

Jobguide

by matchboxmedia[©]

Annette Eicker (Hrsg.)
August 2018

Stuttgart & Baden-Württemberg



Industrie und High-Tech
Einstiegschancen für Praktikanten,
Absolventen und Young Professionals,
die in Stuttgart oder im Großraum
Baden-Württemberg arbeiten möchten.

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Heilig's Blechle

Sie haben das Auto erfunden, schießen Satelliten ins Weltall und bauen sich einen Super-Bahnhof. Trotz der malerischen Lage zwischen Weinbergen und Neckartal ist die Region Stuttgart vor allem Industriehochburg und ein Hightech-Standort, an dem man Mobilität groß schreibt. Ein Großteil der deutschen Exporte und jede Menge Patente stammen aus dem Schwabenland.



Stuttgart 21 findet Klaus Pöllath gut: „Als Stuttgarter Traditionsunternehmen sind wir natürlich sehr stolz, dass wir an diesem international richtungweisenden und für die zukünftige Entwicklung der Region immens wichtigen Infrastrukturvorhaben maßgeblich mitwirken dürfen“, sagt der Vorstand der Ed. Züblin AG. Das Stuttgarter Bauunternehmen hat im März 2012 den Zuschlag für den Bau des Tiefbahnhofs im Rahmen der Großbaustelle Stuttgart 21 erhalten, ein Auftrag im Wert von rund 300 Millionen Euro. Auch dem Stuttgarter Bauunternehmen Baresel beschert das Projekt volle Auftragsbücher: Das mittelständische Familienunternehmen mit 500 Mitarbeitern erhielt den Auftrag für einen der beiden Tunnel, der vom neuen Tiefbahnhof in den Stadtteil Feuerbach führt.

Auch wenn Kommunikationsspannen, ausufernde Kosten und gefällte alte Bäume bei dem Bahnprojekt zwischenzeitlich für einen heftigen Aufstand der Bevölkerung sorgten, zeigt Stuttgart 21 letztendlich auch, dass wirtschaftlicher Erfolg und Mobilität seit jeher eng miteinander verknüpft sind. Das weiß niemand so gut wie die Schwaben, die vor über 100 Jahren in Stuttgart das Automobil erfunden haben. Stuttgart 21, der Arbeitstitel für das Bahnprojekt Stuttgart – Ulm, stellt den größten Ausbau des öffentlichen Schienenverkehrs in Baden-Württemberg seit dem 19ten Jahrhundert dar. Das Projekt

umfasst neben dem Umbau des alten Stuttgarter Kopfbahnhofs in einen hochmodernen Durchgangsbahnhof vor allem den Neubau einer Schnellstrecke bis nach Ulm, die Modernisierung und Erweiterung verschiedener Bahnhöfe in der Region und die Anbindung des Stuttgarter Flughafens ans Fern- und Regionalbahnnetz.

Unter dem Strich erhofft sich die Landesregierung nach 2020 davon handfeste wirtschaftliche Vorteile: Neue Arbeitsplätze, verbesserte Mobilität in der Region und den engeren Anschluss an benachbarte Wirtschaftsregionen wie Karlsruhe, Ulm, Augsburg und München.

Von einer optimalen Verkehrsinfrastruktur profitiert vor allem die regionale Kernbranche, deren Produkte zu rund 75 Prozent in den Export gehen und die deshalb eine gute Anbindung ans Straßen- und Schienennetz benötigt: Die Region Stuttgart zählt weltweit zu den wichtigsten Zentren der Automobilindustrie. In und um Stuttgart haben nicht nur die Autokonzerne Daimler und Porsche ihren Stammsitz, auch die Wiege von Audi steht nur 60 Kilometer nördlich von Stuttgart entfernt in Neckarsulm. Schon vor über 100 Jahren baute NSU hier Autos und Motorräder. Später fusionierte NSU mit der zum Volkswagen-Konzern gehörenden Ingolstädter Auto Union. Doch erst 1985 wurde mit der Umbenennung des Unternehmens in Audi AG der Firmensitz nach Ingolstadt verlegt. Heute produzieren knapp 16.000 Audi-Mitarbeiter in Neckarsulm unter anderem die Modelle A4, A6, A7 und A8, außerdem unterhält der Autobauer hier sein Leichtbauzentrum, dessen Ingenieure zahlreiche Patente halten.

Rund um die großen Autobauer hat sich eine milliardenschwere Zulieferindustrie etabliert – allen voran Robert Bosch. Allein das Geschäftsfeld „Mobility Solutions“ des 1886 in Stuttgart gegründeten Technologiekonzerns trägt rund 70 Prozent zum Gesamtumsatz von des Unternehmens bei. Damit ist Bosch weltweit die Nummer Eins unter den Autozulieferern. Aber auch Unternehmen wie der Kolbenspezialist Mahle, das Kühl- und Klimatechnikunternehmen Behr Industry, das inzwischen zu Mahle gehört, die Firma Mann + Hummel (Luftfilter) und Eberspächer (Abgastechnik und Standheizungen) gehören zu den 100 größten Fahrzeugspezialisten rund um den Globus. Dazu kommen noch über 400 kleine und mittlere Zulieferbetriebe in der Region, die ganz oder überwiegend für die Automobilbauer

Fotos: Dieter Schütz, Peter von Bechen/Beide Pixelio



arbeiten. Auch der automobilbezogene Maschinen- und Anlagenbau nimmt eine zentrale Stellung in der Region ein. So erzielt beispielsweise der Lackieranlagenspezialist Dürr nach eigenen Angaben rund 85 Prozent seines Umsatzes mit Kunden aus der Automobilbranche. Entsprechendes Gewicht hat das Auto auf dem florierenden Arbeitsmarkt rund um Stuttgart: Mit über 200.000 Arbeitsplätzen stellt der Fahrzeugbau in Baden-Württemberg ganze 17 Prozent aller Arbeitsplätze.

Dazu kommen noch tausende von Beschäftigten im automobilbezogenen Maschinenbau, im Handel- und Kfz-Handwerk aber auch bei zahlreichen Ingenieurdienstleistern und Personalleasingfirmen. Externes Personal, das je nach Auftragslage flexibel angefordert oder gekündigt werden kann, spielt im konjunkturanfälligen Fahrzeugbau

Stuttgart zählt weltweit zu den wichtigsten Zentren der Automobilindustrie.

heute eine gewichtige Rolle und zwar nicht nur in der Produktion, sondern auch in Forschung und Entwicklung.

Stuttgart ist beispielsweise Hauptsitz des Prüf- und Sicherheitsunternehmens Dekra. Der TÜV-Konkurrent engagiert sich seit 1998 auch als Personaldienstleister und gehört heute mit fast 100 Geschäftsstellen und einem dreistelligen Millionenumsatz zu den führenden Adressen im Bereich Personalvermittlung und Zeitarbeit.

Zu den Exportschlägern aus der Region zählen neben Autos, Wein und Spätzle auch die Produkte schwäbischer Werkzeug- und Maschinenbauer wie Stihl (Motorsägen), Dürr (Anlagenbau), Trumpf (Werkzeugmaschinen), Bauknecht (Hausgeräte) oder Kärcher (Reinigungsmaschinen). Und wer per Flugzeug reist, klettert rund um den Globus meist auf einer Schopf-Fahrgasttreppe an Bord oder wird von einem Schopf-Flugzeugschlepper zum Landeplatz gerollt. Mit rund 66.000 Beschäftigten ist der Maschinenbau nach der Autobranche der zweitstärkste Industriesektor in der Region.

Gerade Hochqualifizierten bietet die Region damit beste Jobchancen. Insgesamt arbeitet nach Schätzungen des Statistischen Amtes der EU Eurostat fast jeder vierte der rund 1,06 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Großraum Stuttgart in einer Hochtechnologie-Branche.

Neben dem Automobil- und Maschinenbau hat sich die Schwabenmetropole zu einem bedeutenden Standort der europäischen Luft- und Raumfahrtindustrie entwickelt, seit hier vor 400 Jahren der Erfinder des Teleskops Johannes Kepler geboren wurde. Heute ist die Fakultät für Luft- und Raumfahrttechnik an der Universität Stuttgart mit zwölf Instituten die größte in Europa. Gut zwei Drittel aller deutschen Raumfahrtingenieure werden hier ausgebildet. Und ein Großteil von ihnen bleibt: Zwischen Landeshauptstadt und Bodensee bieten Unternehmen wie der internationale Luft- und Raumfahrtkonzern EADS und renommierte Zulieferer jede Menge spannende und gut bezahlte Jobs an, darunter beispielsweise die EADS-Tochter Tesat Spacecom, Thales ATM, Innovative Navigation und der Stuttgarter Technologiekonzern Robert Bosch. Auch das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt, eine der wichtigsten europäischen Forschungs-

einrichtungen in der Weltraumtechnologie, beschäftigt in Stuttgart mehr als 700 Mitarbeiter.

Fast die Hälfte der baden-württembergischen Forschungs- und Entwicklungsinstitute sind im Raum Stuttgart angesiedelt, darunter beispielsweise das Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung, das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, das Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg ZSW und das Max-Planck-Institut

Die Region bietet vor allem für qualifizierte Fach- und Führungskräfte sehr gute Berufschancen.

für Festkörperforschung. Da ist es dann auch kein Wunder, dass die Stuttgarter laut Patentatlas des Deutschen Patent- und Markenamtes mit Abstand den Spitzenplatz als eifrigste Erfinder Deutschlands belegen. Mit Robert Bosch und Daimler sitzen gleich die beiden größten Patentanmelder Deutschlands vor Ort, aber auch der Mittelstand

meldet viele Patente an. Aber auch unterhalb der Liga der ganz großen Unternehmen ist das Land die Hochburg der Weltmarkt-Champions. 26 Prozent der mehr als 1.500 Unternehmen, die der Münchner Professor und Berater Bernd Venohr in seiner Datenbank deutscher Weltmarktführer erfasst, haben hier ihren Sitz.

Fleiß und Sparsamkeit der Schwaben sind legendär und so ist es auch kein Wunder, dass sich der Großraum Stuttgart mit seinen 2,7 Millionen Einwohnern über Jahrzehnte zu einer der reichsten und erfolgreichsten Wirtschaftsregionen in Deutschland entwickelt hat: Die Bruttowertschöpfung pro Kopf lag selbst noch in Krisenjahren wie 2009 immer unter den Top fünf der deutschen Großstadregionen und weit über dem Bundesdurchschnitt.

Massenentlassungen blieben hier selbst in der Finanzkrise die Ausnahme, denn die Unternehmen haben früh erkannt, dass sie ihre Fach- und Führungskräfte im Aufschwung wieder dringend brauchen würden. Die Arbeitslosenquote lag im Oktober 2015 bei 4,8 Prozent, womit das Land praktisch auf dem Wege ist zur Vollbeschäftigung.

Im Bildungsmonitor der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft INSM belegt Baden-Württemberg den vierten Platz im Vergleich der Länder. Die Studie weist darauf hin, dass Baden-Württemberg – wenn auch in geringerem Ausmaß als viele andere Bundesländer – vor recht großen demografischen Herausforderungen steht, aber vergleichswei-

se gute Chancen hat, von der künftigen Zuwanderung zu profitieren. Das Land habe durch Fortschritte im Bildungssystem in den vergangenen Jahren in hohem Maße zur Fachkräftesicherung beigetragen und das Wachstum in Deutschland gesteigert.

Seit dem Jahr 2000, schreibt die INSM, hätten rund 144.000 Jungakademiker mehr die Hochschulen in Baden-Württemberg verlassen als auf Basis der damaligen Absolventenquote zu erwarten gewesen wäre. Die Ausbildungsleistung der Hochschulen sei gut. Für die kommenden Jahre böten die Bachelor- und Masterstudiengänge besonders gute Chancen, Studierende aus dem Ausland zu gewinnen und dem demografischen Wandel so entgegenzuwirken. Bereits heute sind 9,6 Prozent der Studierenden in Baden-Württemberg sogenannte Bildungsausländer.

Erstaunlicherweise sieht man der grünen Metropole mit seinen rund 600.000 Einwohnern ihre industriellen Wurzeln gar nicht gleich an. Statt rauchender Schloten ziehen sich malerische Weinberge bis ins Stadtzentrum, zahlreiche Parks und Grünanlagen, darunter der berühmte Schlossgarten, machen Stuttgart zu einer der grünsten Großstädte Europas mit hohem Freizeit- und Erholungswert. So wussten zum Beispiel schon die Römer zahlreiche regionalen Mineralquellen wie Bad Cannstatt oder Bad Berg zu schätzen, die zusammen das zweitgrößte Mineralwassersystem in Europa bilden.

„Wir bieten urbanes Nachtleben plus S-Bahn vor die Tore des Schwarzwalds und zur Schwäbischen Alb“, lobt Walter Rogg, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH seine Stadt. Vom angesagten Jazzclub bis zur preisgekrönten Oper biete die Region Stuttgart für jeden Geschmack etwas. Und: „Obwohl bei uns gutes Geld verdient wird, sind die Mieten bezahlbar“, sagt Rogg.

Zum Glück, denn die Schwaben gelten bekanntermaßen als äußerst sparsam. Da passt es auch gut ins Bild, dass Stuttgart heute ein wichtiges deutsches Finanzzentrum ist. Mit einem durchschnittlichen Orderanteil von rund 35 Prozent im deutschen Parketthandel ist die Börse Stuttgart Deutschlands zweitgrößter Handelsplatz. Und in der europäischen Statistik nimmt der Stuttgarter Handelsplatz den zehnten Rang in Europa ein. Sie gilt als Marktführer im Handel mit Fonds und Unternehmensanleihen. Rund 150 Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen sind in der Stadt vertreten, darunter die Allianz, die in Stuttgart ihren zweitgrößten Standort weltweit unterhält, die W&W-Gruppe (Wüstenrot und Württembergische) sowie die Sparkassen-Versicherung mit Hauptsitz in Stuttgart. Wüstenrot gilt als Erfinderin des Bausparens in Deutschland und zählt heute zu den größten privaten Baufinanzierern in Deutschland. Insgesamt sind in der Region Stuttgart über 50.000 Menschen in der Finanzdienstleistungsbranche beschäftigt.

Als Einkaufszentrum in einer einkommensstarken Metropolregion floriert auch der Einzelhandel in Stuttgart. So zählt die Königstraße zu den zehn teuersten Shoppingmeilen Deutschlands, knapp hinter der Kölner Schildergasse oder der Berliner Tauentzienstraße. Zu den bekanntesten regionalen Adressen gehört das traditionelle Kaufhaus Breuninger mit Standorten in Stuttgart, Sindelfingen, Reutlingen, Karlsruhe, Freiburg und inzwischen auch Häusern außerhalb Baden-Württembergs.

Mit der Celesio AG hat zudem Europas führendes Handels- und Dienstleistungsunternehmen für Arzneimittel seinen Hauptsitz in Stuttgart. Der Pharmagroßhändler beschäftigt europaweit 38.000 Mitarbeiter. In Deutschland betreibt das Unternehmen unter ande-

rem die Versandapotheke DocMorris, die es 2007 übernommen hat.

Als „schwäbische Weltraumzentrale“ und Zentrum des Fahrzeugbaus gehört Stuttgart zudem fast zwangsläufig auch zu den führenden IT-Standorten in Deutschland. Themen wie Telematik, Telemedizin, Satellitenkommunikation, virtuelle Realität, digitale Fabriksteuerung oder Unternehmenssoftware beschäftigen eine Vielzahl mittelständischer IT-Unternehmen. Aber auch Branchengrößen wie IBM und Hewlett Packard unterhalten hier ihre Deutschlandzentralen.



Außerdem gilt die Region mit rund 400 Verlagen als einer der führenden deutschen Medienstandorte. Unter anderem haben die Ernst Klett AG, die Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck, die Motor Presse Deutschland und der Verlag Das Beste mit der deutschsprachigen Ausgabe von Reader's Digest hier ihren Sitz. In ihrem Umfeld haben sich zahlreiche mittelständische Dienstleister für Multimedia und Kommunikation angesiedelt. Rund 3.000 Studenten nutzen die Ausbildungsangebote renommierter Hochschulen wie der Hochschule der Medien, der Merz Akademie, der Filmakademie Baden-Württemberg in Ludwigsburg, der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste oder der Universitäten Stuttgart und Hohenheim.

Insgesamt sieht Wirtschaftsförderer Walter Rogg die Schwaben für die Zukunft sehr gut gerüstet: „Mit der Forschungs- und Technologiestärke in der Region werden wir künftig auch eine gute Rolle bei Erneuerbaren Energien, Effizienztechnologien und IT-Dienstleistungen spielen“, sagt er.

Kirstin von Elm



Fotos: Daimler AG, Stuttgart Marketing GmbH

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 großenteils, 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	+

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 Stadtteilfesten 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-

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



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 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-

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 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.

Karriere bei der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG (ABV). Zentrales Element der Personalentwicklung sind bei Angestellten die jährlichen Zielvereinbarungen. Die Mitarbeiter legen im Dialog mit ihren Vorgesetzten fest, wie sie sich und ihr Aufgabengebiet weiterentwickeln wollen. Aufstiegs-kandidaten müssen sich zudem in regelmäßig stattfindenden Assessment-Centern 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.

Junior Professionals. Die Allianz hat laufend Bedarf an Young 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

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	-
Wirtschaftswissenschaftler	++
Geistes- und Sozialwissenschaftler	+
Juristen	+
Ingenieure	+
ITler	+



Optionen gibt es sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als selbstständiger Unternehmer.

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 Versicherungskaufleute oder Versicherungsfachleute gesammelt haben. Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb von Versicherungen oder anderen Produkten mitbringen. Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach § 84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird.

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.

Während der Ausbildung 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 zunehmendes „Vorrücken“ in der Provisionstabelle. 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 Unterneh-



mens, 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 trägt für die Vertriebspolitik und das Erreichen der Ziele. Eine 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.

Hochschulabsolventen. Wer von der Hochschule kommt, steigt bei der ABV entweder direkt ein oder über eins der maßgeschneiderten Vertriebs-Programme: das Allianz Management Programm Vertrieb (AMP), das Trainee-Programm Vertrieb, das Karriereentwicklungsprogramm oder das Expertenprogramm Vertrieb.

Das Allianz Management Programm Vertrieb richtet sich an Hochschulabsolventen – vorzugsweise Wirtschaftswissenschaftler und Juristen –, die eine leitende Position auf der zweiten Managementebene im Vertrieb der Allianz anstreben. Dahin führt sie das Programm im Laufe von sechs Jahren. In dieser Zeit werden sie an wechselnden Standorten eingesetzt und mit Seminaren und Workshops weiterentwickelt.

Im ersten Jahr lernen sie die Produkte kennen und wie man sie verkauft, werden an der Allianz Außendienst Akademie geschult und sind im Praxiseinsatz in einer Allianz Topagentur. Im zweiten und dritten Jahr qualifizieren sie sich zu Spezialisten für Personenversicherungsprodukte und übernehmen anschließend die fachliche Führung eines Vertreterbereichs. Parallel werden sie auf künftige Führungsauf-

gaben vorbereitet, die sie dann im vierten Jahr bereits tragen – etwa in zentralen Stabsabteilungen oder als Vorstandsassistent.

Bei Kandidaten dieses Programms sind die Soft Skills besonders wichtig: Sie müssen aktiv auf Gesprächspartner zugehen können, aufgeschlossen, kontaktfreudig und konfliktfähig sein und gut argumentieren können. Zudem müssen sie analytisch und strategisch denken und selbstständig und strukturiert arbeiten können.

Das Trainee-Programm Vertrieb hingegen bereitet in drei Jahren auf eine erste Führungsaufgabe im Vertrieb vor. Nach anfänglichen Produkt- und Verkaufstrainings übernehmen die Trainees ab dem siebten Monat eine erste Planstelle. Nach neun und zwölf Monaten legen sie die Sachkundeprüfungen bei der IHK ab und erreichen nach drei Jahren die erste Management-Ebene mit einem Abschlusszertifikat der Allianz Außendienst Akademie. Perspektivisch führt dieses Trainee-Programm in eine Führungsaufgabe im Management des Konzerns.

Für Hochschulabsolventen mit Verkaufstalent, die zu Beginn noch nicht so genau wissen, in welche Richtung sie sich im Vertrieb entwickeln wollen, gibt es das Karriereentwicklungsprogramm. Hier werden sie zwei Jahre in den Grundlagen ausgebildet, um dann in einem ersten Richtungsgespräch zu überlegen, ob sie das Ziel haben später einmal selbst eine Agentur zu übernehmen, ob sie Spezialist oder Führungskraft werden wollen. Für Spezialisten steht dann nach zwei Jahren ein weiteres Richtungsgespräch an, bei dem es um die Fortführung der Expertenlaufbahn oder die Übernahme einer Führungsaufgabe geht.

Darüber hinaus bietet sich das Expertenprogramm Vertrieb an, das über drei Jahre läuft und zum Beispiel münden kann in die Leitung einer Agentur des Spezialvertriebs, eine Position als disziplinarische Führungskraft im Vertrieb, in die selbstständige Führung eines Vertriebsbereichs oder in einen Einsatz als Fachspezialist.

Azubis/Duales Studium. Ausgebildet werden Kaufleute für Versicherungen und Finanzen für den Außendienst sowie Kaufleute für Büromanagement für den Vertriebsinnendienst. Außerdem gibt es Plätze für ein duales Studium mit Abschluss Bachelor Versicherung mit Ausrichtung Vertrieb. Es wird in Kooperation mit diversen Dualen Hochschulen angeboten. Ziel des Studiums ist eine Tätigkeit als Unternehmer in einer eigenen Agentur oder als Fach- oder Führungskraft im Vertrieb.

BEWERBEN

Bevorzugt über die Websites www.allianz-vertrieb.de oder www.karriere.allianz.de



ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Assessment-Center mit Fallstudien, Abschlussgespräch



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter



1 Ziel

Mit Strategie und Fingerspitzengefühl Karriere machen!

Kundenbegeisterter 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: kundenbegeisterter-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.

Boehringer Ingelheim

Binger Str. 173_55216 Ingelheim am Rhein_0 61 32-77-9 32 40_www.boehringer-ingelheim.de/karriere

Die Gesellschaft. Es war eine bahnbrechende Entdeckung, die Albert Boehringer 1893 da gemacht hat: Dass er Milchsäure mit Hilfe von Bakterien in großen Mengen herstellen kann, versetzt ihn in die Lage, mit Hilfe dieses biotechnischen Verfahrens die große Nachfrage von Färbereien, Leder-, Textil- und Lebensmittelherstellern nach Milchsäure zu befriedigen. Schnell wird er zum führenden Hersteller und hinterlässt, als er 1939 stirbt, seinen Söhnen Albert und Ernst ein Unternehmen, das bereits auf eine Belegschaft von 1.500 Mitarbeitern angewachsen ist. Während des Krieges und danach werden dann neben Weinsäure, Milchsäure und Zitronensäure eine Reihe neuer Präparate eingeführt und das Unternehmen wird immer mehr zum Global Player in der forschenden Pharmaindustrie.



Zum Konzern gehören inzwischen 145 Gesellschaften auf allen Kontinenten. Trotz seiner Größe ist das Familienunternehmen bis heute nicht börsennotiert und wirtschaftlich unabhängig geblieben. 1991 wurde bewusst die Entscheidung getroffen, die Leitung des Unternehmens einem familienfremden Management zu übertragen. Die Mitglieder der Gründerfamilie sind jedoch weiter im Gesellschafterausschuss tätig, der das Management beaufsichtigt.

Produkte und Marktbedeutung. Boehringer Ingelheim forscht, entwickelt, produziert und vertreibt Medikamente für die Human- und Tiermedizin und gehört nach Aussage von IMS Health Umsatzmäßig zu den 20 führenden Pharmaunternehmen der Welt. Zum Portfolio gehören unter anderem Medikamente gegen Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen, Erkrankungen des Zentralen Nervensystems, Stoffwechselerkrankungen, Immunologische Erkrankungen und für den Einsatz in der Onkologie. Außerdem hat Boehringer Ingelheim ein großes Portfolio an Medikamenten für die Veterinär-Medizin.

Neben eigener Forschung, in die das Unternehmen im Jahr 2015 rund drei Milliarden Euro investierte, gibt es eine feste Zusammenarbeit mit externen Partnern mittelständischen Biotech-Unternehmen, aber auch akademischen Instituten und kleinen Startups.

Im Geschäftsjahr 2016 verzeichnete der Konzern einen Umsatz von rund 15,9 (Vorjahr: 14,8) Milliarden Euro und erzielte damit einen Jahresüberschuss von 1,85 (1,57) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Insgesamt beschäftigt Boehringer Ingelheim weltweit mehr als 45.700 Menschen in 100 Ländern. Das Produktionsnetzwerk besteht aus 20 Standorten in elf Ländern. Außer der Unternehmenszentrale, in der 800 Mitarbeiter tätig sind, und der Produktion in Ingelheim, hat das Unternehmen in Deutschland noch Standorte in Biberach an der Riss, Dortmund und Hannover. Insgesamt sind es hierzulande 14.900 Mitarbeitende. Viele von ihnen gehören zur Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, die die Aktivitäten an den Standorten Ingelheim und Biberach umfasst. Dabei sind in Ingelheim Produktion und Vertrieb konzentriert und das Werk in Baden-Württemberg fokussiert sich auf Forschung und Entwicklung sowie biopharmazeutische Entwicklung und Herstellung.

In Dortmund fertigt die Boehringer Ingelheim MicroParts GmbH Komponenten und Systeme mit Mikrostrukturen für die Biomedizin. Und die Boehringer Ingelheim Vetmedica GmbH ist spezialisiert auf Präparate für landwirtschaftliche Nutztiere, Pferde, Hunde und Katzen. Han-

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



nover ist der Standort des Boehringer Ingelheim Veterinary Research Center, in dem an innovativen Impfstoffen für Nutztiere geforscht wird.

Karriere bei Boehringer Ingelheim. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter zu nutzen, nimmt in der Unternehmensstrategie einen besonderen Stellenwert ein und wird im Rahmen des Talent Managements umgesetzt. Regelmäßig werden zwischen Mitarbeiter und Führungskraft standardisierte Gespräche geführt und Maßnahmen vereinbart, die die Karriereziele und Leistungsentwicklung der Mitarbeiter mit Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung unterstützen. Wer Potenzial zeigt, eine Fach- oder Führungsaufgabe zu übernehmen, wird zusätzlich durch maßgeschneiderte Schulungsprogramme gefördert. Fach- und Führungskräfte haben außerdem die Möglichkeit, lang- oder kurzfristige internationale Einsätze zu absolvieren und länderübergreifend in Projekten zu arbeiten, durch die sie zusätzliche Erfahrung sammeln und ihre Perspektiven und Fähigkeiten weiter formen.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. In Deutschland werden jährlich zwischen 80 und 100 Hochschulabsolventen aus sehr unterschiedlichen Fachrichtungen eingestellt. Der Schwerpunkt am Standort Biberach liegt dabei auf promovierten Naturwissenschaftlern für die Forschung und Entwicklung sowie Fachkräften und Ingenieuren für die Prozesskette in der Biopharmazie. In Ingelheim werden überwiegend promovierte Naturwissenschaftler und Ingenieure für Produktion und Technik beziehungsweise Pharma-Herstel-

lung, Supply Chain Management und Logistik benötigt. Daneben finden auch Informatiker, Wirtschaftsingenieure und Betriebswirte diverse Einsatzmöglichkeiten.

Zum Einstieg bietet es sich an, sich direkt auf eine ausgeschriebene Position zu bewerben, um dann nach einer intensiven Einarbeitungsphase und Training-on-the-job-Maßnahmen Verantwortung zu übernehmen in dem angestrebten Fachbereich.

Alternativ gibt es in den Bereichen Animal Health, Biopharmaceuticals, Engineering, Finance and Controlling, Human Resources, Marketing and Sales, Market Access/Health Economics, Pharma Production, Purchasing sowie Supply Chain Management die Möglichkeit, ein bereichsbezogenes Traineeprogramm zu durchlaufen, das maximal zwei Jahre dauert. Während dieser Zeit arbeiten die Trainees an Projekten, die teilweise auch Auslandsgesellschaften betreffen können, und bauen sich ein abteilungs- und fachübergreifendes Netzwerk auf.

Für Kandidaten mit abgeschlossener Promotion gibt es darüber hinaus in den Geschäftsbereichen Forschung und Entwicklung zahlreiche „Post-Doc“-Stellen.

Abschlussarbeiten. Wer im Unternehmen eine Abschlussarbeit schreiben möchte, sollte sich auf eine Ausschreibung in der Stellenbörse bewerben. Betreut werden Bachelor- und Masterarbeiten in den Bereichen Biopharmazie, Chemie und Pharma, Einkauf/Purchasing, Finanzen und Controlling, Forschung und Entwicklung, Human Resources, Engineering, Marketing und Sales, Supply Chain Management/Logistics. Ein paralleles Praktikum ist nicht vorgesehen, kann



aber in Einzelfällen vereinbart werden. Die Abschlussarbeiten werden differenziert nach Bachelor- und Master-Thesis vergütet.

Praktikanten. In den Unternehmensbereichen, in denen Abschlussarbeiten betreut werden, nimmt Boehringer Ingelheim auch für zwei bis sechs Monate Praktikanten aus den Natur-, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften sowie der Informatik auf.

Für angehende Pharmazeuten bietet das Unternehmen besondere Möglichkeiten, ihr praktisches Jahr in Ingelheim oder Biberach zu absolvieren. Der Einsatz kann dann zum Beispiel im Bereich Drug Delivery in Ingelheim stattfinden, dem Kompetenzzentrum für die Entwicklung inhalativer Darreichungsformen im Konzern. Hier bearbeiten die Praktikanten Projekte in der Entwicklung von neuen Präparaten, Geräten oder therapeutischen Systemen. Alternativ gibt es Einsätze in der Pharmazeutischen Forschung und Entwicklung in Biberach, wo es um die Entwicklung, Herstellung und Verpackung von festen und flüssigen oralen und parenteralen Darreichungsformen zur Anwendung an Mensch und Tier geht. Drittens bietet sich die Mitarbeit in der Pharma-Herstellung in Ingelheim innerhalb der Prüfung und Qualitätssicherung von Arzneimitteln und viertens im Bereich Biopharmazeutika in Biberach, wo Europas größte biopharmazeutische Anlage zur Herstellung von therapeutischen Proteinen, monoklonalen Antikörpern und Enzymen aus Zell-Kulturen steht.

Azubis/Duales Studium. Zur Wahl stehen Ausbildungsplätze in rund 30 verschiedenen kaufmännischen, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen. Außerdem gibt es duale Studiengänge, die zum Bachelor of Arts in BWL mit Ausbildung zum Industriekaufmann,

oder in „International Business“ führen. Alternativ kann der Bachelor of Engineering in Informationstechnik, Technischem Management, Maschinenbau oder Maschinenbau/Produktionstechnik erlangt werden. Der Bachelor of Science kann in Wirtschaftsinformatik oder Medizinischer Informatik angestrebt werden. Je nach Standort und Beruf sind Bewerbungen bereits im Mai/Juni eines Jahres möglich; die Auswahlverfahren beginnen dann immer jeweils im September für das Folgejahr.

BEWERBEN

Onlinebewerbungen über das Bewerberportal mit Bezugnahme auf den Jobguide.

ANSPRECHPARTNER

Karrierefragen können gerichtet werden an jana.von_puttkamer@boehringer-ingelheim.com



AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, Bewerbungsgespräch, gegebenenfalls auch ein Auswahltag

Boehringer Ingelheim auf



Mit Stammbaum. Und starken familiären Wurzeln.

Wir sind eines der 20 führenden Pharmaunternehmen weltweit. Unabhängig. Forschend und produzierend. Seit 1885 familiengeführt. Deshalb sehen wir in jedem einzelnen unserer mehr als 47.500 Mitarbeitenden ein Familienmitglied, für dessen Wohlergehen und Entwicklung wir uns verantwortlich fühlen. Und das wir aktiv fördern, wo und wann immer wir es können. Das wird auch in Zukunft so bleiben. Denn: Nur wenn wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Ideenstärke konstant weiterentwickeln, können wir mit Innovationen als Unternehmen weiterwachsen.

Wir sind Boehringer Ingelheim.

Wachsen Sie mit uns:
www.boehringer-ingelheim.de/karriere



Die Gesellschaft. 1886 schreiben Carl Benz und Gottlieb Daimler Geschichte und bauen das erste Auto der Welt. 1926 wird die Daimler-Benz AG, der Vorläufer des heutigen Weltkonzerns, gegründet. Heute zählt das Unternehmen weltweit zu den größten Anbietern von Premium-Pkw und Nutzfahrzeugen. Anteile des börsennotierten Konzerns befinden sich im Besitz von europäischen, amerikanischen sowie internationalen Investoren. Die Daimler-Aktie ist in Frankfurt und Stuttgart notiert und zählt zu den größten Einzelwerten im Deutschen Aktienindex Dax. Vorstandsvorsitzender ist seit Anfang 2006 Dieter Zetsche.

Produkte und Marktbedeutung. Das Unternehmen gehört zu den international führenden Anbietern von Premium-Pkw und ist der größte weltweit aufgestellte Nutzfahrzeug-Hersteller. Zum Markenportfolio zählen neben Mercedes-Benz – eine der wertvollsten Premium-Automobilmarken der Welt – die Marken Smart, Freightliner, Western Star, BharatBenz, Fuso, Setra und Thomas Built Buses.

Neben den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Mercedes-Benz Vans, Daimler Trucks sowie Daimler Buses gibt es den Finanzdienstleister Daimler Financial Services, der mehr als 40 Prozent der Fahrzeuge aus der Produktion des Unternehmens finanziert, Leasing und Versicherungslösungen anbietet und Konzepte für das Management von Fahrzeugflotten entwickelt.

Viele technische Innovationen, die bis heute die Automobile prägen, entstanden bei Mercedes-Benz. Dazu zählen etwa die Knautschzone, das Anti-Blockier-System, der Airbag und der Gurtstraffer. Das Unternehmen investiert stark in die Entwicklung alternativer Antriebe wie Hybridmotoren und Brennstoffzellensysteme. Um langfristig das emissionsfreie Fahren zu ermöglichen, treibt das Unternehmen alle relevanten Technologien voran: die weitere Optimierung der Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren, die Hybridisierung und die Elektromobilität mit Batterie und Brennstoffzelle.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure	++
Maschinenbauer	+
Informationstechniker	+
Wirtschaftsingenieure	+
Elektrotechniker	+



2016 verkaufte der Konzern weltweit 2,2 Millionen Fahrzeuge. Mit einem Umsatz von 153,3 (Vorjahr 149,5) Milliarden Euro, von denen 20,4 Milliarden Euro aus dem deutschen Markt kamen, erreichte Daimler ein Konzernergebnis von 8,78 (Vorjahr: 8,71) Milliarden Euro.

Allein für das Traineeprogramm CAREer sollen mehrere Hundert Nachwuchskräfte eingestellt werden, davon viele Ingenieure

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt Daimler knapp 282.000 Mitarbeiter, davon über 170.000 in Deutschland, weitere 21.800 in den USA. In Stuttgart-Untertürkheim befindet sich neben dem Produktionswerk die Konzernzentrale. Das größte Werk ist das in Sindelfingen, wo auch das Mercedes-Benz Technology Center beheimatet ist. Weitere große Standorte sind Hamburg, Rastatt, Bremen, Berlin-Marienfelde, Kassel, Düsseldorf, Würth, Gaggenau, Mannheim, Ludwigsfelde und Ulm/Neu-Ulm.

Darüber hinaus hat Mercedes-Benz Pkw weltweit mehr als 19 Produktionsstätten, darunter auch in China. 2012 startete ein neues Werk in Ungarn den Betrieb.

Karriere bei Daimler. Eine glanzvolle Marke, ein internationales Umfeld und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten sieht Daimler als ursächlich dafür, dass das Unternehmen in Deutschland regelmäßig unter die Top Zehn der beliebtesten Arbeitgeber kommt. Bei Karrieren im Konzern sind Wechsel zwischen Ländern, Geschäftsfeldern, Produktlinien und Funktionen üblich. Um in weltumspannenden Projekten erfolgreich zu sein, müssen Mitarbeiter in verschiedenen Sprachen und Kulturen handeln und kultur- und grenzübergreifende Themen umsetzen können.

Die Karriereentwicklung wird im gesamten Konzern mit einem einheitlichen System, dem Management-Instrument „Lead“ gesteuert, das weltweit einheitliche Standards für die Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften anlegt. Die unternehmenseigene Daimler Corporate Academy bietet unter anderem Seminare



und Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte des Konzerns an.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Seit Jahren ist der Bedarf an Junior Professionals und Hochschulabsolventen weltweit hoch: Neben Direkteinstiegen werden allein für das Trainee-Programm CAREer mehrere Hundert Trainees eingestellt werden, davon sehr viele Ingenieure.

Das Trainee-Programm „CAREer – The Top Talent Program“ richtet sich an Absolventen technischer oder kaufmännischer Studiengänge, aber auch an Kandidaten mit Berufserfahrung und ist auf 15 bis

18 Monate ausgelegt. Während dieser Zeit durchlaufen die Teilnehmer verschiedene Projekte in unterschiedlichen Geschäfts- und Fachbereichen. Das Trainee-Programm ist in verschiedenen funktionalen Ausrichtungen möglich: Engineering, Research & Development, Manufacturing & Related Functions, Procurement & Supply, Sales & Marketing, Finance & Controlling, Finance, Leasing & Banking, Information Technology, Human Resources und Corporate Functions.

Neben Projekteinsätzen durchlaufen die Teilnehmer diverse Qualifizierungsmaßnahmen, lernen Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen kennen und entwickeln ein übergreifendes Netzwerk. Daimler erwartet von Bewerbern überdurchschnittliche Studienabschlüsse, eine überzeugende Persönlichkeit, erste Praxiserfahrung, Mobilität, Initiative, Kommunikations- und Teamfähigkeit. Wichtig sind auch die Fähigkeiten, Konflikte und Probleme zu lösen und in komplexen Systemen eigenverantwortlich zu arbeiten. Für internationale Einsätze sind Sprachkenntnisse und Auslandserfahrung unerlässlich.

Abschlussarbeiten. Es werden Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten sowie Doktoranden betreut. Themen und Promotionsstellen werden auf den Karriereseiten im Web veröffentlicht.



Praktikanten. Praktika werden regelmäßig in fast allen Unternehmensbereichen angeboten. Drei bis sechs Monate sollten dafür eingeplant werden. Freie Stellen finden sich auf der Website in der Rubrik Karriere. Auch in der Zeit zwischen Bachelor und Masterstudium sind studentische Praktika möglich. Praktika werden individuell vergütet. Grundvoraussetzung sind überdurchschnittliche Studienleistungen. Praktikanten, die ins Ausland wollen, bewerben sich direkt bei den Auslandsgesellschaften (Kontaktaten auf der Website). Zudem gibt es zahlreiche Einsatzmöglichkeiten für Werkstudenten. Die Vergütung unterscheidet sich je nach Vorkenntnissen, Aufgaben und Arbeitszeit.

Azubis/Duales Studium. In technischen Berufen wie Kfz-Mechatroniker oder Fertigungsmechaniker, aber auch in vielen kaufmännischen Aufgabenfeldern stehen Ausbildungsplätze zur Verfügung, insgesamt in fast 50 Berufen. Abiturienten bietet das Unternehmen verschiedene betriebswirtschaftliche und technische Duale Studiengänge an.

Besonderheiten. Mit dem Daimler Student Partnership Program betreut der Konzern engagierte Studenten mit überdurchschnittlichen Leistungen ein bis zwei Jahre vor ihrem Abschluss mit Mentoring, Trainings und Kontakten zu Führungskräften.

BEWERBEN

Über das Bewerbungsformular unter www.daimler.com/karriere

ANSPRECHPARTNER

Wegen der vielen Standorte des Unternehmens sind unterschiedliche Mitarbeiter der Human-Resources-Abteilung zuständig - Auskunft über den korrekten Ansprechpartner gibt der jeweilige Standort sowie das Job- und Karriere-Center (-9 95 44), www.daimler.com/karriere



AUSWAHLVERFAHREN

Für das Trainee-Programm CAREer und Duales Studium: Online-Test, Telefoninterview und Auswahltag; für Praktikanten und Werkstudenten nur ein persönliches oder telefonisches Interview; für Auszubildende Tests und Einzelinterviews



Daimler auf Facebook



Daimler auf Twitter

Edag Engineering GmbH

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

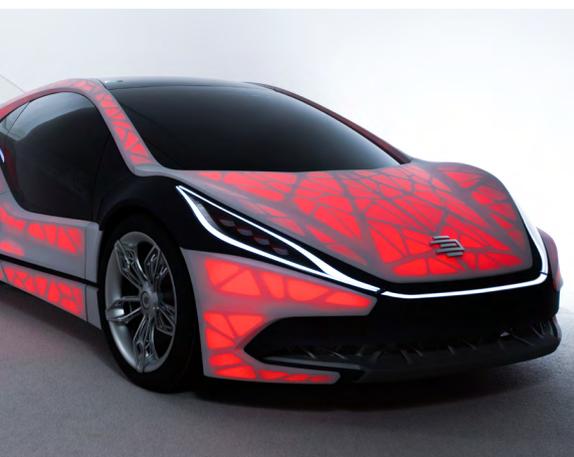


Die Gesellschaft. Von der Natur haben sich die Entwickler bei Edag inspirieren lassen zu einem völlig neuen Konzept, um Leichtbauziele im Automobilbau zu erreichen. Das Ergebnis der Inspiration stellte Edag im Sommer 2015 auf der IAA vor: Der Edag Light Cocoon ist ein Concept Car, bei dem das bionische 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 Rucker. 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

Company



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.

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 2015 erreichte das Edag Engineering einen Umsatz von 722 (Vorjahr: 697) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit arbeiten nun an über 58 Standorten in 20 Ländern 8.200 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-

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.

Praktikanten. 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 starten 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.

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



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. „Ohne Wenn und Aber“ steht Frank Mastiaux hinter der Energiewende. Bereits 2013 definierte der Vorstandschef die Energie Baden-Württemberg AG – kurz EnBW – mit seinem Vorstand die „Strategie 2020“, mit der sein Unternehmen durch den Ausbau von Wind- und Solarenergie sowie Investitionen in E-Mobilität die Chancen der Energiewende in wachsende Umsatz- und Ertragszahlen verwandeln will. Das Ziel: Der Anteil erneuerbarer Energien soll vom Basisjahr 2012 bis 2020 von 19 auf 40 Prozent steigen. Das gefällt auch den Anteilseignern der EnBW: Diese sind mit einem Aktienanteil von jeweils 46,75 Prozent die OEW Energie-Beteiligungs GmbH, hinter der der Zweckverband Oberschwäbische Elektrizitätswerke steht, und das Land Baden-Württemberg.

Produkte, Dienstleistungen und Marktbedeutung. Als drittgrößter deutscher Energieversorger und integriertes Unternehmen deckt die EnBW die gesamte Wertschöpfungskette eines Energiekonzerns ab, also von der Erzeugung über Handel/Beschaffung, Transport/Verteilung bis zum Vertrieb. Auch Leistungen wie Energieeffizienzberatung, intelligente Stromzähler, Elektromobilität und Contracting für Industriekunden zählen zum Portfolio.

Ausgehend vom Jahr 2012 plant die EnBW bis 2020 Gesamtinvestitionen von rund 14 Milliarden Euro. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Ausbau der erneuerbaren Energien im industriellen Maßstab. Zudem konzentriert das Unternehmen sich auf den Ausbau und die Ertüchtigung der Transport- und Verteilnetze bis hin zu den sogenannten Smart Grids. Bis 2020 will die EnBW so beispielsweise ihre Erzeugungskapazitäten aus Onshore-Windparks auf rund 1.000 Megawatt deutlich erhöhen. Und auch bei der Offshore-Windkraft konnte nach dem ersten Windpark EnBW-Baltic 1 im September 2015 bereits der zweite, große Offshore Windpark EnBW-Baltic 2 in Betrieb genommen werden. Zudem erhielt EnBW 2017 in der ersten deutschen Offshore-Windauktion den Zuschlag für He Dreiht in der

Nordsee, eines der größten Offshore-Projekte in Europa.

Auch für drei große Solarparks in Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg, die Mitte 2018 ans Netz gehen sollen, erhielt EnBW den Zuschlag von der Bundesnetzagentur.

Bereits seit 2010 engagiert sich die EnBW für den Aufbau der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität und hat als Partner etlicher Forschungs- und Modellprojekte Erfahrung gesammelt. Inzwischen betreibt das Unternehmen Wechselstrom- und Gleichstrom-Ladestationen mit mehr als 800 Ladepunkten, treibt den Ausbau des Schnellladenetzes bundesweit voran und berät die Industrie und Kommunen bei der Entwicklung und Umsetzung von E-Mobilitätskonzepten. Im Rahmen einer Kooperation mit dem Tankstellenbetreiber Tank & Rast installiert EnBW an 120 Autobahn-Rasthöfen zwischen dem Ruhrgebiet und der Schweizer Grenze neue Schnellladestationen und legt damit den Grundstein für ein flächendeckendes 150-Kilowatt-Ladernetz in Deutschland, das es künftig an 400 Tank & Rast-Autobahnrasthöfen geben soll.

Außerdem soll das Geschäft mit den Stadtwerken und für die Stadtwerke und Gemeinden vor allem auf Basis von partnerschaftlichen Kooperationsmodellen ausgebaut werden. Große Bedeutung haben in der neuen Strategie auch Produkte im Bereich Energie-Management, also zur Optimierung des Energieverbrauchs für Haushalte und Industrie, netznahe Dienstleistungen im Bereich Smart Grids sowie Smart Home Applikationen.

Das Unternehmen erreichte 2017 bei einem Umsatz von über 21,8 (Vorjahr: 19,3) Milliarden Euro einen Konzernüberschuss von über zwei (Vorjahr: -1,8) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Bei der EnBW stehen aus dem Kernmarkt Baden-Württemberg heraus Deutschland, Österreich, die Schweiz und die Türkei im Mittelpunkt der Aktivitäten. Die Mehrzahl der rund 21.000 Beschäftigten arbeiten in Baden-Württemberg.



Neben dem Konzernsitz in Karlsruhe gibt es auch in Stuttgart eine große Präsenz, wo im Stadtteil Fasanenhof die „EnBW City“ angesiedelt ist. Darüber hinaus sind Mitarbeiter deutschlandweit in Kraftwerken, Regionalzentren und Kundencentern tätig außer auch in Repräsentanzen in Berlin und Brüssel sowie in Beteiligungsunternehmen in Tschechien, Polen, Ungarn und der Türkei.

Karriere bei EnBW. WWer weiterkommen möchte, kann dies klassisch durch Übernahme von Führungsverantwortung tun oder sich in einer Fachlaufbahn weiterentwickeln. Dem Unternehmen ist daran gelegen, dass seine Mitarbeiter und Führungskräfte ihre persönlichen Ziele erreichen und sich neue Perspektiven erschließen können. Damit sie sich optimal auf neue Aufgaben vorbereiten können, werden jeweils die passenden Entwicklungsangebote bereitgestellt.

Erkannt werden Entwicklungsbedarfe im regelmäßigen Mitarbeitergespräch mit der Führungskraft und durch den Einsatz des EnBW-Kompetenzmanagements. Dabei kann die Entwicklung „on the job“ gefördert oder durch verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt werden – zum Beispiel bei Führungskräften oder Mitarbeitern, die in einer Nachwuchskonferenz als Potenzialträger identifiziert wurden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet die EnBW verschiedene Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten, darunter etwa die flexible Arbeitszeit. Darüber hinaus gibt es unterschiedliche

Angebote zur Betreuung von Kindern und Beratung im Falle pflegebedürftiger Angehöriger. Fällt die Kinderbetreuung mal aus, können Mitarbeiter den Nachwuchs mit zur Arbeit bringen und in speziell eingerichteten Kinderbüros ihrer Tätigkeit nachgehen. In den Schulferien unterstützen Freizeitangebote für Kinder oder eigene Ferienhäuser des Konzerns die Familien bei der Freizeitplanung und -organisation.

Darüber hinaus macht das Unternehmen seinen Mitarbeitern ein breites Angebot zur Gesundheitsförderung und -vorsorge und hat verschiedene Sport- und Freizeitgruppen. Die Auswahl reicht von Gymnastikangeboten über Fußball, Volleyball, Basketball, Tischtennis, Badminton, Squash, Radsport, Tauchen, Klettern, Laufen und Kegeln bis zum Tanzen und Skifahren.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Akademische Nachwuchskräfte mit ersten Jahren Berufserfahrung und Hochschulabsolventen sind für die EnBW besonders interessant, wenn sie aus dem (Wirtschafts-)Ingenieurwesen kommen mit der Fachrichtung Maschinenbau, Elektro-, Informations-, Energie-, Netz-, Kraftwerks-, Kerntechnik, Umwelt-, Versorgungs- oder Verfahrenstechnik kommen. Darüber hinaus werden auch Bauingenieure, Mathematiker, Physiker, (Wirtschafts-)Informatiker eingestellt, ebenso wie Kandidaten mit Know-how in Digital Business und Digital Technologies.

Zusätzlich zum Direkteinstieg bietet das Unternehmen ein Kon-

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





zerntaineeprogramm an, bei dem die Trainees in 15 Monaten verschiedene Stationen entlang der Wertschöpfungskette durchlaufen, um dabei den Konzern aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln kennenzulernen und sich ein breites Netzwerk aufzubauen.

Abschlussarbeiten/Praktikanten. Zum einen werden praxisorientierte Diplom-, Bachelor-, und Masterarbeiten aus den Studienrichtungen betreut, aus denen die EnBW auch Absolventen einstellt. Sie erhalten während der Betreuungszeit eine monatliche Vergütung.

Zum anderen werden viele studentische Praktikanten beschäftigt, die in allen Funktionen im Unternehmen eingesetzt werden. Ein Praktikum dauert mindestens acht Wochen und wird je nach Qualifikation, Voraussetzung und Dauer unterschiedlich vergütet. Werkstudenten werden auf Stundenbasis bezahlt.

Azubis/Duales Studium. Die EnBW stellt pro Jahr rund 200 jun-

ge Menschen ein, die ihre Ausbildung in technischen und kaufmännischen Berufen und dualen Studiengängen beginnen möchten. Ausbildungsbeginn ist jeweils im September. In den technischen Berufen bildet das Unternehmen unter anderem Elektroniker für Betriebstechnik und Automatisierungstechnik, Anlagenmechaniker und Industriemechaniker aus, in den kaufmännischen Berufen unter anderem Industriekaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation.

Bei den dualen Studiengängen stehen der Bachelor of Engineering sowie der Bachelor of Science in Elektrotechnik sowie Wirtschaftsinformatik zur Wahl, im kaufmännischen Bereich gibt es den Studiengang BWL Digital Business Management.

Die Auszubildenden und Studierenden nehmen an vielen Projekten teil, führen eigene Juniorenfirmen, durchlaufen Seminare und Trainings und absolvieren eine „soziale Woche“ in Altenheimen, Kindergärten oder Behindertenwerkstätten. In manchen Ausbildungs- und Studiengängen gibt es sogar die Möglichkeit zu einem Auslandseinsatz.

Besonderheiten. Für besonders qualifizierte und engagierte Studierende ist die Aufnahme in das „Energy Career Program“ möglich, in dem sie verschiedene Unternehmensbereiche kennenlernen, sich mit Führungskräften und Experten in Business Talks austauschen und bei ihrem Berufseinstieg unterstützt werden.

Überdies engagiert sich die 100-prozentige Tochtergesellschaft Netze BW mit dem Programm „Network2“ in der Förderung von Studierenden, die sich für energiewirtschaftliche und netztechnische Themen interessieren. Die Studierenden werden während ihrer letzten drei Semester mit einem monatlichen Förderbetrag für zwölf Monate unterstützt, erhalten Einladungen zu Veranstaltungen und Mentoring-Angebote.

Außerdem gehört die EnBW zu den Förderunternehmen von Femtec, einem Netzwerk zur Förderung von Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften.

BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsmanagementsystem auf der Website



ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschulabsolventen: Recruiting Center

(07 21-9 15-3 20 60), recruiting@enbw.com

Abschlussarbeiten, Werkstudenten, Praktikanten:

Recruiting Center (07 21-915-3 20 65),

studenten@enbw.com

Auszubildende/DH-Studierende: Recruiting Center

(07 21 915-3 20 50), recruiting@enbw.com

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews mit Fach- und Personalbereich für alle Bewerbergruppen. Bei Konzerntrainee-Stellen mehrstufiges Verfahren: Telefoninterview, persönliches Interview, Assessment-Center

EnBW auf



Theoretisch
bringt Ihnen die Uni
alles bei.

Praktisch
lernen Sie bei uns
jeden Tag dazu.



Gemeinsam bringen wir die Dinge voran: Wir von der EnBW entwickeln intelligente Energieprodukte, machen unsere Städte nachhaltiger und setzen uns für den Ausbau erneuerbarer Energien ein. Und dafür benötigen wir tatkräftige Unterstützung.

Egal, ob Praxiseinsätze während des Studiums oder direkter Berufseinstieg danach – wir sind immer auf der Suche nach engagierten Talenten, die sich mit ihrem Fachwissen einbringen und zusammen mit uns die Energiezukunft gestalten. Im Gegenzug bieten wir spannende Aufgaben und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Machen Sie jetzt mit: www.enbw.com/karriere



Wir machen das schon.



Die Gesellschaft. Der Amerikaner Alwin Ernst und der Schotte Arthur Young sind sich in ihrem Leben nie begegnet. Dabei hätte das eigentlich gut passieren können, denn Young, studierter Jurist, wanderte 1890 in die Vereinigten Staaten aus, wo er mit seinem Bruder Stanley 1906 eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gründete. Damit wurde er zum Wettbewerber von Alwin Ernst, der bereits drei Jahre zuvor, ebenfalls mit seinem Bruder, eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gegründet hatte.

Beide Unternehmer expandierten über den US-Markt hinaus, schlossen sich mit jeweils anderen britischen WP-Gesellschaften zusammen, um dann international durch weitere Übernahmen zu wachsen. Erst 1989, und damit lange nach dem Jahr 1948, in dem beide Gründer innerhalb weniger Tage verstarben, wurden die beiden global agierenden Unternehmen zu Ernst & Young vereint.

Seit 2013 tritt die internationale Organisation von Ernst & Young unter der global einheitlichen Marke EY auf. Diese internationale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG), einer Gesellschaft, die selbst nicht operativ tätig ist, sondern die weltweite Strategie und Marke definiert sowie für Unternehmensplanung, Investitionen und Priorisierung der Unternehmensziele verantwortlich ist. Innerhalb der globalen Organisation ist jedes EY-Mitgliedsunternehmen rechtlich selbstständig und unabhängig, so auch die deutsche Ernst & Young GmbH. 2008 schlossen sich die Ländergesellschaften in Europa, Afrika, Indien und dem Mittleren Osten zur operativen Einheit „EMEIA“ zusammen.

An der Spitze der weltweiten Organisation steht derzeit als Chairman und CEO Mark Weinberger, ein Amerikaner, der deutschen Gesellschaft steht seit Mitte 2011 Georg Graf Waldersee vor.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Unternehmen erbringt Leistungen in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung (Assurance), Steuerberatung (Tax), Unternehmensberatung (Advisory) und Transaktionsberatung (Transactions). Es zählt neben PricewaterhouseCoopers, KPMG und Deloitte zu den Big Four der Wirtschaftsprüfungs-Branche, die sich fast das gesamte Geschäft mit der Prüfung börsennotierter Unternehmen teilen.

Gewissermaßen quer zu dieser Geschäftsstruktur gibt es in der Matrix-Organisation weltweite Branchen-Teams, die sich spezialisiert haben auf Fragestellungen in den Bereichen Aerospace & Defence, Airlines, Chemicals, Cleantech, Construction, Industrial Equipment & Machinery, Healthcare, Hospitality & Leisure, Not for Profit, Retail & Wholesale sowie Transportation & Logistics. Außerdem gibt es weltweit verteilt sogenannte Fachzentren. Zwei davon sind in Deutschland ansässig: Das Global Utilities Center sitzt in Düsseldorf und berät Energieversorger und im Global Automotive Center in Stuttgart sind alle Themen gebündelt, die sich um Fahrzeughersteller und ihre Zulieferer drehen.

Die deutsche Gruppe machte im Geschäftsjahr 2015/2016 einen Umsatz von 1,57 (Vorjahr: 1,53) Milliarden Euro; die Internationale Ernst & Young-Organisation erreichte 29,6 (Vorjahr: 24,4) Milliarden US-Dollar.

Standorte und Mitarbeiter. Die globale EY-Organisation umfasst 231.000 Mitarbeiter an 700 Standorten in 150 Ländern und ist in 28 etwa gleich große Geschäftseinheiten aufgeteilt, die wiederum zu den Regionen Nord- und Südamerika, Asien-Pazifik, Japan sowie Europa/Naher Osten/Indien/Afrika zusammengefasst sind. Zur deutschen EY gehören 21 Standorte und Gruppengesellschaften mit zusammen knapp 9.400 Mitarbeitern.



CHANCEN FÜR

Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	++
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Betriebswirte	++
Volkswirte	++
Juristen	++
Wirtschafts(Informatiker)	++
Wirtschafts(Mathematiker)	++
Wirtschaftsingenieure	+



Karriere bei EY. In sämtlichen Unternehmensbereichen besteht Bedarf an akademischen Nachwuchskräften – mit und ohne erste Berufserfahrung.

Hochschulabsolventen steigen in aller Regel direkt ein als Assistent oder sie durchlaufen ein Traineeprogramm. Jeder Einstieger absolviert zu Beginn erst einmal ein Einstieger-Seminar, in dem vermittelt wird, was das Unternehmen tut und wofür es steht, und lernt dann on the job die Kunden und Arbeitsweise, die Büroorganisation und die Leistungen des Unternehmens kennen. Die neuen Kollegen werden Teil wechselnder Projektteams, bearbeiten eigenverantwortlich kleinere Aufträge und werden dabei von erfahrenen Kollegen betreut.

Der nächste Karriereschritt nach dem Assistent ist der „Senior“, der bereits erste Führungsverantwortung und Projektsteuerungsaufgaben mitbringt. Auf der folgenden Stufe, der des „Managers“ kommt direkte Kundenverantwortung hinzu. Der Manager leitet mehrere Projekte gleichzeitig und ist für die Kommunikation mit den Kunden verantwortlich.

Wer dann zum Senior Manager aufsteigt, übernimmt bereits große Verantwortung für den Ausbau bestehender Kundenbeziehungen und die Akquisition neuer Kunden. Außerdem trägt er Verantwortung für die Entwicklung seiner Mitarbeiter.

Wer unternehmerisch veranlagt ist, viel Erfahrung hat und eine

starke Persönlichkeit, hat die Möglichkeit, Partner und damit Mit-eigentümer des Unternehmens zu werden.

Beschrieben wird die Karriereentwicklung in dem Personal-konzept EY and You (EYU), das einen sogenannten „Performance Management and Development Process“ definiert hat. Dieser sieht fortwährende fachliche Weiterbildung sowie Trainings zur Entwicklung der Persönlichkeit und Führungsfähigkeit vor und gewährleistet regelmäßiges Feedback und eine strukturierte Karriereplanung.

So führt jeder Berater zu Beginn des Jahres ein Planungsgespräch mit seinem Counselor, in dem es um Projekteinsätze, Ziele und Entwicklungsmaßnahmen geht. Assistants, Consultants und Seniors in den Bereichen Assurance und Advisory Services haben außerdem im Jahr bis zu acht sogenannte Engagement Reviews, immer dann, wenn ein Projekt abgeschlossen wurde. In anderen Geschäftsbereichen gibt es alle halbe Jahre ein Mid Year Review, in dem Feedback gegeben wird sowie Ziele und Entwicklungsmaßnahmen überprüft werden.

Die Vergütung aller Mitarbeiter mit beratenden Aufgaben setzt sich zusammen aus einem Fixum und einem leistungsorientierten Bonus.

Wer internationale Erfahrung sammeln möchte, hat dazu vielfältige Möglichkeiten. Abhängig von der Berufserfahrung können ausländische Gesellschaften im Rahmen eines Short Term Assign-

ments für einige Monate unterstützt werden. Im Rahmen des Global Exchange Programs gibt es zudem Gelegenheit zum ein- bis zweijährigen Austausch und nach mindestens drei bis fünf Jahren Erfahrung kann auch eine mehrjährige Entsendung erfolgen.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Für das Fiskaljahr 2013/2014 plante EY die Einstellung von rund 1.500 Berufseinsteigern. Die meisten Kandidaten haben gute bis sehr gute Abschlüsse in BWL, VWL, Jura, Wirtschaftsinformatik oder Informatik. Aber auch Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftsmathematiker, Mathematiker und Physiker werden eingestellt. Gut ist, wenn Wirtschaftswissenschaftler schon im Studium ihre Schwerpunkte auf Wirtschaftsprüfung, Controlling, Finanzierung, Steuerlehre, Finanzwirtschaft, Unternehmensbewertung, Bankbetriebslehre oder internationale Rechnungslegung gesetzt haben.

Grundsätzlich interessant sind Absolventen mit Diplom ebenso wie solche mit Bachelor- oder Master-Abschlüssen. Gern gesehen sind Praktika und erste Berufserfahrung. Wichtig ist, dass die Kandidaten Teamgeist und Engagement sowie Kreativität mitbringen und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung zeigen. Gute Englisch- und EDV-Kenntnisse sind ebenso unverzichtbar wie ein ausgeprägtes Kommunikationsvermögen.

Jährlich werden rund 30 Plätze in dem Trainee-Programm „AuditPlus“ vergeben, das immer im September oder Oktober startet und 19 Monate dauert. Es bietet die Möglichkeit, neben der Unternehmensberatung auch andere Unternehmensbereiche im In- und Ausland kennenzulernen.

Neu ist das Traineeprogramm „Advisory“ für angehende Unternehmensberater. Es beginnt mit einem Monat einführenden Seminaren und Training on the Job. Danach folgen sechs Monate in der Wirtschaftsprüfung und letztlich zwei jeweils dreimonatige Phasen in den Advisory Services, wobei eine davon im Ausland stattfindet. Zur Wahl stehen hier die Bereiche Financial Audit IT Integration, Internal Audit und Risk Management.

Die Mehrzahl der Berufseinsteiger bei EY absolviert allerdings kein Traineeprogramm, sondern beginnt direkt in einem der Beratungsbereiche.

Wer zum Beispiel im Bereich Advisory Services beginnt, also in der Unternehmensberatung, dem am stärksten wachsenden Bereich bei EY, kann Schwerpunkte setzen auf das Beratungsfeld „Performance Improvement“, bei dem es um Finanzthemen, Lieferketten, Kunden, Personal und Organisation und um die grundsätzliche strategische Ausrichtung eines Kunden gehen kann. Ferner ist hier die Spezialisierung auf „Risk“ möglich, wo Markt- und Vertragsrisiken beurteilt werden müssen, Kosten gesenkt und Ergebnisse verbessert. Drittens gibt es hier die „IT Professional Services“, die sich mit IT-Infrastrukturen der Kunden befassen und deren Zusammenspiel mit der Unternehmensstrategie.

Ein Einstieg im Bereich Assurance Services, also in der Wirtschaftsprüfung, bietet die Möglichkeit, sich auf die Prüfung von Jahres- und Konzernabschlüssen zu spezialisieren oder sich im Themenfeld „Climate Change & Sustainability Services“ mit Strategien für nachhaltiges Wirtschaften zu befassen und Kunden bei der Implementierung des zugehörigen Berichtswesens unterstützen. Wer sich gerne mit Themen wie IFRS und Rechnungslegungsstandards beschäftigt, geht am besten in den Bereich „Financial Accounting &

Advisory Services“. Ein neueres Arbeitsfeld sind die „Fraud Investigation & Dispute Services“, deren Aufgabe es ist, Mandanten vor Wirtschaftskriminalität zu schützen und Streitigkeiten beizulegen.

Im Geschäftsfeld Tax & Law Services sind sowohl Steuerberater als auch Anwälte tätig. Hier gibt es vielfältige Möglichkeiten, sich zu spezialisieren: Die klassischen Felder sind die „Business Tax Services“ mit Beratung zu steuerlichen Gestaltung und Durchsetzung und „Global Compliance and Reporting“ mit dem laufenden Rechnungswesen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen. Wer sich auf Spezialthemen konzentrieren möchte, kann Experte werden für Mitarbeiterentsendungen in den Feldern „Global Mobility“ und „Performance & Reward“, für Umsatzsteuer und Zölle im Bereich „Indirect Tax“ oder für Internationale Steuerplanung („International Tax“ Services), Standortentscheidungen unter Steuergesichtspunkten („Tax Transfer“) oder Steuerfragen bei Unternehmenstransaktionen („Transaction Tax“). Unterstützung in internationalen Fragen des Wirtschaftsrechts leisten überdies die weltweit rund 800 EY-Anwälte der „Law Services“.

Wer sich im Studium auf Mergers & Acquisitions vorbereitet hat, ist prädestiniert für den Geschäftsbereich „Transaction Advisory Services“. Hier durchläuft er mindestens drei der Bereiche „Transaction Support“, wo Due dilligences abgewickelt werden, „Valuation & Business Modeling“, in dem es um Unternehmensbewertungen geht, „Restructuring“, wo nötige Turn arounds geplant werden, „Operational Transaction Services“, wo es um die Integration von Unternehmen geht, „Transaction Real Estate“, der sich mit Immobilienfragen bei Transaktionen beschäftigt, sowie „Mergers & Acquisitions“, wo Strategien definiert und geeignete Übernahmeziele gesucht werden oder „Capital & Debt Advisory“, der Bereich, in dem die Finanzierung von Transaktionen im Mittelpunkt steht.



BEWERBEN

Onlinebewerbungen mit Bezugnahme auf den Jobguide über www.jobportal.de.ey.com



ANSPRECHPARTNER

Employer Branding & Recruitment / Human Resources GSA (Germany, Switzerland, Austria)
T: +49-61 96-9 96-1 00 05; karriere@de.ey.com
Themenbezogene Ansprechpartner unter: www.de.ey.com/DE/de/Careers

AUSWAHLVERFAHREN

Online-Assessment und EY Talent Day, persönliches Gespräch

EY auf	 Facebook	 XING	 YouTube
	 Twitter	 LinkedIn	 Karrierblog

Wer eine Banklehre mitbringt oder sich im Studium bereits mit der Finanzdienstleistungsbranche beschäftigt hat, hat gutes Vorwissen für einen Einstieg im Beratungsfeld „Financial Services“, in dem es in genzüberschreitenden Mandaten um die besonderen Herausforderungen dieser Branche geht.

Unterstützt werden alle beratenden Bereiche von Zentralfunktionen, die sich um die betriebswirtschaftliche Steuerung und Verwaltung des Unternehmens Ernst & Young selbst kümmern sowie um den organisatorischen Support für die Berater. Hier gibt es die Möglichkeit zum Einstieg in „Accounts, Industries and Business Development“, wo Vertriebsunterstützung und Projektmanagement-Aufgaben geleistet werden. Die Aufgaben in den Bereichen Finance, HR, IT, Marketing & Communications, Procurement/Travelmanagement, Risk Management sind ähnlich wie solche Funktionen in anderen Unternehmen.

Abschlussarbeiten. Studierende und Doktoranden können sich nach absolviertem Praktikum mit einem Themenvorschlag um die Betreuung ihrer Abschlussarbeit bewerben. Die Vergütung wird dann individuell mit ihnen vereinbart.

Praktikanten. Für Studierende im fortgeschrittenen Studium – meist der Wirtschaftswissenschaften – gibt es Plätze für vergü-

tete Praktika von mindestens sechs Wochen Dauer und Plätze für Werkstudenten. In Ihrem Haupt- oder Masterstudium sollten sie Wirtschaftsprüfung, Finanzierung, Rechnungswesen, Steuerlehre, Steuerrecht, Internationale Rechnungslegung, Finanzwirtschaft, Controlling oder Bankbetriebslehre als Vertiefungsrichtung gewählt haben. Vorteilhaft ist, wenn schon erste Erfahrung aus anderen Praktika vorliegt und die englischen Sprachkenntnisse gut sind. Gute Praktikanten können im Anschluss in das Förderprogramm „Xperience“ aufgenommen werden. Oder sie können sich als Wirtschaftswissenschaftler bewerben um ein Auslandspraktikum von zwei und sechs Monaten. Dafür stehen die Büros in Bangkok, Beijing, Boston, Detroit, Mailand, Mexiko City, New York, Shanghai, Seoul und Singapur zur Verfügung.

Azubis/Duales Studium. EY bildet Steuerfachangestellte und Bürokaufleute aus. Start der Ausbildung ist jeweils am 1. September; Bewerbungen sollten aber schon sechs bis neun Monate im Voraus vorliegen. Darüber hinaus gibt es duale Bachelor-Studiengänge an der Hochschule Baden-Württemberg in den Studienrichtungen Steuer- und Prüfungswesen, Prüfungswesen Kreditinstitute, Accounting & Controlling, Wirtschaftsinformatik (Fachrichtung IT Prüfung) sowie Banken- und Bausparkassen. Sie beginnen jedes Jahr im Oktober.

Festool Group

Wertstraße 20_73240 Wendlingen am Neckar_ 0 70 24-804-0_www.festool-group.com

Die Gesellschaft. Bei Schreibern, Malern, Lackierern, im Holzbau sowie bei vielen Heimwerkern ist „Festool“ ein fester Begriff für professionelle Elektrowerkzeuge. Dabei ist die Festool Group Bestandteil der TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG, die die Anwender in den Handwerksbetrieben nur zum Teil kennen dürften. TTS Tooltechnic Systems ist somit die Holding über einer international tätigen Unternehmensgruppe, die inzwischen über 90 Jahre alt ist, sich aber noch immer in Familienbesitz befindet. Auch an der Unternehmensspitze steht heute noch immer ein Mitglied der Gründerfamilie: Barbara Austel ist Gesellschafterin und Enkelin von Berta und Gottlieb Stoll.

Dieser Gottlieb Stoll ist es, der 1925 zusammen mit seinem Partner Albert Fezer am Fuße der schwäbischen Alb das Unternehmen gründet. Zunächst konzentrieren sich die Unternehmer darauf, Holzbearbeitungsmaschinen zu reparieren. Doch schon wenig später beginnen sie unter dem Namen „Fezer & Stoll“ mit der Entwicklung eigener Werkzeuge für das Zimmereihandwerk und kommen mit der ersten transportablen Kettensäge auf den Markt. Im Laufe der nächsten Jahrzehnte wird aus „Fezer & Stoll“ Festo und das Unternehmen wächst stark, vor allem durch ständige Produktinnovationen. Im Jahr 2000 gliedert Festo dann seine Elektrowerkzeugsparte aus und das neue, unternehmerisch und rechtlich selbstständige Unternehmen TTS Tooltechnic Systems entsteht.

Produkte und Marktbedeutung. Elektrowerkzeuge zu entwickeln, die in kürzester Zeit, mit maximaler Effizienz und gleichzeitig minimaler Belastung für den Körper des Handwerkers arbeiten – das war immer das Ziel der Gründer des Unternehmens und ihrer Nachfolger. So haben im Laufe der 90 Jahre immer weitere Optimierungen und neue Patente dafür gesorgt, dass die Festool Group heute zu Europas führenden Herstellern von Elektro- und Druckluftwerkzeugen im Premiumsegment gehört. Zum Produktportfolio der Marke Fe-

stool gehören unter anderem Sägen, Akkuschauber, Bohrmaschinen, Schleifgeräte, Fräsen und Winkelschleifer für Schreinereien, Zimmereien und Maler.

Unter der Marke Systainer baut das Tochterunternehmen Tanos außerdem modular aufgebaute Transport- und Aufbewahrungscontainer, die Handwerksbetrieben ermöglichen ihre Geräte professionell zu verstauen und zu transportieren.

Die Gesellschaft TTS Cleantec wiederum hat sich auf die Entwicklung und Produktion von Absauggeräten spezialisiert, die verhindern, dass Luft und Arbeitsflächen in Werkstätten mit Schleifstaub und Sägespänen verunreinigt werden.

Im Jahr 2016 hat die TTS-Gruppe mehr als 570 Millionen Euro umgesetzt, davon rund 74 Prozent im Ausland. Die Unternehmensgruppe sei „hochprofitabel“, sagt das Unternehmen, veröffentlicht aber keine Zahlen zum Betriebsergebnis.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen beschäftigt 2.700 Mitarbeiter in 26 Ländern und ist zusammen mit seinen Partner-Importeuren in insgesamt 68 Ländern der Welt vertreten. 750 Mitarbeiter arbeiten allein im baden-württembergischen Wendlingen, wo seit dem Jahr 2000 der Hauptsitz des Unternehmens ist. Hier sitzen neben der Unternehmensleitung auch Forschung und Entwicklung, Finanz- und Rechnungswesen, Gebäudemanagement, Recht und IT sowie Marketing, Service, Logistik und der Vertriebsinnendienst.

Gefertigt wird mit 500 Mitarbeitern im nahegelegenen Neidlingen und im tschechischen Česká Lípa im Norden Tschechiens.

Darüber hinaus sitzen am Standort Illertissen die TTS Cleantec, die hier Geräte der Absaugtechnik produziert, und auch das Unternehmen Tanos, das die Systainer-Produkte herstellt.

Karriere bei der Festool Group. Eine Tätigkeit bei der Festool Group, sagt Personalmanagerin Juliane Niemann, gefalle allen, die einen of-



Ein typischer Karriereweg führt vom Praktikanten über den Werkstudenten-job bis zum Gebietsverkaufsleiter - oder in eine Führungsrolle.

fenen Führungsstil mögen, gerne eigenverantwortlich arbeiten und schnell Verantwortung übernehmen wollen. Ein typischer Karriereweg führt zum Beispiel vom Praktikanten über den Werkstudenten-job bis hin zum Gebietsverkaufsleiter oder mit einer klassischen Ausbildung bis in eine Führungsposition hinein.

Wer bei der Festool Group einsteigt, hat grundsätzlich die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Fachlaufbahn als Experte weiterzuentwickeln, Projektmanager zu werden oder eine Führungslaufbahn anzustreben. Fachlaufbahnen gibt es vor allem in der Forschung und Entwicklung und der Informationstechnologie. Trotz flacher Hierarchien seien die Chancen auf eine der Führungspositionen gut, betont das Unternehmen, denn diese würden am liebsten mit internen Mitarbeitern besetzt.

Im Laufe ihrer Karriere können sich Mitarbeiter innerhalb der Unternehmensgruppe zwischen den Funktionen und den Gesellschaften verändern oder ins Ausland gehen. In einigen Bereichen entstehen auch durch Jobrotation neue Perspektiven.

Neue Mitarbeiter durchlaufen zunächst einige Einführungsstage, damit sie sich in der Kultur des Unternehmens schnell zurechtfinden und einen Überblick über die Bereiche und Produkte erhalten. In der Folgezeit werden Nachwuchs- und Führungskräfte jeweils mit speziellen Trainingsprogrammen unterstützt, die sie auf die jeweils

nächsten Herausforderungen vorbereiten. Mindestens einmal im Jahr werden diese nächsten Entwicklungsschritte in Gesprächen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft festgelegt.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Bei Elektrotechnikern, Maschinenbauern, Mechatronikern, ITlern und Wirtschaftswissenschaftlern erfolgt der Einstieg bei der Festool Group in aller Regel direkt in eine der ausgeschriebenen Positionen.

Für Wirtschaftsingenieure und Betriebswirte jedoch, die ein Master-Studium abgeschlossen haben und idealerweise mindestens drei Jahre Berufserfahrung im Bereich Controlling oder Finanzen mitbringen, bietet das Unternehmen ein internationales Führungskräfte-Traineeprogramm Finanzen an, das auf eine Führungsposition im In- oder Ausland vorbereitet. Es dauert 18 Monate und führt zunächst durch die Controlling-, Steuer- und Personal-Abteilung. Die zweite Phase wird dann in einer Vertriebsgesellschaft im Ausland absolviert. Während der ganzen Zeit übernehmen die Trainees verantwortungsvolle Projekte, sagt die HR-Abteilung, und arbeiteten eng mit dem Vorstand und Führungsteam des Unternehmens zusammen. Begleitet werden die Trainees von einem erfahrenen Mentor, der sie bei der Entwicklung von Führungskompetenzen unterstützt.

Praktikanten. Pro Jahr werden rund 80 Plätze an Praktikanten vergeben. Dabei sind studentische Praktika grundsätzlich in allen Fachbereichen möglich, wo dann kleine, abgeschlossene Projekte bearbeitet werden. Auch für Schüler gibt es die Möglichkeit im Rahmen der Berufsorientierung für zwei bis fünf Tage oder auf freiwilliger Basis über die Ferien in das Unternehmen hinein zu schnuppern. Studierende hingegen sollten mindestens vier Monate, besser aber sechs Monate für ihr Praktikum einplanen, das in der Regel zwischen Februar und April oder zwischen August und Oktober startet. Voraussetzung sind gute Noten und bei examensnahen Studierenden auch Erfahrung im gewünschten Bereich.

Neben Praktikanten sind auch Werkstudenten im Unternehmen im Einsatz. Ihre Tätigkeit umfasst in der Regel mindestens acht Stunden pro Woche und sollte mindestens ein Semester dauern. Voraussetzung ist, dass sie bereits erste Praxiserfahrung mitbringen.



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



**Bestechend scharf.
Bestechender Scharfsinn.**

**Ob Praktikum, Abschlussarbeit,
Berufseinstieg oder Karrieresprung:
Bei uns sind Sie in besten Händen**

Sie sind auf der Suche nach einem professionellen Partner, der Ihnen herausfordernde Aufgaben anbietet und Sie auf dem Weg in Ihre erfolgreiche Zukunft begleitet? Dann herzlich willkommen bei der Festool Group – einem der führenden Hersteller von Profiwerkzeugen!

Sie wollen erste Praxisluft schnuppern, nach dem Studium erfolgreich durchstarten oder bereits den nächsten Karriereschritt gehen – vielleicht sogar als Führungskraft? Bei uns kein Problem! Unsere facettenreichen Aufgabenfelder erweitern Ihren Blickwinkel und Sie erhalten bei uns tiefgehende Einblicke in eine spannende und abwechslungsreiche Branche.

Neugierig geworden?
Auf www.festool-group.com gibt's mehr Informationen!

Während Schülerpraktika nicht vergütet werden, erhalten Studierende und Werkstudenten eine marktübliche Vergütung.

Abschlussarbeiten. Schon viele Mitarbeiter seien über eine praxisorientierte Abschlussarbeit in das Unternehmen eingestiegen, sagt die HR-Abteilung. Etwa 30 bis 40 Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten betreut die Festool Group durchschnittlich pro Jahr. Aktuelle Themenangebote sind auf der Website ausgeschrieben, aber auch für eigenständige Vorschläge der Studierenden ist das Unternehmen offen. Idealerweise definiert der Examenskandidat gemeinsam mit der jeweiligen Fachabteilung ein Thema, das mit aktuellen Fragestellungen aus dem Unternehmensalltag verknüpft ist, sodass die von den Autoren erarbeiteten Forschungsergebnisse und Problemlösungen später auch den Weg in die Praxis finden.

Die Autoren sollten mindestens fünf Monate für ihren Aufenthalt im Unternehmen einplanen und erhalten eine Vergütung. Zusätzlich zahlt die Festool Group eine leistungsabhängige Prämie nach Abschluss der Arbeit.

Azubis/Duales Studium. Ausgebildet werden Elektroniker, Mechatroniker, Industriemechaniker, Industriekaufleute, Informatikkaufleute und Fachlageristen. Der nächste Start für die neuen Azubis ist im Herbst 2018.

Wer Ausbildung und Studium kombinieren möchte, kann Wirtschaftsinformatiker werden und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Stuttgart einen Abschluss als Bachelor of Science anstreben. Für Kandidaten mit wirtschaftswissenschaftlicher Orientierung gibt es die Studiengänge International Business sowie Dienstleistungsmanagement, die mit dem Bachelor of Arts abschließen. Zum Bachelor of Engineering hingegen führt das Studium der Mechatronik und Elektrotechnik sowie des Wirtschaftsingenieurwe-

sens. Neben dem Abitur sind dem Unternehmen bei den angehenden Wirtschaftsinformatikern und Wirtschaftsingenieuren gute Noten in Mathematik und Informatik beziehungsweise Physik wichtig. Bei den wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengängen sollte Begeisterung für BWL die Grundlage bilden. Und von allen dual Studierenden wünscht sich die Personalabteilung überdies gutes Englisch, persönliche Offenheit und die Fähigkeit zum Teamwork.

Nicht für alle Ausbildungs- und Studiengänge wird jedes Jahr eingestellt. Der Start ist aber jeweils im September; die Bewerbung sollte ein Jahr vorher erfolgen.

BEWERBEN

Bevorzugt über die Website. Bei Praktikanten etwa vier, bei Abschlussarbeiten zwei bis vier Monate vor dem gewünschten Start.



ANSPRECHPARTNER

Initiativbewerbungen und allgemeine Anfragen:
jasmin.heilemann@festool-group.com

AUSWAHLVERFAHREN

Die Bewerbung durchläuft eine Prüfung durch die HR- und die Fachabteilung. Bei passenden Kandidaten folgt dann ein erstes Gespräch zum Kennenlernen und, sofern es um eine feste Stelle geht, ein zweites mit Präsentationssaufgabe.



Festool auf Facebook



Festool auf XING



Festool auf Twitter

Jungheinrich AG

Am Stadtrand 35_22047 Hamburg_0 40-69 48-0_www.jungheinrich.de



Die Gesellschaft. Als Friedrich Jungheinrich 1953 in Hamburg seine Jungheinrich & Co. Maschinenfabrik gründet, ist sein erstes Produkt die „Ameise 55“, ein Elektro-Vierrad-Stapler. In den folgenden Jahrzehnten wird für ihn das Exportgeschäft zur wichtigen Umsatzquelle und nach und nach werden die ersten Auslandsgesellschaften gegründet. Heute sind Gabelstapler aus dem Hause Jungheinrich in aller Welt im Einsatz. Seit 1990 ist das Hamburger Unternehmen börsennotiert und inzwischen Mitglied im M-Dax. Knapp die Hälfte der Aktien befindet sich zwar in Streubesitz, die stimmberechtigten Stammaktien liegen jedoch auch heute noch in Händen der Nachfahren des Firmengründers.

Produkte und Marktbedeutung. Jungheinrich produziert und vertreibt Flurförderzeuge, also Stapler, Hubwagen, Schlepper und Kommissionierer, außerdem Lager- und Materialflusstechnik wie beispielsweise Regalsysteme und Lagerverwaltungssoftware. Von seinen Ursprüngen als Maschinenbauer hat sich das Unternehmen in den vergangenen Jahren zum Anbieter kompletter Intralogistik-Lösungen weiterentwickelt und bietet seinen Kunden umfangreiche Dienstleistungen: von der ersten Beratung über Planung, Projektierung und Systemintegration bis hin zum Service im laufenden Betrieb. Mit

120.000 verkauften Fahrzeugen ist Jungheinrich heute weltweit der drittgrößte Anbieter hinter Toyota und Kion. Das Unternehmen erreichte 2017 bei einem Umsatz von 3,4 (Vorjahr: 3,1) Milliarden Euro ein Ergebnis nach Steuern von 182 (Vorjahr: 154) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt der Konzern über 16.000 Menschen in 39 Ländern – davon über 6.900 in Deutschland. Die Hauptproduktionsstandorte sind Norderstedt bei Hamburg und Moosburg nahe München. In Lüneburg werden Sonderbauten und Kleinserien gefertigt. Gebrauchstapler werden seit 2009 in einem neuen Werk in Dresden für den Wiederverkauf aufgearbeitet. In Landsberg bei Leipzig entstand ebenfalls 2009 ein Produktionswerk für Elektro-Niederhubwagen. Außerdem wurde ein Zentrallager für die Ersatzteilversorgung im schleswig-holsteinischen Kaltenkirchen und ein neues Werk in Degernpunkt nahe München errichtet. Den chinesischen Markt bedient ein Produktionswerk bei Shanghai.

In Deutschland, Europa und Südostasien unterhält Jungheinrich rund 32 Vertriebsniederlassungen. Der Rest der Welt wird von Repräsentanzen, Servicestandorten und durch ein dichtes Händlernetz abgedeckt.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschlussarbeiten	++
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Azubi/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbauer	++
Elektrotechniker	++
Wirtschaftsingenieure	+
Informatiker	++
Wirtschaftswissenschaftler	+

Mit dem Programm „Jungheinrich Working Worldwide“ wird der globale Austausch von Mitarbeitern im Unternehmen gefördert.

Karriere bei Jungheinrich. Da Jungheinrich Führungspositionen bevorzugt intern besetzt, zielen die Führungsnachwuchs-Programme im Rahmen des Talentmanagements darauf ab, Absolventen auf eine spätere Führungsposition vorzubereiten. Dazu gehören regelmäßige Feedbackgespräche und individuelle Entwicklungsmaßnahmen. Neben der Möglichkeit, sich in einer Führungsaufgabe weiterzuentwickeln, können die Mitarbeiter auch Fach- oder Projektlaufbahnen einschlagen.

2014 hat das Unternehmen das Programm „Jungheinrich Working World Wide“ ins Leben gerufen, um den weltweiten Austausch innerhalb des Konzerns zu forcieren. Das Programm stärkt insbesondere den Erfahrungsaustausch zwischen den internationalen Vertriebsgesellschaften. „Jungheinrich Working World Wide“ bietet Mitarbeitern zwei Wege, um international Erfahrungen zu sammeln: für bis zu sechs Monate im Austauschprogramm „Going Global“ oder für bis zu fünf Jahre im Rahmen von Entsendungen in andere Landesgesellschaften.

Junior Professionals. Gute Chancen haben Kandidaten aus den Ingenieurwissenschaften, der (Wirtschafts-)Informatik und der Betriebswirtschaft, die idealerweise über Erfahrung in produktionsnahen und kaufmännischen Bereichen verfügen.

Hochschulabsolventen. Das Unternehmen rekrutiert nach Bedarf Maschinenbauer sowie Fahrzeug-, Konstruktions- und Elektrotechniker. Wirtschaftsingenieure mit Know-how in Dienstleistungsmanagement oder Dienstleistungsmarketing sowie Ersatzteillogistik sind ebenfalls gesucht, genauso wie Betriebswirte. Fremdsprachenkenntnisse und praktische Erfahrung – am besten auch solche aus dem Ausland – sind erwünschte Zusatzqualifikationen. Der Direkteinstieg ist in allen Unternehmensbereichen möglich.

Alternativ können sie sich aber auch um einen Platz in dem Traineeprogramm bewerben, das 24 Monate dauert, international ausgerichtet ist und individuell mit den Teilnehmern ausgestaltet wird. Mögliche Stationen sind der Vertrieb, die Bereiche Technik, Finanzen,

Für neue Einblicke muss man keine Wände einreißen. Man überspringt sie einfach.

Bei uns hast du die besten Chancen auf einen Einblick, der perfekt zu dir und deinen Stärken passt. Zum Beispiel im Rahmen eines Praktikums, das dir den nötigen Kick in Sachen Wissen und Praxiserfahrung bietet.

Machen, was bewegt.

Mehr Infos zu deiner Karriere und alle offenen Stellen auf www.jungheinrich.com/karriere

JUNGHEINRICH

Personal, Controlling, Einkauf und IT. Ein Auslandsaufenthalt ist obligatorisch, in der Regel sammeln die Nachwuchskräfte Erfahrung in zwei verschiedenen Ländern.

Die Trainees arbeiten im Tagesgeschäft mit und übernehmen auch eigene Projekte im In- und Ausland. Parallel dazu finden Feedback-Gespräche und Weiterbildungsseminare statt. Dadurch entsteht ein internationales Netzwerk – und jeder dritte Trainee startet nach dem Programm auf einer festen Stelle im Ausland durch. Trainees und Direktinsteiger werden gemäß des IG Metall-Tarifs bezahlt.

Abschlussarbeiten. Jungheinrich betreut Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten im Anschluss an ein Praktikum, denn das vorherige Praktikum ermöglicht einen intensiven Einblick in den Konzern und erleichtert die Themenfindung.

Praktikanten. Für Studenten stehen jährlich circa 400 Plätze zur Verfügung. Jungheinrich ist besonders interessiert an Maschinenbauern, Fahrzeug-, Konstruktions- und Elektrotechnikern sowie Wirtschaftsingenieuren und (Wirtschafts-)Informatikern, aber auch an Betriebswirten.

Die Praktikumsdauer beträgt durchschnittlich sechs Monate. Wer schon einen Bachelorabschluss oder das Vordiplom in der Tasche hat und die Zeit bis zum Start des Masterstudiengangs mit einem Praktikum überbrücken möchte, kann ebenfalls ein Praktikum absolvieren.

Als Mitglied der Fair Company Initiative verspricht das Unternehmen eine „faire Bezahlung“.

Azubis/Duales Studium. Deutschlandweit beschäftigt das Unternehmen derzeit circa 230 Auszubildende und duale Studenten.

Jungheinrich bildet Nachwuchskräfte zum Land- und Baumaschinenmechaniker, Mechatroniker, Industriemechaniker sowie zum Elektroniker für Betriebstechnik aus. Überdies werden Kaufleute im Bereich Industrie, Informatik, Büromanagement und Groß- und Außenhandel sowie Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachinformatiker ausgebildet. Es besteht zudem die Möglichkeit zum Dualen Studium im Bereich Technik, Wirtschaft, IT oder Logistik. Start der Ausbildung ist jeweils im August. Die Bewerberauswahl für 2019 erfolgt ab Sommer 2018.

BEWERBEN

Bevorzugt über das Bewerbungsformular auf der Website, mit Bezugnahme auf den Jobguide



ANSPRECHPARTNER
Alle Ansprechpartner:
 0 40 - 69 48 + Durchwahl
Zentrale: (-40 71)
Trainees: Editha Schölermann (-14 26)
Praktikanten, Abschlussarbeiten: Senta Fischer (-23 45)
Auszubildende/Duale Studenten: Janina Lange (-34 69)

AUSWAHLVERFAHREN
 Interviews, Tests für Azubis und Auswahltage für Trainees

Jungheinrich auf
 XING LinkedIn YouTube Twitter








Jobguide

Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: forolia

Die JobguideXpress Newsletter.
 Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de

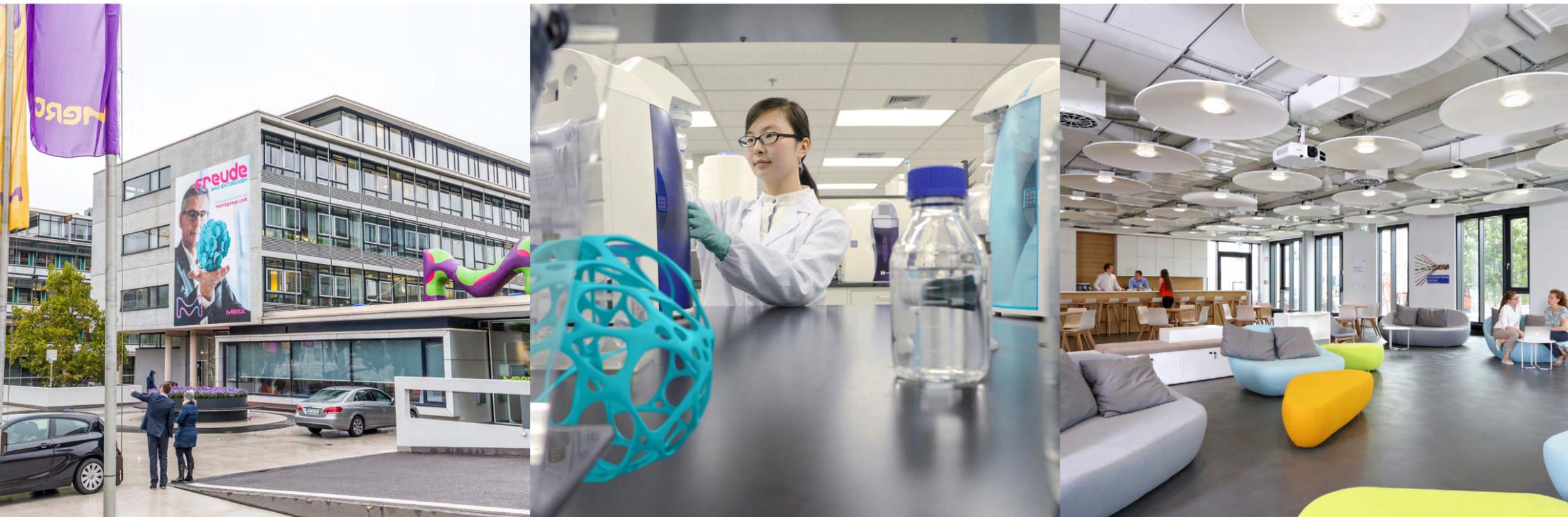


Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Merck

Frankfurter Straße 250_64293 Darmstadt_0 61 51-72-0_www.merck.de/de/karriere/karriere.html



Das Traineeprogramm „G0global“ gibt es in Finance, Marketing, Commercial, Manufacturing & Operations, Research & Development, HR sowie im Inhouse Consulting.

Arzneimittel und Chemikalien sind hier auch Zentralfunktionen wie Personal, Recht und Patente, Technik und IT, Einkauf und Logistik, Marketing und Vertrieb sowie Rechnungswesen und Controlling beheimatet. Darmstadt ist auch eines der globalen F&E-Zentren mit chemischer und präklinischer Forschung, zentraler Verfahrensentwicklung, Analytik sowie Abteilungen für die klinische Entwicklung von Arzneimitteln. Am Standort Gernsheim werden verschiedene chemische Produkte für das weltweite Geschäft der Merck-Gruppe hergestellt. Dieser Standort ist der zweitgrößte Arbeitgeber im Landkreis Groß-Gerau.

Karriere bei Merck. Wichtig ist dem Unternehmen, Menschen zu finden, die mit viel Leidenschaft ständig Neues entdecken wollen, Antworten auf schwierige Fragen finden und über den Tellerrand hinausschauen. Dahinter steht die Überzeugung, dass Neugier die Kraft hat, die Welt zu verändern und Entdeckergeist zu bahnbrechendem Fortschritt in Wissenschaft und Technologie führt.

Aus diesen Gründen legt das Unternehmen in der Mitarbeiterförderung ebenso viel Wert auf die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen wie auf das berufliche Weiterkommen. Jeder Mitarbeiter hat die Zügel selbst in der Hand und erhält vom Unternehmen die nötigen Angebote zur Weiterbildung und Unterstützung, um die persönliche Entwicklung auf Basis von Ambitionen, Fähigkeiten und Talenten weiter voranzutreiben und zu verwirklichen.

Das Unternehmen ermöglicht eine Karriere über Ländergrenzen hinweg. Ziel ist es, über internationalen Mitarbeiteraustausch die Zusammenarbeit zu fördern und durch Auslandsaufenthalte die persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter zu stärken. Flexibilität bei der Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort werden durch das Modell mywork@merck ermöglicht. Die Initiative Berufundfamilie bestätigt, dass mywork@merck durch seine weitreichenden Gestaltungsmöglichkeiten mit zu den innovativsten Modellen flexibler Arbeitsorganisation gehört.

Hochschulabsolventen. Einstiegsmöglichkeiten gibt es für eine Vielzahl an Fachrichtungen: Ärzte und Apotheker werden ebenso benötigt wie Betriebswirte, Biologen, Biotechnologen, Chemiker,

Die Gesellschaft. 2018 sind es genau 350 Jahre her, dass der Apotheker Friedrich Jacob Merck die Engel-Apotheke am Luisenplatz in Darmstadt erwarb. Diese Apotheke, die sich auch heute noch im Besitz der Familie Merck befindet, war der Ursprung des ältesten pharmazeutischen und chemischen Unternehmens der Welt. Im Jahr 1995 entschlossen sich die Gesellschafter zu einer Kapitalöffnung, die zum Börsengang von Merck führte. Heute halten die Kommanditaktionäre 30 Prozent am Kapital, während die Familie Merck weiterhin 70 Prozent des Gesamtkapitals kontrolliert.

Produkte und Marktbedeutung. Der Konzern beschäftigt sich in unterschiedlichen Geschäftsbereichen mit verschreibungspflichtigen Medikamenten, Selbstmedikation, Allergopharma, Life Science sowie Spezialchemikalien.

Im Bereich der verschreibungspflichtigen Medikamente (Biopharma) geht es unter anderem um Diabetes, Herz-Kreislauferkrankungen und Schilddrüsenerkrankungen, Fruchtbarkeitstherapie, Immuntherapie bei Allergien sowie um den Einsatz in der Neurologie und Onkologie. Dabei verfolgt das Unternehmen einen ganzheitlichen

Ansatz in der Patientenbetreuung: Zum Portfolio gehören nicht nur Medikamente, sondern auch Geräte und Technologien. So ermöglichen beispielsweise Injektionshilfen MS-Patienten ihre Medikamente selbst zu spritzen und ihre Krankheit mit Hilfe einer Software zu überwachen. Bei Krebserkrankungen nutzt Merck einen Biomarkerbasierten Ansatz, um eine auf den Patienten individuell abgestimmte Behandlung zu unterstützen.

Ein weiteres Geschäftsfeld ist die Selbstmedikation, die rezeptfreie Mittel für die Beweglichkeit, die Gesundheit von Frauen und Kindern, Erkältungsbeschwerden und den täglichen Gesundheitsschutz umfasst. Hier gehören zum Beispiel Femibion, Vigantol, Nasivin, Bion, Multibionta, Cebion und Neurobion zum Sortiment.

Das Allergopharma-Geschäft bietet Produkte zur Diagnostik und Therapie von Allergien. Das Geschäftsfeld Biosimilars entwickelt biopharmazeutische Nachahmerprodukte und stellt diese auch her.

In einem weiteren Geschäftsbereich hat Merck die Expertise seines ursprünglichen Life-Science-Portfolios mit dem von Sigma-Aldrich

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Naturwissenschaftler	++
Wirtschaftswissenschaftler	++
Juristen	+
(Wirtschafts-) Informatiker	++
(Wirtschafts-) Mathematiker	+

zusammengefasst, einem Unternehmen, das Merck 2015 übernommen hat. So entstand ein Sortiment von über 300.000 Produkten, das mit vielen renommierten Marken den Bedarf der gesamten biotechnologischen Prozesskette abdeckt, darunter Millipore, Milli-Q, SAFC und BioReliance.

Darüber hinaus produziert Merck Spezialchemikalien, die von der Industrie für vielfältige Zwecke genutzt werden, beispielsweise Flüssigkristalle und Fotolacke für Displays von Handys, TV- und Computerbildschirmen, LED-Materialien für Beleuchtung sowie OLED-Materialien für Beleuchtung und Bildschirme sowie hochreine Prozesschemikalien zur Herstellung von integrierten Schaltungen. Außerdem werden Materialien für Solarpanel, Effektivpigmente und funktionelle Materialien für die Lack-, Kunststoff-, Druck-, Kosmetik-, Lebensmittel- und Pharmaindustrie produziert. Unter anderem stellt Merck die Effektivpigmente her, welche die Kosmetikindustrie in Nagellacken, Lippenstiften und Make-ups verarbeitet.

Im Jahr 2016 erzielte Merck bei einem Umsatz von 15 (Vorjahr: 12,8) Milliarden Euro ein Ergebnis nach Steuern von 1,6 (1,1) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt Merck knapp 53.000 Mitarbeiter in 66 Ländern. Das Werk Darmstadt ist der Stammsitz der Merck-Gruppe. Neben der Produktion verschiedener



Biochemiker, Chemieingenieure, Elektrotechniker, Maschinenbauer, Wirtschaftsingenieure, Verfahrenstechniker, Physiker, Psychologen, Juristen und Wirtschaftsinformatiker.

Interesse hat das Unternehmen an Kandidaten, die ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben und vor allem neugierig darauf sind, die Welt ein Stück voranzubringen. In einem internationalen Konzern sind gute Englisch-Kenntnisse unablässig, aber auch Kommunikationsstärke und soziale Kompetenz sind wichtige Kriterien.

Für diejenigen, die genau wissen, in welcher Funktion oder welchem Geschäftsbereich sie tätig werden wollen, besteht unternehmensweit die Möglichkeit zum Direkteinstieg.

Darüber hinaus bietet das Unternehmen sieben verschiedene Traineeprogramme unter dem Namen „GOglobal“ an. Das Global Graduate Program ist konzipiert für Kandidaten, die eine Doppel-Qualifikation in Natur- und Ingenieurwissenschaften beziehungsweise Wirtschaftswissenschaften mitbringen und dann im Inhouse Consulting des Unternehmens die Entwicklung und Implementierung von strategischen Managementprojekten unterstützen.

Zusätzlich gibt es das Functional Graduate Program, in dem die Teilnehmer innerhalb ihrer gewählten Funktion rotieren: Finance, Marketing, Commercial, Manufacturing & Operations, Research & Development oder Human Resources.

Alle Trainees durchlaufen eine Auslandsstation und nehmen an On-the-job-Trainings sowie Seminaren teil.

Abschlussarbeiten. Merck betreut jährlich circa 100 Bachelor- und Masterarbeiten sowie rund 25 Doktoranden – größtenteils aus naturwissenschaftlichen Fachbereichen. Neben aktiver Hilfestellung und einem abwechslungsreichen Arbeitsumfeld, verspricht das Unternehmen den Autoren der Arbeiten eine „attraktive“ Vergütung.

Praktika. Jährlich haben vor allem Studenten der Natur-, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften die Chance auf einen der insgesamt 500 Praktikumsplätze in verschiedenen Unternehmensbereichen. Dabei besteht sowohl die Möglichkeit, vergütete Pflichtpraktika zu absolvieren, für die die Studierenden mindestens acht Wochen einplanen sollten, als auch freiwillige Praktika von mindestens zwölf Wochen.

Die Praktikanten, versichert die Personalabteilung, würden intensiv betreut, erhielten von Anfang an verantwortungsvolle Aufgaben und profitierten von professionellem Mentoring und von Netzwerken mit anderen Praktikanten.

Azubis/Duales Studium. In 15 Ausbildungsberufen qualifiziert der Konzern seinen Nachwuchs, darunter Biologie- und Chemielaboranten, Kaufleute für Büromanagement, Pharmakanten und Mechatroniker. Ein großer Teil der Auszubildenden absolviert während der Ausbildung bereits einen Auslandsaufenthalt. Überdies gibt es fünf verschiedene duale Studiengänge, die zum Bachelor of Arts Industrie, Bachelor of Engineering oder Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik beziehungsweise Bachelor of Science in Chemie und Prozesstechnik führen.

Das Auswahlverfahren umfasst einen Online-Test und ein persönliches Gespräch, je nach Berufsgruppe auch eine Arbeitsprobe. Schulnoten spielen in der Erstauswahl keine Rolle, vielmehr das Interesse und die Motivation zu einem Beruf. Die Bewerbung sollte ein Jahr vor Ausbildungsbeginn eingereicht werden.



BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide ausschließlich online über www.come2merck.de



ANSPRECHPARTNER

HR-Direktberatung
+49 6151 72-53880

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Merck Deutschland



auf Facebook



auf LinkedIn

Merck Group



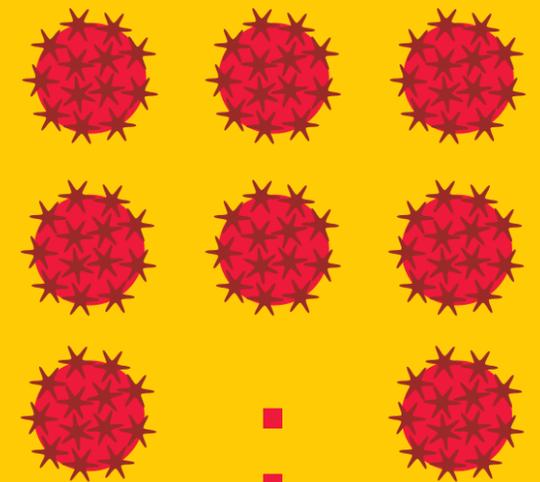
auf Facebook

MERCK

SEI DER ANGST- GEGNER

von Krebs und entwickle Medikamente, die vielen helfen.

Egal ob Krebs, Multiple Sklerose, Diabetes oder viele andere Krankheiten: Wir entwickeln die Wirkstoffe, die sie effektiv bekämpfen. Das ist nur ein Beispiel dafür, wie unser Entdeckergeist in den Bereichen Healthcare, Life Science und Performance Materials das Leben für alle besser macht. Werde ein Teil von Merck und lass Deiner Neugier freien Lauf.

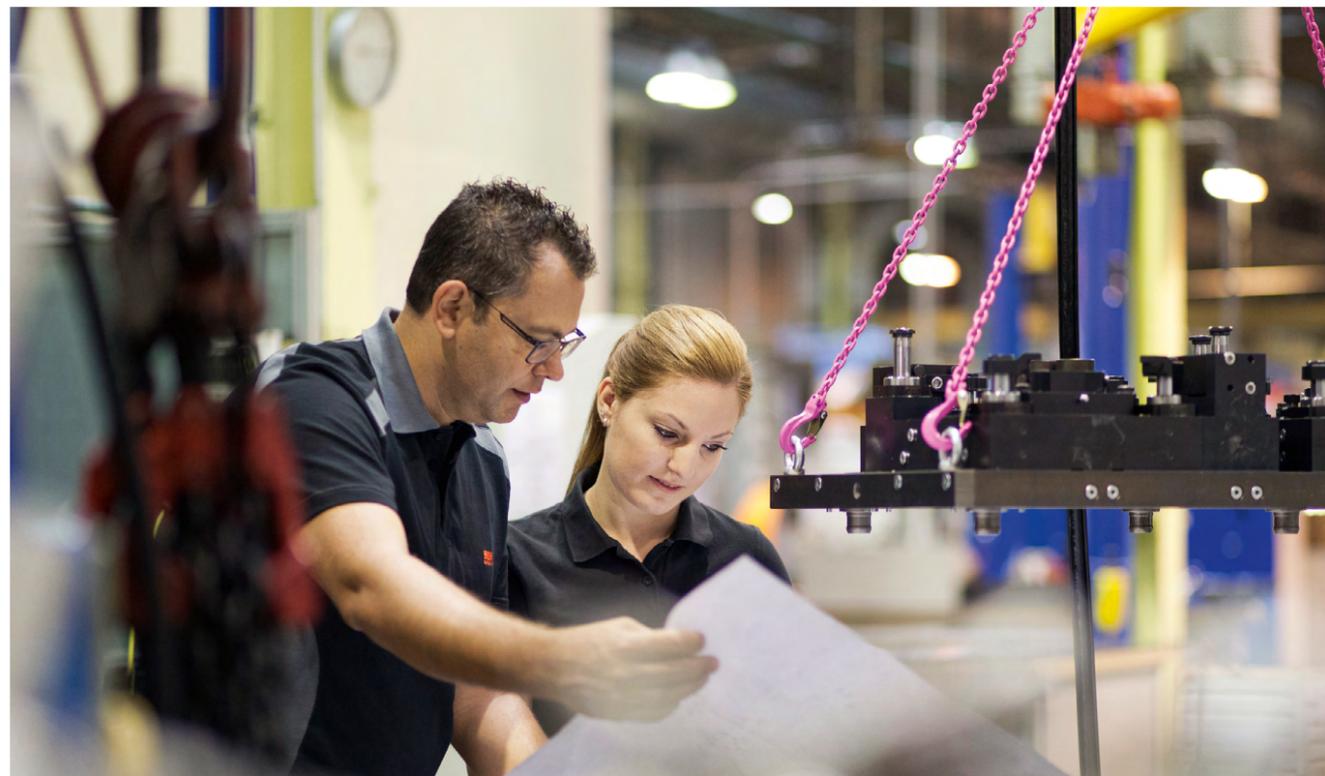


Jetzt bewerben!
come2merck.de



SEW-Eurodrive GmbH & Co KG

Ernst-Blickle-Straße 42_76646 Bruchsal_0 72 51-75-0_www.sew-eurodrive.de/karriere



Die Gesellschaft. Auch wenn der Name des Unternehmens inzwischen ein internationaler ist, stecken doch in den Buchstaben „SEW“ noch immer die „Süddeutschen Elektromotoren-Werke“, deren Gründung nun schon über 85 Jahre zurückliegt. Mit Ernst Blickle, dem Schwiegersohn des Gründers, der nach dem zweiten Weltkrieg das Ruder übernahm, wurde das Unternehmen groß und trieb seit den 60er Jahren seine Internationalisierung stark voran durch Gründungen und Übernahmen in Europa, Nord- und Südamerika sowie in Asien.

SEW-Eurodrive wird heute in dritter Generation geführt von Jürgen Blickle, dem Enkel des Gründers, sowie drei Geschäftsführern.

Produkte und Marktbedeutung. Bei allem, was SEW-Eurodrive tut, geht es um Bewegung – genauer gesagt: um Antriebsautomatisierung. Das Unternehmen stellt Getriebemotoren und Frequenzumrichter, Servo-Antriebssysteme, dezentrale Antriebssysteme und Industriegetriebe für die verschiedensten Anwendungen her. Mal werden damit Förderbänder und Montagelinien

in der Industrie bewegt, mal Abfüllanlagen in der Getränkeindustrie betrieben oder es wird erreicht, dass Dächer von Sportstadien sich öffnen lassen.

In anderen Fällen kann es um die Fördertechnik in Kieswerken gehen, um Prozesse in der Chemieindustrie, um den Transport von Gepäck an Flughäfen oder von Personen auf Rolltreppen. Dabei werden je nach Anforderungen der jeweiligen Kunden Lösungen entwickelt aus einem Baukastensystem von Getriebemotoren, Steuer- und Regelungstechnik, Software, Service und Zubehör.

Das Thema Industrie 4.0 bedeutet für SEW-Eurodrive, dass in der Fabrik der Zukunft der Mensch im Mittelpunkt steht und dabei von cyber-physikalischen Systemen unterstützt wird. SEW-Innovationsgruppen erforschen unter anderem neue Technologien zur Mensch-Maschine-Interaktion, Vernetzungstechnologien und ressourcenschonende Antriebskonzepte oder sie entwickeln Komponenten für mobile Assistenzsysteme und Konzepte für urbane Logistik und Intralogistik. Die Forscher und Entwickler

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	++
Werkstudenten	++
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Elektrotechniker	++
Mechatroniker	++
Maschinenbauer	++
ITler	++
Wirtschaftsingenieure	+
Wirtschaftswissenschaftler	+

arbeiten an einem Industrie-4.0-Technologiebaukasten, welcher vor allem Neuerungen in der induktiven, optischen oder kamerabasierten Spurführung, bei der berührungslosen Energieübertragung und Energiespeicherung, Augmented Reality, Funk und Navigation sowie Positionierung mittels RFID oder QR-Codes beinhaltet.

Auf der Hannover Messe zeigte der Technologiekonzern das Modell einer Smart-Factory mit einer durch SEW-Automatisierungstechnik realisierten Maschine, einer intelligenten Auftragsabwicklung, Montage- und Logistikassistenzsysteme, sowie Technologieintegration von Augmented Reality und Predictive Maintenance.

Die Kunden von SEW-Eurodrive kommen zu einem Großteil aus der Automobil- und deren Zulieferindustrie, aus der Logistik-Branche oder der Intralogistik der Industrie oder sie sind Lebensmittel- und Getränkehersteller. Mit einem Jahresumsatz 2017/2018 von über drei (Vorjahr: 2,8) Milliarden Euro zählt das Unternehmen nach eigenen Angaben zu den weltweiten Marktführern in seiner Branche.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt SEW-Eurodrive über 17.000 Mitarbeiter in 50 Ländern. Dabei gibt es eine Arbeitsteilung zwischen den 15 Fertigungswerken in Deutschland, Frankreich, USA, China, Brasilien, Finnland und Weißrussland, in denen sämtliche Komponenten vorproduziert werden, und den 77 global verteilten „Drive Technology Centern“, in denen die Produkte montiert und auf Kundenbedürfnisse angepasst werden. Am Hauptsitz des Unternehmens im baden-württembergischen Bruchsal sind auch das internationale Forschungs- und Entwicklungszentrum und der Vertrieb ansässig, eine große Elektronikfertigung und das Großtriebwerk.

In Deutschland ist das Unternehmen darüber hinaus noch mit Fertigungswerken in Graben und Östringen im Landkreis Karlsruhe präsent sowie mit sogenannten Service Competence Centern in Graben und Bruchsal, Garbsen bei Hannover, Meerane bei Zwickau, Kirchheim bei München und Langenfeld bei Düsseldorf.

Karriere bei SEW-Eurodrive. Neben der klassischen Führungslaufbahn bietet SEW-Eurodrive auch eine Expertenlaufbahn mit definierten Karrierestufen an: „Expertise@SEW“. Hier haben ausgewiesene Fachleute die Gelegenheit, ihr Know-how in einem speziellen Aufgabengebiet auszuüben.

Zur fachlichen und persönlichen Förderung hat das Unternehmen für verschiedene Mitarbeitergruppen spezielle Entwicklungsprogramme aufgesetzt. Mit dem Programm „Leadership and Management Excellence“ beispielweise wird in Trainings und Coachings die berufliche und persönliche Entwicklung der Führungskräfte gefördert. Dies geschieht in einem dreistufigen Konzept mit unterschiedlichen Themen für Gruppenleiter, Abteilungsleiter und Hauptabteilungsleiter. „Dieses Programm“, erläutert Bettina Stengl, die zuständig ist für Personalmarketing, „wird international angeboten, so dass Führungskräfte aus aller Welt in interkulturellen Teams zusammenkommen.“

An akademische Nachwuchskräfte hingegen, die schon mindestens zwei Jahre Berufserfahrung gesammelt haben und Potenzial erkennen lassen, aber noch keine Entscheidung über ihren weiteren Weg in einer Experten- oder Führungslaufbahn gefällt haben, richtet sich das zweijährige Young Potentials Programm. Es umfasst Seminare mit internen und externen Referenten, Veranstaltungen und individuellen Coa-

SEW-EURODRIVE—Driving the world

ANTRIEB
BEWEGT
ZUKUNFT

BEWEGEN SIE
MIT

SEW
EURODRIVE

Über 140 Studenten bewegen bei uns jedes Jahr Zukunft: Steigen Sie ein in die faszinierende Welt der Antriebstechnik – mit **Praktikum, Werkstudententätigkeit** oder **Abschlussarbeit**.



Mehr Informationen?
Direkt bewerben?
Wir freuen uns auf Sie!

www.sew-eurodrive.de/studenten

Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.



Foto: Fotolia

chings und vermittelt ihnen strategisches und methodisches Rüstzeug. Wichtig ist dabei neben dem Aufbau von Kompetenz im Projektmanagement auch die Zusammenarbeit im Team mit anderen Nachwuchskräften. „Das Netzwerk, das daraus entsteht“, sagt Stengl, „ist hilfreich bei der weiteren Arbeit und Karriereentwicklung.“

Daneben bietet SEW-Eurodrive ein vielfältiges Lernangebot. Neben Präsenzschulungen in der unternehmenseigenen Akademie unterstützen digitale Lernmedien das lebenslange Lernen aller Mitarbeiter.

Auslandsentsendungen finden bei SEW-Eurodrive nicht ständig statt, da Positionen im Ausland mit Spezialisten vor Ort besetzt werden, auch wenn einige Mitarbeiter aus der Zentrale zum Know-how-Transfer für kürzere Projekt-Einsätze ins Ausland gehen.

Unternehmenskultur. SEW-Eurodrive legt Wert auf eine offene Arbeitsatmosphäre mit viel Freiraum und Flexibilität. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, bietet das Unternehmen eine eigene Kita mit 100 Plätzen an sowie Teilzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle. Für das körperliche Wohlergehen der Belegschaft gibt es betriebliche Gesundheitstage, Angebote für „Sport am Arbeitsplatz“ und die Kooperation mit einigen Fitness-Studios. Zudem werden Führungskräfte in gesunder Führung geschult. Darüber hinaus gibt es ein umfangreiches Freizeitprogramm, in dem von der Fußball-, Volleyball- und Tischtennis-Mannschaft bis zu Kochkursen und Indoor-Climbing ein riesiges Spektrum angeboten wird. „Das veranstalten teilweise unsere Mitarbeiter“, erzählt Bettina Stengl, „und bringen in ihrer Freizeit den Kollegen ihre Hobbys nahe.“

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Die Mehrheit der akademischen Positionen, die SEW-Eurodrive zu besetzen hat, erfordert einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund und Know-how, das dazu befähigt, Mechanik, Elektronik, IT und Automatisierung miteinander zu verknüpfen. Interesse besteht besonders an Maschinenbauern, Elektrotechnikern, Mechatronikern und Informatikern. Sie steigen direkt ein und trainieren on-the-job in den Bereichen Elektronik-/Getriebe-/Motorenentwicklung, Produktmanagement, Fertigung, Logistik oder Qualitätsmanagement.

Viele Elektrotechniker, Maschinenbauer und Mechatroniker arbeiten in interdisziplinären Projektteams im Ernst-Blickle-Innovati-

on-Center, dem zentralen Forschungs- und Entwicklungszentrum, oder übernehmen Aufgaben im Qualitäts- oder Produktmanagement, in der Fertigung, in Controlling, Vertrieb oder Kundenservice.

Neben Ingenieuren benötigt das Unternehmen auch in recht hoher Zahl Informatiker, Wirtschaftsinformatiker und Softwareentwickler in allen Geschäftsbereichen. Beispielsweise kümmern sie sich um die Entwicklung und Einführung von SAP-Anwendungen in den internationalen Niederlassungen und am Hauptsitz in Bruchsal. Oder sie begleiten die Änderungen organisatorischer Geschäftsprozesse in den Fachbereichen beziehungsweise nehmen Aufgaben im Rechenzentrum und in der System- und Anwendungsbetreuung sowie im Bereich Enterprise Content Management wahr.

Auch in der Produktentwicklung von Komponenten und Systemen der Antriebselektronik sind Informatiker und Softwareentwickler gefragt. Unter Verwendung von C# entwickeln sie Embedded Software für Elektronik-Baugruppen, arbeiten mit Microsoft.net-Technologie und webbasierten Anwendungen auf PC-Systemen und sorgen für intuitiv bedienbare Steuerungen. Sie programmieren prozesskonforme sicherheitsgerichtete Software für mehrkanalige Elektroniksysteme oder konzipieren PC- und SPS-basierte Testsysteme. Gesucht sind überdies Spezialisten für IT-Sicherheit sowie Administratoren für Netzwerk, Server, SAN, Client, Unified Communications, Datenbanken, Microsoft- und SAP-Technologien.

Für Aufgaben im Projektmanagement, in den zentralen Verwaltungsfunktionen sowie in Marketing und Kommunikation stellt SEW Eurodrive auch immer wieder Betriebswirte ein.

Das Unternehmen möchte eine bestimmte Kultur fördern, indem es Mitarbeiter aussucht, die eine Macher-Mentalität mitbringen und für ihre Arbeit ebenso Verantwortung übernehmen wie für die ihrer Abteilung und des ganzen Unternehmens. Zudem wünscht sich das Unternehmen eine Geisteshaltung der Weltoffenheit und Aufgeschlossenheit für Neues sowie Teamorientierung.

Abschlussarbeiten. Jährlich werden rund 50 Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten betreut. Themen dafür stehen auf der Website, aber auch Initiativbewerbungen von Elektrotechnikern, Maschinenbauern, Mechatronikern, (Wirtschafts-)Informatikern sind willkommen. Vergütet wird qualifikations- und positionsabhängig.

Praktikanten. Das Unternehmen stellt jährlich rund 60 Praktikanten aus Bachelor- und Masterstudiengängen ein und beschäftigt circa 35 Werkstudenten. Schüler sollten eine Woche, Studenten mindestens drei Monate, besser fünf bis sechs Monate einplanen. Nach einem Einsatz im Inland sind projektbezogene Auslandseinsätze möglich.

Azubis/Duales Studium. Ausgebildet werden Industrie- und Informatikkaufleute, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung und Fachinformatiker Systemintegration, Technische Produktdesigner sowie Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik und für Geräte und Systeme.

Zudem werden duale Studiengänge in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik, Informatik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen angeboten sowie mit der Hochschule Karlsruhe das Modell „StudiumPlus“ in den Studiengängen Maschinenbau, Mechatronik und Elektrotechnik mit paralleler IHK-Ausbildung.

BEWERBEN

Unter www.sew-eurodrive.de/bewerbung per Online-Formular oder mit XING- bzw. LinkedIn-Profil.



ANSPRECHPARTNER

Recruiting-Team: 0 72 51-75-19 99;

Alle Ansprechpartner stehen jeweils aktuell auf den Karriereseiten.

AUSWAHLVERFAHREN

Zwei Interviews

SEW-Eurodrive auf
Facebook XING

Twitter

YouTube

LinkedIn



Konzentriert informiert.
www.jobguide.de



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.



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, kriegt 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 Projekt-Ingenieur 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 böse 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 Karrierezeiten „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: Absoluta.de/Statista.de, 2017

** Unteres/Oberes Quartil = Ein Viertel der Befragten verdient schlechter/besser. Mittelwert (Median) = Jeweils die Hälfte verdient schlechter/besser.

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
Tourismuskauflaute	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



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.

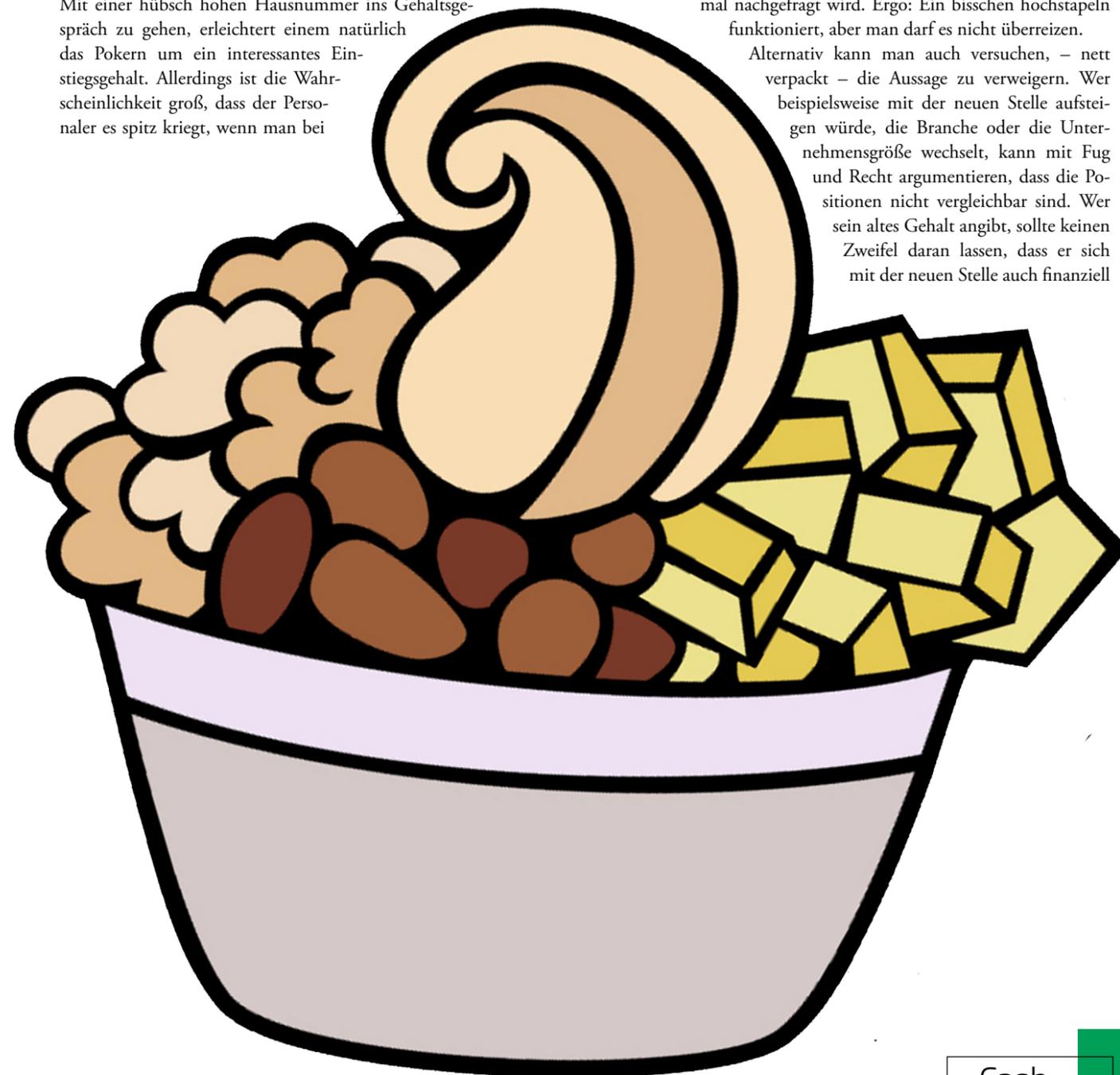
Darf ich schummeln, wenn der Personaler nach meinen früheren Gehalt fragt?

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 zulangem.

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 Projekttechniker 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 herummäkeln? 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.

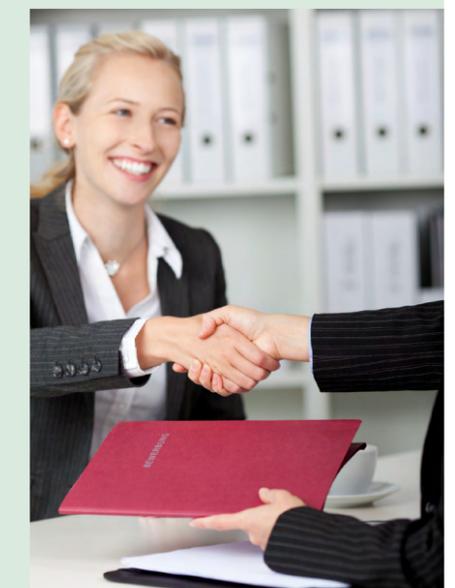
Mit Argumenten kontern

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 „papierernen 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 Profielseite, 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 ungebrauchlichen 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.

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). Wichtigere 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 Jobfahrene 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 zweiseitiger 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 Personal 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 fünfjährige 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.

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 eMagazines 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 eMagazine

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

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.