



## IMR227: Lara Sieber

IMR227: Führungskraft im Finanzministerium, Vielfalt der Finanzverwaltung,  
Nachhaltigkeitsmanagement

Episode 227 | Gäste: Lara Sieber | Arbeitgeber: Hessisches Ministerium der Finanzen | Veröffentlicht:  
9.4.2024

---

[00:10] Marc:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht. Wie immer ist mein Name Marc Ohrendorf und heute spreche ich mit Lara Sieber. Hallo Lara.

[00:18] Lara Sieber:

Hallo Marc.

[00:19] Marc:

Lara, was machst du heutzutage beruflich?

[00:23] Lara Sieber:

Ich bin Referatsleitung im hessischen Ministerium der Finanzen und kümmere mich dort um das strategische Nachhaltigkeitsmanagement und auch die Unterbringung und Ausstattung.

[00:37] Marc:

Lass uns mal sozusagen für diejenigen, die vielleicht noch nicht irgendwie Kontakt hatten mit einer Behörde, kurz einordnen, was so eine Referatsleitung ist und wie das alles so aufgebaut ist, damit man weiß, in welchem Kontext du gerade agierst.

**[00:51] Lara Sieber:**

Ja, sehr gerne. Also wir haben als oberste Behörde das Finanzministerium in einem dreigliedrigen Aufbau. Das heißt, die Finanzämter sind uns quasi nachgeordnet, die über 30 Finanzämter in Hessen und unsere Mittelbehörde, die Oberfinanzdirektion, ist da quasi zwischengeschaltet. Und im Ministerium haben wir verschiedene Referate, die sich einerseits um das Steuerfachliche kümmern, aber auch um den Haushalt und die Finanzen und dann haben wir auch eine Zentralabteilung, die sich quasi um alle Querschnittsthemen von Ausbildung bis hin zu Personalthemen auch kümmert und dort bin ich auch angesiedelt mit dem Nachhaltigkeitsmanager.

**[01:36] Marc:**

Gut, dann lass uns ganz vorne beginnen. Warum Jura?

**[01:41] Lara Sieber:**

Ja, das liegt schon ein bisschen weiter zurück und manchmal fragt man sich auch, was hat mich damals eigentlich bewogen, das zu studieren. Ich glaube, bei mir das Interesse irgendwie so, wie funktioniert die Gesellschaft? Was für Regeln gibt es da, die irgendwie wichtig sind im Miteinander, im Zusammenleben? Und vielleicht auch der Wunsch, da ein Teil von zu sein, diese Gesellschaft irgendwie zum Funktionieren zu bringen, also sich für Gerechtigkeit quasi einzusetzen. Das war, glaube ich, damals der Hintergrund und ohne auch genau zu wissen, in welche Richtung es dann geht. Ich glaube, es ist ja ein sehr vielseitiges Studium und selbst wenn man am Anfang noch nicht ganz genau weiß, wo die Reise dann endet, bei welchem Job tatsächlich, aber da gibt es ja einfach viele Möglichkeiten und ja, so hat sich auch mein Karriereweg eher auch entwickelt, ohne dass ich vorher da so eine ganz klare Vorstellung von hatte.

**[02:39] Marc:**

Und wo hast du studiert?

**[02:40] Lara Sieber:**

In Frankfurt an der Goethe-Uni.

**[02:42] Marc:**

Kommst du hier aus der Gegend?

**[02:43] Lara Sieber:**

Genau, ja.

**[02:43] Marc:**

Also wir sitzen jetzt in Wiesbaden, muss man vielleicht dazu sagen.

**[02:46] Lara Sieber:**

Genau, okay.

**[02:48] Marc:**

Also Frankfurt studiert, Referendariat dann auch hier irgendwo gemacht?

**[02:51] Lara Sieber:**

In Hanau, auch in der Nähe gemacht, genau.

**[02:53] Marc:**

Und dann?

**[02:55] Lara Sieber:**

Und dann war das tatsächlich meine allererste Bewerbung hier beim Finanzministerium nach dem Referendariat. Und das hat mir gleich sehr gut gefallen, einfach so, ja, wie man im Vorstellungsgespräch schon miteinander umgegangen ist. Es wurde gesagt, dass die Persönlichkeit vor allem hier größt. Also es waren zum Beispiel keine fachlichen Fragen jetzt im Vorstellungsgespräch so im Fokus. Das hat man schon gezeigt mit dem Jurastudium, dass man das kann. Also es war eine Position im Finanzamt, auf die ich mich beworben habe, als Führungskraft und dadurch, dass einfach auch so 70 Prozent ungefähr der Tätigkeit tatsächlich Führungstätigkeit ist, ist es den Kolleginnen und Kollegen besonders wichtig, dass man da einfach sich selber persönlich einbringt, dass man soziale Kompetenzen mitbringt und Steuerrecht spielt auch eine Rolle dabei. Das ist natürlich im Finanzamt ganz klar. Das Steuerrecht muss man aber auch vorher jetzt nicht schon mitbringen als Schwerpunkt beispielsweise, dass man den im Studium schon hatte, sondern das ist etwas, was man dann lernt im Einführungsjahr, im Einweisungsjahr. Das ist quasi wie eine Trainee-Zeit, wo man alle Bereiche dann auch kennenlernen des Finanzamts und durchlaufen kann und wird dann auch sehr gut vorbereitet einfach auf diese Rolle als Führungskraft. Und das hat mir einfach sehr gut gefallen, dass man dort sehr jung auch schon diese Führungsverantwortung übertragen bekommt und dadurch auch einfach maßgeblich so die Kultur mitgestalten kann quasi.

**[04:25] Marc:**

Das heißt... Du hast dich jetzt in ganz großen Anführungszeichen, bitte keine E-Mails, Steuernerd zu sein, aber bei der Finanzverwaltung beworben. Aus welchem Impuls? Also zum einen, warum Verwaltung und zum anderen, warum Finanzverwaltung? Du hättest ja auch ins Wirtschaftsministerium gehen können. Genau.

**[04:47] Lara Sieber:**

Es gibt verschiedene Trainee-Programme, die auch im öffentlichen Dienst angeboten werden. Für mich hat damals eine Rolle gespielt, dass ich ja noch keine Berufserfahrung hatte nach dem Studium, nach dem Referendariat und deswegen einfach diese Möglichkeit, eine Art Trainee-Programm zu durchlaufen, eine sehr, sehr gute Möglichkeit fand. Erst mal zu schauen auch, ja, wie funktioniert die Verwaltung? Ist das auch etwas für mich? Man steigt auch als Beamtin oder Beamter gleich ein und das ist natürlich auch ein Commitment sozusagen. Und deswegen in diesem Trainee, ja, die Gelegenheit zu bekommen, sich alles anzuschauen, auch ob man in die Kultur reinkommt, das fand ich super. Super. Und ich hätte mich sicherlich auch noch auf andere Trainee-Programme beworben beim öffentlichen Dienst. Aber wie gesagt, das erste Gespräch war einfach, es hat gleich sofort gepasst. Und von daher kam ich gar nicht weiter zu diesem Schritt. Und ja, warum Verwaltung an sich? Ich glaube, das hängt auch mit dem Wunsch zusammen, warum ich überhaupt Jura studieren wollte. Einfach so, ja, auf der Seite der Guten sozusagen zu sein. Also etwas, was sinnstiftend ist.

**[05:47] Marc:**

Auch das könnte E-Mails geben, aber ja.

**[05:50] Lara Sieber:**

Ja, einfach eine sinnvolle Tätigkeit zu haben und nun ist es ja so, dass wir bei der Steuererhebung einfach damit ermöglichen, dass unsere Gesellschaft läuft. Also ohne die Steuern haben wir keine Schulen, wir haben keine Polizei, die läuft, die Lehrer werden nicht bezahlt, Fahrradnetze, Straßen und so weiter. Also alles ist ja letztendlich darauf zurückzuführen, dass wir diese Steuern erheben und dann auch gerecht verteilen sozusagen, die Finanzierung da sicherstellen von allen wichtigen Projekten, die es im Land gibt. Und das ist natürlich eine sehr große Herausforderung und daran mitwirken zu können, egal auf welcher Rolle, das ist ja sehr unterschiedlich, welche Rolle man dann tatsächlich auch übernimmt. Bei uns sind viele Wechsel auch möglich, von einem Finanzamt auch mal ins andere oder auch mal die Oberfinanzdirektion kennenzulernen oder ich bin ja jetzt letztendlich im Ministerium auch gelandet. Egal an welcher Stelle arbeitet man aber an diesem großen Ziel mit und das ist eine schöne Aufgabe.

**[06:50] Marc:**

Wie war das? Du hast eben schon angedeutet, du hast beim Finanzamt angefangen, dann ein Jahr dieses Traineeship gemacht, was glaube ich auch bundesländerabhängig ist. Das ist nicht in jedem Bundesland so, dass man dieses Traineeship überhaupt hat, aber das ist ein Hessenspezifikum.

**[07:05] Lara Sieber:**

Das gibt es in jedem Bundesland. Das ist auch das Schöne, dass man die anderen Kolleginnen und Kollegen mal kennenlernen. Wir lernen nämlich zusammen auch Steuerrecht und auch Personalführung in Brühl und Berlin. Da kommen wir tatsächlich aus allen Bundesländern zusammen. Das waren dann mehrere Monate. Immer wieder hat man sich auch getroffen über den Verlauf dieses ersten Jahres und konnte da auch gute Kontakte knüpfen.

**[07:26] Marc:**

Ah, schau, das wusste ich noch nicht. Interessant, dass es andere Gäste in dem Kontext noch nicht erzählt haben, aber da habe ich was gelernt und die Zuhörenden ebenso, ist doch gut. Dann hast du ein Jahr, wie gesagt, dieses Traineeship gemacht und dann ging es wie genau weiter, dass man sich das nochmal so vorstellen kann. Also dann warst du ausgebildet, fertig, in Anführungszeichen, hast wahrscheinlich aber ja parallel auch schon gearbeitet, das ist ja nicht nur Ausbildung. Genau. Und dann?

**[07:49] Lara Sieber:**

Ja, also schon während des Einweisungsjahres übernimmt man ein Team, was man dann führt. Man hat aber auch eine Mentorin oder einen Mentor, der da wirklich ganz toll zur Seite steht, wo man Fragen loswerden kann, wenn man sich unsicher ist, weil man natürlich noch sehr jung ist und vielleicht die erste Berufserfahrung ist, die man da dann sammelt. Und nach diesem Einweisungsjahr hat man dann den sogenannten Ersteinsatz in einem Finanzamt tatsächlich, wo man dann ein Team eigenverantwortlich leitet und dann zuständig ist. Aber auch da wird man wirklich, ja wurde ich toll willkommen geheißen, auch von den Kollegen und Kolleginnen, die schon länger dabei sind. Man steht sich mit Rat und Tat auch zur Seite und es ist ein Zusammenhalt, der da einfach stattfindet.

**[08:32] Marc:**

Und was es dann ändert, weil ich sag mal als Teamleitung musst du ja auch andere Aufgaben gehabt haben als deine Teammitglieder.

**[08:38] Lara Sieber:**

Genau, also das hatte ich vorhin schon mal kurz angedeutet. Also eigentlich ist die Hauptaufgabe, die Personalführung zu übernehmen, also auch Personalentwicklung sozusagen mitzugestalten, aber auch bei schwierigen Fällen natürlich mit Rat zur Seite zu stehen, schwierige Fälle auch mal selbst zu übernehmen, vor Gericht auch zu vertreten. Denn das können nur Juristen eben übernehmen und ja, einfach das Team zusammenhalten sozusagen, auch Controlling-Aufgaben sozusagen zu übernehmen und letztendlich auch als Change-Begleiter zu fungieren. Das ist auch wichtig, also wenn wir uns jetzt ja unsere Arbeitswelt, die sich ständig verändert, eben auch ansehen, gibt es da häufig Veränderungen, die begleitet werden sollten, eben auch von den Führungskräften, dass man da Sorgen und Nöte ernst nimmt und für Fragen ja zur Verfügung steht.

**[09:26] Marc:**

Wie viele Mitglieder hat so ein Team?

**[09:28] Lara Sieber:**

So ungefähr 15 bis 20.

**[09:30] Marc:**

Ah, jetzt wird ein Schuh draus. Ja, weil sozusagen, wenn man aus der Kanzleiwelt kommt und viele hier im Podcast sind eben auch Anwältinnen und Anwälte, dann sind die Teams kleiner. Und wenn man das so schon hört, dann fragt man sich vielleicht, wenn man das jetzt gerade sozusagen beim Kochen, liebe Grüße, oder beim Spülen, liebe Grüße, oder Joggen hört, ja. Warte mal, wenn ich ein Team von zwei, drei Associates habe, also Personalentwicklung wichtiges Thema, aber das ist natürlich nochmal eine ganz andere Aufgabe, wenn du 15, 10, 15, 20 Leute in einem Team hast und dann noch komplexe Fälle on top, da kommt ja einfach viel mehr bei dir an, als bei einem Team von zwei, drei Personen.

**[10:08] Lara Sieber:**

Ja, das kommt auch ganz darauf an, in welchem Arbeitsbereich man letztendlich landet. Man leitet dann vielleicht auch nicht nur ein kleines Team, das aus fünf, sechs Personen besteht, sondern mehrere und man hat so roundabout 15 bis 20 Personen, für die man dann verantwortlich ist und dann kann das auch mehrere Fachbereiche natürlich betreffen. Das heißt, fachlich muss man überall drin sein, aber es ist nicht so gedacht, die Führungskraft quasi so der super Sachbearbeiter ist, der dann alles klein klein lösen kann. Dafür haben wir die Steuerspezialisten, sondern es geht wirklich um das große Ganze und diese Führungsaufgabe in erster Linie auch wahrzunehmen.

**[10:44] Marc:**

Und wie bist du dann letztlich vom Finanzamt zum Ministerium gekommen?

**[10:48] Lara Sieber:**

Ja, das war ganz spannend. Da gab es nämlich eine Interessensabfrage vom Ministerium. Da wurde ein neues Referat gegründet. Das war ein Personalmanagement-Referat und mich hat das irgendwie schon immer auch interessiert, ja, das Personalmanagement an sich, also wie kann man Karriereentwicklung zum Beispiel gestalten bei uns. Und das war ein Bereich, der die Ausbildung und Fortbildung getroffen hat. Und da wurde abgefragt an alle Führungskräfte, wer denn Interesse hat, mal für ein, zwei Jahre ins Ministerium zu gehen als Referentin. Und da habe ich mich dann gemeldet und bin auch ausgewählt worden. Und das war für mich ein ganz großes Glück, dass ich diesen Schritt dann gehen durfte, weil ich hier auch ganz, ganz spannende Aufgaben dann wahrgenommen habe, die aber fernab sozusagen vom Steuerrecht eigentlich sind, also eher Querschnittsaufgaben, wenn man so will.

**[11:39] Marc:**

Jetzt muss ich mal eine gemeine Frage stellen. Ich bin nicht in die Verwaltung gegangen aus verschiedenen Gründen, hauptsächlich, weil ich vieles andere spannend fand, was nicht Verwaltung war, aber auch aus einem Grund, wo ich mir dachte, na, Verwaltung, da hast du als Jurist vielleicht gar nicht so viele Entwicklungsmöglichkeiten. Du wirst da irgendwann verbeamtet und dann kannst du dir, meine Eltern sind beide Beamte gewesen, kannst du dir ausrechnen, wie das so weitergeht. Und du erzählst mir jetzt was von Entwicklungen und Möglichkeiten. Das musst du vielleicht einen Tacken mit Leben füllen. Vielleicht kriegst du mich ja sogar noch überzeugt.

**[12:15] Lara Sieber:**

Ja, also das ist wirklich bei uns dadurch, dass wir ein sehr, sehr großes Ressort sind. Also wir haben ja 16.000 Beschäftigte insgesamt. Wir sind auch sehr vielfältig, was unsere Aufgaben angeht, aufgestellt. Also wir haben zum Beispiel die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung für uns, die für IT im Land zuständig ist. Dann den LBH, den Landesbetrieb Bau und Immobilien, der für öffentliche Gebäude im Land zuständig ist. Der ist auch bei uns beim Finanzministerium angegliedert. Und dann natürlich innerhalb des Ministeriums eben auch die Zentralverwaltung, die Zentralabteilung, die sich eben um diese Querschnittsaufgaben kümmert. Und dadurch hat man so viele Möglichkeiten, dass man eben quasi nicht im Steuerrecht bleiben muss. Also das ist mit Sicherheit sehr, sehr spannend und da gibt es auch wirklich Kolleginnen und Kollegen, die da vollkommen aufgehen, aber es gibt auch Möglichkeiten eben rechts und links mal zu schauen und diese Querschnittsaufgaben sind zum Beispiel eben Personal oder Organisation, Finanzen, Controlling, wir haben auch sowas wie Gesundheitsmanagement, also es gibt ganz, ganz verschiedene Möglichkeiten, wenn man ein Interesse irgendwie entwickelt, da vielleicht auch tätig zu werden.

**[13:26] Marc:**

Sehe ich, dass es da sozusagen vielleicht auch anders als früher, das weiß ich nicht, dass es rein spekulativ auch einfach mehr Spielraum gibt, sich nochmal umzuorientieren und auch, dass man wahrscheinlich auch mehr dem Einzelnen oder der Einzelnen zuhört. Du hast eben schon von so einer Art Bedarfsabfrage beziehungsweise Interessenabfrage gesprochen.

**[14:15] Lara Sieber:**

Genau, ja.

**[14:15] Marc:**

Also nicht inhaltlich, sondern wirklich, wie das Haus tätig ist? Genau.

**[14:20] Lara Sieber:**

Also das machen wir mit einem Umweltmanagement-System, das heißt EMAS. Das steht für Eco Management and Audit Scheme und das gilt als das anspruchsvollste Umweltmanagement-System, was es auf dem Markt so gibt. Und dabei analysieren wir ganz gezielt alle unsere Prozesse, die wir bei uns im Geschäftsbereich haben und haben quasi das Ziel, unsere Prozesse zu optimieren, sodass die negativen Umweltauswirkungen möglichst gering sind.

**[14:49] Marc:**

Kannst du das vielleicht konkreter machen?

**[14:51] Lara Sieber:**

Ja, also es ist so, dass quasi jede Person für die Zuständigkeit, die er oder sie hat, hinterfragen kann, welche Möglichkeiten habe ich denn oder welche Auswirkungen hat denn mein Handeln auf die Umwelt? Zum Beispiel eine Person sein, die in der Beschaffung arbeitet, die also mobiliar einkauft oder aber Laptops einkauft. Wo kommen die eigentlich her? Gibt es da eine grüne Prüfplakette, die ich zum Beispiel beachten kann, dass ich darauf achte, dass mein Papier, was ich beschaffe, zum Beispiel recycelt ist? Oder wenn ich in den Hausdiensten tätig bin, wie ist denn mein Abfallmanagement organisiert? Trennen wir den Abfall? Wo kommt der hin? Oder auch wenn ich Fremdfirmen beschäftige, wie gehen die mit ihren Mitarbeitenden um? Wie sind die Verträge dort ausgestaltet? Also das kann wirklich sehr weit führen, wenn man eben das Thema Nachhaltigkeit auch nicht nur als Umweltschutz, sondern in der breiten Form quasi definiert, die sich auch mit fairen Verträgen, sozialen Folgen und so weiter befasst.

**[15:52] Marc:**

Also ESG im weitesten Sinne und nicht nur Nachhaltigkeit im Sinne von Umweltschutz. Wir cutten das hier eventuell raus, aber ich muss diese Frage einfach stellen. Viele Menschen sind frustriert, weil die Verwaltung hier und da nicht digital genug ist. Ein guter Weg, Bäume zu schonen, ist entweder nachhaltiges Papier oder gar kein Papier, weil wir eine digitale Akte haben und digitale Prozesse. Ich verstehe auch, dass das alles nicht von heute auf morgen geht, erst recht nicht in einer Behörde mit 16.000 Mitarbeitenden. Hast du da vielleicht ein Beispiel, wo ihr dann doch so ein bisschen auch an der Digitalisierungsschraube dreht, um die anderen Schrauben mitzudrehen?

**[16:28] Lara Sieber:**

Also bei uns ist es so, dass wir eigentlich auch, wenn man so möchte, seit der Corona-Pandemie einen extremen Schub erfahren haben, was die Digitalisierung anbelangt. Weil wir einfach vor der Herausforderung standen, dass plötzlich viele Beschäftigte eben zu Hause tätig waren. Also das hatte bei uns zur Folge, dass wir jetzt langfristig eben auch nach der Pandemie mobiles Arbeiten bei uns ermöglicht haben, zu einem Umfang von 50 Prozent. Und das wird auch wirklich wahrgenommen.

**[16:57] Marc:**

Spart im Übrigen auch richtig Emissionen.

**[17:00] Lara Sieber:**

Genau, also das ist wirklich ein Thema und das funktioniert nicht ohne Technik und deswegen haben wir da deutlich doch investiert in eben Systeme, die das ermöglichen und auch die hybride Zusammenarbeit eben verbessern. Also das würde ich auf jeden Fall nennen. Das hat natürlich aber auch damit zu tun, dass ich im Endeffekt eine digitale Akte nutzbar machen muss. Und dadurch, dass es wirklich so in Anspruch genommen wird und sehr, sehr gut funktioniert, zeigt mir, dass wir da auf einem sehr, sehr guten Weg sind, das auch voranzutreiben. Und vielleicht auch, wenn man jetzt abseits der reinen Technik mal das betrachtet, was vielleicht noch vorangeht, ganz konkret auch, ist, dass wir dadurch, dass mobiles Arbeiten so eine große Rolle bei uns spielt, wir weniger Fläche brauchen. Also das ist auch in meinem Verantwortungsbereich. Ich hatte am Anfang auch gesagt, für Unterbringung und Ausstattung bin ich auch zuständig. Da kann man sich vielleicht erstmal nicht so viel darunter vorstellen, aber das ist tatsächlich die Verantwortung dafür zu übernehmen, in wie vielen Liegenschaften sind wir denn untergebracht, wie sehen unsere Bürokonzepte aus. Und letztendlich ist es so, dass wir da ein ganz neues Bürokonzept auch jetzt leben, das heißt Multispace und ermöglicht uns durch ein Desk-Sharing-Prinzip, unsere Präsenz-Arbeitsplätze auf 70 Prozent nur noch zu reduzieren. Das heißt, wir halten nicht mehr jeder Person ein konkretes Büro eben vor, sondern nur noch für 70 Prozent der Beschäftigten und dadurch können wir ganz konkret eben auch Fläche einsparen. Wir können ganze Gebäudeteile sozusagen auch einsparen, Und das ist ein sehr, sehr konkretes Umsetzungsbeispiel, wie man auch das Thema Nachhaltigkeit sichtbar und fassbar machen kann.

**[18:39] Marc:**

Ich würde gerne beim Thema Sichtbarkeit von Nachhaltigkeitszielen noch eine kleine Anekdote loswerden. Ich habe heute Morgen gelernt, dass es hier in Wiesbaden sogenannte Pförtner-Ampeln gibt, wenn man in die Stadt reinfährt. Und zwar sind das Ampeln, die mit einer bestimmten Technik den Zufluss messen aus verschiedenen Einfahrtsstraßen in die Stadt und dann teilweise nur zwei, drei Autos reinlassen und nicht wie sonst, ich sage mal im normalen Rhythmus, 15 Autos pro Grünphase. Und die sozusagen kommunizieren miteinander, um die Auslastung in der Innenstadt so zu steuern, dass auf bestimmten Wegen, wo gerade was frei ist, Leute reingelassen werden und auf anderen Wegen, wo es eh verstopft ist, ein bisschen weniger Zufluss besteht. Erstmal ein ganz cooles Prinzip, geht darauf zurück, dass irgendwann die Feinstaubbelastung zu hoch war und man gemerkt hat, okay, wir müssen Motivation schaffen, andere Verkehrsmittel zu nehmen und so weiter. Ich würde nur gerne mal einen Konnex herstellen. Ihr sitzt hier mitten in der Innenstadt von Wiesbaden, unweit vom Hauptbahnhof entfernt, also mittendrin. Wenn ihr jetzt natürlich sagt, pass auf, nur noch 70 Prozent der Fläche, nur noch 50 Prozent der Arbeitszeit verpflichtend im Büro, dann hat das ja Auswirkungen auf alles, auf eine ganze Stadt, erst recht mit mehreren hundert Mitarbeitenden. Und wenn ihr dann noch überall andere Finanzämter habt und so weiter, ist das da ja noch multipliziert auf bis zu 16.000 Menschen. Also? So hängt halt alles mit allem irgendwie zusammen. Das ist ganz spannend. Und zwar nicht nur, weil irgendwie CO2-Ausstoß zu schmelzenden Polen führt, sondern auch schon im Kleinen in so einer Stadt sieht man direkt die Auswirkungen.

**[20:04] Lara Sieber:**

Absolut. Und das ist auch einfach der Grund, warum man Nachhaltigkeit eben nicht isoliert betrachten kann als etwas, was man irgendwie als Add-on hat, sondern das kann funktionieren nur, wenn ich das wirklich in alle Prozesse eben mit rein denke. Und jeder seine persönliche Zuständigkeit dahin überprüft, welche Möglichkeiten habe ich denn, um meine Umweltauswirkung zu verbessern. Und da gibt es wirklich sehr, sehr viele Möglichkeiten. Und eine davon ist eben, und ich glaube, das ist auch ein sehr, sehr großer Hebel einfach, sich die Gebäude, aber generell auch die Erziehung anzuschauen und da Optimierung einfach vorzunehmen.

**[20:40] Marc:**

Gut, dann lasst uns noch ein kleines bisschen über euer Recruiting sprechen. Ihr macht das Ganze hier ja auch so ein bisschen, um euch zu präsentieren, das ist ja klar und das ist ja auch das, weswegen wir diesen Podcast hier machen, damit wir da zu jedem Topf passende Deckel auch aufzeigen können, je nachdem aus welcher Warte ihr das gerade seht. Wie läuft denn so ein Recruiting-Prozess bei euch ab? Ist es da irgendwie sehr formalisiert oder wo kann man da andocken? Wie muss man sich das vorstellen?

**[21:06] Lara Sieber:**

Ja, also ich kann gerne aus meiner eigenen Erfahrung von damals sozusagen berichten. Das läuft auch jetzt seit längerer Zeit so ab, weil es einfach sich bewährt hat. Die Kolleginnen und Kollegen, die führen kein Assessment Center durch. Das ist für viele auch wichtig zu hören, weil es, glaube ich, oft Standard ist, gerade in größeren Firmen. Hier wird sehr, sehr viel Wert auf Individualität gelegt und deshalb wird ein strukturiertes Interview durchgeführt. Das dient in erster Linie dazu, die Bewerberinnen und Bewerber besser kennenzulernen und die Persönlichkeit sozusagen abzuklopfen.

**[21:41] Marc:**

Wenn man da vielleicht noch nicht so viel Erfahrung hat, kannst du einmal bitte darlegen, was der Unterschied zwischen einem Assessment Center und einem strukturierten Interview ist? Ganz praktisch.

**[21:47] Lara Sieber:**

Ja, also bei einem Assessment Center gibt es quasi, sind auch oft mehrere Bewerberinnen und Bewerber vor Ort und man wird oft auch durch Psychologen begleitet, die eben ganz genau schauen, wie verhält sich welche Person, wo sitzt man im Raum, welche Antwort gibt man und da können auch sowas wie Stresstests ja eine Rolle spielen. Hier im strukturierten Interview ist es so, dass man in erster Linie versucht, durch eine Gesprächssituation, die man fiktiv oder auch aus dem Arbeitsalltag der Kollegin entnommen hat, einfach abfragt, wie würdest du oder wie würden sie sich verhalten in dieser Situation. Einfach um die Person besser kennenzulernen und eben die soziale Kompetenz sozusagen ein bisschen rauszukitzeln. Und es geht in erster Linie um Kommunikation und ist einfach sehr angenehm eigentlich. Man denkt sich in Situationen hinein, die so im Arbeitsalltag vorkommen können. Und ja, das war einfach ein nettes Gespräch, irgendwie was ich da erlebt habe. Und ich hatte vor allem das Gefühl, dass hier meine Persönlichkeit eben auch im Vordergrund steht. Also man ist nicht ein Rädchen im Getriebe oder es wird übertrieben sozusagen auf das Fachliche wertgelegt, was man ja durch diese zwei Staatsexamina, die man ja erfolgreich abgeschlossen hat. Hier ist es so, dass zwei befriedigende Staatsexamina erforderlich sind. Das hat man dadurch schon bewiesen. Und hier geht es eben darum, ob man in die Kultur tatsächlich reinpasst.

**[23:15] Marc:**

Wie geht es dann weiter? Also man hat dieses strukturierte Interview und danach dann Daumen hoch oder Daumen runter? Oder wie muss man sich den weiteren Prozess vorstellen?

**[23:23] Lara Sieber:**

Ja, also bei mir ging das wirklich extrem schnell. Ich bin sofort am nächsten Tag angerufen worden. Also da gibt man sich wirklich auch Mühe, die Bewerberinnen und Bewerber nicht zu verlieren. Wenn man da gut reinkommt, dann war das unheimlich schnell, also am nächsten Morgen. Hatte ich den Anruf und habe dann auch gleich die Zusage erteilt.

**[23:44] Marc:**

Dann vielen herzlichen Dank, dass du hier so einen wirklich sympathischen Eindruck aus erster Hand gegeben hast.

**[23:50] Lara Sieber:**

Danke auch.

[23:51] Marc:

Tschüss.

[23:51] Lara Sieber:

Tschüss.

---

**Zum Arbeitgeberprofil von Hessisches Ministerium der Finanzen**



---

Generiert von IMR Podcast • 22.1.2026