

Jobguide

by matchboxmedia[©]

Annette Eicker (Hrsg.)

August 2018

Engineering & Life Sciences

Mit allen
**Kontakt-
Infos** für
Bewerber

Karriere machen mit
Abschluss in
**Ingenieur- und
Naturwissenschaften**

Einstiegs- und Aufstiegschancen
für Studierende, Absolventen und
Young Professionals



Schwämme, Welpen und dicke Hosen im Praktikum

Business-Punk hat mal die Erfahrungen mit dem Praktikantenvolk in eine – nicht ganz ernst zu nehmende, aber doch reichlich zutreffende – Typologie gebracht:

■ **Der Praktikanten-Senior:** Ewiger Student, bummelt sich durch Semester, Nebenjobs und Praktika. Sein Vorteil: Bringt Lebenserfahrung mit. Der Haken: Die meisten Kollegen und Vorgesetzten sind zehn Jahre jünger. Der Tipp an ihn: Studium schleunigst fertig machen.

■ **Der Spanier:** Wiwi-Studium an einer Top-Uni, diverse Praktika rund um den Globus in renommierten Unternehmen. Bringt Glanz in die Hütte. Der Haken: Er spricht kaum die Unternehmenssprache, kann also nicht viel machen. Der Tipp für ihn: Frag dich, ob solch ein Praktikum, in dem du kaum was mitkriegst, sinnvoll für alle Beteiligten ist.

■ **Der Muss-halt-Praktikant:** Weil Praktika zum Pflichtprogramm gehören, macht auch dieser Student welche. Allerdings ohne jedes Engagement und positiven Effekt fürs Unternehmen. Verschwindet genauso lautlos wie er gekommen ist und gearbeitet hat. Der Tipp für ihn: Dumm gelaufen. Wieder keine wertvollen Kontakte geknüpft.

■ **Der Schwamm:** Voll engagiert, wissbegierig, arbeitsam. Eigentlich ein Traum. Der Haken: Leider alles eine Idee zu intensiv. Er fordert von den Kollegen die volle Aufmerksamkeit, braucht Dauer-Betreuung und -Beschäftigung. Der Tipp an ihn: Einen Gang zurückschalten. Dein Wissensdurst in Ehren, aber es kann sich nicht alles um dich drehen.

■ **Der Welp:** Das Greenhorn weiß wenig vom Wirtschaftsleben und nimmt es noch nicht so genau: Verbummelt Akten, vergisst Termine und Nachrichten, arbeitet ziemlich kopflos. Der Haken: Auch wenn dem kleinen Dummerchen niemand richtig böse sein kann, wirklich hilfreich ist er auch nicht. Der Tipp für den „Welpen“: Werde erwachsen. Irgendwann läuft dein Welpenschutz ab und dann nervst du nur noch.

■ **Das ultimative Mädchen für alles:** Sie kocht anstandslos Kaffee, füllt Papier in den Drucker, besorgt Geschenke und hat überall eine helfende Hand parat. Ein Traum. Der Haken: Bis zum Ende des Praktikums hat sie zwar viel gearbeitet, aber wenig Fachliches mitbekommen. Der Tipp: Organisier dir mehr wichtige Aufgaben und sag gelegentlich auch schon mal Nein zu reinen Kümmerjobs. Sonst wissen am Ende weder du noch die Firma, was du alles kannst.

■ **Die dicke Hose:** Dieser Praktikantentypus schüttelt eine Superidee nach der anderen aus dem Ärmel. Dank seiner erstklassigen Uni-Ausbildung hat er jede Menge Erfahrung und geizt nicht mit Ratschlägen – gerne vor großem Publikum. Der Tipp an ihn: Halt mal den Ball flach. In Sachen Fachwissen und Erfahrung kannst du den Kollegen noch nicht das Wasser reichen. Deshalb lieber pausenlos zuhören als pausenlos quatschen.

Quelle: Business Punk



Mehr als jeder dritte Berufsstarter fühlt sich ausgebrannt

Die Techniker Krankenkasse hat im Rahmen einer Studie die Befindlichkeiten von Erwerbstätigen unter die Lupe genommen und festgestellt: Auch schon junge Berufstätige fühlen sich vom Job gestresst. In ihrer aktuellen Bewegungsstudie hat die Krankenkasse unter anderem Fehltag, Krankheitsdauer und die Art der Zipperlein in deutschen Belegschaften abgefragt. Dabei fiel auf: Junge Beschäftigte sind zwar weniger lange, dafür aber öfter krank als ältere Kollegen. So fehlen zum Beispiel 15- bis 19-Jährige im Schnitt 11,9 Tage im Jahr. Der Bundesdurchschnitt über alle Arbeitnehmer liegt bei 15,4 Tagen. Allerdings fallen sie mit 2,2 Krankschreibungen pro Jahr doppelt so oft aus wie die älteren. Immerhin zwei von drei jungen Erwachsenen zwischen 18 und 29 bewerten ihre Gesundheit mit gut oder sehr gut. Aber mehr als ein Drittel (35 Prozent) gibt auch schon an, sich gestresst und ausgebrannt zu fühlen. Fast jeder dritte junge Berufstätige hat schon öfter oder ständig Rückenprobleme.

Quelle: Techniker Krankenkasse



Wie man mit Anstand einen Job ablehnt

Wenn Absolventen mitten in der Bewerbungsphase stecken, bekommen sie oft von mehreren Unternehmen Jobangebote zur gleichen Zeit. Wie man die überzähligen Offerten so geschickt absagt, dass einem immer noch Hintertürchen bleiben.

Das US-Magazin Fast Company erklärt, wie Bewerber sich elegant und höflich aus einem Bewerbungsprozess zurückziehen. Das ist wichtig, denn die Arbeitswelt ist klein und man sieht sich bekanntlich immer zweimal.

Goldene Regel: So zügig wie möglich absagen. Wenn man an irgendeinem Punkt im Bewerbungsgeschehen sicher weiß, dass man den Job nicht möchte, gleich Bescheid sagen. Nicht erst abwarten, bis die Firma mit einem Jobangebot um die Ecke kommt. Das ist unfair. Jede „verschwendete“ Bewerbungsrunde kostet das Unternehmen Zeit und Geld. Sie würden einen mit Recht in schlechter Erinnerung behalten.

Wer unsicher ist, ob der Job was für ihn ist oder nicht, ziehe die Bewerbungsrunden bis zum Schluss durch. Kommt dann die Jobofferte, heißt es trotzdem Farbe zu bekennen. Die Person, die denkt, man würde gut ins Unternehmen passen, hat die Wahrheit verdient. Und es sollten schon gute Argumente sein, warum man zu diesem „späten“ Zeitpunkt doch noch ablehnt.

Absolutes No go ist dagegen, abzusagen und dabei so richtig abzurechnen. A la: „Selten so einen unvorbereiteten Personaler getroffen“ oder „Unter einem so unorganisierten Vorgesetzten möchte ich nicht arbeiten.“ Selbst wenn der Bewerber im Recht ist, hinterlassen solche Beschwerden nur verbrannte Erde: Das Unternehmen ist froh, den Kandidaten los zu sein, und wird ihm auch in späteren Jahren keine neue Chance geben. Und noch schlimmer: Die beschimpfte Person könnte einige Jahre später in genau dem Unternehmen das Sagen haben, in dem man unbedingt landen möchte. Die Jobwelt ist zu klein für schlechtes Benehmen.

Quelle: Fast Company

Absolventen kommen zügig in den Job

Studierende, die Bedenken haben, ob sie nach dem Studium einen passablen Job finden, können aufatmen: Eine aktuelle Studie des Bundesbildungsministeriums zeigt, dass Absolventen ganz gut unterkommen.

Dazu hatten die Forscher Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2013 zu ihrem Studium und ihrem Werdegang befragt. Die Studie ergab, dass sowohl bei Fachhochschul- als auch bei Uni-Absolventen im Schnitt nach dreieinhalb Monaten der Jobeinstieg klappte.

Dabei ergatterten 60 Prozent der Bachelor- und Masterkandidaten von der FH eine Stelle, die ihrem Abschlussniveau entspricht oder sogar darüber liegt. Bei den Uni-Absolventen waren es 46 Prozent der Bachelor und 76 Prozent der Master.

Zum Aspekt „befristete/unbefristete Stelle“ fanden die Wissenschaftler heraus, dass am ehesten FH-Absolventen gleich in einer unbefristeten Position landen (54 Prozent Bachelor, 60 Prozent Master). Bei Uni-Absolventen waren dies weniger: Nur 32 Prozent der Bachelor und 23 Prozent der Master. Bei ihnen war der Anteil befristeter Stellen deutlich höher als bei den FH-Kollegen.

Quelle: Bundesbildungsministerium



Das bringt ein Traineeprogramm

Neben dem Direkteinstieg können Absolventen bei vielen Unternehmen auch als Trainee anfangen. Der Spiegel hat mal zusammengestellt, für wen das eine gute Wahl ist, wo die Nachteile liegen und wie man ein gutes Programm erkennt.

So stellt das Magazin zunächst einmal fest, dass der Begriff nicht geschützt ist. Für Bewerber bedeutet das, dass sie ein scharfes Auge darauf haben müssen, unter was für einen Vertrag sie ihre Unterschrift setzen. Als Vorteile eines Traineeprogramms nennt der Beitrag: Der Kandidat erhält in recht kurzer Zeit einen guten Überblick über das gesamte Unternehmen. Zudem kann er sich dadurch ein recht großes Netzwerk quer durch alle Abteilungen schaffen. Während ein Direkteinsteiger aber direkt Verantwortung für einen Bereich bekommt, ist ein Trainee zunächst mal erst „nur“ als Lernender unterwegs. Weitere Nachteile: Sich tiefer in ein Gebiet



einzuarbeiten, ist zunächst mal nicht möglich, weil regelmäßig die Abteilungen gewechselt werden. Zudem wird oft erst am Ende des Traineeships entschieden, ob der Kandidat übernommen wird oder nicht. Direkteinsteiger sind schon nach der Probezeit „safe“.

Wer nach dem Studium noch nicht so genau weiß, wo es mit ihm beruflich hingehen soll, kann sich in einem Traineeprogramm prima in verschiedenen Themen umsehen und ausprobieren. Ein gutes Programm läuft zwischen zwölf und 24 Monaten. Im Idealfall wird einem ein Mentor zur Seite gestellt. Auch wenn Traineeships oft etwas schlechter bezahlt sind als der Direkteinstieg, sollte der Unterschied fünf bis zehn Prozent nicht übersteigen. Eine gute Einschätzung, wie ein Angebot zu bewerten ist, erhalten Interessierte, indem sie Alumni des Programms nach ihren Erfahrungen fragen und mit den eigenen Erwartungen und Ansprüchen abgleichen.

Quelle: Spiegel

In Aufsätzen mit guten Abbildungen punkten



Wer eine wissenschaftliche Arbeit verfasst, tut gut daran, viele Abbildungen einzubauen. Das lässt sich aus einer Studie der University of Washington folgern.

Die US-amerikanischen Forscher haben untersucht, ob Fachaufsätze, in denen mehr Diagramme oder Tabellen benutzt wurden, eine größere wissenschaftliche Tragweite entwickelten als Arbeiten mit weniger Abbildungen. Und siehe da: Die Texte, die mehr visuelle Informationen enthielten, wurden in der Fachwelt häufiger zitiert.

Warum das so ist, ist noch nicht geklärt. Zum einen kann es sein, dass Texte dadurch besser verstanden und deshalb öfter aufgegriffen werden. Zum anderen wäre es möglich, dass besonders innovative Arbeiten ohnehin mehr erklärende Abbildungen erfordern und die Texte eher wegen des Themas stärker die Runde machen.

Unterstellt man ersteren Erklärungsansatz, wäre es für Autoren wissenschaftlicher Arbeiten tatsächlich sinnvoll, mehr mit Abbildungen zu arbeiten.

Quelle: Heise

Gähnen...

Das Vokabular, mit dem Bewerber für sich selbst werben, ist keinen Deut besser als das von Unternehmen, die nach Personal suchen. Beides in höchstem Maße unkreativ, wie LinkedIn anhand der Schlagwörter zeigt, die Nutzer in ihren Profilen zur Selbstbeschreibung verwenden. Bei so viel „erfolgreich“, „verantwortungsvoll“, „kreativ“ müsste es in deutschen Unternehmen wirklich toll zugehen. Hier die Hitliste der (Un-)Eigenschaften: Führungsqualitäten, strategisch, motiviert, kreativ, Expertenwissen, fleißig, verantwortungsvoll, Erfolgsgeschichte, erfolgreich, engagiert. Spannend sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen: Marketingleute betonen gerne ihre „Kreativität“, Vertriebler sind gerne „strategisch“, und Personaler finden, sie hätten „Führungsqualitäten“.

Quelle: LinkedIn

Fotos: Fotolia, AndreyPopov (2), Fotolia, goir, Fotolia, pathdoc



Warum Bewerber bei Absagen keine ehrliche Antwort bekommen

Wer sich um einen Job bewirbt und eine Absage kassiert, möchte natürlich wissen warum. Doch aus den Rückmeldungen, die Unternehmen geben, werden Bewerber selten schlau. Warum das so ist und was Bewerber an Begründung erwarten können.

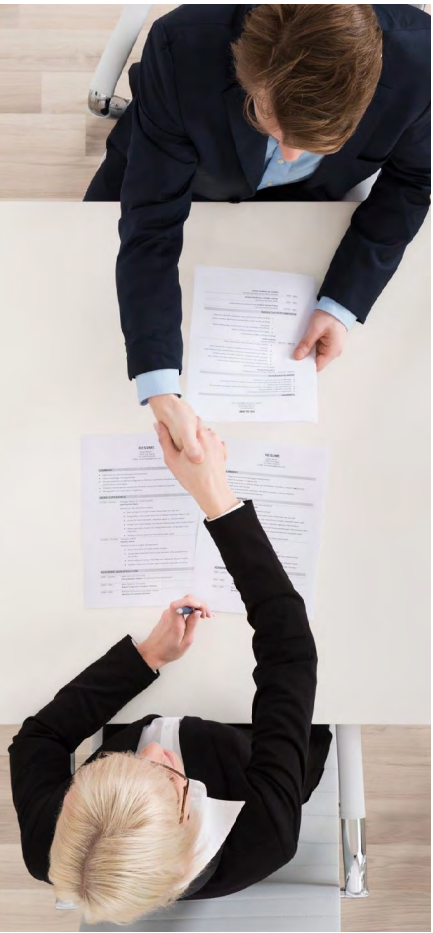
Das Stellenportal Salesjob erklärt Arbeitgebern in einem Beitrag, welche Gründe sie bei einer Absage nennen dürfen und welche nicht. Das ist auch für die Gegenseite – die Bewerber – interessant. Auch bei Bewerbungen gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Sprich: Niemand soll diskriminiert werden, weil er zu alt, zu jung, zu männlich, weiblich, behindert, nicht behindert etc. ist. Lässt sich aus der Absage irgendeine Benachteiligung auch nur erahnen, kann der Bewerber auf Schadenersatz klagen. Ein Bewerber, der als Begründung seine

lange Kündigungsfrist genannt bekommt, kann zum Beispiel den Nachweis verlangen, dass der erfolgreiche Kandidat eine kürzere Kündigungsfrist hatte.

In der Folge halten sich Unternehmen schwer bedeckt mit ihren Erklärungen und bleiben sehr neutral: Man habe einen Kandidaten gewählt, der fachlich noch besser auf die Stelle passt. Fertig. Diese Aussage bringt Bewerber zwar nicht weiter, aber mehr Offenheit werden sie bei Rückfragen nicht erwarten können.

Hakt ein Bewerber telefonisch nach, ist ein Unternehmen zwar nicht verpflichtet, Auskunft zu geben. Aber wenn die Firma total mauert, darf der Kandidat eine Diskriminierung vermuten und die Arbeitsgerichte anrufen.

Quelle: Salesjob



So gelingt das Jobinterview

Darf ich das angebotene Getränk auch ablehnen? Wie viel Privates soll ich erzählen? Vor einem Vorstellungsgespräch schießen einem eine Menge Fragen durch den Kopf. Das Magazin Zeit Campus hat eine Bewerbungsexpertin um Antworten gebeten.

Hier einige ihrer Tipps, wie man gut durchs Vorstellungsgespräch kommt:

- Das Gespräch und die Selbstpräsentation üben, aber nicht versuchen, zu schauspielern oder Dinge einzustudieren. Authentisch sein ist wichtig, weil man zueinander passen muss, auch später im Alltag.
- Alles Unbekannte stresst. Deshalb ist es schlau, das Unwägbar in einem Bewerbungsgespräch so gut wie möglich zu reduzieren – indem man vorher recherchiert und übt.
- Immer bedenken: Auch der Personaler hat ein Interesse daran, die richtige Person einzustellen. Für ihn ist es ein Mordsaufwand einen falsch gecasteten Mitarbeiter wieder loszuwerden und erneut auf die Suche zu gehen. Deshalb muss der Bewerber dem Personaler die Angst nehmen, mit ihm eine Fehlentscheidung zu treffen. Die Gelegenheit dazu erhält er zum Beispiel, wenn er etwas über sich erzählen soll.
- Statt die Stationen im Lebenslauf stur herunterzubeten ist es schlauer, anschauliche und durch den Lebenslauf gestützte Argumente zu liefern, warum man auf diese Stelle gut passt.
- Das angebotene Getränk sollte man ruhig annehmen. Schon allein, weil so ein Gespräch dauern kann und man dann einen Schluck gut gebrauchen kann.
- Unternehmen dürfen nicht nach dem Privatleben fragen. Jeder Bewerber kann also durch seine Antworten selbst entscheiden, wie viel persönliches er erzählen möchte. Das Bild, das man vermittelt, wird natürlich durch ein bisschen Privates runder.
- Hilfreicher als die Frage nach der Stimmung im Unternehmen ist es, vor, während und nach dem Gespräch die Augen und Ohren offen zu halten. Wie spricht der Chef mit seiner Sekretärin? Wie gehen die Mitarbeiter miteinander um? Wie sehen die Arbeitsplätze aus? Passt das zu mir?

Quelle: Zeit Campus

Großer Manitou – kleiner Indianer

Nicht jeder kann und will Mitarbeiter führen. Immer mehr Unternehmen etablieren deshalb Experten- oder Projektlaufbahnen als Alternative zur klassischen Karriere in der Linie. Damit wollen sie Wissensträgern eine Perspektive bieten und sie halten. Der Aufstieg ins Top-Management bleibt ohne Führungsverantwortung allerdings die Ausnahme, auch Jobwechsel fallen schwerer.

Die Frage, ob er eigentlich Chef werden wolle, hat sich Bernd Robioneck nie gestellt: „Ich war es einfach vom ersten Arbeitstag an“, sagt der promovierte Ingenieur. Bei seinem ersten Arbeitgeber, dem Medizintechnikhersteller Howmedica, stieg er vor über 20 Jahren direkt als Leiter einer kleinen Abteilung ein: „Ich war damals einer der ersten Absolventen im Fach Biomedizinische Technik. Es gab kaum Stellenangebote – aber eben auch kaum Konkurrenz“, erklärt der Absolvent der FH Aachen. Er hatte das richtige Diplom, war sofort verfügbar und bekam den Job im nord-deutschen Schönkirchen.

Heute gehört Howmedica zum US-Medizintechnikkonzern Stryker mit weltweit über 20.000 Mitarbeitern. Auch Bernd Robioneck ist mit seinen Aufgaben gewachsen. Vice President Research & Development Stryker Trauma & Extremities steht inzwischen auf seiner Visitenkarte. Das heißt: Der 48-jährige Manager leitet bei Stryker in Schönkirchen heute den Bereich Forschung und Entwicklung für medizinische Implantate und trägt Verantwortung für über 150 Mitarbeiter.

Von einer glanzvollen Karriere träumen viele zumindest zu Beginn der Karriere. „Anerkennung im Beruf zu erwerben“, ist für Studenten aller Fachrichtungen mit Abstand das wichtigste Karriereziel. Das zeigt eine repräsentative Umfrage unter 6.000 Studenten (Hisbus Online-Umfrage: „Glück und Zufriedenheit Studierender“). Nach wie vor verbindet ein Großteil damit auch den Aufstieg in eine Führungsposition. Im Job später „eine leitende Funktion zu übernehmen“, hat sich immerhin knapp jeder zweite vorgenommen (47 Prozent). Überdurchschnittlich an einem Chefposten interessiert zeigen sich vor allem Wirtschaftswissenschaftler (68 Prozent) und Juristen

(56 Prozent), aber auch Ingenieure (51 Prozent). Traditionell weniger ausgeprägt ist das Streben nach Macht und Verantwortung dagegen bei Natur- und Kulturwissenschaftlern sowie bei Lehrern.

Karrieren wie die von Bernd Robioneck sind allerdings seltener geworden: In den ersten Jahren nach seinem Einstieg ist das Unternehmen rasant gewachsen, so dass es immer wieder neu geschaffene Führungspositionen zu besetzen gab und er rasch weiter aufsteigen konnte. Doch auch bei Stryker werden Hochschulabsolventen nicht mehr vom Fleck weg als Chef engagiert.

In den vergangenen Jahren hat sich der Wind gedreht: In vielen Unternehmen stehen die Zeichen eher auf Verschlinkung, also Abbau von Hierarchieebenen. Durch dies und die Zusammenlegung von Abteilungen und Funktionsbereichen sind viele Führungspositionen entfallen. Zwangsläufig limitiert das die Möglichkeiten zur Karriereentwicklung in der Vertikalen und der Aufstieg bleibt für viele Nachwuchskräfte verschlossen.

Führen ist anstrengend

Dort gefällt es ohnehin nicht jedem,

Foto: Peter van Dam/shutterstock.com

denn „an der Spitze ist es einsam“, weiß Bernd Robioneck. Um zu führen, brauche es eine gewisse Distanz: „Als Führungskraft steht man ständig unter Beobachtung und muss den Mitarbeitern Orientierung geben.“ Und wenn die Zeiten mal hart sind, dürfen sich Chefs nicht hängen lassen und ihren Frust öffentlich ausleben, denn darunter leidet die Motivation des gesamten Teams. Auch persönliche Sympathien oder Vorlieben dürfen nicht zu offensichtlich zur Schau getragen werden.

Die Führungsrolle koste also viel Zeit und Energie, bestätigt auch Personal- und Karriereberater Heiko Mell aus Rösrath: „Zum Chef befördert zu werden, heißt, dass man sich plötzlich ganz schön viel um andere Leute kümmern muss.“ Statt zu forschen, zu entwerfen oder zu entwickeln, muss der Vorgesetzte Streitigkeiten und Eifersüchteleien im Team schlichten, Mitarbeiter motivieren oder Feedback geben, Gehaltsverhandlungen führen und stapelweise Anträge und Formulare abzeichnen. Nicht jeder verspüre den Drang dazu, weiß Heiko Mell.

Gerade in Krisenzeiten ist es zudem oft alles andere als Spaßig, im Team unbequeme Sparmaßnahmen umzusetzen oder Extra-Leistungen einzufordern. Insbesondere Führungskräfte der unteren und mittleren Ebene leiden unter ihrer Sandwich-Position: Sie müssen nach unten durchsetzen, was ihnen von oben vorgegeben wird – oft ohne selbst davon überzeugt zu sein.

Zum Erfolgs- und Zeitdruck kommt noch die permanente Erreichbarkeit per Handy und E-Mail. Das bringt gerade im unteren und mittleren Management viele an den Rand ihrer Belastbarkeit, wie eine Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) aus dem Jahr 2011 zeigt. Rund 60 Prozent der Unternehmen melden aus diesen Hierarchie-Ebenen Probleme wie Teamkonflikte,

Fehlentscheidungen und steigende Fehlzeiten aufgrund der hohen psychischen Beanspruchung.

„Führen ist komplexer geworden. Es ist sehr herausfordernd, mit Veränderung konstruktiv umzugehen und Menschen in sich wandelnden Umfeldern mitzunehmen“, sagt auch Trainerin und Karriereecoach Petra Bock aus Berlin (siehe Interview). Zu ihr kommen viele Führungskräfte, die sich in ihrer Rolle aufgerieben haben und nun einen Richtungswechsel planen.

Befördern ja – aber bitte nicht zum Chef!

Kein Wunder also, dass immer mehr Berufseinsteiger ihre Chefs nicht gerade beneiden und sich eine Führungsrolle entweder nicht zutrauen oder nicht zumuten wollen. Der Haken an der Sache: Die Beförderung zum Team- oder Gruppenleiter war lange Zeit der einzige Weg für Unternehmen, Leistungsträger formal und für alle sichtbar anzuerkennen und mit mehr Status und Geld zu belohnen. Die Folge: In klassischen Organisationen wurden oft die besten Sachbearbeiter zum Chef befördert – fachlich hochqualifizierte Experten, nur leider oft ohne Führungstalent: „Statt zu motivieren, erzeugt so eine Entscheidung nur Frustration auf beiden Seiten – bei den überforderten Managern und bei deren Mitarbeitern“, sagt Martin Hofferberth von der Personalmanagement- und Vergütungsberatung Towers Watson.

Als Notlösung entstanden oft „Pseudoführungsfunktionen“ – also leitende Angestellte, die eigentlich nur einen einzigen Mitarbeiter leiten, weiß Armin Deuter, geschäftsführender Partner bei der Hamburger Unternehmensberatung Baumgartner & Partner: „Das tut der Organisation auf Dauer nicht gut“, sagt der Managementexperte. Überdies werden solche Positionen in der Krise meist als erste wieder einkassiert und hinterlassen dann einen demotivierten Ex-Leiter.

Die Unternehmen stecken also in der Zwickmühle: Auch Mitarbeiter, die eine Führungsrolle eher ablehnen, möchten sich weiterentwickeln und ihren Zuwachs an Wissen, Kontakten und Erfahrung angemessen honoriert sehen. Konkret geht es dabei um Fragen wie: Was steht auf der Visitenkarte? Wer darf mit ins Vorstandsmeeting? Wer bekommt einen Dienstwagen? Wer darf Business Class reisen?

Als Ausweg haben vor allem größere Unternehmen, insbesondere solche mit starken Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, in den vergangenen Jahren neben der klassischen Managementkarriere Experten- und Projektmanagement-Laufbahnen entwickelt. Das bedeutet: Sie trennen zunehmend die fachliche von der disziplinarischen Führung der Mitarbeiter.

Mit den neuen alternativen Entwicklungspfaden sei nur noch die fachliche Führung von Mitarbeitern verbunden, also das Setzen von Zielen und die Beurteilung der Arbeitsergebnisse – je nach Erfahrungsstand und Karrierestufe auf Team-, Abteilungs- oder Bereichsebene, erklärt Martin Hofferberth von Towers Watson. Die disziplinarische Führung, also beispielsweise Leistungsbewertung, Zielvereinbarung oder Personalentwicklung, bleibt beim Vorgesetzten in der Linie.

Fachkarriere: Karriere zweiter Klasse?

Wer sich für eine Fach- oder Expertenkarriere interessiert, sollte allerdings genau hinschauen, um nicht in eine Sackgasse zu geraten. Offiziell gibt es die sogenannte „Fachlaufbahn“ nämlich schon län-



Foto: Menno Schaefer/shutterstock.com

ger, allerdings gilt sie in vielen Unternehmen noch immer als Karriere zweiter Klasse: „Die ersten Karrieresysteme für Fachexperten waren unter finanziellen Gesichtspunkten wenig attraktiv“, bemängelt Martin Hofferberth – letztlich ein Ausdruck dafür, dass Fachpositionen im Unternehmen lange Zeit weniger wertgeschätzt wurden als klassische Führungspositionen.

„Wenn Fachkarrieren als Abstellgleis für überflüssige oder untalentierte Führungskräfte missbraucht werden, ist das Konzept zum Scheitern verurteilt“, warnt auch Unternehmensberater Armin Deuter. Die inflationäre Nutzung sei eines der größten Probleme dieses Personalentwicklungskonzeptes. Expertenpositionen ließen sich nicht beliebig produzieren, weiß der Organisationsexperte, der unter anderem den Mobilfunkkonzern E-Plus und den Automobilzulieferer Eisenmann bei der Einführung von alternativen Karrierekonzepten begleitet hat. Oberstes Gebot war dabei für ihn: Nur was knapp ist, ist auch wertvoll und begehrt.

Experten haben Schlüsselqualifikationen

An die Stellenbeschreibungen und entsprechenden Kandidaten legen erfolgreiche Unternehmen daher strengste Maßstäbe: „Experten sitzen auf erfolgskritischen Schlüsselpositionen und erbringen Leistungen, die das Unternehmen so am Markt nicht kaufen kann“, sagt Armin Deuter. Ausschlaggebend für den Karriereverlauf sei also der Unternehmensbedarf und nicht die Anzahl an qualifizierten Kandidaten.

„Den Zugang nicht verwässern“, lautet auch der Ratschlag von Martina Neuhäuser, Personalchefin bei der Salzgitter Flachstahl AG. Das Unternehmen mit 5.000 Mitarbeitern ist die größte Tochter der Salzgitter AG und hat in den letzten sieben Jahren ebenfalls erfolgreich eine Expertenlaufbahn etabliert. Genau wie bei klassischen Führungspositionen durchlaufen die Bewerber hierfür strenge Auswahlverfahren und müssen ihre fachliche Weiterentwicklung anhand klar nachvollziehbarer Kriterien nachweisen: Haben sie anspruchsvolle Weiterbildungen absolviert, Forschungsprojekte erfolgreich abgeschlossen, aussichtsreiche Patente angemeldet oder in renommierten Fachpublikationen veröffentlicht?

Die Gleichwertigkeit der Laufbahnen sollte im Unternehmen klar verstanden und kommuniziert werden, raten Personal-Fachleute. Wer Experte sei, müsse als solcher auch in Erscheinung treten – zum Beispiel, indem er regelmäßig Fachvorträge hält, das Unternehmen auf Messen und Kongressen vor Fachpublikum repräsentiert und an wichtigen internen und externen Gremien bis hin zur Vorstandsrunde teilnimmt. Das aber erfordert mehr als reines Fachwissen: „Introvertierte Tüftler, die den ganzen Tag nur am Schreibtisch sitzen, eignen sich nicht für die Expertenlaufbahn“, mahnt Armin Deuter. Gefragt seien kommunikative Networker, die ihr Wissen aktiv mehrten und teilen. Dazu gehört auch, die eigenen Arbeitsergebnisse selbst zu präsentieren und zu vertreten, statt wie ein Sachbearbeiter nur dem Boss zuzuliefern. „Sie müssen vorstandsfest sein und können sich nicht hinter Ihrem Abteilungsleiter verstecken“, sagt der Hamburger Un-

Weiterbildung für Projektmanager

- » Die Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) bietet ein umfangreiches Qualifizierungs- und Zertifizierungsprogramm für Projektmanager mit unterschiedlicher Berufserfahrung an.
Kosten: Level D (Einstiegslevel) ca. 4.600 Euro, inklusive Zertifizierungsgebühr; Level B/C ca. 4.200 bis 4.900 Euro, inklusive Zertifizierungsgebühr, www.gpm-ipma.de
- » Deutsche Universität für Weiterbildung DUW, zweimonatiger Zertifikatskurs als Fernstudium mit Präsenzphasen, Kosten ca. 2.000 €
- » Internationales Hochschulinstitut Zittau, Master Projektmanagement und Engineering, 2 Semester, Vollzeit-Präsenzstudium, kostenlos, www.ihl-zittau.de
- » Hochschule Merseburg, Masterstudiengang Projektmanagement, berufsbegleitend, Kosten ca. 7.850 Euro, www.hs-merseburg.de
- » ILS, 12 Monate Fernstudium, Abschluss mit IHK-Zertifikat möglich, ca. 1.800 Euro

ternehmensberater. Ein klarer Gradmesser für die vergleichbare interne Wertschätzung ist das Gehalt: „Die Vergütung von Positionen einer ernst zu nehmenden Fachkarriere liegt heute in der Regel auf dem Niveau der Managementkarriere oder mit rund zehn Prozent nur leicht darunter“, weiß Vergütungsexperte Martin Hofferberth. Faustregel: Je weiter oben in der Hierarchie, desto größer die Differenz. Denn: „Spätestens ab Bereichsleiterebene ist die Trennung von fachlicher und disziplinarischer Verantwortung nur noch schwer möglich“, sagt Hofferberth.

Experten landen nicht ganz oben

Für Experten endet die Karriere deshalb meist schon früher als für Führungskräfte. Die Chancen, eines Tages selbst im Vorstand zu entscheiden, anstatt bloß Ergebnisse zu präsentieren, sind jedenfalls gering. „Menschen, die arbeiten, müssen geführt werden, das ist das Herz der kommerziellen Wirtschaft“, sagt Karriereberater Heiko Mell. Die Fachlaufbahn bleibt für ihn ganz klar eine Nebenfunktion. Optimistischer ist da Martin Hofferberth von Towers Watson: Experten auf Vorstandsebene seien bislang zwar eine absolute Seltenheit, Ausnahmen seien jedoch denkbar: „Zum Beispiel wenn ein Software-Unternehmen einen Technologie-Guru oder ein Mode-Konzern einen Trend-Master im Board führt“, erklärt er. Hofferberth erwartet sogar, dass in modernen, schlanken Organisationen Expertenpositionen auf Top-Management-Ebene zunehmen werden. So könnten sich etwa durch verstärktes Outsourcing künftig neue Funktionen ergeben, beispielsweise für den Leiter der Schnittstelle zur ausgegliederten IT.

Projektmanagement: Karriereturbo oder Sackgasse?

Die Arbeit in Projekten nimmt kontinuierlich zu. Nach einer Studie der Personalberatung Hays werden heute bereits über ein Drittel aller Arbeitsabläufe in Unternehmen projektwirtschaftlich organisiert. In den kommenden zwei Jahren erwarten die befragten Manager einen Anstieg auf durchschnittlich 45 Prozent. Obwohl qualifizierte Projektmanager also immer wichtiger für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens werden, zahlt sich das noch längst nicht überall aus. Die aktuelle Karriere- und Gehaltsstudie der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) belegt, dass die Entwicklungsperspektiven im Projektmanagement nach wie vor zu wünschen übrig lassen. Nur wenige Unternehmen haben bisher einen eigenständigen Karrierepfad für Projektpersonal eingerichtet. „In der Praxis sind viele Projektmanager zwar mit den zugeordneten Aufgaben zufrieden, bei Karrieremöglichkeiten, Gehalt und Übernahme von Verantwortung äußern sie allerdings eine hohe Unzufriedenheit“, sagt GPM-Forschungsvorstand Reinhard Wagner.

Quer-Wechsel sollten möglich sein

In Unternehmen wie Bosch oder E-Plus sind die neuen Laufbahnen so konzipiert, dass horizontale Wechsel – von der Fach- in die Führungslaufbahn und umgekehrt – an verschiedenen Punkten möglich sind. Beim weltweit präsenten Technologiekonzern Bosch etwa gibt es in allen drei Laufbahntypen die Möglichkeit, international zu arbeiten und sich weiterzuentwickeln. Davon profitieren Experten spätestens beim Jobwechsel: Ganz ohne Führungserfahrung gestalte sich der Wechsel mit steigendem Gehalt nämlich immer schwieriger, warnt Heiko Mell. Allen, die eine Fachlaufbahn einschlagen, rät der Karriereberater, vorab sorgfältig den Stellenmarkt zu analysieren: Wo gibt es im Zweifelsfall außerhalb des eigenen Unternehmens noch passende Positionen? Wer ist bereit, das spezielle Expertenwissen auch überdurchschnittlich zu honorieren? „So mancher Personaler wird in Ihnen bloß einen teuren Sachbearbeiter mit Dienstwagen sehen“, warnt Mell. Die gute Nachricht: Gut dotierte Expertenpositionen gibt es – und es werden mehr. Schließlich dienten Expertenlaufbahnen ja gerade dazu, wichtige Wissensträger im Unternehmen zu halten, sagt Armin Deuter. Sein Fazit: „Wechselmöglichkeiten bestehen, sonst müssten Unternehmen sich die Mühe ja gar nicht machen.“

Starre Hierarchien sind out

Die zunehmende Einführung von Fach- und Projektleiterkarrieren kommt Nachwuchskräften offensichtlich auch entgegen, denn der Wunsch Mitarbeiter zu führen, lässt insgesamt quer durch alle Fach-

richtungen und deutlich spürbar nach. Beim Vergleich der Hisbus-Umfrageergebnisse aus den Jahren 2002 und 2008 fällt auf: 2002 strebten noch 57 Prozent einen Cheffosten an – ganze zehn Prozentpunkte mehr als sechs Jahre später. Karriere bedeutet also für junge Akademiker offenbar nicht mehr automatisch, Personalverantwortung zu tragen. Die Gründe dafür liegen nicht nur im Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance. Die globale Finanzkrise, aber auch große Betrugs- und Korruptionsskandale haben in den letzten Jahren am Image des wirtschaftlichen Spitzenpersonals gekratzt und lassen eine stromlinienförmige Karriere in großen Konzernen weniger reizvoll erscheinen. Auf die sozial vernetzte Generation Facebook, die gerne spontan kommuniziert und freimütig ihre Meinung äußert, wirken starre Hierarchien zudem eher abschreckend. Sie zieht es stattdessen in locker organisierte Unternehmen mit flachen Hierarchien, wo leidenschaftlich an der Sache und weniger am formalen Aufstieg gebastelt wird. Nicht umsonst wählten deutsche Berufsanfänger beim Young Professional Barometer 2011, für das 3.900 Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung befragt wurden, erstmals den Internetpionier Google zum attraktivsten Arbeitgeber – noch vor BMW, Daimler und Audi. „Wir sind kein konventionelles Unternehmen und wir haben nicht die Absicht eines zu werden“, heißt es auf den Google-Karriereseiten. Gesucht würden Leute, die gerne „unter Hochspannung, ohne feste Strukturen und in sehr kleinen Projektteams arbeiten.“

Kirstin von Elm

„Wer will schon einen langweiligen Job?“

Der langjährige Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger hat einmal gesagt, Führen könne man nicht lernen, nur Managen. Sehen Sie das auch so?

Nein, Führung kann man genau so lernen wie Managen. Es sind klare Haltungen und Skills, die systematisch verstanden und erlernt werden können. Fast jedes größere Unternehmen bietet angehenden Führungskräften Seminare und Trainings oder Einzelcoachings dazu an, wie man seine Führungsfähigkeiten gezielt aufbauen kann. Darüber hinaus gibt es einen großen Markt an offenen Seminaren, die man buchen kann. Die Haltung von Führung und Kommunikationsfähigkeiten halte ich für einen guten Einstieg.

Was macht eine gute Führungskraft denn aus – und woran erkenne ich, dass ich geeignet bin?

Als Führungskraft sorgen sie dafür, dass Menschen ihre Arbeit im Sinne des Unternehmens wirksam erledigen. Sie motivieren, koordinieren, kommunizieren. Ein Interesse an Menschen ist da hilfreich. Gute Führungskräfte sind in der Lage, das Potenzial von Menschen zu erkennen, zu fördern und deren Wirksamkeit zu erhöhen. Dazu brauchen Sie nicht nur ein gutes fachliches, sondern vor allem ein persönliches Standing: Glaubwürdigkeit, Konsequenz, Konfliktfähigkeit, die Fähigkeit, sich selbst zu führen, Respekt zu geben und zu erhalten und sehr gute Kommunikationsskills. Das reine Interesse an Sachgebieten und Expertenarbeit reicht meistens nicht, um die Herausforderungen, die Führung mit sich bringt, gerne und gut zu meistern. Ich habe aber oft erlebt, dass typische Experten begeistert sind, wenn sie die Kunst guter Führung erlernen und ihr eigenes Spektrum auf diese

Weise gewinnbringend für sich und das Unternehmen erweitern. Zu Ihnen kommen aber auch viele Führungskräfte, die sich aufgerieben haben und mit der Führungsrolle nicht (mehr) klarkommen. Ist es heute anstrengender, Chef zu sein? Ja, die Komplexität von Führung hat sich in den letzten Jahren erhöht. Das zeigen auch Studien zu Zeit- und Leistungsdruck von Führungskräften. Es ist tatsächlich sehr herausfordernd, mit Veränderung konstruktiv umzugehen und Menschen in sich wandelnden Umfeldern „mitzunehmen“. Menschen sind sensibel und komplex. Das gilt nicht nur für die Mitarbeiter, sondern natürlich auch für die Führungskräfte selbst. Bei starken Veränderungen verlaufen Lernprozesse von Natur aus chaotisch. Wer da von sich erwartet, perfekt zu sein und linear zu funktionieren, wird schnell an seine Grenzen kommen.

Foto: Dr. Bock Coaching Akademie, Berlin

Das klingt anstrengend – was habe ich denn überhaupt davon, Chef zu sein?

Formulieren Sie es doch einmal positiv: Wenn man die Herausforderungen annimmt, wächst man persönlich mit und das macht Freude und schafft neue Möglichkeiten. Wir lernen, Veränderung zu verstehen, eigene und fremde Grenzen zu erkennen, systematisch zu erweitern und dabei menschlich zu bleiben. In einer alternden Arbeitsgesellschaft werden die Ansprüche an diese Fähigkeiten von Führungskräften noch weiter steigen. Aber wer will schon einen langweiligen Job, der immer der gleiche bleibt?

Das Gespräch führte Kirstin von Elm

Petra Bock ist Karriereberaterin bei der Dr. Bock Coaching Akademie, Berlin





Merck und Boehringer wachsen auf unterschiedliche Art

Die beiden Familienunternehmen Boehringer Ingelheim und Merck sind im deutschen Pharmamarkt die Nummern zwei und drei hinter Bayer. Das Handelsblatt hat sich kürzlich die Strategie beider Konzerne einmal näher angesehen.

Für Absolventen, die in die Pharmabranche wollen, liefert die Analyse spannende Hintergrundinformationen – auch im Hinblick auf einen möglichen Karriereweg von MINTlern. Während Boehringer sich mit seinen jüngsten Übernahmen und Allianzen stärker auf Pharma und Forschung konzentriert, habe Merck mit aktuellen Zukäufen das Geschäft weiter diversifiziert. Mehr als die Hälfte der Erlöse werden die Darmstädter künftig außerhalb von Pharma als Life-Science-Zulieferer und Spezialchemiekonzern bestreiten.

Entsprechend hat Merck in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten im Wege von M&A-Transaktionen und großen Übernahmen rund zwei Drittel des Produktportfolios ausgetauscht, während Boehringer seine heutige Größe fast ausschließlich mit Produkten aus eigener Entwicklung erreichte. Das Ingelheimer Unternehmen konnte aufgrund seines Forschungsschwerpunkts seit Ende der 1990er-Jahre mehr als ein Dutzend neuer Wirkstoffe auf den Markt bringen. Merck dagegen gelang nur eine einzige erfolgreiche Arznei-Entwicklung. *Quelle: Handelsblatt*



Voith auf Schrumpfkurs

Der Anlagenbauer Voith gibt sein Industrieservice-Geschäft ab und halbiert damit seine Mitarbeiterzahl auf gut 20.000. Der Düsseldorfer Großanlagenbauer SMS streicht jede fünfte Stelle und baut in Deutschland 1.200 Arbeitsplätze ab. Die Industrieservice-Sparte von Voith sei zu personalintensiv gewesen und das Know-how habe zumeist bei den Kunden gelegen, berichtete das Handelsblatt über die Gründe für die Umstrukturierung. Der Familienkonzern wolle sich mit dem Konzernumbau mehr auf seine Ingenieurskompetenz im digitalen Zeitalter fokussieren. Der SMS-Gruppe macht die anhaltende Stahlkrise zu schaffen. Der Personalabbau soll Ende 2017 abgeschlossen sein. Zugleich will die Konzernleitung das Geschäft stärker auf Serviceleistungen trimmen. Bis 2020 sollen ein Drittel der Umsätze über Reparaturen und Wartungen von Anlagen fließen – derzeit sind es 20 Prozent. *Quelle: Handelsblatt*

Festo-Mitarbeiter lernen die digitale Zukunft

Das Maschinenbau-Unternehmen Festo bereitet seine Mitarbeiter in einer eigens eingerichteten Lernfabrik auf die Arbeitswelt der Zukunft vor.

Entwicklung, Produktion und Vertrieb werden im Zeitalter der Industrie 4.0 immer stärker über IT und Software vernetzt. Zudem verändern sich die technischen Möglichkeiten im Zuge der Digitalisierung in immer schnelleren Zyklen. Sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter müssen schauen, dass sie Schritt halten. „Künftig wird es keine festen Lösungswege mehr geben,“ zitierte das Handelsblatt Theodor Niehaus, Vorstand von Festo Didactic, dem Bildungsstandbein des Automatisierungsspezialisten. Der Mittelständler will sich und seine Belegschaft über Weiterbildung in der eigenen Lernfabrik zukunftstauglich halten. Während des laufenden Betriebs melden sich die Festo-Arbeitnehmer ab, um sich mit neuen Problemstellungen vertraut zu machen. Gefundene Lösungen können gleich in die Produktion übertragen werden. So wird aus der Lernfabrik zugleich ein Innovationstreiber werden. *Quelle: Handelsblatt*

Wacklige Karrierechancen bei mittelständischen Autozulieferern

Eine aktuelle Studie des Instituts für Automobilforschung zeigt, dass in den nächsten fünf bis acht Jahren jeder dritte mittelständische Autozulieferer vom Markt verschwinden könnte. Viele der kleineren Firmen, schreibt die Wirtschaftswoche, seien den Megatrends der Branche nicht mehr gewachsen oder hätten nicht schnell genug reagiert.

Egal, ob es sich um die Megathemen Vernetzung, Digitalisierung und Globalisierung handelt oder um mögliche Kompetenzerweiterungs- oder Diversifizierungsstrategien – mehr als 50 Prozent der befragten Autozulieferer sehen sich nach den Ergebnissen der Studie nicht in der Lage oder sind zurückhaltend, wenn es darum geht, aktiv umzusteuern. Damit zeigen sich die kleinen Zulieferer auch nicht wirklich zukunftstauglich in Sachen Ingenieurkarriere.

„Während Branchengiganten wie Bosch, Continental oder ZF Friedrichshafen auf die Veränderungen längst reagiert haben und sich strategisch wie operativ neu ausrichten, drohen die kleineren Betriebe nach und nach aus der automobilen Wertschöpfungskette herausgedrängt zu werden oder als verlängerte Werkbank der großen Player zu verkümmern“, urteilt das Magazin. *Quelle: Wirtschaftswoche*

Die Deutsche Post baut jetzt Autos

Nicht mehr nur BWLer oder Logistiker können ihren Karrierestart als Manager künftig bei der Deutschen Post planen. Auch für Ingenieure wird der Konzern jetzt spannend. Das Bonner Unternehmen will bis zu 30.000 E-Transporter für seine Zusteller bauen.

Insgesamt 2000 sollen noch in diesem Jahr vom Band rollen. Im Rahmen einer Kooperation mit einem Institut im Umfeld der RWTH Aachen ist der Transporter entwickelt worden. Das Institut hatte dafür das Start-Up Streetscooter gegründet, das die Post 2014 übernommen hat.

Entstanden ist nun ein E-Transporter mit großem Laderaum, der auch technisch auf die Bedürfnisse der Zusteller zugeschnitten ist. Der Autobauer Post will sein Modell nun stetig weiterentwickeln und mittelfristig auch vermarkten. Für beide Aufgaben können sich Ingenieure und BWLer schon einmal in den Startlöchern bereit machen. *Quelle: Automobilwoche*



Pharma hat bei Absolventen gutes Image

Nach einer aktuellen Umfrage der Zeitarbeitsfirma Studitemps geben Studenten der Pharmabranche derzeit Bestnoten für wichtige Jobwahlkriterien.

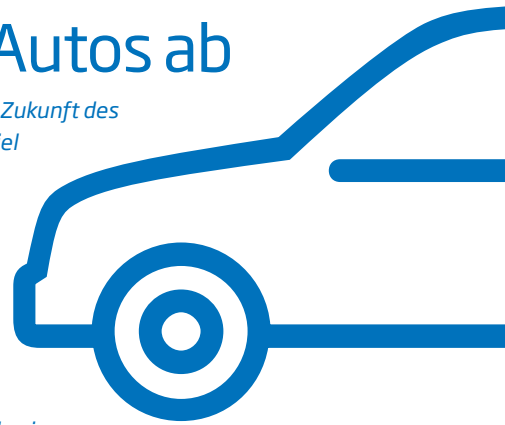
Wenn es nach den Vorstellungen der Studenten geht, sind Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten in der Pharmabranche ideal. 92 Prozent der Befragten bewerteten die Ausbildung als positiv, 91 Prozent die Aufstiegsmöglichkeiten und 83 Prozent Organisation und Führungsstil. Jeweils 80 Prozent der Absolventen lobten die Chancengleichheit sowie die Work-Life-Balance und 79 Prozent die Familienfreundlichkeit. *Quelle: Studitemps*

Selbstfahrssysteme lösen Motoren als Herz des Autos ab

Auf Heise Online war kürzlich zu lesen, wie sich der neue Digitalchef bei VW, Johann Jungwirth, die Zukunft des Autos vorstellt. Nach seiner Ansicht werden Autobauer zunehmend zum Mobilitätsdienstleister. Viel mehr Partnerschaften zwischen neuer IT- und alter Autowelt seien erforderlich.

Diese Entwicklung wird auch Auswirkungen auf die Karrieren von Ingenieuren und Informatikern in der Automobilindustrie haben. Jungwirth, der übrigens von Apple zu VW kam, glaubt zwar, dass Motoren und Fahrwerke wesentlich bestimmende Teile der Fahrdynamik bleiben. Aber das „bei uns zu entwickelnde selbstfahrende System wird zum neuen Herzstück des Autos im 21. Jahrhundert werden.“ Er rechnet damit, dass solche Systeme Autos in drei bis fünf Jahren schon völlig automatisiert in den ersten Städten fahren lassen können.

Spannend für Marketing-Jobs: Jungwirth denkt zugleich, dass Marken auch künftig eine enorme Rolle spielen werden, „weil Autos hoch emotionale Produkte sind.“ Selbst wenn Lenkrad und Pedale einmal ganz verschwinden, mache das Marken noch lange nicht austauschbar. Quelle: Heise Online



Digitalagenturen unter Druck

Digitalagenturen setzen im Markt rund 1,4 Milliarden Euro um und konnten sich zuletzt über eine Umsatzsteigerung von 17,6 Prozent freuen. Doch ein so großer Kuchen weckt Begehrlichkeiten und so dringen Werbeagenturen und Unternehmensberatungen immer stärker in das Digitalgeschäft vor. Das Problem: Die Digitalagenturen haben es sich in ihrer Nische bequem gemacht, still ihre Aufträge abgearbeitet und vergessen, unternehmerische Initiativen zu entwickeln. Das rächt sich jetzt. Denn der Beratungsbedarf in den Chefetagen wächst und wäre damit eigentlich ein ideales Wachstumsfeld. Doch die Realität sieht anders aus.

Unternehmensberatungen und Systemhäuser kaufen sich bei Digitalfirmen ein wie etwa Accenture bei Fjord oder IBM bei Apero. Parallel dazu gründen Werbeagenturen wie Serviceplan eigene Digital-Töchter. Reagieren die Digitalagenturen nicht, könnte viel Geschäft an ihnen vorbeigehen – oder sie obsolet machen. Den Wandel zur Digitalisierung aller Geschäftsmodelle haben die Digitalagenturen einst selbst eingeleitet und kennen die Mechanismen ganz genau, wie sie den mündigen Kunden heute im Netz abholen können. Aber sie hätten es versäumt, ihr Expertenwissen in Bares umzumünzen: Sie könnten „Produkte und Dienstleistungen entwickeln wie etwa das Uber-Taxisystem.

Noch mehr: Die Digitalagenturen können ihre Kunden aufklären, wie sie neue Geschäftsideen umsetzen.“ Immerhin haben erste Digitalagenturen reagiert. Kleinere Häuser haben sich zur UDG United Digital Group zusammengeschlossen und kommen mit der Tochter UDG Consulting selbst schon als Beratungshaus daher. In diesem Jahr hat sich schon ein zweiter Verbund, die TWT Digital Group, gegründet. Damit wollen die Agenturen das Manko ihrer geringen Größe wettmachen.

Quelle: werben&verkaufen

Tata Consulting will in Deutschland in die Top fünf

Das indische IT-Beratungshaus Tata Consulting will hierzulande unter die Top fünf der IT-Berater vorstoßen. Helfen soll dabei die Risikofreudigkeit und die Offenheit für fremde Kulturen, schreibt die Süddeutsche Zeitung.

Aktuell rangiert Tata Consulting noch auf Platz 13 im Ranking der deutschen IT-Berater. Zurzeit sind in Deutschland an 54 Standorten 1.200 Mitarbeiter tätig, weitere 6.000 arbeiten ihnen aus Indien zu. Weltweit zählt der Tata-Konzern 344.000 Mitarbeiter, 35.000 Neueinstellungen gab es allein 2015 – und das ohne Zukäufe. Die Chancen, im deutschen Ranking der IT-Beraterbranche in die Top fünf zu kommen, stehen gut. Tata Consulting selbst schreibt sich eine große Flexibilität, Risikofreudigkeit und eine Offenheit für fremde Kulturen auf die Fahnen. Nicht zuletzt deshalb, weil Tata Consultings Heimatmarkt Indien selbst Unternehmen enorme Beweglichkeit zwischen Hightech und Armut abverlangt. Das Tata-Know-how wissen mittlerweile schon 14 Dax-Konzerne zu schätzen.

Quelle: Süddeutsche Zeitung

Salesforce schafft 500 neue Jobs

Salesforce will seinem Wettbewerber SAP Dampf machen: Das Softwarehaus will in Deutschland 500 neue Mitarbeiter einstellen, meldet die Wirtschaftswoche. Bei aktuell 250 Mitarbeitern entspricht das einer Verdreifachung der bisherigen Beschäftigtenzahl in Deutschland. Bereits 2015 hatte Salesforce-Chef Marc Benioff angekündigt, schon relativ kurzfristig in Deutschland eine Milliarde Euro umsetzen zu wollen. Die Neueinstellungen sind ein erster Schritt in Richtung Milliardenumsatz. Salesforce zählt zu den Pionieren des Cloud Computing. Weltweit setzt der Konzern 5,4 Milliarden Dollar um. Schon im März 2016 hatte Salesforce während der Cebit die europaweite Einstellung von 1.500 Mitarbeitern angekündigt.

Quelle: Wirtschaftswoche

CGI stellt 400 neue Mitarbeiter ein

Der IT-Spezialist CGI will für seine Wachstumspläne in Deutschland in den nächsten zwölf Monaten 400 neue Mitarbeiter einstellen. Die Hälfte sollen Berufseinsteiger sein, heißt es in einer Pressemitteilung. Während 200 Mitarbeiter direkt von der Uni kommen können, sollten die erfahrenen Kräfte Know-how in Sachen Digitale Transformation mitbringen. Beste Chancen haben Hochschulabsolventen, von denen CGI 150 einstellen will. Knapp die Hälfte davon sollte einen dualen Masterstudiengang abgeschlossen haben. Hier kooperiert CGI mit der HS Reutlingen und der Proadis School of International Management and Technology AG. Darüber hinaus sind Software-Experten aus dem Umfeld agiler Methoden und Enterprise Architecture, der Cyber Security und SAP mit Fokus auf SAP Hana gesucht. Mit den neuen Mitarbeitern will CGI seinen Wachstumskurs fortsetzen. Aktuell hat der fünftgrößte unabhängige Anbieter von IT- und Geschäftsprozessdienstleistungen 65.000 Mitarbeiter weltweit und setzt zehn Milliarden kanadische Dollar um. In Deutschland hat der IT-Spezialist 2.300 Mitarbeiter.

Quelle: CGI

IT-Dienstleister H&D sucht 400 Leute

Der Gifhorner IT-Dienstleister Hönigsberg & Düvel plant, in den nächsten drei Jahren 400 Leute neu einzustellen, schreibt der HarzKurier. Das Unternehmen beschäftigt 1.400 Mitarbeiter an 20 Standorten. Nach der Übernahme der Anteile von Mitgründer Oliver Düvel, der seine Arbeit als Geschäftsführer Ende Mai niedergelegt hatte, gehört das Unternehmen nun allein Anita und Bernhard Hönigsberg. Sie wollen den IT-Dienstleister als soziales Familienunternehmen weiterführen und rechnen mittelfristig mit einem Umsatzzuwachs auf 40 Millionen Euro.

Quelle: HarzKurier



Die Gesellschaft. Die ersten tragbaren Motorsägen, die der Maschinenbauingenieur Andreas Stihl Ende der 20er Jahre entwickelte, wogen mehr als 58 Kilo und mussten von mehreren Menschen bedient werden. Trotzdem revolutionierten sie den Markt. Schon in den 30er Jahren beschäftigt das Unternehmen etwa 50 Mitarbeiter. 1971 wird Stihl die meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Nach dem Tod des Vaters übernimmt Hans Peter Stihl, später lange Jahre Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, das Unternehmen, das zu diesem Zeitpunkt bereits über 2.500 Mitarbeiter beschäftigt. Zur Stihl-Gruppe gehört unter anderem der Gartengeräte-Produzent Viking.

Produkte und Marktbedeutung. Seit fast 40 Jahren ist Stihl nach Unternehmensangaben die meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Den Schwerpunkt der Produktpalette bilden Motorsägen für die Forst- und Landwirtschaft, aber auch für den privaten Gebrauch. Darüber hinaus gehören Blas- und Sprühergeräte, Universalsauger, Trennschleifer und Bohrgeräte zum Sortiment und über die Gartengeräte-Tochter Viking produziert und vertreibt die Gruppe Rasenmäher, Häcksler, Vertikutierer und Motorhacken. Auch in diesen Produktbereichen zählt sich Stihl zu den Branchenführern. International hält das Unternehmen weit über 1.000 Patente und Schutzrechte.

Im Jahr 2015 erwirtschaftete die Andreas Stihl AG & Co. KG einen Umsatz von 988 (Vorjahr: 995) Millionen Euro. Die ganze Stihl Gruppe erreichte einen Umsatz von 3,25 (Vorjahr: 2,98) Milliarden Euro, davon ganze 90 Prozent im Ausland.

Standorte und Mitarbeiter. Stihl hat Fertigungsstätten in Deutschland, den USA, Brasilien, China, Österreich und der Schweiz. Insgesamt beschäftigt die Stihl Gruppe rund 14.300 Mitarbeiter, davon mehr als 4.200 an den sieben deutschen Standorten. Die meisten davon sind in den drei Werken in Waiblingen bei Stuttgart tätig, wo auch die Deutschlandzentrale sitzt. Darüber hinaus arbeiten rund 600 Mitarbeiter in Prüm in der Eifel und rund 300 in den beiden Werken in Ludwigsburg. Am kleinsten Standort in Wiechs am Randen sind noch einmal 60 Mitarbeiter tätig.

Den Vertrieb seiner Produkte organisiert Stihl über den servicegebenden Fachhandel – im Inland über eine eigene Vertriebsgesellschaft in Dieburg, im Ausland über 32 eigene Gesellschaften sowie über Generalimporteure.

Karriere bei Stihl. Mit dem Ziel, mindestens drei Viertel der Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen, bietet das Unternehmen gute Karrierechancen. Die individuellen Ziele sowie Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten der Mitarbeiter werden in regelmäßigen Gesprächen mit den Vorgesetzten vereinbart. Je nach Eignung bieten sich Karriereperspektiven in einer Linien- oder Fachlaufbahn, wobei für letztere entweder eine Spezialfunktion oder Projektverantwortung übernommen werden muss. Die Fachlaufbahn ist hierarchisch der Linienlaufbahn gleichgestellt.

Auslandseinsätze werden gern gesehen, sind aber keine Bedingung für einen Aufstieg. Neben beruflichen wird viel Wert auf soziale Fähigkeiten und Engagement gelegt. Partnerschaftlich faires Miteinander

CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Mechatronik-Ingenieure	++
Elektro-Ingenieure	++
Feinwerktechnik-Ingenieure	++
Luft- und Raumfahrttechnik-Ingenieure	++
Kunststofftechnik-Ingenieure	++
Wirtschaftswissenschaftler	+
Naturwissenschaftler	+

IHRE IDEEN VERÄNDERN
DIE ZUKUNFT? WIR HABEN DEN
ANTRIEB SIE UMZUSETZEN.

NEUGIERIG?
FILM AB!



www.stihl.de/karriere_stark



Zeigen Sie schon als Student/-in, wie viel Kreativität in Ihnen steckt. In einer abwechslungsreichen Hightechumgebung. In einem Unternehmen mit großem Freiraum für Innovationen.

Egal ob Praktikum, Abschlussarbeit oder Direkteinstieg – bei STIHL bekommen Sie den stärksten Antrieb.

STARK. STIHL.



der mit kollegialer Unterstützung und offener Kommunikation seien wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur, sagt das Unternehmen.

Junior Professionals. Ein Direkteinstieg ist in allen Unternehmensbereichen möglich, aber besonders gute Chancen bestehen in Forschung und Entwicklung sowie in der Produktion.

Vor allem in den Bereichen Fertigungstechnik und Fertigungsplanung sind erfahrene Maschinenbauingenieure mit Hochschulabschluss gern gesehen, die vorab eine Ausbildung abgeschlossen haben. Außerdem gefragt: Ingenieure der Fachrichtungen Kunststofftechnik, Produktionstechnik und Automatisierung sowie Ingenieure mit Erfahrung auf dem Gebiet der Verbrennungsmotoren. Aber auch für andere akademische Fachkräfte bietet Stihl vielfältige Einstiegsmöglichkeiten.

Hochschulabsolventen. 2014 werden etwa 80 junge Ingenieure direkt einsteigen. Gute Chancen haben Maschinenbauer, Wirtschaftsingenieure, Mechatroniker, Elektro- und Feinwerktechniker sowie Luft- und Raumfahrtstechniker, Kunststofftechniker sowie Absolventen anderer technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Fächer. Neben fachlichen Qualifikationen wünscht sich Stihl sehr gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache, ein zügig absolviertes Studium sowie Teamfähigkeit und Sozialkompetenz. Auch industrienähe Praktika oder Abschlussarbeiten, eventuell mit Promotion, sind gern gesehen.

Abschlussarbeiten. Themen für vergütete Abschlussarbeiten werden auf der Website angeboten. Betreut werden Autoren in den Bereichen Konstruktion, Berechnung/Forschung, Vorentwicklung, Experimentelle Entwicklung/Motorenversuch, Elektrik/Elektronik, Fertigungsplanung/Fertigungstechnologie, Sondermaschinenbau, Einkauf/

Materialwirtschaft/Qualitätswesen, Informationstechnik/Informatik. Die Abschlussarbeit sollte diese Bereiche oder verwandte Themen abdecken.

Praktikanten. Sechswöchige Grundpraktika sowie drei- bis sechsmonatige Fachpraktika bietet das Unternehmen für Studierende an. Für das Grundpraktikum sollten die Bewerber ein sicheres persönliches Auftreten, ein gutes Abitur und eventuell eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung vorweisen können. Bewerber für ein Fachpraktikum, die ihren Einsatz mit 600 bis 700 Euro im Monat vergütet bekommen, sollten erste erfolgreich abgeschlossene Prüfungen mitbringen. Praktika sind generell in allen Unternehmensbereichen möglich.

Auch Werkstudenten beschäftigt Stihl in allen Unternehmensbereichen. Der Stundenlohn beträgt rund 15 Euro. Insgesamt bietet das Unternehmen 2014 rund 350 Plätze für Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten an. Auslandspraktika sind im Rahmen des Patenprogramms für Studenten möglich.

Azubis/Duales Studium. 2014 werden rund 50 Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich angeboten. Mögliche Ausbildungsberufe sind: Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriekaufmann und Fachkraft für Lagerlogistik. In der Vertriebszentrale in Dieburg werden zudem Kaufleute im Groß- und Außenhandel und Fachkräfte für Lagerlogistik ausgebildet.

Außerdem bietet der Motorsägenhersteller zwölf Plätze für ein Duales Studium mit Bachelor-Abschluss in den Fachrichtungen Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik an.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide vorzugsweise über das Formular auf der Website, sonst per Post

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschulabsolventen, Abschlussarbeiten, Werkstudenten, Studentische Praktikanten: Carolin Buchmaier;

Azubis, Schulpraktikanten: Günther Kahn; personalmarketing@stihl.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Andreas Stihl auf Facebook



Andreas Stihl auf Twitter



connecticum 2017

25. bis 27. April, Arena Berlin

Deutschlands große Recruiting- und Karrieremesse

Praktika · Studentenjobs · Abschlussarbeiten · Trainee · Direkteinstieg



Übersicht: Die Unternehmen auf der connecticum 2016

www.connecticum.de/die-unternehmen

Jetzt für das kostenlose Infopaket zur connecticum anmelden

400 renommierte Unternehmen aus Deutschland, Europa und Asien präsentieren sich mit Messeständen, Firmenvorträgen, Dialogevents, Einzelgesprächen und ihren Stellenangeboten. Die Messe-Schwerpunkte sind IT, Business & Engineering. Der Eintritt ist frei für Studenten, Absolventen und Young Professionals.

www.connecticum.de/check-in

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 2015 verzeichnete der Konzern einen Umsatz von rund 14,8 (Vorjahr: 13,3) Milliarden Euro und erzielte damit einen Jahresüberschuss von 1,57 (1,05) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Insgesamt beschäftigt Boehringer Ingelheim weltweit mehr als 47.500 Menschen in 100 Ländern. Das Produktionsnetzwerk bestand 2015 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

Facebook



XING



LinkedIn



Karriereblog



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



eigene 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 sollen 2013 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 (Kontaktdaten 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 (-99544), 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

Deutsche Telekom AG

Friedrich-Ebert-Allee 140_53113 Bonn_02 28-1 81-0_www.telekom.com

Die Gesellschaft. Die Deutsche Telekom ging 1995 im Zuge der Privatisierung der staatlichen Bundespost aus deren Telekommunikations- und Fernmeldediensten hervor. Mit der klassischen Telefongesellschaft von damals hat das Unternehmen heute nicht mehr viel gemein. Der Be- und Vertrieb von Netzen und Anschlüssen bildet zwar noch die Geschäftsbasis, längst hat sich der Konzern jedoch neue digitale Wachstumsfelder erschlossen und zu einem der größten integrierten Telekommunikationsunternehmen der Welt entwickelt.

Seit 1995 ist die Deutsche Telekom AG börsennotiert und gehört seitdem zu den Dax-30-Unternehmen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Deutsche Telekom hat sich mit rund 156 Millionen Mobilfunkkunden sowie 29 Millionen Festnetz- und mehr als 18 Millionen Breitbandanschlüssen zu einem der führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen weltweit (Stand: 31. Dezember 2015) entwickelt. In den kommenden Jahren verfolgt das Unternehmen das Ziel, die „Leading Telco“ in Europa zu werden. Der Konzern bietet dazu neben dem Produktmix aus den Bereichen Festnetz, Mobilfunk, Internet und IPTV für Privatkunden noch ICT-Lösungen für Groß- und Geschäftskunden an. Im Geschäftsjahr 2015 erzielte die Deutsche Telekom einen Umsatz von 69,2 Milliarden Euro – davon erwirtschaftete der Konzern rund 64 Prozent außerhalb Deutschlands.

Die Telekom-Tochter T-Systems ist mit einem externen Umsatz von 7,1 Milliarden Euro (2015) einer der weltweit führenden Dienstleister für Informations- und Kommunikationstechnologie. T-Systems bietet integrierte Lösungen für Geschäftskunden: vom sicheren Betrieb der Bestandssysteme und klassischen ICT-Services über die Transformation in die Cloud einschließlich bedarfsgerechter Infrastruktur, Plattformen und Software bis hin zu neuen Geschäftsmodellen und Innovationsprojekten in digitalen Zukunftsfeldern. Dazu gehören unter anderem Anwendungen für die Analyse großer Datenmengen in Echtzeit (Data Analytics), Lösungen für die Vernetzung von Gegenständen (Internet der Dinge) und Maschinen (M2M) sowie Lösungen für das vernetzte Auto (Connected Car) oder ein vernetztes Gesundheitssystem (eHealth). Als Partner von Mittelstand und Konzernen begleitet die Telekom so andere Unternehmen auf ihrem Weg in die Digitalisierung und Industrie 4.0.

Vor allem mit ihren Cloud-Diensten will die Deutsche Telekom wachsen: Derzeit beträgt der Cloud-Umsatz mit den Geschäftskunden rund eine Milliarde Euro – bis Ende 2018 soll er sich mehr als verdoppeln. Dieser Ausbau der

Marktposition ist ein wichtiger Schritt der Telekom auf dem Weg zum führenden Telekommunikationsunternehmen in Europa. Schon heute ist die Geschäftskundensparte der Telekom mit mehr als 2,6 Millionen SAP-Nutzern in der Cloud der größte Betreiber von SAP-Cloud-Landschaften weltweit. Der Vorteil von T-Systems: Die Cloud-Services werden in deutschen Rechenzentren produziert, unterliegen also den strengen deutschen Datenschutz-Richtlinien. Die beiden neuen Zwillingdatacenter in Magdeburg und Bielefeld werden in der Fachpresse als Daten-Fort-Knox bezeichnet und sind mit ihren Sicherheitsstandards sogar bei amerikanischen Unternehmen gefragt.

Standorte und Mitarbeiter. Die Deutsche Telekom ist ein globales Unternehmen mit Standorten in 50 Ländern auf vier Kontinenten. Von den 225.000 Mitarbeitern weltweit sind allein 46.000 für T-Systems im Einsatz. Insgesamt ist knapp die Hälfte der Belegschaft in Deutschland tätig, wo die Telekom flächendeckend vertreten ist – neben der Konzernzentrale in Bonn sind die größten Standorte in Frankfurt, Berlin, Stuttgart, München und Darmstadt.

Karriere bei der Deutschen Telekom. Allein im Jahr 2015 hat die Telekom 11.900 Mitarbeiter konzernweit neu an Bord genommen. Über ein Fünftel davon waren Nachwuchskräfte, die nach der Ausbildung übernommen wurden.

Generell gibt es Einstiegsmöglichkeiten auf allen Ebenen – vom Schüler und Studierenden über Berufsanfänger bis zum Executive. Besonders gefragt sind dabei immer Absolventen und Professionals, die sich auf die Themen Cloud, Automotive oder Security spezialisiert haben, denn sie werden für digitale Transformation dringend gebraucht. Die Recruiter von Telekom Karriere sind daher derzeit vor allem auf der Suche nach IT-Architekten, IT-Consultants, Security-Experten, Softwareentwicklern, Projektmanagern und Kundenberatern. Allein T-Systems bietet in diesem Jahr rund 400 Stellen für IT-Experten an. Sie sollen die Vision vom autonomen Fahren verwirklichen oder die Teams in den Rechenzentren verstärken. „Wir suchen Menschen mit Machergenen“, sagt Frank Staffler, Leiter des Personalmarketings, „Querdenker, die für ihre Aufgaben brennen, Menschen, die anpacken. Talente, die gerne im Team nach ungewöhnlichen Lösungen suchen.“

Studierenden, die herausfinden wollen, ob sie zur Telekom passen, rät Staffler, schon während des Studiums hinter die Kulissen zu schauen. Die „Leave Your Mark“-Events seien dafür ideal: An verschiedenen Standorten veranstaltet Telekom Karriere zum Beispiel Workshops mit

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
(Wirtschafts-) Informatiker	++
Telekommunikationsinformatiker	++
(Wirtschafts-) Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Nachrichtentechnik-Ingenieure	++
Telekommunikationstechn.-Ing.	++
Wirtschaftswissenschaftler	++
Naturwissenschaftler	+
Geisteswissenschaftler	+



Security-Experten und Cloud-Spezialisten, Assessment-Center-Trainings oder Outdoor-Events in den Bergen. Hier erhalten die Studenten Einblicke in die Magenta-Welt und alle Infos zu den Einstiegschancen bei der Telekom.

Für alle Telekom-Mitarbeiter gilt: Lebenslanges Lernen wird großgeschrieben, deshalb bietet der Konzern seinen Mitarbeitern maßgeschneiderte Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Qualifizierungsangebote.

Und wer im Rahmen seiner Karriereplanung im Ausland eine fremde Kultur und andere Arbeitsweise kennenlernen will, kann dies über das Telekom X-Change-Programm realisieren. Drei bis sechs Monate lang haben Fach- und Führungskräfte die Gelegenheit, den Arbeitsalltag im internationalen Umfeld kennen zu lernen, ihre interkulturelle und fachliche Kompetenz zu erweitern sowie länderübergreifende Netzwerke aufzubauen.

Die Flexibilität, die durch die Digitalisierung entsteht, nutzt die Telekom für ihre Mitarbeiter. Selbst der anspruchsvollste Job müsse Platz für andere Interessen lassen, sagt Frank Staffler: „Nur wer eine gesunde Balance zwischen Job und Privatleben hinbekommt, ist langfristig motiviert und leistungsfähig.“ Bei der Telekom und ihren Töchtern gibt es daher individuell maßgeschneiderte und sehr flexible Arbeitsmodelle – bis hin zu befristeten Job-Auszeiten. Zeitsouveränität ist in vielen Bereichen möglich und Aufgaben können überall erledigt werden, im Home-Office genauso wie von unterwegs.

Als erstes Dax-Unternehmen hat sich die Telekom 2009 freiwillig eine Frauen-Quote verpasst und tut nach wie vor viel dafür, dass Frauen ihre Karriere verfolgen können: Dazu gehören Mentorenprogramme genauso wie Plattformen für Frauen, die ihre Sichtbarkeit im Unternehmen erhöhen. Auch im Jahr 2016 stand die Telekom daher zum

wiederholten Mal auf dem Siegerpodest beim Frauen-Karriere-Index der Dax-Unternehmen.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Für besonders ambitionierte und unternehmerisch denkende Hochschulabsolventen, die direkt im Umfeld des Vorstands mitarbeiten wollen, stellt die Telekom jedes Jahr 50 Plätze in ihrem Trainee-Programm „Start up!“ bereit. Das 15 bis 18 Monate dauernde Programm umfasst mehrere Projekteinsätze in verschiedenen Unternehmensbereichen, darunter einen in einer europäischen Landesgesellschaft. Die Nachwuchskräfte erhielten von Anfang an verantwortungsvolle Aufgaben und würden von einem Mentor unterstützt, sagt Staffler.

Daneben gibt es aber auch die Möglichkeit zum Direkteinstieg in einem gewünschten Fachbereich – vor allem im IT-Umfeld, aber auch zum Beispiel im Marketing, im Finanz- oder Personalwesen.

Einstiegmöglichkeiten als Berater bietet die interne Unternehmensberatung der Telekom, das Center for Strategic Projects (CSP). Wer hier arbeitet, ist nah dran an der Konzernspitze, erhält Einblicke in alle Bereiche des Unternehmens und baut sich ein breites Netzwerk auf.

Für Bachelor-Absolventen mit Vertriebstalent bietet sich die Möglichkeit zum Einstieg in der Telekom Shop Vertriebsgesellschaft (TSG). Hier durchlaufen sie ein zwölfmonatiges Programm, bei dem sie in bundesweiten Einsätzen alle relevanten Bereiche des Vertriebs kennenlernen und so auf die spätere Aufgabe des Shopleiters vorbereitet werden. Ein persönlicher Mentor begleitet sie laufend dabei in ihrer Entwicklung. Später können sie dann noch ein zusätzliches Programm für Führungskräfte durchlaufen und sich zum Verkaufsgebietsleiter weiterentwickeln.



Das Trainee-Programm „Start-up“ führt auch in eine europäische Landesgesellschaft.

Abschlussarbeiten. Der Konzern betreut regelmäßig praxisorientierte Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Die Themen ergeben sich in den allermeisten Fällen während eines Praktikums. Aber auch in der Telekom Jobsuche sind Abschlussarbeiten ausgeschrieben.

Ein besonderes Angebot gibt es für Kandidaten, die mit Unterstützung der Telekom promovieren möchten: Sie haben die Möglichkeit in Teilzeit oder Vollzeit an den Telekom Innovation Laboratories in Berlin zu forschen und ihren Doktor zu machen. Die „T-Labs“ sind eine Partnerschaftsorganisation mit der TU Berlin, die dann den Titel verleiht. Eine zweite Option bietet eine Promotion an der Telekom-

eigenen Hochschule für Telekommunikation in Leipzig, die Partnerschaften mit einer Reihe internationaler Universitäten unterhält.

Praktika. Jährlich vergibt die Telekom circa 1.000 Praktikumsstellen an immatrikulierte Studierende oder Absolventen, die anschließend ein Master-Studium anstreben. Weil die Stundenpläne der Studierenden heute eng getaktet sind, bietet der Konzern auch ein flexibles Praktikum an: Das „Flexikum“ kann sich über ein ganzes Jahr erstrecken, die Arbeitszeiten sind mit Rücksicht auf Studium und Prüfungen individuell planbar. Praktikumsangebote gibt es in vielen verschiedenen Fachbereichen: in der IT, im Bereich Finance & Controlling sowie in Marketing- und Personal/HR. Freie Plätze für In- und Auslandspraktika sind über die globale Jobsuche zu finden.

Schüler können während ihrer Berufsorientierungsphase Kurzpraktika für eine oder drei Wochen im wirtschaftlich/kaufmännischen oder im technischen Bereich absolvieren.

Azubis/Duales Studium. Insgesamt sind bei der Telekom mehr als 8.600 Nachwuchskräfte in Ausbildung, darunter 1.500, die ein Duales Studium absolvieren. Insgesamt neun verschiedene duale Studiengänge bietet das Unternehmen in Kooperation mit regionalen Hochschulen und Akademien sowie der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig (HfTL) an. Mögliche Abschlüsse sind hier der Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik, der Bachelor of Arts in BWL, der Bachelor of Arts in BWL-Industrie mit Schwerpunkt industrielles Servicemanagement, der Bachelor of Science in Angewandter Informatik, der Bachelor of Engineering in Informationstechnik oder der Bachelor of Engineering in Kommunikations- und Medieninformatik.

BEWERBEN

Online über www.telekom.com/karriere, immer mit Hinweis auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Telekom Karriere, (08 00-3 30 67 00), jobs@telekom.de; Informationen auch über die Jobs&More-App (iOS und Android)



AUSWAHLVERFAHREN

Interviews und diverse Tests, Assessment-Center

Deutsche Telekom auf
XING

Facebook

Twitter

LinkedIn

Instagram



**START UP – MEHR ALS EIN
TRAINEE-PROGRAMM.
JETZT BEWERBEN!**

Die Antwort auf fast alles.
Antworten auf Ihre Karrierefragen finden
Sie hier: www.telekom.com/absolventen

Jetzt bewerben!



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Diehl Stiftung & Co. KG

Stephanstr. 49_90478 Nürnberg_09 11-9 47-0_www.diehl.com



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

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

der Automobilindustrie kommen die Kunden auch aus der Kommunikation sowie der Elektronik und Elektrotechnik.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Alle Bewerber:

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbertage für Trainees

Diehl auf

Kununu

YouTube



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

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

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

Aus Tradition: Zukunft!

DIEHL

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

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

Seit Anfang 2006 gehört die Edag zusammen mit seinen beiden Tochterunternehmen Edag Production Solutions und BFFT gänzlich zum Beteiligungsportfolio der bayerischen Aton-

Gruppe. Und im Juli 2014 kam es dann zum Zusammenschluss von Edag mit seinem bisherigen Wettbewerber Rücker. Zusammen sind sie jetzt nach eigener Aussage der größte unabhängige Engineering-Dienstleister der Automobilindustrie weltweit.

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

für Hersteller von Nutz- und Schienenfahrzeugen.

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit arbeiten nun an über 58 Standorten in 20 Ländern 8.260 Mitarbeiter für das Unternehmen. 49 Prozent

von ihnen haben einen akademischen Hintergrund, davon kommen die allermeisten, nämlich 84 Prozent, aus den Ingenieurswissenschaften.

Der Hauptsitz des Unternehmens ist seit der Fusion in Wiesbaden. 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 aus der Automobilbranche, der Fahrzeugentwicklung oder dem Anlagenbau mitbringen.

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 willkommen. Die Autoren der Arbeiten erhalten eine Vergütung, deren Höhe jeweils individuell vereinbart wird.

Praktika. Das Unternehmen bietet Praktikumsplätze für Schüler und



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





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, Kraftfahrzeugmechaniker, 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

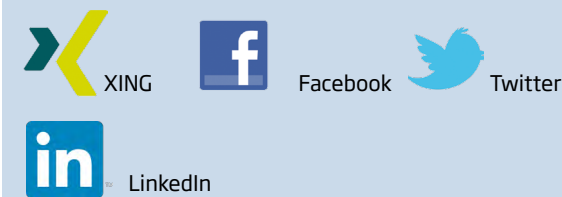
Auszubildende, duale Studenten, Schülerpraktikanten: Melanie Heinzerling, 06 61-60 00-2 15

AUSWAHLVERFAHREN

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



Edag Engineering auf



Konzentriert informiert.

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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:

www.jobguide.de



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 Dreht 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.

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



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-



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, Hochschul-

absolventen: Recruiting Center

(07 21-915-3 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. Etwa 26.000 Windenergieanlagen sorgen derzeit in Deutschland für sauberen Strom. Sehr viele davon kommen aus den Produktionsstätten von Enercon. Doch diese Anlagen haben sich sehr verändert seit der Ingenieur Aloys Wobben 1984 in der ostfriesischen Stadt Aurich sein Unternehmen gründete. Waren Windenergieanlagen damals um die 80 Meter hoch, drehten sich schnell und waren vergleichsweise hörbar, so ragen sie heute mehr als 200 Meter in die Höhe, sind viel leiser und haben eine vier Mal geringere Umdrehungsgeschwindigkeit als vor 30 Jahren.

Sieben Jahre dauerte es, bis der Emsländer Ökopionier seine erste eigene Fertigungshalle bauen konnte. Doch 1993 kam der Durchbruch für Aloys Wobben: Erstmals baute sein Unternehmen damals eine Windenergieanlage, die völlig ohne Getriebe auskam. Schnell begann nach diesem technischen Sprung mit dem Kauf einer Fertigungsstätte im brasilianischen Sorocaba die Auslandsexpansion des Unternehmens. Heute gehört Enercon zu den weltweit führenden Windenergieanlagenherstellern mit eigenen Produktionsstätten, Forschungs- und Entwicklungs- sowie Service-Gesellschaften.

CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		++
Hochschulabsolventen		+
Abschlussarbeiten		+
Werkstudenten		+
Studentische Praktikanten		+
Azubis/Duales Studium		++
Schul-Praktikanten		+
Elektrotechnik-Ingenieure		++
Maschinenbau-Ingenieure		++
Luft- und Raumfahrt-Ing.		++
Bauingenieure		++
Wirtschaftsingenieure		++
Informatiker		++
Wirtschaftswissenschaftler		+
Naturwissenschaftler		+
Juristen		+
Mathematiker		+
Geisteswissenschaftler		+

Produkte und Marktbedeutung. Nach Angaben des Handelsblatts ist Enercon in Deutschland der größte Hersteller von Windenergieanlagen und steht mit mehr als 27.200 installierten Mühlen sowie einem Marktanteil von 6,6 Prozent international auf Platz fünf. In 30 Ländern der Welt hat Enercon bislang eine Leistung von über 45 Gigawatt installiert. Dabei wurde nahezu die Hälfte der von Enercon hergestellten Anlagen auf dem deutschen Heimatmarkt errichtet. Bis heute setzt das Unternehmen auf das getriebelose Antriebskonzept, das kennzeichnend für alle Enercon Windenergieanlagen ist. Dies bietet den Vorteil, dass die Anlagen annähernd wartungsfrei sind und leiser laufen. Im Vergleich zu Wettbewerbern wie Vestas und Siemens sei Enercon zudem der Windenergieanlagenhersteller mit der weltweit höchsten Fertigungstiefe, schreibt das Handelsblatt. Generatoren, Gondeln, Beton- und Stahlrohrtürme, Rotorblätter, Steuerungen und Leistungsselek-



tronik werden in Enercon-Fabriken gefertigt und selbst ein Teil der Gusskomponenten werden von 200 Mitarbeitern in einer eigenen Gießerei hergestellt. Das Unternehmen baut auch die Fundamente und die Straßen zu den Anlagen selbst, errichtet Umspannwerke, legt die Stromkabel, stellt die Anlagen auf und übernimmt die Wartung oder bietet Schulungen für Betriebspersonal an. Zu 90 Prozent lebe Enercon von der Herstellung von Windenergieanlagen, sagte Hans-Dieter Kettwig, der Chef des Unternehmens, im Interview mit dem Handelsblatt. Darüber hinaus widme sich Enercon aber auch dem Thema Speicherung von Energie, denn es sei volkswirtschaftlich nicht sinnvoll, Windenergieanlagen in Starkwindphasen abzuregeln oder günstig erzeugte Energie verpuffen zu lassen. Mit seinem Projektpartner Energiequelle, der den größten Regelenergie-Batteriespeicher Deutschlands betreibt, puffert Enercon daher erzeugte Windenergie, die das Netz aus Kapazitätsgründen nicht mehr aufnehmen kann, im Batteriespeicher und speist sie zeitversetzt wieder ins Netz ein. Enercon kommuniziert seine Geschäftszahlen nicht, erreichte aber laut Handelsblatt im Jahr 2015 einen Umsatz von knapp 4,8 Milliarden Euro. **Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit beschäftigt die Enercon-Unternehmensgruppe über 20.000 Menschen. Sie arbeiten in den heimischen Produktionsstätten in Aurich, Emden, Haren, Magdeburg und Südbrookmerland sowie im Ausland in Schweden, Brasilien, Portugal, Frankreich, Kanada, der Türkei oder Österreich. Daneben gibt es Vertriebsbüros in 22 Ländern sowie 160 Dienstleistungs-Stationen weltweit. Der Hauptsitz des Unternehmens ist seit der Gründung 1984 im Auricher Stadtteil Extum, die Produktionsstätten sind inzwischen in den Stadtteil Sandhorst gezogen. 2014 entstand in Aurich außerdem ein Forschungs- und Entwicklungszentrum mit Arbeitsplätzen für 800 Ingenieure sowie einer angegliederten Versuchshalle mit Testeinrichtungen und Laboren. Einer der größten deutschen Standorte ist Magdeburg, wo über 5.000 Mitarbeiter Maschinenhäuser, Generatoren, Rotorblätter und Betontürme produzieren. Und im Eurohafen im niedersächsischen

Haren an der Ems stellt Enercon mit rund 550 Beschäftigten Rotorblätter her. **Karriere bei Enercon.** Mit seiner hohen Fertigungstiefe verfolgt das Unternehmen das Ziel, das komplette Know-how im eigenen Unternehmen zu entwickeln und zu sichern sowie die Kernkompetenzen weiter auszubauen. Wichtig ist es daher die Aus- und Weiterbildung stark zu fördern. Dafür wurde die Enercon Akademie geschaffen, die sowohl Qualifizierungsprogramme für Fach- und Führungskräfte und Coachings anbietet als auch Veranstaltungen für den Wissensaustausch unter Kollegen. Technische Fachkräfte können ihre Karriere auch im Rahmen von Auslandseinsätzen entwickeln, wobei es langfristige Entsendungen ins Ausland und aus dem Ausland nach Deutschland ebenso gibt wie kurzfristige internationale Projekteinsätze. Damit die Mitarbeiter Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können, hat Enercon in Aurich einen eigenen Kindergarten mit angegliedertem Hort gegründet. Für die Mitarbeiter an anderen Standorten gibt es Angebote zur Kinderbetreuung, die im Notfall einspringen, wenn die normale Betreuung ausfällt. Zudem ist Enercon Mitglied bei Hanse-Fit, einem Firmenfitness-Netzwerk, dem Hallenbäder, Physiotherapeuten, Fitness-Studios und andere Anbieter angeschlossen sind. **Junior Professionals/Hochschulabsolventen.** Das Unternehmen hat Interesse an Absolventen und Young Professionals aus beinahe allen Disziplinen. Viele Positionen für den Direkteinstieg gibt es jedoch für Ingenieure aus den Fächern Elektrotechnik, Maschinenbau, Luft- und Raumfahrttechnik und Bau. Aber auch für Wirtschaftsingenieure und Informatiker gibt es regelmäßig Vakanzen. An den Direkteinstieg in eine ausgeschriebene Stelle, erläutert die Personalabteilung, schließe sich bei allen Neueinsteigern ein Onboarding-Prozess an. **Abschlussarbeiten.** Vor allem in der Forschung und Entwicklung betreut Enercon angehende Ingenieure bei ihren Abschlussarbeiten. Idealerweise sind dies Masterstudenten, die im Fach Elektrotechnik einen Schwerpunkt gesetzt haben auf Leistungselektronik, Ener-



Vor allem in Forschung und Entwicklung betreut Enercon Ingenieure bei Abschluss- arbeiten.

gie-, Mess-, Regelungs-, Automatisierungs- oder Kommunikationstechnik. Darüber hinaus gibt es in dem Enercon-Stellenportal auch Themenangebote für Studierende der Informatik, Technischen Informatik und Maschinenbau-Informatik sowie des Maschinenbaus mit Schwerpunkt Konstruktion, Simulation, Berechnung, Akustik oder Aerodynamik. Angebote gibt es überdies für Ingenieure der Luft- und Raumfahrttechnik, des Bauingenieurwesens und Bau-Wirtschaftsingenieurwesens. Wer kein Thema in der Stellenbörse findet, kann sich auch mit eigenen Vorschlägen initiativ bewerben. Die Vorlaufzeit sollte mindestens drei Monate vor Beginn der Abschlussarbeit betragen.

Praktikanten. Neben freiwilligen Praktika und Pflichtpraktika in höheren Semestern gibt es auch Plätze für Grundpraktika, zu denen viele Hochschulen vor Studienbeginn verpflichten.

Für die Praktika sollten Studierende mindestens drei, besser aber sechs Monate einplanen, denn das Unternehmen ist darum bemüht, sie möglichst in feste Projektaufgaben einzubinden. Außerdem wird ihnen eine angemessene Vergütung in Aussicht gestellt.

Auch die Verträge der Werkstudenten haben in der Regel eine Laufzeit von etwa sechs Monaten und umfassen während der Vorlesungszeit maximal 20 Wochenstunden.

Azubis/Duales Studium. Regelmäßig gehören Azubis von Enercon zu den Nachwuchskräften, die von den Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern für gute Leistung Preise erhalten. Das Unternehmen bildet Industriekaufleute, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung und Bürokaufleute aus. Noch mehr Auswahl gibt es in den technischen Fächern: Hier werden Baustoffprüfer Mörtel- und Betontechnik, Berufskraftfahrer, Betonbauer und Stahlbetonbauer, Eisenbahner, Elektrotechniker für Betriebstechnik, Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik, Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung und Systemintegration, Fachkräfte für Lagerlogistik, Feinwerkmechaniker, Industriemechaniker im Service, Mechatroniker, Metallbauer der Fachrichtung Konstruktionstechnik, Technische Produktdesigner und Verfahrensmechaniker ausgebildet.

Darüber hinaus bietet Enercon in Kooperation mit der Berufsakademie Ost-Friesland in Leer sowie der Jade Hochschule Wilhelmshaven ein duales Studium an, das in drei oder vier Jahren zum Bachelor of Arts in Business Administration führt und gleichzeitig einem IHK-Abschluss als Industriekaufmann oder Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen umfasst.

Für technisch Interessierte gibt es duale Studiengänge zum Bachelor of Engineering in Kooperation mit der Hochschule Emden (Schwerpunkt Technische Informatik) und der Jade Hochschule Wilhelmshaven (Schwerpunkt Energietechnik). Parallel wird auch hier innerhalb von vier Jahren eine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik absolviert.

Zum Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik schließlich führt ein duales Studium, bei dem Enercon ebenfalls mit der Berufsakademie Ost-Friesland in Leer zusammenarbeitet und die Nachwuchskräfte begleitend in drei Jahren zum Industriekaufmann ausbildet.

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Studenten: Simone Philipp, studenten@enercon.de, (-2 44)

Absolventen: Kathrin Schreiber, (-2 16)

Ausbildung: Carina Schneider, ausbildung@enercon.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews für alle Bewerber

Enercon auf
XING



PERSPEKTIVEN GESTALTEN

Innovative Ideen kennzeichnen unsere Erfolge und treiben uns an. Mit Leidenschaft errichten wir weltweit unsere Windenergieanlagen und geben Antworten auf die energietechnischen Herausforderungen von morgen. Leisten Sie einen Beitrag, um mit Ihren Ideen die regenerative Energiezukunft mitzugestalten. Wir bieten neben Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten beste Perspektiven für Hochschulabsolventen und Berufserfahrene der Fachrichtungen / **Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Bauwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Betriebswirtschaft** /. Besuchen Sie unser Karriereportal und erfahren Sie mehr!



JETZT BEWERBEN
karriere.enercon.de





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

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

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

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

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

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf Jobguide über die Websitel

ANSPRECHPARTNER

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

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

Azubis: Sandra Miller (-20 70),

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

ESG auf

Facebook

XING

Kununu

YouTube

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

WIR SUCHEN HACKER FÜR DEN KAMPF GEGEN HACKER.

ENTWICKLER CYBER INTELLIGENCE (M/W)

Fürstenfeldbruck

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

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



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

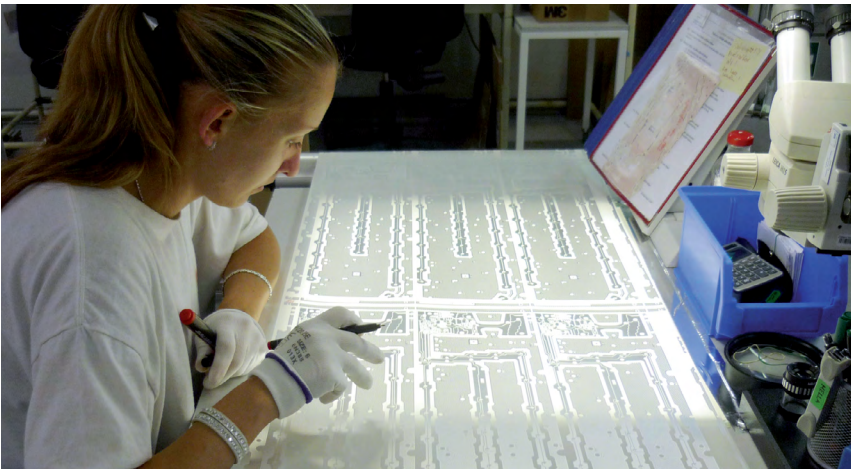
Abschlussarbeiten. Schon viele Mitarbeiter seien über eine praxisorientierte Abschlussarbeit in das Unternehmen eingestiegen, sagt die HR-Abteilung. Etwa 30 bis 40 Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten betreut die Festool Group durchschnittlich pro Jahr. Aktuelle Themenangebote sind auf der Website ausgeschrieben, 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 Elektron

Freudenberg Gruppe

Höhnerweg 2-4_69469 Weinheim_0 62 01-80-0_www.freudenberg.de



Die Gesellschaft. Den Vileda-Wischmopp kennt jedes Kind, doch das Unternehmen, das ihn herstellt, ist ein echter „Hidden Champion“. Das liegt auch daran, dass viele der Produkte von Freudenberg sich gar nicht an den Endkonsumenten richten, sondern in Business-to-Business-Märkten eine Rolle spielen. Die Kunden kommen ebenso aus der Automobil- und Maschinenbauindustrie wie der Textil- und Bekleidungsbranche, der Schwerindustrie und Energiewirtschaft oder der Medizintechnik.

Die heutige Freudenberg-Gruppe geht zurück auf eine Gerberei, die Carl Johann Freudenberg mit einem Partner 1849 aus einer Liquidation übernahm. Im Laufe von mehr als 160 Jahren sind daraus eine Vielzahl an Gesellschaften geworden, die weltweit tätig sind. Bis heute ist die Unternehmensgruppe jedoch noch immer in Familienbesitz und gehört den rund 320 Nachkommen des Firmengründers.

Die Freudenberg & Co. KG steuert als Führungsgesellschaft die Gruppe, sie koordiniert und überwacht die Konzernfunktionen und die Aktivitäten der Unternehmensgruppe. Das operative Geschäft wird von 16 selbstständigen Geschäftsgruppen gestemmt.

Produkte und Marktbedeutung. Das Unternehmen entwickelt und produziert zum Beispiel für PKW- und LKW-Hersteller, für die Schifffahrt, Eisenbahnen und die Luftfahrt Dichtungen, schwingungstechnische Komponenten, Filter und Vliesstoffe, feuerfeste Sitztextilien, lärmdämpfende Teppiche sowie Produkte zur Oberflächenbehandlung, Trennmittel, Spezialschmierstoffe, aber auch Membranen und Filtermedien sowie mechatronische Produkte für Medizinanwendungen, für die Pharma- und die Lebensmittelindustrie. Es dreht sich dabei immer um bestimmte Kernkompetenzen wie etwa Filtertechnologie und Oberflächentechnik. Vor

allem für mittelständische Unternehmen werden zudem Softwarelösungen entwickelt und IT-Dienstleistungen erbracht. Für den Endverbraucher produziert Freudenberg Haushaltsprodukte, unter anderem unter der Marke „Vileda“. Der Umsatz der Gruppe lag 2014 bei über sieben (Vorjahr: 6,6) Milliarden Euro, wobei das Konzernergebnis 478 (401) Millionen Euro erreichte.

Standorte und Mitarbeiter. Freudenberg ist weltweit an 57 Standorten mit rund 40.600 Mitarbeitern präsent, wobei mit circa 10.500 nur etwa ein Viertel in Deutschland tätig sind. Die Zentrale der Unternehmensgruppe befindet sich in Weinheim in der Region Rhein-Neckar. Weitere große Produktions- und Vertriebsstandorte in Deutschland sind in Velten bei Berlin, in München, Hamburg, Kaiserslautern, Augsburg und Görwihl-Oberwihl bei Freiburg.

Karriere bei Freudenberg. Neben Führungslaufbahnen gibt es auch definierte Experten- und Projektleiter-Laufbahnen. Die Karriereentwicklung im Konzern führt im Regelfall über die Grenzen der Konzerne und Geschäftsbereiche hinweg und wird über das Talent Management des Unternehmens gefördert. Auslandsentsendungen für einige Jahre sind üblich, ebenso kurzzeitige Auslandseinsätze, in jedem Falle ist interkulturelle Erfahrung wichtig wegen der Internationalität des Geschäfts. Wichtig für das Fortkommen ist die Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln, da die Geschäftsbereiche sehr eigenständig und unabhängig agieren. Freudenberg betont in seiner Unternehmenskultur die Wertebasis eines Familienunternehmens: es werde vertraut darauf, dass jeder Einzelne Verantwortung übernehme, sagt das Unternehmen.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. 2013 gibt es zahlreiche offene Stellen für Young Professionals. Dabei geht es sowohl um Aufgaben für Kandidaten mit einem Hintergrund in Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen, als auch in Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften. Neben dem Direkteinstieg gibt es ein 18-monatiges Trainee-Programm, das „Young People Program“ sowie weitere 18-monatige fachspezifische Trainee-Programme in Vertrieb, Produktion und IT. Zudem bietet das Unternehmen ein Nachwuchsforscherprogramm. Die Einstiegsvergütung sei branchenüblich, sagt das Unternehmen.

Abschlussarbeiten. Freudenberg betreut Bachelor-, Master- und in Einzelfällen auch Doktorarbeiten und ist offen für die Themenvorschläge der Autoren. Die Vergütung ist nach der Semesterzahl gestaffelt.

Praktika. Studenten der Ingenieurwissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens, der Natur- und Wirtschaftswissenschaften können Praktika im In- und Ausland absolvieren. Dabei hängt die Dauer vom Einsatzbereich und den Anforderungen der jeweiligen Hochschule ab – in der Regel sind es drei bis sechs Monate. Auch hier ist die Vergütung nach der Semesterzahl gestaffelt. Praktikanten wie Werkstudenten werden eingesetzt in Produktion/Produktionsplanung, Logistik/Supply Chain Management, Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Einkauf, Controlling/Rechnungswesen, Personal, Marketing, IT und Unternehmenskommunikation. Auslandspraktika sind möglich nach vorherigem mindestens dreimonatigem Inlandspraktikum.

Praktikanten mit sehr guten Leistungen können Kandidaten für das Förder- und Bindungsprogramm „Talents@Freudenberg“ werden.

Azubis/Duales Studium. Das Unternehmen bildet jährlich mehr als 500 Auszubildende und Studenten in über 30 Berufen aus – vom Anlagenmechaniker über den IT-Systemelektroniker bis zum Zerspanungsmechaniker.

Ausbildungsbeginn ist zwischen Juli und September, der Auswahlprozess findet im Herbst des Vorjahres statt. Zudem wird ein Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) angeboten mit Abschlüssen in wirtschaftlichen und technischen Fächern.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide per Online-Bewerbungsf formular; Stellen auch auf jobstairs.de

ANSPRECHPARTNER

Stehen jeweils bei den Stellenangeboten auf www.freudenberg.de/karriere

AUSWAHLVERFAHREN

Interview, Assessment-Center



Freudenberg auf Facebook



Man wird nicht einfach so zu einem weltweit tätigen, nachhaltig erfolgreichen Familienunternehmen.

Deshalb suchen wir Profis und Nachwuchskräfte, die wissen, was sie wollen und können.

- › Ingenieure/innen
- › Naturwissenschaftler/innen
- › Betriebswirte/innen
- › Informatiker/innen
- › DHBW-Studenten/innen



Freudenberg ist eine weltweit agierende Unternehmensgruppe in Familienbesitz mit mehr als 37.000 Mitarbeitern. Wir schaffen als Partner unserer Kunden vertrauensvolle Beziehungen, die kontinuierlich zu besseren technologischen und prozessorientierten Lösungen und wertvollen Dienstleistungen führen. Unsere dezentrale Organisation bietet unseren Mitarbeitern vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.



Hannover Rück SE

Karl-Wiechert-Allee 50_30625 Hannover_05 11-56 04-0_www.hannover-rueck.de



Die Gesellschaft. Wenn in den Küstenregionen der USA Hurrikan-Saison ist, dann bedeutet das nicht nur Gefahr für die dort lebenden Menschen, sondern es kann sich auch empfindlich auf das Geschäft der Sachversicherer auswirken. So war es zuletzt im Herbst 2017, als die Hurrikane „Harvey“, „Irma“ und „Maria“ Verwüstungen anrichteten, die bei den betroffenen Sachversicherern Zahlungsverpflichtungen von mindestens 750 Millionen Euro auslösten. Solche Naturkatastrophen und andere Großrisiken sind genau der Grund, warum Erstversicherer sich ihrerseits absichern müssen und die Dienste eines Rückversicherers wie der Hannover Rück in Anspruch nehmen.

Gegründet wird die Gesellschaft bereits 1966 in Bochum. 1970 kommt es zur Fusion mit dem Haftpflichtverband der Deutschen Industrie (HDI) und der Sitz wird nach Hannover verlagert. 1994 geht die Hannover Rück an die Börse. Heute ist sie eine SE, eine Aktiengesellschaft europäischen Rechts, deren Aktien zu 50,2 Prozent von der Talanx AG gehalten werden.

Das internationale Geschäft ist im Laufe der Jahre erheblich gewachsen und so umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 140 Standorte weltweit. Das Deutschland-Geschäft der Gruppe wird von der Tochtergesellschaft E+S Rück betrieben. Mit der International Insurance Company of Hannover SE gehört auch ein Spezial-Erstversicherer zum Konzern.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Als „Versicherung der Versicherungen“ betreibt die Hannover Rück ihr Geschäft in allen Sparten

der Schaden- und Personen-Rückversicherung. Dabei wird in dem Geschäftsfeld Schadenrückversicherung Geschäft aus den Bereichen Schaden- und Haftpflichtversicherung gezeichnet: Anfängen von Kfz-Haftpflichtschäden, Produkthaftung, Verwüstungen bei Naturkatastrophen, Schäden an landwirtschaftlichen Nutzflächen und Viehbeständen, an Flugzeugen, Raumschiffen, Seetransporten und Offshore-Energieanlagen bis hin zu Kredit- und Kautionsausfällen. Durch Rückversicherung verteilen Erstversicherer ihr Risiko auf mehrere Schultern und bleiben so im Fall von Großschäden zahlungsfähig. Die Hannover Rück selbst sichert sich ab, indem sie ihr Portfolio risikominimierend diversifiziert.

Im Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung geht es um Verträge, die Lebens- und Krankenversicherer bei der Hannover Rück absichern, auch spezielle Versicherungen gegen lebensbedrohliche Erkrankungen, Berufs- und Arbeitsunfähigkeit sowie Pflegebedürftigkeit gehören dazu.

Eine weitere Aufgabe der Rückversicherer besteht darin, Erstversicherer zu beraten, zum Beispiel im Hinblick auf Risikobeurteilung, Preisfindung oder Entwicklung neuer Versicherungsprodukte sowie junge Versicherungsgesellschaften beim kostenintensiven Aufbau von Neugeschäft zu unterstützen.

Die Hannover Rück ist mit einem Prämienvolumen von 17,8 Milliarden Euro viertgrößter Rückversicherer der Welt und erreichte 2017 ein Konzernergebnis von über 958 Millionen Euro.

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

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen ist mit rund 3.300 Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten, davon allein 1.400 am Hauptsitz in Hannover.

Karriere bei der Hannover Rück. Rückversicherer müssen hohe Expertise in der Risikobewertung vorhalten. Dazu benötigen sie Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen: Ökonomen, Mathematiker, Meteorologen, Mediziner, Ingenieure, Informatiker und andere Spezialisten.

Wer neu ins Unternehmen einsteigt, durchläuft einen mehrstufigen Einführungskurs, in dem die Grundlagen des Rückversicherungsgeschäfts und das Portfolio der Hannover Rück sowie die Abläufe im Unternehmen vermittelt werden. Mit einem erfahrenen Kollegen als Startbegleiter und einem individuellen Einarbeitungsplan macht sich der neue Mitarbeiter dann mit seiner Stelle vertraut. Nach den ersten 100 Tagen wird im Gespräch mit dem Vorgesetzten und dem Personalbereich eventuell noch einmal nachjustiert.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, sich für eine Rolle als Spezialist oder Generalist zu positionieren. Auf beiden Wegen stehen im Verlauf der Karriere bei dem jährlichen Mitarbeitergespräch Überlegungen zur persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung an. Aufbauend darauf werden dann die passenden Maßnahmen geplant.

Losgelöst von der täglichen Arbeit werden zur Weiterbildung eine Vielzahl von Fachschulungen, Sprachkursen und Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt. Dazu gehören Schulungen zu Kommunikation, interkultureller Kompetenz, Führung, Komplexitäts- und Projektmanagement. Darüber hinaus ist es üblich Kongresse, Symposien und ähnliche Veranstaltungen zu besuchen, um sich fachlich auf dem Laufenden zu halten. Der Besuch von Zertifikatslehrgängen oder beispielsweise die Aktuarsausbildung werden finanziell und zeitlich vom Unternehmen unterstützt.

Durch neue Aufgaben und sich wandelnde Rahmenbedingungen ist aber auch die Weiterentwicklung bei der täglichen Arbeit notwendig. Eins der bewährten Instrumente für dieses sogenannte Lernen on the job sind Hospitationen, bei dem Mitarbeiter einige Tage oder mehrere Wochen in einem angrenzenden Fachbereich verbringen.

Hochschulabsolventen. Für Hochschulabsolventen stehen bei der Hannover Rück pro Jahr durchschnittlich 40 Stellen für zwei Einstiegswege zur Verfügung. Der Direkteinstieg in ausgeschriebene Positionen bietet sich für alle an, die schon genau wissen, in welche Funktion sie möchten. Dabei wird spezifisches Wissen über das Rückversicherungsgeschäft nicht vorausgesetzt, sondern in Seminaren und im Tagesgeschäft vermittelt. Gesucht sind hier vor allem Bewerber, die ihr Studium in Mathematik, Wirtschaftswissenschaften, Jura oder IT sehr gut abgeschlossen haben.

Die 18-monatigen Traineeprogramme hingegen sind konzipiert für Absolventen, die sich bewusst breit aufstellen wollen und sich noch nicht auf ein Berufsbild festlegen möchten.

Das Traineeprogramm Rückversicherung ist darauf ausgerichtet, das Kerngeschäft von Grund auf zu erlernen. Die zwei- bis viermonatigen Einsätze führen zunächst in eine Abteilung, in der die Trainees überwiegend mit internen Kunden zu tun haben. Danach wird individuell weiter geplant, wobei der Schwerpunkt in der Regel auf dem Underwriting liegt, also dem Prüfen von Rückversicherungsanfragen, dem Einschätzen von Risiken und dem Abschluss von Verträgen. In



jedem Falle wird eine Station in Finance & Accounting eingebaut.

Die Bewerber für dieses Programm sollten ein sehr gut abgeschlossenes Master-Studium in einem wirtschaftswissenschaftlichen Fach mitbringen sowie erste Praxiserfahrung in der Finanzdienstleistung und Interesse am direkten Kontakt zu Kunden auf der ganzen Welt.

Beim Mathematischen Traineeprogramm Personen-Rückversicherung geht es darum, das weltweite Lebens- und Krankenrückversicherungsgeschäft zu erlernen. Das Mathematische Trainee-Programm Schaden-Rückversicherung hingegen ist darauf ausgerichtet, (Wirtschafts-)Mathematikern alles über Risikomanagement, die Preisbestimmung von Versicherungsprodukten und die Ausarbeitung innovativer Rückversicherungslösungen zu vermitteln. Die beiden Programme richten sich an Absolventen der (Wirtschafts-)Mathematik, die im Studium den Schwerpunkt schon auf Stochastik, Finanz- oder Versicherungsmathematik gelegt haben und erste Erfahrung in der Finanzdienstleistung mitbringen.

Die IT-Trainees durchlaufen unterschiedliche IT-Fachbereiche und lernen zusätzlich das Geschäft der Rückversicherung kennen. .

Im Programm IT-Digitalisierung absolvieren sie die erste Stage im Team Digital-Incubator, das die Evaluierung und Umsetzung digitaler Innovationen in den Fachbereichen vorantreibt. Auch eine Station im Underwriting gehört fest dazu. Chancen haben Bewerber, die aus einem Master-Studium der (Wirtschafts-)Informatik, der Mathematik mit Nebenfach Informatik oder einem vergleichbaren Studium kommen und idealerweise erste Erfahrung in Business Technology Innovation, Innovationsmanagement und/oder Data Science haben.

Im Programm IT-Unternehmensarchitektur findet die erste Stage im IT-Fachbereich für Unternehmensarchitektur statt, wobei die Trainees die Informations-, Software- und Technologie-Architektur des Unternehmens kennenlernen. Ferner ist auch hier eine Station im Underwriting obligatorisch. Das Programm richtet sich an Ma-

ver kommt, erhält zusätzlich 100 Euro Zuschuss zur Unterbringung. Wenn Praktika länger als drei Monate dauern, werden sie – unabhängig ob Pflichtpraktikum oder freiwilliges – mit dem Mindestlohn vergütet.

Chancen auf einen der jährlich rund 30 Plätze haben Kandidaten in den oberen Bachelor-Semestern oder im Master-Studium der Mathematik, IT, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften.

Regelmäßig beschäftigt das Unternehmen auch Werkstudenten, entsprechende Stellen sind in der Onlinejobbörse der Hannover Rück ausgeschrieben. Die Vergütung richtet sich nach dem Anspruch der Aufgabe beziehungsweise nach der erforderlichen Qualifikation.

Alle Bewerber sollten gut Deutsch und Englisch können, ein gutes analytisches und Zahlen-Verständnis haben.

Wer sich als Informatiker, Mathematiker oder Ökonom bewusst breit aufstellen will, hat die Wahl zwischen fünf verschiedenen Traineeprogrammen.

ster-Absolventen der (Wirtschafts-)Informatik oder Mathematik mit Nebenfach Informatik, die schon Erfahrung haben im Bereich IT-Architekturen und/oder Architekturmanagement.

Bei allen Bewerbern für den Direkteinstieg und die Traineeprogramme sind neben gutem Deutsch und mindestens konversations-sicherem Englisch, jede weitere Sprache, Auslandserfahrung und Praxiserfahrung aus Praktika oder Ausbildung immer Pluspunkte.

Alle Trainees erhalten von vornherein einen unbefristeten Vertrag. Und alle verbringen eine mehrmonatige Station an einem Auslandsstandort. Die Programme werden begleitet von Trainings, Fachseminaren und Mentoring durch erfahrene Kollegen. Es gibt keine festen Starttermine für die Trainee-Programme.

Abschlussarbeiten. „Wer seine Abschlussarbeit bei der Hannover Re schreibt, kann sicher sein, dass die Ergebnisse tatsächlich verwendet werden“, verspricht das Unternehmen. Wichtig ist ein Studium in einer Fachrichtung, die zum Unternehmen passt, und eine Themenstellung, die für das Unternehmen von aktueller Relevanz ist. Wenn in der Online-Jobbörse keine passende Ausschreibung zu finden ist, können Interessenten initiativ mit konkreten Themenvorschlägen und Angabe des Zeitraums an das Unternehmen herantreten. Es wird dann geprüft, ob das Thema passend ist und ob Mitarbeiter Zeit haben für eine angemessene Betreuung.

Wer während des Verfassens der Arbeit mit Fachkenntnis und Persönlichkeit überzeugt, vergrößert seine Chancen auf einen späteren Einstieg. Deswegen spielen auch hier schon gutes analytisches und Zahlen-Verständnis, eine selbstständige Arbeitsweise sowie gute Deutsch-, Englischkenntnisse eine Rolle.

Praktikanten. Wer Praxiserfahrung sammeln möchte, kann für zwei bis sechs Monate Einblick in das internationale Rückversicherungsgeschäft bekommen und an Aufgaben der Fachkollegen mitarbeiten. Praktikanten bekommen einen festen Ansprechpartner und werden mit 725 Euro monatlich vergütet. Wer nicht aus dem Raum Hanno-

Duales Studium. Ein dreijähriges, duales Bachelor-Studium in BWL mit Schwerpunkt Versicherung bietet die Hannover Rück in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für die Wirtschaft (FHDW) in Hannover an. Alle drei Monate wechseln sich die Studienblöcke an der FHDW mit Praxisphasen im Unternehmen ab. Zu Beginn der vierten Praxisphase besteht die Möglichkeit zu einem sechswöchigen Studienaufenthalt an der University of the West of Scotland.

Nach zwei Jahren schließen die Studierenden vor der IHK die Prüfung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen ab und ein Jahr später den Bachelor of Arts an der FHDW. Zusätzlich zur Ausbildungsvergütung finanziert das Unternehmen das Studium sowie die Prüfungskosten der IHK, erstattet einen Teil der Lernmittel und bietet Fach- und Sprachkurse an. Pro Jahr gibt es bis zu sechs Plätze, für die die Bewerbungsphase im Frühjahr des Vorjahres beginnt.

BEWERBEN

Auf alle Positionen, auch internationale, über die Website; Bewerbung um Trainee-Programme vier bis sechs Monate vor gewünschtem Einstiegstermin, um Praktika nur auf ausgeschriebene Stellen.

ANSPRECHPARTNER

Marc-Oliver Dorn: +49-5 11-56 04-19 52

AUSWAHLVERFAHREN

Heraeus Holding GmbH

Heraeusstraße 12-14_63450 Hanau_0 61 81-35-0_www.heraeus.com





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 Direktneinsteiger 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 Auswahltag für Trainees

Jungheinrich auf XING

LinkedIn

YouTube

Twitter



JobguideXpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen: www.jobguide.de





Die Gesellschaft. Lanxess ist ein börsennotierter Spezialchemiekonzern, der sich seit 2004 weltweit auf Premiumgeschäfte fokussiert und seinen Firmennamen zum Programm gemacht hat: Die Kombination aus dem französischen „lancer“ – in Gang setzen – und dem englischen „success“ steht für den Willen zum Erfolg und die Bereitschaft zu ständiger Erneuerung.

Die Wurzeln reichen mehr als 150 Jahre zurück – in den Bayer-Konzern. Denn aus dessen Chemie-Sparte und Teilen der Bayer Polymer-Sparte ist Lanxess hervorgegangen. Anfang 2005 wurde Lanxess dann als eigenständiges Unternehmen an die Börse gebracht und wenig später in den M-Dax aufgenommen. Inzwischen ist Lanxess auch Mitglied in den Nachhaltigkeitsindizes Dow Jones Sustainability Index und FTSE4Good.

Das Unternehmen ist in die vier Geschäftsbereiche Advanced Intermediates, Specialty Additives, Performance Chemicals, Engineering Materials, deren operative Geschäfte wiederum in zehn Business Units betrieben werden. Hinzu kommt Arlanxco, ein Gemeinschaftsunternehmen mit Saudi Aramco. Lanxess hat in den vergangenen Jahren viel in neue Werke weltweit investiert und ist durch eine ganze Reihe von Akquisitionen gewachsen. So hat der Konzern Ende 2010 einen Teil des Kautschukgeschäfts seines niederländischen Konkurrenten Royal

DSM übernommen. 2016 wurde das Reinigungs- und Desinfektionsmittel-Geschäft des US-amerikanischen Chemieunternehmens Chemours erworben. Und im Frühjahr 2017 konnte Lanxess mit der Übernahme des US-amerikanischen Unternehmens Chemtura seine bisher größte Akquisition abschließen.

Vorstandschef des Unternehmens ist seit 2014 Matthias Zachert.

Produkte und Marktbedeutung. Das Kerngeschäft von Lanxess sind die Entwicklung, die Herstellung und der Vertrieb von chemischen Zwischenprodukten, Additiven, Spezialchemikalien und Kunststoffen. Zum Portfolio gehören zum Beispiel Pigmente zum Einfärben von Betonteilen und Kunststoffen, Zusätze, die Rotwein vor dem Verderben schützen, aber auch alle notwendigen Produkte für die Lederherstellung und ein Stabilisator, der die Oxidation von Fettsäuren im Biodiesel verhindert. Überdies zählen die Kölner mit dem 2010 erworbenen niederländischen Unternehmen DSM Elastomers sowie Arlanxco, einem Gemeinschaftsunternehmen mit Saudi Aramco, zu den größten Herstellern von Synthesekautschuk. Mit der Übernahme von Chemtura hat das Unternehmen seit 2017 einen der global führenden Anbieter von Flammenschutz- und Schmierstoffadditiven im Konzern.

Mit einem Umsatz von 7,7 Milliarden Euro

im Geschäftsjahr 2016 (Vorjahr: 7,9) zählt Lanxess zu den größten deutschen Chemieunternehmen. Das Konzernergebnis lag bei 192 (Vorjahr: 165) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen zählt derzeit rund 19.200 Mitarbeiter, davon arbeiten 8.000 in Deutschland. Mit 75 Standorten ist Lanxess in 25 Ländern vertreten. Der Hauptsitz des Chemiekonzerns wurde 2013 von Leverkusen ins benachbarte Köln verlegt.

Karriere bei Lanxess. Personalentwicklung hat bei Lanxess eine große Bedeutung, denn es ist das Ziel, die Führungskräfte des Unternehmens soweit wie möglich aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Das Unternehmen bietet neben speziell zugeschnittenen Personalentwicklungsprogrammen für bestimmte Mitarbeitergruppen auch individuelle Maßnahmen an, eine Sommer Akademie, internationale Management- und Führungskräfte-Programme sowie eine International Sales Academy.

Dabei werden Personalentwicklungsinstrumente wie Assessment- oder Orientierungscenter eingesetzt, um die Maßnahmen zu identifizieren, mit denen die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter unterstützt werden kann. Bei Bedarf werden Coachings genutzt, es gibt Mentoren und in einigen Bereichen 360-Grad-Feedbacks.

Bei Lanxess Karriere zu machen, heißt in der Regel, Führungsverantwortung zu übernehmen. Es kann aber auch bedeuten, sich in einer Fach- oder Expertenlaufbahn weiterzuentwickeln. Dabei ist es dem Unternehmen wichtig, Wechsel zwischen den Geschäftsbereichen und Business Units zu unterstützen. Und auch Auslandseinsätze sind üblicher Bestandteil der Karriereentwicklung: Sofern die Voraussetzungen stimmen, werden insbesondere Führungskräfte international eingesetzt.

2012 wurde das Ziel definiert, den Frauenanteil im mittleren und oberen Management bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Parallel soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

Junior Professionals. Berufserfahrene Nachwuchskräfte, vor allem der Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften, sind bei Lanxess willkommen. Zu den besonders gefragten Fachrichtungen gehören Verfahrenstechnik, Maschinenbau, Prozessleittechnik, Kunststofftechnik, Mechatronik, Energietechnik, Automatisierungstechnik, Regelungstechnik und Elektrotechnik. Aus den Naturwissenschaften sind besonders Chemiker mit Spezialisierung auf Verfahrenstechnik, Synthesechemie – zum Beispiel Kautschuksynthese –, Technische Chemie und Polymerchemie gesucht. Die Nachwuchs-Chemiker sollten in der Regel promoviert haben.

Hochschulabsolventen. Grundsätzlich besteht für den Direkteinstieg Interesse an teamorientierten, eigenverantwortlich handelnden Absolventen, vorzugsweise aus Studiengängen der Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften (gefragte Fachrichtungen siehe Junior Professionals). Darüber hinaus bietet Lanxess jährlich eine begrenzte Anzahl an Trainee-Stellen mit Schwerpunkten in Controlling, Finance, Marketing, HR (Personal) und Ingenieurwesen an.

Dabei werden die Trainees, nachdem sie in einer Produktionshospitation zunächst das Spezialchemie-Geschäft kennengelernt haben, in übergreifenden, internationalen Projekten zum Teil auch im Ausland eingesetzt, um Erfahrung im Konzern zu sammeln. In Zusammenarbeit mit einem Mentor erarbeitet jeder Trainee individuell eine Kombination aus Standard- und Wahlstationen, um sich optimal auf die Übernahme einer Fach- oder Führungsposition nach Abschluss des Programms vorzubereiten.

Trainees im Controlling benötigen einen guten Master-Abschluss in Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Controlling, Finance,



Banken oder Wirtschaftsprüfung. Sie erlernen Planung, Analyse und Steuerung sowie das Reporting betriebswirtschaftlicher Kerndaten und wirken daran mit, Management-Entscheidungen vorzubereiten sowie Kosten- und Sparpotenziale zu identifizieren.

Ebenfalls einen Master in Wirtschaftswissenschaften oder Wirtschaftsmathematik benötigen Trainees im Bereich Finance, hier jedoch mit Studienschwerpunkt auf Finance und/oder Rechnungslegung.

Wer ins Marketing einsteigen will, braucht als Trainee einen sehr guten Master- oder Diplomabschluss in Wirtschaftswissenschaften oder Wirtschaftskemie mit Schwerpunkt Marketing, um in einer der Geschäftseinheiten Märkte und Kundenbedürfnisse analysieren und Preisstrategien entwickeln zu können.

Gelegentlich gibt es auch Trainee Stellen im Personalmanagement, wo die Nachwuchskräfte Personalbetreuung und Personalmarketing kennenlernen, aber auch erfahren, was es bedeutet, ein HR Business Partner zu sein. Hierfür geeignet sind Kandidaten, die sich schon im Masterstudium mit Personalthemen befasst haben.

Wer als Master- oder Diplomabsolvent der Verfahrenstechnik oder des Chemieingenieurwesens mit Themen wie Instandhaltung, Prozessbetreuung, Produktionsplanung und Qualitätsmanagement in Produktionsbetrieben zu tun haben will, ist ein idealer Bewerber für das Traineeprogramm im Ingenieurwesen.

Alle Trainee-Programme erstrecken sich immer über 18 Monate. Die Bewerber sollten in jedem Falle gut Englisch sprechen, Praxiserfahrung aus Praktika mitbringen und möglichst schon international studiert oder Praktika gemacht haben. Für den Starttermin am 1. Oktober jedes Jahres sollten die Bewerbungen zwischen April und Juli eingehen.

Abschlussarbeiten. Lanxess bietet regelmäßig Themen für naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Abschlussarbeiten in Diplom-, Bachelor- und Masterstudiengängen. Interessenten können sich aber auch mit eigenen Themenvorschlägen bewerben. In jedem Fall muss die Arbeit für Lanxess einen klaren Nutzen haben und wird dann in enger Abstimmung vor Ort im Unternehmen verfasst. Alle Autoren erhalten eine Vergütung.

Praktikanten. Jährlich gibt das Unternehmen zahlreichen Studierenden der Ingenieur-, IT-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften die Gelegenheit, Erfahrung im Rahmen eines Praktikums zu sammeln. Der Praxiseinsatz sollte mindestens drei Monate dauern und wird vergütet. Zudem haben Schüler die Möglichkeit, entweder ein Tagespraktikum oder ein ein- bis dreiwöchiges Schnupperpraktikum zu absolvieren. Bei Werkstudenten ist ein halbes Jahr das Minimum. Bei Ihnen richtet sich die Vergütung nach dem Tarifvertrag der Chemieindustrie.

Azubis/Duales Studium. Lanxess bildet jährlich eine große Anzahl von Schulabgängern in verschiedenen naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Berufen an den Standorten Köln, Leverkusen, Dormagen und Krefeld aus. Darüber hinaus wird ein kombiniertes Ausbildungs- und Studienprogramm angeboten: Betriebswirtschaft und Logistikmanagement (Bachelor of Arts) sowie Wirtschaftsinformatik (Bachelor of Science). Diese Programme bieten einen Mix aus Berufsausbildung, Studium und Praxiserfahrung.

BEWERBEN

Ausschließlich online über die entsprechende Stellenanzeige in der Jobbörse auf www.karriere.lanxess.de



ANSPRECHPARTNER

Für alle Stellen:
Career Management Team

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbungstage für Trainees

Lanxess auf

Facebook

LinkedIn

YouTube

Kununu

Twitter



CAREER ENERGIZED BY LANXESS

Energizing Chemistry

LANXESS macht Autos leichter, Wasser sauberer, Beton bunter, Medizin sicherer und noch vieles mehr. Als einer der führenden, global agierenden Spezialchemie-Konzerne entwickeln, produzieren und vertreiben wir Kunststoffe, Zwischenprodukte und Spezialchemikalien. Mit rund 17.000 Mitarbeitern sind wir auf der ganzen Welt präsent. Gehören Sie dazu!

Wir suchen neugierige

Studenten und Hochschulabsolventen m/w

Wirtschaftswissenschaftler und **Informatiker**, die global denken und lokal handeln.

Ingenieure, die ihre Karriere mit der selben Präzision planen wie die anspruchsvollen Aufgaben, die bei uns auf sie warten.

Chemiker, die bei spannenden Projekten und globalen Herausforderungen voll und ganz in ihrem Element sind.

Und zwar bei uns.

www.karriere.lanxess.de



QUALITY WORKS.

Merck

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



Das Traineeprogramm „GOGlobal“ 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.

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-Kreislaufkrankungen 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

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

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,



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



Merck Group



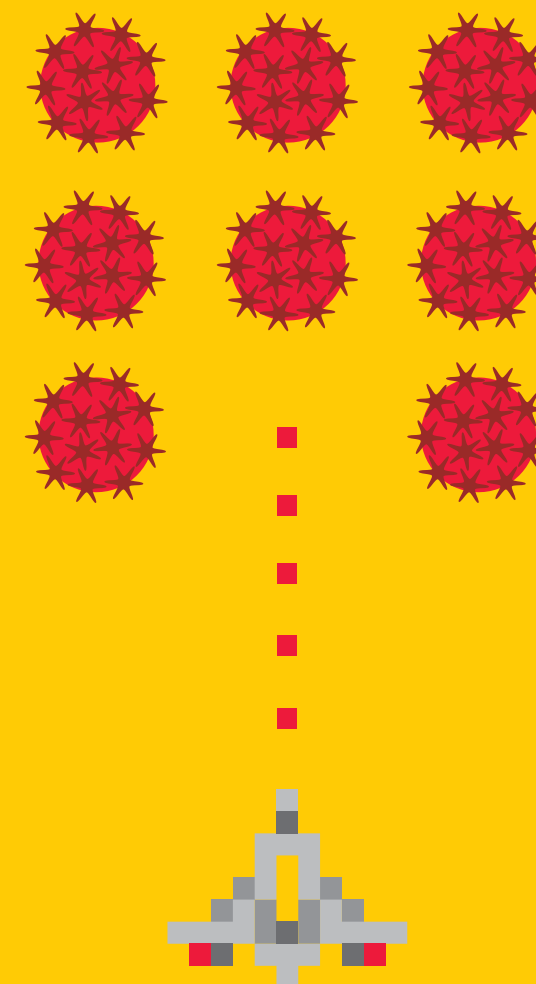
MERCK

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



Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

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

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

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

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

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

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

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



Naturwissenschaftler und Ingenieure werden zum Patentanwalt ausgebildet.

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

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

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

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

BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER
Judith Felsner, felsner@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews



M I C H A L S K I

H Ü T T E R M A N N

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

Michalski · Hüttermann & Partner Patentanwälte mbB

Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf

Phone: +49-211-159249-0

Fax: +49-211-159249-20

mail@mhpatent.de

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

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

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

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

www.mhpatent.de

Jobguide

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 Großgetriebewerk.

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“ beispielsweise 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 Program. 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.

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 Präsenzs Schulungen 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



Foto: Fotolia

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de

Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.

ThyssenKrupp AG

ThyssenKrupp Allee 1_45143 Essen_02 01- 8 44 - 53 69 19 _www.thyssenkrupp.com

Die Gesellschaft. Der integrierte Werkstoff- und Technologiekonzern ist weltweit tätig mit rund 2.200 Produktionsstätten, Servicestandorten und Büros. ThyssenKrupp ist börsennotiert und Mitglied im Dax. Die Anfänge des Unternehmens gehen zurück auf das 19. Jahrhundert. Damals standen die Namen Thyssen und Krupp bereits für deutschen Qualitätsstahl. 1999 wurden die beiden Unternehmen zusammengeführt und im Laufe der Zeit entwickelte sich das Unternehmen zunehmend hin zum heutigen Technologiekonzern.

Produkte und Marktbedeutung. In der aktuellen Konzernstruktur von ThyssenKrupp sind die Aktivitäten in den drei Kompetenzfeldern „Material“, „Mechanical“ und „Plant“ zusammengefasst. Dabei umfasst „Material“ das ganze Stahlgeschäft und ist darüber hinaus spezialisiert auf kundenspezifische Werkstofflösungen, effiziente Werkstoffherstellung und -verarbeitung sowie auf Material-Dienstleistungen auf Basis von IT- und Logistiksystemen. „Mechanical“ entwickelt und fertigt Komponenten für die Automobilindustrie, den Maschinenbau sowie die Energie- und Bauwirtschaft. Dieser Bereich baut auch Aufzüge, Fahrsteige und Fahrtreppen und erbringt hier Serviceleistungen. Und das Kompetenzfeld „Plant“ schließlich steht für die Planung und den Bau von Anlagen und Maschinen für die Rohstoff- sowie Chemieindustrie und unterhält ein globales Engineering- und Service-Netzwerk.

Die drei Tätigkeitsbereiche sind wiederum in fünf Geschäftsbereiche, so genannte Business Areas, gegliedert. Dabei werden im Bereich Components Technology unter anderem Nocken- und Kurbelwellen, Elemente von Bremsanlagen sowie Lenksysteme und verschiedenste Dämpf- und Federsysteme für die Automobilindustrie produziert. Da-

rüber hinaus gehören Laufwerke für Baumaschinen und Baugruppen, etwa Ringe und Großwälzlager für Windenergieanlagen, Tunnelvortriebsmaschinen und Industrieroboter zum Produktportfolio.

Der Geschäftsbereich Elevator Technology steht für den Bau, Vertrieb und Rundumservice im Bereich Personenbeförderungsanlagen.

Die ganze Bandbreite des Spezial- und Großanlagenbaus sowie eine zum Teil Jahrhunderte zurückreichende Schiffbautradition sind die Stärken der Business Area Industrial Solutions.

Das Tätigkeitsfeld Material Services handelt weltweit mit Werk- und Rohstoffen und bietet technische und infrastrukturelle Dienstleistungen für produzierende und verarbeitende Unternehmen an.

Die Business Area Steel Europe gehört im Marktsegment Qualitätsflachstahl zu den weltweit führenden Produzenten. Das Leistungsspektrum reicht von intelligenten Werkstofflösungen über produktspezifische Weiterverarbeitung bis zum fertigen Bauteil.

Der Gesamt-Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2014/2015 einen Umsatz von rund 42,8 (Vorjahr: 41,3) Milliarden Euro, von denen über 70 Prozent im Ausland erwirtschaftet wurden. Das Jahresergebnis lag bei rund 0,5 (Vorjahr: 0,24) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Der Gesamtkonzern hat etwa 160.000 Mitarbeiter in 80 Ländern weltweit. In Deutschland beschäftigt ThyssenKrupp knapp 60.000 Menschen. Die mitarbeiterstärksten ThyssenKrupp-Standorte in Deutschland sind Duisburg, Andernach, Bochum und Kiel.

Karriere bei ThyssenKrupp. Im Rahmen der Konzerninitiative ACT („Achieve Change@ThyssenKrupp“) werden derzeit die Führungs- und Geschäftsorganisation sowie die zugehörigen Prozesse optimiert. Ziel ist es, das Führungsverständnis und die Unternehmenskultur entscheidend in Richtung Offenheit, Transparenz und Vernetzung zu verändern sowie die Leistungsfähigkeit und Effizienz im gesamten Konzern zu steigern. Die Aufgabenverteilung und Struktur des Vorstands wurden gestrafft, die Konzernfunktionen und Konzerndienstleistungseinheiten deutlich reduziert sowie neu geordnet. Die Prozesse zwischen Konzernfunktionen, Business Areas und neuen Regionaleinheiten werden vereinheitlicht.

Besonders gut sind die Einstiegs- und Karrierechancen bei ThyssenKrupp für Ingenieure: Knapp 60 Prozent der akademischen Mitarbeiter haben einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund.

Das Unternehmen setzt auf individuelle Personal- und Karriereentwicklung und nutzt dazu Seminare, Job-Rotation und Arbeitsplatzwechsel zwischen den Konzernunternehmen – auch ins Ausland – sowie eine Nachfolgeplanung. Die Vorgesetzten und Entwicklungszirkel legen fest, was der Einzelne aus dem Instrumentenkanon nutzen sollte. Dabei haben alle Mitarbeiter über den internen Stellenmarkt Zugriff auf Vakanzen. Bis 2019/2020 will das Unternehmen den Anteil der Frauen an Führungspositionen auf 15 Prozent weltweit erhöhen.



Unternehmen bleiben. Allerdings sind – als Zugeständnis an die neuen Studienordnungen der Bachelor- und Masterstudiengänge – auch kürzere Zeiträume oder Intervalle möglich. Wer bereits ein mehrmonatiges Praktikum im Konzern absolviert hat, kann im Anschluss als Werkstudent weiter für das Unternehmen tätig sein. Wer sehr erfolgreich ein Praktikum bei ThyssenKrupp absolviert hat, wird in das Praktikantenprogramm „Next Generation“ aufgenommen.

Deutschlandweit haben auch Schüler die Möglichkeit ein Praktikum zu absolvieren, um einen ersten Einblick in die Praxis erhalten.

Junior Professionals. Begeehrt sind insbesondere Kandidaten mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund. Bevorzugte Fachrichtungen sind Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Chemieingenieurwesen/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Metallurgie/Werkstoffwissenschaften sowie Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften.

Hochschulabsolventen. ThyssenKrupp stellt jährlich rund 300 Hochschulabsolventen ein. Der Konzern benötigt vor allem Maschinenbauer, Elektrotechniker, Werkstoffwissenschaftler, Metallurgen, Wirtschaftsingenieure, Verfahrenstechniker und auch Betriebswirte. In allen Geschäftsfeldern können Hochschulabsolventen direkt oder über verschiedene Trainee-Programme einsteigen. Dabei wird der Berufseinstieg durch berufsbegleitende, fachspezifische Seminare und individuelle Fördermaßnahmen unterstützt.

Die Vergütung richtet sich nach den jeweiligen Tarifsystemen der einzelnen Konzerngesellschaften. Kontakt können Hochschüler frühzeitig an Universitäten und Fachhochschulen oder auf Messen und Veranstaltungen aufnehmen, wo der Konzern mit Mitarbeitern vor Ort ist. Die Termine stehen auf der Karriere-Website.

Abschlussarbeiten. ThyssenKrupp betreut regelmäßig Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten, die eine Relevanz für die Praxis des Unternehmens haben. Interessenten sollten sich direkt an die einzelnen Konzerngesellschaften wenden, da Diplomarbeiten nicht zentral vergeben werden. Die Arbeiten werden üblicherweise vergütet, Vereinbarungen darüber werden aber individuell getroffen. Promotionen werden im Doktorandenprogramm „Your Innovation“ unterstützt.

Praktikanten. Praktika werden im technischen und kaufmännischen Bereich vergeben. Gute Abitur- und Studienleistungen sowie die Motivation, sich im Unternehmen zu engagieren, sind Einstiegs-kriterien; Initiativbewerbungen sind durchaus erwünscht. Gern gesehen ist es, wenn die studentischen Praktikanten für mindestens drei Monate im

Die Bewerbungen richten Schüler an die jeweiligen Werke vor Ort.

Azubis/Duales Studium. Jedes Jahr sucht das Unternehmen deutschlandweit rund 3.700 Auszubildende. Derzeit wird in insgesamt 50 gewerblichen, technischen und kaufmännisch Berufen ausgebildet. Die Bandbreite reicht vom Industrie- und Bürokaufmann über den Industriemechaniker, Mechatroniker, Werkstoffprüfer, IT-Systemelektroniker bis hin zum technischen Zeichner. Darüber hinaus bietet ThyssenKrupp zahlreiche Duale Studiengänge sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich an.

BEWERBEN

Auf konkrete Stellen über das Bewerbungsformular auf der Website oder initiativ, mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Stehen auf den Websites der einzelnen Konzerntöchter im Karrierebereich sowie auf der Karriereseite des Mutterkonzerns

AUSWAHLVERFAHREN

Für Interviews mit der Personal- und Fachabteilung, gelegentlich – je nach Position – ein Assessment-Center beim einstellenden Konzernunternehmen. Trainees werden nach Gesprächen und manchmal einem AC eingestellt, sofern sie im Unternehmen nicht durch Praktika oder Abschlussarbeiten bekannt sind

ThyssenKrupp auf Facebook

ThyssenKrupp auf Twitter

CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		+
Hochschulabsolventen		+
Abschluss-/Doktorarbeiten		+
Werkstudenten		+
Studentische Praktikanten		+
Azubis/Duales Studium		+
Schul-Praktikanten		+
Ingenieure aus		
Maschinenbau	++	
Flugzeugtechnik	++	
Chemieingenieurwesen	++	
Verfahrenstechnik	++	
Elektrotechnik	++	
Metallurgie/Werkstoffwissen.	++	
Wirtschaftsingenieurwesen	++	
Wirtschaftswissenschaft	+	

Was Studenten im Nebenjob verdienen

Der Zeitarbeitsvermittler Studitemps hat in seiner „Fachkraft 2020“-Studie unter anderem auch die Stundenlöhne von Studenten für Nebenjobs ermittelt. So zeigte sich, dass Studierende offensichtlich in den Semesterferien mehr verdienen als während des Semesters: Im Sommersemester 2012, für das die Zahlen erhoben wurden, waren das im Schnitt 8,80 Euro für Jobs neben dem Studium und 9,30 Euro in der vorlesungsfreien Zeit. Das könnte daran liegen, dass in den Semesterferien „hochwertigere“ Jobs an Land gezogen werden. Jobs, die etwas mit dem Studium zu tun haben. Denn die werden um 12 Prozent besser bezahlt als



Jobs, für die die Studenten keine Erfahrung mitbringen müssen. Noch größer – 16 Prozent – fällt der Unterschied aus, wenn Studenten in Jobs arbeiten, in denen sie zuvor eine Ausbildung gemacht haben. Aufgeschlüsselt nach Studiengängen ergab sich, dass Kunst- und Musikstudenten mit 9,57 Euro pro Stunde am besten verdienten, knapp gefolgt angehenden Psychologen, Informatikern, Mathematikern und Medizinern (alle zwischen 9,43 und 9,21 Euro). Am schlechtesten kamen Sprach- und Kulturwissenschaftler mit durchschnittlich 8,54 Euro pro Stunde und Juristen mit 8,60 Euro weg. Die übrigen Studienfächer lagen etwa zwischen 8,70 Euro und 9,00 Euro. Quellen: Studitemps/Fachkraft 2020

Wie man an gute Mitfahrgelegenheiten kommt

Um den chronisch klammen studentischen Geldbeutel zu schonen, haben sich Mitfahrzentralen seit Jahrzehnten bewährt. Und im Internet- und App-Zeitalter wird die Suche immer einfacher. Um sich aber nicht durch jede einzelne Mitfahr-Börse klicken zu müssen, lassen sich Angebote am besten über Metasuchmaschinen checken. Die klappern gleich mehrere Börsen nach passenden Verbindungen ab. Kostenlose Metasuchmaschinen für das gemeinsame Fahren sind, so fasst Studi online zusammen, fahrtfinder.net und riderunner.de. Wer die einzelnen Mitfahr-Börsen ansteuern will, hier die Börsen mit den meisten Angeboten: Blablacar.de (derzeit noch kostenlos, soll sich im Laufe des Jahres ändern), bessermithfahren.de (kostenlos), fahrgemeinschaft.de (kostenlos), drive2day.de (kostenlos), flinc.org (kostenlos). Das frühere mitfahrgelegenheit.de gehört mittlerweile zu Blablacar.

Quelle: Studis online

Wer umzieht, muss sich melden

Seit November 2015 gilt das neue Meldegesetz. Seitdem muss sich jeder, der irgendwo ein- oder auszieht, beim Einwohnermeldeamt ummelden – sonst setzt es Strafen. Dabei haben Mieter, die irgendwo einziehen, zwei Wochen Zeit, die Bescheinigung des Vermieters beim Einwohnermeldeamt vorzulegen. Tun sie das nicht, sind Bußgelder bis 1.000 Euro vorgesehen. Passend zum neuen Gesetz haben auch die Vermieter jetzt eine Mitwirkungspflicht: Sie müssen ihre Mieter mit entsprechenden Bescheinigungen fürs Ummelden versorgen. Das Abmelden an alter Stelle – außer man zieht ins Ausland – geht dann meist automatisch.

Quelle: ING Diba

Vertriebler in der E-Technik verdienen mehr als Entwickler

Das Fachblatt Elektronikpraxis hat sich mal umgesehen, wie in der Branche so gezahlt wird. Nicht schlecht, so die Erkenntnis. Interessanter Nebenaspekt: Vertriebler für Elektronikprodukte werden deutlich besser bezahlt als diejenigen, die die Produkte entwickeln und fertigen. So verdient etwa ein berufserfahrener Key Account Manager im Schnitt 94.900 Euro, ein Vertriebsingenieur rund 65.700 Euro und ein Fertigungsingenieur dagegen nur 56.900 Euro. Ein erfahrener Entwicklungs-Ingenieur kommt auf durchschnittlich 58.600 Euro (Hardware-Entwicklung) bzw. 59.900 Euro (Software). Allerdings müssen Vertriebler, das ergab die Studie, mit 45 Wochenstunden auch 3 ½ Stunden länger reinhauen als die Ingenieurkollegen in Produktion & Co. Am besten bezahlen Elektronik-/Elektrotechnikbetriebe in Bayern (68.000), in Baden-Württemberg (65.500) und NRW (65.100). Die durchschnittlich schwächsten Gehälter werden in Sachsen-Anhalt (42.000), Thüringen (46.200) und Sachsen (46.600) geboten.

Quelle: Elektronikpraxis

Top-Verdiener sind Techniker und Ingenieure

Topverdiener dank BWL-Abschluss? Von wegen: Unter Deutschlands Absolventen kassieren Techniker und Ingenieure die höchsten Gehälter, schreibt das Handelsblatt.

Mit dem fertigen Studium in der Tasche kommen Techniker und Ingenieure auf ein durchschnittliches Jahresgehalt von 49.100 Euro in ihrem ersten Job nach der Uni. Auf Platz zwei landen die Juristen mit 46.8000 Euro. Die Zeiten, in denen BWLer und Wirtschaftswissenschaftler mit Spitzengehältern rechnen konnten, sind vorbei: Sie tauchen in der Gehaltsstatistik erst auf Platz vier mit im Schnitt 45.700 Euro auf – nach Mathematikern und Informatikern, die mit durchschnittlich 46.600 Euro rechnen können. Geisteswissenschaftler kommen auf rund 42.600 Euro.

Die richtig dicken Gehälter zahlen vor allem Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Nach Erhebungen von Kienbaum kommen Absolventen dort sogar auf ein durchschnittliches Gehalt von 51.400 Euro. Auch dass nur Topnoten in Wirtschaftswissenschaften zählen, um bei McKinsey & Co zu landen, gehört der Vergangenheit an: Geisteswissenschaftler, Mediziner und Naturwissenschaftler machen bei The Boston Consulting Group schon 50 Prozent bei Neueinstellungen aus. Topgehälter zahlen sonst noch Banken und Versicherungen. Dort kommen Absolventen im Schnitt auf exakt 50.000 Euro.

Quelle: Handelsblatt



Master verdienen immer noch leicht mehr als Bachelor

Master-Absolventen starten im Schnitt mit etwa 5.000 Euro mehr Jahresgehalt in den Job. Das hat das Vergütungsportal Gehalt.de ermittelt und eine Liste mit den Top-Verdiener-Berufen für Bachelor- und Master-Studenten zusammengestellt.

Die am besten bezahlten Jobs für Bachelor-Absolventen stammen in erster Linie aus dem MINT-Bereich: So können Einsteiger in der technischen Forschung im Mittel mit rund 48.900 Euro rechnen. So viel wird in etwa auch Vertriebsingenieuren geboten, knapp gefolgt von SAP-Beratern (47.900), Technikern im Qualitätswesen (47.400) oder Konstruktionsingenieuren und E-Technikern (beide 47.200). Erste nichttechnische Topverdiener-Berufe sind bei den Bachelorn der Unternehmensberater (45.900) und der Supply Chain Manager (44.000).

Unter den bestbezahlten Berufen für Master-Absolventen halten sich laut der Untersuchung technische wie kaufmännische Berufe die Waage. Die höchsten Einstiegsgehälter werden Master-Absolventen im Controlling geboten: im Mittel 52.800 Euro Jahresgehalt, knapp dahinter Supply Chain Manager und Key Account Manager für Investitionsgüter (52.700 und 52.400). In der Unternehmensberatung steigt man als Master im Mittel mit 52.000 Euro ein, als E-Techniker und Vertriebsingenieur mit 51.500 bzw. 51.000 Euro.

Quelle: Crosswater





Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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



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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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



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

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

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

Warum verdienen Frauen weniger?

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

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

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

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

Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

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

Welche Rolle spielen variable Gehälter?

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

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



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

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

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

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

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

men diesen Wünschen auch verstärkt nach.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

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

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

Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

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

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

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

Foto: istockphoto/mabe123

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

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

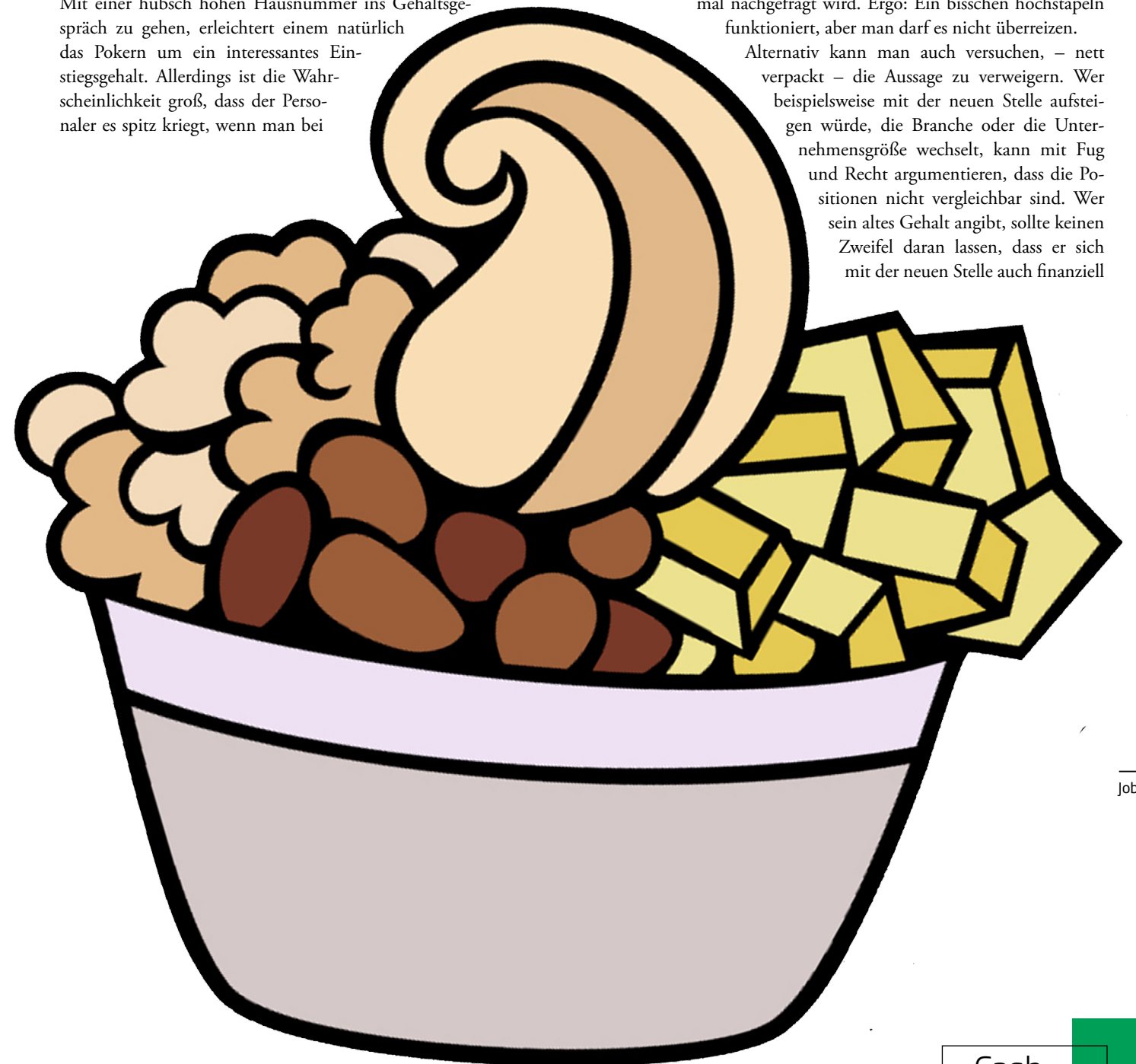
Darf ich schummeln, wenn der Personaler nach meinen früheren Gehalt fragt?

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

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

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

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



verbessern möchte.

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

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

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

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

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

Gibt's für 'nen Master-Abschluss mehr?

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

schaftlern mit 29.900 zu 32.600 Euro.

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

Wie stark darf ich eigentlich pokern?

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



Ein gutes Gespräch über Geld

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

Eine ordentliche Vorbereitung

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

Die richtige Begründung

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

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

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

Ein gutes Timing

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

Das eigene Ziel

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

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

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

Nachbereitung ernst nehmen

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



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

Wie werden Azubis bezahlt?

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

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

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

Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

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

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

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

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

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

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

Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

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

jeden Mitarbeiter in gleicher Höhe.

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

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

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

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

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

Wie oft darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

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

Ulrike Heitze



LINKS

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

Ein starker Auftritt

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

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

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

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

Technische Prozesse verstehen und nutzen

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

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

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

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

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

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

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

Foto: torbz/Fotolia



Erst Recherchieren

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Foto: torbz/ Fotolia

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

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

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

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

Ein Deckblatt kann viel bewirken

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

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

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

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

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

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

Foto: toribz/Fotolia

Mission: Eindruck schinden

Kaum ein Jobsuchender kommt heutzutage an einem Assessment-Center (AC) vorbei. Mit Hilfe von Rollenspielen, Fallstudien, Tests, Selbstpräsentation & Co. versuchen Unternehmen, hinter die Kulissen eines Bewerbers zu blicken. Jobguide zeigt, wie man den Seelenstriptease gut hinbekommt.

Kann es im Leben eines Bewerbers etwas Unangenehmeres geben als ein Vorstellungsgespräch? Ja, ein Assessment-Center. Für viele Jobeinsteiger ist der Unterschied zwischen einem solchen Bootcamp für Bewerber und auf offener Flamme gegrillt zu werden, nur marginal. Im Assessment-Center (AC) ist es vielleicht nicht ganz so warm. Kalt lässt es trotzdem keinen. Eine Einladung zu solch einem speziellen Bewerbungsdate ist deshalb ebenso berüchtigt wie begehrt.

Das Gros der deutschen Konzerne nutzt mittlerweile dieses Auswahlverfahren, ebenso wie sehr viele Mittelständler, insbesondere die größeren. Die meisten Berufseinsteiger werden bei der Jobsuche also früher oder später Bekanntschaft damit machen. Das AC soll einem Unternehmen anhand verschiedener Perspektiven erlauben, einen Kandidaten einzuschätzen, der sich – zumeist in einer Gruppe – in komplexen Situationen unter Zeitdruck befindet.

Unter Dauerbeobachtung absolvieren Teilnehmer ein straffes Pensum: Fallstudien, Gruppendiskussionen, Intelligenz- und Persönlichkeitstests, praxisnahe Übungen und eine Selbstpräsentation sind Standards. Sie sollen das Potenzial von Menschen identifizieren, neben ihrem Fachwissen auch ihre Soft Skills und Stressresistenz zum Vorschein bringen. Wer sich hier wacker schlägt, rückt dem ersehnten Arbeitsvertrag ein gutes Stück näher. Wer eingeladen wird, schwankt also regelmäßig zwischen Freude und Grauen.

Standard-Aufgaben - mit vielen Varianten

Die Elemente und Inhalte, aus denen ein Assessment-Center besteht, variieren je nach Unternehmen und Stelle. Geht es zum Beispiel um eine Vertriebsposition beim Tiefkühl-Lebensmittelvertrieb Eismann, müssen Kandidaten mit der Simulation eines Verkaufsgesprächs rech-

nen. Bei IBM Research & Development erscheinen viele Elektrotechniker und Informatiker zum AC, die im späteren Job forschen und entwickeln – global und im Team. Da liegt es nahe, dass auf IT-Themen Bezug genommen wird. „Zum Beispiel kann es sein, dass wir Elemente virtueller Kommunikation in eine Übung einbauen“, sagt Jens Poppe, Personalverantwortlicher bei IBM in Böblingen. Er begleitet viele ehemalige Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten, aber auch „externe“ Bewerber durchs IBM Assessment-Center – als einer der Beobachter, die den Teilnehmern bei ihren Aufgaben über die Schulter gucken.

Folgende Elemente gehören zum Standardrepertoire eines ACs, aus dem sich Firmen nach Gusto ihr Programm zusammenstellen:

» Als eigentliches Herzstück gilt die **Selbstpräsentation**. Sie ist den anderen Teilen oft vorangestellt und dient dazu, einen Kurzaufsatz zur Person zu geben, der überzeugend und prägnant das Wesentliche wiedergibt. Wichtig dabei: Bei der Darstellung der Vita sollten immer Bezüge zum Unternehmen und zur Stelle hergestellt werden. Die Vorbereitung sollte nicht auf der Frage aufbauen „Wer bin ich?“, sondern „Was bringe ich mit, das dem Unternehmen nützt, und wo habe ich das gelernt?“.

» **Gruppendiskussionen** setzen Bewerber in direkten Vergleich zu ihren Mitbewerbern: 15 bis 45 Minuten



»Bewerber müssen mit analytischem Können und Werten überzeugen.«

Die Aussagekraft von ACs wird oft angezweifelt. Wie treffsicher ist die Bewerberauswahl?

Da beobachte ich zwei gegenläufige Trends: Mittlerweile richten zwei von drei Unternehmen ihre ACs speziell auf die Firma aus. Und viele sind dabei sehr professionell und kompetent, ebenso wie bei der Schulung der Beobachter. Das erhöht natürlich die Treffsicherheit bei der Mitarbeiterauswahl. Parallel dazu geht der Trend aber auch zu Stangenware: ACs, deren Anforderungen nicht spezifisch auf das Unternehmen abgestimmt werden und Manager, die kaum vorbereitet sind, ganz zu schweigen von tauglichen Auswahlprozessen dahinter. Bei Letzteren fallen dann auch an sich passende Kandidaten schnell mal durchs Raster. Für Bewerber ist das dann sehr schade, aber kaum zu ändern.

Gibt's auch Positives zu berichten?

Viele gut konzipierte ACs gehen zum Beispiel dazu über, in den Gruppendiskussionen nicht mehr die Bewerber aufeinander loszulassen, sondern die Gruppe mit eigenen Leuten als Mitdiskutanden zu besetzen, die standardisierte Rollen übernehmen. Das ist positiv für Bewerber, weil sie nicht mehr so abhängig sind vom Verhalten der Konkurrenten. Ihre eigene Leistung kommt besser zur Geltung. Zudem ändern sich zunehmend die Themen, die Unternehmen in ACs einbauen.

Welche neuen Themen sind das?

Es geht immer öfter – neben den klassischen Anforderungen an Präsentation und Kommunikation – auch um aktuelle, unternehmensrelevante Themen wie zum Beispiel Compliance oder Diversity. Die Unternehmen checken die Einstellung der Bewerber zu ihren firmeneigenen Werten ab.

Wie findet sich das konkret im AC wieder?

Da kann zum Beispiel im Interview gefragt werden: Wie gehen Sie damit um, wenn Ihr Chef sich nicht entsprechend der Unternehmenswerte verhält? Oder: Worin liegen Vor- und Nachteile von bunt besetzten Teams? Für

Bewerber reicht es also nicht mehr, schlicht Präsentieren zu üben, sie müssen sich mit Inhalten auseinandersetzen und eine eigene Haltung dazu entwickeln.

Wie geht man mit solchen Fragen um?

Wie bei allen anderen Aufgaben im Assessment-Center ist eine gute Vorbereitung das A und O. Holen Sie so viele Infos über die Firma ein wie möglich, studieren Sie nicht nur Bilanzen und Geschäftspolitik, sondern auch die Unternehmenskultur und die Werte. Ist es ein eher tougher Laden oder eher soft? Schon die Stellenanzeige, die Homepage und Berichte in den Medien geben erste Hinweise. Das Wichtigste bei der Vorbereitung und im AC selbst ist, eine Passung zwischen sich und dem Unternehmen herzustellen. Was machen die? Was möchten Sie? Was bringen Sie mit? Und wie können Sie das im Termin entsprechend nach vorne stellen? Zugegeben, es ist immer schwer, über die eigenen Kompetenzen

Alle AC-Bausteine lassen sich im Vorfeld üben.

zu sprechen. Gerade als Berufsanfänger fehlt einem oft noch die Souveränität, sich selbst zu beurteilen.

Wie kommt man also zur Selbsterkenntnis?

Sprechen Sie mit anderen über sich. Fragen Sie Freunde und Bekannte, wie die Sie sehen. Lassen Sie sich berichten, was Sie in deren Augen gut können und was nicht – auch wenn es sich vielleicht nicht immer gut anfühlt, was diese zu sagen haben. Aber dadurch erhalten Sie wichtige Anhaltspunkte für Ihre Selbstpräsentation und auch für Ihre persönliche Weiterentwicklung. Allerdings sind Freunde naturgemäß nicht ganz objektiv. Daher gibt

es für so etwas im Zweifel auch professionelle Berater, die neutraleres Feedback geben.

Wie bereite ich mich auf die Präsentation meiner Selbst vor?

Drehen Sie zum Beispiel mit einem Freund ein Video über sich selbst. Stellen Sie sich und Ihre Fähigkeiten einem fiktiven Personaler in wenigen Minuten vor. Und dann analysieren Sie das mit einem Feedbackgeber. Alle AC-Bausteine lassen sich im Vorfeld üben. Auch hier gilt aber, dass das Gegenüber immer erfahren in solchen Themen sein sollte, also zum Beispiel jemand, der schon länger im Job steht.

Wie bekommt ein unerfahrener Jobstarter Rollenspiele aus der Berufspraxis hin?

Üben, üben, üben. Wenn Sie sich für eine Stelle im Vertrieb bewerben, proben Sie mit jemandem, der sich auskennt, mal ein ernsthaftes Verkaufsgespräch und zeichnen Sie es auf Video auf. Das kann schon helfen. Und ganz wichtig: Keiner erwartet, dass Sie mit Mitte 20 schon alle Führungstechniken beherrschen, um zum Beispiel einen Endvierziger im Job in die Schranken zu weisen. So eine Aufgabe im AC können Sie nur spontan aus einem guten Gefühl für Menschen heraus lösen. Sie können die Herangehensweise aber schon mal im Rollenspiel üben: Sie sind der Chef, Ihre Eltern oder ältere Bekannte sind die Mitarbeiter. Versuchen Sie sich in die Situation einzufühlen: Was will ich, was will der andere? Wie kommt man zu einer Lösung?

Woran scheitern Bewerber im AC gerne?

Viele sind einfach schlecht auf das Unternehmen vorbereitet und liefern in ihrer Selbstdarstellung Einheitsbrei. Ein Unternehmen möchte verständlicherweise einen Kandidaten, der Feuer und Flamme ist. Es ist einfach dumm, wenn man seine Präsentation nicht an die Firma und ihre Werte anpasst und nicht zu erkennen gibt, warum man genau dort anfangen möchte. Sehr häufig scheitern Bewerber auch an ihren kognitiven



Birgit Gerstgrasser ist Diplom-Psychologin und coacht Absolventen, Fach- und Führungskräfte in Bewerbungs- und Karrierefragen. Als Unternehmensberaterin entwickelt sie für Mittelständler wie Konzerne Konzepte zur Personalauswahl und -entwicklung. Seit vielen Jahren entwirft und begleitet sie Assessment-Center (www.birgit-gerstgrasser.de, www.assessment-center-coaching.eu).

Kompetenzen: Fachwissen wie etwa mathematisches Verständnis oder analytische Fähigkeiten sind wichtig für die Unternehmen – und werden tatsächlich abgeprüft. Zu guter Letzt kegeln sich viele raus, weil sie einen auf Mega-Chef machen, das Geschehen an sich reißen und zu übereifrig sind. Führungskompetenzen an den Tag zu legen ist prima, aber bitte keine Dominanz. Diese Unterscheidung müssen Bewerber im AC hinbekommen.

Ihr Tipp also für die Gruppendiskussion?

Viele glauben, im AC gehe es überwiegend um die Selbstdarstellung. Das stimmt so nicht. Sie müssen in erster Linie inhaltlich, methodisch und analytisch überzeugen. Also nicht nur nach vorne preschen und auf Teufel komm raus moderieren wollen.

Wie stark sollte man sich im AC verstellen?

Ich halte es für wichtig, authentisch und ehrlich zu bleiben. Sie sollen zwar nicht gleich mit Ihren schlechtesten Eigenschaften nach vorne preschen, aber sich komplett zu verstellen hilft keinem weiter, weder Ihnen noch dem Unternehmen. Es geht schief, wenn man eine Rolle spielt, nur weil man glaubt, dass diese oder jene Eigenschaft für die Stelle gefragt sein könnte. Denn selbst, wenn Sie damit durchkommen, müssen Sie das später auch im Job durchhalten. Das Geheimnis besteht darin, schon bei der Vorbereitung und im AC für sich selbst herauszufinden: Passe ich dahin oder müsste ich mich stark verbiegen? Fällt Ihr Urteil positiv aus, zeigen Sie sich natürlich von Ihrer besten Seite, aber Sie erfinden keine Facetten hinzu.

Das Gespräch führte Ulrike Heitze

lang diskutieren bis zu sechs Kandidaten über ein vorgegebenes Thema oder müssen über das Gespräch eine bestimmte Problematik lösen. Beispiel: Welche fünf Gegenstände soll die Gruppe – als sechs Überlebende eines Schiffsunglücks – vom schnell sinkenden Schiff retten? Pluspunkte sammelt ein Bewerber mit: einer eigenen Meinung, argumentativem Geschick und einem sicheren Auftritt. Neuer Trend: Statt Mitbewerber nehmen Unternehmensangehörige (mit verteilten Rollen) an der Diskussion teil. Der Vorteil für Bewerber: Sie sind nicht mehr so abhängig von der Güte und Präsenz der mitdiskutierenden Konkurrenz. Der Auftritt jedes Einzelnen wird damit auch besser vergleichbar.

» **Fallstudien** konfrontieren die Teilnehmer mit typischen Branchenproblemen: Aus einer Menge abstrakter Daten müssen sie im Team oder auch schon mal alleine unter Zeitdruck – etwa 60 Minuten – relevante Daten herausfiltern, Konzepte und Lösungsansätze entwickeln und präsentieren. Den Beobachtern geht es dabei nicht nur um die Ergebnisse, sondern auch um das Agieren in der Gruppe und die Fragen: Wie nähert der Kandidat sich Problemen? Hat er eher einen Blick fürs große Ganze oder für die Details? Sind die Ideen und Lösungen visionär oder realistisch und bodenständig? Es geht dabei längst nicht nur um Softskills, sondern vor allem auch um fachliches Know-how, analytisches Denken etc. Wichtig: Im Ergebnis gibt es hier kein richtig oder falsch, nur ein „passt besser oder schlechter auf die Stelle“.

» **Rollenspiele** werden vor allem bei Führungspositionen und Vertriebs- oder Servicejobs eingesetzt. Hier sollen dann (knifflige) Mitarbeiter- oder Verkaufsgespräche geführt werden. „Aber auch schon bei Absolventen wird gerne eine kleine Führungsaufgabe eingebaut, um ihr Führungspotenzial anzutesten“, stellt Birgit Gerstgrasser, Unternehmensberaterin und AC-Trainerin fest.

» In **Einzelvorträgen** werden die Kandidaten mit einem beliebigen Thema oder Problem ausgestattet, das sie nach einer kurzen Vorbereitungszeit in einem Vortrag in vorgegebener Zeit vor der Gruppe beleuchten sollen. Anschließend kann eine Fragerunde folgen. Beispiel: „Stellen Sie die Vor- und Nachteile der demographischen Entwicklung dar und skizzieren Sie Lösungen.“

» Mit **Übungen und Tests** werden analytische Fähigkeiten, Allgemeinbildung, Selbstbild, Arbeitsweise et cetera abgecheckt. Der Klassiker unter den Übungen ist der sogenannte „Postkorb“. Er verlangt dem Probanden Entscheidungsfreude und Strukturiertheit unter Stress ab. Beispiel: Sie sind Manager, stehen zwei Tage vor Ihrem Urlaub und müssen noch viel erledigen. Ihr 18-jähriger Sohn hat mit dem Auto des Nachbarn gerade einen Unfall gebaut. Parallel ist es Ihr Job, das bevorstehende Großevent Ihrer Firma festzuzurren, leider ist aber gerade der entscheidende Hauptredner abgesprungen. Das ist zum Teil Ihre Schuld. Ihr Chef ist nicht im Haus, braucht aber am Folgetag eine dringende Präsentation. Dafür fehlen Ihnen noch alle Inhalte, zur Recherche wiederum fehlt die Zeit. Wie gehen Sie vor? Auch hier gibt es letztlich keine 100-Prozent richtige Lösung, auf die Sie kommen müssen. Ihre Ansätze können auch gerne innovativ und ungewöhnlich sein, müssen aber einem Realitätscheck standhalten können und sollten die Prioritäten richtig setzen. Den Griffel im Büro

komplett fallen zu lassen und sich ausschließlich um den Sohnmann zu kümmern, ist bei aller Familienliebe genauso inadäquat wie ihn völlig auf sich gestellt schmoren zu lassen und sich nur auf die Arbeit zu konzentrieren.

» Der Part Interviews mit Personalern und Fachleuten erinnert am ehesten an ein normales Bewerbungsgespräch.

Wichtig für Kandidaten ist, dass sie auch in den Pausen zwischen den Übungen auf der Hut sind, denn dann stehen sie genauso unter Beobachtung wie während der eigentlichen Prüfungssituation. Wer da mal eben ganz relaxt seine gute Kinderstube fahren lässt oder sich plötzlich als unsoziales Raubein entpuppt, nachdem er vorher ein Ausbund an Höflichkeit war, heimst fleißig Punktabzüge ein. Unterm Strich bedeutet das mehrstufige Auswahlverfahren für die Teilnehmer also mehrere Stunden kalkulierten Stress.

Beobachtet werden sie von Managern des Unternehmens und von Personalern. Sie alle registrieren Fachwissen, Einsatzbereitschaft und Durchsetzungsstärke ebenso wie die Fähigkeit Einzelner, unter Stress Lösungen zu entwickeln, Aufgaben voranzutreiben, zwischen Streithähnen zu vermitteln – oder auch nicht. Ziel der Beobachter ist,

am Ende des Tages die Kandidaten ausgemacht zu haben, die am besten auf die Stelle und die Anforderungen passen. Der Mehrheitsblick entscheidet – und nur dieser. Deshalb werden im Verlauf des ACs die Eindrücke aller Beobachter – ein Bewerber wird in jeder Übung gleich von mehreren Zuschauern beurteilt – zu einem gemeinsamen Urteil verdichtet. „Meist wird eine Mindestnorm definiert, die ein Kandidat erreichen soll“, erklärt Psychologin Gerstgrasser. Liegen Beobachter in ihrer Wertung auseinander, wird noch mal genauer hingeschaut. Wer jedoch die Mindesthürde nicht erfüllt, ist raus. Unvorbereitet geht heute kaum mehr ein Bewerber in ein AC. Und weil das so ist, kann man es sich auch nicht leisten, es einfach mal so auf gut Glück zu probieren. Schließlich muss man bei dem Termin die Konkurrenz ausstechen. Für inzwischen fast jeden Personenkreis gibt es im Buchhandel ausführliche Literatur über die Testszenarien. Auch im Internet kursieren detaillierte Erfahrungen von Ex-Kandidaten. „Wir wissen das – früher oder später landen die Inhalte jedes ACs im Netz“, sagt IBMler Jens Poppe. „Wir nutzen Einzelinhalte unserer Assessment-Center deshalb nie lange.“

Als die größten Schwachpunkte vieler Bewerber im Assessment-

So klappt's im Assessment-Center

» Informieren Sie sich wie für ein normales Bewerbungsgespräch gut und aktuell über das Unternehmen, die Branche und die ausgeschriebene Stelle. Auch ein Blick auf die Werte, die die Firma vermittelt, lohnt. Was bringen Sie konkret für die Stelle mit? Dieses Wissen könnte für die Fallstudien, die Gruppenaufgaben, die Einzelvorträge und die Selbstpräsentation nützlich sein. Üben Sie, komplexe Aufgaben sinnvoll zu strukturieren, Probleme unter Zeitdruck zu lösen. Entsprechende Übungen gibt's im Web. Da diesen Part alle üben, können Sie sich mit einer brillanten Performance hier nicht über Gebühr profilieren. Das klappt eher in der Gruppenrunde und in der Selbstpräsentation.

» Bei den Übungen, Fallstudien & Co. gibt es nicht die eine optimale, richtige Lösung. Die zu finden ist auch nicht das Ziel des Ganzen. Neben dem

fachlichen Know-how ist den Beobachtern Ihre Herangehensweise wichtig. Wie nähern Sie sich dem Thema? Neigen Sie dazu, sich im Wust der Aspekte zu verzetteln? Auch abseitige Lösungen sind durchaus erlaubt, wenn Sie sie mit Hand und Fuß begründen können und nicht einfach Produkte einer regen Phantasie sind.

» Klingt trivial, ist es aber nicht: Tischmanieren sind nicht ganz unwichtig, wenn Sie an einem gemeinsamen Mittagessen teilnehmen werden.

» Perfekt vorbereiten lässt sich kein Assessment-Center. Vieles hängt zum Beispiel von der Zusammensetzung und der Dynamik der Gruppe ab. Eine gute Selbstpräsentation zusammenzuzimmern ist aber allemal drin, ebenso wie Tests und Übungen mehrmals durchzuspielen. Gerade mit den drei bis zehn Minuten, die Ihnen zur

Eigenwerbung zur Verfügung stehen, können Sie andere Schwächen wieder rausreißen. Und der Vorteil: Diesen Part können Sie selbst dirigieren. Da Sie den genauen Zeithorizont vorab nicht kennen, proben sie kurze wie längere Varianten. Haben Sie später die Wahl, wählen Sie eher die lange. Dann haben Sie mehr Zeit, zur Geltung zu kommen.

» Bei der Selbstpräsentation geht es nicht schlicht ums „Selbst“, sondern ums „Selbst in Relation zum Unternehmen“. Schildern Sie sich, Ihre Vita und Ihre Fähigkeiten immer mit Blick darauf, was Sie dem Unternehmen nützen können. Statt die Lebensstationen einfach herunterzubeten, versuchen Sie, Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aus den einzelnen Etappen argumentativ mit den Anforderungen der Stelle zu verschränken. Dann sind Sie nicht darauf angewiesen,

dass die Beobachter von alleine darauf kommen, wie gut Sie passen würden.

» Denken Sie daran: Bei einem AC-Termin stellt sich auch das Unternehmen bei Ihnen als Arbeitgeber vor. Bei aller Konzentration auf die eigene Leistung sammeln Sie zwischendrin auch mal ein paar Eindrücke, wie das Unternehmen auf Sie wirkt.

» Ist zwar eine Binsenweisheit, stimmt aber trotzdem: Je mehr ACs Sie absolvieren, desto leichter wird es Ihnen fallen, die Nerven zu behalten und gute Ergebnisse zu erzielen. Sie sollen zwar keine Routine entwickeln – das macht schnell leichtsinnig und nachlässig –, aber nehmen Sie ruhig auch bei Unternehmen teil, die für Sie nicht in Frage kommen. Und wer weiß: Vielleicht entpuppen die sich ja als Glücksgriff und Sie entdecken den idealen Job.

Foto: Shutterstock



Center nennt Birgit Gerstgrasser eine schlechte Vorbereitung aufs Unternehmen: „Viele ziehen erkennbar eine Standardpräsentation durch und versäumen es, deutlich zu machen, warum sie sich gerade für dieses eine Unternehmen begeistern.“ Immer wieder fehlen analytisch-fachliche Kompetenzen: „Die Softskills sind bei den meisten recht okay, es hapert aber oft an der Hardware.“ Ein Bewerber muss beispielsweise in der Lage sein, einen Wust an Zahlen sinnvoll für sein Fachgebiet zu interpretieren. Wo fällt ihm etwas auf? Wie ist die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens? Was lässt sich aus gewissen Kennzahlen ablesen? „Die Analysefähigkeit der Bewerber lässt zum Leidwesen der Unternehmen in manchen Bereichen zunehmend nach. Wer also bei sich Schwächen erkennt, sollte im Vorfeld fleißig üben“, rät Birgit Gerstgrasser, die seit Jahren für Unternehmen Assessment-Center konzipiert. Je nach fachlicher Ausrichtung können sich Kandidaten dazu beispielsweise probeweise Unternehmensbilanzen vorknöpfen oder Unterlagen zu Kostenkalkulationen, Marketingbudgets, Materialverbrauchslisten, Zeitplanungen oder Marktforschungsergebnisse auswerten. Wer ein bisschen im Internet sucht, wird entsprechendes Anschauungsmaterial finden können.

Nur Nachlesen reicht nicht

Auch wenn der Blick in die reichhaltige AC-Literatur hilfreich sein kann, seine Vorbereitung aber allein darauf aufzubauen, ist indes wenig ratsam. Denn Bücher können zwar Basiswissen vermitteln, aber im Termin selber kommt es viel auf Anpassungsfähigkeit und Konsistenz an. Eine souverän gelöste Postkorbübung überrascht kaum einen Personaler. Eindruck macht, wer das eigene Profil im Laufe des kompletten AC schlüssig herausarbeitet. Und dabei hilft ein Ratgeber-Buch allein nicht wirklich weiter. Wer eingeladen ist, überlegt im Vorfeld des Termins lieber konkret: Was genau bringe ich für die Stelle mit? Wer bin ich, was kann ich, was will ich eigentlich?

„Mein Ding war eindeutig die Gruppendiskussion“, erinnert sich Felix König*, Key Account Manager bei einem Lebensmittelkonzern, an seine letzten Erfahrungen. Der Berliner Betriebswirt hat auf seinem Berufsweg bisher zwei Assessment-Center absolviert, eines bei einem Big Player der Elektronikindustrie, eines in der Lebensmittelbranche. „Ich habe einen Hang zum Moderieren, stecke mit meinen Ideen eher zurück und greife die anderer auf. Im Feedbackgespräch wurde das positiv beurteilt, doch je nach Stelle gilt es schlicht als mangelnde Durchsetzungsbereitschaft.“ Bei IBM-Personaler Poppe, der bereits mehrere Dutzend ACs begleitet hat, kommt es gut an, wenn jemand in Gruppendiskussionen als Moderator eingreift, sobald jemand zu sehr das Wort an sich reißt. Damit zeige man, dass man in der Lage ist, störende Elemente einzudämmen und zur Gesamtlösung beizutragen.

Unterm Strich komme es im AC darauf an, sich nicht einschüchtern zu lassen, sagt Felix König. „Hat man für eine Aufgabenstellung drei Minuten und merkt recht spät, man ist auf dem Holzweg, sollte man das zugeben. Vielleicht kriegt man eine zweite Chance, kann das Ruder herumreißen und von vorn beginnen. Personaler goutieren das. Man sollte nur klar kommunizieren.“ Verhuscht, ängstlich, scheu – das sind definitiv die falschen Eigenschaften fürs Assessment-Center.

Ulrike Heitzel, Judith Schallenberg

*Name geändert



Die Besser- Wisser

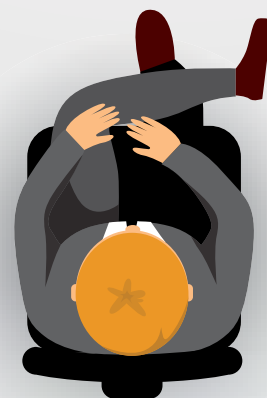


Illustration: hobbit/shutterstock.com

Wer in den Beruf startet, ist in Sachen Bewerbung meist noch ziemlich unsicher: Welche Chancen hat man mit den eigenen Qualifikationen? Wie sieht eine gute Bewerbung aus? Worauf achten Personaler? – Wer sich die Suche nach schlaun Antworten nicht alleine antun will, kann auch mal jemanden fragen, der sich mit diesen Themen auskennt: einen Karriereberater.

Professionelle Unterstützung wird heute in vielen Bereichen ganz selbstverständlich in Anspruch genommen: Magenschmerzen behandelt der Arzt, den defekten PC repariert ein Techniker und bei Streit mit dem Vermieter hilft der Rechtsanwalt. Bei weit reichenden beruflichen Entscheidungen – wie einem geplanten Stellenwechsel – kann professionelle Beratung genauso angebracht sein wie bei medizinischen, technischen oder juristischen Fragen.

Der moderne Arbeitsmarkt ist schnelllebig und komplex, mit zunehmender Technisierung und Internationalisierung entstehen immer neue, oft hoch spezialisierte Job-Profile. Wer kann schon mit Sicherheit sagen, was sich hinter Positionen wie Compliance-Officer*, Innovation Manager* oder Regulatory Affairs-Spezialist* (Übersetzung siehe unten) verbirgt und welche Qualifikationen man dafür mitbringen muss?

Berufseinsteiger wie Jobwechsler wissen oft zu wenig über die Erwartungen und Auswahlmethoden der Personalentscheider und kasieren so vermeidbare Absagen. Berufstätigen fehlt im stressigen Arbeitsalltag oft die Zeit und der Blick von außen, um neue Job-Chancen auszuloten und sinnvolle Karriereschritte strategisch zu planen.

In den USA gilt die professionelle Karriereberatung längst als alltägliche Dienstleistung. In Deutschland ist sie noch nicht ganz so selbstverständlich, Karriereberater verzeichnen aber auch hierzulande immer stärkeren Zulauf. Die Job-Lotsen unterstützen Absolventen beim Einstieg ins Berufsleben und beraten Berufstätige bei Aufstieg und Wechsel. Gerade in persönlich schwierigen Zeiten kann die pro-

jobguide

* Und das steckt dahinter...

Ein Compliance-Officer überwacht die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen und internen Vorschriften, um beispielsweise Haftungs- und Betrugsrisiken zu begrenzen. Ein Innovation Manager bewertet Trends und technische Innovationen auf ihre betriebliche Relevanz und stößt aussichtsreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte an. Ein Regulatory Affairs Spezialist kümmert sich um die Zulassung von Arzneimitteln.

professionelle Hilfe nützlich sein, um sich nach einer Kündigung besser auf dem Bewerbermarkt zurechtzufinden und die eigenen Möglichkeiten abzuklopfen.

Zu den am häufigsten nachgefragten Angeboten für Berufseinsteiger zählt das Optimieren der schriftlichen Bewerbungsmappe. Im Einzelgespräch oder in Seminaren beantworten die Personal-Profis die entscheidenden Fragen der Bewerber: Wie formuliere ich ein überzeugendes Anschreiben und belege glaubwürdig meine Motivation? Welche Stationen erwähne ich ausführlich im Lebenslauf? Wie gehe ich mit Lücken oder Misserfolgen um? Wer bereits eine konkrete Stellenausschreibung im Visier hat, kann bei vielen Beratern seine selbst erstellten Bewerbungsunterlagen per Post oder E-Mail einreichen und vom Profi überarbeiten lassen (Preis: 50 bis 100 Euro).

Als Einstieg in eine weiterführende Beratung bieten einige Anbieter wie die Karriereberaterin Angela Resch (www.jobguide.de) eine kurze Schwachstellen-Analyse sogar gratis an. In der Regel erhält

der Kunde eine Rückmeldung nach wenigen Tagen. Für besonders Eilige bieten im Berliner Büro für Berufsstrategie (www.berufsstrategie.de) die Karriereberater Jürgen Hesse und Christian Schrader den Renovierungsservice sogar binnen 24 Stunden – allerdings gegen Zuschlag. Für das Erstellen einer kompletten Bewerbungsmappe unter professioneller Anleitung sollten Job-Suchende allerdings etwas mehr Zeit einplanen.

Kostengünstiger als das individuelle Einzel-Coaching ist dabei die Teilnahme an einem der zahlreichen, bundesweit angebotenen Bewerberseminare – gewissermaßen Karriereberatung light. Am Ende des Tages gehen die Teilnehmer in der Regel mit einer versandfertigen Mappe nach Hause (Kostenpunkt zirka 200 bis 250 Euro).

Folgt auf die schriftliche Bewerbung eine persönliche Einladung, ist die erste Hürde bereits genommen. Bis zur Vertragsunterschrift kann allerdings noch eine Menge schief gehen. Karriereberater trainieren deshalb mit Bewerbern auch Erfolgsstrategien für Assessment-Center und Vorstellungsgespräche.

Preiswerter als Einzeltrainings (Stundensatz 100 bis 150 Euro) sind in der Regel Gruppenangebote, die zu ähnlichen Pauschalen wie die Bewerbungsmappen-Seminare abgerechnet werden. Allein oder in der Kleingruppe spielt der Trainer mit seinen Schützlingen typische Vorstellungssituationen durch: Mit welchen Fragen muss ich rechnen? Wie verkaufe ich mich am überzeugendsten? Wie reagiere ich, wenn der Personaler heikle Punkte anschneidet? Was bezweckt er wirklich mit scheinbar harmlosem Smalltalk?

Besonders empfehlenswert sind Seminare, bei denen das Gespräch per Video aufgezeichnet und ausgewertet wird, denn nervöse Gesten, ein gelangweilter Gesichtsausdruck oder eine aggressive Körperhaltung werden hier erst so richtig sichtbar und Fortschritte überprüfbar.

Berufserfahrene nehmen einen Karriere-Coach meist eher zur beruflichen Standortbestimmung und weiteren Karriereplanung in Anspruch. Das Ziel: Neue Perspektiven entwickeln oder sich mit professioneller Hilfe aus einer beruflichen Sackgasse befreien. Aber auch erfolgreiche, im Job fest etablierte Fach- und Führungskräfte, denen lediglich die Zeit, der Überblick oder die Erfahrung fehlt, ihre Karriere im Alleingang weiter voranzutreiben, sind Kandidaten für ein Coaching. Im Einzelgespräch analysiert der Karriereberater hier zunächst persönliche Stärken und Schwächen und zeigt Entwicklungspotenzial auf. Die meisten Berater ziehen dazu wissenschaftlich abgesicherte Testverfahren heran, beispielsweise Bochumer Inventar (BIP), Reiss Profile, Myers-Briggs-Typindikator MBTI oder DISG-Modell. Gemeinsam mit dem Kunden werden anschließend persönliche Karriereziele bestimmt und die nächsten Schritte festgelegt. Das kann zum Beispiel auch eine fachliche oder persönliche Weiterbildung oder die Teilnahme an einem internen Assessment sein. Steht ein Jobwechsel an, überprüft der Karriereberater bei Bedarf auch das Arbeitszeugnis oder formuliert sogar einen aussagekräftigen Entwurf vor.

Auf Wunsch schalten sich die Berater ab einem gewissen Karrierelevel auch aktiv in die Jobsuche ein. Im Gegensatz zu Personalberatern, die im Arbeitgeberauftrag nach Kandidaten fahnden, werden Karriereberater vom Bewerber verpflichtet und bezahlt. Das Honorar für eine professionelle Jobsuche ist Verhandlungssache, üblich ist die erfolgsabhängige Vergütung (x Prozent vom neuen Gehalt) oder eine Pauschale für einen bestimmten Zeitraum (Suchauftrag für y Wochen).

Für Berufserfahrene kann solch ein professioneller Suchauftrag durchaus sinnvoll sein, für Hochschulabsolventen ist er aber meist

überflüssig, denn die Mehrzahl der für sie in Frage kommenden Positionen wird veröffentlicht.

Eine für Jobeinsteiger sehr viel nützlichere Investition ist dagegen eine umfassende berufliche Orientierungsberatung – vor allem für Kandidaten, die bislang wenig Praxisluft geschnuppert haben. Im Rahmen einer guten Einstiegsberatung (250 bis 600 Euro) erfahren Bewerber, in welchen Branchen und Positionen sie mit ihrem Profil die besten Karriereperspektiven haben, wie ein typischer Karriereweg verlaufen könnte oder welche Weiterbildung später vielleicht sinnvoll sind.

Außerdem lernen sie Stellenanzeigen richtig zu interpretieren: Welche Qualifikationen unbedingt verlangt sind und welche eher als nette Zugabe gelten, ist für ungeübte Bewerber nicht immer auf Anhieb ersichtlich. Doch nur wer genau weiß, was gefragt ist, kann sich auch zielsicher auf die richtigen Stellen bewerben und das Anschreiben passgenau formulieren. Für die Auswahl des passenden Beraters ist ein bisschen Recherche nötig. Ziel der Suche sollte ein erfahrener

Coach mit guten, beruflichen Kontakten sein – im Idealfall ein ehemaliger Personalentscheider, der sein Wissen jetzt der Bewerberseite verkauft. Ein Preisvergleich ist sinnvoll, sollte allerdings nicht das einzige Auswahlkriterium bleiben (siehe Checkliste). Auch Verhandeln lohnt: Studenten oder Mitglieder bestimmter Verbände erhalten mitunter einen Preisnachlass. Der Jobtitel „Karriereberater“ ist keine geschützte Berufsbezeichnung. Jeder kann sich so nennen. Deshalb tummeln sich unter den schätzungsweise rund 5.000 Anbietern in Deutschland auch ziemliche Nieten.

Auf der Suche nach der richtigen Adresse hilft ein Blick ins Internet deshalb oft weiter als der in die „Gelben Seiten“. Berufsverbände wie die Deutsche Gesellschaft für Karriereberater, DGfK (www.dgfk.org), oder der Deutsche Bundesverband Coaching, DBVC (www.dbvc.de), ermöglichen online die gezielte Suche in ihren Mitglieder-Datenbanken. Die gelisteten Berater verpflichten sich, festgelegte Qualitätsstandards einzuhalten.

Kirstin von Elm



So finden Sie den richtigen Karriereberater

- » Der Berater hat eine akademische Ausbildung, zum Beispiel in Psychologie oder BWL.
- » Er verfügt über eigene Berufserfahrung in Fach- und Führungspositionen.
- » Der Berater ist am Markt etabliert – zum Beispiel als Fachautor oder Referent – und kann Referenzen benennen.
- » Er ist Mitglied eines einschlägigen Branchenverbandes, dessen Qualitätsstandards – zum Beispiel regelmäßige Weiterbildung und Zertifizierung – er einhält.
- » Der Berater kann auf gute berufliche Kontakte, zum Beispiel zu großen Arbeitgebern und Branchenexperten, zurückgreifen.
- » Das Leistungsangebot ist modular aufgebaut, die anfallenden Kosten sind transparent und kalkulierbar.
- » Der Berater macht einen sympathischen, vertrauenswürdigen Eindruck und kann gut zuhören.
- » Die Chemie zwischen Ihnen beiden stimmt. Sie können sich vorstellen, mit ihm möglicherweise auch über unangenehme, persönliche Dinge zu sprechen und Ratschläge zuzulassen.

Kooperationspartner des Jobguide

Ute Bölke

Rheingaustraße 105 D, 65203 Wiesbaden
T: 06 11-2 38 55 56, www.boelkeonline.de
Seit 2000 selbstständig als Coach, Berater, Projektmanager und Trainer, nationaler Fokus, Mitglied der Dt. Gesellschaft für Karriereberatung

Arbeitsfelder: Out- und Newplacement bundesweit, einzeln und in Gruppen, Karriere- und Bewerbungsberatung, Coaching, Workshops
Zielgruppen: Privatpersonen, besonders Fach- und Führungskräfte, akademische Nachwuchskräfte und Personalentscheider (Outplacement und Coaching)

Doris Brenner

Falkenstraße 11, 63322 Rödermark
T: 0 60 74-86 24 44, www.karriereabc.de
Selbstständige Beraterin; Gründungsvorstand der Dt. Gesellschaft für Karriereberatung e.V.

Arbeitsfelder: Karriereberatung, Coaching, Outplacement, Personalentw., Training
Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, Nachwuchskräfte

Coachhouse Gudrun Kaltwasser

Thomasiusstraße 12, 10557 Berlin
T: 0 30-36 40 90 12, www.coachhouse.de
vier freie Berater, gegründet 2002; Mitglied des Fortbildungsforums „Coach der Arbeitswelt CAW“
Arbeitsfelder: Einzel- und Teamcoaching, berufliche Veränderung, Krisen und

Konflikte, Führung und Teamentwicklung, Persönliche Bildung
Zielgruppen: Führungskräfte und die sog. Young Professionals

Sigrid Frank Karriereberatung & Coaching

Nesthauser Straße 17, 33106 Paderborn,
T: 0 52 54-9 37 69 86, www.sigrid-frank.de
Arbeitsfelder: Karriere- und Bewerbungsberatung, Treuhandbewerbungen, Bossing-Beratung (bei Mobbing durch Vorgesetzte), individuelles Outplacement, Interim-Management Personalentwicklung, Frauenförderung, Training: Business Knigge, Professionell präsentieren
Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, Nachwuchskräfte bzw. Young Professionals, Personalentscheider

Heiko Mell & Co. GmbH

Birkenweg 33, 51503 Rösrath
T: 0 22 05-90 09 70, www.heiko-mell.de
Arbeitsfelder: Personalberatung, Outplacement, für Privatpersonen auch Karriereberatung, Zeugnisanalyse, Hilfe bei Bewerbungen
Zielgruppen: Führungskräfte der Industrie

Petra Perlenfein

Heidehofstraße 21, 70184 Stuttgart
T: 07 11-48 90 85 22
info@perlfein-karriereakademie.de, www.perlfein-karriereakademie.de
Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung
Arbeitsfelder: Outplacement, Karriere-

beratung, Organisationsentwicklung, Change Management, Work Life Balance, Führungskräftecoaching, Konfliktmanagement, Frauenförderung
Zielgruppen: alle Hierarchieebenen

Dr. Hermann Refisch

Karl-Kautsky-Weg 8 a, 60439 Frankfurt am Main, T: 0 69-39 04 34 33, www.refisch.de, www.mehr-mut.de
Diplompsychologe, nationaler Fokus; freier Berater seit 1998
Arbeitsfelder: Management- und Karriereberatung, Beratung/Workshops zu Perspektiven im Beruf, Rhetorik, Konfliktlösungen, Selbstsicherheit und Souveränität
Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte

Angela Schütte

Dieckhaus 5, 49406 Drenthede
angela.resch@career-vision.eu
www.career-vision.eu
Diplomingenieurin mit nationalem und internationalem Fokus
Arbeitsfelder: Karriereberatung, Personalentwicklung, Seminare, besondere Expertise in Beratung bei internationalen Bewerbungen. Bietet auf www.jobguide.de kostenlosen Lebenslaufcheck an.
Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, akademische Nachwuchskräfte

Car connects

www.car-connets.de

Positionierung/Aufgabe. Mehrmals pro Jahr findet an verschiedenen deutschen Automobilstandorten diese Karrieremesse für die Mobilitätsindustrie statt. Hier sind die Aussteller sowohl Automobilhersteller als auch deren Zulieferer sowie Ingenieurdienstleister und sonstige Unternehmen mit engen Geschäftsbeziehungen zur Automobilindustrie.

Der Veranstalter der Car connects, die D+S Automotive GmbH organisiert neben den Karrieremessen auch noch begleitende Kongresse, so etwa im Februar 2019 das CarSymposium in Bochum sowie ein CarSymposium in Peking.

Zielgruppe. Von Schülern und Studenten bis zu hochqualifizierten Absolventen und Professionals decken die Karriere-Messen ein breites Spektrum potenzieller Bewerber ab. Die Hauptzielgruppe sind dabei die Besucher aus den MINT-Fächern.

Mehrwert für Kandidaten. Hier sind auch Unternehmen vertreten, die man sonst nicht auf vielen Recruiting-Messen findet, weil sie sehr konzentriert sind auf Bewerber-Zielgruppen mit großem Interesse an der Branche.

Beitrag. Eine Registrierung ist nicht nötig, der Besuch ist kostenfrei.

**CAR connects**
DIE AUTOMOTIVE KARRIERE-MESSE

Stuttgart
28. November 2018
Bochum
7. Februar 2019
München
Mai 2019

**Für Studenten, Absolventen und (Young-)Professionals**
www.car-connects.de

CareerVenture

www.career-venture.de

Positionierung/Aufgabe. Die CareerVenture Recruiting-Veranstaltungen grenzen sich durch ihre Effektivität, den umfassenden Service und den exklusiven Rahmen deutlich von den üblichen Karrieremessen ab.

Zielgruppe. Bewerben können sich Studierende, Absolventen, Referendare und Doktoranden, die sich für einen Berufseinstieg interessieren, sowie Young Professionals, die einen Firmenwechsel beabsichtigen.

Mehrwert für die Kandidaten. Die Bewerber führen persönliche, 45-minütige Einzelgespräche mit den Unternehmensvertretern; sie haben jeweils mehrere Einzelinterviews an einem Tag; sie nehmen teil an Unternehmenspräsentationen; sie bekommen Informationen zum Berufseinstieg bei ihrem Wunscharbeitgeber; sie bekommen die Chance auf einen Direkteinstieg, eine Trainee Stelle oder einen Praktikumsplatz. Darüber hinaus ist die Veranstaltung eine Plattform für Networking. Vor Ort gibt es kostenlose Verpflegung in Form von Getränken, Lunchbuffet und Kaffee- und Kuchenpause am Veranstaltungstag. Im Rahmen des Sponsoring-Programms übernehmen Arbeitgeber Anfahrts- und Übernachtungskosten.

Beitrag. Die Teilnahme ist für eingeladene Kandidaten kostenlos.

**CAREER Venture**
eine Marke von M&W & Partner

mehr Informationen und Bewerbung unter: career-venture.de

Top-Kandidaten treffen Top-Unternehmen Recruiting-Events für High Potentials

**business & consulting fall**
24. Oktober 2016 in Frankfurt
Bewerbungsschluss: 26. September 2016

women
6./7. Dezember 2016 in Seeheim
Bewerbungsschluss: 6. November 2016

**business & consulting spring**
6. März 2017 in Frankfurt
Bewerbungsschluss: 5. Februar 2017

Teilnehmende Unternehmen:


career-venture.de

women&work
www.womenandwork.de

Europas grösster Messe-Kongress für Frauen



EINTRITT KOSTENFREI

Zukunft ist, was Du daraus machst.

- Über 120 Top-Unternehmen Vier-Augen-Gespräche mit Wunsch-Arbeitgebern. Anmeldung bis zum 25. April.
- „Karriere- und Leadership-Lounge“ Potenzial-Check & Führungskompetenz, strategisches Karriere-Coaching und CV-Check
- Karriere-Tools & Erfolgs-Strategien für Frauen Über 50 Vorträge, Workshops und Podiumsdiskussionen, Women-MINT-Slam & Speed-Mentoring.
- Schwerpunkt: „Lebensdesign“

WEBINAR
„Karriere-Strategien für Frauen“
Termine & Anmeldung unter: webinar.womenandwork.de

28. APRIL 2018 • 9:30-17:00 UHR
FORUM • FRANKFURT AM MAIN

Women&Work

www.womenandwork.de

Positionierung/Aufgabe. Als Recruiting-Messe mit begleitendem Kongress-Programm hat sich die Women&Work als fester Termin im Recruitinggeschehen seit einigen Jahren etabliert. Nach langen Jahren im früheren Bundestag und dann im World Conference Center Bonn findet sie seit 2018 in der Messe Frankfurt statt.

Zielgruppe. Ambitionierte Studentinnen, Hochschulabsolventinnen, erfahrene Fachfrauen, Wiedereinsteigerinnen nach der Elternzeit, Führungskräfte oder einfach nur ambitioniert Frauen aller Berufsgruppen und jeden Alters, vor allem aber Akademikerinnen, sind die regelmäßigen Besucherinnen und die Zielgruppe dieser Messe.

Mehrwert für die Kandidaten. Rund 100 Unternehmen aus allen Branchen bemühen sich auf dieser Veranstaltung um die qualifizierte Weiblichkeit. Die Bewerberinnen führen hier erste Kontaktgespräche mit den Unternehmensvertretern und haben auf dem begleitenden Kongress die Möglichkeit, in 40 Vorträgen und Workshops ihren Horizont und ihre Perspektiven zu erweitern. Bis kurz vor der Messe gibt es jeweils Gelegenheit, sich zu vorterminierten Vier-Augen-Gesprächen bei den ausstellenden Unternehmen zu bewerben.

Beitrag. Die Teilnahme ist kostenlos.

**enactus**

Das englische Verb „to enact“ hat eine starke Bedeutung: „in Kraft setzen, beschließen, erlassen“. Ein Begriff, der die Mission und die Zwecke der Non-Profit Organisation Enactus treffend bezeichnet. In 39 Ländern engagieren sich mehr als 62.000 Studierende an 1.600 Hochschulen bei Enactus, 440 Unternehmen unterstützen die Organisation. Damit ist Enactus das weltweit größte Netzwerk seiner Art.

Entrepreneurial
Unternehmerischer Geist leitet das Handeln und Helfen der teilnehmenden Studierenden
Action
Die Organisation zielt auf den Gestaltungswillen Dinge positiv zu beeinflussen
us
Eine weltweit handelnde Organisation mit gemeinsamen Werten

**enactus Alumni**

Der Alumni Verein - Mehrwert für Mitglieder
Die Enactus Alumni verstehen sich als Multiplikatoren des Enactus-Gedankens in unternehmerischen Zusammenhängen (PROMOTE), als Unterstützung der aktiven Teams sowie der Organisation Enactus (SUPPORT) und als professionelles Netzwerk, in dem Mehrwert für alle geschaffen wird (CONNECT). Die Enactus Alumni widmen sich dabei einer Vielzahl von Aufgaben für die Enactus Teams: Neben Coaching, Workshops und Mentoring haben die Enactus-Studierenden die Chance Projekt-Stipendien zu erhalten.

www.enactus.de <http://www.facebook.com/enactus.alumni>

Enactus

www.enactus.de/

Positionierung/Aufgabe. Weltweites Netzwerk von Studierenden aller Fächer, die sich an ihren Hochschulen zu Teams zusammenschließen und gemeinsam soziale, ökologische und kulturelle Projekte vorantreiben. In den Projekten verbinden die Teams gemeinnützige Ziele mit unternehmerischem Geist und betriebswirtschaftlichen Methoden. Sie identifizieren Herausforderungen, analysieren Rahmenbedingungen, entwickeln Konzepte für den Wissenstransfer und schaffen so langfristig Unabhängigkeit für Menschen, die von den Projekten profitieren. Die Studierenden erwerben dabei Fähigkeiten und Perspektiven für unternehmerisches Handeln.

Mitglieder. In 39 Ländern engagieren sich mehr als 62.000 Studierende an 1.600 Hochschulen, 440 Unternehmen unterstützen die Organisation.

Organisation. Der Hauptsitz von Enactus liegt in Springfield im US-Bundesstaat Missouri. 39 verschiedene Landesgesellschaften haben sich bis heute gegründet. Sie alle arbeiten als selbstständige Organisationen, sind aber Teile des internationalen Enactus Netzwerks.

Mehrwert für Mitglieder. Die 43 studentischen Enactus-Teams in Deutschland verhelfen mit ihren Projekten Menschen zu mehr wirtschaftlicher Selbstständigkeit. Enactus betreibt in Deutschland rund 200 ökologisch, sozial oder kulturell ausgerichtete Projekte.

Beitrag. Die Mitgliedschaft für Studierende ist kostenlos.

Sonstiges. Enactus ist unter dem Namen „Sife“ gegründet und im Jahr 2012 umbenannt worden.

Wer begleitet mich auf meinem Karriereweg?

Aus dem Hause
DIE ZEIT

Die Antwort: academics.de – das Karriereportal für Ihre Laufbahn in Wissenschaft und Industrie. Erforschen Sie unsere Ratgeber sowie Themen-Speziale und registrieren Sie sich jetzt kostenlos für unseren Job-Newsletter.

 **academics.de**
Das Karriereportal für Wissenschaft & Forschung

Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten

Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

- Profitiere von unserem praktischen Online-Bewerbungsmanager!
- Triff auf unseren Karriere-Events viele attraktive Arbeitgeber!
- Informiere dich über interessante Stellenangebote!
- Hole dir nützliche Bewerbungstipps von Experten!

Infos und Bewerbungsservice
unter: www.iqb.de
Join us on Facebook:  /iqb.de

IQB.de
CAREER SERVICES

Kooperationspartner
Jobguide

JURAcon

meet@

JOBCON
ENGINEERING

JOBCON
FINANCE

**heads&
hands**

www.vbio.de

Die Informationsplattform für die Biowissenschaften



Jetzt beitreten!

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

IMRESSUM

© 2018, matchboxmedia, Düsseldorf

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

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

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

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

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

Kooperationen: Cathrin Müller

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

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

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