wie in einem Chat ist unpassend und kann als patzig wahrgenommen werden. Klar ist, eine gut geschriebene E-Mail verlangt nach einer Anrede („Sehr geehrte\*r ...“ oder neutral „Guten Tag“ passt auch). Es folgen ausformulierte Sätze mit dem Anliegen und die Mail endet mit einem freundlichen Schluss bzw. einer Grußformel („Freundliche Grüße“ oder „Beste Grüße“ plus der eigene Name gelten als neutral-höflich). Und „Bitte“ und „Danke“ sind selbstverständlich, wenn man etwas erreichen möchte.

„Eine offizielle Anfrage per Mail sollte man höflich formulieren. Ein ‚Bitte‘ und ‚Danke‘ sind selbstverständlich, wenn man etwas erreichen möchte.“

**Andrea Waldbrunner (54)**  
Karrierecoachin bei Uniport



*Error 404:  
Employee not found.*

**Valerie:** Ich finde es sehr praktisch, dass ich Informationen schriftlich per E-Mail erhalten und immer wieder nachschauen kann. Ebenso kann man Personen per E-Mail zeitunabhängig erreichen und sich Zeit beim Beantworten von Fragen lassen und diese gut überlegen.

**Andrea:** Absolut, das sehe ich genauso. Wenn man schriftlich klar kommuniziert, kann man gut Dinge absprechen und Ergebnisse festhalten. Zeit zum Antworten auf eine Nachricht zu haben, ist tatsächlich hilfreich.

**Valerie:** Meiner Generation wird immer unterstellt, dass wir Angst vorm Telefonieren haben. Allerdings frage ich mich, warum manche Generationen so gerne telefonieren.

**Andrea:** Angst, wovor denn? Telefonieren ist doch auch nichts anderes, als mit jemandem ins Gespräch zu kommen! Man ruft an, stellt sich und sein Anliegen vor und eine hoffentlich freundliche Stimme gibt Auskunft. Man fragt gleich nach und schon ist man top informiert. Man hört zudem immer die Tonalität in der Stimme, kann einschätzen, wie jemand drauf ist oder ob etwas Gesagtes scherzhaft gemeint ist. Das kann ich bei der schriftlichen Kommunikation nur schwer rauslesen, da helfen auch lustige Emoticons nur bedingt. Reden ist zudem schneller als Tippen im Chat. Obwohl ich mir da auch nicht mehr so sicher bin, weil deine Generation ist atemberaubend schnell unterwegs in den Chat-Apps.



*The bad news is that I'm  
out of office.  
The good news is that I'm  
out of office.*

Unternehmen zwischen  
Potenzial und Barriere:

## Der Wille reicht nicht.

Der Fachkräftemangel in Österreich stieg über die letzten Jahre stetig. Trotz der zunehmenden Lücke scheint es, als würde eine große Gruppe an erwerbsfähigen Personen dennoch nicht ausreichend als potenzielle Arbeitnehmende wahrgenommen werden: Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen. In Österreich liegt diese Zahl bei 633.000 Menschen – das entspricht 9 % der Bevölkerung. Laut WKO nimmt zwar die Zahl der nicht erwerbstätigen Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ab, dennoch sind es weiterhin 47 %, die keiner Beschäftigung nachgehen.

Es wird Zeit für Unternehmen mit nachhaltiger Inclusion- & Diversity-Strategie, sich dieser Herausforderung anzunehmen und bewusst Schritte zu setzen, um auch diese Gruppe dem Beschäftigungspool hinzuzufügen.

Viele Unternehmen stehen dem Thema theoretisch bereits sehr offen gegenüber – doch in der Praxis scheint oft noch eine gewisse Vorsicht gegenüber dem Recruiting von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung zu herrschen. Sei es die Unsicherheit, die richtigen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Barrierefreiheit bereitstellen zu können oder der Gedanke daran, eine gewisse Flexibilität im Arbeitsalltag für die potenziellen Mitarbeitenden ermöglichen zu müssen. Möglicherweise liegt es auch an dem Tabu, welches über dem Thema schwebt, und an der – menschlichen – Befürchtung, etwas falsch zu machen.

Menschen mit Behinderungen müssen endlich als Fachkräfte wahrgenommen werden.

Foto: Getty Images



Doch dadurch entstehen die größten Barrieren mitunter durch die Arbeitgebenden selbst. Wird nicht auf Sensibilisierung und Weiterbildung der Belegschaft – von Geschäftsführung über Human Resources bis hin zu den einzelnen Mitarbeitenden – gesetzt, können gedankliche Barrieren nur schwer aufgebrochen werden und echte Chancengleichheit bleibt ein unerreichbares Ziel. Es braucht langfristige Initiativen, nachhaltige Aktionen und neue Denkansätze.

Ein Beispiel: Als großes Beratungsunternehmen, das sowohl intern als auch extern vielseitig denken muss, setzen wir bei PwC Österreich auf die fachliche Unterstützung durch Expert\*innen. Seit 2016 werden wir zum Thema Inklusion von einer spezialisierten Unternehmensberatung betreut, die uns dabei hilft, Barrieren festzustellen und Verbesserungen zu erarbeiten. In diesem Rahmen nehmen wir bereits zum 8. Mal in Folge an einem Talent-Programm teil, welches sich ausschließlich an Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen als Teilnehmende richtet und einen optimalen Karriereestieg unterstützen soll.

In jedem Unternehmen gibt es Barrieren, sichtbar wie unsichtbar, bewusste wie unbewusste. Auch für uns ist es noch ein weiter Weg. Doch durch diese wertvollen Kontakte werden wir Schritt für Schritt in die richtige Richtung begleitet – hin zu einer offenen und chancengleichen Arbeitswelt.



# „Skills können wir beibringen, die Persönlichkeit muss zu uns passen“



Mazars Austria ist ein internationales Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen mit 200 Mitarbeitenden an den Standorten Wien und Krems. Susan Tiller verantwortet als HR-Managerin die Personalagenden der Kanzlei. Im Interview spricht sie über Karrierechancen, Must-haves bei Bewerbungen und Einstiegsmöglichkeiten.

Fotos **Thomas Unterberger**

## **Rise: Was macht Mazars als Kanzlei besonders?**

**TILLER:** Bei uns steht und fällt alles mit unseren Mitarbeitenden. Wir pflegen eine sehr wertschätzende Kultur, da wir der Überzeugung sind, dass jede Person eine wichtige Rolle im Unternehmen spielt. Das Du-Wort – von dem\*der Praktikant\*in bis zum\*zur Partner\*in – sowie eine Open Door Policy sind für uns selbstverständlich und Teil unserer Kultur. In unserer Kanzlei gibt es zudem viel Gestaltungsspielraum und unsere Mitarbeitenden werden dazu ermutigt, Veränderungen anzustoßen und laufende Prozesse zu hinterfragen.

## **Auf welche Bereiche hat sich Mazars spezialisiert?**

Unsere Tätigkeitsfelder und Spezialisierungen liegen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Accounting & Outsourcing Services und Financial Advisory. Zudem bieten wir unseren Klient\*innen ein breites Know-how in den Bereichen IT-Services und ESG an.

## **Vielfältige Tätigkeitsfelder brauchen vielfältiges Know-how: Welche Studienrichtungen sind bei Mazars gefragt?**

Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, IT und Nachhaltigkeitsmanagement.

## **Welche Möglichkeiten gibt es, um bei Mazars einzusteigen?**

Wir bieten Studierenden und Absolvent\*innen eine Vielzahl von individuellen Einstiegsmöglichkeiten, darunter Praktika, studienbegleitende Jobs und Direkteinstiegspositionen. Wir verstehen uns als Ausbildungsbetrieb. Uns ist bewusst, dass jede Person andere Erfahrungen an der Universität macht und somit unterschiedliche Kompetenzen mitbekommt. Das ist kein Problem. Die Skills können wir beibringen, dafür haben wir ein breites Schulungsangebot. Aber die Persönlichkeit muss zu uns passen.

**Susan Tiller** beschäftigt sich als HR-Managerin bei Mazars täglich mit Bewerbungen und weiß, worauf es ankommt und wer heraussticht.

## **Als HR-Managerin erhalten Sie viele Bewerbungen. Worauf achten Sie, wenn es darum geht, Kandidat\*innen auszuwählen?**

Es ist immer schön, ein individuelles auf unser Unternehmen zugeschnittenes Anschreiben zu erhalten. Eine wichtige Rolle spielt der Lebenslauf, da dieser die erste Präsentation der Bewerberin\*des Bewerbers darstellt. Dieser sollte übersichtlich, strukturiert und fehlerfrei sein. Noten spielen eine untergeordnete Rolle. Denn schließlich kann jeder mal einen schlechten Tag haben.

Im persönlichen Gespräch stehen für mich Authentizität, Motivation, Engagement und die Persönlichkeit der Interessent\*innen an erster Stelle.



„Ich bin vor drei Jahren als Praktikantin eingestiegen und arbeite nun Vollzeit in einer Senior-Position, in der ich immer mehr Verantwortung übernehmen kann. Bei Mazars bekommen Mitarbeiter\*innen außerdem die Möglichkeit, sich individuell nach persönlichen Interessen und Stärken weiterzuentwickeln.“

**Nina Horatschek**  
Senior Audit Associate



„Ich finde gut, dass die Größe der Kanzlei ermöglicht, fächerübergreifend an einer Bandbreite von Themen zu arbeiten. Das kann nicht jede\*r Arbeitgeber\*in anbieten. Ich bin in der Steuerberatung tätig, erstelle Jahresabschlüsse und mache Steuererklärungen. Diese Bandbreite an Tätigkeiten ist einzigartig.“

**Hadi da Rosa Cassar**  
Tax Associate

#### Welche Fähigkeiten/Eigenschaften muss ein\*e Bewerber\*in mitbringen?

Die Lust, mitzugestalten und unternehmerisch zu denken. Wir sind sehr breit aufgestellt und betreuen Klient\*innen aus vielen Branchen. Es ist essenziell, dass sich Mitarbeitende in Themengebiete und Unternehmen hineindenken können. Das bedeutet gleichzeitig, dass man bei Mazars recht früh viel Verantwortung übernimmt.

#### Gibt es dafür spezielle Onboarding-Prozesse oder Weiterbildungen?

Bei uns bekommen neue Mitarbeiter\*innen von Anfang an einen Buddy zur Seite gestellt, der sie dabei unterstützt, sich einzuleben und zurechtzufinden. Durch interne und externe Schulungen sowie die Nutzung unserer globalen E-Learning-Plattform erwerben unsere Mitarbeitenden das erforderliche Fachwissen, das es braucht, um in ihrem jeweiligen Bereich erfolgreich zu sein.

#### Das heißt, Mazars hat auch Standorte im Ausland?

Mazars ist mittlerweile in mehr als 100 Ländern mit über 50.000 Expert\*innen tätig. Dank unserer internationalen Präsenz haben Mitarbeitende die Möglichkeit, im Rahmen unseres International-Mobility-Programms Auslandserfahrung zu sammeln oder auch eine langfristig internationale Karriere anzustreben.

# Focus, now!

Lerne mit uns genau das, was **du** brauchst.

**-25%**  
für  
Studierende

**Sprachkenntnisse aufbauen, die Prüfung bestehen und gezielt auf den Auslandsaufenthalt oder die Karriere vorbereiten?**

All das kannst du mithilfe unserer Sprachkurse tun.  
Informiere dich jetzt!

[www.sprachenzentrum.at](http://www.sprachenzentrum.at)  
[sprachenzentrum@univie.ac.at](mailto:sprachenzentrum@univie.ac.at)



[sprachenzentrum.univie](https://www.instagram.com/sprachenzentrum.univie)



## Die Psychologie der Hunde

Mitten im Master und gleichzeitig gründen? Ines: JA!  
Mit klarer Zielsetzung und einer gesunden Portion  
Selbstdisziplin wurde der Traum, selbstständige Hunde-  
trainerin zu sein, Wirklichkeit.

Text von **Romina Bokr**

Foto: Vera Landmann

Lesezeit: 5 Minuten

GRÜNDERIN

Ines Waldecker

GRÜNDUNGSJAHR

2023

**Ines Waldecker studiert Psychologie im Master und hat sich als Hundetrainerin selbstständig gemacht.**

Mehr zu ihrem Business unter [inesdogx.at](https://inesdogx.at)

**Rise: Wie kam es dazu, dass du dich während deines Psychologie-Masterstudiums selbstständig gemacht hast?**

**Ines Waldecker:** Ich habe die letzten Jahre in einer Hundeschule gearbeitet und war irgendwann einfach ready, selbst was auf die Beine zu stellen. Abgesehen davon habe ich immer wieder bemerkt, wie rau und gewaltbasiert altbekannte Hundeerziehungsmethoden sind, und das hat mich immer schon gestört. Für mich war klar, dass ich meine Message nur als Selbstständige tatkräftig an andere Menschen weitergeben und somit einen Unterschied für alle Beteiligten schaffen kann. Mit meiner Arbeit als, ich nenne es gerne „positiv arbeitende Hundetrainerin“, möchte ich ein Gegenpol dessen sein, was mittlerweile sogar schon die Wissenschaft als veraltet betrachtet.

**Wie sieht denn seit der Gründung dein Arbeitsalltag neben dem Studium aus?**

Eigentlich habe ich derzeit keinen geregelten Alltag, da fast kein Tag dem nächsten gleicht. Neben Seminaren an der Uni und Hundetrainings muss ich dazwischen bzw. abends viel Organisatorisches erledigen. Dazu zählt etwa meine Webseite selbst erstellen, Texte schreiben, mir Webdesign-Skills aneignen oder Webi-



nare vorbereiten. Gerade die ersten Monate der Gründung sind geprägt von „learning by doing“-Tagen und -Wochen, in denen man sich einfach durchfuchsen muss. Es passiert sehr viel auf einmal, was ich persönlich aber sehr spannend finde.

**Hattest du Startkapital?**

Ich habe einen Teil meines Gehalts aus der Hundeschule auf die Seite gelegt und gespart. Das Gute ist, dass ich nicht sonderlich viel Startkapital brauche, weil ich bis auf diverse Website-Tools und Zoom keine großen Anschaffungen habe.

**Wie hast du dich auf deine Gründung und die erste Zeit deiner Selbstständigkeit vorbereitet?**

Ich habe viele Angebote, etwa von der Uni oder der Wirtschaftskammer, wahrgenommen und mir Vorträ-

ge über Selbstständigkeit, Steuern und Buchhaltung angehört. Außerdem habe ich mir nützliche Tipps von Menschen aus meinem Umfeld geholt, die bereits gegründet haben. Gründerevents haben mir auch sehr geholfen. Dort kann man sich mit anderen Student\*innen austauschen, die selbst gerade erst gründen, und sich gegenseitig motivieren, seine Pläne durchzuziehen. Last but not least habe ich auch eine Art Businessplan erstellt und meine Ziele und Pläne ganz genau unter die Lupe genommen. Was will ich eigentlich machen, was sind die nötigen Schritte dafür und wie komm ich da hin? Das sind Fragen, die ich mir erst mal beantworten wollte, bevor ich meine Gründung in die Tat umgesetzt habe.

**„Uni, Selbstständigkeit und Freizeit auszubalancieren ist eine ständige Challenge, die man nur mit einem maßgeschneiderten Zeitmanagement hinbekommt.“**

**Was ist das Beste an der Selbstständigkeit?**

Das man sein eigenes Ding machen kann. Man muss sich nicht vorher ein Okay vom Chef oder der Chefin holen, man kann seine Ideen direkt in Taten umsetzen und genau dieses „Ich mach das jetzt einfach“ ist ein tolles Gefühl.

**Welche Tipps möchtest du Studierenden für ihren Weg in und durch die Gründung weitergeben?**

Wichtig ist erst mal eine konkrete Idee und Antworten auf Fragen wie: Was möchte ich genau machen, welche Zielgruppe möchte ich ansprechen, warum bin ich geeignet dafür, wieso sollen die Leute zu mir kommen. Fokussiere dich nicht auf viele Dinge gleichzeitig, sondern erledige einzelne Tasks nacheinander. Ich schreibe mir immer alle Schritte auf. Diese dann nacheinander abzuhaken, motiviert mich nur

noch mehr, die nächsten Dinge anzugehen. Man muss bedenken, dass sehr viel Organisatorisches, etwa Firmenbuch anmelden, Steuern, Briefe unterschreiben, Termine bei der Wirtschaftskammer usw., zum Gründungsprozess dazugehört. Suche dir jemanden, der/die dir dabei helfen kann, wenn dich all das überfordert, oder nimm dir den Wirtschaftskammer-Leitfaden für Gründer\*innen zur Hand.

**Wie schaffst du es, die Uni, deine Selbstständigkeit und dein Privatleben unter einen Hut zu bekommen?**

Ich glaube, es schadet nicht, wenn man ein bisschen Workaholic ist und sich eine Struktur aufbaut, die, auch wenn man wie ich zur Prokrastination neigt, sehr hilfreich sein kann, alle Dinge, die einem wichtig sind, unter einen Hut zu bekommen. Wenn ich abends nach Uni und Hundetraining noch Organisatorisches zu erledigen habe, aber eigentlich keine Lust habe, mache ich es meistens dennoch, weil mir meine Arbeit einfach wahnsinnig viel Spaß macht und ich mich selbst motivieren will, damit was weitergeht. Ich genieße die Abwechslung. Uni, Selbstständigkeit und Freizeit auszubalancieren ist eine ständige Challenge, aber ich glaube, dass man das mit einem maßgeschneiderten Zeitmanagement gut hinbekommt.

**Was gehört noch gesagt?**

Wenn du für etwas ganz Bestimmtes brennst und darin aufgehst, dann nimm die Hürden in Kauf, um für dich und andere einen Mehrwert zu schaffen. Ich liebe es, zu sehen, dass meine Arbeit einen Unterschied macht, dass sich Hunde und Menschen freuen und sich bei den Trainings Verbesserungen zeigen. Das ist doch das beste Zeichen, seiner Leidenschaft weiterhin nachzugehen!

**+ Du willst ein Unternehmen gründen oder dich selbstständig machen?**

u: start unterstützt Studierende und Absolvent\*innen bei den ersten Schritten in die Selbstständigkeit und Gründung.

MEHR INFOS UNTER [uniport.at/ustart](https://uniport.at/ustart)

# Leben



S. 40

**Eltern als  
Vorbilder?**

S. 44

**Vorbehalte raus.  
Inklusion rein.**

PARLEZ-VOUS FRANÇAIS?

## Mit dem Sprachkurs um die Welt

Du wolltest schon immer ein bisschen Japanisch sprechen, die Italienisch-Basics aus dem Urlaub auffrischen oder auf Französisch mehr können, als ein Croissant zu bestellen? Das Sprachzentrum bietet immer donnerstags um 17 Uhr Mitmach-Schnupper-vorlesungen zu verschiedenen Sprachen um 15 Euro an. So kannst du unverbindlich ausprobieren, ob das was für dich wäre, und gleich was lernen.



+ ALLE INFOS UNTER [sprachzentrum.univie.ac.at/de/mitmachvorlesungen](https://sprachzentrum.univie.ac.at/de/mitmachvorlesungen)

TIPP

## Journaling-Fragen für ein neues Semester:



Welche guten Gewohnheiten möchte ich beibehalten?

Was möchte ich dieses Semester anders gestalten?

Was treibt mich an?

Welche Meilensteine möchte ich erreichen?

Was kann ich heute machen, wofür ich in einem Jahr noch dankbar sein werde?

WIEN-TIPP

## Stationary mit Stil

Eine Studienkollegin hat Geburtstag oder du möchtest dir nach einer abgegebenen Seminararbeit was gönnen? Dann schau mal bei Sous-bois (@sousboisvienna) oder Maisonette (@maisonette.shop) in 1070 vorbei und such dir einen besonders nicken Notizblock, einen analogen Kalender oder Stift aus. Schwöre, die Motivation für die Vorlesung steigt automatisch.

ACCOUNT TO FOLLOW

## @redaktionandererseits

... ist ein Magazin, in dem Menschen mit und ohne Behinderung Journalismus machen. Das bringt qualitative Inhalte aus unterrepräsentierten Perspektiven.

”

„You can never be overdressed or overeducated.“

Oscar Wilde (1854–1900), irischer Schriftsteller

“



PODCAST-TIPP

## FOMO: Was habe ich heute verpasst?

von ABC Stories

Jeden Montag, Mittwoch und Freitag werden die Internet-News von Popkultur bis Politik zusammengefasst. Wo ist gerade ein Shitstorm und warum, welcher Hashtag trendet und was musst du wissen, um überall mitzureden? Die Folgen sind zwischen 4 und 15 Minuten lang und du sparst dir sehr viel Scrollen.

GEHIRNTRAINING

## Sudoku

8				2			3
		6					
	2		6				
				1			2
6	3		5	8	4	7	1
				3	7		
		7				2	4
2	6	4			1	3	9
3		5		2			1

# Ich will (nicht) so werden wie meine Eltern

Text von Jelena Čolić

Lesezeit: 7 Minuten

In der heutigen Arbeitswelt prägt die Generation Z neue Maßstäbe und hinterfragt traditionelle Arbeitskonzepte. Trotz der ständigen Diskussionen über ihre vermeintliche Softness und Faulheit zeigen die Mitglieder der Gen Z eine klare Vision für ihre berufliche Zukunft. Doch wer sind ihre Vorbilder? Und wie gestaltet sich ihr Dialog mit der älteren Generation?

Denkt man an die Zeit zurück, als man Freundschaftsbücher ausfüllte und die Frage „Wer ist dein Vorbild?“ beantworten musste, fiel die Antwort leicht(er). Die Superheldin aus dem letzten Film, ein bekannter Schauspieler oder ein Familienmitglied – meistens war es jemand von ihnen.

Viele von uns werden so sozialisiert und erzogen, dass Eltern bzw. erziehungsberechtigte Personen oftmals als Vorbild dienen und Orientierung geben. Sind sie doch jene Menschen, die uns vieles vorleben und deren Meinung viel Gewicht hat. Vor allem in jungen Jahren und bei großen Entscheidungen wie der Auswahl des Studiums oder Berufs haben Eltern oft die Pole-Position. Auf die Plätze, Sprüche à la „wir wollen nur das Beste für dich“, „früher war das auch schon so“ und tief verankerte und überholte Glaubenssätze, fertig, los ...

## Ich mach mir die Welt, wie sie mir gefällt

Wie steht es um die Gen Z? Bis 2025 soll sie rund 25 Prozent der weltweiten Workforce ausmachen. Wie zahlreiche Studien belegen, denkt die Gen Z das Konzept der Arbeit um. Sie stellt Work-Life-Balance und mentale Gesundheit in den Vordergrund und fordert Arbeitgeber\*innen stärker heraus, auch in Bezug auf soziale und Umweltfragen. Laut der „Gen Z and Millennial Survey“ (2023) von Deloitte, bei der 22.000 Gen Zs und Millennials aus 44 verschiedenen Ländern befragt wurden, ist für 49 Prozent der Gen Zs Arbeit ein zentra-

ler Bestandteil ihrer Identität, und eine ausgewogene Work-Life-Balance erstrebenswert. Eine gute Work-Life-Balance ist auch die wichtigste Eigenschaft, die sie bei Gleichaltrigen bewundern, und ebenso ein wichtiger Faktor bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers.

Die meisten Eltern der Gen Z gehören der Generation X oder den Babyboomern an. Es scheint also wenig überraschend, dass zwischen Nachwuchs und ihren Eltern oft keine Einigkeit darüber herrscht, wie der Zugang zur Arbeitswelt gestaltet sein sollte. Auch in den Ergebnissen der umfassenden Ö3-Jugendstudie (2023) spiegelt sich dies wider: „Die Welt der Eltern ist oft ein schlechtes Vorbild, was die Wertekultur, insbesondere in Bezug auf die Arbeitswelt, betrifft.“ Hierbei wurden 40.000 19- bis 25-Jährige aus Österreich befragt, um zu verstehen, wie diese Generation tickt.

## Fundament

„Meine Eltern kennen sich im Journalismus und allem rund um die Universität in Österreich nicht so gut aus. Deshalb waren sie nie wirklich mein Vorbild“, erklärt Natalia. Die 25-Jährige studiert im Master Publizistik und arbeitet als Journalistin. Ihre gute Arbeitsmoral und Fleiß hat sie sich jedoch sehr wohl von ihren Eltern abgeschaut.

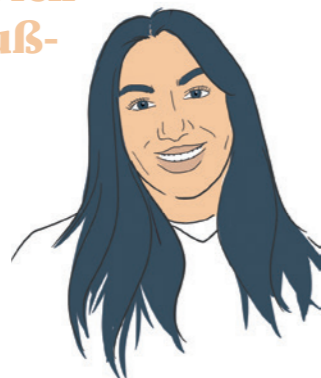
**„Ich komme aus einer Arbeiterfamilie und habe bei meiner Mama den Biss und Fleiß gesehen. Das hat mich geprägt und zu einem Arbeitstier gemacht.“**



**Natalia (25)** studiert Publizistik und arbeitet in der Medienbranche.

**„Ich habe immer zu meinem großen Bruder aufgeschaut. Er hat als Erster in der Familie studiert und ich trete in seine Fußstapfen.“**

**Azra (19)** studiert Chemie.



#### **„Mach was aus dir und geh' studieren“**

Ein besonderes Merkmal der Gen Z ist ihr Status als Digital Natives mit überdurchschnittlich guter Ausbildung. Bildung wird aber (meistens) vererbt. Laut der Arbeiterkammer schaffen es in Österreich nur 7 Prozent der Kinder, einen Uni-Abschluss zu erreichen, wenn die Eltern maximal einen Pflichtschulabschluss haben. „Meine Mama wollte damals auch studieren. Es ist aber leider nicht möglich gewesen. Deswegen hat sie mich und meinen Bruder umso mehr gepusht, damit wir studieren und unseren Weg gehen“, betont Azra. Ihre Familie gab ihr zwar Orientierung, aber die Wahl für ihr Studium Chemie traf sie ganz allein. „Meine Familie hätte vorgeschlagen, ich solle etwas Klassischeres wie Jus oder Medizin studieren, weil man damit leichter einen Job findet.“

#### **Sicherheitsnetz**

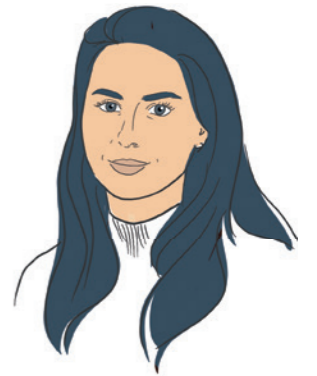
„Ein Großteil meiner Familie versteht das Konzept einer freien Journalistin noch nicht ganz. Sie denken, ich bin arbeitslos“, sagt Naz. Die Masterandin in Publizistik hat sich entschieden, ihre Festanstellung bei einem renommierten österreichischen Medium aufzugeben und stattdessen als freie Journalistin zu arbeiten. Die Entscheidung gegen eine feste Anstellung hat ihre Familie nicht wirklich verstanden. Für ihre Eltern, wie für einen Großteil der Boomer und X-Generation, ist ein konstanter und sicherer Arbeitsplatz eine absolute Priorität. Selbstverwirklichung, Spaß und Abwechslung im Beruf sind dabei eher nebensächlich. „Ich mag keine Monotonie und ich will auch Spaß an meinem Job haben“, so die 28-Jährige. Damit verkörpert sie das Mindset ihrer Generation sehr treffend. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Möglichkeit auf Sabbaticals und häufigere Jobwechsel – all das ist das tägliche Brot für Gen Z. Fast eine Antithese zu der rigiden Ein-einzig-Job-bis-zur-Pension-, Nie-in-Krankenstand-gehen-Mentalität der Boomer.

#### **Aufopferung ist out**

Gen Z weiß, was sie will. Teilweise macht sie das mit der Arbeitswelt, was Influencer\*innen mit cringe Ausdruckstanzvideos auf Social Media machen: Sie normalisieren und vermenschlichen es. Berufseinsteiger\*innen leiden nicht im Stillen, sondern fordern, mentale Gesundheit am Arbeitsplatz in den Fokus zu rücken. „Ich habe das Gefühl, unsere Generation op-

**„Ich habe das Gefühl, unsere Generation opfert sich nicht mehr so auf wie die unserer Eltern. Ich will nicht 24/7 verfügbar sein. Das würde mir nicht guttun.“**

**Naz (28)** arbeitet als freie Journalistin.



fert sich nicht mehr so auf wie die unserer Eltern. Für sie war es normal, nur einen Arbeitgeber zu haben und loyal zu sein – auch auf eigene Kosten. Ich will nicht immer 24/7 verfügbar sein. Das würde mir nicht guttun“, mahnt Naz.

Es scheint fast widersprüchlich, aber das Bestreben nach Work-Life-Balance seitens der Gen Z rührt zum Teil daher, dass Work und Life tatsächlich viel mehr Berührungspunkte haben als früher. Die Übergänge verschwimmen und deswegen scheint es noch wichtiger, klare Grenzen zu ziehen. Gleichzeitig ist ein Beruf nicht nur Beruf, sondern soll auch Sinn haben und erfüllen, am besten sogar Teil der Identität sein. Das Büro ist manchmal nur einen Meter vom Schlafzimmer entfernt. Flexibilität ist gefragt.

Die Covid-19-Pandemie hat gezwungenermaßen die Flexibilisierung der Arbeitswelt vorangetrieben und sich somit den Bedürfnissen der Gen Z angenähert. Die Pandemie ist zwar vorbei, aber die Flexibilität sollte bleiben.

#### **Vorbild vs. Mentor\*in?**

Die Vielzahl an Krisen und Unsicherheiten in den vergangenen Jahren führte dazu, dass die Gen Z eine Neigung zu pragmatischem Denken und bedürfnisorientiertem Handeln hat.

Die meisten haben nicht wirklich ein Vorbild. Eine Generation, die so sehr nach Diversität, Proaktivität und Veränderung strebt, braucht jedoch ein aktiveres Gegenüber: Mentor\*innen. Vorbilder sind Personen, zu denen andere aufblicken und sie nachahmen. Bei

der einseitigen, distanzierten Beziehung fehlt aber persönlicher Kontakt. Noch mehr Mehrwert bieten Mentor\*innen, die ihre Mentees in einem engeren Verhältnis individuell und situationsbedingt begleiten und mit ihnen ihr Wissen und ihre Erfahrungen teilen.

„In meinem Studium und Beruf waren es ausschließlich Frauen, die mich unterstützt haben und mir geholfen haben zu wachsen. Ob bei Bewerbungen, beim Networking oder persönlicher Motivation – es waren immer Frauen“, erinnert sich Natalia. Auch Naz hat hier ähnliche Erfahrungen gemacht und während ihrer zahlreichen Praktika mit vielen Kolleg\*innen zusammengearbeitet, die sie bewundert hat. Diese haben sie als Mentor\*innen proaktiv unterstützt. „Meine Branche ändert sich ständig und so schnell, ich kann und will gar nicht denselben Weg einschlagen wie die Leute zuvor. Ich habe schon früh begonnen, mein eigenes Ding zu machen“, fügt Naz hinzu.

Azra, Natalia und Naz sind sich einig, dass es auf inhaltlicher Ebene sehr wohl Vorbilder geben kann, die inspirieren und neue Perspektiven aufzeigen können. Diese reichen jedoch nicht aus – schon gar nicht, wenn sie zu weit von der eigenen Lebensrealität weg sind, wie das bei Eltern oder anderen Familienangehörigen sehr oft der Fall ist. Es braucht Nähe, Dynamik und eine „Wir gehen es an“-Mentalität.

Die Gen Z zeigt auf, dass es völlig okay ist, neue Wege einzuschlagen, dabei authentisch zu bleiben und nach einem ausgewogenen Lebensstil zu streben. Das ist nicht nur für sie selbst ermutigend, sondern auch ein inspirierendes Signal für kommende Generationen.

# Vorbehalte raus. Inklusion rein.

Viele Unternehmen sehen Inklusion in der Arbeitswelt nach wie vor als unlös-bare Mammutaufgabe. Dadurch wird enormes Potenzial verschwendet. Wie so oft scheitert es an der mangelnden Kommunikation. Wir haben mit Menschen gesprochen, die das ändern möchten.

Text von **Nadja Riahi**

„Menschen mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung erleben am Arbeitsplatz immer noch Diskriminierung“, erzählt Michael Zakall. Er ist Talent Manager beim Sozialunternehmen myAbility und ursprünglich ausgebildeter Musicaldarsteller und Schauspieler. Seit er eine chronische Erkrankung hat, ist es ihm nicht mehr möglich, in der Kunst zu arbeiten. Bei myAbility arbeitet er jetzt an der Schnittstelle für Inklusion, Arbeit und Wirtschaft und versucht, mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu schaffen.

Im Jahr 2020 hat Michael Zakall selbst am angebotenen Karriereprogramm teilgenommen. „Das Talent Programm geht gezielt auf Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ein, baut Barrieren so gut wie möglich ab und vernetzt Interessierte mit Unternehmen, die ihre Inklusionsstrategie fördern wollen“, erklärt Michael.

Das Team von myAbility berät Firmen dazu, wie sie mehr „Disability Confidence“ aufbauen, um inklusive Arbeitsplätze zu erschaffen. Bei sogenannten Matching Days können Teilnehmer\*innen des Programms Unternehmen kennenlernen und sich mit Persona-

ler\*innen vernetzen. Wenn es zwischen beiden Parteien passt, gibt es die Möglichkeit, einen Shadowing Day zu absolvieren und die Tätigkeitsbereiche und Strukturen eines Unternehmens kennenzulernen.

David Erkingler ist Teilnehmer des myAbility Talent Programms. Beim Matching Day konnte er einige Unternehmen von sich überzeugen. „Es war ein cooler Tag, denn ich durfte nicht nur Personaler\*innen, sondern auch die anderen Talent-Programm-Teilnehmer\*innen kennenlernen. Die Job Shadowing Days, die sich daraus ergeben haben, haben zu einem Praktikum geführt“, erzählt der 27-Jährige. Im Rahmen des Talent Programms können Teilnehmer\*innen Netzwerke aufbauen, die im Idealfall die ganze Berufslaufbahn bestehen bleiben.

## Der Status quo ist mangelhaft

Der Arbeitsmarkt ist aktuell alles andere als inklusiv. „Wir haben beobachtet, dass die Teilnehmer\*innen unseres Programms entweder gar nicht erst zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden oder im Prozess aussortiert werden, sobald sie ihre Erkrankung oder Behinderung erwähnen“, so Talent Manager Zakall.

DISABILITY



## Beratung Universität Wien

Das Team Barrierefrei setzt sich unermüdlich für barrierefreies Studieren an der Uni ein.

ALLE INFOS UNTER  
[barrierefrei.univie.ac.at](https://barrierefrei.univie.ac.at)

## „Unternehmen stehen, was Barrierefreiheit angeht, erst am Anfang.“

### David Erkingler

konnte beim myAbility Matching Day Unternehmen von sich überzeugen.

Was vielen Menschen nicht bewusst ist: In Österreich müssen Unternehmen, die mindestens 25 Personen angestellt haben, eine Ausgleichstaxe zahlen, wenn sie nicht pro 25 Personen eine „begünstigt behinderte“ Person anstellen. Begünstigt behindert heißt, dass eine behördliche Bestätigung über einen Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent vorliegt. Im Jahr 2022 haben 68 Prozent der Unternehmen eine Ausgleichstaxe bezahlt. Rosa Kaufmann, Projektleiterin der „Zentralen Koordinierungsstelle Arbeit Inklusiv“ des NEBA Betriebsservice, arbeitet mit ihrem Team und vielen

„Viele glauben, Menschen mit Behinderungen sind nicht oder viel weniger leistungsfähig. Das ist einfach falsch. Ich würde sogar sagen, dass hier das Gegenteil zutrifft. Viele erbringen zusätzliche Leistungen, weil sie so viele extra Hürden überwinden müssen.“



### Rosa Kaufmann

Projektleiterin der „Zentralen Koordinierungsstelle Arbeit Inklusiv“ des NEBA Betriebsservice

Kolleg\*innen daran, den Prozentsatz zu verringern. NEBA steht für „Netzwerk Berufliche Assistenz“. „Das ist eine Dachmarke, die verschiedene Träger\*innen vereint, die Angebote für Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter haben“, sagt Rosa Kaufmann. Ganz konkret gibt das NEBA Betriebsservice Unternehmen Tipps für ein inklusives Recruiting, hält Workshops für Mitarbeiter\*innen oder Geschäftsführer\*innen zur Sensibilisierung oder berät, wenn es um die Gestaltung des Arbeitsplatzes geht. Außerdem gibt es eine Datenbank, in der offene Stellen der beratenen Unternehmen eingetragen werden. Arbeitsassistent\*innen unterstützen Interessierte bei der Bewerbung oder anderen Fragestellungen. „Inklusion ist ein Thema, das ALLE Menschen betrifft. Es geht darum, dass jede\*r die Unterstützung bekommt, die er\*sie braucht, egal ob mit oder ohne Behinderung. Jede Person möchte einen Arbeitsplatz haben, der sich nach den eigenen Wünschen gestaltet: Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und Teilzeit werden immer beliebter“, so Kaufmann.

Viele Unternehmen haben immer noch Vorbehalte, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung anzustellen. „Unternehmen stehen meiner Meinung nach erst am Anfang, wenn es um Barrierefreiheit geht. Ein Stigma, das nach wie vor existiert, ist, dass Menschen mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung keine Leistung erbringen und deswegen zum Beispiel keine Führungspositionen einnehmen können. Die Wissenschaft hat uns jedoch gezeigt, dass das nicht stimmt“, schildert Talent-Programm-Teilnehmer David Erkingler.



So sehen die Interviews bei den Matching Days vom myAbility Talent Programm aus.

Das bestätigt auch Rosa Kaufmann: „Ein Vorurteil ist, dass Menschen mit Behinderungen nicht oder viel weniger leistungsfähig sind. Das ist einfach falsch. Ich würde sogar sagen, dass hier das Gegenteil zutrifft. Viele müssen zusätzliche Leistungen erbringen, weil sie so viele zusätzliche Hürden überwinden müssen.“ Da Inklusion noch immer in den Kinderschuhen steckt, geht Michael Zakall zufolge viel Potenzial verloren. „Firmen haben sich lange hinter dem Argument ‚Wir haben das immer schon so gemacht‘ versteckt. Das geht heute

**„Firmen haben sich lange hinter dem Argument ‚Wir haben das immer schon so gemacht‘ versteckt. Das geht heute nicht mehr – man sehe sich nur den Fachkräftemangel an. Es findet gerade ein Umschwung im Recruiting statt und ich sehe diesen persönlich als große Chance.“**

**Michael Zakall**  
Talent Manager bei myAbility

## + Gestalte deinen Karriereweg barrierefrei!

Anfang April startet in Österreich wieder das myAbility Talent® Programm. Das Programm richtet sich an Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bzw. neurodivergentem Hintergrund unterschiedlichen Alters, die entweder noch studieren oder ein Studium oder eine Promotion abgeschlossen haben.

Du hast die Möglichkeit, Unternehmen kennenzulernen und dich bei Coachings und Workshops in einem inklusiven Umfeld zu entwickeln.

INFOS UNTER  
[karriere.myability.jobs/myabilitytalent](https://karriere.myability.jobs/myabilitytalent)

nicht mehr – man sehe sich nur den Fachkräftemangel an. Es findet gerade ein Umschwung im Recruiting statt und ich sehe diesen persönlich als große Chance für jeden Menschen, der\*die einen individuellen Arbeitsplatz braucht.“ Wenn Arbeitgeber\*innen auf die Wünsche von Mitarbeiter\*innen eingehen, die vorher möglicherweise viel Unangenehmes erlebt haben, dann löse das eine intrinsische Motivation aus, die nach Michael Zakall gar nicht rekrutiert werden kann.

### Communication is key

Was wünschen sich Menschen mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung von potenziellen Arbeitgeber\*innen? „Mindestens die Hälfte der Wünsche wäre schon erfüllt, wenn eine transparente Kommunikation in einem wertfreien Raum stattfinden würde. Auf diese Weise fühlt man sich gehört und gesehen. Denn selbst wenn die Bedürfnisse nicht sofort erfüllt werden können, fühlen sich die Menschen meiner Erfahrung nach nicht mehr so diskriminiert, wenn zumindest Lösungen gesucht werden“, sagt Michael Zakall. Am glücklichsten macht es ihn, wenn die Talents das Programm durchziehen, dadurch eine neue Perspektive bekommen und als Botschafter\*innen andere Menschen dazu zu bewegen, das Thema Inklusion ernst zu nehmen.

# BRZ Summer School

BRZ

## Data Science mit Klimadaten

22. - 26.07.2024



Bewirb dich jetzt!

### Was ist die BRZ Summer School?

Die BRZ Summer School geht in die erste Runde! Du bist begeistert von IT-Themen? Du möchtest erste Schritte im Bereich Data Analytics machen? Tauche mit uns in die spannende Welt der Data Science ein!

In diesen fünf Tagen kannst du nicht nur dein Know-how erweitern, sondern auch wertvolle Kontakte knüpfen!

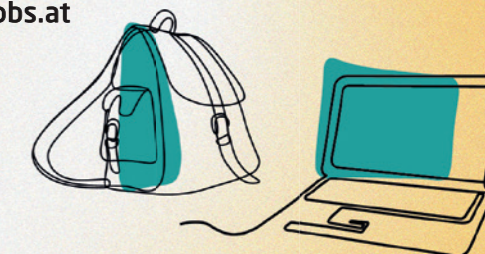
### Das erwartet dich:

- **Netzwerken und Zusammenarbeit:** Lerne die anderen Teilnehmer:innen der BRZ Summer School kennen und baue wertvolle Kontakte in der technischen und datengetriebenen Welt auf!
- **Datenkompetenz entwickeln:** Verbessere deine Skills im Umgang mit großen, frei verfügbaren Datenmengen anhand von Klimadaten und vertiefe dein Python-Wissen!
- **Feedback von Expertinnen und Experten:** Hol dir Feedback zu deinen ausgearbeiteten Ergebnissen!
- **Karrieremöglichkeiten:** Nutze die Möglichkeit, die Berufschancen im BRZ kennenzulernen und lass dich inspirieren!

### Das bringst du mit:

- Abgeschlossene 12. Schulstufe (4. Klasse HTL) oder laufendes Studium
- Gute Kenntnisse in Python
- Interesse an Data Science und Klimadaten

**Bewirb dich jetzt mit deinem Lebenslauf** und teile uns mit, warum du teilnehmen möchtest und welche Erfahrung mit Python du schon hast. Weitere Informationen findest du auf [www.brz-jobs.at](https://www.brz-jobs.at)



Das BRZ ist das Kompetenzzentrum für Digitalisierung des Public Sectors in Österreich. Wir entwickeln smarte und sichere IT-Lösungen und nutzen dabei innovative Technologien wie Big Data, Artificial Intelligence oder Robotics. Wir sind stolz auf unsere hochqualifizierten und engagierten Mitarbeiter:innen und arbeiten gemeinsam daran, Österreichs Public Sector fit für die Zukunft zu machen.



# Mal dir dein Team



so bunt und vielfältig,  
wie es dir gefällt!

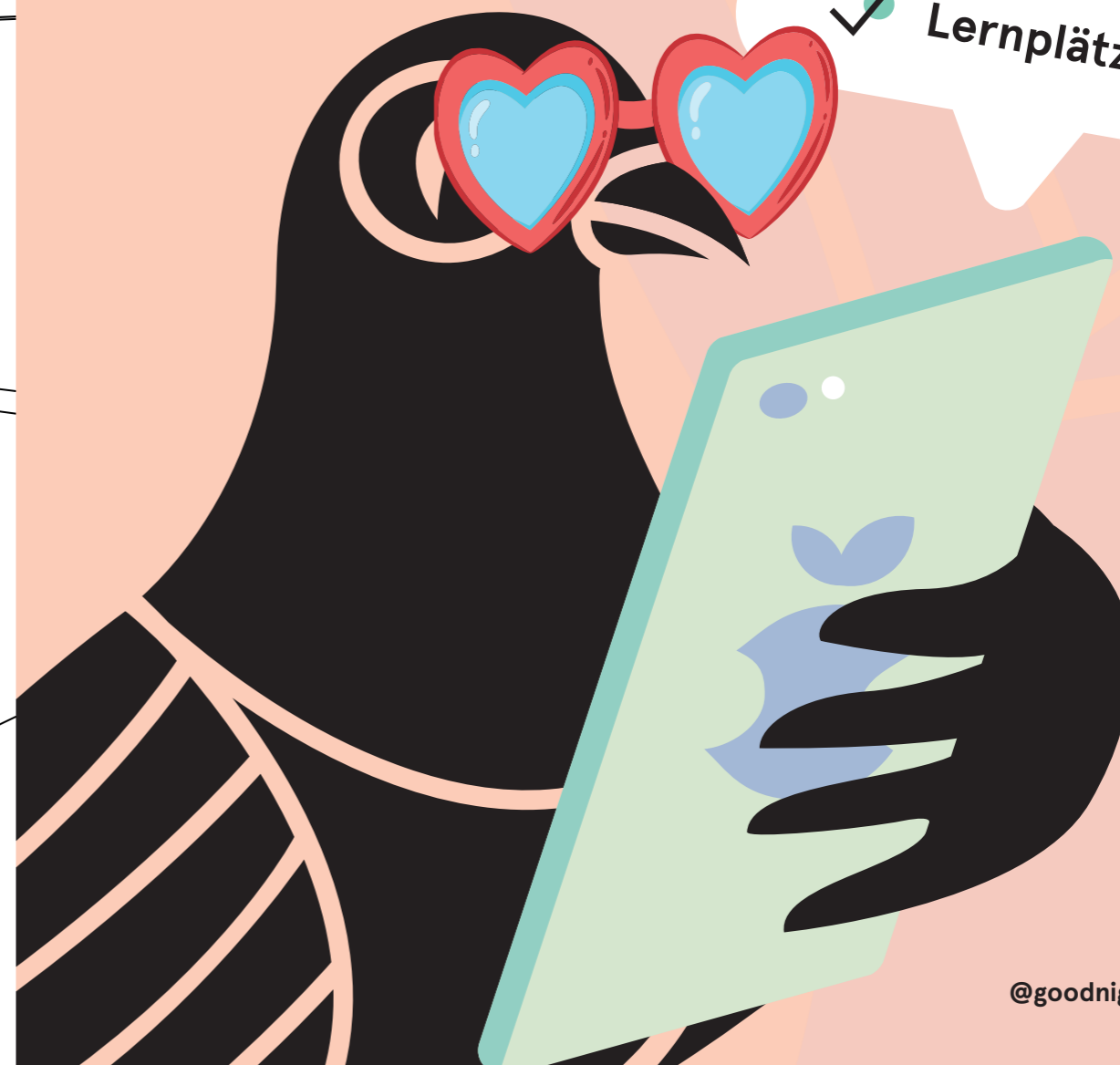
## Die besten Tipps & Wien Insights

findest du auf  
**Goodnight.at**



Das digitale Stadtmagazin  
für Wien

- ✓ neue Lokale
- ✓ Pop-Ups
- ✓ Lernplätze



# Was ich werden will?

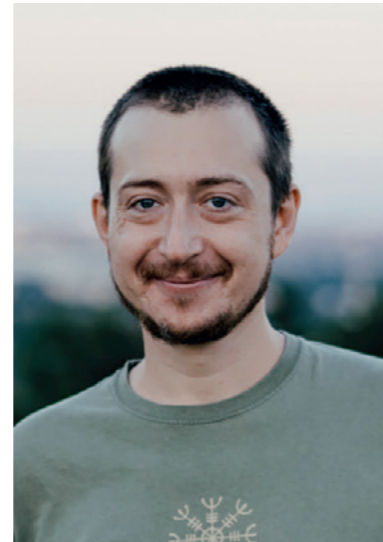
## „Als Kind träumte ich von einem Leben als Forscher.“

Frisch vom humanistischen Gymnasium, wo Psychologie, Philosophie und die Echos des Lateinischen mein Denken formten, stand ich da – am Beginn eines Weges, der sich in unzählige Richtungen zu winden schien.

Ich tauchte ein in die Welt der Technik, von der Reparatur alter Laptops in einem kleinen, familiären Laden bis hin zum IT-Support und Softwareentwickler in europaweit agierenden Unternehmen. Jeder Tag ein neues Problem, jede Lösung ein Triumph – so schärfte sich mein Blick für die digitale Welt.

Mit 26 Jahren fand ich mich auf der Uni wieder. Nach Bachelor und Master in Informatik jetzt im Doktoratsstudium an der Uni Wien, habe ich mich auf die Themen künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen und Datenwissenschaft gestürzt.

Als Kind träumte ich von einem Leben als Forscher – und obwohl die Wirklichkeit anders aussieht, ist es immer noch die gleiche ungestillte Neugier, die mich vorantreibt, täglich neues Wissen zu schaffen und so etwas beizutragen.



Lorenz Kummer (33) studiert im Doktoratsstudium Informatik an der Universität Wien.

Foto: Theresa Wilfinger

# Wie ich wurde, was ich bin

Ein KI-Enthusiast mit einem Psychologie-Diplom. Meine Neugier für Zahlen und menschliches Verhalten führte mich zuerst ins Ge-

sundheitswesen. Dort habe ich gesehen, wie Daten auf echte Leben treffen und Analysen tatsächlich etwas bewirken können.



Foto: Privat

Jetzt arbeite ich im Bundesrechenzentrum, dem Marktführer für IT in der österreichischen Verwaltung. Hier nehmen wir Daten genau unter die Lupe, schauen von allen Seiten darauf und beraten unsere Kund\*innen, wie sie mit Datenanalyse näher an ihr Ziel kommen. Ich arbeite an einem bunten Strauß von Projekten, jeder Tag bringt eine neue Herausforderung und das macht unheimlich viel Spaß.

Manuel Wintersteiger (40) ist Senior Data Scientist im Bundesrechenzentrum.

Das Coolste an meinem Job? Ich lerne ständig dazu. Die Welt der IT und Data Science steht nie still und ich auch nicht. Heute benutze ich eine Methode, morgen ist sie vielleicht schon wieder retro. Mein Rat an alle, die in diese Welt eintauchen wollen: Seid wachsam, seid hungrig nach Wissen und habt keine Angst, aus euren Fehlern zu lernen. Im Endeffekt ist es das Team, das zählt, und die Fähigkeit, auch dem Letzten im Raum zu erklären, was wir hier eigentlich machen.

„Die Welt der IT und Data Science steht nie still und ich auch nicht.“



Da bin ich mir sicher.

## STUDIUM GESCHAFFT?

# BEI HOFER FINDEST DU DEN RICHTIGEN WEG FÜR DICH!



Entdecke unsere vielfältigen Karrieremöglichkeiten!



FILIALFÜHRUNG

IT

FILIALENTWICKLUNG

EINKAUF

FINANZEN

ADMINISTRATION

PERSONAL

NACHHALTIGKEIT

RECHT & COMPLIANCE

REGIONAL-VERKAUFSLEITUNG

TECHNISCHE BEREICHE

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

MARKETING & KOMMUNIKATION



# JETZT BEWERBEN!

# GO YOUR WAY. **GO WALTER!**



**Trainee-Programm  
Job Rotation**



**35+  
Sprachen**



**Reisen in  
ganz Europa**

Sie suchen nicht nur einen Job, sondern internationales Business. Willkommen in der WALTER GROUP!  
[career.walter-group.com](https://career.walter-group.com)

**WALTER**  **GROUP**