

Platz da für Roland Bergers Enkel!

Einen Uni-Abschluß haben sie nicht, dafür lukrative Aufträge namhafter Kunden. Und sie legen großen Wert darauf, keine „Strebertypen“ zu sein: Studentische Unternehmensberater. Eine der renommiertesten Beratungen sitzt in Köln und heißt Oscar GmbH.

Von Christine Scharrenbroch

Andreas Bauer sieht nicht so aus, als käme er gerade von einer Abschlußpräsentation beim Bayer-Konzern in Leverkusen. Mit löchriger Jeans, buntem T-Shirt, Turnschuhen und knalligem Armbändchen sitzt der blonde Sechszwanzigjährige am Montagmittag im Besprechungsraum der Oscar GmbH am Barbarossaplatz in der Kölner Innenstadt. „Ich habe mich noch im Auto umgezogen“, erklärt er sein legeres Outfit. Den Anzug werde er nach den Terminen gerne so schnell wie möglich los. In das Bild vom geschneigelten, aalglatten Unternehmensberater paßt er überhaupt nicht – und das scheint ihm auch wichtig zu sein. „Uns eilt der Ruf voraus, eine Eliteschmiede zu sein“, sagt er, „aber wir sind keine Strebertypen.“ Wie zum Beweis berichtet er, daß die Oscarianer nach der Arbeit gerne noch in ei-

„ Rekrutiert wird an allen großen deutschen Hochschulen. Die meisten Oscarianer studieren BWL oder VWL, aber auch Ingenieure, Informatiker, Psychologen und Theologen sind dabei. Dringend gesucht werden im Moment Informatiker für ein Projekt bei einer Bank in Frankfurt. „

nen Studentenclub in der Nähe gehen. Bauer ist seit zehn Monaten einer von zwei Geschäftsführern der Oscar GmbH, die zu den bekanntesten studentischen Unternehmensberatungen in Deutschland gehört. Schon während des BWL-Studiums hatte er an einem Projekt für die Dresdner Bank mitgearbeitet und von dieser nach dem Examen auch ein Jobangebot erhalten. „Ich habe mich aber noch nicht reif fürs harte Berufsleben gefühlt“, sagt er mit einem Schmunzeln, um danach sein Arbeitspensum bei Oscar zu erläutern. Um neun Uhr sei er morgens im Büro, das er vor 22 Uhr selten verlasse. Auch gestern, am Sonntag, hat er gearbeitet – an der Bayer-Präsentation für heute früh. Gleich muß er einen Bericht für die Sitzung des Beirats am folgenden Tag schreiben. Nächste Woche tagt das Präsidium, auch dafür sind Vorbereitungen zu treffen. Die Einarbeitung durch seinen Vorgänger bezeichnet er als rudimentär. „Man wird hier direkt ins kalte Wasser geworfen.“ Verantwortlich ist Andreas Bauer zur Zeit für 58 Mitarbeiter und elf Projekte.

210 Euro je Berater und Tag

Die meisten Aufträge befassen sich mit Prozeß- und Organisationsberatung. Für Bayer etwa haben die Studenten in zehn Monaten nach dem Vorbild der Online-Enzyklopädie Wikipedia eine Wissensdatenbank entwickelt, mit der 2500 Führungskräfte auf das interne Informationssystem zugreifen können. Auch ein Personalmarketingkonzept für BMW hat Oscar schon erstellt, genauso wie eine Studie zur internen Kommunikation bei Ericsson. Für die Commerzbank wurde das Firmenkundenpotential in den ostdeutschen Bundesländern und für Price Waterhouse Coopers das Image der Wirtschaftsprüferbranche analysiert. Die Liste renommierter Kunden ist lang und umfaßt Siemens, RWE, die Postbank, Bahlsen, Nestlé und Oetker. Als Honorar werden 210 Euro je Berater und Tag und damit etwa ein Zehntel des Profi-Honorars verlangt.

Wenn Oscar anstelle einer professionellen Unternehmensberatung engagiert wird, besteht laut Bauer einer der Gründe darin, „daß wir besser auf die Mitarbeiter eingehen können“. Manch andere wirkten „wie Pit Bulls“, denen es nur darum gehe, Leute zu entlassen. „Das können wir ja gar nicht“, sagt Bauer. Deshalb sei auch der Zugang zu den Angestellten einfacher. Dabei gehe es aber nicht um studentische Kumpelhaftigkeit. Es müsse schon eine professionelle Distanz gewahrt bleiben.

Daß die Jungberater schnell Kontakt zu den Mitarbeitern finden, war für Marc Hönig, Personalleiter bei der Einzelhandelskette Strauss Innovation, der Hauptgrund, Oscar zu engagieren. „Sie sprechen eine einfache, verständliche Sprache und sind nicht so abgehoben“, hat er beobachtet. Wörter wie Optimierungspotentiale würden sie nicht fallen lassen – obwohl es darum ging, genau jene aufzuspüren. Mehrere Wochen arbeiteten zwei Oscar-Berater in einer Filiale mit, halfen beim Auspacken der Lieferungen und dem Einräumen in die Regale. Das Ergebnis war eine Liste von Verbesserungsvorschlägen. Einige davon werden nach Weihnachten in den mehr als 100 Filialen umgesetzt, etwa ein anderer Rhythmus bei der Belieferung der Läden. Hönig stellt der Oscar GmbH, die er noch aus seiner Studentzeit in Köln kennt, ein sehr gutes Zeugnis aus: „Ich würde sie jederzeit wieder engagieren.“

Trotz der durchweg positiven Resonanz räumt Bauer ein, daß die Kunden mit einem Auftrag an Oscar ein kleines Risiko eingehen. In seiner Zeit sei aber noch kein Auftrag schiefgelaufen, alles habe gut geklappt. Die Qualität werde durch die Auswahl der Berater sichergestellt, sagt er. Rund 1000 Bewerbungen flattern jedes Jahr ins Haus, 300 bis 400 Kandidaten prüfen die hauseigenen Personalleute in einem Assessment Center. Etwa 160 von ihnen werden schließlich eingestellt – abhängig davon, wie viele Projekte die Akquiseabteilung an Land gezogen hat. Voraussetzung für alle Bewerber ist ein abgeschlossenes Grundstudium.

Erwartet wird ein Vollzeit-Engagement. Für das Studium bleibt keine Zeit. Die meisten Studenten arbeiten drei bis vier Monate an einem Projekt mit, vorzugsweise in den Semesterferien. Wer in eine der Abteilungen – wie Personal, Öffentlichkeitsarbeit oder Controlling – will, muß sechs Monate veranschlagen, die Geschäftsführer bleiben ein Jahr.

Alle erhalten das gleiche Gehalt von 400 Euro im Monat. Wegen der hohen Fluktuation ist das Organigramm am schwarzen Brett nur mit Polaroid-Fotos bestückt, die schnell austauschbar sind. Die Mitarbeiter kommen längst nicht mehr nur aus Köln. Rekrutiert wird an allen großen deutschen Hochschulen. Die meisten derzeitigen Oscarianer studieren BWL oder VWL, aber auch Ingenieure, Informatiker, Psychologen und Theologen sind dabei. Dringend gesucht werden im Moment Informatiker für ein Projekt bei einer Bank in Frankfurt. Dafür sollte man allerdings schon etwas anfangen können mit „Planung von Datenbankstrukturen auf Oracle-Basis“ und „Entwicklung von Frontends in Java“ – diese Aufgaben nennt die Stellenanzeige.

Für ein entsprechendes Auftreten beim Kunden werden die Jungberater in Präsentationstechniken geschult. Außerdem gibt es Fortbildungen im Projektmanagement. Unterstützung erhalten die Studenten auch vom Beirat, dem Kuratorium. Ihm gehören 70 Führungskräfte an, darunter Klaus Zumwinkel und Roland Berger.

„Mal vor einem Vorstand stehen“

Sie schätze es, eigenverantwortlich zu arbeiten, sagt die 26 Jahre alte Inga Lichius aus der Personalabteilung. Recht kurzfristig muß sie die Teams für die Projekte besetzen. Sie und ihre zwei Kolleginnen fahren dafür auch an andere Unis und stellen Oscar vor. Während eines Projekts zur Stahlbranche im Frühjahr habe sie festgestellt, „daß man hier was bewegen kann“. Deshalb ist sie noch mal hier. Bei Oscar könne man Erfahrungen machen, die ein herkömmliches Praktikum nicht biete, sagt Geschäftsführer Bauer. Eigenständig ein Projekt zu betreuen bedeute viel Verantwortung. „Daran wächst man hier am meisten.“ Drei Leute hielten in diesem Jahr dem Druck nicht stand und stiegen vorzeitig aus. Er habe sie nicht zum Bleiben bewegen können, obwohl er ihnen die Aufgabe zugetraut habe. Viel wert sei auch die Erfahrung, „mal vor einem Vorstand gestanden zu haben“. Anfangs habe er zu sehr darauf geachtet, wie er in solchen Situationen auf andere wirke. „Irgendwann merkt man dann, daß alle nur mit Wasser kochen, und ist spannender.“ Auch das Netzwerk aus Gleichaltrigen könne später nützlich sein. Rund 10 Prozent der Jung-Berater finden nach dem Examen dank der bei Oscar geknüpften Kontakte eine Stelle, schätzt Andreas Bauer. Auch er selbst steigt nun doch ins harte Berufsleben ein – als Assistent des Geschäftsführers beim Kunden Strauss Innovation.