



Such mich, Chef!

Firmen forschen im Netz nach Kandidaten, Algorithmen werten riesige Datenmengen über sie aus. Wie sich die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Berufseinsteigern verändert

Mit dem Job ist es wie mit der Liebe. Jeder sucht den Richtigen – ihn zu finden ist aber schwer. Karrierenetzwerke ähneln deshalb Datingseiten: Statt »Kocher gerne, mag lange Spaziergänge und tiefsinnige Gespräche« heißt es dort: »Arbeite gut unter Zeitdruck, spreche vier Sprachen, habe drei Jahre Berufserfahrung«. Bislang war ziemlich klar, wer dabei wem hinterherläuft: Absolventen schrieben Bewerbungen, die Unternehmen wählten unter vielen Kandidaten den besten aus. Das ändert sich gerade. Weil Unternehmen in manchen Branchen nicht mehr so einfach neue Leute finden, durchsuchen sie jetzt das Netz nach potenziellen Mitarbeitern. In Zukunft könnten Algorithmen darüber entscheiden, wer zusammenpasst und wer nicht – und sogar voraussagen, wie erfolgreich die Kollegen sein werden. Das verändert den Umgang zwischen Arbeitgebern und Bewerbern radikal. Vier Momente einer neuen Beziehung

SUCHEN

Wer sich verlieben will, hat es im Netz leicht. Mit einem Swipe nach rechts signalisiert man bei der Dating-App Tinder: »Ich will dich kennenlernen!« (Oder: »Ich will mit dir ins Bett!«) So leicht kann man es auch bei der Jobsuche haben. Zum Beispiel mit der App Truffls, die das Tinder-Prinzip auf die Arbeitswelt überträgt. Jobsuchende richten sich ein Profil ein. Ein Algorithmus durchsucht daraufhin Stellenangebote auf Jobbörsen wie Monster oder Stepstone – und schlägt einem die passenden Stellen vor. Ein Swipe nach rechts sagt: »Ich will für dich arbeiten!« Und schon wird das Profil an die jeweilige Firma geschickt. *Matching* heißen solche Verfahren. Bloß eine Spielerei? Vielleicht. Kürzlich gab zumindest schon der Autokonzern Opel bekannt, jetzt mit Truffls zu arbeiten.

Doch neue Technologien können nicht nur voraussagen, wer gut zueinanderpasst. Sie können noch viel mehr. Firmen werden zu Suchenden, Bewerber zu gläsernen Menschen. Das krepelt die Arbeitswelt radikal um.

Wie Unternehmen in Zukunft ihre Stellen besetzen, kann Andreas Dittes auf seinem

MacBook zeigen. Bei einer IT-Konferenz in Köln klappt er seinen Bildschirm auf und tippt zwei Schlagwörter in ein Suchfeld: »Java«, der Name einer Programmiersprache, und »Android«, das Smartphone-Betriebssystem, für das gerade viele Programmierer gebraucht werden. Er sucht also einen Profi. Mit einem weiteren Klick beschränkt er die Suche auf die Region Berlin und drückt »Enter«.

Sofort durchkämmt sein Computer Hunderte Millionen Online-Profile in rund 30 Sozialen Netzwerken wie Xing, Stackoverflow oder Kress nach den gewünschten Schlagwörtern und spuckt nach kaum mehr als 20 Sekunden eine Liste mit möglichen Kandidaten aus. Inklusive Kontaktdaten und versehen mit einem Wert von 0 bis 100, der angibt, wie wahrscheinlich es ist, dass der Kandidat für einen neuen Job seinen alten kündigen würde. Das macht das Angraben leichter. »Als Unternehmen kann man sich jetzt bei den interessantesten Kandidaten bewerben«, sagt Andreas Dittes.

Dittes ist der Gründer des Start-ups Talentwunder, und er führt gerne vor, was seine Software leistet. Talentwunder hat es sich zur

Aufgabe gemacht, im Internet riesige Datenmengen von Berufstätigen und Einsteigern zu sammeln und auszuwerten. Den Zugang zu diesen Datenmengen verkauft Talentwunder dann an andere Arbeitgeber. Das Start-up gibt damit einen Einblick, wie sich der Stellenmarkt gerade verändert.

Bislang sind es vor allem technische Firmen, die sich für die Datensätze interessieren. Denn Talentwunder liefert die digitale Lösung für ein ziemlich analoges Problem: In einigen Branchen gibt es viele offene Stellen, aber immer weniger Menschen, die auf Jobsuche sind. »Arbeitsnehmermarkt« nennen Ökonomen dieses Phänomen. Besonders Ingenieure, Programmierer und Mathematiker werden von deutschen Unternehmen dringend gesucht.

Diese Firmen investieren deshalb Geld in die Suche von Talenten. Und sie prägen eine Kultur, bei der Unternehmen um Angestellte werben müssen. *Active Sourcing*, die Jagd nach den gefragtsten Leuten, wird für Unternehmen zur Überlebensfrage. Die Firma Accenture etwa, eine der größten IT-Beratungen der Welt, beschäftigt sich intensiv mit den neuen Möglichkeiten der Personalsuche. »Wir testen



verschiedene Werkzeuge, um herauszufinden, mit welchen wir arbeiten wollen. Die größte Sorge ist, dass der Filter zu eng ist, weil wir kein Potenzial verlieren wollen«, sagt Dagmar Zippel, die Recruiting-Leiterin der Beratung. Sie will nicht 100 Vorschläge für passende Kandidaten, aber auch nicht nur zehn. Der perfekte Filter, so Zippel, müsse sowohl die bekannten Netzwerke wie Xing, LinkedIn, Twitter und Facebook scannen als auch Tüftlernetzwerke, in denen sich Experten austauschen. Schon im nächsten Jahr will Accenture solch einen Filter benutzen.

Ist die Technik erst einmal etabliert, könnten bald andere Branchen folgen. Auch jene Unternehmen, die nicht über einen Fachkräftemangel klagen, würden schließlich viel Zeit und Geld sparen, wenn ein Algorithmus ihnen sagt: Dieser Kandidat ist für diese Stelle am besten geeignet. Der Pharmakonzern Bayer sucht im Netz schon Onkologen, die unter den Ärzten rar sind. Nach und nach werden mehr nichttechnische Berufe dazukommen, erwartet Gero Hesse, Geschäftsführer der Embrace Medienfabrik von Bertelsmann, die Unternehmen bei der Talentsuche unterstützt.

»In anderen Branchen ist die Not der Firmen heute noch nicht groß genug«, sagt er, aber die Probleme würden auch sie erreichen.

Für Absolventen bedeutet das neue Suchverhalten der Arbeitgeber vor allem, dass sie im Netz auffindbar sein müssen, um sich für einen Job zu empfehlen. Die Profile in beruflichen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn werden wichtiger. Bei Facebook und Instagram sollte man Fotos von einer wilden Nacht nur mit Freunden teilen. »Die meisten Personalier behaupten, sie schauen sich Kandidaten nicht auf Facebook an. Aber das stimmt nicht«, sagt der Recruiting-Experte Gero Hesse.

KENNENLERNEN

Was in der Liebe das erste Date ist, ist im Arbeitsleben das Vorstellungsgespräch. Wie aber lernt man sein Gegenüber am besten kennen? Der Hamburger Kaffeehändler Tchibo glaubt: mit einer Einladung zum Login. Kandidaten, deren schriftliche Bewerbung überzeugt hat, sitzen im zweiten Schritt noch nicht vor einem Personalier, sondern vor dem eigenen Laptop. Sie absolvieren ein Online-

Assessment-Center, beantworten eine Stunde lang Multiple-Choice-Fragen, die ähnlich wie ein IQ-Test konzipiert sind, und machen einen Englischtest.

Das unpersönliche Date wird dann mit einer Art Ampelsystem ausgewertet und den Tchibo-Recruitern angezeigt. Je mehr Antworten grün leuchten, desto besser stehen die Chancen, in die zweite Runde zu kommen und sich persönlich vorstellen zu dürfen. Sind die meisten Ergebnisse im gelben Bereich, sieht es kritisch aus, bei vielen roten Antworten fliegt der Kandidat raus. »Die Assessments sagen mehr über den zukünftigen beruflichen Erfolg aus als der Lebenslauf«, sagt Lena Reiter, die Recruiting-Chefin von Tchibo.

Solche Intelligenztests gehören bei vielen großen Unternehmen zum Standard. Tchibo will aber noch mehr über seine Bewerber erfahren. »Wir wollen nicht nur schlaue Mitarbeiter, sondern solche, die zu uns passen«, sagt Reiter. Ab dem nächsten Jahr soll deshalb auch die Persönlichkeit elektronisch erfasst werden. Kandidaten müssen dann Fragen beantworten, die etwas über ihre Einstellungen und den Charakter verraten. Wie verhält ▶



sich jemand in Konfliktsituationen? Wie gut kann er in Gruppen zusammenarbeiten? Nicht nur eine Frage soll solche Fähigkeiten abfragen, sondern gleich etwa zehn. So will Tchibo sicherstellen, dass die Antworten keine Zufallstreffer sind.

In den USA geht die Analyse der potenziellen Mitarbeiter weiter: Die App Knack analysiert beispielsweise, wie man bestimmte Spiele auf dem Smartphone löst, und leitet daraus ab, wo die beruflichen Stärken und Schwächen der Nutzer liegen. Sogar das Selbstbewusstsein und die Empathie der Nutzer will Knack erkennen. Auf dieser Basis schlägt die App dann passende Stellen vor. Der renommierte Wirtschaftswissenschaftler Erik Brynjolfsson vom Massachusetts Institute of Technology in Boston sieht darin die Zukunft. »Solche Spiele werden das Match zwischen Fähigkeiten und Jobangeboten substantiell verbessern«, sagt er.

Bei deutschen Personalern gelten solche Tests bis jetzt höchstens als zusätzliche Hilfe, aber noch nicht als Ersatz für persönliche Gespräche. Trotzdem ist die Vorstellung, dass Unternehmen anhand von Spielen und Psychotests erkennen können, wie erfolgreich man später sein wird, fast so beängstigend,

wie vier Wochen im *Big Brother*-Container zu verbringen. Doch: Könnte die neue Technik die Arbeitswelt nicht sogar gerechter machen?

Immerhin lässt sich ein Algorithmus nicht von Kontakten und Vitamin B beeindrucken. Wer kein geübter Selbstdarsteller ist, dem hilft ein unpersönlicher Test, sich zu beweisen. Und wer gut abschneidet, den kann der Arbeitgeber später beim Gespräch nicht mehr so einfach abblitzen lassen, bloß weil man gerade einen schlechten Tag hat oder die falsche Frisur trägt. Es werden also nicht nur Bewerber genauer als bislang untersucht – sondern auch die Urteile der Personalern. Das ist aber natürlich nur gerecht, solange in die Auswahlsoftware keine Vorurteile programmiert sind. Und solange die Algorithmen keine Fehler machen.

Schon jetzt können Algorithmen Recruitern die Arbeit abnehmen, indem sie Bewerbungen filtern. *Pre-Screening* heißt das. Die Software könnte zukünftig ausrechnen, wie erfolgreich und produktiv ein Mitarbeiter für welche Position sein wird, und dementsprechend aussortieren. Nur, was bedeutet das für den Arbeitsmarkt? Menschen mit bestimmten Eigenschaften bekommen keine Führungspositionen mehr angeboten. Stellen werden

mit Menschen besetzt, die sich ähnlich sind. Michael Kastner vom Institut für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin (IAPAM) in Herdecke sagt: »Das hätte gefährliche Konsequenzen für die Gesellschaft.«

Wem die Algorithmen eine besonders tolle Karriere voraussagen, würde demnächst anspruchsvollere Aufgaben bekommen als jemand, bei dem die Technik mit mittelmäßigem Erfolg rechnet. So können sich Prophezeiungen schnell selbst bestätigen. »Es kommt zu Ungerechtigkeiten, die Stimmung unter den Kollegen wird schlecht, letztlich kann man davon krank werden«, sagt Kastner.

Bislang heißt es in Deutschland noch aus den Unternehmen: »Wir schauen uns jede Bewerbung an.« Der Recruiting-Experte Gero Hesse ist sich hingegen sicher, dass sich das bald ändert und Firmen mit einem Filter arbeiten werden. Er argumentiert wirtschaftlich: Weniger Arbeit heißt weniger Kosten.

Aber zu unpersönlich soll das Kennenlernen natürlich trotzdem nicht sein. Darum haben sich manche Firmen von Animatoren inspirieren lassen: Unternehmen touren heute mit Bussen durch Deutschland, stehen auf Jobmessen oder verbinden die Suche nach

Bewerbern mit Events. So geht die Deutsche Telekom mit potenziellen Kandidaten auf Konzerte, einmal wurde sogar ein Tätowierer nach Bonn in die Zentrale eingeladen. Mit solchen »Erlebnissen« wollen Firmen bei Berufseinsteigern punkten. Das Start-up Careerdate vermittelt daher auch Treffen zum Klettern oder Kickerturniere zwischen Arbeitgebern und Jobinteressierten.

DEN ALLTAG TEILEN

Es hat gefunkt – und aus dem Flirt wird eine Beziehung. Man verbringt viel Zeit zusammen, lernt sich kennen und zeigt sich von seiner besten Seite. *Honeymoon*-Phase nennen das Beziehungsforscher. Tritt man einen neuen Job an, wird das, ganz unromantisch, *Onboarding* genannt. Jetzt entscheidet sich, ob man wirklich zusammenpasst. Bislang konnten Arbeitgeber nur am übel gelaunten Gesichtsausdruck oder an schlechten Leistungen erahnen, dass jemand nicht zufrieden ist – in Zukunft verraten es ihnen die Daten. *Predictive analytics* heißt es, wenn Algorithmen in der Lage sind, in die Zukunft zu schauen.

Ein simples Beispiel: Hat man gerade sein Profilfoto bei Xing geändert und den Beziehungsstatus bei Facebook in »Single« gewechselt, könnte der Supercomputer bald merken: Die Person ist wieder offen für was Neues, vielleicht würde sie sogar in eine andere Stadt ziehen – sie ist ja nicht mehr gebunden.

Die Software muss dafür keine E-Mails ausspionieren und kein Smartphone hacken, sie bedient sich bloß jener Daten, die ohnehin öffentlich verfügbar sind. Sind solche Analysen erlaubt? »Die Rechtswissenschaft beginnt gerade erst, dieses hochkomplexe Thema zu diskutieren«, sagt die Anwältin Nina Diercks (siehe Seite 56).

Gefallen würden solche Vorhersagen aber vielen Arbeitgebern. Damit könnten sie bei unzufriedenen Mitarbeitern gegensteuern, in dem sie eine Weiterbildung anbieten, ein neues Büro – oder einen Kollegen, der kurz vor dem Absprung steht, nicht mehr in wichtige Projekte einbinden. Die Konkurrenz wiederum könnte denselben Mitarbeiter kontaktieren – wer unzufrieden ist, lässt sich schließlich leichter abwerben.

Schon jetzt bekommen Angestellte ständig neue Angebote. Wer früher einen Job suchte, musste eine Zeitung kaufen, sich Zeit nehmen und die Stellenanzeigen durchlesen. Doch seit Unternehmen auch in Sozialen Netzwer-

MASTERSTUDIENGÄNGE

Gesundheitsmanagement mit Werteorientierung

Wie soll Gesundheitsversorgung in Zukunft aussehen? Wie kann der Zugang zu Medizininnovationen sichergestellt und die Organisation einer am Menschen orientierten Versorgung bezahlbar bleiben? In unseren Masterstudiengängen (Voll- oder Teilzeit) finden Sie Antworten auf diese Fragen. **WILHELM LÖHE HOCHSCHULE** | www.wlh-fuerth.de

Fakultät für Ingenieurwissenschaften

Bachelorstudiengänge: Engineering Science | Materialwissenschaft und Werkstofftechnik | Wirtschaftsingenieurwesen | Berufliche Bildung Fachrichtung Metalltechnik | **Masterstudiengänge:** Automotive und Mechatronik | Biotechnologie und chemische Verfahrenstechnik | Energietechnik | Materialwissenschaft und Werkstofftechnik | Wirtschaftsingenieurwesen | Berufliche Bildung Fachrichtung Metalltechnik

UNI BAYREUTH

Universitätsstraße 30
95440 Bayreuth
www.ing.uni-bayreuth.de
www.materials-bayreuth.de



theaterakademie august everding

AUSBILDUNG FÜR DIE ZUKUNFT DES THEATERS

SCHAUSPIEL
MUSIKTHEATER/OPERNGESANG
MUSICAL
REGIE
DRAMATURGIE
BÜHNENBILD
MASKENBILD
KULTURKRITIK

Die Theaterakademie August Everding ist die größte staatliche Ausbildungsstätte für Bühnenberufe in Deutschland mit Sitz im Prinzregententheater München.

WWW.THEATERAKADEMIE.DE

Finde dein Masterstudium

Die Suchmaschine für Studiengänge bietet Überblick über alle staatlich anerkannten Masterstudiengänge Deutschlands.

www.zeit.de/studiengaenge

www.zeit.de ZEIT ONLINE

Foto: © coralie/photocase.com, Anbieter: ZEIT ONLINE GmbH, Buceriusstr., Hamburg

Was bringt der Master für Ingenieurwissenschaftler?



Im Expertenteam zur ganzheitlichen Lösung

Einen innovativen ganzheitlichen Ansatz verfolgt die Hochschule Reutlingen mit ihrem neuen Masterstudiengang »Interdisziplinäre Materialwissenschaften«, in dem Absolventen aus den Bereichen Textil, Chemie, Verfahrenstechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik, Informatik und Design gemeinsam Projekte bearbeiten. Hiermit wird dem Trend der zunehmenden Spezialisierung entgegengearbeitet.

www.TD.Reutlingen-University.de



Prof. Dr. **Klaus Meier**, Studiendekan Interdisziplinäre Materialwissenschaften



»Top Karrierechancen mit dem Master Maschinenbau!«

»Ich will im März 2016 das Masterstudium »Ressourceneffizienz im Maschinenbau« an der Hochschule Esslingen beginnen. Ich kenne die Hochschule schon von meinem Bachelorstudium in Maschinenbau und bin sehr zufrieden mit meiner Wahl! Die moderne, praxisorientierte Lehre, die engen Kontakte zu den Professoren und die kleinen Lerngruppen haben mich überzeugt.

In dem Masterprogramm geht es nicht nur um das Energiesparen im klassischen Sinn, sondern wir beschäftigen uns auch in drei Semestern mit nachhaltiger Konstruktion und Produktion. Zudem lernen wir die Forschung kennen.

Die Hochschule Esslingen liegt in einer sehr wirtschaftsstarken Region: dem Großraum Stuttgart. Im direkten Umfeld haben viele bekannte Unternehmen ihren Sitz, die alle gut ausgebildete Ingenieure suchen. Deshalb haben wir Maschinenbau-Studenten hervorragende Karrierechancen. Mit dem Masterabschluss stehen mir die Türen für anspruchsvolle Jobs in der Industrie offen.«

www.hs-esslingen.de



Larissa Cosima Tropp, 24, plant ihr Masterstudium »Ressourceneffizienz im Maschinenbau« ab März 2016



Nah an Mensch und Technik.

TITELGESCHICHTE

ken ihre Botschaften platzieren, kann ein interessantes Jobangebot zu jeder Zeit und in jeder Situation auf dem Smartphone landen. Durch das Überangebot an Jobs und die Dauerkommunikation sei man permanent aufgefordert zu reagieren, sagt der Arbeitssoziologe Gerd Günter Voß von der Universität Chemnitz. »Das führt zu einem opportunistischen Abwägen wie auf dem Partnermarkt.«

Mit anderen Worten: Die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Angestelltem hält meist nicht bis in die Ewigkeit und oft nicht mal bis zur Rente. So bleiben beispielsweise die Mitglieder von Xing im Schnitt nur 1,4 Jahre beim ersten Arbeitgeber.

Davor fürchten sich die Unternehmen zu Recht. Die neueste Gallup-Studie, die seit mehreren Jahren das Engagement der Mitarbeiter in Unternehmen misst, zeigt: Engagement und emotionale Bindung zum Unternehmen verspüren Mitarbeiter nur selten. 70 Prozent der Befragten machen nur Dienst nach Vorschrift, 15 Prozent haben innerlich bereits gekündigt.

Deshalb stehen Arbeitgeber unter enormem Druck, die mühsam gefundenen Mitarbeiter auch langfristig zu halten. Es lohnt sich für sie, die Stimmung der Kollegen genau im Blick zu behalten. Und ihnen Gründe zum Bleiben zu bieten. Geld allein reicht dafür aber nicht mehr, das zeigt etwa eine Studie, die das Meinungsforschungsinstitut Forsa im Sommer veröffentlicht hat. Stattdessen bieten Firmen ihren Mitarbeitern eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio an, in den Kantinen gibt es gesundes Essen statt Currywurst und für das Kind einen Platz im Betriebskindergarten. Berufseinsteiger wünschen sich laut der Forsa-Studie aber noch mehr: eine sinnvolle Arbeit und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt spricht dafür, dass sich die Angebote rund um die Arbeitskultur künftig noch verbessern werden. Und schon jetzt berichten Recruiter, dass Bewerber sehr viel mehr einfordern als noch vor ein paar Jahren. Lena Reiter von Tchibo etwa sagt: »Der Kontakt zwischen Bewerbern und potenziellen Chefs ist heutzutage generell mehr auf Augenhöhe.«

TRENNEN

Es hat nicht gepasst. Und außerdem gibt es noch so viele andere da draußen. Schön, wenn man im Guten auseinanderght. Aber manchmal kommt es anders: »Mieses Arbeitsklima«, »schlechte Gesprächskultur«, »Wertschätzung ist meist nicht vorhanden«, so klingen Bewertungen, die Angestellte über ihr Unternehmen hinterlassen – für jeden lesbar auf der Internetseite Kununu,

einem Bewertungsportal für Arbeitnehmer. Wer früher seinen Ärger nur bei den eigenen Freunden loswerden konnte, findet jetzt ein sehr viel größeres Publikum.

Wer sich trennt, ist vor allem aber schon wieder auf der Suche. Das Spiel geht von vorne los – und es ist sehr wahrscheinlich, dass die Regeln mittlerweile schon ganz andere sind. Denn Millionen von Datensätzen zu durchsuchen, um Kandidaten zu finden oder ihre Pläne zu erraten, braucht vor allem Rechenpower. Die wird immer schneller. Und die Algorithmen lernen dazu.

Die Software der Datensammler von Talentwunder etwa, dem Berliner Start-up von Andreas Dittes, wird unterstützt von Watson, einer von IBM entwickelten lernfähigen Künstlichen Intelligenz.

Watson kann bereits so einiges: zum Beispiel bei der Quizshow *Jeopardy* die besten Kandidaten schlagen oder genauere medizinische Diagnosen stellen als so mancher Arzt. Er ist mittlerweile sogar so schlau, dass er von Menschen verfasste Texte, sofern sie lang genug sind, erkennt und daraus ihre Persönlichkeitsmerkmale mit einer hohen Wahrscheinlichkeit ableiten kann.

Ein Blick ins Karriereprofil bei Xing reicht Watson aus, um vorherzusagen, ob ein Kandidat ordentlich oder zuverlässig ist. »Wir nutzen diese Technologie zum Teil heute schon bei der Bewerberauswahl«, sagt Sven Semet, Personalexperte beim IT-Unternehmen IBM. Und noch eine weitere Informationsquelle könnte sich Semet in Zukunft vorstellen: die Gesundheitsdaten von Fitnessstrackern. Wie viel bewege ich mich am Tag? Wann gehe ich ins Bett? Was esse ich? Auch hieraus könnte Watson für Unternehmen mit Sicherheit Schlüsse ziehen. »Das geht schon in die Richtung gläserner Mensch«, sagt Semet.

Nur weil etwas möglich ist, muss es natürlich nicht genau so passieren – oder nach den deutschen Datenschutzgesetzen erlaubt sein. Für Professor Michael Kastner vom IAPAM ist das aber kein Grund, Entwarnung zu geben. Das Recht hänge der Digitalisierung weit hinterher, sagt er. Man könne nicht ausschließen, dass »bald alle möglichen Daten in Algorithmen mit einfließen«.

Wer sich jedoch nicht davor fürchtet, gläsern zu sein, der kann darauf hoffen, dass sich mit den Supercomputern eine Sache verbessern wird: einen Job zu finden, der wirklich zu einem passt. Und für den man sich vielleicht nie beworben hätte. ♦

Ich studiere Es!



MA Psychologie

MA Integrierte Versorgung/Psychosen

MA Psychoanalytische Kulturwissenschaften

MA Organisational Studies

PSAID Promotionsbegleitprogramm

BA Psychologie^{PLUS*}

*Bei Erfolg ist das anschließende Masterstudium gesichert.

Stromstraße 1, 10555 Berlin
+49 30 300 117 500

info@ipu-berlin.de
www.ipu-berlin.de

DIE ZEIT
VERLAGSGRUPPE



Praktikant/in der ZEIT Verlagsgruppe

Die ZEIT Verlagsgruppe steht für Qualitätsjournalismus in Deutschland. Entdecken Sie als immatrikulierter Student die vielen Möglichkeiten im Marketing, Vertrieb oder in der Anzeigenabteilung, im Produktmanagement und in der Produktentwicklung, in der Unternehmenskommunikation und Veranstaltungsplanung, in den neuen Geschäftsfeldern, in den Bereichen ZEIT REISEN und ZEIT Shop sowie bei unseren Tochtergesellschaften ZEIT ONLINE, TEMPUS CORPORATE, ZEIT Kunstverlag und ZEIT Akademie. Lernen Sie eines der innovativsten Medienunternehmen Europas kennen. Befinden Sie sich mindestens im 3. Bachelorsemester oder im M.A.-Studium? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung unter:

zeit-verlagsgruppe.de/karriere



Einblick sofort.

QR-Code-Video zur
Arbeitswelt in der ZEIT
Verlagsgruppe

