

München & Bayern



Hochschulen, Forschung und die „DAXe“

Einstiegschancen für Praktikanten, Absolventen
und Young Professionals, die in München
oder dem Großraum Bayern arbeiten möchten.

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Von Gemsen und DAXen

Wer in der Region München lebt und arbeitet, hat nicht nur die Bergwelt der Alpen vor der Haustür – auch überdurchschnittlich viele große und erfolgreiche Unternehmen haben in und um München ihren Stammsitz. Ein dichtes Netz an Hochschulen und Forschungsinstituten lässt die deutschen „DAXe“ und viele quirlige Mittelständler hier bestens gedeihen.

Allianz und BMW, Infineon und Linde, MAN, Munich Re und natürlich Siemens – nirgendwo sonst in Deutschland trifft man auf so viele Dax-30-Unternehmen wie in München. Der wichtigste deutsche Börsenindex umfasst gemessen an Börsenumsatz und Marktkapitalisierung die 30 größten börsennotierten Unternehmen hierzulande. Neben den sieben Börsenstars, die ihren Sitz in der bayerischen Landeshauptstadt haben, fühlen sich in und um München auch viele ihrer kleineren Brüder aus dem MDax heimisch.

Zu den regionalen Mid Caps (mittelgroßen Unternehmen im MDax) zählen unter anderem der europäische Luftfahrtkonzern EADS mit seiner Deutschlandzentrale in Ottobrunn, der Triebwerkhersteller MTU Aero Engines, der größte deutsche Kabelnetzbetreiber Kabel Deutschland und die ProSiebenSat1 Media AG, beide in Unterföhring. Außerdem gehören dazu der Chemiekonzern Wacker und der Agrar- und Handelskonzern BayWa, der in Deutschland unter anderem 275 Tankstellen der Marken BayWa und Avia betreibt. Sie alle tragen dazu bei, dass der Großraum München seit vielen Jahren zu den wachstumsstärksten und stabilsten Wirtschaftsregionen in Deutschland zählt: „Der Wirtschaftsraum verfügt über eine diversifizierte Wirtschaftsstruktur, die aufbauend auf einer Vielzahl von Branchen und Clustern auch über eine breite Streuung kleinerer, mittlerer und großer Unternehmen verfügt“, erklärt Dieter Reiter, Oberbürgermeister der Stadt München.

Dieser besondere „Münchner Mix“ aus Weltkonzernen und Mittelstand, Handwerk, Industrie und Dienstleistungen sorgt in der Region für jede Menge krisenfester Jobs. Und es werden immer mehr: 2014 lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in München bei fast 980.000 und damit ganze 40.000 über dem Jahr zuvor. „Selbst in den Jahren der Rezession 2008/2009 verzeichnete die Landeshauptstadt einen positiven Beschäftigungssaldo“, sagt Reiter.

Im deutschen Großstadtvergleich bleibt München denn auch



weiterhin die Stadt mit der niedrigsten Arbeitslosenquote. Mit 4,2 Prozent fiel sie 2015 in München deutlich niedriger aus als selbst in den Boomtowns Hamburg und Düsseldorf. Bezieht man das Umland mit ein, so sieht es sogar noch besser aus: Mit einer Quote von gerade mal 2,8 Prozent herrscht im Landkreis München praktisch Vollbeschäftigung. Allein hier in der Region München leben über 2,7 Millionen Menschen und die Landeshauptstadt selbst hat 2015 die Geburt des 1,5 Millionsten Bürgers gefeiert.

Nicht nur in größeren Städten wie Augsburg oder Ingolstadt sondern auch im ländlichen Raum, der flächenmäßig rund die Hälfte der Metropolregion ausmacht, sind zahlreiche Weltmarktführer angesiedelt, auch wenn ihre Namen oft nur in Fachkreisen bekannt sind. Die sogenannten „Hidden Champions – oft kleine oder mittelständische Unternehmen – können zwar nicht mit bekannten Markennamen glänzen, zählen jedoch in ihrem Bereich zur absoluten Weltspitze. So wie beispielsweise Webasto aus Stockdorf im Landkreis Starnberg: Der familiengeführte Automobilzulieferer mit weltweit knapp 10.400 Mitarbeitern ist Weltmarktführer bei Standheizungen. Oder die Krones AG mit Stammsitz in Neutraubling bei Regensburg und weiteren Werken in Freising und Rosenheim. Das im MDax notierte Unternehmen gilt als Weltmarktführer bei Getränkeabfüllanlagen und beschäftigt international mehr als 12.600 Mitarbeiter.

In einer Liste der 1.000 deutschen Weltmarktführer, die das Manager-Magazin regelmäßig erstellt, finden sich etliche Unternehmen aus der Region – angefangen vom Wanderschuh-Spezialisten Meindl über mittelständische Anlagen- und Maschinenbauer bis hin zu High-Tech-Firmen wie Eos, Spezialist für e-Manufacturing oder Simon Voss, Marktführer für digitale Schließ- und Zutrittskontrollsysteme.

Um die wirtschaftliche Pole Position zu halten, investiert die bayerische Landesregierung seit Jahren gezielt in die Ansiedlung

von High-Tech-Unternehmen und fördert Forschungsprojekte zu Zukunftstechnologien in der Region. So möchte sich beispielsweise Augsburg als europäisches Zentrum für Ressourceneffizienz in Bayern etablieren. Gefördert vom Freistaat Bayern entsteht hier gerade ein CFK-Technologiezentrum. Bei der Erforschung und Erprobung des neuen Leichtbaumaterials CFK (carbonfaserverstärkte Kunststoffe) kooperieren dort freie Forschungsinstitute und Universitäten mit innovativen Mittelständlern und großen Maschinenbauern, Automobil- und Flugzeugherstellern. Neben Projekten zur Verarbeitung von CFK wird künftig auch die Aus- und Weiterbildung rund um die neue Technologie begleitet werden.

Der HighTechCampus der Ludwig-Maximilians-Universität LMU in Großhadern-Martinsried vor den Toren Münchens gehört

München glänzt mit einem guten Mix aus Weltkonzernen und Mittelstand

dagegen zu den internationalen Top-Adressen in der Life-Science-Forschung. 2014 eröffnete dort das neue Biomedizinische Zentrum der LMU. Auch die TU München mit ihrer aktiven Gründerszene zählt zu den deutschen Exzellenz-Universitäten und belegt in deutschen und internationalen Hochschul-Rankings regelmäßig Spitzenplätze.

Und die zweitgrößte deutsche Hochschule für angewandte Wissenschaften, wie die FHs heute heißen, die Hochschule München, genießt einen sehr guten Ruf.

Insgesamt sind alleine an diesen drei bayerischen Bildungsschmieden 30 Prozent aller Studierenden des Bundeslandes eingeschrieben. Kein Wunder also, dass die Region München sich als führende Wissensregion sieht.

Das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer ist weit überdurchschnittlich, mehr als jeder fünfte Beschäftigte kann einen (Fach-) Hochschulabschluss vorweisen. Bundesweit liegt München damit auf Rang zwei – nur einen Hauch hinter Stuttgart. Für den Nachschub an Fachkräften sorgen neben den Münchner Top-Adressen und insgesamt 25 Universitäten und Hochschulen direkt vor Ort weitere 28 in der Region, an denen insgesamt rund 150.000 junge Menschen studieren, darunter zum Beispiel die Hochschule Ingolstadt mit besten Verbindungen in die Automobilindustrie oder die Hochschule Augsburg mit einem guten Ruf für Design.

Auch im außeruniversitären Bereich verfügt die Region über ein herausragendes Angebot an Forschungseinrichtungen. Die Max-Planck-Gesellschaft hat sich mit ihrer Generalverwaltung und einem breiten Forschungsspektrum in München angesiedelt. In zehn Instituten forschen die Wissenschaftler in verschiedenen Bereichen der Physik, über spezielle Rechtsfragen oder Psychologie. Die Fraunhofer-Gesellschaft hat ihren Hauptsitz und drei Institute ebenfalls in der Landeshauptstadt – Arbeitsstellen für mehrere hundert wissenschaftliche Mitarbeiter. Der Standort Oberpfaffenhofen des Deutschen



Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) zählt neben Köln zu den größten DLR-Forschungszentren. Acht wissenschaftliche Institute mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind derzeit auf dem Areal unweit der Autobahn München-Lindau (A 96) ansässig

Die Stadt München wirbt damit, dass nirgendwo in Europa die Unternehmen so viele Menschen in den Bereichen Forschung und Entwicklung beschäftigen wie im Raum München. Und da die produzierten Ideen ihren Erfindern natürlich auch wirtschaftlichen Nutzen stiften sollen, verwundert es nicht, dass auch das Deutsche Patent- und Markenamt und das Europäische Patentamt in München sitzen.

Die hohe Dichte an klugen Köpfen und innovativen Ideen lockt auch ausländische Unternehmen in die Region. So steuern US-Konzerne wie Microsoft, Oracle, Intel, AMD, Wrigley und McDonald's ihr Deutschland- oder Europageschäft von München aus, ebenso der japanische IT-Riese Fujitsu. Und General Electric unterhält in Garching ein hochmodernes Forschungszentrum, das weltweit bedeutende Zukunftsprojekte beispielsweise im Bereich erneuerbare Energien oder Verbundwerkstoffe für den Mischkonzern vorantreibt.

Mitarbeiter aus aller Welt zum Umzug nach München zu überreden, fällt ausländischen Unternehmen vergleichsweise leicht, denn nicht nur zur Oktoberfestzeit, wenn in München alles Tracht trägt und auf die Wiesen strömt, ist die Stadt ein internationaler Touristen-Magnet. Jahr für Jahr stellt die Stadt neue Besucherrekorde auf: Im Jahr 2014 wurde die neue Top-Marke von 13,4 Millionen Übernachtungen erreicht.

Rund 100 Fluggesellschaften fliegen von München aus 238 Ziele in aller Welt an, gemessen am Passagieraufkommen verfügt die Region über den zweitgrößten Flughafen Deutschlands nach Frankfurt und ist die Nummer sieben in Europa. Auch wer kommt, um zu bleiben, dem hat die Stadt in puncto Kultur und Sport viel zu bieten. Marienplatz, Viktualienmarkt und die Straßencafés und Kneipen im Ausgeviertel Schwabing sind als Treffpunkt so beliebt wie die Räkel-Wiesen im Englischen Garten und die Isar-Auen. Sobald dann die

Sonne rauskommt, strömt alles in die Biergärten, um unter Kastanien zu sitzen, zu plaudern und ein Weißbier oder Helles zu trinken. Und die Alpen, zum Greifen nah, machen den Freizeitwert perfekt – ganz gleich ob für Wanderer, Drachenflieger oder Wintersportler.

Zu den Wermutstropfen gehören dagegen die hohen Mieten: Mit 20,16 Euro/qm liegt München noch vor Hamburg und Düsseldorf. Und auch die Immobilienpreise sind durch die Währungskrise in neue Höhen getrieben worden, gilt die Region doch als sicherer und stabiler Wirtschaftsstandort.

Viele internationale Gäste, geringe Arbeitslosigkeit und überdurchschnittlich viele gut ausgebildete und gut verdienende Einheimische erfreuen auch den Einzelhandel: Mit einer Kaufkraft von knapp 29.700 Euro pro Kopf liegt München auf Platz Eins der deutschen Großstädte und weit über dem Bundesdurchschnitt. Gleich drei der benachbarten Landkreise, nämlich Starnberg, München und Ebersberg, zählen gemessen an der Kaufkraft zu den Top fünf in Deutschland. Beim Umsatz, aber auch bei den Ladenmieten nimmt München denn auch seit Jahren eine Spitzenstellung ein.

Wo die Schickimickies einkaufen: Einer der teuersten Einzelhandelsstandorte der Welt

Die Landeshauptstadt zählt weltweit zu den zehn teuersten Einzelhandelsstandorten. Die Fußgängerzone in der Kaufingerstraße ist Deutschlands die meistfrequentierte Einkaufsstraße – noch vor der Frankfurter Zeil oder der Kölner Schildergasse. Mit Spitzenmieten von 350 Euro pro Quadratmeter gibt es in ganz Deutschland derzeit kein teureres Pflaster. Mit der Maximilianstraße besitzt München zudem eine der schicksten deutschen Luxusmeilen mit Filialen von internationalen Designern wie Chanel, Dior, Dolce & Gabbana, Escada, Gucci, Hugo Boss oder Versace.

Hier kauft die Schwabinger „Schickeria“ ein – die viel zitierte schicke Münchner Party-Szene, die in TV-Produktionen wie Kir Royal, Monaco Franze oder Rossini präsentiert wird. Denn München

ist Medienstadt, rund 14.800 Unternehmen sind in diesem Feld tätig und beschäftigen knapp 100.000 Menschen, die über neun Milliarden Euro umsetzen. Allein in der Bavaria Filmstadt arbeiten mehr als 1.000 Beschäftigte. 2009 bündelte der Fernsehsender ProSiebenSat 1 in Unterföhring seine Aktivitäten, wo auch der Bezahlsender Sky Deutschland seinen Sitz hat.

Vier Fünftel arbeiten in Dienstleistungsunternehmen

Darüber hinaus beherbergt die Stadt rund 160 Verlage, darunter Branchengrößen wie Droemer Knaur, Deutscher Taschenbuchverlag, Burda und Süddeutscher Verlag. Neben dem Bayerischen Rundfunk haben zahlreiche private Sender ihren Hauptsitz in München. Zahlreiche Ausbildungsinstitute von der Deutschen Journalistenschule (DJS) bis zur Hochschule für Film und Fernsehen kümmern sich um den Nachwuchs der Branche.

Insgesamt arbeiten vier von fünf der fast 710.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in München in Dienstleistungsunternehmen. Neben der dynamischen Medienbranche haben vor allem Rechtsanwaltskanzleien, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sowie Unternehmensberatungen, Datenverarbeitungsunternehmen und Werbeagenturen einen besonders großen Anteil.

Auch für Architektur- und Ingenieurbüros gibt es viel zu tun, München ist unter anderem Hauptsitz des TÜV Süd. Der technische Dienstleistungskonzern für Sicherheitsfragen beschäftigt weltweit rund 22.000 Mitarbeiter.

Zudem ist die Landeshauptstadt Deutschlands größter Versicherungsstandort, rund 70 Assekuranzen haben hier ihren Sitz. Zu den wichtigsten Unternehmen zählen die deutsche Nummer eins, die Allianz, sowie die Münchener Rück, der größte Rückversicherer weltweit. Darüber hinaus haben viele ausländische Versicherer große Filialen in München, so etwa die Swiss Re. Auch die größte öffentlich-rechtliche Versicherungsgruppe Deutschlands, die Versicherungskammer Bayern, sitzt an der Isar.

Mit 170 Banken und zahlreichen Kapitalgebern ist München auch einer der wichtigsten deutschen Finanzplätze. Das gilt nicht zuletzt für Leasinggesellschaften, Factoringanbieter oder Risikokapitalgeber. Außerdem führen von hier aus die Hypovereinsbank, die seit einigen Jahren zur italienischen Unicredit gehört, und die Bayerische Landesbank ihre Geschäfte.

Die IT-Branche wächst, weil die Anwender in der Industrie nahe sind

Dynamisch gewachsen ist in den vergangenen Jahren die IT- und Kommunikationsbranche. Kein Wunder: Denn in Europa bietet München Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) die besten Standortvoraussetzungen, wie aus einer Studie der EU-Kommission hervorgeht, in der die IKT-Aktivitäten in ganz Europa untersucht wurden. Rund 35.000 Unternehmen, darunter Apple, Capgemini, Cisco, Google, IBM, Microsoft und Telefonica, beschäftigen mehr als 147.000 Festangestellte, dazu kommen noch jede Menge Freiberufler. Aufgrund der Nähe zu Anwendungsbranchen wie Automobilindustrie, Medizintechnik, Luft- und Raumfahrt oder Maschinen- und Anlagenbau stellen sogenannte „Embedded Systems“ einen wichtigen Branchenschwerpunkt dar. Auch das Thema IT-Sicherheit hat große Bedeutung. Unter Federführung von

Giesecke & Devrient kooperieren Münchner IT-Unternehmen und Forschungsinstitute seit 2011 im Sicherheitscluster München.

Das 1852 in München gegründete Unternehmen zählt weltweit zu den Marktführern bei der Herstellung von Banknoten, Briefmarken und Sicherheitsdokumenten wie beispielsweise der elektronischen Gesundheitskarte.

Obwohl Südbayern für seine schöne Landschaft weltbekannt ist, zählt die Region um München auch zu den stärksten Industriestandorten Deutschlands. Die Mischung aus breitem Mittelstand und weltweit agierenden Global Playern ist dabei typisch. Besondere Bedeutung für die Region haben der Automobilbau, der Maschinenbau und die Luft- und Raumfahrttechnik. Alleine die Fahrzeugbauer BMW und Audi sorgen für mehrere zehntausend Arbeitsplätze. Rund um diese Hersteller herum sind in der Zulieferindustrie viele weitere qualifizierte Jobs entstanden – etwa bei IVM Automotive, Webasto, WET, Rücker oder Knorr Bremse. Insgesamt sind fast 1.000 Unternehmen im Automotive-Bereich tätig, weitere 2.000 überwiegend mittelständische Betriebe zählen zum Maschinenbau.

Die Dichte an klugen Köpfen und innovativen Ideen lockt auch ausländische Unternehmen an.

Mit Cassidian Air Systems, EADS, MTU Aero Engines und Eurocopter sind außerdem vier namhafte Global Player aus der Luft- und Raumfahrtbranche in der Region ansässig. Unter anderem werden hier Antriebe, Fahrwerke, Hubschrauber, Militärflugzeuge und Komponenten für Satelliten und Raketen gebaut.

Das bayerische „Chemiedreieck“ zwischen den Flüssen Inn und Salzach rund 100 Kilometer östlich von München gelegen, zählt zu den bedeutenden Standorten der chemischen Industrie in Süddeutschland. Unter den 26 Unternehmen in der Region zählen auch Branchengrößen wie Wacker Chemie und OMV Deutschland.

Und auch in wichtigen Zukunftsbranchen wie Umwelt- oder Biotechnologie und erneuerbaren Energien ist die Region sehr gut aufgestellt. Mit Siemens, Linde oder MTU haben führende Kraftwerkhersteller hier ihren Sitz. In Unterhaching liefert eines der ersten Geothermie-Kraftwerke Deutschlands Energie aus unterirdischen heißen Quellen in fast vier Kilometern Tiefe. Augsburg gilt mit rund 300 Unternehmen als Hochburg der Umwelttechnologie. Und aus dem Umfeld des HighTech-Campus Martinsried sind börsennotierte BioTech-Firmen wie Morphosys und Medigene hervorgegangen.

Kein Wunder, dass München und Umland zu den Regionen in Deutschland zählen, die laut Prognos Zukunftsatlas am besten für Morgen gerüstet sind. Die Studie bewertet Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft, Demographie, Wohlstand und Arbeitsmarkt der 412 deutschen Landkreise und kreisfreien Städte. Dabei liegt München auf Platz eins und Top-Noten gibt es auch für die benachbarten Kreise. „Keine andere Region in Deutschland hat eine solche wirtschaftliche Potenz wie der Großraum München“, kommentiert Prognos-Geschäftsführer Christian Böllhoff.

Kirstin von Elm.



Foto: Olga Meier-Sander/Pixelio

Aldi Süd

Unternehmensgruppe Aldi Süd_Burgstraße 37_45476 Mühlheim an der Ruhr_karriere.aldi-sued.de



Die Gesellschaft. Mit einem 60 Quadratmeter großen Lebensmittelgeschäft legten die Eltern von Karl und Theo Albrecht 1913 in Essen den Grundstein für den ersten Discounter in Deutschland. Nach dem zweiten Weltkrieg übernahmen die beiden Brüder das elterliche Geschäft und eröffneten weitere Läden im Ruhrgebiet.

In den 1960er Jahren teilten sie das Familienunternehmen in die rechtlich selbstständigen Unternehmensgruppen Aldi Süd mit Filialen in West- und Süddeutschland und Aldi Nord mit Filialen in Nord- und später auch Ostdeutschland. Die Grenze, der sogenannte Aldi-Äquator, ist die Ruhr.

Die Unternehmensgruppe Aldi Süd besteht heute aus 85 Gesellschaften weltweit, davon 30 in Deutschland.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. 1962 revolutionierte Aldi mit der Eröffnung der ersten Discountmärkte die deutsche Einkaufswelt: Die Kunden konnten sich selbst bedienen und viel Ware für wenig Geld kaufen. Lebensmittel, vorwiegend in Konserven, bildeten zunächst das Hauptsortiment. In den 1980er Jahren kamen Frischprodukte wie Milch, Obst und Gemüse hinzu, die größtenteils, ebenso wie Brot und Eier, bei Herstellern in unmittelbarer Nähe der Regionalgesellschaften eingekauft werden.

CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		+
Hochschulabsolventen		+
Abschluss-/Doktorarbeiten		+
Werkstudenten		-
Studentische Praktikanten		+
Azubis/Duales Studium		+
Schul-Praktikanten		+
Wirtschaftswissenschaftler		++
Informatiker		+
Geisteswissenschaftler		+
Naturwissenschaftler		+
Ingenieure		+

Ebenfalls seit den 80er Jahren zieht die sogenannte Aktionsware die Käufer an: Wöchentlich wechselnde Waren aller Art, vor allem die Aldi-PCs, Tablets, Smartphones und Beamer gehören zu den Kassenschlagern. Seit den 90er Jahren hat Aldi sein Billigkäufer-Image abgestreift und Kultstatus erworben: Unter den rund 1.500 Produkten sind inzwischen etwa 240 Bio- und immer mehr Markenprodukte, darunter zum Beispiel auch die Weltmarke Coca-Cola. Auch Reisen, Handyverträge, Blumen und vor Ort gebackenes Brot, Tiefkühlkost und Ingredienzien feiner, internationaler Küche – vom Champagner bis zum Flusskrebsfleisch – locken zahlungskräftige Kundschaft an.

Mitte 2017 begann das Unternehmen zudem damit, großvolumige und schwere Waren wie Fernsehgeräte, Möbel und große Elektrogeräte

kostenfrei zu liefern.

2018 ist Aldi Süd mit kreativen Events in Deutschland unterwegs, um einige besondere Zielgruppen auf das Angebot des Unternehmens aufmerksam zu machen. So spricht ein Wein-Truck die Genießer guter Weine an, die acht Weine aus dem Sortiment auf einer Tour durch Deutschland verkosten können. Gleichzeitig ist ein Bio-Truck unterwegs, der Bio-Gerichte aus Produkten des Unternehmens auf Straßen- und Stadtteilstellen anbietet. Aldi Süd insbesondere jungen Menschen emotional näher zu bringen, ist das Ziel der Aldi-Bistro-Aktion, bei der für eine begrenzte Zeit im Zentrum von Städten wie München und Köln Seecontainer aufgebaut werden, in denen Menüs aus Aldi-Produkten serviert werden.

Angaben zu Umsatz und Gewinn macht Aldi Süd traditionell nicht. Nach einem Bericht der Wirtschaftswoche ermittelte das Marktforschungsunternehmen Planet Retail für das Jahr 2017 einen Deutschland-Umsatz von rund 16,2 (Vorjahr: 15,7) Milliarden Euro.

Unternehmensorganisation und Kultur. Ein wichtiges Organisationsprinzip der Unternehmensgruppe ist die Dezentralität. Die Regionalgesellschaften werden jeweils von einem Ge-



schäftsführer geleitet und sind alle gleichermaßen strukturiert in die Geschäftsbereiche Verwaltung, Einkauf, Verkauf, Filialentwicklung und Logistik. Im Verbund übernimmt jede Regionalgesellschaft gewisse Projekte und Querschnittsaufgaben, so etwa die Gestaltung der Filialeinrichtung oder die Koordination der Nachwuchsgewinnung.

So kompromisslos Aldi Süd angesichts des harten Wettbewerbs im Handel auf Qualität setzt, so sehr wird im Verhältnis zu Zulieferern und Mitarbeitern der Wunsch nach langfristigen Beziehungen betont und Wert auf eine Kultur des Vertrauens und der Fairness gelegt.

Standorte und Mitarbeiter. Während der vergangenen Jahre wuchs die Unternehmensgruppe in ihren Auslandsmärkten erheblich. Vor allem in Ländern, in denen die Konsumenten wegen der Eurokrise sparten, erlebten die Discounter einen echten Hype. Daher sind inzwischen mehr als 95.400 – und damit mehr als zwei Drittel – der 138.800 Mitarbeiter für die 4.110 Filialen im Ausland tätig. Hierzulande hat der Discounter rund 1.890 Filialen, die 30 Regionalgesellschaften zugeordnet sind. Aber auch in Österreich ist die Zahl der Filialen inzwischen auf rund 490 gestiegen und in der Schweiz gibt es schon mehr als 190. Für Großbritannien hat sich Aldi Süd das Ziel gesetzt, in den kommenden Jahren von heute 780 auf 1.000 Filialen zu wachsen und auch in Irland sind es schon rund 130. In den osteuropäischen Ländern ist Aldi Süd in Ungarn und Slowenien sehr präsent und inzwischen sind auch in Italien viele Filialen eröffnet worden. Aber auch außerhalb Europas hat sich die Unternehmensgruppe stark entwickelt: rund 1.770 Filialen hat sie inzwischen in den USA eröffnet und etwa 510 in Australien. In China ist das Unternehmen als Online-Händler aktiv.

Karriere bei Aldi Süd. Flache Hierarchien sind ein Markenzeichen des Einzelhandelsriesen. Hochschulabsolventen steigen auf Ebene des Regionalverkaufsleiters ein und gehören damit schon während des etwa einjährigen Training on the Job zur Führungsebene der Unternehmensgruppe. Positionen oberhalb dieser Ebene werden vorrangig aus den eigenen Reihen besetzt. Bei entsprechender Eignung und den passenden Vakanzen besteht die Möglichkeit zur Entsendung in eine der Regionalgesellschaften im Ausland.

Zu den höheren Führungspositionen gehören die Leitung von Verkauf, Verwaltung, Einkauf, Logistik oder Filialentwicklung in den jeweiligen Aldi Süd-Regionalgesellschaften sowie nationale und inter-

nationale Managementaufgaben in Einkauf, Logistik, IT, Finanzen, Kommunikation und Human Resources. Auch die Chancen für Frauen im Management der Unternehmensgruppe sind offenbar gut, denn sie sind auf allen Ebenen von der Bereichsleitung bis zur Geschäftsführung anzutreffen.

Junior Professionals. In Verwaltung, Einkauf, Logistik oder der Filialentwicklung in den jeweiligen Aldi Süd-Regionalgesellschaften sowie nationale und inter-

ternationale Managementaufgaben können Junior Professionals auch quer einsteigen.

Hochschulabsolventen. Pro Jahr stellt Aldi Süd bis zu 250 Hochschulabsolventen ein. Von den Absolventen wird neben einem guten Studienabschluss Teamgeist, Fairness und Respekt im Umgang mit anderen Menschen erwartet, außerdem unternehmerisches Denken, Verantwortungsbereitschaft, Durchsetzungsvermögen und Eigeninitiative sowie die Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln. Wichtig ist auch, dass die Mitarbeiter kontaktfreudig und kommunikativ sind, analytisch denken können und gute Englisch-Kenntnisse besitzen.

Üblich ist der Einstieg über ein etwa einjähriges Training on the Job zum Regionalverkaufsleiter. Wer das erfolgreich absolviert hat, übernimmt anschließend als Regionalverkaufsleiter die Leitung eines eigenen Bereichs und ist verantwortlich für etwa 50 Mitarbeiter und vier bis fünf Filialen. Ein Regionalverkaufsleiter übernimmt Führungs- und Controllingaufgaben und trifft eigenständig Entscheidungen über Personalentwicklung, Planung und Organisation in seinen Filialen.

Das Einstiegsgehalt für Regionalverkaufsleiter liegt bei 66.000 Euro im ersten Jahr und entwickelt sich mit der Betriebszugehörigkeit. Ein neutraler Firmenwagen steht den Nachwuchskräften sofort zur Verfügung und darf auch privat genutzt werden. Für die sehr gute Bezahlung wird jedoch auch eine hohe Leistungsbereitschaft erwartet.

Wer sich im Studium bereits spezialisiert hat, kann auch direkt einsteigen in eine Projektmanagement-Rolle oder etwa im Bereich Accounting und Controlling als Experte für Finanzen und Steuern. Hohen Bedarf hat auch die IT. Hier haben Hochschulabsolventen mit informationstechnischem oder betriebswirtschaftlichem Hintergrund beziehungsweise einer vergleichbaren Berufsausbildung verschiedene Karriereoptionen.

Die Laufbahn des IT-Professional steht allen Mitarbeitern der Internationalen und Nationalen IT offen. Sie beginnt mit der Position IT Professional und bietet später zwei verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten: entweder als IT Engineer oder als IT Consultant.

Für Kandidaten, deren Stärken in Organisation, Controlling und analytischem Denken liegen, ist eine Projektkarriere in der Internationalen IT eine weitere Möglichkeit. Sie beginnt als Project Associate oder Project Manager.

Für Absolventen, die den Bachelor of Arts oder Science erfolg-



reich abgeschlossen haben, bietet Aldi Süd ein berufsbegleitendes Master-Studienprogramm mit dem Abschluss „Master of Arts International Retail Management“ an. Dieses Studienprogramm ist eine Kombination aus Praxisphasen im Training on the Job zum Regionalverkaufsleiter und Theoriephasen an der ESB Business School in Reutlingen, in der Nähe von Stuttgart. Die ESB Business School belegte in einem Ranking der Wirtschaftswoche im Jahr 2017 den 1. Platz für die Studiengänge Betriebswirtschaftslehre und den 5. Platz im Wirtschaftsingenieurwesen.

Am dualen Master-Studienprogramm teilnehmen können alle, die einen guten Bachelor-Abschluss in einem wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang mit einem Notenschnitt von 2,5 oder besser und idealerweise 210 ECTS-Punkten absolviert haben. Wer mit 180 ECTS-Punkten abgeschlossen hat, kann die fehlenden 30 Punkte über zusätzliche Studienleistungen vor Beginn des Studiums nachholen. Das Programm startet jeweils zum 1. April und 1. Oktober.

Wer sich bewirbt, sollte analytisch denken können, auf Teamgeist, Fairness und Respekt Wert legen sowie kontaktfreudig und zur Mobilität bereit sein. Und weil einige Lehrveranstaltungen an der ESB in englischer Sprache stattfinden, ist gutes Englisch unerlässlich.

Das duale Master-Studienprogramm beginnt zum Sommer- und Wintersemester, die Bewerbungsphase startet ein halbes Jahr vorher.

Abschlussarbeiten. Aldi Süd bietet die Betreuung von Abschlussarbeiten im Master- und Bachelor-Studium an.

Praktikanten. Wer seit mindestens zwei Jahren ein wirtschaftswissenschaftliches Fach studiert, kann auf dreierlei Weise bei Aldi Süd Praxiserfahrung sammeln: Erstens in Form eines vierwöchigen Kompaktpraktikums, zweitens im Rahmen eines freiwilligen Praktikums, das maximal drei Monate dauern kann, oder über ein Pflichtpraktikum von bis zu sechs Monaten Länge. In allen Fällen bietet das Unternehmen die Gelegenheit, alle Geschäftsbereiche einer Aldi Süd-Regionalgesellschaft kennenzulernen. Vorgesehen ist eine Phase, in der der Praktikant einen Regionalverkaufsleiter bei den Fahrten durch dessen Region begleitet. Danach folgt eine Praxis-Phase in einer Filiale und anschließend ein Rundlauf durch die Abteilungen Einkauf, Filialentwicklung, Logistik, Verkauf und Verwaltung. In Phase vier kann in

Begleitung eines Regionalverkaufsleiters Erlerntes umgesetzt werden. Dabei werden die Praktikanten immer von einem Mentor betreut.

Für Studierende der IT gibt es ein spezielles, vierwöchiges Kompaktpraktikum. Es findet in der Internationalen IT in Mülheim an der Ruhr statt und ist in drei Phasen gegliedert: Die erste Phase dient dem Kennenlernen der Software- und Infrastruktur-Abteilungen. Während Phase zwei begleitet der Praktikant einen IT-Mitarbeiter bei seiner täglichen Arbeit und lernt so das Zusammenspiel innerhalb eines IT-Bereichs kennen. In dieser Phase wird er Stück für Stück an eine überschaubare Aufgabenstellung herangeführt. Die in Phase zwei abgestimmte Aufgabenstellung wird dann selbstständig bearbeitet und zum Abschluss gebracht.

Von allen Bewerbern werden gute Studien- oder Schulleistungen erwartet. Schüler, die die üblichen zweiwöchigen Pflichtpraktika machen, schnuppern unentgeltlich ins Berufsleben, Studierende erhalten 950 Euro pro Monat. Auslandspraktika sind nicht vorgesehen.

Azubis/Duales Studium. Derzeit sind bei Aldi Süd in Deutschland mehr als 5.200 Auszubildende beschäftigt. Die Unternehmensgruppe bildet Verkäufer und Kaufleute im Einzelhandel aus, außerdem Kaufleute für Büromanagement, Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik sowie Fachinformatiker Systemintegration und Informatikkaufleute. Zudem werden in den Kaffeeröstereien in Ketsch nahe Heidelberg und Mülheim Industriekaufleute ausgebildet. Damit die Azubis bei den Abschlussprüfungen so gut wie möglich abschneiden, unterstützt Aldi Süd sie mit betriebsinternem Unterricht.

Für Schüler, die nach dem Abitur studieren, aber gleichzeitig in die Praxis starten wollen, bietet Aldi Süd ein duales Bachelorstudium in Business Administration, BWL Handel, International Business sowie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim den Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik an. Darüber hinaus gibt es ein Abiturientenprogramm zum Geprüften Handelsfachwirt, das in drei Jahren eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel mit einer Weiterbildung zum Geprüften Handelsfachwirt verknüpft.

Wichtig ist Aldi Süd, dass alle zukünftigen Azubis, Handelsfachwirte und Studenten echte Teamplayer sind, die sich gegenseitig unterstützen und sich aufeinander verlassen können.

BEWERBEN

über karriere.aldi-sued.de

ANSPRECHPARTNER

Kathrin Reineke, Specialist HR Marketing,
kathrin.reineke@aldi-sued.de



AUSWAHLVERFAHREN

Auszubildende: Interviews und Einstellungstest;
Regionalverkaufsleiter/dual Masterstudierende: Vorstellungsgespräche und Potenzialanalyse

Aldi Süd auf

Facebook



XING



YouTube



LinkedIn



Instagram



DAFÜR IST MIR KEIN WEG ZU WEIT.

Für mich ist ALDI SÜD vor allem eins: abwechslungsreich! Hier gibt es immer wieder neue Herausforderungen und Projekte, die mich antreiben. Mit meinem Einsatz Sorge ich dafür, dass wir auch morgen ganz oben mitspielen.

Für mich. Für uns. Für morgen.
karriere.aldi-sued.de

Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Dieselstr. 11_85774 Unterföhring_www.allianz-vertrieb.de

Die Gesellschaft. Gegründet im Jahr 1890 ist die Allianz ein Teil deutscher Wirtschaftsgeschichte. Seit 2005 existiert die Allianz Deutschland AG als Führungsgesellschaft über den operativen Gesellschaften hierzulande: der Allianz Versicherungs-AG, der Allianz Lebensversicherungs-AG, der Allianz Private Krankenversicherungs-AG, der Oldenburgischen Landesbank AG und der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG.

Muttergesellschaft der Allianz Deutschland AG wiederum ist die Allianz SE, die mit ihren weltweiten Gesellschaften unter dem Namen Allianz Group auftritt, börsennotiert ist und Mitglied im Dax und Euro-Stoxx. Vorstandsvorsitzender ist seit Mai 2015 Oliver Bäte.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Geschäft der Allianz dreht sich um drei Vs: Versicherungen, Vorsorge und Vermögen. In Deutschland ist die Allianz Versicherungs-AG zuständig für das Geschäft mit Sach-, Lebens- und privaten Krankenversicherungen und mit einem Marktanteil von rund 16,5 Prozent die größte Versicherungsgesellschaft hierzulande.

Das Bankgeschäft verteilt sich auf die Oldenburgische Landesbank (OLB), die Banco Santander und die Hypovereinsbank. Der kleinste Geschäftsbereich, das Asset Management, firmiert unter Allianz Global Investors und umfasst unter anderem die Asset Manager Pimco (Anleihen) und RCM (Aktien). Verwaltet werden Vermögenswerte für Privatpersonen und institutionelle Anleger sowie für die eigenen Tochtergesellschaften im Versicherungsbereich.

Um ihre marktführende Position zu sichern, hat die Allianz schon vor einigen Jahren angefangen, sich zunehmend vom Kostenerstatter zum Problemlöser zu entwickeln. Ein Beispiel dafür sind die sogenannten Assistance-Leistungen, mit denen die Allianz Kunden in akuten Notsituationen ganz praktisch organisatorisch unterstützt.

2017 verbuchte der Allianz Deutschland bei einem Umsatz von 34,8 Milliarden Euro (Vorjahr: 32,3) einen Jahresüberschuss von 2,3 (Vorjahr: 2,6) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung 10,1 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 24,5 Milliarden Euro und das Asset Management erzielte 1,4 Milliarden Euro Umsatz.



Am Gesamt-Umsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit mehr als einem Viertel beteiligt.

Standorte und Mitarbeiter. Direkt am Englischen Garten in München ist der nationale und internationale Hauptsitz des Konzerns zu finden und Stuttgart ist der Hauptsitz der Lebensversicherung. Niederlassungen gibt es in Deutschland überdies in Hamburg, Köln, Berlin, Leipzig, Nürnberg und Frankfurt. Insgesamt ist der Finanzdienstleistungskonzern in mehr als 70 Ländern mit 140.000 Mitarbeitern vertreten. Davon gehören 28.900 Mitarbeiter und rund 8.300 Vertreter der Allianz Deutschland AG an.

Unternehmensorganisation. In Deutschland bildet die Allianz Deutschland AG das Dach über den operativen Gesellschaften, der Sachversicherung, Lebens- und Privaten Krankenversicherung sowie dem Bankgeschäft. Quer zu diesen vier Geschäftsbereichen sind Betrieb und Vertrieb segmentübergreifend tätig. Dabei fungiert der Betrieb als virtuelle Service-Gesellschaft und der Vertrieb ist mit den Ausschließlichkeitsvertrieben in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG gebündelt.

Im Zentrum der Allianz Vertriebsorganisation stehen die Agenturen, die jeweils

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Wirtschaftswissenschaftler	+
Geistes- und Sozialwissenschaftler	+
Juristen	+
Ingenieure	+
ITler	+



1 Ziel

Mit Strategie und Fingerspitzengefühl Karriere machen!

Kundenbegeisterer gesucht:

Konzentriert, mit Ausdauer und guter Reaktion, **immer am Ball**

Anja Behle, Trainee im Führungskräftenachwuchs der Allianz und begeisterte Volleyballspielerin.

Ihre Stärken – Ihre Zukunft: Als Trainee zur Allianz.

Sie suchen den nächsten Karriereschritt, um Ihre Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen? Dann entdecken Sie die flexiblen und vielfältigen Perspektiven im Vertrieb der Allianz.

Jetzt informieren unter:
kundenbegeisterer-gesucht.de



Für uns zählen Ihre Qualifikationen und Stärken. Deshalb ist jeder unabhängig von sonstigen Merkmalen wie z. B. Geschlecht, Herkunft und Abstammung oder einer eventuellen Behinderung willkommen.

von selbständigen Handelsvertretern geführt werden und durchschnittlich vier bis fünf Mitarbeiter haben.

Ergänzt wird diese Vertriebsform durch eigene, fest angestellte Vertriebsmitarbeiter der Allianz, die in den Geschäftsstellen angestellt sind sowie durch den Vertrieb über das Internet, unabhängige Makler, die Filialen der Commerzbank sowie über Partner in der Automobilwirtschaft.

Einstieg für Professionals. Die Allianz hat laufend Bedarf an Young Professionals sowie Professionals, die quer einsteigen. Zum einen gilt dies für die Zentralfunktionen der Allianz Deutschland AG, ganz besonders viele Möglichkeiten aber offeriert das Unternehmen in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG. Hier gibt es verschiedene Optionen für eine Mitarbeit, sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als selbstständiger Unternehmer.

Für eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit als Ausschließlichkeitsvertreter mit einer eigenen Allianz Agentur sucht das Unternehmen Kandidaten, die einen Hochschul- oder FH-Abschluss haben oder nach einer – idealerweise kaufmännischen – Berufsausbildung bereits Praxiserfahrung als Versicherungskaufmann oder Versicherungsfachmann gesammelt haben.

Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb oder Versicherungsvertrieb mitbringen. Wer als Branchenfremder einsteigt, durchläuft berufsbegleitend eine 24-monatige Vertriebsausbildung an der Allianz Außendienst Akademie und legt nach neun und zwölf Monaten die IHK-Prüfungen ab. Nach weiteren zwölf Monaten steht dann der Start in einer eigenen Agentur an.

Kandidaten, die bereits Erfahrung im Versicherungsvertrieb mitbringen, können sich schon nach drei Monaten selbstständig machen, nachdem sie zuvor eine Einarbeitung zu Produkten, Technik und dem Beratungsansatz der Allianz erhalten haben. Ausschließlichkeitsvertreter übernehmen einen bestehenden Kundenstamm, den sie ausbauen und pflegen. Sie werden auch nach Gründung ihrer Agentur von der Allianz noch weiter unterstützt bei allen Fragen der Führung ihres Unternehmens, ihrer Weiterbildung, dem Personaleinsatz und der Ausrichtung ihrer Agentur. Ausschließlichkeitsvertreter kaufen sich nicht in ein Vertriebsgebiet ein und haben keinen Gebietsschutz, jedoch genießen sie Vertragsschutz auf eine von Ihnen aufgebaute Kundenbeziehung.

Alternativ zur Selbstständigkeit gibt es auch die Möglichkeit, im Angestellten-Verhältnis in der Vertriebsorganisation der Allianz tätig zu werden. Dabei gibt es in den Geschäftsstellen verschiedene Positionen: den Geschäftsstellenleiter, der oberster Ansprechpartner für alle personellen Belange ist und Verantwortung für die Vertriebspolitik und das Erreichen der Ziele trägt. Eine

KARRIERE-FAKTOREN		
Teilzeitmodelle		+
Frauenförderung		+
Kinderbetreuung		+
Betriebssport		+
Betriebliches Gesundheitsmanagement		+
Auslandsentsendung Langzeit		-
Internationale Kurzzeit-Einsätze		-
Mitarbeiterbeteiligung		+
Fixe + variable Vergütung		+
Betriebliche Altersversorgung		+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina		+
Coaching/Mentoring		+
Firmeneigene Akademie		+
Interdisziplinäre Teams		-
Interkulturelle Teams		-
Möglichkeit zur Partnerschaft		-
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	37%	
Akademikerquote an Belegschaft	>25%	

Die Mitarbeiter legen im Dialog mit ihren Vorgesetzten fest, wie sie sich und ihr Aufgabengebiet weiterentwickeln wollen. Aufstiegs-kandidaten müssen sich zudem in regelmäßigen Assessments bewähren.

In speziellen Förderkreisen, etwa dem Allianz Förderprogramm (AFP), qualifizieren sich Mitarbeiter aus vergleichbaren Funktionen in unterschiedlichen Themen. Gewünschter Nebeneffekt: Sie erweitern ihr Netzwerk im Konzern. Speziell Führungskräfte und Nachwuchskräfte aus allen Gruppengesellschaften bilden sich an der Corporate University weiter. Das Allianz Management Institute (AMI) schult in Mitarbeiterführung, Kommunikation, Betriebs- und Versicherungswirtschaft.

Wer als Selbstständiger für die Allianz tätig ist, wird ebenfalls regelmäßig weitergebildet. Dies geschieht an der Allianz Außendienst Akademie, die deutschlandweit über zahlreiche Standorte verfügt und ein teils kostenloses, teils kostenpflichtiges Seminarprogramm bietet.

Vergütung und Sozialleistungen. Das Vergütungssystem für die Angestellten des Unternehmens ist dreigliedrig: im Innendienst beziehungsweise der Hauptverwaltung gehören dazu neben einem Fixgehalt auch ein Bonus und die versicherungsüblich umfangreichen Verträge zur Altersvorsorge. Im Vertrieb kommen zu dem Grundgehalt noch eine variable, erfolgsabhängige Vergütungskomponente hinzu sowie ein Bonus und die Altersvorsorge.

Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach Paragraph 84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird.

Während der Ausbildung der Ausschließlichkeitsvertreter werden Reisekosten, Verpflegung, Unterkunft und Gehalt von der Allianz abgedeckt. Die Vergütung entwickelt sich bei den Selbstständigen im Laufe der Zeit durch wachsende Kundenbestände und ein „Vorrücken“ in der Provisionstabelle.

Ebene tiefer ist der Büroleiter zuständig für den betriebsorganisatorisch und technisch reibungslosen Verwaltungsablauf und den Geschäftsstellen-Innendienst, dem sämtliche Verwaltungsaufgaben obliegen.

Im angestellten Außendienst gibt es neben den Kundenbetreuern ebenfalls verschiedene Führungspositionen: Den Vertreterbereichsleiter, den Leiter Organisationsgebiet, den Leiter Verkaufsqualifikation und den Leiter Verkaufsregion. Wer im Außendienst keine Führungsaufgabe übernehmen will, kann auch Spezialist werden für die Themen Vorsorge und Anlage, Sach/Privat, Bauspar- und Baufinanzierung, Krankenversicherung oder Firmengeschäft.

Karriereentwicklung. Zentrales Element der Personalentwicklung sind bei Angestellten die jährlichen Zielvereinbarungen.

Foto: fotolia

JobguideXpress

Konzentriert informiert.

Wirtschaftspresse kurz und knackig: 1x im Monat: Karriere-News kompakt



Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:

www.jobguide.de



JobguideXpress

1x im Monat: Karriere-News kompakt

MINT-Branchen sind zuversichtlich

Mehr Karriere-News

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG

Ketschendorfer Straße 38-50_96450 Coburg_0 95 61-21-0_www.brose.com



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Maschinenbau-Ingenieure	+
Elektrotechnik-Ingenieure	+
Fahrzeugtechnik-Ingenieure	+
Wirtschaftsingenieure	+
Betriebswirte	+
ITler	+

KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	5 %
Akademikerquote an Belegschaft	k.A. %

Die Gesellschaft. Der international tätige Automobilzulieferer ist fast so alt wie das Auto selbst. Als Max Brose 1884 geboren wurde, war das Automobil noch nicht erfunden – Carl Benz ließ erst zwei Jahre später seinen „Motorwagen“ patentieren. Nach seiner Ausbildung zum Kaufmann eröffnete Brose 1908 im Alter von 24 Jahren in Berlin ein Handelsgeschäft für Automobil- und Flugzeugzubehör. 1919 gründete er in Coburg mit Ernst Jühling das Metallwerk Max Brose & Co. und weitete seine unternehmerische Tätigkeit auch auf die Herstellung von Automobilteilen aus.

Die heutige international tätige Unternehmensgruppe ist im Besitz der Familien Stoschek und Volkmann. Michael Stoschek, Enkel des Firmengründers, führte das Unternehmen bis Ende 2005 und übergab dann den Vorsitz der Geschäftsführung an den langjährigen Brose-Manager Jürgen Otto.

Produkte und Marktbedeutung. Brose ist nach eigener Aussage unter den Top 100 der weltweiten Automobil-Zulieferer das viertgrößte Unternehmen in Familienbesitz. Das Unternehmen beliefert rund 80 Automobilmarken und über 30 Zulieferer weltweit mit mechatronischen Systemen und Elektromotoren für Karosserie und Innenraum von Fahrzeugen. Jedes dritte weltweit neu produzierte Fahrzeug sei mit mindestens einem Brose-Erzeugnis ausgestattet.

Weltweit marktführende Stellungen reklamiert Brose für sich bei Fensterhebern und Fensterhebermotoren, Türsystemen, Schlossmodulen und Schließsystemen, Motoren für elektrische Bremssysteme sowie bei Getriebeaktuatoren und Kühlerlüftermodulen. Bei elektrischen Sitzverstellungen sei Brose Marktführer in Europa. Hier sollen die Märkte USA und Asien weiter erschlossen werden, um auch in diesem Produktsegment mittelfristig die führende Position im Weltmarkt zu erreichen.

2016 erzielte Brose einen Umsatz von über 6,15 (Vorjahr: 6,05) Milliarden Euro. Seinen Gewinn veröffentlicht Brose nicht.

Standorte und Mitarbeiter. Brose beschäftigt derzeit 24.600 Mitarbeiter. In Deutschland sind neben Coburg weitere Zentralstandorte in Hallstadt bei Bamberg, Wuppertal und Würzburg. International unterhält das Unternehmen Produktions-, Entwicklungs- oder Vertriebsstandorte unter anderem in den USA, in Tschechien, Brasilien, Indien und der Volksrepublik China. 2012 nahm Brose in China neue Werke in Chongqing und Peking sowie im mexikanischen Querétaro in Betrieb und erwarb in New Boston/Detroit eine neue Produktionsstätte. Rund 100 Millionen Euro hat der Automobilzulieferer seit der Übernahme der Elektromotorensparte von Continental/Siemens VDO im Jahr 2008 am Standort Würzburg investiert. Der Standort ist eines der internationalen Headquarter der Unternehmensgruppe. Von Würzburg aus steuert Brose die weltweiten Aktivitäten im Geschäftsbereich Motoren sowie sieben Produktionswerke in Europa und Übersee.

Einstieg als Professional. Gesucht sind Führungskräfte und Spezi-

alisten sowohl für kaufmännische als auch für technische Bereiche – idealerweise Wechsler aus der Automobilindustrie. Beste Chancen haben Maschinenbauer, Elektrotechniker, Wirtschaftsingenieure, Fahrzeug- und Fertigungstechniker sowie Mechatroniker. Vakante Stellen gibt es laufend, zum Beispiel in den Bereichen Konstruktion, Entwicklung, Versuch, Elektronik, Qualität, Fertigungsplanung sowie im Einkauf, Controlling, Finanzwesen und in der Logistik.

Karriereentwicklung. Für High Potentials gibt es ein internationales Förderprogramm, den „Talent Circle“, in dem generalistische Managementthemen vermittelt werden und die Sozial- und Führungskompetenz entwickelt wird. Für das mittlere bis obere Management wiederum hat Brose ein eigenes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm mit maßgeschneiderten Weiterbildungsangeboten für Manager.

Für Mitarbeiter, die eine Alternative zur klassischen Führungslaufbahn suchen und über herausragendes Fachwissen in einer bestimmten, von der Geschäftsführung definierten Schlüsseltechnologie besitzen, wurde eine Fachlaufbahn entwickelt, in der sie dieses Wissen erweitern und standortübergreifend vermitteln können.

Vergütung und Sozialleistungen. Das Familienunternehmen setzt auf eine Arbeitsumgebung, die kunden- und leistungsorientiertes Arbeiten fördern und den Beschäftigten größtmögliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit bieten soll: die „Brose Arbeitswelt“. Mit diesem Arbeitszeit- und Organisationsmodell will das Unternehmen größtmögliche Transparenz, Funktionalität und Ökonomie schaffen.

Zu den Kernelementen zählen ein flexibles Bürokonzzept mit variablen Arbeitszeiten sowie spezielle Sozialleistungen in den Bereichen Fitness, Gesundheit und Betriebsgastronomie. Außerdem gehört dazu ein Vergütungsmodell, das sich an den Geschäftsergebnissen orientiert.

Wer neu bei Brose anfängt, wird bei Umzug und Wohnungssuche umfangreich unterstützt. Brose stellt einen Transporter kostenlos zur Verfügung und vermittelt in Kooperation mit Maklern Unterkünfte zu vergünstigten Konditionen. Mitarbeitern einer oberen Führungsebene steht zudem ein Dienstfahrzeug zur Verfügung.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über das Bewerbungsformular auf der Website

ANSPRECHPARTNER

Lukas Zulehner (-54 15), karriere@brose.com

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Management Audit für Führungskräfte

Brose auf

Facebook

Twitter

XING

YouTube

Jobguide

Wir halten Ausschau nach Talenten!

www.brose-karriere.com



Die Gesellschaft. Diehl ist ein global operierender Technologiekonzern, der inzwischen 115 Jahre alt ist. Die Unternehmensgruppe wird geführt von der Diehl Stiftung und Co. KG und ist gegliedert in die Teilkonzerne Diehl Metall, Diehl Controls, Diehl Defence, Diehl Aerosystems und Diehl Metering. Insgesamt besteht die Diehl-Gruppe aus rund vierzig Tochterunternehmen und Joint Ventures weltweit. Gegründet wurde das Unternehmen 1902 als Kunstschmiede von dem Ehepaar Margarete und Heinrich Diehl, die sogenannte Epi-taphe, Beschläge und Produkte aus Kunstguss herstellten. Auch heute ist das Unternehmen noch in Familienbesitz, inzwischen in vierter Generation.

Produkte und Marktbedeutung. Das traditionelle Kerngeschäft des Unternehmens ist nach wie vor der Metallbereich. Hier hat sich beispielsweise das Unternehmen Diehl Metal Applications auf Verbundprodukte aus den Werkstoffen Metall und Kunststoff insbesondere für die Automobilindustrie spezialisiert. Mit dieser Form der Umspritz- und Montagetechnik werden die Stärken beider Werkstoffe verbunden: Die hohe Stabilität des Metalls mit dem geringen Gewicht des Kunststoffs. So realisiert das Unternehmen zum Beispiel bei bestimmten Baugruppen, die im Auto Verwendung finden, Gewichtseinsparungen bis zu 40 Prozent. Neben

der Automobilindustrie kommen die Kunden auch aus der Kommunikation sowie der Elektronik und Elektrotechnik. Darüber hinaus produziert Diehl Metall aber auch Bänder und Drähte aus Kupferlegierungen, Stangen, Rohre und Profile, Synchronringe für den Schaltgetriebe, Gesenkschmiedeteile aus Messing und Präzisionsstanzteile für den Einsatz in der Elektronik und Elektrotechnik.

Der Teilkonzern Diehl Controls zählt nach eigenen Angaben zu den weltweit führenden Zulieferern von Steuerungs- und Regelsystemen für die Hersteller von Waschmaschinen, Wäschetrocknern, Geschirrspülern, Herden, Backöfen und Kühlschränken – Geräten für die Weiße-Ware-Industrie, bei denen Qualität, sparsamer Energieverbrauch und Komfort im Vordergrund stehen. Das Unternehmen produziert in Deutschland, China, Polen und Mexiko für nahezu alle führenden Hersteller weltweit.

Diehl Defence ist spezialisiert auf Produkte und Schlüsseltechnologien zur Ausrüstung und zum Schutz von Soldaten im Einsatz. Zum Portfolio gehören unter anderem Lenkflugkörper für die Luftverteidigung, Flugkörpersysteme Land und See, Munition sowie Raketen-, Sensor- und Sicherheitssysteme.

Der Geschäftsbereich Diehl Aerosystems ist Zulieferer der großen, internationalen Luftfahr-

zeughersteller wie Airbus, Boeing und Embraer sowie internationaler Fluggesellschaften. An sie liefert das Unternehmen Diehl Aircabin beispielsweise die Paneelen der kompletten Kabinenverkleidung, die Gepäckablagefächer sowie Tür- und Rahmenverkleidungen für Großraumflugzeuge.

Diehl Metering bietet seinen Kunden die komplette Prozesskette vom Messgerät bis zum Datenmanagement aus einer Hand an. Mit Messgeräten für Wasser, thermische Energie, Gas und Strom werden dabei alle Energiearten abgedeckt.

Neben den großen Geschäftsbereichen beschäftigt sich die Gruppe im Bereich Diehl Ventures mit zukunftssträchtigen Technologien und unterstützt als Wagniskapitalgeber Start-ups mit für Diehl interessanten Themen und großem Wachstumspotenzial.

Insgesamt erzielte die Diehl-Gruppe im Jahr 2016 mit einem Umsatz von 3,41 (Vorjahr 3,1) Milliarden Euro einen Jahresüberschuss von 105,4 (37,1) Millionen Euro. Das größte Wachstum erzielten derzeit die Teilkonzerne Aerosystems und Controls.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt das Unternehmen rund 16.400 Mitarbeiter. Neben dem Stammsitz in Nürnberg gibt es mehr als 80 Standorte auf vier Kontinenten, allein über 50 davon in Deutschland und weitere in Europa, Nord- und Südamerika, im Nahen Osten und Asien.

Karriere bei Diehl. Das Unternehmen bietet viele Möglichkeiten, den beruflichen und persönlichen Horizont innerhalb des Konzerns zu erweitern und die eigene Karriere über die Grenzen von Funktionen, Konzerngesellschaften und Ländern hinweg zu entwickeln.

Dabei werden Fach- und Führungskräfte mit individuellen Programmen unterstützt und auf ihren Weg vorbereitet. Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial werden konzernweit identifiziert, um zwei Drittel der freien Fach- und Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen. In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen werden die passenden Weiterbildungsmaßnahmen für den nächsten Entwicklungsschritt identifiziert und interne wie externe Seminare, Workshops und Schulungen zum Aufbau methodischer, fachlicher und persönlicher Kompetenzen angeboten.

Der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung dienen auch internationale Entsendungen, die zum einen kurzfristig auf Projektbasis oder als Langzeitsendungen über mehrere Jahre erfolgen können. Dabei sorgt der Bereich Global Mobility für Unterstützung während des Auslandseinsatzes und nach der Rückkehr.

Insbesondere in den kaufmännischen Funktionen wie Rechnungswesen, Finanzen und Controlling, Personal, Einkauf und IT, in denen Mitarbeiter konzernübergreifend eingesetzt werden können, fördert das Unternehmen Potenzialträger mit einem Management Development-Konzept, das für die Kandidaten neue berufliche Möglichkeiten und internationale Perspektiven erschließt.

Wichtig ist es dem Diehl-Management, trotz der Größe des Konzerns die Kultur eines Familienunternehmens zu bewahren, Hierarchien flach zu halten sowie für sozialen Zusammenhalt und Respekt bezüglich der kulturellen Unterschiede zu sorgen.

Zur Kultur gehört auch, dass Diehl-Mitarbeitern eine gute Work-Life-Balance ermöglicht werden soll. Dazu dienen flexible Arbeitszeitmodelle, an einigen Standorten Ferienprogramme für Mitarbeiterkinder, reservierte Plätze in Kinderkrippen, sogenannte „Kids



Offices“, in denen Eltern arbeiten können, wenn ihre Kinderbetreuung unerwartet ausfällt.

Junior Professionals. Großes Interesse hat Diehl an Nachwuchskräften mit erster Berufserfahrung und einem Hintergrund in den relevanten Studienrichtungen.

Hochschulabsolventen. Viele ehemalige Trainees seien heute in verantwortungsvollen Führungspositionen, sagt das Personalmanagement. Daher bietet Diehl für Hochschulabsolventen neben dem Direkteinstieg in eine der ausgeschriebenen Positionen an den deutschen Standorten eine ganze Reihe von technischen und kaufmännischen Trainee-Programmen an. Dabei werden die kaufmännischen Trainee-Programme von der Hauptverwaltung für den gesamten Konzern angeboten, während die technischen Programme jeweils in einem der Teilkonzerne stattfinden.

Kaufmännische Trainee-Programme gibt es in den Funktionen Rechnungswesen/Controlling, im technischen Einkauf, im Bereich

Human Resources sowie in der IT. Sie sind vorgesehen für Absolventen der Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre und des Wirtschaftsingenieurwesens, die kaufmännisch versiert sind und Freude am Umgang mit Zahlen haben. Dabei gibt es keinen festgelegten Programmablauf, sondern jeder Trainee erarbeitet zusammen mit dem Unternehmen sein individuelles Programm, das ihn binnen 15 bis 18 Monaten durch mehrere Niederlassungen in der Welt führt.

Die technischen Programme gibt es grundsätzlich mit – je nach Teilkonzern – unterschiedlichen Schwerpunkten. Bei Diehl Metall etwa lernen die technischen Trainees in 18 Monaten die Abläufe in vielen Abteilungen, etwa der Produktion, Entwicklung, dem Einkauf, Vertrieb oder Qualitätsmanagement kennen. Dabei wechseln sie alle drei bis vier Monate ihr Einsatzfeld. Unterstützt werden sie dabei unter anderem durch bereichsübergreifende Weiterbildung und Schulungen im Projektmanagement.

Bei Diehl Controls sind Absolventen der Elektrotechnik, Informatik und des Wirtschaftsingenieurwesens für das 18-monatige Trainee-Programm gefragt. Wichtig sind bei ihnen auch Fremdsprachen und interkulturelle Kompetenz, denn drei Viertel der Mitarbeiter des Unternehmens arbeiten im Ausland. Trotzdem beginnt das Trainee-Programm zunächst am Stammsitz in Wangen im Allgäu und führt dann – je nach individuellem Programmablauf – durch Länder wie Mexiko, China oder die USA.

Das 18-monatige technische Trainee-Programm bei Diehl Defence erfordert einen sehr guten Master- oder Doktorabschluss. Es führt durch Projekteinsätze in der Entwicklung, der Produktion und dem Produktmanagement – je nach Fähigkeiten und Wünschen der Trainees. In jedem dieser Bereiche, versichert das Unternehmen, müssten die Trainees technologisch herausfordernden Fragestellungen auf den Grund gehen, könnten mit umfangreichen Schulungen und regelmäßigem, konstruktivem Feedback rechnen.

Auch Diehl Aerosystems bietet ein Programm an, das einen überdurchschnittlichen Hochschulabschluss voraussetzt. Je nach persönlichem Programm-Schwerpunkt forschen die Trainees, optimieren Logistik- oder Fertigungsprozesse, verbessern die Produkte und arbeiten über 18 Monate hinweg an verschiedenen Projekten mit, die sie auch an internationale Standorte führen.

Ein Abschluss in Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen oder Mechatronik kann die Eintrittskarte sein zu dem 18-monatigen Trainee-Programm von Diehl Metering. Es führt zum Beispiel durch die Entwicklungsabteilung, das Produktmanagement oder die Qualitätssicherung. Nach der ersten Einarbeitung in Ansbach oder Nürnberg folgen Projekte in Frankreich, Polen, Ungarn, Brasilien oder China.

Unabhängig von der Art des Einstiegs sollten Hochschulabsolventen ihr Master- oder Diplomstudium mit überdurchschnittlichem Ergebnis absolviert und in Praktika oder Ehrenämtern praktische Erfahrung gesammelt haben. Angesichts der internationalen Aktivitäten von Diehl ist gutes Englisch unverzichtbar und jede weitere Fremdsprache wird geschätzt. Wichtig ist dem Unternehmen, dass seine Mitarbeiter „Menschen mit Offenheit, Wertschätzung und Respekt begegnen“.

Abschlussarbeiten. Das Unternehmen betreut Studierende bei ihrer projektorientierten Forschung im Rahmen von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Ein vorheriges Praktikum ist nicht nötig. Die Autoren erhalten eine Praktikanten-Vergütung.

Praktikanten. Für Studenten aus technischen und kaufmännischen Disziplinen stehen jährlich circa 100 Praktikums- und Werkstudentenplätze zur Verfügung. Praktikanten sollten mindestens drei bis vier, lieber aber sechs Monate bleiben. Ihre Vergütung ist in den Gesellschaften unterschiedlich geregelt.

Auch Schülern, die sich für eine spätere Ausbildung zum Elektroniker, Industriekaufmann, Industriemechaniker oder Mechatroniker interessieren, bietet Diehl die Gelegenheit, sich im Rahmen eines Schnupperpraktikums beruflich zu orientieren.

Azubis/Duales Studium. Diehl bietet an zwölf Standorten in Deutschland die Möglichkeit zur Ausbildung in über einem Dutzend Ausbildungsberufen. Darüber hinaus gibt es duale Studienangebote. In Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) kann der Bachelor of Arts in Controlling und Consulting, im Fach Industrie, in International Business Administration, Technical Management und Wirtschaftsinformatik erworben werden. Zum Bachelor of Arts führen auch die Fächer Wirtschaftsinformatik an der Berufsakademie Saarland und Betriebswirtschaft an der Berufsakademie Emsland.

Ebenfalls mit der DHBW wird der Bachelor of Engineering angeboten in Elektrotechnik, Luft- und Raumfahrttechnik und Wirtschaftsingenieurwesen. In den technischen Disziplinen gibt es zudem eine Kooperation mit der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, wo der Bachelor of Engineering in Elektrotechnik, International Business and Technology und Maschinenbau angestrebt werden kann.

Ebenfalls mit einem Bachelor of Engineering endet das „Studium plus“ in Wirtschaftsingenieurwesen und das Fach Verbundwerkstoffe/Composites in Stade.

Diehl bildet auch nach dem Ulmer Modell aus, bei dem ein vollwertiges Studium in Elektrotechnik, Maschinenbau oder Wirtschaftsingenieurwesen und eine komplette Facharbeiterausbildung in nur viereinhalb Jahren absolviert werden.

In allen Fällen erfolgt die Bewerberauswahl immer ein Jahr vor dem Ausbildungsstart im September.

BEWERBEN

Bevorzugt über das Bewerbungsformular auf der Website, aber auch per Email - immer mit Bezugnahme auf den Jobguide



ANSPRECHPARTNER

Alle Bewerber:

Linda Stücker, linda.stuecker@diehl.de,
09 11-9 47-22 17

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewertertage für Trainees

Diehl auf

Kununu

YouTube



„Wir sorgen dafür, dass unsere innovativen Lösungen die Anforderungen unserer Kunden erfüllen.“

Yu Zhenlei, Service Manager, Marie Duvivier, Projektmanager Qualität, Bruno Fuhge, Innovationsingenieur

Über 16.000 Beschäftigte in unseren fünf Teilkonzernen Metall, Controls, Defence, Aerosystems und Metering arbeiten an den Technologien von heute und morgen. Werden Sie Teil einer einzigartigen Unternehmenstradition der Stabilität und des gelebten Vertrauens. Bewerben Sie sich jetzt und entdecken Sie unseren umfassenden Beitrag zu zukunftsorientierten Technologien in vielen Bereichen von Alltag und Arbeitswelt sowie Ihre konkreten Karrieremöglichkeiten in unserer internationalen Gruppe.

Aus Tradition: Zukunft!

DIEHL

www.diehl.com/karriere

Edag Engineering GmbH

Kreuzberger Ring 40_65205 Wiesbaden_06 11-73 75-0_www.edag.de

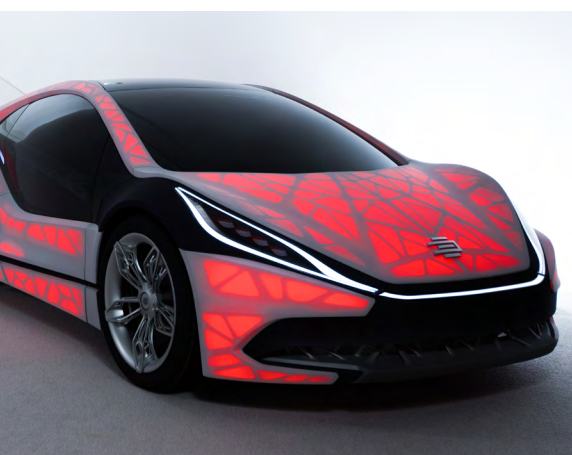


Die Gesellschaft. Von der Natur haben sich die Entwickler bei Edag inspirieren lassen zu einem völlig neuen Konzept, um Leichtbauziele im Automobilbau zu erreichen. Das Ergebnis der Inspiration stellte Edag im Sommer 2015 auf der IAA vor: Der Edag Light Cocoon ist ein Concept Car, bei dem das bionische Muster eines Blattes die Gestaltungsgrundlage wurde für eine ultimativ leichte Karosseriestruktur. Wie in der Natur die Struktur eines Blattes mit einer leichten Au-

ßenhaut überspannt ist, hat der Edag Light Cocoon eine schützende, leichte Hülle aus wetterbeständigem Textilmaterial, das der Outdoor-Spezialist Jack Wolfskin zu dem Projekt beisteuerte. Dabei setzt das Konzept des Fahrzeugs darauf, nur dort Material einzusetzen, wo es für die Funktion, die Sicherheit und Steifigkeit des Autos unbedingt nötig ist.

Seit 1969 ist Edag als Entwicklungsdienstleister tätig, damals noch unter „Eckard Design“, benannt nach Horst Eckard, der das Unternehmen in Groß-Zimmern bei Darmstadt gründete, aber schon nach einem Jahr nach Fulda verlagerte. Schnell spezialisierte sich der Unternehmer ganz auf die Entwicklung von Fahrzeugen und Produktionsanlagen und 1986 begann das Unternehmen dann mit dem Bau von Prototypen.

Seit Anfang 2006 gehört die Edag zusammen mit seinen beiden Tochterunternehmen Edag Production Solutions und BFFT gänzlich zum Beteiligungsportfolio der bayerischen Aton-Gruppe. Und im Juli 2014 kam es dann zum Zusammenschluss von Edag mit seinem bisherigen Wettbewerber Rücker. Zusammen sind sie jetzt



CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Informationstechnik-Ingenieure	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Informatiker	+

Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.



Foto: Fotolia

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de



nach eigener Aussage der größte unabhängige Engineering-Dienstleister der Automobilindustrie weltweit.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Nicht immer geht es bei Edag um Eigenentwicklungen wie das Concept Car Edag Light Cocoon, sondern viel öfter um Entwicklungsdienstleistungen für verschiedene Industrien. Das Unternehmen entwickelt Derivate und Module, serienreife Fahrzeuge, Prototypen sowie komplette Produktionsanlagen. Und das vor allem für die Automobilindustrie, aber auch für Hersteller von Nutz- und Schienenfahrzeugen.

Durch die Bündelung der Ressourcen und Kompetenzen von Edag und Rücker kann das Unternehmen noch besser Kompetenzfelder abdecken und insbesondere Großprojekte – etwa Modul- und Gesamtfahrzeugentwicklungen – mit seinen Kunden umsetzen.

Im Geschäftsjahr 2016 erreichte Edag Engineering einen Umsatz von 715 (Vorjahr: 722) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit arbeiten nun an über 58 Standorten in 20 Ländern 8.260 Mitarbeiter für das Unternehmen. 49 Prozent von ihnen haben einen akademischen Hintergrund, davon kommen die allermeisten, nämlich 84 Prozent, aus den Ingenieurwissenschaften.

Der Hauptsitz des Unternehmens ist seit der Fusion in Wies-

baden. In Deutschland liegen die Niederlassungen in unmittelbarer Nähe zu den großen Automobilherstellern: Rüsselsheim (Opel), Ingolstadt (Audi), München (BMW), Sindelfingen (Daimler, Porsche), Wolfsburg (Volkswagen), Köln (Ford).

Karriere bei Edag. Wer bei Edag Karriere machen will, ist nicht auf einen Geschäftsbereich oder eine Funktion festgelegt. Mit über 50 verschiedenen Fachbereichen und Einsatzmöglichkeiten im In- und Ausland bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern langfristige und abwechslungsreiche Möglichkeiten für einen individuellen Karriereweg.

Dabei sind Wechsel zwischen Inlands- und Auslandseinsätzen sowie verschiedenen Abteilungen und Projekten durchaus üblich. Um seine Mitarbeiter optimal zu fördern bietet das Unternehmen eine Reihe von Entwicklungsprogrammen an, unter anderem regelmäßige Führungskräfte-Trainings sowie Vertriebsqualifizierungen. Edag Engineering investiert jährlich weltweit zwei Millionen Euro in Weiterbildung und Qualifizierung.

Wer im Unternehmen aufsteigt, muss nicht automatisch Führungsverantwortung übernehmen, sondern kann auch eine Fachlaufbahn oder eine Projektlaufbahn anstreben. Ein typischer Karriereweg innerhalb der Führungslaufbahn kann beispielsweise von der Position des Teamleiters über den Abteilungsleiter zum Bereichsleiter führen. Generell werden Führungspositionen im oberen Management sowohl aus den eigenen Reihen als auch von außen besetzt, wenn Bedarf besteht.

Junior Professionals. Edag stellt regelmäßig akademische Nachwuchskräfte ein, die erste Erfahrung mitbringen aus einer vorherigen Tätigkeit in der Automobilbranche, der Fahrzeugentwicklung oder dem Anlagenbau mitbringen.

BEWERBEN

Über die Webseite mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschulabsolventen, Fachkräfte: Judith Witzick, 0 61 42-82 07-2 83 50

Abschlussarbeiten, stud. Praktikanten: Rebecca Kapfer, 06 61-60 00-2 50 51

Auszubildende, duale Studenten, Schülerpraktikanten: Melanie Heinzerling, 06 61-60 00-2 15

AUSWAHLVERFAHREN

Ausführliche Einzelgespräche für alle Bewerber; Azubis durchlaufen zusätzlich einen Eignungstest.

Edag Engineering auf

XING

Facebook

Twitter

LinkedIn

Hochschulabsolventen. Das Unternehmen bietet Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge laufend einen Jobeinstieg an. Neben großem technischem Verständnis erwartet Edag von den Bewerbern ein hohes Maß an Eigenverantwortung, Teamgeist und Flexibilität.

Ein kleines Trainee-Programm gibt es bisher lediglich am Standort Gifhorn, die Mehrzahl der Absolventen steigt an allen Standorten direkt ein und zwar vor allem in den Unternehmensbereichen Fahrzeugentwicklung, Fahrzeugintegration, Elektrik/Elektronik und im Produktionsengineering.

Das Einstiegsgehalt variiert je nach Aufgabengebiet und Niederlassung. Generell können Absolventen aber mit einem Jahresbruttoverdienst von etwa 48.000 Euro rechnen.

Abschlussarbeiten. Bachelor- und Masterarbeiten von Studierenden der Ingenieurwissenschaften betreut das Unternehmen regelmäßig. Dabei macht Edag Themenvorschläge auf seiner Website, aber auch Initiativ-Bewerbungen mit eigenen Themenvorschlägen von Studierenden sind dem Unternehmen durchaus willkommen. Die Autoren der Arbeiten erhalten eine Vergütung, deren Höhe jeweils individuell vereinbart wird.

Praktika. Das Unternehmen bietet Praktikumsplätze für Schüler und Studierende an und beschäftigt Werkstudenten. Studenten sollten im Hauptstudium sein, Bachelorstudenten das dritte Semester abgeschlossen haben. Besonders gefragt sind Studierende der Ingenieurwissenschaften. Wer bereits im Haupt- oder Masterstudium ist, sollte bereits erste Praxiserfahrung mitbringen. Eingesetzt werden Praktikanten wie Werkstudenten vor allem in der Fahrzeugentwicklung und -integration sowie in den Bereichen Elektrik/Elektronik und Produktionsengineering.

Der Praxiseinsatz dauert mindestens drei Monate; die Vergütung erfolgt nach Absprache sowohl bei Praktikanten als auch bei Werkstudenten. Schüler können im Rahmen eines meist zweiwöchigen Praktikums in verschiedene technische und kaufmännische Abteilungen hinein schnuppern. Wer ein Praktikum im Ausland machen will, findet auf der Unternehmenswebsite die Ansprechpartner vor Ort, bei denen er sich direkt bewerben sollte.

Azubis/Duales Studium. 2016 starteten 176 Auszubildende, für die mehr als 20 verschiedene Ausbildungsberufe und Studiengänge zur Wahl stehen, unter anderem für angehende Fahrzeug- und Produktionsentwickler, Anlagenbauer, Technische Produktdesigner, Technische Modellbauer, Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker sowie Kaufleute und Fachinformatiker. Ausbildungsstart ist der 1. August oder 1. September; die Bewerbung sollte ein Jahr im Voraus erfolgen.

Außerdem gibt es eine Vielzahl von Dualen Studienangeboten in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen: zum Beispiel den Bachelor of Engineering Maschinenbau (Konstruktion oder Virtual Engineering) und den Bachelor of Engineering Wirtschaftsingenieurwesen an der DHBW Mosbach, den Bachelor of Engineering Maschinenbau (Fahrzeug-System-Engineering oder Produktionstechnik) an der DHBW Stuttgart, den Bachelor of Engineering Mechatronik an der Hochschule München sowie den Bachelor of Engineering Elektro- und Informationstechnik an der Hochschule Fulda.



WOLLEN SIE **MIT UNS**
DIE MOBILITÄT VON
MORGEN **GESTALTEN?**

In fast jedem Automobil steckt ein bisschen EDAG. Wir sind der Experte in der Gesamtfahrzeugentwicklung und Optimierung von Produktionsanlagen in der Automobilindustrie. Mit rund 7.900 Mitarbeitern bieten wir unseren Kunden das gesamte Spektrum an Entwicklungsdienstleistungen rund ums Automobil und helfen dabei, aus Technik Emotionen zu machen.

Starten Sie als **Ingenieur oder Techniker (m/w)** an einem unserer 70 Standorte weltweit. Wir suchen Sie in diesen Fachrichtungen:

- Fahrzeugtechnik / Karosserietechnik
- Maschinenbau
- Elektro- und Informationstechnik / Informatik
- Mechatronik
- Kunststofftechnik
- Wirtschaftsingenieurwesen

Ihre Ansprechpartnerin:
EDAG Engineering GmbH
Judith Witzick
Eisenstraße 48a * 65428 Rüsselsheim
Tel. +49 6142 8207-28350

Bitte bewerben Sie sich über unser Portal:
www.edag.de/karriere



Die Gesellschaft. Das System- und Softwarehaus verdankt seinen Ursprung dem Starfighter. Um die bockige Elektronik des als „Witwenmacher“ verrufenen Jagdbombers in den Griff zu kriegen, wurde 1963 auf Betreiben des Verteidigungsministeriums von den Unternehmen die Vorläufer-Firma FEG (Flug-Elektronik-Gesellschaft) gegründet. 1967 entstand dann als Gemeinschaftsunternehmen von AEG, Rohde & Schwarz, SEL und Siemens die heutige ESG mit dem Auftrag, Elektroniksysteme für den Tornado-Fighter zu entwickeln. In den 1990er Jahren wurden FEG und ESG fusioniert und neben dem militärischen auch ein ziviler Bereich mit dem Schwerpunkt Automobil gegründet. Das Unternehmen gehört heute einer Beteiligungsgesellschaft, deren Gesellschafter namhafte deutsche Unternehmer sind.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Hochtechnologie-Unternehmen entwickelt, integriert und betreibt komplexe und oftmals sicherheitskritische Elektronik- und IT-Systeme. Dabei beginnen Projekte zumeist mit einer produkt- und herstellerunabhängigen Technologie- und Prozessberatung sowie Studien. Darauf setzt dann die Entwicklung von IT- und Hi-Tech-Systemen auf, die in Simulationen getestet werden. Anschließend werden die Kunden bei der Integration der Systeme in die Praxis begleitet und deren Mitarbeiter in der Anwendung der Systeme geschult.

Der größte Kunde ist auch heute noch die Bundeswehr. Darüber hinaus ist der Geschäftsbereich „Automotive“ bedeutend, in dem Entwicklungsdienstleistungen erbracht werden für Fahrerassistenz- und Fahrzeugdiagnosesysteme sowie für Themen wie Connected Car und Elektromobilität.

Darüber hinaus wird ESG beauftragt von Behörden und Kunden aus der Luft- und Raumfahrtbranche, der IT und Telekommunikation sowie der Konsum- und Investitionsgüterindustrie. Vielfach geht

es dabei um Herausforderungen, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung und riesigen Datenmengen sowie zunehmenden Cyber-Bedrohungen entstehen. Hier entwickelt der ESG-Geschäftsbereich „Cyber/IT“ dann leistungsfähige Sicherheits- und Abwehrkonzepte und kümmert sich um deren Implementierung. Um Kunden für solche Angriffe zu wappnen, nahm ESG im Sommer 2017 in Fürstenfeldbruck sein neues Cyber Simulation Center (CSC) in Betrieb. Hier können einzelne Übungsteilnehmer oder ganze Teams in einer Simulationsumgebung die Verteidigung von IT-Netzwerken trainieren sowie Gegenmaßnahmen testen. Dabei wird die jeweils eigene IT-Netzwerk-Infrastruktur der Kunden in der Simulation realitätsnah nachgebildet, so dass die Kunden deren Sicherheit vollkommen risikofrei testen können.

2016 erzielte das Unternehmen einen Umsatz von 237 (Vorjahr: 262) Millionen Euro. Ertragszahlen werden nicht veröffentlicht.

Standorte und Mitarbeiter. Die moderne Unternehmenszentrale mit etwa 700 Mitarbeitern befindet sich in Fürstenfeldbruck bei München. Der Fokus liegt dort auf den Bereichen Luftfahrt und IT-Systeme für Kunden aus dem militärischen und behördlichen Bereich. Weitere Standorte für Themen der Automobilindustrie sind München, Wolfsburg, Stuttgart und Ingolstadt. Im Ausland hat die ESG-Gruppe Tochterunternehmen in Detroit und Shanghai. Die meisten der insgesamt circa 1.600 Mitarbeiter arbeiten in Deutschland.

Karriere bei ESG. Geeigneten Mitarbeitern bietet das System- und Softwarehaus an, eine Führungs-, Fach- oder Projektlaufbahn einzuschlagen. Ein typischer Karriereweg kann von der Junior-Position über den Systemingenieur bis hin zum Senior Systemingenieur führen.

Auch Auslandseinsätze sind möglich, aber keine Bedingung für die berufliche Weiterentwicklung. Durch das Projektgeschäft sind hingegen Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und Funktionen üblich. Wer entsprechendes Potenzial hat, Engagement zeigt und in seiner aktuellen Tätigkeit bereits Verantwortung übernimmt, kann von seinem Vorgesetzten für den nächsten Entwicklungsschritt vorgeschlagen werden und muss sich dann gegebenenfalls in einem Assessment beweisen.

Zur Entwicklung seiner Mitarbeiter hat das Unternehmen jeweils spezielle Programme konzipiert für Nachwuchskräfte sowie für Projekt- und Kunden-



Wichtiger als der Titel Bachelor oder Master sind jobrelevante Studienschwerpunkte und erste praktische Erfahrung.

management. Außerdem werden Mentoring-Programme zusammen mit Universitäten angeboten.

Mitarbeitern mit besonders innovativen Ideen gewährt ESG eine Auszeit, damit sie an ihrem Innovationsprojekt arbeiten können. Jedes Jahr wird überdies ein interner Innovationspreis verliehen.

Junior Professionals. Es besteht Interesse an akademischen Nachwuchskräften, die bereits über Know-how aus der Automobilelektronik oder Avionik verfügen und einen passenden Studienhintergrund mitbringen.

Hochschulabsolventen. Jährlich stellt das Unternehmen rund 100

Hochschulabsolventen ein. Bevorzugt werden Bewerber der Fachrichtungen Elektro- und Nachrichtentechnik, Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Systems Engineering, Fahrzeug- und Feinwerktechnik, Mechatronik, Flugzeug- und Fahrzeuginformatik, Wirtschaftsinformatik sowie aus dem Wirtschaftsingenieurwesen, der Physik und der Mathematik. Die Absolventen steigen direkt ein. Ihre Vergütung richtet sich nach ihrer Vorqualifikation und ist nach Angaben des Unternehmens marktüblich.

Als Technologieunternehmen mit einem breiten Aufgabenspektrum bietet ESG Einstiegspositionen sowohl für Bachelor- als auch für Master-Absolventen an. Wichtiger als der jeweilige Titel sind aber jobrelevante Studienschwerpunkte und erste praktische Erfahrung – bei-

CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		++
Hochschulabsolventen		++
Abschluss-/Doktorarbeiten		+
Werkstudenten		++
Studentische Praktikanten		++
Azubis		++
Schul-Praktikanten		+
Elektrotechnik-Ingenieure		++
Informatiker		++
Luft- + Raumfahrt-Ingenieure		++
Ing. Systems Engineering		++
Mechatronik-Ingenieure		+
Physiker		+
Mathematiker		++





spielsweise als Werkstudent oder Praktikant. Neben dem fachlichen Know-how geben persönliche Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Flexibilität, sicheres und kompetentes Auftreten, ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein sowie Konflikt- und Anpassungsfähigkeit den Ausschlag. Wenn der Gesamteindruck stimmt und der Bewerber sich erkennbar weiterentwickeln möchte, sind Bachelor- und Master-Abschlüsse gleichermaßen willkommen.

Abschlussarbeiten. ESG bietet Studierenden der Elektrotechnik und Informatik die Betreuung ihrer Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit an, die mit einer Pauschale von rund 500 bis 650 Euro im Monat vergütet wird. Themenangebote in den Forschungsbereichen Luftfahrt, Automobil und Cyber/IT finden sich auf der Website.

Praktika. Für Praktikanten aus den Disziplinen Informatik, Elektrotechnik, Luft- und Raumfahrttechnik sowie Fahrzeugtechnik stehen etliche Praktikumsplätze bereit. ESG betreut pro Jahr rund 30 Hochschul- und Schülerpraktikanten sowie Diplomanden und beschäftigt 50 Werkstudenten. Praktika werden pauschal mit 750 Euro im Monat vergütet. Werkstudenten bekommen je nach Semester und bisherigen Kenntnissen einen entsprechenden Stundenlohn.

Von den Studenten werden gute Noten, Programmierkenntnisse, Verlässlichkeit und Selbstständigkeit erwartet. Sie werden in der Softwareentwicklung, bei Softwaretests und zur Unterstützung laufender Projekte eingesetzt. Die Dauer der Praktika richtet sich nach den Anforderungen der Studienordnung.

Azubis. ESG besetzt pro Jahr sechs Stellen mit angehenden Fachinformatikern Anwendungsentwicklung. Besonderen Mut möchte das Unternehmen jungen Frauen machen, sich um eine Ausbildungsstelle zu bewerben. Die Auswahl der Kandidaten für das folgende Ausbildungsjahr beginnt im September.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf Jobguide über die Website!

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals und Hochschulabsolventen: Stefanie Huber (-22 44)

Abschlussarbeiten, Werkstudenten und Praktikanten: Katleen Fuhrmann (-25 44),

Azubis: Sandra Miller (-20 70),

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

ESG auf

Facebook

XING

Kununu

YouTube

DEDICATED TO SOLUTIONS

DU WEIßT, WIE
MAN WERTVOLLE
DATEN AUS
FIRMEN HOLT
?
ZEIG ES
IHNEN.

WIR SUCHEN HACKER FÜR DEN KAMPF GEGEN HACKER.

ENTWICKLER CYBER INTELLIGENCE (M/W)

Fürstenfeldbruck

Basierend auf unserer Expertise in sicherheitsrelevanten IT-Systemen für Militär und Behörden schaffen wir nun eine neue Instanz in der IT-Security. Arbeiten Sie mit ausgesuchten Spezialisten an hochkomplexen Projekten und entwickeln Sie sich mit uns. Gut genug, um noch besser zu werden?

Interessiert? Dann bewerben Sie sich gleich. jobs.esg.de

Die Gesellschaft. Mit der Gründung der GfK im Jahre 1934 startete in Deutschland die institutionalisierte Marktforschung. Damals standen die drei Buchstaben noch als Abkürzung für „Gesellschaft für Konsumforschung“. Inzwischen, da die GfK längst global ausgerichtet ist, wird der Name auf neue Weise interpretiert als „Growth from Knowledge“. Damit ist in eine neue, knackige Formel gegossen, was schon bei der Gründung die Mission des Unternehmens war: „Die Gewohnheiten und die Haltung der Verbraucher konsumreifer Waren zu untersuchen und die Ergebnisse nach wirtschaftlichen Grundsätzen zum Nutzen der wirtschaftlichen Praxis und Lehre zu verarbeiten.“

In den 60er Jahren startete ein Internationalisierungsprozess, der dem Marktforschungsunternehmen in den Folgejahren ein rasantes Wachstum bescherte. Heute gehören 150 Auslandstöchter, Niederlassungen und Beteiligungen zur GfK-Gruppe. 2005 übernahm das Unternehmen mit der NOP World-Gruppe die damalige Nummer neun auf der Weltrangliste der Marktforscher. Die zweitgrößte Akquisition in der Firmengeschichte war 2011 die des US-Online-Forschers Knowledge Networks.

Um eine strategische Neuausrichtung und Digitalisierung des Unternehmens finanzieren zu können, holte der Vorstand des Unternehmens den amerikanisch Finanzinvestor KKR ins Boot, der seit Herbst 2017 alle Aktien des zuvor börsennotierten Unternehmens hält.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Seinen Kunden liefert GfK Daten, die Entscheidungen und Tätigkeiten der Verbraucher widerspiegeln. Darüber hinaus befasst sich die GfK-Forschung auch mit dem Verhalten und den Einstellungen der Verbraucher, die anhand standardisierter oder individuell konzipierter Erhebungen im Wege von einmaligen Umfragen (Ad-hoc-Forschung) oder laufend erhobener Daten (Panel-Forschung) durchgeführt werden. Zu den bekanntesten Panels gehört der GfK-Konsumklima-Index.

Die Kunden der GfK kommen aus der Automobil- und Konsumgüterindustrie, der Energiewirtschaft, der Mode- und Lifestyle-Branche, sie sind Finanzdienstleister, im Gesundheits- oder Medienmarkt tätig, Produzenten von Industriegütern, Handelsunternehmen oder Anbieter im Tourismus und Gastgewerbe. Im Bereich Medien- und Entertainment etwa gilt die GfK-Fernsehforschung seit über 20 Jahren als „harte Währung“ für Programm- und Mediaplaner.

Das Unternehmen begann im August 2017, sich mit einem „Transformations- und Investitionsprogramms“ strategisch neu aufzustellen.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Wirtschaftswissenschaftler	++
Sozialwissenschaftler	++
(Wirtschafts-)Informatiker	++
Statistiker/Mathematiker	++
Kommunikationswissenschaftler	+



Künftig sollen insbesondere die digitalen und globalen Dienstleistungen ausgebaut und das Geschäft in den zwei Teams GfK Digital und GfK Research gebündelt werden. Allein in die Digitalisierung des Unternehmens will der GfK-Vorstand rund 100 Millionen Euro investieren. Unter anderem ist es das Ziel, dass Kunden künftig schneller als bisher auf dezentral verfügbare Marktforschungsdaten zugreifen können.

Um das zu erreichen, hat das Unternehmen im Frühjahr 2018 mit dem IT-Dienstleister IBM eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit geschlossen. Bei der Kooperation geht es zum Beispiel darum, die Aufbereitung der an Supermarktkassen erfassten Daten mittels automatisierter IT-Verfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Überdies sollen den Kunden neben einer großen Zahl von Daten über das Verbraucherverhalten auch mehr Handlungsempfehlungen geliefert werden.

Weltweit ist GfK derzeit das viertgrößte Marktforschungsunternehmen, auf dem deutschen Markt ist es die Nummer eins. Im Jahr 2016 betrug der Umsatz der GfK 1,48 (Vorjahr 1,54) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. International beschäftigt GfK annähernd 13.400 Mitarbeiter, davon über 3.500 in Nordeuropa. Die Zentrale befindet sich in Nürnberg, weitere Standorte sind Bruchsal, Frankfurt, Hamburg und Baden-Baden. Darüber hinaus forscht das Unternehmen auf allen Kontinenten.

Karriereentwicklung. Als Wissensdienstleister unterstützt GfK die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter durch ein breites Bündel an Weiterbildungen. Die Programme werden jeweils individuell zusammengestellt und enthalten zum Teil sehr GfK-spezifische Trainings und (Strategie-) Workshops. So werden neue Mitarbeiter auf die Tätigkeit als Consultant oder Specialist vorbereitet und bauen ein Netzwerk.

Grundlage für die weitere Karriere- und Entwicklungsplanung sind regelmäßige Mitarbeitergespräche und individuelle Zielvereinbarungen, die international einheitlich im Performance Management Program (PMP) festgehalten werden. Neben internen Bildungsangeboten, etwa Sprachkursen, IT-Anwenderschulungen, Trainings zu Kundenorientierung und -beratung, Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten, Selbstmanagement und Mitarbeiterführung, stehen bei Bedarf auch externe Angebote offen. Das internationale Programm Excellence wendet sich an Nachwuchsführungskräfte. Und

Berater werden fachlich im Programm Fit4FBC (fact based consultancy) geschult.

Auslandseinsätze sind je nach Aufgabengebiet und Interessen grundsätzlich realisierbar.

Junior Professionals. Offene Stellen für Fachkräfte mit Erfahrung in institutioneller Marktforschung werden regelmäßig ausgeschrieben.

Hochschulabsolventen. Jährlich sind etwa 60 Positionen zu besetzen, für die sich Absolventen der Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften und der Informatik am besten eignen. Sie steigen jeweils direkt in ihre Funktionen ein. Erwartet werden gute Englisch-Kenntnisse, Zahlenaffinität und relevante Praktika.

Abschlussarbeiten. Betreut werden Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten, in der Regel im Anschluss oder in Verbindung mit einem Praktikum. Aus dem Praktikum ergibt sich oft bereits ein konkretes Thema, aber es können auch initiativ Vorschläge eingereicht werden. Nach erfolgreicher Fertigstellung der Arbeit wird ein individuelles Honorar oder eine Prämie gezahlt.

Praktika. Jährlich bietet GfK rund 200 Praktika für Schüler, Studierende und Absolventen. Außerdem gibt es Aufgaben für bis zu 200 Werkstudenten. Studenten und Absolventen sollten drei bis sechs Mo-

nate Zeit mitbringen. Gefragt sind Bewerber aus Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften und Psychologie, außerdem Mathematiker, Statistiker und insbesondere Informatiker.

Neben gutem Englisch erwartet GfK vor allem eine hohe Affinität zu Zahlen. Erwünscht sind Fachkenntnisse in Marketing oder Marktforschung und statistischen Methoden. Je nach Studienfortschritt erhalten Studenten eine Vergütung von 600 bis 700 Euro. Die Einsätze von Werkstudenten und Absolventen werden je nach Aufgabengebiet und Vorkenntnissen vergütet. Bewerbungen um Auslandspraktika sollten direkt vor Ort erfolgen.

BEWERBEN

Bevorzugt über www.gfk.com/karriere
Stellenangebote auch per Mobil-App.



ANSPRECHPARTNER

Bewerbungs-Infoline: 09 11-3 95-34 20;
hr.management@gfk.com
Human Resources: Roxana Marita, (-25 76)

AUSWAHLVERFAHREN

Hochschulabsolventen, Young Professionals: Bewerbergespräch mit HR und Abteilung
Azubis: Auswahlprozess und Bewerbergespräch mit HR und Abteilung; Praktikanten: Bewerbergespräch mit Abteilung



GfK auf Facebook



GfK auf Twitter



GLOBALIZE YOUR CAREER

Your career at GfK, one of the world's leading market research companies, isn't typical. Our global footprint is your playground and our expertise in delivering clients' needs' your foundation.

So, don't you think it's time now to think big, really big?

Contact us! > www.gfk.com/de/karriere

Growth from Knowledge

Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

Speditionstraße 21_40221 Düsseldorf_02 11-15 92 49-0_www.mhpatent.de

Die Gesellschaft. Die Patentanwaltskanzlei wurde 2006 gegründet und ist inzwischen eine der größten Patentanwalts-Kanzleien in Nordrhein-Westfalen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Kanzlei berät Unternehmen auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes – also bei Patenten, Gebrauchsmustern, Marken und Geschmacksmustern –, erstellt Gutachten, bewertet Schutzrechte und entwickelt Patentstrategien. Zudem verhandeln die Patentanwälte über außergerichtliche Einigungen, vertreten Mandanten vor Gerichten oder organisieren deren rechtliche Vertretung im Ausland.

Die Patentanwälte der Kanzlei hatten vor der Gründung alle langjährige Erfahrung in anderen Kanzleien und haben ausgewiesene Expertise im Bereich Chemie, Pharma, Biochemie, Maschinenbau und Elektrotechnik. Michalski Hüttermann sind ebenso für große internationale Konzerne tätig wie für eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen im Großraum Nordrhein-Westfalen. Darüber hinaus betreut die Kanzlei auch die europäischen Patentrechts-Portfolios von Unternehmen aus den USA, China, Korea und Japan.

Standorte und Mitarbeiter. Die Kanzlei sitzt mit 60 Mitarbeitern, darunter 22 Patentanwälten und vier technische Experten – Patent Professionals beziehungsweise Kandidaten – im Düsseldorfer Hafen in an der Hafenspitze und hat einen zweiten, neuen Standort auf der Nymphenburger Straße in München aufgemacht. Außerdem gibt es Partnerbüros in Italien, Belgien, Österreich sowie in der Schweiz und in Polen.

Karriere bei Michalski Hüttermann. Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Naturwissenschaftler oder Ingenieure, die nach dem Studium eine Ausbildung zum Patentanwalt in der Kanzlei durchlaufen, wo sie in interdisziplinären Teams zusammenarbeiten. Anschließend absolvieren sie ihr Referendariat in München beim Patentamt

CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		+
Hochschulabsolventen		+
Abschluss-/Doktorarbeiten		-
Werkstudenten		+
Studentische Praktikanten		+
Azubis/Duales Studium		+
Schul-Praktikanten		+
Maschinenbau-Ingenieure		++
Elektrotechnik-Ingenieure		++
Andere Ingenieure		+
Naturwissenschaftler		+



Naturwissenschaftler und Ingenieure werden zum Patentanwalt ausgebildet.

und beim Bundespatentgericht. „Viel Zeit und Energie“ investiere er in die Auswahl und Ausbildung der Kandidaten, sagt Kanzleigründer Stefan Michalski. Wichtig ist ihm neben fachlicher Exzellenz vor allem die unternehmerische Energie der Neueinsteiger, denn jeder hat die Chance, einmal Partner zu werden.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Die Kanzlei sucht vor allem Maschinenbauer und Elektrotechniker mit Universitätsabschluss, die in der Kanzlei zum Patentanwalt ausgebildet werden. Nach Abschluss der Prüfung setzen sie ihre Tätigkeit in der Kanzlei fort und betreuen eigene Klienten. Eine schnelle Partnerschaft in der Kanzlei wird angestrebt. Auslandsmandate sind üblich und jeder Anwalt bringt seine Länder- und Fachexpertise ein.

Praktikanten. Für Schüler ab 16 Jahren und Studenten natur- oder ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge werden Praktika angeboten.

Azubis/Duales Studium. Michalski Hüttermann bildet Patentanwalts-Fachangestellte aus. Die Vergütung sei „übertariflich“, versichert Kanzleigründer Michalski.

BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER
Judith Felsner, felsner@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews



M I C H A L S K IH Ü T T E R M A N N

P A T E N T A T T O R N E Y S

We are a professional association of intellectual property attorneys with extensive experience in securing and defending the intellectual property of our clients.

We practise in patents, trademarks, intellectual property-related copyright, unfair competition, computer and software patents, licensing and litigation.

We advise and represent major domestic and international clients, covering all technical fields, such as chemistry, pharmaceuticals, biochemistry and engineering. Further we cover all aspects of national and international law in the field of intellectual property.

Closely cooperating with selected general law firms, we offer full legal service to our clients.

Michalski · Hüttermann & Partner Patentanwälte mbB
Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf
Phone: +49-211-159249-0
Fax: +49-211-159249-20
mail@mhpatent.de

www.mhpatent.de

Swiss Re Europe S.A. – Niederlassung Deutschland

Arabellastraße 30_81925 München_0 89-38 44-0_www.swissre.com



Die Gesellschaft. Die Swiss Re Europe S.A., Niederlassung Deutschland ist eine Konzerngesellschaft der Schweizerischen Rückversicherungs-Gesellschaft AG mit Sitz in Zürich. Der börsennotierte Schweizer Rückversicherer wurde 1863 von drei Finanzdienstleistern gegründet: der Helvetia Versicherung, der Schweizerischen Kreditanstalt und der Basler Handelsbank. Heute ist das Unternehmen mit 50 Gruppengesellschaften und Vertretungen in mehr als 30 Ländern tätig.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Swiss Re ist ein breit diversifizierter, globaler Rückversicherer und bietet Finanzdienstleistungsprodukte an, die den Kunden das Eingehen von Risiken ermöglichen. Die traditionellen Rückversicherungsprodukte werden durch versicherungsbasierte Corporate-Finance-Lösungen und Dienstleistungen für ein umfassendes Risikomanagement ergänzt.

Der Konzern gliedert sich in drei Geschäftsbereiche: Reinsurance ist das Geschäftsfeld Rückversicherung und das größte des Unternehmens mit einem Prämienvolumen von über 16,5 Milliarden Euro. Dessen zwei Segmente, Property & Casualty (Sachversicherung) und Life & Health (Lebens- und Krankenversicherung), machen zusammen 86 Prozent der Nettoprämien und Honorareinnahmen des Unternehmens aus. Hier geht es darum, dass Erstversicherungsgesellschaften ihr eigenes Geschäft bei der Swiss Re absichern.

Im Geschäftsfeld Life Capital verwaltet das Unternehmen als Asset Manager geschlossene und offene Lebens- und Krankenversicherungsbestände. Und im Bereich Corporate Solutions werden Versicherungspolicen für Unternehmen in aller Welt angeboten. Zu den Kunden zählen mittlere und große Unternehmen, denen die Swiss Re



sowohl klassische Sach- und HUK-Versicherungen anbietet als auch maßgeschneiderte Policen. Zum Beispiel war Swiss Re der führende Versicherer des World Trade Center während der Terroranschläge am 11. September 2001. Dieses Geschäft betreibt in Deutschland die Extremus Versicherung in Köln, ein Spezialversicherer für Großschäden durch Terrorismus, an dem die Swiss Re beteiligt ist.

Die deutsche Niederlassung der Swiss Re in München betreut die Märkte Deutschland und Österreich, die nordischen und baltischen Länder sowie Zentral- und Osteuropa.

Mit Brutto-Prämieneinnahmen von 34,8 (Vorjahr: 35,6) Milliarden US-Dollar im Jahr 2017 und einem Betriebsergebnis von 0,33 (3,6) Milliarden US-Dollar ist die Swiss Re nach der Munich Re der zweitgrößte Rückversicherer der Welt.

Standorte und Mitarbeiter. Knapp 14.500 Menschen sind weltweit für Swiss Re an 80 Standorten in mehr als 30 Ländern tätig. Der internationale Hauptsitz ist in Zürich. In München sind rund 450 Mitarbeiter beschäftigt, außerdem gibt es eine Niederlassung in Frankfurt mit etwa 33 Mitarbeitern.

Karriere bei Swiss Re. Neuen Mitarbeitern bietet das Unternehmen individuelle Einarbeitungsprogramme mit Training-on- und off-the-job. Spezielle Entwicklungsprogramme für die unterschiedlichen Managementebenen sowie Aus- und Weiterbildungsprogramme fördern die interdisziplinäre und individuelle Entwicklung. Auch Auslandseinsätze in einer anderen Konzerngesellschaft sind möglich. Über ein variables Vergütungssystem werden die Mitarbeiter an den Erfolgen ihrer Arbeit beteiligt. Zudem können sie über ein flexibles Arbeitszeitmodell Beruf und Privatleben in Einklang bringen.

Junior Professionals. Swiss Re hat immer mal wieder Interesse an Young Professionals mit Erfahrung im Erst- oder Rückversicherungsgeschäft. Besonders begehrt ist, wer neben Englisch noch weitere Sprachkenntnisse mitbringt. Außerdem sind analytische Fähigkeiten, Kommunikations- und Teamkompetenz, Selbstständigkeit und unternehmerisches Denken erwünscht.

Hochschulabsolventen. Gesucht werden Absolventen der (Wirtschafts-)Mathematik, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, möglichst mit Bezug zur Branche. Sie steigen in der Regel über das 18-monatige Trainee-Programm graduates@swissre ein. Wichtig sind dem Unternehmen insbesondere bei den Trainees gute Noten, internationale Erfahrung und Sprachkenntnisse. Bei der Auswahl der Kandidaten achtet die Personalabteilung überdies auf außeruniversitäres Engagement, Praktika, gute Englisch- und MS-Office-Kenntnisse, sowie Indikatoren für Teamfähigkeit und Eigeninitiative.

Das Traineeprogramm startet im September, aber der Bewerbungsschluss ist meist schon im Januar. Trainees erhalten einen unbefristeten Vertrag, ein festes Aufgabengebiet und bekämen ein marktgerechtes Einstiegsgehalt, sagt das Unternehmen.

Sie werden während der gesamten Traineezeit von einem Mentor begleitet und im Wege des Training-on-the job in ihrem jeweiligen Fachgebiet ausgebildet. Unterbrochen wird die praktische Ausbildung durch Trainingseinheiten off-the-job in Zürich, wo alle Trainees an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, die speziell für das Traineeprogramm entwickelt wurden. Etwa zur Mitte des Programms



CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		+
Hochschulabsolventen		+
Abschluss-/Doktorarbeiten		-
Werkstudenten		+
Studentische Praktikanten		+
Azubis/Duales Studium		-
Schul-Praktikanten		+
Wirtschaftswissenschaftler		++
Wirtschaftsingenieure		+
Mathematiker		++

BEWERBEN

Ausschließlich online über www.swissre.com/careers mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER
Absolventen, Junior Professionals, Praktikanten: Alexandra Taepper (-35 79), hr_munich@swissre.com

AUSWAHLVERFAHREN
Strukturierte Interviews, bei Trainees zusätzlich Assessments

Swiss Re auf

[LinkedIn](#) [YouTube](#) [Glassdoor](#) [Twitter](#) [Xing](#) [Kununu](#)





wechselt jeder Trainee für vier bis fünf Monate in einen anderen Geschäftsbereich, um noch ein zweites Geschäftsfeld intensiver kennenzulernen. Begleitet wird diese Zeit von weiteren Weiterbildungseinheiten und Veranstaltungen, die auch dem Aufbau der internen Netzwerke dienen.

Praktika. Europaweit gibt es jährlich etwa 30 Praktikumsplätze für Studenten mit Versicherungsbezug, vor allem aus der Wirtschaftsmathematik, Mathematik, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft. Acht Wochen sollen die Praktikanten mindestens bleiben, lieber länger. Praktikanten erhalten unabhängig vom Praktikumsstatus den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland. Außerdem bietet das Unternehmen auch gelegentlich Werkstudententätigkeiten an. Um Auslandspraktika bewirbt man sich direkt vor Ort.

jobguide



Her mit den Mäusen!

Tarifvereinbarung hin, Arbeitsvertrag her. Wer sich für seine Arbeit gut bezahlt fühlen will, muss langfristig selbst die Initiative ergreifen und das Gespräch mit dem Chef suchen. Jobguide-Gehaltsexpertin Ulrike Heitze erklärt, wie sich Einkommen generell zusammensetzen und wie eine Gehaltsverhandlung erfolgreich wird.

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

Sehr. Vergütungsexperten sind sich einig, dass für qualifizierte Positionen Tarifverträge immer weiter an Bedeutung verlieren und bald jeder nur noch das verdient, was er sich selbst eingehandelt hat. Mittlerweile ist es in vielen Unternehmen Usus, für Fach- wie für Führungskräfte Ziel- und Bonusvereinbarungen zu schließen und Jahresgespräche zu führen. In dem Zusammenhang wird dann ohnehin regelmäßig über Leistung und Gehalt gesprochen.

Und schon aus Karrieregründen sollte man das Thema gelegentlich beim Chef aufs Tapet bringen, denn die Diskussion übers Gehalt ist ein Teil der Selbstvermarktung und gehört mit zum Job. Die Wertigkeit eines Mitarbeiters wird nach wie vor wenig charmant in Geld bemessen: Wer wenig verdient, ist weniger angesehen. Wer nie Ansprüche anmeldet, wird auch nie in seinem Wert wahrgenommen. Deshalb dienen Gehaltsgespräche nicht nur dem finanziellen Weiterkommen, sondern auch der Imagebildung – und sollten entsprechend professionell angegangen werden.



AZUBI-GEHÄLTER NACH TARIF		
Branche	West	Ost
Anlagenmechaniker/-in	951	939
Automobilkaufleute (Industrie)	762	589
Bankkaufleute	964	964
Bauzeichner/-in	739	666
Bürokaufleute (Industrie)	877	802
Elektroniker/-in Automatisierungstechnik	947	936
Elektroniker/-in Maschinen- und Antriebstechnik (Industrie)	955	939
Fachinformatiker/-in	891	835
Groß- und Außenhandelskaufleute	818	764
Informatikkaufleute	888	816
Industriekaufleute	924	866
Konstruktionsmechaniker/-in	957	939
Mechatroniker/-in	947	936
Mediengestalter/-in (Digital/Print)	877	840
Medienkaufleute (Digital/Print)	798	774
Mediz. Fachangestellte/-r (Freie Berufe)	730	730
Metallbauer/-in	642	520
Systemelektroniker/-in	624	580
Tourismuskaufleute	642	642
Vermessungstechniker/-in (Öffentl. Dienst)	878	878

Ausgewählte Lehrberufe, Durchschnittsangaben pro Monat in Euro für das erste Lehrjahr, Stand: 2016 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Wonach bemisst sich das Gehalt?

Das Gehaltsniveau in Unternehmen ist hierzulande stark beeinflusst von drei Faktoren: der Unternehmensgröße, der Region und der Branche. Schwanken die Gehälter in vergleichbaren Positionen ohnehin schon um bis zu 20 Prozent – je nachdem zum Beispiel, wie man sich im Gehaltsgespräch geschlagen hat –, so werden sie durch diese Kriterien noch mal kräftig auseinander gezogen.

Am stärksten schlägt dabei die Unternehmensgröße durch: je größer, desto besser wird verdient. Das liegt zum einen daran, dass große Unternehmen mehr Hierarchiestufen haben, zum anderen, weil die Teams und damit die Personalverantwortung größer sind. Der Vergütungsspezialist Compensation Partner hat zum Beispiel ermittelt, dass ein BWL-Trainee in einer Firma mit weniger als 100 Angestellten im Durchschnitt 28.900 Euro pro Jahr verdient. Ein Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten würde ihm für den gleichen Job schon 6.300 Euro mehr zahlen. Und in Läden mit mehr als 1.000 Mitarbeitern kann er im Schnitt sogar mit 42.800 Euro rechnen.

Allein schon dieser Umstand ist Grund genug, bei jeder einzelnen Bewerbung den Gehaltswunsch zu überdenken und entsprechend dem potenziellen Arbeitgeber neu zu recherchieren. Fatal wäre es, immer mit den gleichen Forderungen ins Gespräch zu gehen.

Wie schlägt sich die Region nieder?

Im europäischen Vergleich zwar eher moderat ausgeprägt, ist das regionale Gefälle bei den Einkommen in Deutschland aber dennoch ein Faktor, den man bei Gehaltsgesprächen im Hinterkopf haben sollte. Denn: Wer sich bei einem Wechsel „vom Land“ in eine Hochpreisstadt wie München, Hamburg oder Frankfurt zu billig einkaufen lässt, kriegst später Probleme mit der Finanzierung seines Alltags. Grundsätzlich gilt: Im Süden wird besser bezahlt als im Norden, im Westen besser als im Osten und in der Stadt mehr als auf dem platten Land. Die Online-Jobbörse Stepstone nimmt in ihrem Gehaltsreport 2017 eine Verteilung Deutschlands vor: Die Bundesländer mit dem niedrigsten Gehaltsniveau sind danach alle Ost-Bundesländer außer Berlin. Etwas besser, aber immer noch unterdurchschnittlich wird in Niedersachsen, Berlin und Schleswig-Holstein verdient. Ein leicht überdurchschnittliches Gehaltsniveau haben Hamburg, Bemen, das Saarland und Rheinland-Pfalz. Die höchsten Gehälter werden grundsätzlich in Hessen, Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen gezahlt. Wie stark die regionalen Unterschiede jeweils ausgeprägt sind, hängt von der Branche ab, aber die Tendenz ist überall in etwa gleich.

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

Neben der Firmengröße und der Region spielt die Branche bei der Einkommenshöhe eine entscheidende Rolle. Zum einen, weil es den Wirtschaftszweigen unter-



schiedlich gut geht, zum anderen, weil sie sich historisch bedingt unterschiedliche Gehaltsniveaus leisten. Ein Beispiel: Nach Erhebungen der VDI-Nachrichten kann ein Ingenieur als Einsteiger im Fahrzeugbau mit rund 50.300 Euro rechnen. Für die gleiche Position wären im Baugewerbe 41.500 Euro zu bekommen. Zu den Gutbezahlter-Branchen mit überdurchschnittlichen Gehältern zählen traditionell: Banken und Finanzdienstleister, Pharma-, Chemie- und Biotechbranche, Medizintechnik, Automobil, Luftfahrt- und Halbleiterindustrie, IT und Elektrotechnik, Anlagen- und Maschinenbau, Kosmetik und Konsumgüter, Unternehmensberatung, Energieunternehmen und Versicherer. Im guten Mittelfeld liegen Medien und Presse, Bekleidung, Textil und Handel, Teile der Bauwirtschaft sowie die Telekommunikation.

Chronisch schwach auf der Brust sind die Gehälter in Werbung und PR, Logistik, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung (sofern man nicht gerade bei den Großen der Branche landet), Personalberatung, öffentlichem Dienst, Touristik, Recht sowie Zeitarbeit, Handwerk, Gastronomie und Hotellerie. Grundsätzlich schlagen sich die Branchenunterschiede stärker in den Gehältern sehr spezialisierter Positionen wie im Vertrieb, in Forschung und Entwicklung oder in der Konstruktion nieder. Branchenübergreifende Funktionen wie Personal sind weniger stark betroffen. Da orientieren sich Unternehmen nicht so stark an der eigenen Branche, sondern am Gesamtarbeitsmarkt.

Ingenieure auf Stellensuche treffen es in Sachen Gehalt derzeit in den Bereichen Chemie und Pharma am Besten. Dort verdient nach einer Studie der VDI-Nachrichten ein Projektingenieur mit Berufserfahrung im Schnitt rund 59.200 Euro. Auf den weiteren Plätzen der Vergütungshitliste folgen der Fahrzeugbau mit 56.800 sowie die IT mit 54.400 Euro und die Elektronik/Elektrotechnik mit rund 53.800 Euro. Schlusslichter bei der Vergütung der Ingenieure bleiben traditionell das Baugewerbe und die Ingenieur- und Planungsbüros mit 45.000 beziehungsweise 44.600 Euro.

Warum verdienen Frauen weniger?

Wenn man ganz bössartig sein will: weil sie selber schuld sind. Personal berichten, dass Frauen sich für den gleichen Job oft zehn bis 15 Prozent billiger einkaufen lassen als Männer, eine McKinsey-Studie hat sogar mal 20 Prozent ermittelt. Das fängt schon beim Berufseinstieg an: Gehen Absolventinnen im Schnitt von einem Monatsbrutto von 2.800 Euro aus, gehen die Kommilitonen mit 3.460 Euro vor Augen ins Rennen. Und auch später in Gehaltsverhandlungen mit dem Chef sind Frauen schneller zufrieden als Männer, wie Studien und Berichte von Personalverantwortlichen zeigen.

Aber natürlich ist das nur eine Seite der Wahrheit. Fakt ist auch, dass Frauen durch Babypausen oder Teilzeitjobs wertvolle Karrierezeit „verlieren“ und in dieser Zeit diverse Gehalts- und Beförderungsrunden aussetzen. Darüber hinaus begeistern sie sich öfter für schlechter bezahlte Branchen und Berufsbilder oder landen in kleineren Firmen.

Das alles erklärt gewisse Gehaltsungerechtigkeiten dennoch nicht: Nur zwei Drittel des sogenannten Gender Gaps von 21 Prozent lassen sich auf Elternzeit & Co. zurückführen, ein Drittel – also ganze sieben Prozent Gehaltsdefizit – bleibt „mysteriös“. Tröstlich: Je höher der Job in der Hierarchie angesiedelt ist, desto geringer fielen die Gehaltsunterschiede aus, stellt die Managementberatung Kienbaum fest.

Und insgesamt erkennen sie über die Jahre hinweg einen Trend zur Besserung. Umso wichtiger gerade für Frauen, immer wieder Gehaltsverhandlungen zu führen.

Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

In der Regel wird über Jahresgehälter verhandelt, manche Unternehmen rechnen Weihnachts- und Urlaubsgeld in diese Summe ein, andere nicht. Die exakte Zusammensetzung sollte man daher vor Vertragsunterschrift unbedingt klären, weil ein Missverständnis leicht ein paar Tausend Euro pro Jahr kostet. Ebenso zu vereinbaren: Gibt es leistungsabhängige Boni? Welche Leistung wird dafür erwartet? Erscheint sie Ihnen realistisch und annähernd erfüllbar? Gibt es Altersvorsorge, Jobticket, Kantinenzuschuss oder ähnliches?

Welche Rolle spielen variable Gehälter?

EINSTIEGSGEHÄLTER* FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN			
Branche	unteres Quartil**	Mittelwert**	oberes Quartil**
Banken	43.000	50.000	58.000
Automobil	43.000	48.000	53.000
Pharma/Healthcare	43.000	48.000	53.000
Unternehmensberatung	42.000	48.000	51.000
Luft- und Raumfahrt	41.000	48.000	53.000
Finanzdienstleistung	39.000	48.000	53.000
Chemie/Verfahrenstechnik	40.000	48.000	53.000
Elektrotechnik	39.000	47.000	52.000
Versicherungswirtschaft	39.000	46.000	49.000
Anlagenbau	39.000	46.000	49.000
Maschinenbau	39.000	45.000	49.000
Energiewirtschaft	38.000	45.000	50.000
Stahlindustrie	39.000	45.000	50.000
Konsumgüterindustrie	39.000	44.000	50.000
Telekommunikation	38.000	44.000	48.000
IT	37.000	43.000	46.000
Steuerber./Wirtsch.prüfung	37.000	42.000	47.000
Transport,Logistik, Verkehr	36.000	41.000	44.000
Forschung	36.000	41.000	44.000
Handel	33.000	39.000	43.000
Bauindustrie	33.000	38.000	42.000
Medien	30.000	37.000	42.000
Tourismus	27.000	33.000	38.000
Marktforschung/Werbung	27.000	33.000	36.000

* Jahresgehalt in Euro, gerundet. Quelle: Absolvanta.de/Statista.de, 2017
** Unteres/Oberes Quartil = Ein Viertel der Befragten verdient schlechter/besser. Mittelwert (Median) = Jeweils die Hälfte verdient schlechter/besser.



Seit einigen Jahren auf dem Vormarsch ist die variable Vergütung. Waren es früher nur leitende Angestellte, die erfolgsabhängige Boni oder Prämien bekamen, hat sich dieser Vergütungsbaustein auch bei Fachkräften mittlerweile etabliert.

Eine Kienbaum-Studie ergab, dass aktuell 92 Prozent der der Mitarbeiter aus den oberen Führungsetagen, 84 Prozent der Manager und auch 75 Prozent der operativen Mitarbeiter teilweise variabel – also geknüpft an berufliche Erfolge – bezahlt werden. Allerdings fallen die Anteile sehr unterschiedlich aus: Während im Topmanagement fast ein Viertel des Einkommens nicht fix ist, sind es bei Führungskräften 13 Prozent des Verdienstes. Bei Spezialisten machen Boni & Co rund 11 Prozent des Gesamtpakets aus. In einigen Funktionen, wie Marketing oder Vertrieb, können es aber auch mehr sein.

Grundsätzlich gilt: Im ersten Berufsjahr fallen variable Gehaltsbestandteile wie Prämien oder Bonuszahlungen noch eher gering aus, außer möglicherweise bei Marketing- und Vertriebsjobs. Aber ab dem zweiten Jahr etablieren sich immer mehr variable Vergütungsbestandteile, die nur bei Erreichen einer bestimmten individuellen Leistung oder einem geplanten Erfolg des Unternehmens gezahlt werden.

Leider neigt so manch geiziger Chef dazu, die Trauben so hoch zu hängen, dass es unmöglich ist, die volle Prämie zu bekommen. Hier sollte man – sofern machbar – frühzeitig gegensteuern und auf Ziele pochen, die mit ein bisschen Anstrengung (die darf der Chef schon verlangen) auch zu schaffen sind. Clever sind Teilziele: Wer zum Beispiel 50 Prozent der Anforderung geschafft hat, erhält 50 Prozent der Prämie etc. Um sich bei der Zielerfüllung nicht allzu sehr zu verzetteln, sollte man nicht mehr als etwa fünf Ziele vereinbaren.

Weil die jüngere Mitarbeiter-Generation aber nicht so besonders scharf auf variable Vergütungen ist, hat das Boni-Tempo etwas nachgelassen. Mitarbeiter pochen wieder deutlich öfter aufs Festgehalt und verzichten dafür auf hohe Boni. Und viele Unternehmen kom-

men diesen Wünschen auch verstärkt nach.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

Vor Jahren war es ziemlich normal, dass man sich beim Jobwechsel auch finanziell deutlich verbesserte. Das ist heutzutage nicht mehr die Regel, sondern hängt sehr vom Einzelfall ab. So hat in manchen Branchen wie etwa bei den Banken und im Fahrzeug- und Maschinenbau zwischenzeitlich mal eine mehr oder weniger große „Gehaltskorrektur“ bei den Neueinstellungen getobt, die die Unternehmen nun in unterschiedlichem Tempo aufholen. Und noch ist auch nicht bei allen der Fachkräftemangel angekommen, der die Gehälter nach oben treibt. Besonders wenn sich sehr Berufserfahrene nochmal umorientieren, kann es deshalb möglich sein, dass sie im neuen Job nur schwer auf gleichem Niveau anknüpfen können, geschweige denn einen großen Einkommenssprung hinlegen. Eine gute Vorrecherche zum aktuellen Gehaltsniveau in der angepeilten Branche ist da hilfreich. Manche Branchen sind auch so stark im Wandel begriffen – etwa durch technologische oder strukturelle Entwicklungen –, dass es vor allem von der Passgenauigkeit des Bewerbers abhängt, wie viel für eine neue Stelle drin ist.

Je spezialisierter die Stelle und je seltener und stimmiger der Bewerber, desto größer die Chancen auf das lange Ende der Wurst. Deshalb: Argumentieren Sie mit dem speziellen Mehrwert, den Sie durch Ihre Berufserfahrung für genau diesen einen Job mitbringen!

Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

Fordert eine Stellenanzeige einen Gehaltswunsch, wäre es dumm, die Bitte zu ignorieren. Formulieren Sie kurz und bündig wie etwa „Ich möchte rund xy Euro verdienen“ oder „Mein Gehaltswunsch liegt bei etwa xy Euro, wobei ich diesen Betrag vom Aufgabenumfeld abhängig mache.“ Natürlich kann man sich auch über den Wunsch hinwegsetzen, muss aber damit rechnen, dass das den Personaler verärgert und man sich rauskegelt, bevor es richtig losgeht. Ist man der heiß begehrte Kandidat schlechthin, wird der Personaler darüber hinwegsehen, aber in engen Jobmärkten macht man sich damit nur selbst das Leben schwer. Viele Personalabteilungen telefonieren bei interessanten Bewerbern dem noch offenen Gehaltswunsch nach. Ergo hat man durchs Weglassen nichts gewonnen, außer dass der Personaler mehr Arbeit hat. Überflüssig.

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

Wurde bis zum Ende des ersten Treffens das Gehalt von Seiten des Unternehmens noch nicht angesprochen, bringen Sie es aufs Tapet, ohne es groß auszuwalzen oder gar eine Zahl in den Raum zu werfen. Ein neutrales „Ich nehme an, die vertraglichen Konditionen werden wir in unserem zweiten Termin besprechen“ reicht. Ziel des Ganzen ist lediglich, dem Personaler zu signalisieren, dass man dem Thema die nötige Wichtigkeit beimisst. Richtig verhandelt wird in der Regel erst beim zweiten Termin. Bis dahin soll sich das Unternehmen erst mal so richtig in Sie verlieben und Sie unbedingt haben wollen. Das bessert Ihre Chance auf ein brauchbares Einstiegsgehalt.

Foto: istockphoto/mabeiz3

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

Farbe bekennen und eine Summe nennen. Bevor Sie aber eine Zahl in den Ring werfen, sollten Sie sorgfältig recherchieren, wie die Branche zahlt, wie solch eine Position vergütet wird und wie es der Firma geht. Zapfen Sie möglichst viele Quellen an. Die Infos brauchen Sie auch, um ein Angebot der Firma einschätzen und Einwände des Personalers gegen Ihre Zahlen parieren zu können. Wichtig: Wischiwaschi-Wünsche – „Irgendetwas zwischen 35.000 und 50.000 Euro“ – sind wenig hilfreich und auch klein kariertes Feilschen um den letzten Euro kommt ganz schlecht an.

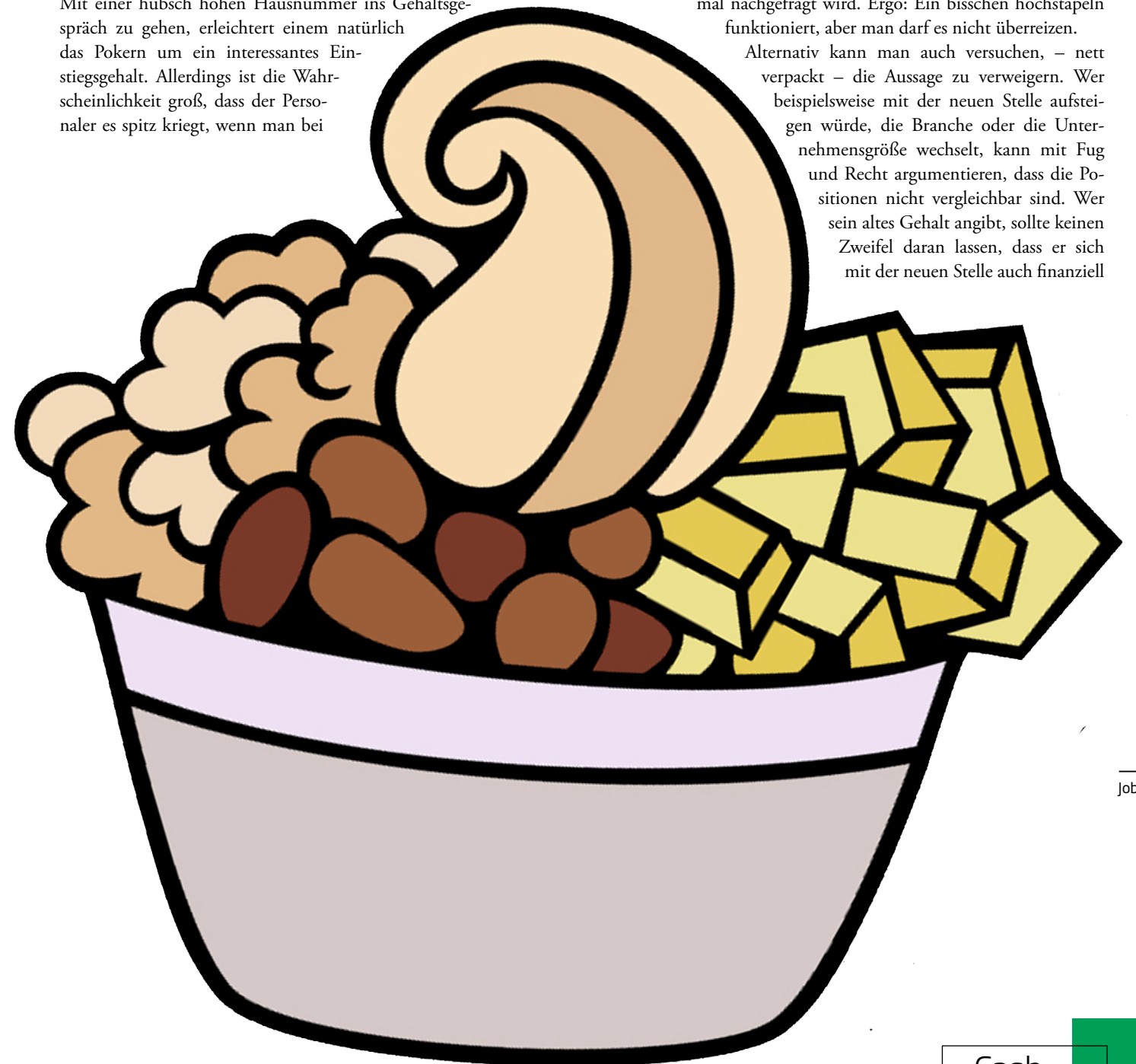
Darf ich schummeln, wenn der Personaler nach meinen früheren Gehalt fragt?

Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei

den früheren Bezügen ordentlich übertreibt. Die Unternehmen wissen in der Regel zumindest grob, was die Konkurrenz so zahlt. Und spätestens beim Jobantritt, wenn die Personalabteilung die Steuer- und Sozialversicherungsdaten erhält, werden allzu große Flunkereien auffallen. Lügen haben dann mitunter verdammt kurze Beine. Das macht keinen guten Eindruck während der Probezeit.

Zum Glück ist der Gehaltsbegriff aber ein bisschen dehnbar, denn neben Grundgehalt und Boni etc. werden oft ja auch noch Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Kindergartenbeiträge oder Tankgutscheine gezahlt. Solche Sachleistungen machen aktuell 14 bis 15 Prozent der Gesamtvergütung bei Fachkräften aus, schreibt das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Tendenz steigend. Im weitesten Sinne könnte man diesen Gegenwert mit gutem Gewissen auch noch einbeziehen, wenn der Personaler nach dem alten Gehalt fragt. Dann wäre man nicht kompromittiert, wenn später mal nachgefragt wird. Ergo: Ein bisschen hochstapeln funktioniert, aber man darf es nicht überreizen.

Alternativ kann man auch versuchen, – nett verpackt – die Aussage zu verweigern. Wer beispielsweise mit der neuen Stelle aufsteigen würde, die Branche oder die Unternehmensgröße wechselt, kann mit Fug und Recht argumentieren, dass die Positionen nicht vergleichbar sind. Wer sein altes Gehalt angibt, sollte keinen Zweifel daran lassen, dass er sich mit der neuen Stelle auch finanziell



verbessern möchte.

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

Die Verhandlungsposition eines Kandidaten bestimmt sich auch im Bewerbungsgespräch nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage: Wer mit seinem Spezialwissen auf eine ganz bestimmte Stelle wie angegossen passt, hat bessere Karten als ein durchschnittlich ausgebildeter Mitbewerber und kann bei seinem Einkommenswunsch ein bisschen kräftiger zulang.

Grundsätzlich haben Unternehmen aber ziemlich genaue Vorstellungen, innerhalb welcher finanziellen Bandbreiten sie sich bei einer Position bewegen können, ohne sich ihr internes Gehaltsgefüge zu zerschießen. Doch ob grünes Licht schon am oberen Ende der Bandbreite gegeben wird oder der Bewerber billig eingekauft wird, hängt von dessen Passgenauigkeit ab. Und natürlich von seinem Geschick, seine Vorzüge entsprechend rüberzubringen.

Was bei Personalern zieht, sind Alleinstellungsmerkmale, Spezialistentum. Gute Noten, Praktika und Auslandserfahrung bringen mittlerweile viele Bewerber mit. Das entscheidende I-Tüpfelchen sind Themen und Know-how, mit denen das Unternehmen etwas anfangen kann. Wer „nur“ ein Durchschnittsstudium mitbringt, muss noch deutlicher an seinen I-Tüpfelchen feilen, wenn er ernsthaft ein Spitzengehalt fordern möchte.

Mit der Erfahrung wächst das Einkommen zügig. Verdient ein Projektingenieur laut einer Erhebung des VDI während der ersten beiden Jahre im Job im Schnitt 46.400 Euro, werden daraus in den Jahren drei bis fünf 51.000 Euro. Sechs bis zehn Jahre Berufserfahrung werden im Mittel schon mit 57.100 Euro honoriert. Und so weiter...

Gibt's für 'nen Master-Abschluss mehr?

Tatsächlich haben Master-Absolventen gegenüber den Bachelor-Kollegen nach wie vor leicht die Nase vorn. Im Schnitt rund zehn bis 15 Prozent. So ermittelte das Vergütungsportal gehalt.de zum Beispiel für BWLer Einstiegsgehälter von durchschnittlich 39.000 Euro mit einem Bachelor-Abschluss und 46.000 Euro mit einem Master-Abschluss. Das gleiche Verhältnis fanden sie zum Beispiel auch bei frischgebackenen Naturwissenschaftlern – 43.400 zu 48.600 Euro – und bei Geisteswissen-

schaftlern mit 29.900 zu 32.600 Euro.

Fairerweise muss man aber bedenken, dass Bachelor-Absolventen früher in den Beruf gehen und deshalb auch schon früher verdienen. Nach wie vor mehr Gehalt – gut einige Tausend Euro im Jahr – gibt es für einen Dokortitel, sofern er im Job Vorteile bringt (Managementpositionen) und nicht ohnehin essenziell für den Beruf ist (Chemiker oder Ärzte). Die gehalt.de-Studie ermittelte, dass für Juristen und Ingenieure die Promotion am lukrativsten ist.

Wie stark darf ich eigentlich pokern?

Um beim Zielgehalt herauszukommen, ist es normal, dass man zu Beginn noch ein Quäntchen drauflegt, um sich herunterhandeln zu lassen. Wer aber mehr als 20 Prozent über dem realistischen Wert ansetzt, kegelt sich aus dem Rennen. Und: In für ein Unternehmen schwierigen Zeiten empfiehlt sich exzessives Feilschen nur, wenn man



Ein gutes Gespräch über Geld

Gehaltsgespräche mit dem Chef sind kein Selbstläufer, auch nicht – und eigentlich erst recht nicht –, wenn man sich duzt, regelmäßig zusammen Biken geht und sich blind versteht. Letztlich geht es immer um das Verkaufen der eigenen Leistung, um Macht und Geld. Da hört die Freundschaft meist auf. Deshalb ist eine sorgfältige Vorbereitung auf den Termin Pflicht. Schon allein, weil hier Amateur auf Profi trifft. Der Vorgesetzte ist in der Regel von Berufs wegen der geübtere Verhandler, trainiert darin, sein Gegenüber dorthin zu manövrieren, wo er es hinhaben will. Da schadet es also nicht, vorher für ein bisschen Waffengleichheit zu sorgen.

Eine ordentliche Vorbereitung

Klären Sie die Rahmenbedingungen für Ihre Gehaltsforderung: Wie geht es Ihrem Unternehmen? Was wissen Sie über die aktuellen Gehaltsrunden in der Firma? Wie liegen Sie mit Ihrem Gehalt in der Branche/im Vergleich zu Kollegen? Auch wenn es bei Gehaltsgesprächen immer nur um Ihre Leistung geht, helfen Ihnen die Infos, Killerphrasen zu parieren. Tragen Sie Ihre Leistungen der letzten Monate zusammen und ziehen Sie kritisch Bilanz. Wie gut waren Sie? Was haben Sie erreicht? Wie sieht es mit den vereinbarten Zielen vom Vorjahr aus? Geschafft oder gerissen? Woran könnte der Chef herumäkeln? Dann üben Sie. Entwerfen Sie eine Dramaturgie und einen Gesprächseinstieg, überlegen Sie, wie Sie auf Einwände reagieren. Legen Sie sich Argumente zurecht und sprechen Sie sie probenhalber auch mal laut aus. Bitten Sie Freunde, den Chef zu mimen und auf störrisch zu machen.

Die richtige Begründung

Gute Argumente sind: ein Projekt gerade erfolgreich beendet, Umsatz/Kundenzahlen gesteigert, Extraschichten geschoben, Kosten eingespart, ein neues Produkt entwickelt, mehr Verantwortung übernommen, den Karren aus dem Dreck gezogen, durch besonderes Engagement neue Aufträge reingeholt/Märkte erfolgreich erschlossen. **Schlechte Argumente sind:** die gleiche

Leistung wie immer gebracht, schon lange keine Erhöhung bekommen, die anderen kriegen auch mehr, alles ist so teuer geworden, ein Projekt ist zwar super gelaufen, liegt aber länger zurück.

Bereiten Sie Ihrem Chef die Argumente mundgerecht auf. Ist er ein Zahlentyp, rechnen Sie ihm Ihren Mehrwert des letzten Jahres vor. Braucht er eher einen langsamen Einstieg, richten Sie Ihre Gesprächsdramaturgie entsprechend aus. Verbraten Sie Ihre besten Gründe nicht gleich am Anfang, Sie brauchen noch Futter gegen mögliche Einwände.

Ein gutes Timing

Ihr Ziel ist, den Chef bei guter Laune anzutreffen. Deshalb den Termin strategisch geschickt legen. Gute Zeiten sind dienstags bis donnerstags, später Vormittag oder früher Nachmittag, zeitnah an guten Leistungen, in ruhigen Phasen. Schlechte Zeiten: montags und freitags wegen der Wochenendnähe, in Bilanz-, Messe- und anderen Stressphasen, im zeitlichen Umfeld mit Entlassungsgesprächen, unmittelbar nach Ihrem oder seinem Urlaub, weil er Ihre Leistungen nicht mehr präsent hat, abends beim Bier. Und: Gespräche zwischen Tür und Angel sind Gift. Deshalb: Mindestens eine Stunde einplanen lassen und dem Chef ein paar Tage Vorbereitungszeit geben.

Das eigene Ziel

Stecken Sie vorher Ihren Gehaltswunsch ab: Wie viel mehr wollen Sie verlangen? Muss es Festgehalt sein oder könnten Sie auf cheffreundlichere Alternativen ausweichen: variabler Bonus an Ihren oder den Unternehmenserfolg geknüpft, steuerbegünstigte Extras wie Jobticket, Tankgutscheine, Altersvorsorge oder Kindergartenplatz? Stecken Sie sich ein Minimalziel.

Mit Argumenten kontern Chefs bügeln – besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – Gehaltswünsche gerne einfach mal so ab. Da sollten Sie nicht gleich klein bei geben, sondern

Ihre gute Vorrecherche bemühen. Wie schlecht geht es der Firma wirklich? Hat er Recht, konzentrieren Sie sich in der Argumentation auf Ihre eigenen, individuellen Verdienste, halten bei den Forderungen den Ball aber flach und bringen möglicherweise Alternativen wie Weiterbildung ins Spiel. Für Leistungsträger – werden Sie als solcher in Ihrer Firma gesehen? – ist auch bei knappen Kassen ein Pott für mehr oder weniger große Gehaltserhöhungen vorgesehen. Je einzigartiger/dringender Ihre Qualifikation, desto mehr Spielraum haben Sie. Will Ihnen der Chef einen Vergleich mit den Leistungen und dem Gehalt der Kollegen aufdrängen, kontern Sie: „Ich möchte hier nur über meine Leistungen sprechen. Und die waren im vergangenen Jahr...“

Nachbereitung ernst nehmen

Bleiben Sie hartnäckig und stecken Sie eine Niederlage professionell weg. Wenn gar nichts geht: Versuchen Sie es nicht mit dem Kopf durch die Wand oder Erpressung. Stimmen Sie einer Vertagung zu, zurren Sie aber gleich einen neuen Termin fest – am besten in einem halben Jahr. Und lassen Sie bis dahin nicht in Ihren Leistungen nach. Bedenken Sie: Beim nächsten Mal wird es für den Chef mit dem Vertrösten schwieriger.



auf die Stelle wie die Faust aufs Auge passt und das entsprechend rüberbringen kann. Eine Vorrecherche zur Lage der Firma ist also sehr sinnvoll. Geht es dem Unternehmen blendend, dürfte man etwas entspannter verhandeln können. Aber: Ein gutes Gehalt rückt eine Firma nicht allein deshalb raus, weil die Auftragsbücher voll sind oder der „War of Talents“ immer stärker tobt. Ein Kandidat muss schon glaubhaft verkaufen können, dass er eine gute Investition ist. Deshalb: Wer anspruchsvolle Forderungen stellt – realistisch müssen sie so oder so sein –, braucht gute Argumente. Punkten können Sie mit Spezialkenntnissen oder -fähigkeiten, die für den diskutierten Job gebraucht werden: je passgenauer, desto wertvoller.

Wie werden Azubis bezahlt?

In Deutschland wird das Gros der Azubis nach Tarifvertrag bezahlt. Ist ein Betrieb keinem Tarif angeschlossen, so orientiert sich das Unternehmen meist trotzdem an der für die Branche üblichen Ausbildungsvergütung. Lediglich in Nischenberufen werden Lehrlinge ohne diese Vorgaben bezahlt. Dumping ist da nicht ausgeschlossen.

Im Jahr 2016 stiegen die Lehrlingsgehälter in den meisten Wirtschaftszweigen um 3,2 Prozent im Westen und 4,9 Prozent im Osten an. Im Schnitt verdient ein westdeutscher Azubi im ersten Lehrjahr 777 Euro. Bis zum dritten Lehrjahr steigt das Gehalt auf durchschnittlich 942 Euro. Sein ostdeutscher Kollege verdient mit 727 beziehungsweise 882 Euro leicht weniger.

Die Spannen bei den Gehältern unterscheiden sich um mehrere Hundert Euro zwischen den einzelnen Branchen und Lehrberufen. Generell gilt: In Industrie und Handel wird besser bezahlt als im Handwerk oder in den freien Berufen. Während beispielsweise ein westdeutscher Industrie-Azubi über alle seine Lehrjahre auf einen Schnitt von 929 Euro monatlich kommt, beendet sein Handwerkskollege mit 210 Euro weniger seinen Monat.

Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

Das Mindestlohngesetz, das seit Januar 2015 gilt und zurzeit 8,84 Euro pro Stunde vorsieht, gilt – mit gewissen Ausnahmen – auch für Praktikanten. Danach muss

für jedes freiwillige Praktikum, das länger als drei Monate dauert, von Beginn an der Mindestlohn gezahlt werden. Das wären bei einer 40-Stunden-Woche rund 1.400 Euro pro Monat. Keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben Studierende bei einem Pflichtpraktikum und bei einem freiwilligen Praktikum, das maximal drei Monate dauert. Aber auch dann müssen sich Praktikanten wohl kaum Sorgen machen, dass sie für lau arbeiten müssen. Die allermeisten Unternehmen zahlen ihnen trotzdem einen kleinen Obulus.

Die Personalberatung Clevis hat in einer Studie dazu folgende Zahlen ermittelt: Fast 97 Prozent aller Praktikanten erhalten für ihren Einsatz im Unternehmen ein Gehalt. Im Schnitt sind das etwa 1.000 Euro. Pflichtpraktikanten verdienen dabei leicht unterdurchschnittlich und kommen im Mittel auf rund 900 Euro. Wer ein freiwilliges Praktikum absolviert kann dagegen schon im Schnitt mit 1.200 bis 1.300 Euro rechnen.

So schön eine hohe Vergütung fürs Studibudget auch ist, so klar sollte man immer im Hinterkopf haben: Viel Geld bedeutet meist auch viel Arbeit – und wenig Spielraum zum Lernen. Nicht selten werden Praktikanten als Mitarbeiterersatz angeheuert. Sie sollen dann Arbeit wegschaffen und nicht viele kluge Fragen stellen. Hier muss jeder abwägen, wo er die Grenze ziehen will.

Gilt für ihr Praktikum nicht das Mindestlohngesetz, haben Studierende in Sachen Vergütung keinen großen Verhandlungsspielraum, in der Regel folgen Arbeitgeber ihren hausinternen Vorgaben. Grundsätzlich gilt: Je größer der Laden, desto eher werden Praktikanten bezahlt und desto höher fällt das Salär aus. Und spezialisierte Praktika – zum Beispiel im Projektmanagement – machen sich fürs Renommee wie für den Geldbeutel besser bezahlt als unspezifische Stippvisiten à la Mädchen für alles.

Tipp: Wer an ein Unternehmen gerät, das gar nichts zahlen will, kann versuchen, eine Bezahlung in Naturalien herauszuhandeln: Monatsticket, Essensgeld, Rabatte auf die Produkte, die das Unternehmen herstellt, Fachliteratur, Benzingutscheine. Viele nicht-monetäre Zuwendungen kann ein Unternehmen steuermindernd absetzen – was dem Chef die Sache vielleicht ein bisschen schmackhaft macht.

Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

Das kommt ganz darauf an. Zum einen natürlich auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Und zum anderen auf die eigene Position in der Firma. Gehaltserhöhungen sind in den Unternehmen selbst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten im Budget eingeplant – nur eben nicht für

jeden Mitarbeiter in gleicher Höhe.

Wirtschaftlich lief es in Deutschland in den letzten Jahren recht rund. Das wirkt sich positiv auf die Gehaltsentwicklung aus: So planten die Unternehmen laut einer Kienbaum-Studie für 2017 eine Durchschnittserhöhung drei Prozent. Trotzdem werden nicht alle Mitarbeiter das gleiche Plus aushandeln können. Auf die individuelle Leistung kommt es an. Das Spektrum reicht von Inflationsausgleich bis plus fünf, sechs Prozent.

Offen für Erhöhungen sind Unternehmen bei Leistungsträgern, die sie halten und besonders motivieren wollen. Wer bei der Analyse seiner eigenen Leistung und seiner Rolle im Unternehmen feststellt, dass er nur als kleines Licht durchgeht, sollte den Ball generell eher flach halten und eher um zwei, zweieinhalb Prozent verhandeln.

Und: Bevor es ab zum Chef geht, sollte man ein kritisches Auge auf den Zustand der Firma werfen. Manchen geht es blendend, andere knapsen herum, weil sich etwa die Regeln für ihr Geschäft gerade elementar ändern. Dort, wo die Existenz eines Unternehmens auf dem Spiel steht, sollten Gehaltswünsche warten. Gespräche sollten dann nur in Angriff genommen werden, wenn man wirklich unschlagbare Gründe hat und als absolutes Top-Personal gilt.

Ich werde nach Tarif bezahlt. Kann ich trotzdem individuell um mehr Gehalt verhandeln?

Aber klar doch. Gerade in den ersten Berufsjahren, in denen noch viele als Fachkraft eingesetzt und per Tarif bezahlt werden, sind außertarifliche Zulagen nicht unüblich. Darüber hinaus geht es auch immer darum, in welche Tarifgruppe jemand mit seinen Qualifikationen und Erfahrungen einsortiert wird. Da besteht durchaus Verhandlungsspielraum. Später, wenn der Aufstieg ins Führungskräftelager erfolgt, wächst man meist aus dem Tarif raus und muss das Gehalt komplett selbst verhandeln.

Wie oft darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

Suchen Sie das Gespräch mit dem Chef regelmäßig – Pi mal Daumen alle ein bis zwei Jahre –, aber nur, wenn es tatsächlich etwas zu belohnen gibt. Wer nur Durchschnitt abliefern hat, keinen Nachschlag verdient. Denken Sie daran: Gehaltsverhandlungen sollen nicht nur mehr Geld bringen, sondern dienen auch der Leistungskontrolle, der Positionsbestimmung und nicht zuletzt der Imagebildung.

Ulrike Heitze



LINKS

- » Immer aktuelle Infos zu Gehaltszahlen: www.jobguide.de unter „Gehalt“
- » Gehaltsstatistiken nach Berufsbildern, Branchen etc., Gehaltsvergleich: www.gehaltsvergleich.com und www.gehalt.de
- » Einkommensdaten für Ingenieure: www.ingenieurkarriere.de
- » Aktuelle Tarifabschlüsse (WSI-Tarifarchiv): www.boeckler.de
- » Deutsche Gehälter: www.lohnspiegel.de
- » Internationale Gehälter: www.wageindicator.org

Ein starker Auftritt

Der erste Eindruck von einem Bewerber wird in nur wenigen Sekunden geprägt. Deshalb müssen die Unterlagen – egal, ob in der herkömmlichen Papierform oder der digitalen Variante – formal und sprachlich tiptop sein. Zudem müssen Jobkandidaten, die sich per E-Mail oder Online-Formular bewerben, ihre Unterlagen zusätzlich so optimieren, dass sie die elektronische Vorauslese überstehen und es bis vor den Personaler schaffen. Jobguide erklärt, wie das geht und wie eine gute Bewerbung aussehen muss.

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

Ihre Bewerbung ist eine Bitte um Eintritt, Ihre Visitenkarte. Entsprechend bedeutsam ist ein starker erster Auftritt – mit guten, aussagekräftigen Texten, einer ansprechenden Optik, vollständigen Unterlagen und dem richtigen Ansprechpartner.

Die Infokästen in den Unternehmensporträts dieses Jobguide geben Auskunft über Namen und Kontaktadressen der Ansprechpartner und meist auch über die gewünschte Form der Bewerbung. Grundsätzlich gilt: Während Großunternehmen fast immer auf die elektronische Verarbeitung von Bewerbungen setzen, gibt es bei kleinen und mittelständischen Unternehmen eher noch Anhänger des „papierenen Prozesses“. Was natürlich damit zusammenhängt, dass Großunternehmen sechsstelligen Zahlen von Bewerbungen pro Jahr verwalten müssen. Bei kleineren Unternehmen ist der Prozessdruck nicht ganz so hoch, steigt allerdings auch zunehmend an.

Technische Prozesse verstehen und nutzen

Wichtig beim Verfassen einer digitalen Bewerbung ist, zu verstehen, was nach dem Abschicken damit passiert. Das wiederum hängt davon ab, ob es sich um eine Bewerbung auf eine konkrete Stelle oder um eine Initiativbewerbung handelt. Eine direkte Stellenbewerbung landet meist mit allen beigefügten Daten in einer Datenbank und wird so dem für die Ausschreibung verantwortlichen Recruiter zur Verfügung gestellt. Je nach Leistungsfähigkeit der eingesetzten Software werden dann die Bewerberdaten mit den Anforderungen in der Ausschreibung verglichen.

Faustregel: Je mehr Bewerbungen bei einem Unternehmen eingehen, umso automatisierter erfolgt dieser Abgleichprozess. In einem abgestuften Verfahren (Suche, Selektion nach A-, B- und C-Kandidaten) trifft der Recruiter dann eine Vorauswahl, die er dem Entschei-

der für die Stelle im Bewerbermanagementsystem oder schriftlich zur Verfügung stellt. Dieser trifft zusammen mit dem Recruiter eine Vorauswahl der Kandidaten, die zum persönlichen Gespräch eingeladen werden.

Je nach Ergebnis des Auswahlverfahrens werden die persönlichen Daten dann bei Ablehnung gelöscht, für statistische Zwecke anonymisiert oder sind bei Einstellung Basis der Personaldaten.

Eine Initiativbewerbung landet meist in einer Datenbank und kann im Bedarfsfall mit Suchabfragen gefunden werden. Diese Bewerbungen werden meist sechs Monate aufbewahrt, bevor die Arbeitgeber den Bewerber – oft per Mail – dazu auffordern, seine Registrierung in dem Datenpool erneut zu bestätigen oder zu löschen.

Im besten Fall bedeutet das für einen Bewerber, dass er über seine Qualifikationsmerkmale sehr viel schneller und objektiver ausgefiltert wird als etwa über eine Papierbewerbung, da nur die faktischen Daten der Kandidaten verglichen werden. Im schlechtesten Fall ist das definierte Suchraster zu ungenau, so dass die Firmen nicht den bestmöglichen Mitarbeiter herausfiltern.

Nach der ersten Runde der technischen Selektion der Kandidaten folgt dann erst die zweite Runde, in der der Personaler und/oder der Fachvorgesetzte mit seinem persönlichen Ermessen ins Spiel kommt. Da hier neben den in der ersten Auswahl herangezogenen Fakten nun auch die Persönlichkeit und Individualität in Bezug zur ausgeschriebenen Stelle geprüft werden, sind die Nuancen und die Passgenauigkeit auf die Stelle nun relevant. Wer mehr über eine ausgeschriebene Stelle weiß und dieses Wissen zum eigenen Vorteil in der Bewerbung ausarbeitet, hat Vorteile. Zögern Sie daher nicht beim Unternehmen anzurufen, wenn Sie noch Fragen haben zu einer Stelle, auf die Sie sich bewerben wollen. Erstens sammeln Sie zusätzliche Informationen über die Stelle und zweitens können Sie am Telefon einen persönlichen Eindruck hinterlassen – wenn auch erst für die zweite Auswahlstufe.

Foto: torbz/fotolia



Erst Recherchieren

Bereiten Sie sich auf einen solchen Anruf beim Unternehmen ordentlich vor. Hingestammelte oder allzu banale Fragen, die sich auch mit einem einzigen Blick auf die Webseite hätten klären lassen, bringen keine Pluspunkte ein. Hilfreich ist zuvor auch eine erweiterte Recherche: Seit wann wird die ausgeschriebene Position schon beworben? Sind mehrere Stellen gleichzeitig zu besetzen? Wie aktuell ist die Anzeige selbst?

Haben Sie all diese Informationen zu den an Sie gestellten Anforderungen zusammengetragen, gilt es, sie sinnvoll mit Ihrer Vita zu verknüpfen und überzeugende Unterlagen daraus zu erstellen. Grundsätzlich besteht eine Bewerbung aus folgenden Elementen: Anschreiben, Lebenslauf mit Foto, Zeugnisanlagen. Erweiterbar ist das Ganze optional um ein Deckblatt, eine Einleitungs- oder Profilseite, eine „Dritte Seite“ oder eine persönliche „Kurzpräsentation“ sowie eine Anlage-Übersicht.



Die E-Mail-/Online-Bewerbung: Schnell raus, aber nicht schnell verfasst

Eine E-Mail-Bewerbung oder Bewerbung über ein Online-Formular auf einer Website hat grundsätzlich alle inhaltlichen und formalen Anforderungen zu erfüllen wie die Papierbewerbung. Unternehmen erwarten die gleiche Sorgfalt wie bei einer klassischen Bewerbung. Das gilt für Inhalt und Motivation der Bewerbung, aber auch für die Texte. Hüten Sie sich vor Massenmailings, vor kumpelhaften Formulierungen.

E-Mail-Adresse. Wichtig: Immer eine private E-Mail-Adresse benutzen, niemals die des aktuellen Arbeitgebers. Achten Sie darauf, dass Sie eine seriöse Adresse verwenden, die am besten aus Vor- und Nachnamen besteht.

Absender/Empfänger im Online-Verkehr. Grundsätzlich reicht die Angabe der E-Mail-Adresse als Absender aus (außer bei Online-Formularen – die fragen genaue Daten ab). Es empfiehlt sich aber, die komplette Adresse inklusive Telefonnummern et cetera im Kopf des

Anschreibens und unter „persönliche Daten“ im Lebenslauf aufzuführen. Schließlich soll sich der Personaler ja möglichst zügig bei Ihnen melden können.

Anlagen/Attachments. Das Anschreiben sollte nicht direkt in die E-Mail sondern als Anlage gesendet werden. Doch was in die E-Mail schreiben? Hier empfiehlt sich ein freundlicher und motivierter 4-Zeiler, der gerne Teile aus dem Anschreiben aufgreifen kann. Es kann zum Beispiel die Motivation für die Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle eingegangen werden oder das vorgeschaltete Telefonat erwähnt werden. Es sollte immer bedacht werden, dass diese E-Mail eine Arbeitsprobe ist, da im Berufsalltag Begleitmails zu Attachments an der Tagesordnung sind. Also auch hier Sorgfalt walten lassen.

Zeugnisse, Arbeitsproben und weitere Dokumente sollten immer eingescannt und als Anlage gesendet werden. Das PDF hat sich hier als Dateiformat durchgesetzt, da es bei diesem Format selten Probleme mit den Spamfiltern gibt. Entsprechende Programme finden sich gratis zum Download im Internet. Die Anlagen sollten zusammen eine Größe von zwei Megabyte nicht überschreiten. Komprimierte Dateien (.zip etc.), die der Empfänger vor der Lektüre erst umständlich „entpacken“ muss, sollten Sie vermeiden. Bei Datenbank-Bewerbungen ist es allerdings manchmal unumgänglich, komprimierte Dateien zu nutzen.

Online-Bewerbungsformulare. Großunternehmen setzen fast immer standardisierte Online-Bewerbungsformulare ein. Dabei sind „Drop-down“-Felder in den Formularen ein sicheres Zeichen dafür, dass eine Datenbank hinterlegt ist, die die Bewerbungen weiterverarbeitet und es den Mitarbeitern der Personalabteilung ermöglicht, Kandidaten-Listen zu erstellen und vorab zu bewerten. Deshalb: Nur wer ein solches Formular gewissenhaft und vollständig ausfüllt, kann überhaupt in die engere Wahl kommen. Ob Berufserfahrung oder Gehaltsvorstellung: Jede Frage sollte beantwortet werden. Unausgefüllte Felder in Datenbanken bergen die Gefahr, dass man bei einer Recherche-Abfrage von der Personalabteilung nicht gefunden wird.

Das perfekte Stichwort. Bei elektronischen Bewerbungsformularen ist es noch viel wichtiger als bei Papierbewerbungen, Stichworte in den Text einzuarbeiten, nach denen der Personalmanager mit hoher Wahrscheinlichkeit sucht. Machen Sie sich also Gedanken, unter welchen prägnanten Schlüsselbegriffen Sie gefunden werden möchten. Das soll nicht heißen, dass Sie ausschließlich verbale Flachheiten wie „leistungsorientiert“ oder „engagiert“ aneinanderreihen sollen. Hüten Sie sich aber davor, Ihre Qualifikationen in literarisch wertvollen, aber ungebräuchlichen Begriffen zu umschreiben, die kein Personaler der Welt jemals in eine Suchfunktion eingeben würde.

Wenn Sie als Key Accounter tätig waren, sollten Sie das auch so nennen – egal, wie das Ding auf Ihrer Visitenkarte hieß. Und wenn Sie einen Abschluss mit einem exotischen, fremdsprachlichen Titel oder in einem ungewöhnlichen Fach haben, sollten Sie ihn in eine hierzulande gängige Betitelung übertragen oder entsprechend umschreiben. Andernfalls wird Ihre Ausbildung unauffindbar in der Datenbank versauern.

Mappe, Papier & Co.: Liebe auf den ersten Blick

Für Papierbewerbungen gilt der Grundsatz: ansprechend, übersichtlich und praktisch. Eine Kunststoffmappe in nicht allzu greller Farbe, mit durchsichtigem Deckblatt, bei der die Seiten mit einem Clip eingeklemmt werden, ist deshalb eine gute – und auch bezahlbare – Wahl.

Foto: torbz/ Fotolia

Das zwingende Format für Mappe und Unterlagen ist DIN A4. Andere Hoch- und Querformate sind zwar garantierte Hingucker, in Sachen Ablage, Weiterverarbeitung per Scanner oder beim hausinternen Transport aber die Hölle. Ebenso umständlich zu handhaben – und deshalb ein No go – sind Klarsichthüllen für jedes einzelne Dokument. Investieren Sie lieber in stabiles, qualitativ hochwertiges 80- oder 90-Gramm-Papier. Hübsch: Wenn beigelegte Kopien aus dem gleichen Papier bestehen, wirkt die Bewerbung wie aus einem Guss. Kopierstreifen und -schatten sind dabei natürlich ein absolutes Tabu. Unlesbare Elemente weisen auf mangelnde Sorgfalt hin. Auch wenn der Schriftenmarkt so einiges hergibt, sind Arial oder Times New Roman die Favoriten für Bewerbungsschreiben. Die Schriftgröße kann den Personaler schnell zu Rückschlüssen veranlassen: Penible, introvertierte Menschen quetschen ihre Bewerbung gern in winzigen Schriften aufs Papier (zehn oder elf Punkt). Wichtiguer machen sich schon mal marktschreierisch mit einer 13er oder 14er Schrift breit. Der neutrale Weg ist eine 12-Punkt-Schrift. Schließlich soll der Personaler möglichst zügig und problemlos Ihre Unterlagen erfassen können. Dazu gehört auch: Nicht allzu viel unterstreichen, fetten und markieren. Gut dosiert und intelligent eingesetzt, verhelfen solche Hervorhebungen zu einer besseren und schnelleren Lesbarkeit. Zuviel davon bewirkt aber genau das Gegenteil: Ihre Unterlagen werden für Auge und Hirn unübersichtlich.

Haben Sie trotz aller Regeln Mut zur individuellen Gestaltung. Mit einer persönlichen Note hebt sich die Mappe aus dem Stapel der Konkurrenten heraus. Umwerben Sie das Unternehmen zum Beispiel mit einem individuellen Eröffnungsblatt als erste Seite der Bewerbungsunterlage. Aufgebaut wie eine Werbeanzeige finden Name, Position und Unternehmen Platz. Foto und Adressdaten runden das Bild ab.

Die komplette Adresse inklusive Telefonnummer und E-Mail-Adresse sollte an mindestens zwei Stellen Ihrer Bewerbung aufgeführt sein: im Briefkopf des Anschreibens und an geeigneter Stelle im tabellarischen Lebenslauf – für den Fall, dass Ihre Unterlagen im Laufe des Bewerbungsprozesses mal getrennt werden.

Unternehmen legen Wert darauf, zu erfahren, ob Sie sich initiativ bewerben oder aufgrund welcher redaktionellen Veröffentlichung oder Stellenanzeige. Geben Sie deshalb auf dem Deckblatt, falls Sie sich dafür entscheiden, und im Anschreiben immer das Medium an, durch das Sie aufmerksam geworden sind, und nennen Sie gegebenenfalls den Titel der Stellenanzeige mit Kennziffer oder die Website.

Ein Deckblatt kann viel bewirken

Egal ob bei der Online Variante oder der Papierbewerbung, das Deckblatt ist für den Professional empfehlenswert. Es kann noch mehr beinhalten als das Bild und die Adresse. Auf dieser ersten Seite, die vor dem Lebenslauf erscheint bzw. bei einer E-Mail Bewerbung sogar die erste Seite im PDF sein sollte, bietet sich die Gelegenheit, Kompetenzen und Erfahrung auf einen Blick darzustellen. Dazu kann unter dem Bild eine Auflistung in Halbsätzen oder Schlagworten unter einer Überschrift „Ich biete Ihnen...“ oder „Meine Kernkompetenzen:“ erfolgen.

Bis maximal sieben Punkte ist hier erlaubt. Darüber hinaus wird es wieder unübersichtlich. Was wird damit erreicht? Der Recruiter kann auf einen Blick erfassen, was Sie bieten. Er wird mit einer gehö-

rigen Portion Neugier an die Bewerbung herangehen. Auch bietet sie dem strukturierten Schnelleser unter den Recruitern (davon gibt es viele) den gewünschten ersten Überblick.

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

Das Anschreiben ist die eigentliche Visitenkarte. Es stellt bei Bewerbungen auf konkrete Stellenausschreibungen die Brücke zwischen Anzeige und Lebenslauf her und soll als loser Brief auf der Mappe liegen.

Weil es der allererste Kontakt ist, sollte diesem Teil der Bewerbung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Halten Sie formale Standards der Briefgestaltung ein, also Orthographie, Grammatik und Zeichensetzung. Selbst ein fehlendes Komma kann unangenehm auffallen und wirkt nachlässig. Deshalb: Kompetente (!) Freunde bitten, Korrektur zu lesen.

Ein gutes Anschreiben zeigt in jedem Satz, warum der Bewerber qualifiziert für den Job und nützlich für das Unternehmen ist. Als Aufhänger dient im Idealfall die Anzeige oder – wie hier im Jobguide – ein redaktionelles Porträt des Arbeitgebers. Gehen Sie die Anforderungen Punkt für Punkt durch, gerne auch gedanklich nach dem Muster: „Sie suchen ..., ich biete ...“. Beim Aufschreiben sollten Sie das etwas subtiler und sprachlich abwechslungsreicher formulieren, aber die Idee dahinter bleibt gleich. Das hat Vorteile: Erstens erkennt der Personaler blitzschnell, ob Ihr Profil zur Stelle passt. Zweitens zeigen Sie, dass Sie die Bedürfnisse des Unternehmens in den Mittelpunkt stellen – und nicht Ihre eigenen. Drittens bringt Sie diese Form dazu, aus dem Strauß Ihrer Kompetenzen jene Blüten zu präsentieren, die in der Nase des Unternehmens am verlockendsten duften.

Die Frage nach dem Eintrittstermin sollten Sie konkret beantworten, auch die nach dem Wunschgehalt. Hierfür sollten Sie zuvor entsprechend recherchiert haben, was für das Unternehmen, die Branche und die Position realistisch wäre. Sie können auf diesen Betrag noch eine Idee aufschlagen – quasi als Verhandlungsspielraum –, sollten aber beachten, dass Sie sich mit einer zu hohen Summe eine frühzeitige Absage einhandeln können. Beim Berufsumsteiger gilt üblicherweise das alte Gehalt bis maximal 10 Prozent mehr. Bedenken Sie bei der Angabe immer, dass der Jobwechsel die Chance auf eine Gehaltserhöhung birgt, die sonst oft schwer durchzusetzen ist. Somit sollte das neue Gehalt Ihrem Entwicklungspotential im neuen Job entsprechen. Die maximal 10 Prozent Regel greift jedoch nur, wenn Sie in der neuen Position ein ähnliches Aufgabengebiet haben werden. Geht der Jobwechsel mit einem Aufstieg einher, kann sich das Gehalt nach oben verändern. Das Gleiche im umgekehrten Sinne passiert bei einer Veränderung nach unten.

Ignorieren sollten Sie die Frage nach dem Gehaltswunsch jedenfalls nicht. Es wird genügend willige Bewerber geben, die der Anforderung des Unternehmens nachkommen. Manche Personalabteilungen machen sich extra die Mühe und telefonieren die noch offenen Gehaltswünsche nach. Das macht aber allen Beteiligten nur Arbeit, und Sie haben dadurch nichts gewonnen. Ergo: Bekennen Sie in Sachen Gehalt gleich Farbe.

Im Anschreiben ist gesundes Selbstbewusstsein genauso nützlich wie eine klare Beweisführung mit Fakten. Belegen Sie Ihre Erfolge mit Zahlen: mit Noten, mit Umsätzen, mit Kundenzahlen. Verweisen Sie auch auf bestimmte Kompetenzen, die für die Stelle relevant sind. Unterm Strich preist sich der Bewerber als Problemlöser für das Un-

ternehmen an. Das darf allerdings nicht überheblich und übertrieben wirken. Der Grat ist hier sehr schmal, also sorgfältig formulieren.

Sprachlich sollten Sie Passiv-Konstruktionen, Nominalstil, verschachtelte Bandwurmsätze, ellenlange Aufzählungen und steifes Wissenschaftsdeutsch auf jeden Fall vermeiden. Aktiv formulierte Sätze mit vielen Verben und ohne Füllwörter wirken besser. Sie klingen dynamisch und beweisen Tatkraft und Initiative. Mehr als fünf Absätze, jeweils durch eine Leerzeile getrennt, sollten es insgesamt nicht sein.

Der Gesamtumfang sollte eine Seite mit etwa 25 Textzeilen nach Möglichkeit nicht übersteigen. Nur Jobberfahrene mit langem und reichhaltigem Berufsweg dürfen notfalls eine zweite Seite in Anspruch nehmen.

Auch der Rahmen muss stimmen: Eine vollständige Betreffzeile (ohne „Betr.“) beinhaltet die offene Stelle sowie das Medium, auf das man sich bezieht. Die Anrede im Anschreiben sollte nach Möglichkeit nie „Sehr geehrte Damen und Herren“ lauten. Besser ist, Sie finden im Vorfeld Ihren Ansprechpartner heraus und wenden sich im Anschreiben direkt an diese Person.

Die Formel „Mit freundlichen Grüßen/Freundliche Grüße“ eröffnet den Abschluss. Darunter sollte eine Papierbewerbung mit blauer Tinte signiert werden. Den Vor- und Zunamen darunter gedruckt wiederholen. Bei einer elektronischen Bewerbung kann man die Unterschrift einscannen, das muss aber nicht sein. Die Anlagen müssen nicht einzeln aufgeführt werden. Das bloße Wort „Anlagen“ reicht.

Bewerben Sie sich initiativ, so sollte dies aus dem Anschreiben hervorgehen. Unternehmen schätzen Mitarbeiter, die auf sie zukommen. Bei einer Initiativbewerbung besteht die Chance, sich inmitten deutlich weniger Konkurrenz zu präsentieren, als bei einer Bewerbung auf eine Stellenausschreibung. Wichtig ist, dass das Anschreiben erkennen lässt, dass sich der Bewerber über das Unternehmen und mögliche Einsatzgebiete gründlich informiert hat.

Diese sollten Sie auch im Anschreiben entsprechend eingrenzen. Mit einem allgemeinen „Initiativbewerbung für eine Position in Marketing, Vertrieb, Produktion oder Organisation“ verkaufen Sie sich nicht gerade als Experte und Problemlöser.

Idealerweise können Sie einen Mitarbeiter oder Geschäftspartner des Unternehmens als Referenz und Anknüpfungspunkt nennen. Auch wenn Sie sich auf ein Telefonat mit der Personal- oder Fachabteilung beziehen können, ist das von Vorteil. Reine Blindbewerbungen treffen nur sehr selten ins Ziel.

Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum

Ein Leben im Zeitraffer, so übersichtlich und zielgerichtet wie möglich – schließlich hat der Lebenslauf den Sinn, die wichtigsten Informationen zu Person und Werdegang prägnant auf zwei bis maximal drei Seiten zusammenzufassen.

Die beste Wahl dafür ist ein zweisepaltiger Aufbau mit Gliederungsschwerpunkten und Daten links (ein Viertel der Seite) sowie Detailausführungen rechts. Akribische Datenaufzählung ist überflüssig. Die Angabe von Monats- und Jahreszeiträumen reicht. Der Berufserfahrene fängt in der Regel mit den aktuellen Daten an und geht dann in der Chronologie rückwärts.

Ein traditionell chronologischer Lebenslauf ist nur Bewerbern zu empfehlen, die zuletzt schwere Zeiten durchgemacht haben. Wer in den letzten 24 Monaten nur Kurzjobs hatte oder nach dem Studium

erst mal zwei Jahre Pause gemacht hat, tut gut daran, den Blick zunächst in die (rühmlichere) Vergangenheit zu lenken.

Auch wenn man manche Lebensphasen gerne verschweigen würde, gilt: Lücken von mehr als drei Monaten beflügeln die Phantasie. Nichts aufzuführen heißt: nichts oder etwas Minderwertiges getan. Nennen Sie lieber Ihre Lücken beim Namen und füllen Sie sie mit (sinnvollen) Aktivitäten. Verzichten Sie dabei auf negativ besetzte Aussagen wie „ohne Beschäftigung“. Besser ist hier zum Beispiel „Berufliche Neu- oder Umorientierung“.

Und warum sollten Sie eine Reise, auf der Sie sprachlich und kulturell auch etwas für den Beruf gelernt haben, als reines Privatvergnügen darstellen – und nicht als Bildungsreise? Warum sollten Sie eine Zeit ohne Arbeitgeber, in der Sie sich fortgebildet haben, als Arbeitslosigkeit präsentieren – und nicht als Fortbildungsphase?

Allerdings muss diese Argumentation auch halbwegs in einem Bewerbungsgespräch Stand halten können. Einen zweiwöchigen Skiurlaub bekommen Sie Aug in Aug mit dem Personaler schlecht als Bildungsreise verkauft. Und ein einwöchiger Bewerbungskurs von der Arbeitsagentur geht bei Rückfragen kaum als Weiterbildungsphase durch. Ein wahrer Kern muss also schon vorhanden sein. Aber mit ein bisschen Nachgrübeln findet sich da oft mehr Berichtenswertes, als man anfangs dachte.

Unternehmen handeln Ihnen gegenüber nach demselben Prinzip. Keine Firma wird Ihnen verraten, dass das Unternehmen in der Krise war oder Ihr Vorgänger unter der Arbeitslast zusammenbrach. Vielmehr wird das Positive betont. Halten Sie es genauso.

Es gibt auch Tricks, Lücken zu füllen, ohne gleich unehrlich zu sein: Wer seine Position im Januar 2007 verloren und eine neue im August 2007 angetreten hat, würde intuitiv im Lebenslauf schreiben:

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

Aber was, wenn man einfach den Monat weglässt und nur das Jahr benennt?

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

Dann ist die Lücke nicht mehr auf den ersten Blick sichtbar und man verhindert, dass man schon beim ersten Durchblättern aussortiert wird. Rechnen Sie aber damit, dass Sie im Vorstellungsgespräch nach dieser Zeit gefragt werden. Und diese sparsame Form der Datierung sollte sich natürlich dann durch Ihre kompletten Unterlagen ziehen.

Meist wird der Lebenslauf quer gelesen – dem sollte man entgegenkommen: im Telegrammstil verfassen, Füllwörter streichen. Faustformel: eine bis zwei Informationen pro Zeile. Gliedern Sie nach Schwerpunkten:

Persönliche Daten. Es gilt, sich immer nach dem Minimalansatz zu richten. Es reichen Name, Geburtsort, Familienstand und Geburtsdatum. Angaben zur Konfession sind tabu. Angaben zur Nationalität, insbesondere dann, wenn Sie nicht in Deutschland geboren sind, können sinnvoll sein. Verfügen Sie als Nicht-EU-Bürger über eine Arbeitserlaubnis, sollte diese Information nicht fehlen.

Bildungsgang. Die Schulzeit sollte knapp abgearbeitet werden. Es reicht die weiterführende Schule. Bei Berufserfahrenen mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung, reicht die Angabe des letzten schulischen Abschlusses. Zu den Angaben über das Studium gehören



Start- und Endzeitpunkt, Name und Ort der Hochschule, Studienrichtung und Abschluss. Nur gegebenenfalls interessante Informationen, wie das Thema der Abschlussarbeit, die Abschlussnote und die Interessenschwerpunkte, wenn sie die Berufserfahrung sinnvoll ergänzen. Übertragen gilt das auch für den Ausbildungsgang.

Berufserfahrung. Alle Stationen nach Studium oder Ausbildung müssen lückenlos dokumentiert werden. Neben Angaben zum Unternehmen und zur Funktion gehören drei bis fünf Aufgabenbeschreibungen. Je länger die Station dauerte, desto detaillierter. Frühere Berufserfahrung ist das beste Verkaufsargument, solange sie zur Stelle passt.

Zusatzqualifikationen. Geben Sie längere Weiterbildungsmaßnahmen an. Bei Seminaren oder Trainings ist wichtig, dass sie noch aktuellen Bezug haben. Alles, was älter als vier Jahre ist, können Sie meist weglassen.

Sprachkenntnisse. Kenntnisse in Englisch sind heute eine Selbstverständlichkeit. Wenn sie über das Basiswissen hinausgehen, Sie irgendwelche Zertifikate erworben haben, gehört das in den Lebenslauf. Dasselbe gilt für andere Fremdsprachen, vor allem, wenn die Firma international agiert. Dagegen kann eine fünfsprachige Bewerberin bei einem Unternehmen, das nur nationale Geschäfte betreibt, schnell als überqualifiziert gelten. In diesem Fall besser tiefstapeln.

Nehmen Sie bei Ihrem Sprachvermögen Bewertungen vor. Üblich sind Abstufungen wie Muttersprachler, verhandlungssicher, fließend in Wort und Schrift, sehr gut, gut, (erweiterte) Grundkenntnisse.

Bedenken Sie bei der Bewertung, dass es mittlerweile gang und gäbe ist, Teile eines Bewerbungsgesprächs in einer Fremdsprache zu führen. Dann sollte Ihr fließendes Russisch auch tatsächlich annä-

hernd fließend ausfallen. Mittlerweile können auch die Angaben zu Sprachkenntnissen aus dem Kontext des europäischen Referenzrahmens benutzt werden. Diese bietet sich an, wenn eine entsprechende Qualifizierung in einem Sprachkurs erlangt wurde.

Besonderheiten/ Sonstiges Engagement. Bewerber machen sich häufig durch Zusatzangaben interessant und heben sich von der Masse ab. Wer als Vorsitzender eines Vereins oder einer gesellschaftlichen Runde tätig ist, beweist Einsatz. Mitgliedschaft in Sportvereinen ist ein Indiz für Teamfähigkeit. Eine ausgewogene Mischung an Hobbys zählt, es müssen nicht einmal die spektakulärsten sein.

Achtung: Hobbys mit hoher Verletzungsgefahr, zum Beispiel Extremsportarten oder Kampfsportarten, sind nicht überall gerne gesehen. Man fürchtet, Sie könnten für längere Zeit und auf Kosten des Arbeitgebers ausfallen. Hobbys anzugeben ist aber keine Pflicht. Behalten Sie Ihre Freizeitgestaltung lieber für sich, dann ist das auch völlig okay.

Datum und Unterschrift. Wie das Anschreiben muss der Lebenslauf unterschrieben werden. Am besten, der besseren Optik wegen, mit blauer Tinte. Aber auch eine saubere Unterschrift mit Kugelschreiber ist okay.

Das Foto: Professionell sympathisch.

Neben den gebündelten Informationen ist das Foto der erste visuelle Kontakt: Deshalb keine Urlaubs- oder Amateur-Schnappschüsse verwenden. Auch (schlecht ausgeleuchtete) Automaten sind ein No go. Bilder vom professionellen Fotografen sind nicht preiswert, aber eine gute Investition.

Foto: toribz/Fotolia

www.vbio.de

Die Informationsplattform für die Biowissenschaften



Jetzt beitreten!

... News ...
... Termine...
... Informationen...
... Firmendatenbank ...

IMRESSUM

© 2018, matchboxmedia, Düsseldorf

Alle Rechte, insbesondere die der Übersetzung in andere Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieses Buches darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikroverfilmung oder irgendein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsmaschinen, verwendbare Sprache übertragen oder übersetzt werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme,

dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige gesetzlich geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche markiert sind.

All rights reserved (including those of translation into other languages). No part of this book may be reproduced in any form – by photoprinting, microfilm or any other means – nor transmitted or translated into a machine language without written permission from the publishers. Registered names, trademarks, etc. used in this book, even when not specifically marked as such, are not to be considered unprotected by law.

Redaktion: Annette Eicker (Hrsg.), Kirstin von Elm, Ulrike Heitze, Julia Leendertse, Melanie Rübartsch
redaktion@matchbox-media.de

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

Kooperationen: Cathrin Müller

Druck: Druckerei Griebisch & Rochol
Druck GmbH & Co. KG, Hamm

Der Inhalt dieser Publikation wurde mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und ausgearbeitet. Sollten Sie dennoch Korrekturen haben, so wenden Sie sich bitte an: matchboxmedia, Humperdinckstraße 24, 40593 Düsseldorf. Eine Haftung des Verlages, insbesondere wegen fehlerhafter Angaben zu Unternehmen, ist ausgeschlossen.

Unternehmensfotos: Soweit nicht anders angegeben, stammen die Fotos immer von dem jeweiligen Unternehmen.