

Professional

Precire-Gründer Dirk Gratzel:

Was
unsere
SPRACHE
über uns
verrät



Gehaltserhöhung
Alle Zahlen für Ihre Verhandlung

Wo Fachkräfte fehlen

In welchen Wirtschaftsbereichen es jetzt schon eng wird, weil Fachkräfte fehlen, hat das Institut der deutschen Wirtschaft erforscht. 619 Berufsgruppen haben die Kölner unter die Lupe genommen. Bei 96 haben sie bereits jetzt dauerhafte Engpässe bei den Fachkräften ausgemacht, bei 41 wurde es schon arg knapp mit Bewerbern. Die meisten der Mangel-Berufe ließen sich in drei Kategorien finden: „Gesundheit, Soziales und Bildung“, „Bau- und Gebäudetechnik“ sowie „Energie, Elektro und Mechatronik“. Noch weiter heruntergebrochen, ergaben sich zum Beispiel besonders starke Engpässe in der Gesundheits- und Altenpflege und bei den akademischen Berufen rund um Informatik und Ver- und Entsorgung.

Quelle: IW Köln



So bringt man ewige Zu-spät-Kommer zur Strecke

Das Meeting ist für zehn Uhr angesetzt, fast alle Mitarbeiter sind pünktlich da, nur ein Kollege lässt alle anderen warten und biegt wie immer erst um fünf nach um die Ecke. Ein Beitrag in Impulse zeigt, wie Führungskräfte sinnvoll auf solche Nachzügler reagieren. Das Magazin gibt acht Tipps, um nervige Zu-spät-Kommer zu kurieren. Denn einfach laufen lassen, ist keine gute Idee. Unpünktliche Kollegen kosten Zeit, Nerven und den Betriebsfrieden.

- **Vorbild sein:** Chefs, die selbst immer zu spät zu Meetings eintrudeln, ermutigen ihre Mitarbeiter, es ihnen nachzutun. Denn solch ein Verhalten ist ja offensichtlich akzeptabel. Also: Als Führungskraft immer pünktlich sein, sonst darf man nicht meckern.
- **Ansprüche klären:** Wer nie kundtut, dass er Pünktlichkeit erwartet, muss sich nicht wundern, wenn sie nicht geliefert wird. Also: Allen Teilnehmern verklickern, dass man auf Termintreue steht.
- **Pünktlich starten:** Egal, wie viele noch fehlen, das Meeting startet zur verabredeten Zeit. Wer was verpasst, ist selbst

schuld, wiederholt wird nicht.

- **Zu-spät-Kommer öffentlich registrieren:** Beim ersten Mal tut es noch ein flotter Spruch, im Wiederholungsfall kann die Reaktion ein bisschen harscher ausfallen. Den Bummler einfach ignorieren ist keine gute Idee, weil er denken könnte, dass er mit sowas durchkommt.
- **Hühnchen rupfen:** Hallodris, die den Seitenhieb nicht kapiert und weiter zu spät kommen, muss man sich unter vier Augen zur Brust nehmen und ihnen klar machen, dass einem Pünktlichkeit wirklich wichtig ist.
- **Konsequenzen ankündigen:** Bei Mitarbeitern, die partout nicht dazulernen, hilft nur ein weiteres ernstes Gespräch, in dem man ihnen die Erwartungen an ihr Verhalten genau umreißt. Tipp: Konkrete Beispiele parat haben, wo der Mitarbeiter wieder zu spät eintrudelte. Für den Fall, dass er alles abstreitet.
- **Abmahnen:** Bei ganz hartgesotteten Fällen hilft nur eine ganz offizielle Abmahnung, die in die Personalakte wandert.

Quelle: Impulse

Wie ein Kontrollfreak das Delegieren lernt

Manche Menschen bekommen den lieben langen Bürotag allein deshalb wenig getan, weil sie schlecht abgeben können und für ihr Seelenheil alles selbst machen müssen. Die gute Nachricht: Delegieren lässt sich lernen. Das zeigt das US-Karrieremagazin Fast Company in einem Beitrag. Danach sind Kontrollzwänge und der Wunsch, immer alles selbst zu erledigen, typisch für Perfektionisten. Sie beherrscht die unterschwellige Angst, dass „die anderen“ eine Aufgabe bestimmt nicht so gut erledigen können, dass sie den eigenen Standards genügt. Diese Einstellung ist gut und schön, solange man sie sich zeitlich und nervlich leisten kann. Doch in der Regel sind die moderne Arbeitswelt und das Arbeitspensum darauf angelegt, dass man sie gemeinsam bewältigt. Und auch Perfektionisten können das in wenigen Schritten lernen, stellt Fast Company fest:

- **Feststellen, was einen vom Delegieren abhält:** Ist es die Angst, Kontrolle abzugeben? Oder Misstrauen anderen gegenüber? Oder das schlichte Unvermögen, die anstehende Aufgabe anderen ordentlich zu erklären? Wer weiß, was ihn konkret belastet, kann es besser angehen. Tipp: Die Befürchtungen aufschreiben. Welche schlimmen Dinge würden passieren, wenn man Aufgabe xy abgibt?
- **Nachrechnen, was es kostet, alles selbst zu machen.** Manche Gehälter sind einfach höher als andere. Und wenn hochbezahlte Menschen Zeit in Arbeiten investieren, die auch weniger gut bezahlte Menschen hinbekommen, dann ist das einfach unwirtschaftlich. Manchmal hilft schon allein diese Einsicht.
- **Die richtige Person ausgucken.** Das beste Ergebnis kommt heraus, wenn man an die Person delegiert, die die passendsten Kenntnisse für den Job hat. Das erspart einem eine Menge Micromanagement.
- **Qualitätsstandards festlegen.** In einer Checkliste lassen sich alle Punkte vermerken, die man erledigt haben möchte.
- **Nur das Ergebnis vorgeben, nicht den Weg dorthin.** Dann fällt es dem Beauftragten leichter, die Aufgabe nach seiner Façon zu erledigen.
- **Zeit nehmen für gutes Erklären.** Nur wer seine Aufgabe gut verstanden hat, kann sie auch passend abliefern.
- **Pannen einkalkulieren.** Weil immer etwas passiert, lohnt es sich, so etwas im Zeitplan und in den eigenen Erwartungen einzuplanen.



Quelle: Fast Company

In Fachaufsätzen mit Abbildungen punkten

Wer im Rahmen seiner Berufstätigkeit wissenschaftliche Arbeiten verfasst oder nebenbei promoviert, tut gut daran, in seine Werke 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.

Heise Online

Dax-Bosse ticken alle gleich

Die Chefs der führenden deutschen Unternehmen sind menschlich alle vom gleichen Schlag. Das stellte eine Studie der German Graduate School of Management & Law in Heilbronn fest. Die Forscher ließen die Steckbriefe der Dax 30-Lenker anonym bewerten, analysierten Eigeneinschätzungen und die Meinung von Berufskollegen. Das Ergebnis: Der Dax-30-CEO ist eher konservativ, weniger experimentierfreudig, eher introvertiert, weniger gesprächig, emotional stabil, belastbar und ausgeglichen. Von Querdenkern und Visionären à la Steve Jobs keine Spur. Die Vorstände erwiesen sich darüber hinaus im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung als überdurchschnittlich leistungsstark, ehrgeizig, zielstrebig und gewissenhaft. Und im Unterschied zu anderen Vertretern seiner Altersgruppe ist ein Dax-CEO kein großer Teamplayer und emotional hart. Gerade in diesen beiden letzten Eigenschaften sehen die Forscher die Hauptfaktoren dafür, ob es ein Manager in einen Spitzenposten schafft oder nicht. Denn diese Qualitäten werden

LinkedIn, XING & Co. schaden Personalberatern nicht

Berufsnetzwerke wie LinkedIn, Xing & Co schaden dem Geschäft der Headhunter nicht. Denn wirklich gute Ergebnisse lassen sich mit der Personalsuche über die Sozialen Netzwerke nicht erzielen, schreibt die Wirtschaftswoche und beruft sich auf eine Umfrage.

Die Personalberatung Signium hat in 220 Unternehmen die Personalverantwortlichen befragt und festgestellt, dass sie heute öfter als früher Personalberater einschalten, wenn es um die Besetzung von Jobs im oberen und mittleren Management geht. Die Suche nach Kandidaten in den Berufsnetzwerken ist demnach zu aufwändig und oft auch ergebnislos. Daher erzielt die Branche Rekordumsätze und konnte allein 2014 53.000 Manager vermitteln, schreibt die Wirtschaftswoche.

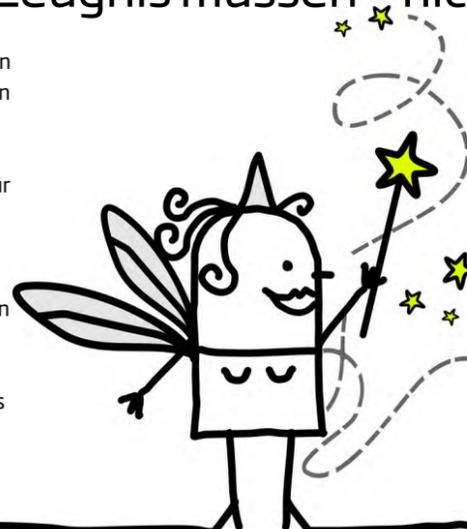
Das Internet nutzen die meisten Arbeitgeber nur passiv: Sie lassen Online-Bewerbungen zu oder nutzen digitale Bewerbungsformulare. Aber jedes fünfte Unternehmen bekommt von Managern keine digitalen Bewerbungen, 40 Prozent nur sehr selten. Dazu kommt, dass 47 Prozent der Unternehmen ihre Führungspositionen auch nie auf ihrer Website ausschreiben.

Auch die Besetzung von Managementpositionen via Mitarbeiter-Empfehlung erweist sich als Mythos: 66 Prozent haben nur selten oder gar noch nie Stellen auf Empfehlung hin besetzt. Mitarbeiter-Empfehlungsprogramme sind laut Signium-Partnerin Ann Frances Kelly das Eingeständnis des Personalchefs, nicht selbst eine Stelle besetzen zu können und Mitarbeiter haben Angst, falsche Empfehlungen auszusprechen. *Quelle: Wirtschaftswoche*



Gute Wünsche im Zeugnis müssen nicht sein

Im Streit über Zeugnisformulierungen landen Unternehmen und Arbeitnehmer nicht selten vor Gericht. In einem aktuellen Fall ging es vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (3 Sa 127/14) um die Schlussformel „Für die weitere berufliche und private Zukunft wünschen wir alles Gute“. Die Frage war, ob der Mitarbeiter auf dieser wohlwollenden Schlussformel bestehen kann. „Jein“ urteilten die Richter. Hat sich das Unternehmen zum Beispiel in einem gerichtlichen Vergleich verpflichtet, ein wohlwollendes, förderliches Zeugnis auszustellen, dann kann der Ex-Mitarbeiter die Abschiedsformel verlangen.



Gibt es dagegen keine solche Vereinbarung, muss der Arbeitgeber sie nicht benutzen. Denn die Schlussformel mit den guten Wünschen geht, so urteilten die Richter, über das hinaus, was an Zeugnisinhalt geliefert werden muss. Gefühligkeiten gehören nicht zwingend ins Zeugnis. Das bedeutet auch: Stört sich ein scheidender Kollege an der vom Chef gewählten Schlussformel, kann er nur auf eine Version ohne Abschiedsschnörkel bestehen. Eine geänderte Formulierung ist nicht drin - es sei denn, man hat sich vorab zu einem positiven Zeugnis verpflichtet. *Quelle: Wolters Kluwer*

Jobsharing für Mütter mit Teilzeitwunsch

Zwei Menschen teilen sich einen Arbeitsplatz. Jobsharing führte bislang ein echtes Mauerblümchendasein. Das ändert sich gerade, stellt Spiegel Online fest. Das Magazin stellt gleich mehrere Tandems vor, die sich jeweils gemeinsam auf eine Stelle beworben haben und sich eine Position nun in Teilzeit teilen. Etwa als Pressereferentin oder Organisatorin im Bildungsbereich. Die porträtierten Frauen hatten zuvor alle in gut dotierten Vollzeitjobs gearbeitet, konnten dort nach ihrer Babypause aber nicht adäquat in Teilzeit anknüpfen. Der klassische Karriereknick. Deshalb haben sie sich jeweils mit einer ähnlich qualifizierten Kollegin zusammengetan, gemeinsame Bewerbungen verfasst und auch die Vorstellungsgespräche entsprechend geprobt, um die Expertise beider Kandidatinnen gleichermaßen gut überzubringen. Ihr Verkaufsargument: Auf einer Stelle bekommt man durch Jobsharing gleich zwei Experten. Weiterer Vorteil: Als Doppelpack sei in den Bewerbungsgesprächen - anders als bei Gesprächen um Teilzeitjobs - die Kinderbetreuung nie das Thema. Stattdessen wolle man sich eher über die geplante Arbeitsteilung unterhalten. Und da lassen sich im Vorfeld ja clevere Konzepte entwerfen. Dennoch haben alle Tandems harte Überzeugungsarbeit in den Unternehmen leisten müssen, bevor die Zusage kam. Für Firmen ist die „Zwei Personen für eine Stelle“-Lösung zumindest in gehobenen Positionen mit entsprechendem Gehalt geringfügig teurer als die klassische Lösung. Dass sich immer mehr Unternehmen für Jobsharing interessieren, erklären die Macher der Jobsharing-Plattform „Tandemploy“. Dort suchen bereits einige Arbeitgeber aus allen Branchen nach neuen Mitarbeitern, sogar für Führungspositionen. *Quelle: Spiegel Online*

Wann ist es Zeit, den Job zu wechseln?

Früher galt die Daumenregel: Um in der Karriere voranzukommen, muss alle zwei Jahre eine neue Stelle her. So einfach ist die Sache längst nicht mehr. Im Durchschnitt alle vier Jahre brechen Fach- und Führungskräfte heute beruflich zu neuen Ufern auf. Zumindest, wenn sie in Wiwi-Berufen, in der IT, im Ingenieur- und Gesundheitswesen oder in Forschung und Entwicklung tätig sind. Das ergab eine Umfrage der Jobbörse Stepstone.

Am schnellsten wechseln Vertriebler, Einkäufer und Logistiker: im Schnitt alle drei Jahre. Mit fünf Jahren überdurchschnittlich lang bleiben Spezialisten in den Naturwissenschaften und der Forschung.

Doch so ein Jobwechsel will richtig angegangen sein. Mit den ersten Bewerbungen kommt oft die Angst vor der Veränderung. Eine normale Reaktion. Und Grund genug, genau zu prüfen, warum man Veränderung sucht. Eine nur zeitweise Unzufriedenheit sollte jedenfalls nicht der Anlass sein. Schlechte Phasen muss man auch mal aushalten, raten Personalberater in einem Beitrag in Handelsblatt Karriere. Wer zu oft und zu zügig wechselt, bekomme schnell das Etikett „nicht belastbar“ verpasst. Deshalb sollte man seinen Drang zum Wechseln mit seinem langfristigen Zielen abgleichen. Wenn das Ende der Lernkurve naht, der Job zur Routine wird, kann es Zeit sein. Dafür sollte man aber ein gutes Jahr einplanen, um das eigene Netzwerk zu aktivieren und gute Gespräche zu führen. *Quellen: Stepstone, Handelsblatt Karriere*

Knöpfe sortieren

Aschenputtel lässt grüßen: In einem aktuellen Arbeitsrechtsprozess ließ ein Chef seine Mitarbeiterin jeden Tag einen Berg Knöpfe sortieren, die abends wieder vermischt wurden. In dem Fall, der vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein landete (Az. 1 Sa 107/14), war der Arbeitsplatz der Mitarbeiterin weggefallen. Weil die aber die angebotene Freistellung ablehnte, rächte sich der Chef mit der unsinnigen Sortier-Aufgabe. Die Richter werteten diese Aktion als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Denn auch im Job hat ein Mensch das Recht auf Anerkennung und Wertschätzung seiner Persönlichkeit. Das regelt das Grundgesetz in den Artikeln 1 und 2. Unterwertige Aufgaben verletzen dieses Recht, entschieden die Richter. Dabei orientiert sich die Tätigkeit, die ein Mitarbeiter auszuüben hat, zunächst mal an den Regelungen in seinem Arbeitsvertrag. Muss sich aus betrieblichen Gründen der Job verändern, dann müssen die neuen Aufgaben gleichwertig sein, denselben sozialen Status haben und natürlich das gleiche Gehalt einbringen. Tun sie das nicht, so darf der Mitarbeiter den neuen Job ohne arbeitsrechtliche Folgen ablehnen. *Quelle: Zeit Online*



Was unsere Sprache über uns verrät

Fotos: 2bAhead

Wie viel unsere Sprache über uns aussagt und wie sehr uns die Sprache anderer beeinflusst, ahnte Dirk Gratzel schon lange. Doch dann hat er in einem großen Forschungsprojekt untersucht, wie sich die Ergebnisse psychologischer Testverfahren in dem Gebrauch von Sprache manifestieren. Die Ergebnisse ermöglichen ganz neue Ansätze in der Personalauswahl, der Personalentwicklung und der Kundenansprache. Und wahrscheinlich werden wir bald eine App haben, die uns hilft, die Wirkung unserer Sprache auf andere Menschen besser zu verstehen und uns selbst zu trainieren. Was alles heute schon geht und in Zukunft noch gehen wird, erzählt der Unternehmer im Interview mit Jobguide Professional.

Herr Dr. Gratzel, wenn ich mich auf ein bestimmtes Stellenangebot bewerben will und wir uns vorher einige Minuten unterhalten, dann können sie mir aufgrund einer Computeranalyse meiner Sprache sagen, ob ich in der Position wahrscheinlich erfolgreich sein werde. Wie ist das möglich?

Ja, das ist möglich. Dazu müssen wir uns gar nicht persönlich unterhalten. Sie geben uns einfach eine Probe Ihrer Sprache, so wie eine Blutprobe beim Arzt. Das können ein längerer – geschriebener - Text oder Ihre Antworten auf ein automatisiertes Interview sein, das wir aufnehmen, und die wir dann durch unsere Datenanalyse laufen lassen.

Und dann sagen Sie mir, ob ich erfolgreich sein werde in dem Job, auf den ich mich bewerbe?

Ja, das können wir - unter der Bedingung, dass wir Sprachanalysen einer Referenzgruppe haben, die in diesem Job schon einmal sehr erfolgreich waren. Dann kann unsere Sprachanalyse mit einer hohen Treffgenauigkeit sagen, ob Sie gut sein werden in dem Job.

Aufgrund welcher Parameter meiner Sprache kann denn Ihr Computer eine solche Aussage treffen?

Um das zu verstehen, muss man ein Stück zurück gehen in den Entwicklungsprozess unserer Technologie. Als uns aufgrund unserer Beratungstätigkeit (siehe Text nächste Seite: „Wie alles dazu kam“) klar wurde, dass in unserer Sprache viel von dem steckt, was wir von einem Menschen wissen wollen, haben wir zunächst in mehrere große Studien investiert. Dazu haben uns Marktforschungsinstitute rund 5.500 repräsentativ ausgesuchte Menschen in Deutschland vermittelt, die bereit waren, umfassende psychologische Diagnostik zu durchlaufen. Diese Leute haben sodann bei uns Tests aus dem klinischen und nichtklinischen Bereich durchlaufen, aus der Eignungsdiagnostik, Tests auf Persönlichkeit, Fähigkeiten, Depression, sprachliches und numerisches Verständnis, Intelligenz - nahezu alles, was moderne Diagnostik hergibt. So bekamen wir ein umfassendes Bild von diesen Personen.

Parallel dazu haben wir mit ihnen zum Beispiel Interviews geführt und ihnen einfache Alltagsfragen gestellt, etwa „Was machen Sie üblicherweise am Wochenende?“. Sie durften völlig frei drauf antworten. Anschließend haben sie uns ihre letzten 500 oder 1.000 Emails gegeben. Wir haben mit ihnen gechattet, Blog-Systeme aufgebaut und sie bloggen lassen. Auf diese Weise hatten wir von diesen Personen also zum einen ihre Psychometrie, und zum anderen die Art wie sie sprechen und schreiben.

Dann konnten wir beginnen, umfassende und detaillierte, ausschließlich formal-quantitative Analysen ihrer Sprache durchzuführen, um zu erkunden, wie sich unsere psychometrischen Erkenntnisse eben formal, quasi als Muster, in der Sprache repräsentieren.

Was genau haben Sie da analysiert?

Es gibt vier große Familien von Worten. Die ersten haben vorwiegend funktionale Qualität, ohne sie funktioniert Sprache nicht. Pronomen etwa – ICH, DU, ER, SIE, ES etc. – gehören dazu. Dann gibt es Worte, die drücken Relationen und Bezüge aus, zum Beispiel in einem Brief „ANBEI“ sende ich Ihnen die „BESPROCHENEN“ Unterlagen. Drittens gibt es Worte, die Emotion ausdrücken wie „HERZLICHE Grüße“ oder „GUT“ oder „SCHLECHT“. Und es gibt Worte, die drücken spezifische Zustände aus wie „KRANK“ oder „TOT“. Darauf aufbauend haben Psychologen schon vor Dekaden angefangen, diese Kategorien immer weiter zu untergliedern, das sind zum Beispiel im Harvard Dictionary rund 200 Kategorien. Aus ihrer Perspektive schauen wir uns die Sprache eines Menschen an, sehen die Treffer in den verschiedenen Kategorien und lernen so, dass jeder Mensch ein eigenes sprachliches Profil ausprägt und eine gewisse Präferenz für Worttypen, -arten und -strukturen hat.

Dann können wir uns ein psychologisches Merkmal herausuchen wie etwa „neugierig“ uns diese 200 Kategorien dazu ansehen, um festzustellen, wo es signifikante Korrelationen gibt zwischen der Neugier eines Menschen und diesen „Messpunkten“ in seiner Sprache. Finden wir dann 20 Kategorien, in denen es diese signifikanten Korrelationen gibt, wissen wir, dass in ihnen die Antwort auf die Frage liegt, wie neugierig ein Mensch ist. Mit etwas Aufwand können wir aus ihnen sodann eine Vorhersageformel entwickeln. Mit ihr wiederum können wir die Sprache beliebiger Menschen analysieren und sehen, ob sie mit einer x-prozentigen Wahrscheinlichkeit eher zu den Neugierigen oder den weniger Neugierigen gehören.

>> Unser System nutzt 500.000 Features der Sprache. Das arbeitet wie die Muster-Erkennung in einer DNA. Da erkennt der Fachmann aus einem DNA-Strang, dass die Person blond ist, aber der Laie sieht nur einzelne Moleküle. <<

Aber das ist ja jetzt erst mal nur die Wortwahl. Dann gibt es ja noch die Stimme, die Tonlage, die Betonung, die Pausen und so. Fließt das denn nicht ein?

Wir haben die Entwicklung von Precire mit Wortkategorien begonnen, weil wir aus der Psychologie wussten, dass sich das, was die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht - also stabil ist und über längere Zeit Vorhersagen ermöglicht - bevorzugt in der Wortnutzung manifestiert. Die Stimme enthält ebenfalls interessante Informationen, aber sie ist in noch höherem Maße von physischen Zuständen abhängig: Wenn ein Mensch unausgeschlafen oder gestresst oder angetrunken ist, verändert sich die Wortwahl nicht automatisch, aber an der Stimme bemerken wir den akuten Zustand sofort.

Diese situativen Aspekte können ja auch eine große Rolle spielen.

Absolut, und deshalb haben wir uns auch entschieden, die Aspekte der Prosodie, also der Stimmakustik, mit in unsere Entwicklungsarbeit aufzunehmen. Hier gibt es eine Menge interessanter Werkzeuge und Technologie, die sehr genau die Stimmakustik analysiert. Diese haben wir mit eingebunden, so dass aus den 200 bis 300 ursprünglichen wortgebundenen Kategorien der Analyse mehr und mehr wurden. Irgendwann waren wir bei 3.500 bis 4.000 Kategorien angekommen.

Kann man bei einer solchen Zahl von Kategorien denn noch nachvollziehen, wie bestimmte Parameter zum Beispiel mit einem Befund „Neugier“ zusammenhängen?

Überwiegend ja, bis dahin waren die meisten Messpunkte noch mit einem psychologischen Gedanken verknüpft, womöglich sogar mit einer konkreten These. Da konnten wir uns zum Beispiel fragen: „Wie steht es eigentlich um die adverbialen Bestimmungen der Zeit und des Ortes bei den Neugierigen und den Weniger-Neugierigen?“. Un-

sere Rechner und Referenzdaten konnten uns sagen, ob es an dieser sprachlichen Stelle interessante Auffälligkeiten gab oder nicht.

Irgendwann haben wir der Software dann aber die Möglichkeit gegeben, nach Dingen zu suchen, die sie selbst interessant findet, und sogenannte Feature-Extraktion zu betreiben. Mit dortigen Methoden haben wir uns langsam in den Bereich von Data Science und künstlicher Intelligenz begeben. Denn: Es ist uns eigentlich egal, ob wir psychologisch eins zu eins nachvollziehen können, warum etwas so ist, wie wir es beobachten – das können die Psychologen meistens eh nicht; wir wollten nur die Menge der Merkmale erhöhen, die auf bestimmte psychologische Konstrukte einzahlen, damit die Vorhersagen stabiler werden.

Das erhöht doch irgendwann die Komplexität ins Unbegreifliche, oder?

Für unser menschliches Verständnis von Sprache ja. Als wir der Software sukzessive den Freiraum gegeben haben, selbst Thesen zu bilden, zu messen und zu verifizieren wurde der Feature-Raum immer größer, so dass wir heute mit rund 500.000 Merkmalen der Sprache arbeiten und rechnen. Die Anfangskategorien und Grundideen sind immer noch da, aber die Betrachtungsperspektive ist von Lupe auf Elektronenrastermikroskop verschärft worden. Das ändert technologisch vieles, führt aber auch zu einer enormen Abstraktion unseres alltäglichen Erlebens menschlicher Sprache.

Früher haben wir Wort für Wort betrachtet. Wenn jemand „Nicht schlecht“ gesagt hat, erkannte die Software „Negation (nicht) – ein Treffer“ und „negatives Emotionswort (schlecht) - ein Treffer“. Heute erkennt die Software, dass zwar jedes einzelne Wort psychologisch immer noch eine negative emotionale Qualität und Wirkung hat, aber die Einkleidung in die Phrase „Nicht schlecht“ gibt beiden Worten zusammen gleichzeitig auch eine andere Intonation. Diese wird mit berücksichtigt. Und wenn jemand sagt „Wow, das war gar nicht

schlecht!“ oder „Wow, das war gut“ merkt das System, dass es in beiden Fällen eine grundsätzlich positiv gemeinte Aussage ist, aber zwischen beiden ein psychologisch relevanter Unterschied besteht.

Kann man diese ganze komplexe Analyse auch rückwärts benutzen? Also: Wenn ich erreichen will, dass ein Mensch auf mich so und so reagiert, dann muss ich meine Sprache in dieser und jener Weise verändern?

Ja, ich kann jetzt eine Sprache konstruieren, die psychologisch genau die Wirkung erzielt, die ich mir wünsche. Sprache kann auf allen Ebenen angepasst, quasi neu gemischt werden, in ihrer Komplexität, aber auch in ihrer Intonation, ihrer emotionalen Wirkung, in dem, was sie im Zuhörer auslöst. Ich kann den gleichen Inhalt unendlich oft variiert verpacken, kann sagen, ich nehme ein bisschen mehr Optimismus, mehr Ernsthaftigkeit, mehr Glaubwürdigkeit oder mehr Spaß.

Das heißt: der Computer gibt mir die optimale Kombination von Sprachakustik und Wortwahl und dann müsste ich doch prüfen können, wie Menschen darauf reagieren.

Ja, ein Beispiel aus unserer Praxis: Ein Unternehmen aus dem Touristik-Bereich hat jeden Tag Kommunikation mit seinen Kunden - per Email, per Chat, über einen Blog oder Bewertungskommentare im Internet. Dieses Unternehmen verschickt jetzt ein Werbe-Email an 500.000 Kunden, das immer gleich formuliert ist. Habe ich jetzt zumindest von einem Teil der Kunden Sprachproben, kann ich diese Mail maschinell auf jeden einzelnen Kunden optimieren lassen. Das ist technisch einfach, und ich erziele bestmöglich die intendierte Wirkung und der Kunde wird die Email gerne lesen. Habe ich keine kundenindividuelle Information, optimiere ich meine Standardmail auf den Durchschnittskunden.

Ist die Email versandt, überprüft unsere Lösung sodann, wie der Kun-

de reagiert und überprüft, ob die gewünschte Reaktion eingetreten ist. Bei großen Datenmengen hat die Software so eine steile Lernkurve und lernt auch die Zusammenhänge im spezifischen Kontext des Kunden. Unser Kunde sagt uns, wenn er sein Standard-Email verschickt, hat er eine Buchungsrate von 0,014 Prozent, mit unserer Technologie steigt sie auf 0,03 Prozent.

Was haben Sie ursprünglich gedacht, was das Geschäftsmodell Ihrer Technologie sein würde und wie hat sich das weiterentwickelt?

Unsere Grundidee war, weil wir aus dem Personalbereich kamen, so was als unterstützende Form der Diagnostik zu nutzen oder darauf sogar neue Formen von Training und Personalentwicklung aufzusetzen. Und tatsächlich war ja einer unserer ersten Kunden Randstad. Die haben das für die Personalauswahl genutzt und mittlerweile auch für das Onboarding und die Personalentwicklungspläne für neue Mitarbeiter. Das funktioniert herausragend.

Welche Möglichkeiten gibt es denn in der Personalentwicklung?

Wir sind im Bereich der Intervention noch viel mehr am Anfang als in der Diagnose.

Nehmen wir an, Sie wollen im Vertrieb arbeiten. Glücklicherweise bringen Sie eine Menge der Skills mit, die dafür hilfreich sind. Aber einige Parameter in Ihrer Sprache sind im vertrieblischen Kontext definitiv schädlich, zum Beispiel negative Emotionalität oder Pessimismus. Wenn wir das verändern wollen, müssen wir als erstes herausfinden, welche veränderbaren Parameter in Ihrer Sprache es rund um

diese Wirkung gibt und wie wir diese effektiv verändern können. Wie man nun aber einem Menschen am schnellsten die Verwendung von negativen Emotionsworten abgewöhnt, darüber hat bislang noch niemand nachgedacht. Er gibt ein paar Ansätze aus Rhetoriktrainings, in denen Teilnehmer lernen, in diesem Kontext „Wir“ und in jenem Kontext „ich“ zu sagen, verbindlich zu sein nicht „man“ zu benutzen. Aber wie jetzt passend zu der Wirkung, die wir erzeugen, ein Coaching aussehen kann, ist noch nicht in allen Einzelheiten klar. Das ist etwas, was wir heute mit Hochdruck mit Partnern entwickeln, die aus der Managementdiagnostik kommen, aus der Personalberatung und dem Training. Dazu haben wir die Precire Academy gegründet, um aus der diagnostischen Technologie auch Intervention zu entwickeln. Da, wo wir es schon ausprobiert haben, ist der Erfolg so verblüffend, dass wir keinen Zweifel haben, dass es sich lohnt.

Was genau bringen Sie den Leuten bei?

Zum Beispiel weniger Negationen zu benutzen, Pausen bewusst einzusetzen, die Verwendung von Fragewörtern gezielter zu steuern, die Modulationsfähigkeit der Stimme zu erhöhen, die Sprechgeschwindigkeit passend zu regulieren, Zeiten zu nutzen, Konjunktive zu nutzen, Komplexität in Sprache zu haben, Sprache mit Energie auszustatten - damit ich meine Zuhörer auch fessele und interessiere und es nicht ein gleichbleibender Strom aus dreieinhalb Watt ist, so als wäre man schon eingeschlafen ... Wichtig ist auch die Nutzung von Pronomina, weil die Frage, wie viel „ich“ und „wir“ wir benutzen und wann und wo wir sie einsetzen, etwas mit der Bereitschaft zu tun hat Verant-

> > Wir bringen den Leuten bei, weniger Negationen zu nutzen, Pausen einzusetzen, die Stimme zu modulieren und die Sprechgeschwindigkeit zu variieren und ‚ich‘ oder ‚wir‘ zu sagen statt ‚man‘. < <

wortung zu übernehmen. Es gibt Hunderte von Ansatzpunkten, um bestimmte Wirkungen in Sprache zu unterstützen, herauszunehmen oder zu optimieren, immer mit dem Ziel, die Wirkung, die Sie mit Sprache erzielen können zu optimieren. So wie Sie das wollen, denn ohne Ihr Wollen geht natürlich gar nichts.

Haben Sie Indizien, dass die Effekte signifikant besser sind als bei herkömmlichen Rhetorik-Seminaren?

Wir haben in der Personalentwicklung erlebt, was es an Diagnostik, Seminaren und Interventionen gibt. Viele Konzepte sind aufwändig und teuer, und der Transfer in eine reale Lebenssituation ist eher bescheiden: Sie gehen auf ein Wochenendseminar, und montags mittags haben Sie das Erlebte vielleicht wieder vergessen. Die Technologie hingegen bleibt präsent: Wenn wir Ihnen den Gebrauch von Nega-

tionen abgewöhnen sollen, bringen wir Sie auf eine Plattform, und dann können Sie üben bis der Arzt kommt. Anschließend messen Sie Ihren Trainingserfolg.

Die Kosten dessen sind nicht annäherungsweise vergleichbar mit dem, was Trainer kosten. Vor allem aber: Wenn Sie auf diesem Wege die Quote Ihrer Negationen halbieren ist Ihre Sprache wahrscheinlich eine, die deutlich ärmer ist an Zwängen und Hemmungen als die Sprache eines Durchschnittsmenschen - und jeder Ihrer Gesprächspartner wird das positiv wahrnehmen.

Glauben Sie, dass die Veränderung der Sprache auch zurückwirkt auf die Persönlichkeit?

Ja, das glaube ich. Der erste Coachee, den wir mit Precire begleitet haben, war der Geschäftsführende Gesellschafter eines großen Ma-

WIE ALLES DAZU KAM

Wie kommt jemand auf die Idee, die Sprache von Menschen zu analysieren und daraus ein gigantisches IT-Projekt zu machen? Dirk Gratzels Weg war nicht gerade in diese Richtung vorbestimmt. In einer klassischen Arbeiterfamilie im Ruhrgebiet großgeworden, war Gratzel der erste Akademiker in seiner Familie. Sein Studium in Jura, etwas BWL und VWL in Tübingen finanziert er sich durchs Schreiben - für Medien, Werbung und PR. Mit dem zweiten Staatsexamen war ihm jedoch klar: „Ich wollte weder als Jurist arbeiten noch als Journalist oder irgendwas dazwischen.“

Stattdessen bewarb er sich bei Daimler-Benz, wie das Unternehmen damals noch hieß, und übernahm Verantwortung für die interne und externe Kommunikation am Standort Rastatt. Dort wurde die A-Klasse gebaut und es herrschte gerade Krisenstimmung. Denn eben hatte sich der missglückte Elchtest zu einem Desaster für das Unternehmen entwickelt. So hatte Gratzel recht schnell mit personalstrategischen Themen zu tun, bei denen es auch um die Standortsicherung ging, weil man nicht wusste, ob sich die A-Klasse überhaupt noch verkaufen würde. Neben arbeitsrechtlichen Themen im Studium war das sein erster Einstieg in das Thema Personal.

Schon bald wurde der Automobilzulieferer Flamm in Aachen auf ihn aufmerksam und warb ihn als Vorstand für Personal- und Organisationsentwicklung ab. Nächste Station war die kaufmännische Geschäftsführung bei Stockheim in Düsseldorf, damals noch der viertgrößte Gastronomieanbieter in Deutschland. Gratzel erkannte schnell, dass der Schlüssel zur Gesundung des angeschlagenen Unternehmens in der Ressource

Personal steckte. So befasste er sich abermals intensiv mit Personalwirtschaft, Personalentwicklung und Ausbildung und brachte das Unternehmen auf Zukunftskurs.

Danach entschied er sich für die Selbstständigkeit mit einem Beratungsunternehmen. Das Geschäftskonzept fußte auf Gratzels personalwirtschaftlicher Erfahrung und seiner Begeisterung für Sport. Das Unternehmen war spezialisiert auf Leistungspsychologie, also auf all das, was aus psychologischer Warte notwendig oder hilfreich ist bei Menschen, die konstant auf einem sehr hohen Niveau Leistung erbringen müssen: Top-Führungskräfte, Militärs, Polizisten, Profisportler. Es ging darum, diese Menschen zu beraten, zu entwickeln sowie psychologische Entwicklungskonzepte und Trainingsmodule zu entwerfen. Die Auftraggeber waren Unternehmen und Behörden, aber auch Bundesliga-Vereine im Fußball, Handball und Basketball.

Mit an Bord waren damals schon seine heutigen Partner: Christian Greb, ein Psychologe, und der Betriebswirt Mario Reis. Christian Greb hatte seine Diplomarbeit darüber geschrieben, wie viel Einfluss ein Trainer im Profisport auf das Leistungsvermögen seiner Athleten dadurch nimmt, wie er mit ihnen spricht, und ob und wie man diesen Effekt messen kann.

So war es nicht verwunderlich, dass Gratzel und seinem Team in ihren Beratungsprojekten immer wieder auffiel, wie viel man anhand der Sprache eines Menschen über ihn erfährt - und zwar nicht nur anhand dessen, was er erzählt, sondern auch wie er es erzählt. Und auf der anderen Seite lernten sie auch, wie wichtig Sprache für die Motivation und Stimulation von Menschen ist.

So begannen sie, das Thema in Experimenten weiter zu unter-

suchen und nachzuweisen, wie enorm der Einfluss von Worten, besonders von den „richtigen“ Worten auf das Leistungsvermögen eines Athleten ist: „Wenn ein Athlet eine sehr hohe kompetitive Neigung hat und ich ihm sage ‚Das ist ein Kampf‘, ‚jetzt ziehen wir in die Schlacht‘, ist das ein Trigger und löst etwas aus bei ihm. Wenn er hingegen kein kompetitiver Typ ist, finden diese Worte bei ihm keine emotionale Basis, lösen keinen Reiz aus oder er bekommt sogar Angst, weil er einen Kampf als etwas Unangenehmes empfindet. Dieser Athlet ist vielleicht eher spielerisch veranlagt, und ich muss ihn ganz anders ansprechen.“

Aus dieser Erkenntnis hat Gratzels Unternehmen für die Beratung im Sport erste Konzepte entwickelt: „Wir haben Trainern zum Beispiel gesagt: Wenn Du kurz vor dem Spiel mit dem Spieler A sprichst, dann benutze doch bitte folgende drei Worte... Und spricht mit ihm in einer eher freundschaftlichen, eher väterlichen, eher konzentrierten oder eher strengen Weise. Und: Ein Aspekt, den Du bei dem Spieler noch kennen solltest, ist, dass er - zum Beispiel - sehr neugierig ist. Du könntest etwa am Schluss sagen: ‚Ich bin gespannt, wie das Spiel ausgeht!‘“

Die Trainer folgten dem Rat und waren damit verblüffend erfolgreich. Gratzel: „Wir haben Mannschaften übernommen, die über zwei Drittel der Saison abgeschlagen waren, und nach einer Optimierung der Trainerkommunikation im restlichen Drittel der Saison gespielt haben wie gedopt. Das war sehr erstaunlich.“ (Siehe Kasten: Eine fast unglaubliche Geschichte) Ein Teil des Erfolges, meint Gratzel, gehe sicher auf den sogenannten Hawthorne-Effekt zurück, der besagt: Wenn Du jemandem mehr Aufmerksamkeit und mehr Beobachtung schenkst,

erhöht er sein Engagement - völlig unabhängig davon, ob die Worte richtig oder falsch gewählt sind. Aber es war offenkundig: Da passierte noch mehr in der Trainer-Athleten-Beziehung. So begann Gratzel mit seinem Team über Software-gestützte Prozesse nachzudenken, in denen Sprache automatisiert analysiert und vielleicht auch automatisch Sprache generiert werden kann, die möglichst gut zu einem Menschen passt.

So begannen sie nach Experten zu suchen für Data Science, Machine Learning, Statistik, Algorithmik und moderne mathematische Methoden. Denn es war ihnen klar: Mit den herkömmlichen statistischen Methoden aus der Psychologie war es nicht getan. Mit Glück hat Gratzel dann Professor Thomas Seidl gefunden, der an der RWTH Aachen den größten Lehrstuhl für IT, Data-Science, Machine-Learning und Subspace-Clustering inne hatte. Gratzel: „Seidl hat sofort verstanden, was wir wollten.“

Nach einigen Experimenten war klar: Eine Software zur automatischen Extraktion psychologischer Information aus Sprache und Text müsste eigentlich funktionieren. Und damit stand Gratzel vor einer schwerwiegenden Entscheidung: Sollte er, Vater von fünf Kindern, das Wagnis eingehen, sein gutgehendes Beratungsunternehmen zu schließen und alles auf die Entwicklung der neuen Technologie setzen? „Es war immer unser Motto: Entweder wir machen es richtig oder wir machen es gar nicht.“ Letztlich war der Reiz des Neuen stärker als die Bedenken. So wurden Seed-Investoren gesucht und gefunden, Christian Greb und Mario Reis an dem Unternehmen beteiligt, das inzwischen Precire Technologies heißt. ae

>> Bei unserer Sprachanalyse interessiert nicht, welches Geschlecht ein Bewerber hat, wie alt er ist, welcher Ethnie er angehört, wie er aussieht und ob er extravertiert ist. Wir ermöglichen erstmals wirklich objektive Chancengleichheit. <<

schinenbauunternehmens. Seine Sprache hatte in der Vergangenheit eine hohe Komplexität - es war kognitiv sehr anspruchsvoll ihm zu folgen, ermüdend, mit wenig Verbindlichkeit und hoher Unschärfe. Mitarbeiter wussten häufig nicht, wen meint er, wie etwas zu verstehen und wo der Appell war. Er war in seiner sprachlichen Wirkung diffus, seine eigene Rolle unklar.

Dieser Unternehmer hat uns über zehn Wochen jeden Montag eine Sprachprobe geliefert. Am Nachmittag bekam er eine Auswertung seiner Sprachprobe und zwei bis drei Hinweise zur Optimierung und zum Training, garniert mit Beispielen aus seiner Sprachprobe, damit er unsere Hinweise gut nachvollziehen konnte. Anschließend sollte er üben, und am nächsten Montag haben wir den Optimierungserfolg gemessen. Er war engagiert und hat sehr diszipliniert trainiert. Nach zehn Wochen kam er zum Abschlussgespräch. Ich habe ihn, glaube ich, eine ganze Zeit lang ziemlich verwirrt angeschaut, weil ich nicht geglaubt habe, dass es der gleiche Mensch ist, mit dem ich da spreche. Er war klar im Ausdruck und im Appell, er war präzise, er war verständlich und verbindlich und durchaus unterhaltsam. Er war in seiner Wirkung auf mich schlicht ein anderer Mensch.

Woran liegt das?

Ich kann nur mutmaßen: Wenn Sie sich angewöhnen, statt „man müsste mal“ zukünftig „ich werde“ oder „du sollst“ zu sagen, dann verändert das etwas in Ihnen. Unsere Worte haben ja eine in uns liegende Entstehungsgeschichte. Sie repräsentiert etwas. Ein eher traditioneller Psychologe würde wahrscheinlich bestreiten, dass die veränderte Sprache auch die Persönlichkeit verändert, weil per definitionem die Persönlichkeit gerade das Stabile ist, das sich nicht oder nur langsam verändert. Darin gleicht die Psyche dem menschlichen Körper. Doch auch bei ihm liegt zwischen der Hautoberfläche und dem Knochen viel Lebenswichtiges, das sich verändert, etwa die Muskulatur. Und so ändert sich mit unserer Sprache wahrscheinlich auch unsere Haltung.

Wenn Sie mal weiterdenken: Wohin führt uns das?

Ich glaube, dass wir uns alsbald eine App auf unser Handy laden, die laufend unsere Sprache analysiert und uns Feedback gibt: „Du bist angespannt zurzeit, wie wäre es mit ein wenig Freizeit?“ Oder es gibt die Rückmeldung: „In der Art und Weise, wie du mit deiner Frau/deinem Mann oder deinen Kindern sprichst, lässt der Optimismus aber

ein bisschen zu wünschen übrig. Ist das von Dir beabsichtigt? Wenn nein, dann hast Du folgende Optionen, das zu verändern. Du könntest zum Beispiel...“ Ich bin kein Freund der permanenten Selbstoptimierung und des Vermessens und Endomondisieren unseres gesamten Lebens, aber ich bin ein großer Freund von Entwicklung.

Und im beruflichen Kontext?

In der Personalauswahl ist die enorme Weiterentwicklung an unserem Instrument, dass wir Menschen identifizieren können, die eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit in einem bestimmten Kontext – einer Aufgabe, einer Position - haben, ohne dass es interessiert, welches Alter, welches Geschlecht, welche Ethnie die Person hat, wie sie aussieht oder ob ihr Nachname fremd klingt. Unsere Technologie führt zu Chancengleichheit.

Sind Sie denn schon soweit, dass sie für viele gängige Job-Profil Referenzgruppen haben, an denen Sie Kandidaten benchmarken können?

Bis jetzt haben wir rund 1.500 Personen in Führung und Vertrieb auf ihren Erfolg hin analysiert. Wenn es also in Ihrem Unternehmen so weit ist, das wir zusammenarbeiten, dann haben wir ein objektives Messinstrument, das Kriterien misst, die für den Erfolg in einer Position Relevanz haben.

Werden in Stellenausschreibungen nicht ganz oft Bedingungen an die Bewerber gestellt, die für die konkrete Position überhaupt keine Relevanz haben?

Ja, das sehe ich so. Gesucht wird zum Beispiel häufig nach „besonders belastbar“. Wir haben es überprüft: Belastbarkeit ist als Merkmal überhaupt in vielen Positionen erstaunlicherweise nicht relevant für den Erfolg. Es ist entstanden aus einer Welt der Berater und Systeme, an denen viele HRler gern festhalten.

Begegnen Sie einer großen Scheu seitens der Kandidaten bezüglich des Datenschutzes?

Einer unserer Kunden benutzte vor Precire eine Online Assessment Plattform, auf der Bewerber zwischen drei und fünf Stunden Online-Assessments absolvierten, je nach Position. Jetzt ist diese Diagnostik mit einem zehnmütigen Interview erledigt.

In dem alten Prozess nun lag die Abbruch-Quote der Bewerber im Online-Assessment bei 40 Prozent. Heute haben wir mit unserer Lö-

sung eine Abbruch-Rate von unter drei Prozent. Das zeigt Akzeptanz. Jeder Bewerber bekommt eine Aufklärung über das Instrument und muss explizit einwilligen, dass er mitmachen möchte.

Was sagen die Betriebsräte dazu?

Die Betriebsräte sind Fans unserer Technologie. Sie sagen: Dieser Ansatz fördert einen Rekrutierungsprozess, in dem objektiv diagnostiziert wird. Es entscheiden nicht die subjektiven Eindrücke von Gutachtern, Führungskraft oder HRler, sondern da gibt es eine intelligente Software, die die geeigneten Kandidaten identifiziert - ohne den viel bemühten „Nasenfaktor“. Das finden Betriebsräte gut.

Leistet denn Ihre Technologie mehr an Objektivierung als die üblichen Tests wie das BIP, MBTI, HDI* oder sonstige Instrumente, die in der Personalauswahl und -entwicklung eingesetzt werden?

Diese Tests sind selbstreferenziell und ringen wie alle selbstreferenziellen Verfahren mit dem Phänomen der sozialen Erwünschtheit. Soziale Erwünschtheit bedeutet: Kandidaten antworten das, von dem sie denken, es werde von ihnen erwartet oder in der Bewerbungssituation nützlich sein. Konsequenz dessen ist, dass Testergebnisse unter stark angepasstem Verhalten der Bewerber letztlich nichts Sicheres über den Kandidaten liefern. Um das zu neutralisieren, setzt man dann Beobachterstäbe ein. So schleicht sich zusätzlich die Unschärfe der Beobachter auch noch in den Prozess ein. Manchmal sind diese Beobachterperspektiven noch fehleranfälliger als selbstreferenzielle Verfahren. Das heißt: Alle wissen um die Limitationen ihrer Konstrukte und Perspektiven.

Ich erhebe für uns keinen im Kern psychologischen Anspruch, sondern konstatiere lediglich: Wenn wir aus über 180.000 Parametern dessen, wie Sie sich verhalten, ein Muster machen, und dieses Muster mit anderen Mustern, die ebenfalls aus 180.000 Dimensionen entstanden sind, vergleichen, liefert uns dies über 180.000 Dimensionen einen Ähnlichkeitsvergleich, der schon denkbare beachtlich sein muss, wenn es darum geht, Ihr Verhalten vorherzusagen.

Letztlich kann ein Unternehmen die Prognosekraft Ihres Systems ja nach einem Jahr oder so selbst an der Frage überprüfen, wie viele der eingestellten Kandidaten noch da sind und gute Leistung liefern, oder?

Ein Kunde von uns, der früher in recht aufwendigen Assessment-Centern seine Mitarbeiter ausgewählt hat, bewertet alle Neueinstellungen nach einem Jahr in einem ausdifferenzierten Bewertungssystem. Dieses System vergibt Schulnoten von 1 bis 6.

Vor Precire bekamen neu eingestellte Mitarbeiter durchschnittlich die Note „3,2“. Heute wird der Kandidat mit Precire ausgewählt, und er bekommt nach einem Jahr der Betriebszugehörigkeit im Schnitt eine Bewertung von „1,7“.

Unser Wunsch ist, HR signifikant zu verbessern, zu verobjektivieren und mit neuen Gestaltungsmöglichkeiten in einer digitalen Zukunft auszustatten. Wir wollen nicht verdrängen oder ersetzen, sondern ergänzen.

Das Gespräch führte Annette Eicker

* BIP = Bochumer Inventar für Persönlichkeitsentwicklung; MBTI = Myers Briggs Typenindikator; HDI = Hermann Dominanz Instrument

EINE FAST UNGLAUBLICHE GESCHICHTE

Eins seiner ganz großen Aha-Erlebnisse in Bezug auf die durchschlagende Wirkungsweise von Sprache hatte Dirk Gratzel - lange bevor es Precire gab - bei der Beratung eines Bundesliga-Fußballclubs; Gratzel mag nicht sagen, welcher Club es war: „Wir übernahmen die sportpsychologische Begleitung einer Profi-Fußballmannschaft, die gegen den Abstieg kämpfte. Wir haben alle Spieler sorgfältig diagnostisch untersucht, haben uns über ihre Motivation ein Bild verschafft, das Mannschaft-Trainer-Spieler-Verhältnis analysiert und zu jedem Spieler ein Profil erstellt. Damit konnten wir dem Trainer Hinweise geben, wie er mit jedem Spieler kommunikativ und sprachlich umgehen sollte. Der Trainer hat das sehr genau aufgenommen und beschlossen, es mit unseren Maßnahmen-Vorschlägen zu versuchen. Das darauffolgende Spiel war ein sehr wichtiges Spiel gegen einen Abstiegs Konkurrenten. Der Trainer war angespannt und nervös und entschied sich kurz vor dem Spiel, die veränderten Einzelansprachen zugunsten einer Mannschaftsansprache bis zum nächsten Spiel zurückzustellen. Das Spiel begann höchst unglücklich damit, dass „unser“ Team in Minute zwei in Rückstand geriet, und nach einer guten Viertelstunde dann auch noch die erste gelbrote Karte bekam. Sie waren also nur noch zu Zehnt. Kurz vor der Halbzeit gab es eine glatte rote Karte gegen einen weiteren Spieler. Die Mannschaft war also zu Neunt und bekam prompt ein weiteres Gegentor zum 0:2. Da war die Messe eigentlich schon gelesen - und für den Trainer Arbeit und Job quasi schon zu Ende. Denn es war klar: Nach solch einem Spiel stellt sich im Fußball sofort die Trainerfrage. In einem Anflug von Fatalismus hat er uns dann gesagt: ‚Wißt ihr was: Es ist eh egal, wir versuchen es jetzt mal mit eurem Konzept.‘ Wir hatten zu jedem Spieler Karten vorbereitet mit einem individuell sorgfältig angepassten Vokabular. Der Trainer hat in der Halbzeitpause diese Karten benutzt und jedem Spieler kommunikativ gegeben, was er unserer Diagnostik nach mutmaßlich brauchen würde. Dann begann die zweite Halbzeit. Die Mannschaft war völlig verändert. Nach zehn Minuten stand es 3:2 für unser Team. Ich hab noch nie eine Fußballmannschaft gesehen, die so auf den Platz gekommen ist. Das war unglaublich. Das Spiel ging hin und her. Sie kassierten fünf Minuten vor Schluss den Ausgleich und schossen in der Nachspielzeit das 4:3. Danach war der Trainer der Mannschaft unser größter Fan. Sein Team schoss die zweitmeisten Tore im Rest der Saison, nur der Meister der Saison war besser. Und sie haben natürlich den Abstieg vermieden.“ ae



Wo Fachkräfte fehlen

In welchen Wirtschaftsbereichen es jetzt schon eng wird, weil Fachkräfte fehlen, hat das Institut der deutschen Wirtschaft erforscht. 619 Berufsgruppen haben die Kölner unter die Lupe genommen. Bei 96 haben sie bereits jetzt dauerhafte Engpässe bei den Fachkräften ausgemacht, bei 41 wurde es schon arg knapp mit Bewerbern. Die meisten der Mangel-Berufe ließen sich in drei Kategorien finden: „Gesundheit, Soziales und Bildung“, „Bau- und Gebäudetechnik“ sowie „Energie, Elektro und Mechatronik“. Noch weiter heruntergebrochen, ergaben sich zum Beispiel besonders starke Engpässe in der Gesundheits- und Altenpflege und bei den akademischen Berufen rund um Informatik und Ver- und Entsorgung.

Quelle: IW Köln



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 Kandidaten, die in die Pharmabranche wollen, liefert die Analyse spannende Hintergrundinformationen – auch im Hinblick auf den 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

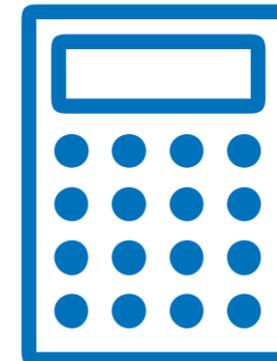
Öffentlicher Dienst sucht Spitzenkräfte

Der Öffentliche Dienst braucht dringend Topleute aus der Privatwirtschaft. Künftig soll der Systemwechsel noch einfacher werden, sagen die Ex-Berater und heutigen Ministeriumsmitarbeiter Katrin Suder und Levin Holle im Zeit-Interview.

Insbesondere viele Berater und Wirtschaftsprüfer wechseln im Lauf ihrer Karriere die Seiten – und gehen in die Privatwirtschaft. Eine Alternative ist ein Wechsel in den Öffentlichen Dienst. Denn dort werden Topleute mit Erfahrung dringend gesucht, sagen Katrin Suder und Levin Holle. Beide haben diesen Karriereschritt vorgemacht: Katrin Suder wechselte 2014 als McKinsey-Direktorin auf einen Staatssekretär-Posten im Verteidigungsministerium. Levin Holle entschied sich bereits 2011 als Senior Partner und Leiter des Büros Berlin der Boston Consulting Group, die Abteilung Finanzmarktpolitik im Finanzministerium zu leiten. Beiden gemeinsam ist, dass sie erheblich weniger verdienen, aber es für sie eine Frage der Ehre ist, für das Gemeinwohl zu arbeiten. Der „Systemwechsel“ bedeutete auch, sich an andere Gepflogenheiten zu gewöhnen: Statt wie im Beratungsgeschäft top-down zu arbeiten, läuft die Arbeit in den Ministerien eher bottom-up. Mitarbeiter, sagt Suder, säßen bis zu einem halben Jahr an komplizierten Vorlagen, ehe sie sie sieht – Zeitabläufe, die bei Beratungen undenkbar wären. Hinzu kommt ein viel höherer kommunikativer Druck, um Projekte frühzeitig in die richtige Richtung zu steuern.

Ein Nachteil ist, dass in den Ministerien die Karrierechancen begrenzt sind. Dafür sind die Chancen gut, jetzt einzusteigen. Das Finanzministerium, sagt Holle, stelle derzeit fast nur Leute ein, die aus dem Privatsektor kommen. Diese haben in der Regel drei bis fünf Jahre in einer großen Kanzlei oder einem Konzern gearbeitet.

Quelle: Die Zeit



Fintechs gefährden Bank-Jobs

Start-ups machen traditionellen Banken zunehmend das Geschäft streitig. Das könnte nach einer Studie der Citigroup bis zum Jahr 2025 bis zu 1,8 Millionen Stellen bei europäischen und US-Geldhäusern kosten: Jeder dritte Bankjob. Vor allem bei der Kreditvergabe, im Zahlungsverkehr und bei der Vermögensverwaltung machen die Fintechs den klassischen Banken starke Konkurrenz. Die neuen Anbieter könnten es in den nächsten fünf Jahren auf einen Marktanteil von 13 Prozent bringen. Um mit den wendigen neuen Konkurrenten mithalten zu können, müssen die klassischen Geldhäuser schlanker und günstiger werden. Personalabbau ist eine Folge. Außerdem führen neue Technologien zur Schließung von Filialen.

Quellen: Handelsblatt/Fondsprofessionell

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 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 Aperto. 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. Aber sie hätten es versäumt, ihr Expertenwissen in Bares umzumünzen: Sie könnten Produkte und Dienstleistungen entwickeln wie etwa das Uber-Taxisystem und ihre Kunden aufklären, wie sie neue Geschäftsideen umsetzen. Immerhin haben erste Digitalagenturen reagiert. Kleinere Häuser haben sich zur UDG United Digital Group vereint und kommen mit der Tochter UDG Consulting selbst als Beratungshaus daher. In diesem Jahr hat sich auch die TWT Digital Group gegründet. Damit wollen die Agenturen das Manko ihrer geringen Größe wettmachen.

Quelle: werben&verkaufen



Fotos: Fotolia, euthorymia, fotomek, Olivier de Moai, sakkmeisterke, science photo, sebra



Big Four sind Konkurrenz für klassische Anwaltskanzleien

Die Big Four der Wirtschaftsprüfung haben ihre Rechtsabteilungen aufgerüstet. Jetzt greifen sie klassische Anwaltskanzleien an, meldet Legal Tribune Online. Denn die Juristen von EY, KPMG; Deloitte und PwC bieten mittlerweile die komplette Palette des Wirtschaftsrechts an – und das mit zum Teil großen Teams. Allein KPMG Law, die sich als Full Service Law Firm versteht, hat mittlerweile rund 220 Anwälte, bei Deloitte arbeiten über 100, PwC Legal hat 190 und EY 130 Anwälte in der Payroll. Welche Konkurrenz diese Anwälte für klassische Kanzleien sind, zeigt die Tatsache, dass die Big 4 zusammen schon jetzt mehr Anwälte beschäftigen als die größte Kanzlei CMS Hasche Sigle mit rund 600 Juristen. Das einstige Image vom Hinterhof-Juristen, der für eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft arbeitet, ist Geschichte. Selbst renommierte Anwaltspersönlichkeiten sind zu den WP-Gesellschaften gewechselt. Die Teams werden auch deshalb klassischen Rechtsberatern gefährlich, weil sie nicht nur Megadeals betreuen, sondern auch im Mittelstand kräftig unterwegs sind. Quelle: Legal Tribune Online

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 die 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



SAP fordert Infosys heraus

Der Chef des indischen IT-Konzerns Infosys, Vishal Sikka, hat ehrgeizige Ziele. Bis 2020 will er den Umsatz verdoppeln. Die Ähnlichkeit mit SAP ist nicht zufällig: Sikka war zuvor Kronprinz bei den Deutschen, schreibt die Wirtschaftswoche.

In nur vier Jahren soll Infosys dann 20 Milliarden Euro Umsatz erzielen, zwei Milliarden davon sollen neue Produkte erwirtschaften. Um die Innovationskraft seiner Mitarbeiter zu stärken, bedient sich Sikka der Methoden, die er bei seinem vorherigen Arbeitgeber, SAP, gelernt hat. Etwa des Design Thinkings, mit dem sich die Entwickler und Ingenieure stärker an den Bedürfnissen ihrer Kunden orientieren, wenn sie neue Produkte entwickeln. Entwickelt hat diese Innovationsmethode Hasso Plattner, Sikkas ehemaliger Chef. In Rekordzeit hat Sikka 90.000 Mitarbeiter von Infosys in dieser Methode schulen lassen.

Außerdem treibt er wie SAP (Hana) ein Kernprodukt voran, das sich bei Infosys Mana nennt. Das ist eine Plattform, die auf künstlicher Intelligenz basiert. Sie soll Prozesse besser analysieren, organisieren, überwachen und letztendlich automatisieren helfen. Derzeit erwirtschaftet Infosys pro Mitarbeiter 49.000 Dollar Umsatz, beim Konkurrenten SAP sind es 270.000 Dollar. Was angesichts dieser Relationen nahe läge, ist aber nicht geplant: Sikka will bei Infosys keine Jobs abbauen.

Quelle: Wirtschaftswoche

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

BMW schult Ingenieure um

Um in Sachen Elektromobilität, digitaler Vernetzung und autonomen Fahren mithalten zu können, bietet BMW seinen Ingenieuren jetzt IT-Aufbaustudiengänge an. Diese drei Trendthemen bestimmen derzeit die Aktivitäten in der Automobilbranche. „Wer keine nachhaltige und digital vernetzte Mobilität anbieten kann, wird sich schwer tun, die Transformation zu überleben“, sagte BMW-Vorstandschef Harald Krüger im Interview mit dem Spiegel.

Es würden Arbeitsplätze verschwinden, aber auch neue Jobs hinzukommen, die mehr mit Software zu tun haben als mit Hardware. Den eigenen Maschinenbauingenieuren ermögliche der Konzern daher Aufbaustudiengänge, um IT-Kompetenzen zu erwerben, damit weiterhin eine lange Karriere in dem Unternehmen möglich sei.

Quellen: Spiegel online; Heise online



Company

Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Dieselstr. 11_85774 Unterföhring_www.allianz-vertrieb.de

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Im Zentrum der Allianz Vertriebsorganisation stehen die Agenturen, die jeweils

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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



Ziel

Mit Strategie und Fingerspitzengefühl Karriere machen!

Kundenbegeisterter gesucht: Konzentriert, mit Ausdauer und guter Reaktion, immer am Ball

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

Ihre Stärken – Ihre Zukunft: Als Trainee zur Allianz.

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

Jetzt informieren unter: kundenbegeisterter-gesucht.de



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Bevorzugt über die Website www.allianz-vertrieb.de



ANSPRECHPARTNER
In der Vertriebsorganisation der jeweilige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

AUSWAHLVERFAHREN
Strukturiertes Interview, Assessment-Center mit Fallstudien, Abschlussgespräch

Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: fotolia

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

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Altana AG

Abelstraße 43_46483 Wesel_02 81-6 70-1 03 54_www.altana.jobs



Die Gesellschaft. Die Wurzeln des internationalen Spezialchemiekonzerns reichen zurück bis in das Jahr 1873, als Dr. Heinrich Byk mit der Produktion von Chemikalien beginnt. 1941 übernimmt Dr. Günther Quandt die Aktienmehrheit der späteren Byk-Chemie. 1977 entsteht dann im Zuge der Ausgliederung von Unternehmensbereichen aus dem Varta-Konzern das Unternehmen Altana AG, deren erster Vorstandsvorsitzender Herbert Quandt ist. Zu Beginn des Jahres 2007 teilt sich der Altana-Konzern in die Altana Pharma mit Sitz in Konstanz und die Spezialchemiesparte Altana Chemie in Wesel. Seit dem Verkauf der Pharmasperte an die dänische Nycomed operiert unter dem Namen Altana nur noch das Weseler Spezialchemieunternehmen.

Auch durch eine Vielzahl an Akquisitionen in aller Welt ist Altana dynamisch gewachsen. Insbesondere seit den 80er Jahren stärkt die Gruppe durch zahlreiche Übernahmen anderer Spezialchemie-Unternehmen ihre Position in internationalen Märkten.

Produkte und Marktbedeutung. Altana-Produkte begegnen dem Konsumenten nicht im Supermarkt, doch in seinem täglichen Leben kommt er damit immer wieder in Berührung. Das Unternehmen konzentriert sich auf reine Spezialchemie und ist in diesem Markt nach eigener Aussage global führend. Das Produktprogramm umfasst Additive, Speziallacke und Spezial-

klebstoffe, Effektpigmente, Dichtungs- und Vergussmassen, Imprägniermittel sowie Prüf- und Messinstrumente.

Dabei ist Byk der mit Abstand größte Geschäftsbereich der Altana-Gruppe. Er produziert zum Beispiel Zusatzstoffe (Additive), mit denen Lösemittel in Farben durch Wasser ersetzt werden können. Das spielt sowohl in der Produktion von Lackherstellern und Lack- und Kunststoffverarbeitern eine Rolle als auch in der Druck- und Verpackungsindustrie, der Kosmetikbranche sowie in der Elektroindustrie.

Auch im Geschäftsbereich Actega zählen umweltfreundliche Lösungen zur Kernkompetenz. Hier werden unter anderem Dichtungsmassen für Konservendeckel entwickelt, die ganz ohne PVC und Weichmacher auskommen.

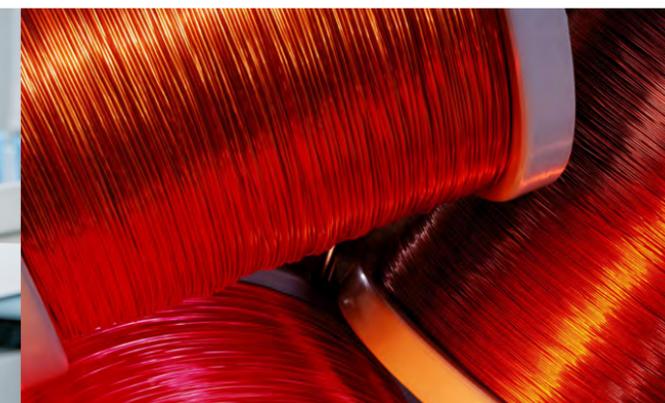
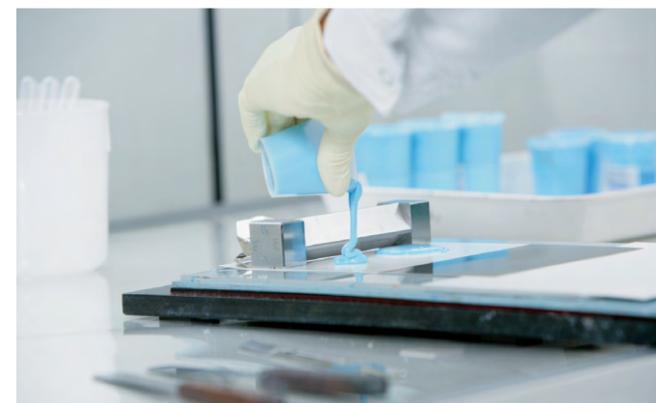
Im Geschäftsbereich Elantas geht es überwiegend um Isolierstoffe, die in Produkten der unterschiedlichsten Branchen zum Einsatz kommen – etwa in Elektromotoren, Digitalkameras und Windkraftträdern. Diese Isolierstoffe tragen dazu bei, dass Produktentwickler immer kleinere und leistungsfähigere elektronische Geräte bauen können und so Material und Energie sparen.

Die Tochtergesellschaft Eckart ist der Spezialist für Effektpigmente, die für Metallic-Effekte bei Autos sorgen, aber auch in Nagellacken und Lidschatten verarbeitet werden.

Altana ist nach eigener Aussage eins der wachstums- und ertragsstärksten Chemieunternehmen der Welt. 2017 erzielte die Gruppe

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Betriebswirte	+
Chemieingenieure	++
Chemiker	++
Elektrotechniker	+
Kunststoffingenieure	++
Lackingenieure	++
Maschinenbauingenieure	+
Physiker	+
Verfahrenstechniker	++
Wirtschaftschemiker	++
(Wirtschafts-)Informatiker (SAP-Experten)	++
Wirtschaftsingenieure	+



bei einem Umsatz von über 2,20 (Vorjahr: 2,08) Milliarden Euro einen Gewinn nach Steuern von 235 Millionen Euro. Rund sechs Prozent des Umsatzes werden regelmäßig in Forschung und Entwicklung investiert. Noch wird mit gut 850 Millionen Euro der größte Teil des Umsatzes in Europa erzielt, aber das Geschäft in Asien wächst sehr stark und hat mit über 730 Millionen Euro Umsatz bereits den amerikanischen Umsatzanteil von knapp 630 Millionen Euro überrundet.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen hat weltweit 52 Produktionsstätten sowie in Europa, Asien und Amerika mehr als 60 Serviceneiederlassungen und Forschungslabore. Die Altana-Gruppe befindet sich seit über 50 Jahren im nordrhein-westfälischen Wesel nahe der niederländischen Grenze, wo 900 Mitarbeiter arbeiten und Byk einen der größten Forschungs- und Produktionsstandorte unterhält. Insgesamt ist von den 6.200 Mitarbeitern des Unternehmens jeder sechste in Forschung und Entwicklung tätig.

Einstieg für Professionals. Das Unternehmen sucht berufserfahrene Kandidaten für Experten-, Projekt- und Führungsaufgaben in allen Funktionen: Kernaufgabe der Forschung und Entwicklung ist naturgemäß die Entwicklung neuer Produkte und Lösungen. Aber zum Aufgabenfeld gehört auch die Mitwirkung an Marketing-Projekten und Demomaterial sowie die Zusammenarbeit in bereichs- und divisionsübergreifenden Projektteams.

In der Produktion chemischer Erzeugnisse müssen rechnergestützte Maschinen und Fertigungsstraßen bedient, Messwerte kontrolliert und dokumentiert, Proben entnommen sowie Wartungs- und Reparaturarbeiten an den Produktionsanlagen durchgeführt werden.

Chemielaboranten kümmern sich insbesondere um die Prüfung und Analyse chemischer Produkte und Prozesse, die Entwicklung von Stoffgemischen und Präparaten, die Analyse von Stoffen, den Aufbau von Versuchsreihen und die Auswertung von Protokollen zu Versuchsabläufen.

Labormitarbeiter und Lacklaboranten setzen ihre Expertise bei der Untersuchung

der Eigenschaften von Farben und Lacken ein, wirken mit an der Entwicklung neuer Beschichtungsstoffe, führen Versuche durch, unterstützen die Optimierung von Lacken und Beschichtungsstoffen für Holz, Beton, Metall und Kunststoff und beurteilen die Oberflächenbeschaffenheit von Untergründen und Lacken.

In der IT geht es um Problem- und Aufgabenstellungen rund um die IT-Systeme des Unternehmens, zum Beispiel um SAP, sowie um die Beschaffung und Einführung von Hard- und Software mit den nötigen Anwenderschulungen.

Im Marketing beziehungsweise technischen Marketing entstehen die Präsentationen, Flyer, Broschüren und Werbeartikel zur Verkaufsförderung. Hier werden Trends und Bedarfe analysiert, Strategien zur Markteinführung von Produkten entwickelt und Kontakte in den Markt gepflegt.

Der technische Service ist zuständig für die weltweite Betreuung und Beratung der Kunden, etwa bei Problemen mit der Technik oder der Verarbeitung der Altana-Materialien in den Produktionsanlagen der Kunden.

Darüber hinaus gibt es in der Altana-Holding eine Vielzahl von Aufgaben für Fach- und Führungskräfte in den Bereichen Konzernfinanzierung, Recht, Einkauf, Steuern, Finanzen und Controlling, außerdem im Bereich EHS (Umwelt, Gesundheit, Sicherheit), Internal Audit, Unternehmenskommunikation, Innovation, Human Resources sowie Unternehmensentwicklung und M&A (Unternehmenszusammenschlüsse und Akquisitionen).

Karriereentwicklung. Wer neu bei Altana anfängt, durchläuft zunächst ein Einarbeitungsprogramm, bei dem er Kollegen, Arbeitsplatz, Standort, Geschäftsbereiche und Prozesse sowie die Unternehmenskultur kennenlernt.

Führungskräfte nehmen an einem Führungskräfte-Training teil, welches aus sechs unterschiedlichen Modulen besteht und über einen Zeitraum von 18 Monaten läuft, um die Teilnehmer, sagt Corporate HR, „auf neue und herausfordernde Aufgaben vorzubereiten“.

KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	22,8%
Akademikerquote an Belegschaft	k.A.



Kennzeichnend für die Zusammenarbeit bei Altana, so versichert Corporate HR, sei Vertrauen in jeden einzelnen Mitarbeiter sowie eine generelle Offenheit für neue Ideen, unterschiedliche Ansichten und andere Kulturen. Wichtig sei auch eine hohe Konsensorientierung, bei der die Diskussion über die beste Lösung konstruktiv und unvoreingenommen geführt werde, damit die endgültige Entscheidung von allen Beteiligten getragen werden kann. Großer Wert wird überdies auf die Zusammenarbeit innerhalb des Konzerns gelegt.

Im Rahmen des sogenannten „Talent Evaluation Process“ werden Potentialträger identifiziert und über die Grenzen von Gesellschaften, Funktionen und Standorten hinweg entwickelt. Zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung bietet Altana darüber hinaus interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen an, die individuell zugeschnitten werden auf die vorgesehenen Entwicklungsschritte des Mitarbeiters.

Dazu kann auch ein Auslandseinsatz gehören, der entweder zum kurzfristigen Know-how-Transfer erfolgt oder als langfristige Entsendung. Eine Besonderheit ist das Cross Divisional Development Program Innovation. Es richtet sich insbesondere an promovierte Chemiker und Young Professionals mit naturwissenschaftlichem Hintergrund, die über zwei Jahre hinweg an jeweils drei- bis sechsmonatigen Projekten in verschiedenen Konzernbereichen inner- und außerhalb Europas arbeiten.

Vergütung und Sozialleistungen. Altana bietet seinen Mitarbeitern nach eigenen Angaben ein überdurchschnittliches Entgelt mit kurz- und langfristigen ergebnis- und leistungsorientierten Komponenten. Bei Mitarbeitern mit einem variablen Gehaltsanteil ist dieser sowohl an den Gesamterfolg des Unternehmens gekoppelt als auch an ihre eigene Leistung.

Für die Altersvorsorge gibt es neben der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung auch noch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Wer möchte, kann auch an einem langfristig angelegten Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen und so mit einem eigenen regelmäßigen Investment langfristig am Erfolg des Unternehmens partizipieren.

Um den Zusammenhalt unter den Mitarbeitern zu stärken und die

Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern, veranstaltet Altana regelmäßig Sommer- und Betriebsfeste, Weihnachtsfeiern für Kinder, Konzerte, Public Viewing bei Fußballspielen und weitere Events.

Um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu ermöglichen, bietet Altana je nach Funktion und Standort den Mitarbeitern eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen. So ist es zum Beispiel möglich, in Teilzeit oder von zuhause zu arbeiten. Wer vor hat, früher als aus dem Erwerbsleben auszusteigen oder zumindest seine Arbeitszeit im Alter zu reduzieren, kann auf seinem Lebensarbeitszeitkonto ein Zeit-Guthaben dafür ansparen.

An einigen Standorten finden Eltern ein Angebot zur Kinderbetreuung in Form von Belegplätzen in Kindergärten oder Ad-hoc-Unterstützung über entsprechende Services.

Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören – je nach Standort – ein Betriebsarzt oder arbeitsmedizinischer Dienst sowie Kurse zu Bewegung, Ernährung und Stressvermeidung.

BEWERBEN

über die Karriereseite www.altana.jobs

ANSPRECHPARTNER

Andrea Pfister, 02 81-6 70-1 03 54;
www.altana.de/kontakt



AUSWAHLVERFAHREN

Persönliche Interviews mit Fachbereich und HR, je nach Position werden auch Telefoninterviews und Online-/Präsenz-Assessments eingesetzt.

Altana auf

Facebook



XING



LinkedIn



Kununu



WIR SIND ENTWICKLER + TREND- SCOUTS



Ihr Karriereplus in der Spezialchemie

Bei ALTANA entwickeln wir die Spezialchemie der Zukunft und verändern die Welt von morgen. Deshalb fördern wir Menschen, die vorausdenken. Sie finden bei uns alle Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entfaltung. Und noch mehr: Eine von Innovationsgeist und Unternehmertum geprägte Atmosphäre, in der wir unsere Ideen im offenen Austausch zur Perfektion bringen. Eine Kultur der Zusammenarbeit, in der Sie schon als Newcomer auf der Spur der Trends von morgen sind. Möchten Sie Ihr Leben um dieses entscheidende Plus bereichern?

Entdecken Sie Ihre Entfaltungsmöglichkeiten als Absolvent/in der Fachrichtung Chemie, Wirtschaftschemie, Lack-, Kunststoff- oder Chemieingenieurwesen:
www.altana.jobs



Baum, Reiter & Collegen Rechtsanwaltskanzlei

Benrather Schlossallee 101_40597 Düsseldorf_02 11-83 68 05-70_www.baum-reiter.de

Die Gesellschaft. 2001 gründeten die Rechtsanwälte Prof. Dr. Julius Reiter und Dr. Olaf Methner ihre Rechtsanwaltskanzlei, in die 2006 der ehemalige Bundesinnenminister Gerhart Baum als Seniorpartner eintrat. Bereits zuvor bestand eine enge Kooperation mit Baum.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Baum, Reiter & Collegen ist eine Kanzlei, die sich einen Namen gemacht hat durch ihre Spezialisierung auf Bank- und Kapitalmarktrecht, IT-Recht und Compliance-Beratung. Ein besonderes Markenzeichen der Kanzlei ist, dass sie auf dem Gebiet des Bank- und Kapitalmarktrechts ausschließlich Anleger und Bankkunden vertritt, die ihre Interessen gegen Kreditinstitute, Versicherungen und Fondsgesellschaften durchsetzen wollen, wenn es um Falschberatung und gescheiterte Kapitalanlagen geht. So vertritt die Kanzlei zahlreiche geschädigte Käufer von Lehman-Zertifikaten, aber auch Kommunen und Unternehmen, die im Zuge ihres Zinsmanagements durch falsche Beratung von Banken Verluste erlitten haben. Auch auf politischer Ebene engagiert sich die Kanzlei seit Jahren für eine Verbesserung des Anlegerschutzes.

In Gesetzgebungsverfahren des Bundes werden die Rechtsanwälte Reiter und Methner regelmäßig als Sachverständige herangezogen. Darüber hinaus hat die Kanzlei erfolgreich Beschwerden vor dem Bundesverfassungsgericht erhoben, etwa gegen die Online-Durchsuchung, Vorratsdatenspeicherung und Neufassung des BKA-Gesetzes.

Daneben berät die Sozietät ihre Klienten bei arbeitsrechtlichen Problemen sowie bei Themen des Datenschutzes und IT-Rechts. Hier erfährt neuerdings zum Beispiel das Thema Datenschutz und Datensicherheit in Fahrzeugen zunehmende Aktualität.

Ein wichtiges Betätigungsfeld ist auch der Opferschutz. So setzt sich die Kanzlei etwa für die Hinterbliebenen des Germanwings-Absturzes vom März 2015 ein und vertritt Verletzte und Angehörige der Loveparade-Katastrophe in Duisburg.

Standorte und Mitarbeiter. Neben den Sozisten sind insgesamt 27 Mitarbeiter für die Kanzlei tätig, darunter zwölf angestellte Rechtsanwälte.

Karriere bei Baum, Reiter & Collegen. Assessoren steigen nach ihrem zweiten Staatsexamen als Associate ein. Jedem angestellten Anwalt steht die Chance offen, gleichberechtigter Partner zu werden, wenn er im Laufe seiner Tätigkeit zeigt, dass er unternehmerisch denkt und die Kanzlei gewinnbringend weiterbringen kann. Die Kanzlei unterstützt individuelle Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere werden Fachanwaltslehrgänge finanziert.

Professionals und Junior Professionals. Baum, Reiter & Collegen sucht generell nach erfahrenen Juristen. Eine Tätigkeit mit wirtschaftsrechtlichem Schwerpunkt – vor allem eine Spezialisierung im Bank- und Kapitalmarktrecht oder IT-Recht – ist von Vorteil.

Hochschulabsolventen. Zur Ergänzung des Anwaltteams werden einzelne Volljuristen eingestellt. Überdurchschnittliche Examina und sehr gute Kenntnisse in mindestens einer Fremdsprache sind erwünscht. Eine abgeschlossene Ausbildung zum Bankkaufmann oder eine durch praktische Tätigkeit nachgewiesene Affinität zum Wirtschaftsrecht sind vorteilhaft, jedoch keine ausschließende Bedingung: Auch Bewerber mit geringen wirtschaftsrechtlichen Vorkenntnissen haben gute Chancen, wenn sie sich engagiert in für sie neuen Rechtsgebiete einarbeiten wollen und können. Die Höhe des Einstiegsgehalts ist Verhandlungssache und hängt von der Qualifikation sowie Examensnoten, Doktor- oder LL.M.-Titel ab.

BEWERBEN

Unter Bezugnahme auf den Jobguide vorzugsweise per E-Mail

ANSPRECHPARTNER

Berufserfahrene Anwälte, Referendare:
Dr. Olaf Methner, kanzlei@baum-reiter.de
Für alle anderen Bewerber: Maja Beyerlein, bewerbung@baum-reiter.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Juristen mit Interesse an Bank-, Kapitalmarkt- Wirtschafts- und IT-Recht ++

KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	-
Betriebssport	-
Betriebliches Gesundheitsmanagement	-
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	-
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	-
Firmeneigene Akademie	-
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	-
Möglichkeit zur Partnerschaft	+
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	k.A.
Akademikerquote an Belegschaft	>50%

KOMPETENZ & CHARAKTER

Wir suchen Hochschulabsolventen, die zu uns passen: Mit Interesse an unseren Rechtsgebieten und Charakterstärke.



Julius Reiter vor einem Bild von Gerhart Baum zu dessen Zeiten als Bundesinnenminister

baum • reiter & collegen

Rechtsanwälte

Als Spezialisten für

Bank- und Kapitalmarktrecht vertreten wir die Interessen von Mandanten, die von der Finanzwirtschaft, vor allem von Banken, geschädigt wurden.

Gesellschafts- und Arbeitsrecht lösen wir Probleme, die besondere Expertise benötigen.

IT- und Datenschutzrecht beraten wir Unternehmen und leisten Aufklärungsarbeit in Bespitzelungs- und Datenaffären.

www.baum-reiter.de

Boehringer Ingelheim

Binger Str. 173_55216 Ingelheim am Rhein_0 61 32-77-0_www.boehringer-ingelheim.de/karriere

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



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

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

Neben eigener Forschung, in die das Unternehmen im Jahr 2015 rund drei

Milliarden Euro investierte, gibt es eine feste Zusammenarbeit mit externen Partnern mittelständischen Biotech-Unternehmen, aber auch akademischen Instituten und kleinen Startups.

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

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

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Ärzte	++
Bauingenieure	++
Biotechnologen	+
Chemieingenieure	++
Elektroingenieure	+
Energie- und Versorgungstechniker	+
Kunststofftechniker	+
Maschinenbauer	+
Pharmazeuten	++
Pharmatechniker	+
Verfahrenstechniker	+
Verpackungstechnologen	+
Wirtschaftsingenieure	+
Betriebswirte	+
Informatiker	+
Naturwissenschaftler	++



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

Einstieg als Professional. In Deutschland werden berufserfahrene Akademiker 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 In-

gelheim werden überwiegend promovierte Naturwissenschaftler und Ingenieure für Produktion und Technik beziehungsweise Pharma-

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

Sehr viele unterschiedliche Einsatzfelder gibt es für Pharmazeuten in der Arzneimittel-Herstellung sowie in den Bereichen Arzneimittelsicherheit, Arzneimittelzulassung, Marketing und Vertrieb, Marktzugang und Gesundheitspolitik sowie Qualitätsmanagement. Auch Human- und Veterinärmediziner werden benötigt für den Bereich Medical Affairs und die Humanpharmakologischen Zentren in Ingelheim und Biberach.

Ingenieure hingegen kommen zum Einsatz bei der Entwicklung von Produktionsverfahren und Anlagen sowie bei der Wartung und Versorgung der Anlagen mit Strom und Wasser. Zum Einstieg bietet es sich an, sich direkt auf eine ausgeschrie-

KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	28%
Akademikerquote an Belegschaft	k.A.



Vergütung und Sozialleistungen. Das monatliche Fix-Gehalt der Mitarbeiter wird ergänzt durch eine am Unternehmenserfolg orientierte Jahreszahlung und eine betriebliche Altersversorgung. Diese umfasst neben der vom Unternehmen finanzierten Altersversorgung auch eine mitarbeiterfinanzierte oder teilweise mitarbeiterfinanzierte Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder Direktzusage. Beides ergänzt dann die staatliche Rente und die private Vorsorge.

Wichtig ist dem Unternehmen, seinen Mitarbeitern eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu ermöglichen. Dafür gibt es Teilzeitarbeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeiten und flexibles, mobiles Arbeiten. Zudem macht das Unternehmen Angebote wie Unterstützung bei der Kinder- und Pflegefall-Betreuung, aber auch Mitnahme-Essen, einen Reinigungs- und einen Wäscheservice.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet das Gesundheitszentrum am Standort Ingelheim das Fitness-Programm „BI-Fit“ mit Kursen und Geräten für Rücken, Ausdauer und Herz-Kreislauf sowie medizinische Betreuung an. Darüber hinaus organisieren engagierte Mitarbeiter und Pensionäre eine Vielzahl von Sportgruppen in Eigenregie.

Insbesondere für neue Mitarbeiter und Kollegen, die aus dem Ausland kommen, hält das Unternehmen möblierte Appartements und Wohnungen zur Kurzzeitanmietung vor. Wer sich dann nach einer Weile an

einem Standort fest etablieren will und dort ein Haus bauen, renovieren oder modernisieren, hat die Möglichkeit, ein Firmendarlehen in Anspruch zu nehmen.

Karriereentwicklung. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter zu nutzen, nimmt in der Unternehmensstrategie einen besonderen Stellenwert ein und wird im Rahmen des Talent Managements umgesetzt. Regelmäßig findet das Mitarbeitergespräch statt, in dem Leistungs- und Karriereziele besprochen werden und Maßnahmen vereinbart, die die berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter unterstützen. Dieser Prozess wird in allen Funktionen und auf allen Ebenen angewandt.

Wer Potenzial zeigt, eine Fach- oder Führungsaufgabe zu übernehmen, wird 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.

Aus allen Ländern, in denen Boehringer Ingelheim tätig ist, sind Mitarbeiter in Ingelheim tätig – sei es für kurze Projekteinsätze oder für länger. Ihnen dient der Internationale Club in Ingelheim als Kommunikationsplattform und vernetzt sie und ihre Familien mit Partys, kulturellen Veranstaltungen, Exkursionen und informellen Get-Togethers. Auch in anderen Ländern betreibt das Unternehmen solche Plattformen, um die Mitarbeiter miteinander zu vernetzen.

einem Standort fest etablieren will und dort ein Haus bauen, renovieren oder modernisieren, hat die Möglichkeit, ein Firmendarlehen in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus gibt es eine ganze Reihe von Beratungsangeboten, ganz gleich, ob es sich um ein berufliches Anliegen oder Führungsthema handelt, Unterstützung bei familiären Problemen benötigt wird oder eine Schuldnerberatung angezeigt ist.

BEWERBEN

über www.careers.boehringer-ingelheim.com oder www.boehringer-ingelheim.de/karriere, immer mit Bezugnahme auf den Jobguide

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

AUSWAHLVERFAHREN
Telefoninterview, Bewerbungsgespräch, gegebenenfalls auch ein Auswahltag

Boehringer Ingelheim auf
Facebook

XING

LinkedIn

Karriereblog



Unser Geschäft ist unglaublich vielfältig. Unser Mitarbeiterstamm auch.

Wir sind eines der 20 führenden Pharmaunternehmen weltweit. Unabhängig. Familiengeführt. Forschend und produzierend – für den internationalen Healthcare-Markt. Woher wir unsere Innovationskraft nehmen? Aus der Ideenstärke unserer über 47.500 Mitarbeitenden aus mehr als 107 Nationen. Sie sind ein lebendiges Abbild der Gesellschaft: heterogen und vielfältig hinsichtlich ihrer Erfahrungen, Einstellungen und Fähigkeiten. Diese Vielfalt macht uns zu einem Unternehmen voller Innovationen, dessen Zweige und Äste auf der ganzen Welt ihre Früchte tragen.

Wir sind Boehringer Ingelheim.

Wachsen Sie mit uns:
careers.boehringer-ingelheim.com



Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG

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



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

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

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

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

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

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

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

Einstieg als Professional. Gesucht sind Führungskräfte und Spezi-

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

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

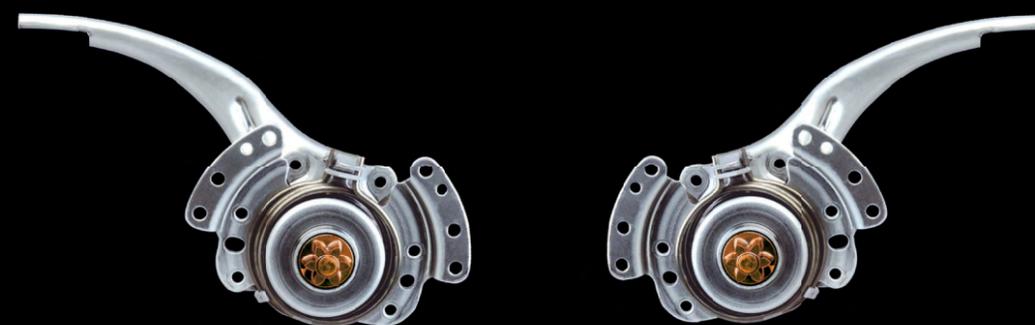
AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Management Audit für Führungskräfte

Brose auf



brose
Technik für Automobile



Wir halten Ausschau nach Talenten!

www.brose-karriere.com



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



Die Gesellschaft. Als Cenit im Jahr 1988 entsteht, gibt es fünf Partner und ein Büro in Stuttgart. Bereits ein Jahr später beginnt die Expansion in Deutschland mit einer zweiten Niederlassung in München. Seither sind etliche Standorte in Deutschland und international hinzugekommen und das Unternehmen ist seit 1998 börsennotiert. In der Folge des Börsengangs wird Cenit immer internationaler – es entstehen ausländische Tochtergesellschaften, unter anderem in den USA. Außerdem werden eine Reihe wichtiger strategischer Allianzen geschlossen mit IBM Filenet, Dassault Systèmes/IBM, Right Hemisphere, Alfresco. Darüber hinaus wächst Cenit auch durch die Übernahmen von Conunit, Transcat PLM und CAD Scheffler.

Produkte und Marktbedeutung. Cenit unterstützt als unabhängiges IT Software- und Beratungshaus die Fertigungsindustrie ebenso wie Finanzdienstleister bei der Optimierung ihrer Geschäftsprozesse und liefert Beratung, Service und Software aus einer Hand. Dabei geht es um die Bereiche Product Lifecycle Management (PLM) und Enterprise Information Management (EIM). Der Bereich PLM, in dem Cenit nach eigener Aussage eine führende Stellung hat, umfasst die Schwerpunkte 3DS-PLM, Digitale Fabrik, SAP PLM und AMS PLM. Die Lösungen basieren auf Standardsoftware von Dassault Systèmes und SAP, die mit industrieppezifischer eigener Software und Dienstleistung verknüpft wird. Der Kundenkreis umfasst hier mehr als 1.000 Unternehmen.

Im Bereich Enterprise Information Management (EIM) ist Cenit spezialisiert auf das IT-basierte Management von unternehmensrelevanten Dokumenten und Informationen. Ziel ist es hier immer, zu signifikanten Prozessverbesserungen beizutragen. Das Portfolio umfasst IT-Lösungen und Beratungsdienstleistungen, die strukturierte und unstrukturierte Daten analysieren, optimieren und unternehmensintern wie extern zur Verfügung stellen. Dies gewährleistet die Hochverfügbarkeit und Sicherheit der Informationen und optimiert den Austausch zwischen Anwendern.

Im Geschäftsjahr 2016 erreichte das Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 123 (Vorjahr: 121) Millionen Euro ein Konzernergebnis von 8,15 (7,31) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen hat insgesamt rund 615 Mitarbeiter. Neben der Zentrale in Stuttgart gibt es in Deutschland Niederlassungen in Berlin, Hamburg, Hannover, Ratingen bei Düsseldorf, Frankfurt, Saarbrücken, Oelsnitz im Erzgebirge, Stuttgart und München. Außerdem gibt es Büros an zwei Standorten in der Schweiz sowie in Rumänien, Frankreich, USA und Japan.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Softwareentwickler	+
Anwendungsberater PLM	+
Vertriebsbeauftragte PLM	+
Ingenieure im Bereich PLM	+
Informatiker	+

Einstieg als Professional. Gesucht sind vor allem Young Professionals, die aus der IT-Branche kommen, von IT-Dienstleistern, Hardware-Herstellern, aus der Luft- und Raumfahrt oder der Automobilbranche. Als Hintergrund haben die Meisten ein Studium in den

Ingenieurwissenschaften, der Informatik oder Wirtschaftsinformatik und bringen Erfahrung mit im Product Lifecycle Management oder Enterprise Information Management. Nötig sind auch Kenntnisse in den für die jeweiligen Ausschreibungen relevanten Programmiersprachen. Außerdem werden je nach Geschäftsfeld Branchenkenntnisse aus Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, der Automobilbranche oder aus Banken, Handel und Versicherungen benötigt.

Cenit wünscht sich gute Teamplayer, die sehr dienstleistungsorientiert und kommunikationsfähig sind. Bewerber sollten immer Neues lernen wollen und sehr ziel- und qualitätsorientiert sein. Flexibilität und Reisebereitschaft sind bei einigen Positionen unabdingbar.

Karriereentwicklung. Wer neu ins Unternehmen kommt, wird für einige Monate von einem Mentor begleitet und nimmt an einer ganz-tägigen Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter teil, bei der erste Kontakte über den eigenen Standort hinaus entstehen. Im ersten Jahr finden zudem mehrere Feedbackgespräche statt. Die weitere Karriereentwicklung verläuft dann sehr individuell. Dabei wird zunächst gemeinsam mit dem Mitarbeiter entschieden, ob jemand sich eher für eine Fach- oder Führungslaufbahn oder für Projekteinsätze eignet.

BEWERBEN

Bevorzugt über das Online-Bewerbungsformular

ANSPRECHPARTNER
Anne-Katrin Schlenker
07 11-78 25-31 63



AUSWAHLVERFAHREN
Interviews

Brose auf



Facebook



Twitter



XING

Darauf aufbauend werden dann externe oder interne Schulungen eingeplant. Entsprechende Entwicklungsprogramme für die Laufbahnen sind derzeit im Aufbau. Auslandseinsätze gibt es eher auf Projektbasis, nur in Einzelfällen wechseln Mitarbeiter für länger ins Ausland.

Der Arbeitsstil bei Cenit, betont das Unternehmen, sei geprägt durch kurze Wege, flache Hierarchie und einen unkomplizierten, kooperativen Umgang. Zur Förderung der Work-Life-Balance gibt es Vertrauensarbeitszeit und das

Unternehmen bemüht sich, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

Vergütung und Sozialleistungen. Im Vertrieb und bei den Beratern gibt es eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen und wenn dieser benötigt wird, erhalten diese Mitarbeiter einen Firmenwagen, der auch privat genutzt werden kann. Zur Gesamtvergütung gehört bei allen Cenit-Mitarbeitern die betriebliche Altersvorsorge sowie Versicherungspakete.

Regelmäßig gibt es Mitarbeiterveranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen und Netzwerken. Und um die Gesundheit der Belegschaft zu erhalten, veranstaltet Cenit zweimal im Jahr einen Gesundheitstag.



STARTEN SIE BEI UNS DURCH

Sie suchen:

- Ein wirtschaftlich gesundes IT Unternehmen?
- Einen Spezialisten für die Optimierung von Geschäftsprozessen?
- Herausfordernde, spannende Projekte im Bereich Product Lifecycle Management, Enterprise Information Management, Business Organization & Analytics und Application Management Services?
- Die Zusammenarbeit mit Kunden aus den Branchen Automobil, Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, Finanzdienstleistung und vielen mehr?

- Attraktive Bezahlungsmodelle, eine ausgeglichene Work-Life-Balance, ein gutes Arbeitsklima und zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten?

Dann bewerben Sie sich nach dem Studium für einen Direkteinstieg oder als Professional!

Wir freuen uns auf ihre Bewerbung.



www.cenit.de/karriere

Computacenter AG & Co. oHG

Europaring 34-40_50170 Kerpen_ 0 22 73-5 97- 0_www.computacenter.de



Produkte und Marktbedeutung. „Alles an der IT, was man anfassen kann“, sagt Personalerin Heike Kandziora, gehöre zum Geschäft von Computacenter: „Programmieren tun wir nicht.“ Anders gesagt: Im Portfolio ist alles, was zur IT-Infrastruktur gehört – von der Hardware-Beschaffung und deren kundenspezifischer Veredelung über die Bereitstellung, Inbetriebnahme und den Betrieb bis zur Entsorgung. Dabei arbeitet Computacenter herstellerübergreifend und deckt alle gängigen und am Markt etablierten Hersteller und Technologien in den Bereichen Clients, Netzwerke, Server und Storage ab. Aufgabe ist es immer, technologische Lösungen zu finden, die sich schnell und einfach in die IT-Umgebung des Kunden integrieren lassen, dessen Geschäftsziele optimal unterstützen und Zeit und Kosten sparen. Die Kunden kommen aus allen großen Industriebranchen wie dem Flugzeugbau und der Automobilindustrie, aber auch aus der Finanzdienstleistung und dem öffentlichen Sektor. Die Kunden arbeiteten, sagt Computacenter, überwiegend schon seit über zehn Jahren mit dem Unternehmen zusammen.

Das Portfolio von Computacenter ist in drei Bereiche gegliedert: „Source & Deploy“, „Consult & Change“ und „Manage & Transform“. Bei „Source & Deploy“ geht es darum, dass Computacenter nach den Anforderungen der Kunden IT-Infrastrukturen beschafft und zur Verfügung stellt und die Hardware-Produkte über ihren vollständigen Lebenszyklus betreut. Im Bereich „Consult & Change“ führt Computacenter Projekte durch und stellt Spezialisten bereit, die die Kunden beraten und Technologieveränderungen implementieren, um den Wertbeitrag der IT für das Geschäft des Kunden zu verbessern.

Die Gesellschaft. Die Schreibweise des Namens Computacenter hat sich niemand ausgedacht, der des Schreibens unkundig war, sondern zwei Engländer, die wahrscheinlich den typisch britischen Humor mit Talent zum Marketing verbanden: 1981 wird das Unternehmen von Philip Hulme und Peter Ogden in Großbritannien gegründet. Drei Jahre danach startet der Unternehmer Jost Stollmann in Deutschland ebenfalls eine Computer-Firma: CompuNet in Köln, die später zu GE gehört. Ab 1989 kooperieren die beiden und etablieren gemeinsam mit einem führenden Unternehmen in Frankreich die International Computer Group B.V. Diese wird 1991 der erste autorisierte IBM-Partner in Deutschland. 1998 geht Computacenter an die Börse und 2003 kommt es dann zum Zusammenschluss von Computacenter und GE CompuNet. 2009 übernimmt Computacenter Deutschland dann die Becom Informationssysteme GmbH und kauft 2011 den Apple-Integrator HSD Consult, in Frankreich das Unternehmen Top Info und die Damax AG in der Schweiz.

KARRIERE-FAKTOREN		
Teilzeitmodelle	+	
Frauenförderung	-	
Kinderbetreuung	+	
Betriebssport	-	
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+	
Auslandsentsendung Langzeit	-	
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+	
Mitarbeiterbeteiligung	+	
Fixe + variable Vergütung	+	
Betriebliche Altersversorgung	+	
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	-	
Coaching/Mentoring	+	
Firmeneigene Akademie	-	
Interdisziplinäre Teams	-	
Interkulturelle Teams	+	
Möglichkeit zur Partnerschaft	-	
Frauenanteil an Führungspositionen		20%
Akademikerquote an Belegschaft		k.A. %

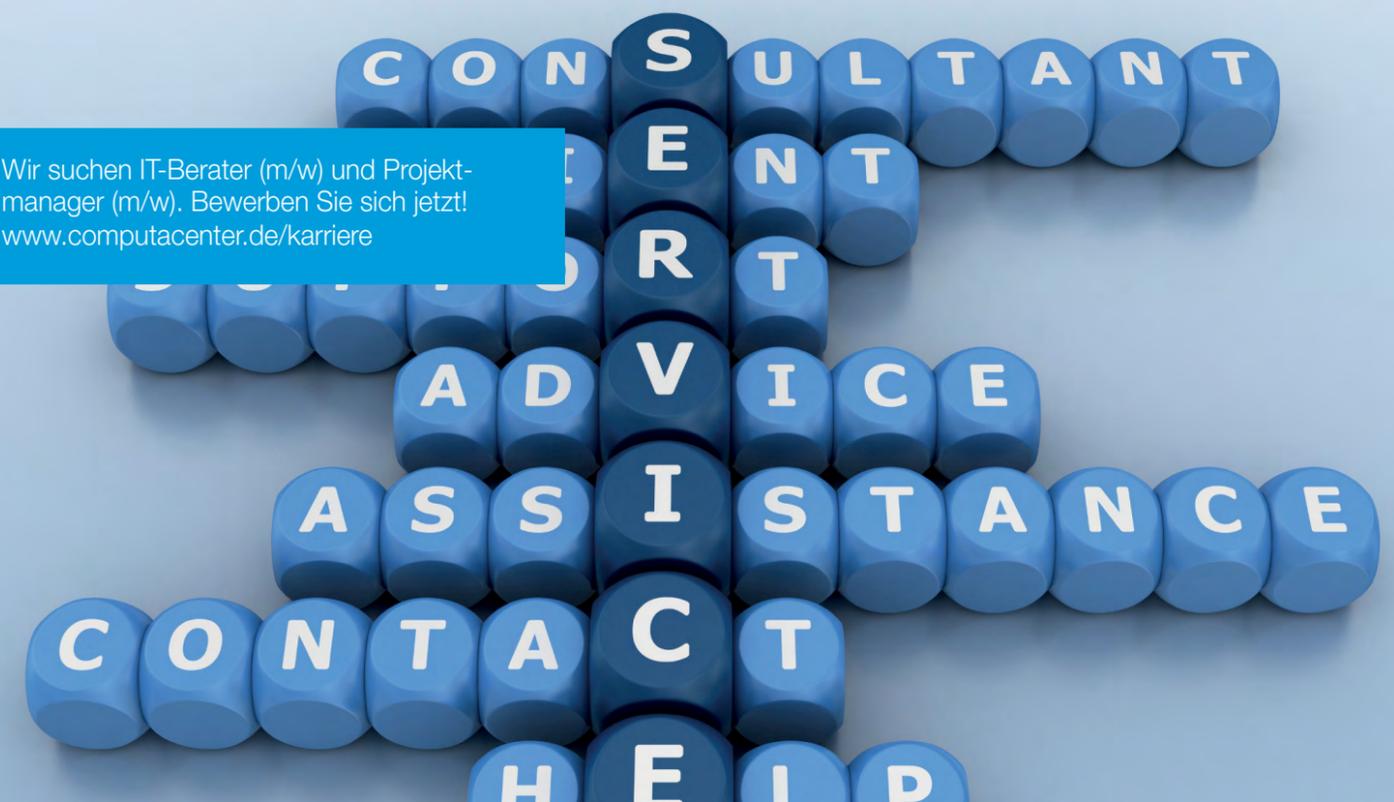
MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN		
IT-Projektmanager	+	
IT-Consultants	+	
Systemberater/-techniker	+	
IT-Servicemanager	+	
IT-System Engineers	+	
IT-Outsourcing-/Managed Services-Spezialisten	+	
Account-Manager/Vertrieb	+	

Gut beraten. Unsere Kunden. Und Bewerber.

Computacenter ist Europas führender herstellerübergreifender IT-Dienstleister. Das wissen unsere Kunden zu schätzen. Denn viele der DAX-30-Unternehmen, weitere spannende Unternehmen und viele Behörden verlassen sich auf unsere mehr als 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir beraten unsere Kunden mit IT-Kompetenz und Begeisterung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei auch gut beraten. Denn wir bieten interessante Kunden, anspruchsvolle Projekte, ein ungewöhnlich breites Technologie-Portfolio, gute Kollegialität und viele Zusatzleistungen. Machen Sie sich selbst ein Bild, warum Computacenter als Arbeitgeber ausgezeichnet ist. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Wir suchen IT-Berater (m/w) und Projektmanager (m/w). Bewerben Sie sich jetzt!
www.computacenter.de/karriere





festgeschriebenen Laufbahnpfade. Wenn ein Mitarbeiter jedoch einen Weg, zum Beispiel den eines Servicemanagers oder IT-Consultants, eingeschlagen habe, gebe es einen Fahrplan für die Weiterbildung und Maßnahmen, die passend dazu in Anspruch genommen werden können: „Wir schauen im Einzelnen, wo noch Kompetenzen benötigt werden und ergänzen diese.“ Rollenwechsel seien dann aber im weiteren Verlauf der Karriere nicht unüblich, etwa dass jemand vom Projektmanagement ins Servicemanagement wechselt oder umgekehrt. Auch eine Vertriebsmanagement-Karriere kann sich ins Qualitätsmanagement des Bereichs Outsourcing

hinein entwickeln. Internationale Einsätze im Rahmen einer Tätigkeit bei Computacenter Deutschland sind grundsätzlich möglich, aber die Ausnahme, und finden dann auf kurzfristiger Projektbasis statt.

Das Unternehmen habe eine Duz-Kultur, erzählt Welter, das müsse man mögen, und üblich sei auch die Arbeit im Großraumbüro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen hat rund 13.000 Mitarbeiter, von denen mehr als 5.100 in Deutschland beschäftigt sind. Die Kunden werden über ein flächendeckendes Netz in allen größeren Städten erreicht. In Kerpen ist das zentrale Logistikzentrum, wo auch Hardware veredelt wird. Hier sitzen auch zentrale Funktionen wie Human Resources, die Finanzbuchhaltung und ein Remote-Service-Center. International ist Computacenter selbst sowie über Partner in England, Spanien, Frankreich, Benelux, Kuala Lumpur und Nordamerika vertreten.

Einstieg als Professional. Das Unternehmen sucht Mitarbeiter, die möglicherweise schon seit Jahren in der IT-Branche ihre Position auf- und ausgebaut haben. Dabei spielt das Alter keine Rolle, wenn die Berufserfahrung überzeugt: Neue Mitarbeiter werden auch jenseits des 50. Lebensjahres eingestellt, wenn sie entsprechende Erfahrung haben, sogar eine Einstellung über 60 kam schon vor, erzählt Heike Kandziora. Neben der formalen Qualifikation und Berufserfahrung ist dem Unternehmen eine pragmatische, positive Einstellung wichtig und dass ein Mitarbeiter die ständig neuen Anforderungen der Kunden flexibel und motiviert angeht.

Jeder nimmt zu Beginn seiner Tätigkeit bei Computacenter an einer eintägigen Einführungsveranstaltung (Corporate Introduction Day) in der Zentrale in Kerpen teil. Hier werden erste Kontakte geknüpft und die Mitarbeiter bekommen einen ausführlichen Einblick in die Unternehmensabläufe und -bereiche. Die weitere Einarbeitung findet dann in den folgenden Wochen on the job zusammen mit dem Vorgesetzten oder Mentor statt.

Karriereentwicklung. Die Karriereverläufe bei Computacenter seien sehr „bunt“, sagt Personalmanagerin Alexandra Welter, es gebe keine

Vergütung und Sozialleistungen. Mitarbeiter im Vertrieb, Servicemanagement, Projektmanagement und Consulting sowie Führungskräfte haben ab einem bestimmten Management-Level neben der Grundvergütung eine variable Vergütungskomponente. Ebenso gibt es Firmenwagenregelungen für bestimmte Funktionen und Management-Ebenen, abhängig vom Job-Profil. Für alle Mitarbeiter hat das Unternehmen eine Gruppenunfallversicherung und es gibt die Möglichkeit zur vergünstigten privaten Krankenzusatzversicherung.

Im Falle von kurzfristig auftretenden privaten Notsituationen steht den Mitarbeitern ein Familienservice zur Verfügung, mit dem das Unternehmen kooperiert. Und um die Belegschaft gesund zu erhalten, werden einmal jährlich am Wochenende Gesundheitstrainings veranstaltet – mit Workshops und Vorlesungen über gesunde Ernährung, Entspannungs- und Lauftrainings. Ergänzend gibt es für Führungskräfte Seminare zu Themen wie Stressvermeidung.

BEWERBEN

Ausschließlich Online-Bewerbungen, auch auf mehrere Stellen gleichzeitig. Das Bewerbungsformular steht in den entsprechenden Stellenanzeigen.



ANSPRECHPARTNER
Alexandra Welter;
alexandra.welter@computacenter.com

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews, je nach Position mehrstufig

Computacenter auf



Facebook



XING



LinkedIn

Foto: fotolia



Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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

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



Heraeus Holding GmbH

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



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Betriebswirte	+
Chemieingenieure	++
Chemiker	++
Elektrotechniker	+
Maschinenbauingenieure	++
Physiker	++
Verfahrenstechniker	++
Wirtschaftschemiker	+
Wirtschaftsingenieure	++

Die Gesellschaft. Mehr als 165 Jahre ist es her, dass Wilhelm Carl Heraeus in seiner kleinen Apotheke in Hanau etwas gelang, was bis dahin noch niemand geschafft hatte: Platin in größeren Mengen für die Herstellung von Schmuck, Zahnrädern und Laborgeräten zu schmelzen. So entstand die Basis für die industrielle Verarbeitung und den Handel von Edelmetallen, der das Unternehmen schnell hat wachsen lassen.

Bis heute ist Heraeus ein Familienunternehmen geblieben und gehört unter diesen zu den zehn größten in Deutschland. Die Unternehmensspitze ist mit CEO Jan Rinnert in der Geschäftsführung und Dr. Jürgen Heraeus, dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, mit zwei Mitgliedern der Familie besetzt. Der weltweit agierende Konzern wird von einer Holding geführt, unter der die Geschäfte in Global Business Units betrieben werden.

Produkte und Marktbedeutung. Das Geschäft des Technologieunternehmens dreht sich auch heute noch um Edel- und Sondermetalle, aber auch um Medizintechnik, Quarzglas, Sensoren und Speziallichtquellen.

In der Global Business Unit Heraeus Precious Metals sind der Handel, das Recycling, die Schmelze und die industrielle Verarbeitung von Edelmetallen angesiedelt. Zusätzlich werden hier zum Beispiel Katalysatoren und pharmazeutische Wirkstoffe für die Chemie- und die Pharmaindustrie, Produkte für die Festplatten-, Uhren- und Automobilindustrie sowie für die Ausrüstung von Laboren und Farbdekoration hergestellt und vertrieben.

Heraeus Electronics hingegen ist zuständig für die Herstellung von Bonddrähten und Montagemaaterialien für die Aufbau- und Verbindungstechnik sowie Kleinstelektronikkomponenten wie Dickfilmpasten, Pulver und leitfähige Polymere, die in der Elektro-, Konsumgüter- und Automobilindustrie benötigt werden.

Heraeus Photovoltaics ist Anbieter von Produkten und Services für die Photovoltaikindustrie.

Medizintechnik-Unternehmen wiederum sind die Kunden von Heraeus Medical Components. Sie beziehen von Heraeus Komponenten für Herzschrittmacher und Bauteile zur Behandlung von Gefäßkrankungen.

Bei Heraeus Medical geht es um die Herstellung von Knochenzementen und Beschichtungen für medizinische Implantate, die in der chirurgischen Orthopädie sowie der Unfall- und Biochirurgie zum Einsatz kommen.

Heraeus Electro-Nite ist Anbieter von Messtechnik und Probenahme aus Metallschmelzen. Das Portfolio umfasst Sensoren, auf den Anwendungszweck zugeschnittene Probennehmer sowie Hard- und Software für die Systemtechnik.

Heraeus Quarzglas ist auf die Herstellung und Verarbeitung von

hochreinem Quarzglas spezialisiert. Diese Geschäftseinheit fertigt für die Halbleiter- und Telekommunikationsindustrie sowie für Anwendungen in der optischen, chemischen und Lampenindustrie.

Heraeus Noblelight stellt Speziallichtquellen für Industrie, Wissenschaft und Medizin her. Dabei sind Wellenlängenbereiche von Ultraviolett bis Infrarot vertreten.

Heraeus Emerging Businesses ist Zulieferer für Unternehmen, die Sensoren, Displays und Halbleiter herstellen.

Der gesamte Konzern erreichte im Jahr 2017 einen Umsatz von 21,8 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit ist Heraeus mit rund 13.000 Mitarbeitern in 40 Ländern auf allen Kontinenten vertreten. In Deutschland sind circa 4.800 Mitarbeiter in der Zentrale in Hanau sowie in Bitterfeld-Wolfen in Sachsen-Anhalt, Hagen und Leverkusen in Nordrhein-Westfalen, Kleinostheim in der Nähe von Aschaffenburg und Wehrheim im Taunus tätig.

Einstieg als Professional. Heraeus hat grundsätzlich Interesse an einer Vielzahl akademischer Berufsgruppen. Besonders häufig gesucht

KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	rd. 20%
Akademikerquote an Belegschaft	rd. 25%

sind Kandidaten mit einem Hintergrund als Ingenieur, Natur- oder Wirtschaftswissenschaftler. Für sie gibt es vor allem vier große Einsatzgebiete: Produktion, Forschung und Entwicklung, Marketing und Vertrieb sowie die Service-Funktionen im Konzern.

In der Produktion kann es sowohl um Großserienprodukte als auch um kundenspezifisch angepasste Einzellösungen gehen. In jedem Fall ist sehr spezielles Wissen notwendig, um Werkstoffe wie Platin oder Quarzglas zu verarbeiten und die Methoden und Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

In der Forschung und Entwicklung, wo allein 900 Mitarbeiter beschäftigt sind, werden viele Lösungen individuell auf die Anforderungen der Kunden hin entwickelt. Dabei müssen die Entwickler oft Möglichkeiten finden, wo die Machbarkeit auf den

ersten Blick nicht gegeben scheint. Deshalb ist hier eine Kombination aus hoher Technologiekompetenz mit einer klaren Vorstellung vom späteren Nutzen des Endprodukts wichtig.

In Marketing und Vertrieb besteht die Herausforderung darin, komplexe Produkte in globalen und schnell wachsenden Zukunftsmärkten zu positionieren. Wichtig ist in Marketing und Vertrieb auch

Heraeus

ICH MAG HERAUSFORDERUNGEN. BEI HERAEUS GIBT MAN MIR DAS VERTRAUEN SIE ZU MEISTERN.

DR. JANA KUNKEL arbeitet als Global Product Manager bei Heraeus. Nach ihrer Promotion in Biomedizinischer Chemie ist sie als Trainee beim Technologiekonzern eingestiegen. Nach einem Auslandsaufenthalt in unserem Werk in Singapur sowie einigen weiteren Stationen im Traineeprogramm hat Jana Kunkel zunächst als Projektleiterin gearbeitet. An Heraeus schätzt sie die immer spannenden Aufgaben, den Raum zur Ideenverwirklichung und dass ihr immer wieder neue Chancen zur Weiterentwicklung gegeben werden.

Heraeus zählt in Deutschland zu den Top 100 Arbeitgebern des Universum Professional Survey.

www.heraeus.de/karriere

OPEN SPACE. FOR OPEN MINDS.®

Zum Bildhintergrund: Feuerfeste Eintauch-Sensoren von Heraeus messen präzise die Temperatur und Zusammensetzung von Metallschmelzen.



die enge Zusammenarbeit mit den Kollegen in der Produktentwicklung, damit diese ihre Arbeit immer eng an den Kundenanforderungen ausrichten können.

Neben den produktnahen Einsatzbereichen bieten auch alle zentralen Konzernfunktionen Perspektiven für einen Einstieg: Communications and Marketing, Human Resources, IT, Legal, Accounting, Controlling, Treasury, Tax, Customs and Export Control, Internal Audit, Mergers and Acquisitions, Corporate Development, Global Procurement, Operational Excellence und Site Management.

Generell sucht Heraeus teamfähige Menschen, die Eigeninitiative zeigen, Ideen entwickeln, unternehmerisch denken und Verantwortung übernehmen.

Karriereentwicklung. „fiftyONE“ hat der Konzern sein neues Innovationszentrum in Hanau getauft. Das Gebäude bietet ein Umfeld für eine agile und dynamische Arbeitsweise und soll den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Fachrichtungen intensivieren. Neue Kommunikations- und Arbeitsmöglichkeiten auf fünf Ebenen bieten Raum, Ideen weiterzuentwickeln. „Im fiftyONE“, so erläutert Dr. André Kobelt, Chief Commercial & Technology Officer des Unternehmens, „erwarten wir durch die interdisziplinären und bereichsübergreifenden Kommunikations- und Arbeitsmöglichkeiten eine Steigerung der Innovationskraft des Unternehmens. Das offene Raumkonzept unterstützt Transparenz, kürzere Wege, gemeinsame Diskussionen und schnellere Entscheidungen. Denn darum geht es letztlich, sich auszutauschen, Wissen zu teilen, und zwar online wie offline.“ Agilität, Offenheit und Transparenz spielen aber nicht nur in Hanau, sondern weltweit eine herausragende Rolle, betont das Unternehmen.

Wer gerne international arbeitet, hat dazu die Möglichkeit, denn Aufgaben und Projekte sind häufig global ausgelegt und es gibt viel Kontakt zu Kunden und Kollegen im Ausland, wo mehr als die Hälfte der Mitarbeiter tätig ist.

Offenheit und Toleranz betrachtet das Unternehmen als wichtigen Erfolgsfaktor und Teil seiner Unternehmenskultur. Heraeus verpflichtet sich daher, allen Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion sexueller Identität oder möglicher Behinderung.

Vergütung und Sozialleistungen. Die Vergütung bei Heraeus richtet sich nach dem Tarifvertrag der chemischen Industrie. Darüber hinaus beteiligt das Unternehmen seine Mitarbeiter jährlich am Unternehmenserfolg und bietet eine betriebliche Altersversorgung.

Zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben trägt neben flexiblen Arbeitszeitmodellen der Familienservice bei, der unterstützt, wenn Lösungen für Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen gefunden werden müssen. Überdies hat das Unternehmen ein Gesundheitsmanagement mit umfangreichen Aufklärungs- und Vorsorge-Angeboten etabliert.

BEWERBEN

über die Website

ANSPRECHPARTNER
Recruiting Service: 0 61 81-35 88 77,
recruiting@heraeus.com

AUSWAHLVERFAHREN
Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center

Heraeus auf
XING LinkedIn Kununu Twitter



Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: fotolia

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



Melitta Unternehmensgruppe

Marienstraße 88_32425 Minden_05 71-40 46-0_www.melitta-group.com/de



Die Gesellschaft. Melitta ist eigentlich ein Vorname. Und zwar der einer findigen Dame, die aus einer simplen Messingdose und einem Blatt Löschpapier aus dem Schulheft ihres Sohnes den weltweit ersten Kaffeefilter bastelte. Ihre Idee schlug so gut ein, dass Melitta Bentz und ihr Mann Hugo darauf ein Patent anmeldeten und sich 1908 entschlossen ein Unternehmen zu gründen, um die Erfindung unter die Leute zu bringen.

Und das ist den beiden nachhaltig gelungen: Heute produziert das Unternehmen, das inzwischen in ganz Europa, Amerika und Asien aktiv ist, jeden Tag 50 Millionen Kaffeefilter und somit weit über 18 Milliarden Stück im Jahr. Noch immer ist Melitta in Familienbesitz und mit Jero Bentz ist im Jahr 2013 die vierte Generation in die Unternehmensleitung eingetreten. Zusammen mit Dr. Stephan Bentz und Volker Stühmeier leitet er seitdem die internationale Unternehmensgruppe.

Produkte und Marktbedeutung. Das Unternehmen hat im Laufe der Jahrzehnte seine Kernkompetenzen „Filtern“, „Kaffee“ und „Papier“ immer weiter entwickelt und so umfasst der heutige Geschäftsbereich „Kaffee und Tee“ ein großes Portfolio, das vom Filterkaffee und Kaffeebohnen über

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

Pads und Kaffeefilter bis zu Filterkaffeemaschinen und Kaffeevollautomaten reicht. Hinzu gekommen sind auch die Teefilter „Cilia“ und Utensilien für die Teezubereitung.

Um die Herstellung von Filtern geht es auch im Geschäftsbereich „Praktische Sauberkeit“, denn hier werden Staubsaugerbeutel der Marke „Swirl“ und Lösungen für die Wohnraumbelüftung produziert. Darüber hinaus gehören hier aber auch Produkte für die Müllentsorgung, zum Entkalken von Geräten und Brillenputztücher zum Sortiment.

Die bekanntesten Produkte im Geschäftsfeld „Frische und Geschmack“, das von der Tochtergesellschaft Cofresco betreut wird, sind sicherlich die „Toppits“-Folien und -Beutel. Zu diesem Segment gehören aber auch Papiere und Folien, die beim Backen, Braten und Grillen im Privathaushalt und der Gastronomie zum Einsatz kommen.

Neben privaten Verbrauchern beliefert Melitta in seinem Geschäftsfeld Industrie- und Gewerbetreibende. So bietet etwa Melitta Professional Coffee Solutions der Gastronomie und Hotellerie Kaffeeautomaten und Filterkaffeemaschinen an und vertreibt auch den zugehörigen Kaffee, Tee und Kakao.



Überdies gehört mit Wolf PVG ein Unternehmen zur Gruppe, das sich auf Filterbeutel für Staubsauger, Filter, Düsen und LüftungsfILTER spezialisiert hat. Die Schwestergesellschaft ACW-Film hingegen stellt flexible Verpackungsfolien her, die in Verpackungsanlagen der Lebensmittel- und Reinigungsmittelindustrie gebraucht werden. Eine weitere Tochter ist die Neu Kaliss Spezialpapier GmbH, die Kaffeefilter, Bier- und Tassendeckchen, aber auch Krepp-Papiere für den Dentalbereich und Großbäckereien sowie Melkpapiere und Verdunsterpapiere im Sortiment hat.

Die Melitta Unternehmensgruppe erreichte im Jahr 2016 einen Umsatz von über 1,45 (Vorjahr: 1,4) Milliarden Euro, kommuniziert aber ihr Betriebsergebnis nicht.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen beschäftigt international rund 4.200 Mitarbeiter, die aus 60 verschiedenen Ländern kommen. 1.800 dieser Mitarbeiter sind in Deutschland tätig, entweder in Minden, wo die Zentrale, Melitta Kaffeezubereitung, Cofresco und Wolf PVG ansässig sind, in Bremen bei Melitta Kaffee oder in Spenge in Ostwestfalen.

Einstieg für Professionals. Interessant sind grundsätzlich Kandidaten, die aus der Konsumgüterindustrie, der Lebensmittelindustrie oder dem Handel kommen. Bezüglich der Funktionen besteht regelmäßig Bedarf an Kompetenzen im Marketing, Produktmanagement, Vertrieb und Einkauf. Dabei ist Melitta auch durchaus offen für die Ein-

stellung älterer Mitarbeiter, wenn sie spezielle, für das Unternehmen wichtige Erfahrung mitbringen. Eine Vielzahl an Positionen gibt es auch für Ingenieure – nicht nur in der Produktion, sondern auch, weil das Unternehmen teilweise die Maschinen, auf denen produziert wird, selbst entwickelt und konstruiert. So sind mittlerweile rund 800 Patente eingetragen.

Karriereentwicklung. In den Werten, die sich Melitta als Leitlinien gewählt hat, kommt stark zum Ausdruck, dass das Unternehmen von Familienmitgliedern geführt wird und der Familiengedanke eine große Rolle spielt: Melitta legt Wert auf flache Hierarchien und

kurze interne Entscheidungswege sowie auf eine Unternehmenskultur, die von kollegialer Zusammenarbeit, hierarchieübergreifender Kommunikation und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Wichtig ist dem Unternehmen, dass durch überschaubare Strukturen der einzelne Mitarbeiter sichtbar bleibt, man sich kennt und gegenseitig mit Vertrauen begegnet.

Basis für die individuelle Förderung von Experten, Projektmanagern und Führungskräften im Unternehmen ist das sogenannte Development Center, ein eintägiges Assessment, bei dem die Stärken und Entwicklungsbedarfe eines Mitarbeiters identifiziert werden, um daraus einen Fahrplan für die individuelle Förderung zu entwickeln.

Im mittleren Management beispielsweise

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



gehört ein mehrmonatiges Programm zum Repertoire, das Bausteine zu Projektmanagement, Change Management, Führung und Projektarbeit ebenso enthält wie individuelle Coachings. Speziell für Führungskräfte gibt es zudem ein fünftägiges Seminar „Führen bei Melitta“. Und für langjährig erfahrene Führungskräfte mit viel Verantwortung ist ein spezielles Top-Management-Programm entwickelt worden.

Auslandseinsätze – zumeist in Form von mehrjährigen Entsendungen, die dem Know-how-Transfer dienen – sind möglich und hilfreich für die Kompetenzentwicklung, aber nicht obligatorisch für die Karriere bei Melitta.

Vergütung und Sozialleistungen. Für eine ausgeglichene Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter hat das Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle und das Melitta Family Programm entwickelt. So können abhängig vom Unternehmensstandort Kinder in betriebseigenen Kindergärten beziehungsweise über Kooperationen in externen Kitas betreut werden. Für den Notfall gibt es ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, in dem ein Kind spielen kann, während Vater oder Mutter ihrer Arbeit nachgehen. Für Familien gibt es überdies zahlreiche Freizeitaktivitäten und ein Ferienprogramm.

Wer persönlich in Not gerät, kann sich beraten lassen, etwa bei gesundheitlichen Problemen, finanziellen Sorgen oder wenn es darum geht, die Pflege von Angehörigen zu organisieren

Um seine Mitarbeiter gesund zu erhalten, bietet Melitta Gesundheitskurse, spezielle Gesundheitstage und einen Massage-Service an. Außerdem haben die einzelnen Gesellschaften der Gruppe jeweils unterschiedliche Betriebssportgruppen und es gibt informelle Aktivitäten der Mitarbeiter untereinander, wie etwa Laufgruppen.

Das Vergütungssystem sieht variable Gehaltsbestandteile für Führungskräfte vor, die auf Jahresbasis ausgeschüttet werden und vom Erfolg des ganzen Unternehmens abhängen.

Melitta legt Wert auf flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine Kultur, die von Wertschätzung füreinander geprägt ist.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Jobportal

ANSPRECHPARTNER

ASPs stehen in den Stellenanzeigen

Initiativbewerber:

Jana Dobrunz, jana.dobrunz@melitta.de



AUSWAHLVERFAHREN

Videointerview, Besuch im Fachbereich, mehrere persönliche Interviewrunden, Assessment Center

Melitta auf XING



ICH BIN STOLZ DARAUFG, FÜR EIN INTERNATIONALES UNTERNEHMEN ZU ARBEITEN,

UND MEINEN HORIZONT ERWEITERE.

IN DEM ICH WERTSCHÄTZUNG ERLEBE

Finden Sie auch, eine familiäre Unternehmenskultur und internationaler Erfolg sind keine Gegensätze? Wir verbinden starke regionale Wurzeln mit großen internationalen Herausforderungen und freuen uns auf Ihre Unterstützung. Werden auch Sie ein Teil der Melitta Gruppe. Starten Sie jetzt durch: www.melitta-group.com/karriere

Melitta® Das Mehr an Möglichkeiten.



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

Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Ingenieure oder Naturwissenschaftler.

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 technischen Experten – Patent Professionals beziehungsweise Kandidaten – im Düsseldorfer Hafen 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.

Einstieg für Professionals. Die Kanzlei ist vor allem stark gewachsen durch die Aufnahme von Patentanwälten, die aus anderen Kanzleien hinzugestoßen sind. Weiteres Wachstum durch neue Partner ist vorgesehen. Besonderes Interesse besteht an Patentanwälten mit Hintergrund in Maschinenbau und Elektrotechnik und langjährigen Industriekontakten, auch ins Ausland, die akquisestark sind und Interesse sowie die Qualifikation mitbringen, die Kanzlei unternehmerisch weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus haben Michalski Hüttermann Interesse an Young Professionals mit Universitätsabschluss in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, die in der Kanzlei zum Patentanwalt ausgebildet werden. Denn Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Naturwissenschaftler oder Ingenieure, die nach dem Studium eine Ausbildung zum Patentanwalt in einer Kanzlei durchlaufen und anschließend ihr Referendariat in München beim Patentamt und beim Bundespatentgericht absolvieren.

Karriereentwicklung. Gestandene Patentanwälte, die als Partner einsteigen, haben bei persönlicher und unternehmerischer Eignung die Möglichkeit, in den Kreis der Equity Partner aufgenommen zu werden. Dabei gilt, erklärt Senior-Partner und Kanzleigründer Stefan Michalski, das Prinzip: „Man kauft sich nicht rein und man wird nicht rausgekauft.“ Entscheidend sei lediglich, dass ein Partner das Unternehmen erkennbar voranbringt.

Ingenieure und Naturwissenschaftler, die in der Kanzlei ihre Aus-



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Andere Ingenieure	+
Naturwissenschaftler	+



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

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

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

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

Michalski · Hüttermann & Partner Patentanwälte mbB

Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf

Phone: +49-211-159249-0

Fax: +49-211-159249-20

mail@mhpatent.de

www.mhpatent.de

bildung zum Patentanwalt durchlaufen, haben die Möglichkeit, nach Abschluss ihrer Prüfung ihre Tätigkeit in der Kanzlei fortzusetzen und eigene Klienten zu betreuen. Dabei sind Auslandsmandate üblich und jeder Anwalt bringt seine Länder- und Fachexpertise ein.

KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	-
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	-
Betriebssport	-
Betriebliches Gesundheitsmanagement	-
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	-
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	-
Firmeneigene Akademie	-
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	-
Möglichkeit zur Partnerschaft	+
Frauenanteil an Führungspositionen	<40%
Akademikerquote an Belegschaft	>60%

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

Eine Besonderheit, so Stefan Michalski, sei die starke Service-Orientierung seiner Kanzlei gegenüber den Mandanten: „Wir betreuen unsere Kunden sehr persönlich und sprechen mit den Erfindern die Erfindungsmeldungen vor Ort durch. Auf diese Weise lernen unsere Patentanwaltskandidaten die Bedürfnisse der Kunden sehr gut kennen.“

Vergütung und Sozialleistungen. Patentanwaltskandidaten erhalten für die Dauer ihrer Ausbildung ein Festgehalt, müssen sich jedoch während dieser Zeit bereits darauf vorbereiten, nach Abschluss ihrer Prüfung von eigenen Kundenbeziehungen zu leben.

Für die gestandenen Partner gibt es ein Vergütungssystem, bei dem jeder an den Kosten und Erlösen der Kanzlei beteiligt ist und die eigene Einkommenssituation als Patentanwalts-Unternehmer ganz wesentlich selbst über seine eigenen Mandate beeinflusst.

BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Dr. Alois Hüttermann, mail@mhpatent.de

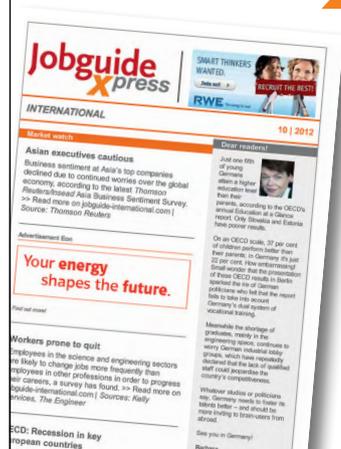
AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



**JobguideXpress International.
Sign up for the free newsletter now!**

**Jobguide
Xpress**



**Global
career news
short &
quick!**

www.jobguide-international.com

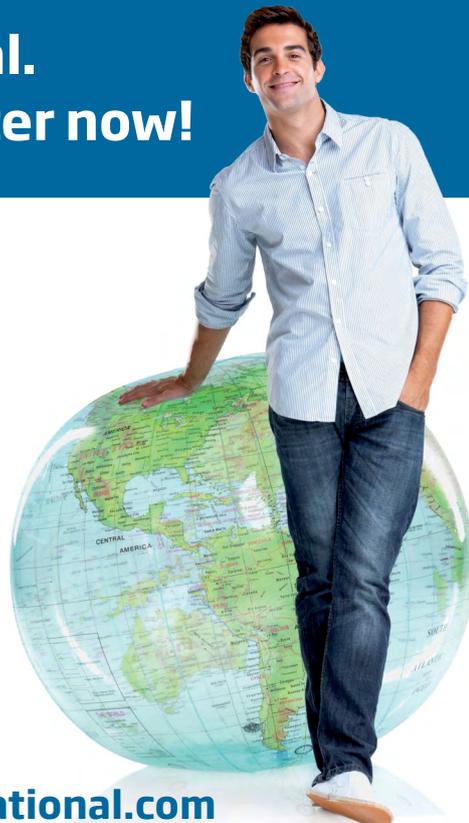
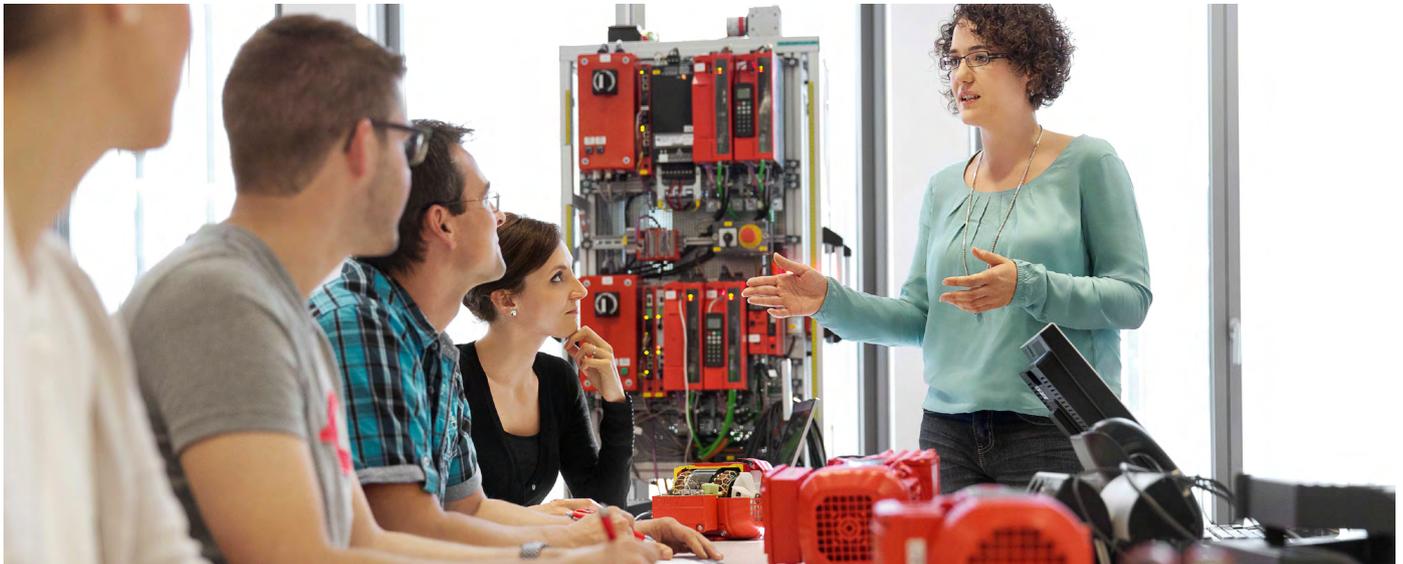


Foto: Astock/Fotolia



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 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 Arbeitstei-

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Elektrotechniker	++
Mechatroniker	++
Maschinenbauer	++
ITler	++
Wirtschaftsingenieure	+
Wirtschaftswissenschaftler	+

lung zwischen den 15 Fertigungswerken in Deutschland, Frankreich, USA, China, Brasilien, Finnland und Weißrussland, in denen sämtliche Komponenten vorproduziert werden, und den 77 global verteilten „Drive Technology Centern“, in denen die Produkte montiert und auf Kundenbedürfnisse angepasst werden. Am Hauptsitz des Unternehmens im baden-württembergischen Bruchsal sind auch das internationale Forschungs- und Entwicklungszentrum und der Vertrieb ansässig, eine große Elektronikfertigung und das Großtriebwerk.

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

Einstieg als Professional. Bei der Neubesetzung von Führungspositionen und der Leitung nationaler und internationaler Projekte setzt das Unternehmen neben „Hausgewächsen“ auch auf Quereinsteiger von außen. Dabei erfordert die Mehrheit der akademischen Führungs- und Fach-Positionen, die SEW-Eurodrive zu besetzen hat, einen ingenieurwissenschaftlichen oder informationstechnischen Hintergrund und Know-how, das dazu befähigt, Mechanik, Elektronik und Automatisierung miteinander zu verknüpfen. Insgesamt sind mehr als 1.300 Ingenieure und Informatiker für das Unternehmen tätig, ein Teil von ihnen gehört zu den mehr als 550 Forschern und Entwicklern.

Viele Elektrotechniker, Maschinenbauer und Mechatroniker arbeiten in interdisziplinären Projektteams im Ernst-Blickle-Innovation-Center, dem zentralen Forschungs- und Entwicklungszentrum, oder übernehmen Aufgaben im Qualitäts- oder Produktmanagement, in der Fertigung, im Controlling, Vertrieb oder im Kundenservice.

Neben Ingenieuren benötigt das Unternehmen auch in recht hoher Zahl Informatiker, Wirtschaftsinformatiker und Softwareentwickler in allen Geschäftsbereichen. Beispielsweise kümmern sie sich

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



um die Entwicklung und Einführung von SAP-Anwendungen in den internationalen Tochtergesellschaften und der Konzernzentrale. Oder sie begleiten die Änderungen organisatorischer Geschäftsprozesse in den Fachbereichen beziehungsweise nehmen Aufgaben im Rechenzentrum und in der System- und Anwendungsbetreuung wahr. Auch in der Produktentwicklung von Komponenten und Systemen der Antriebselektronik sind Informatiker und Softwareentwickler gefragt. Unter Verwendung von C und C++ entwickeln sie Embedded Software für Elektronikbaugruppen, 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.

Für Aufgaben im Projektmanagement, in den zentralen Verwaltungsfunktionen sowie in Marketing und Kommunikation werden zudem regelmäßig Betriebswirte eingestellt.

Karriereentwicklung. Neue Kollegen durchlaufen bei SEW-Eurodrive zunächst eine intensive Einarbeitung mit Seminaren, Produkttrainings und Maßnahmen, die auf ihr individuelles Einsatzgebiet zugeschnitten sind. Außerdem besichtigen sie die Werke in Bruchsal und Graben-Neudorf und erfahren in der „Drive Academy“, der zentralen Bildungseinrichtung des Unternehmens, viel über die Produkte und Technologien.

Mitarbeiter in der Führungslaufbahn werden dann weiter gefördert durch das Entwicklungsprogramm „Leadership and Management Excellence“, in dem vielfältige Trainings und Coachings stattfinden. „Dieses Programm“, erläutert Bettina Stengl, die zuständig ist für Personalmarketing, „wird international angeboten, so dass Führungskräfte aus aller Welt in interkulturellen Teams zusammenkommen.“

Wer lieber fachliche Verantwortung übernehmen möchte, kann die Expertenlaufbahn einschlagen, in der es ebenfalls definierte Karrierestufen gibt. Hier haben ausgewiesene Fachleute im Rahmen von „Expertise@SEW“ die Gelegenheit, ihr Know-how in einem strategisch wichtigen Aufgabengebiet einzubringen und sich mit Qualifizierungsmodulen und individuellen Maßnahmen weiterzuentwickeln.

An akademische Nachwuchskräfte hingegen, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben und Potenzial erkennen lassen, aber noch keine Entscheidung über ihren weiteren Weg in einer Exper-

KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	< 10%
Akademikerquote an Belegschaft	25%

Jobguide



ten- oder Führungslaufbahn gefällt haben, richtet sich das zweijährige Young Potentials Program. Es umfasst Seminare mit internen und externen Referenten, Veranstaltungen und Coachings und vermittelt 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 dem nächsten Karriereschritt.“

SEW-Eurodrive legt Wert auf eine offene Arbeitsatmosphäre mit viel Freiraum und Flexibilität und ist überzeugt, dass diese Unternehmenskultur die Mitarbeiter dabei unterstützt, sich zu entfalten.

Das Unternehmen verfolgt die Philosophie „international denken, national handeln“. Die Regel ist deshalb, dass Positionen im Ausland mit Spezialisten aus dem jeweiligen Land besetzt werden, auch wenn einige Mitarbeiter zum Know-how-Transfer für kürzere Einsätze ins Ausland gehen.

Um die Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter zu fördern, bietet das Unternehmen eine betriebseigene Kindertagesstätte und individuelle, flexible Arbeitszeitmodelle. „Wenn es möglich ist, versuchen wir, den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegen zu kommen“, erzählt Bettina Stengl.

Um Frauenkarrieren zu unterstützen, bemühe sich das Unternehmen, Chancengleichheit herzustellen, indem Frauen in die bestehenden Förderprogramme aufgenommen würden. Und was die Arbeitszeiten angehe, solle es Frauen wie Männern gleichermaßen ermöglicht werden, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen: „Es sind nicht wenige Männer, die in Elternzeit gehen, teilweise auch mehr als zwei Monate.“

Vergütung und Sozialleistungen. Grundsätzlich gilt der Tarifvertrag der Metallindustrie, der neben einem festen Grundgehalt einen variablen Gehaltsanteil vorsieht. Dieser bemisst sich nach einem Bewertungsschema, das im Tarifvertrag definiert ist, im außertariflichen Bereich gibt es Zielvereinbarungen, die in Jahresgesprächen festgelegt werden. Alle Mitarbeiter werden überdies am Unternehmenserfolg beteiligt und kommen in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung. Ferner gibt es Zuschüsse zum Essen im Betriebsrestaurant und dem öffentlichen Nahverkehr.

Um das körperliche Wohlergehen seiner Belegschaft kümmert sich SEW-Eurodrive mit seinem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Ergänzend gibt es ein Freizeitprogramm, das die Mitarbeiter teils selbst veranstalten mit Angeboten vom Fußball über Volleyball- und Tischtennis bis zu Kochkursen und Indoor-Climbing.

SEW-EURODRIVE—Driving the world

ANTRIEB
BEWEGT
ZUKUNFT

BEWEGEN SIE
MIT

SEW
EURODRIVE

Über 16.000 Mitarbeiter in 51 Ländern bewegen bei uns weltweit Zukunft: Steigen Sie ein in die faszinierende Welt der Antriebsautomatisierung – als Experte oder Berufseinsteiger in **Forschung, Entwicklung, Vertrieb** oder **IT**.

Mehr Informationen?
Direkt bewerben?
Wir freuen uns auf Sie!
www.sew-eurodrive.de/karriere



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Verfahrenstechniker	+
Fahrzeugtechnik-Ingenieure	++
(Geo-)Physiker	+
IT-Sicherheits-Ingenieure	+
Arbeitsmediziner	+

KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	20%
Akademikerquote an Belegschaft	70%

Die Gesellschaft. Die Geschichte der TÜV Nord Group begann mit einer Explosion: Im Jahr 1855 flog in Hannover ein Dampfkessel in die Luft, es gab Tote und Schwerverletzte. Die Folge war, dass Dampfkessel von nun an regelmäßig und unabhängig auf ihre Betriebssicherheit hin überprüft wurden. Diese Aufgabe übernahmen ab 1873 die regionalen Dampfkessel-Überwachungsvereine (DÜV). Aus diesen gingen im Laufe der Zeit die Technischen Überwachungsvereine (TÜV) hervor, weil ihnen der Staat schrittweise weitere Prüfaufgaben übertrug, etwa die Hauptuntersuchung bei Autos und Aufzügen. Im Jahr 2004 wurde dann aus den Vereinen TÜV Nord, TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt und Teilen des Rheinisch-Westfälischen TÜV eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft. Diese erwarb in der Folge weitere technische Dienstleister, 2013 entstand die TÜV Nord Group als Dachmarke, zu der weltweit mehr als 150 Tochtergesellschaften gehören.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die TÜV Nord Group ist als Berater, Prüfer, Zertifizierer und Ausbilder in den Bereichen Energie, Mobilität, Stadt und Umwelt, Datensicherheit, Rohstoffe, Ernährung und Gesundheit sowie Luft- und Raumfahrt tätig. Im Energiesektor beispielsweise berät das Unternehmen bei der Frage, wie unterschiedliche Kraftwerkstechnologien in ihrem Zusammenspiel und Wirkungsgrad optimiert und sicher betrieben werden können. Beim Thema Mobilität liegen die Schwerpunkte im Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs und seiner Infrastrukturen. Über die Überprüfung der Fahrzeugsicherheit hinaus entwickelt TÜV Nord intelligente Fahrzeugtechnologien und klimaschonende Verkehrskonzepte. Unter der Überschrift „Stadt und Umwelt“ laufen Projekte, die sich mit Trinkwasserqualität, Energieeffizienz und Gebäudesicherheit befassen. In Bezug auf Datensicherheit gehörte etwa der E-Postbrief der Deutschen Post zu den Aufgaben, bei dem es darum ging, die echte Identität der Teilnehmer und die vertrauliche Übermittlung von Inhalten sicherzustellen. TÜV Nord hat dieses System geprüft und mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

Unter der Kernmarke TÜV Nord bündelt das Unternehmen seine Aktivitäten in den drei Geschäftsbereichen Industrie Service, Mobilität sowie Bildung. Hierzu gehören die Beratungs-, Prüf- und Zertifizierungsgesellschaften der traditionellen TÜV-Tätigkeitsfelder. Die DMT GmbH & Co. KG repräsentiert innerhalb des Konzerns den Geschäftsbereich Rohstoffe. Ihre Kernkompetenzen kommen in Projekten zum Einsatz, die von der Machbarkeitsstudie für Bergbauprojekte über internationales Bergbau-Consulting bis hin zur Exploration unterirdischer Erdgasspeicher reichen.

Das Tochterunternehmen Alter Technology gehört seit 2011 zum Konzern und verantwortet die Entwicklung des Geschäftsbereichs Aerospace. Der Spezialist für Elektrik, Elektronik und Elektromechanik hat seinen Schwerpunkt in der Auswahl, Beschaffung, Modifizierung, Prüfung und Zertifizierung von Elektronikkomponenten für Satelliten. Alter Technology hat seinen Hauptsitz in Spanien, ist aber in ganz Europa, Russland und China tätig.

Der Geschäftsbereich IT ist der jüngste im Konzern. Er wurde 2013 gegründet und beinhaltet das Unternehmen TÜViT. Das Dienstleistungsspektrum umfasst die Prüfung und Zertifizierung von Produkten, Prozessen, Systemen und Infrastrukturen sowie Rechenzentren hinsichtlich Sicherheit, Qualität oder Energieeffizienz.

Der Umsatz der Gruppe betrug 2016 1,15 (Vorjahr: 1,11) Milliarden Euro. Der Jahresüberschuss lag bei 43,2 (33,9) Millionen Euro.



Standorte und Mitarbeiter. Die TÜV Nord Group beschäftigte 2016 rund 10.200 Mitarbeiter, die in über 70 Staaten Europas, Asiens, Amerikas und Afrikas im Einsatz sind. Der Schwerpunkt liegt dabei aber auf Deutschland, wo knapp 7.500 Mitarbeiter tätig sind.

Einstieg als Professional. Von den rund 500 Stellen, die das Unternehmen im Jahr besetzt, entfallen etwa 70 Prozent auf Professional-Positionen. Besonderes Interesse hat die TÜV Nord Group naheliegenderweise an Ingenieuren. Insbesondere Maschinenbauer, Elektrotechniker und Kraftfahrzeugtechniker werden gesucht, aber auch Bahntechniker, Energietechniker, Mechatroniker, Sicherheits- und Umwelttechniker, außerdem Naturwissenschaftler, vor allem Physiker sowie gelegentlich Mathematiker. Die Arbeitsgebiete reichen von der Mobilität über Energietechnik, technische Anlagen und IT-Systeme bis hin zu den Zertifizierungs-, Rohstoff- und Bildungsaktivitäten. Auf diesen Gebieten sind neben fachlichem Wissen auch ausgeprägte Branchenkenntnisse wichtig.

Großen Wert legt das Unternehmen aber auch darauf, dass Bewerber bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, Innovationsfreude mitbringen und viel Wert auf Objektivität beim Handeln legen. Da in den Bereichen Zertifizierung und Prüfung sowie im Rahmen der Projektentwicklung der Einsatzort variieren kann, sind auch Mobilität und Flexibilität gefragt – teilweise auch international.

Bei Arbeitsbeginn wird jeder neue Mitarbeiter zunächst in dem Unternehmen eingeführt, in dem er anfängt. Dann folgt eine zweitägige Einführungsveranstaltung in den Konzern, auf der die Geschäftsführer und Vorstände ihre Verantwortungsbereiche vorstellen. In einigen Fällen ist die Einführungsphase auch gleich mit Trainings verbunden. Wer

etwa zum Sachverständigen ausgebildet werden soll, durchläuft diese einjährige Ausbildung gleich zu Beginn seiner Tätigkeit.

Karriereentwicklung. Es gibt verschiedene Laufbahnmodelle für Führungskräfte, Projektmanager und Experten. In diesen Laufbahnen werden die Mitarbeiter mit unterschiedlichen Entwicklungsprogrammen begleitet, zum Beispiel einem Nachwuchsentwicklungsprogramm mit vorgeschaltetem Orientierungscenter (OC), in dem die Kompetenzen für vier unterschiedliche Karrierewege erfasst werden: die Führungs-, Projekt-, Fach- und Vertriebskarriere. Im anschließenden Förderprogramm werden die Teilnehmer zwei Jahre lang gezielt auf diese zukünftigen Aufgaben vorbereitet. Für das mittlere Management gibt es die Management School und für Führungskräfte auf der Top-Ebene das so genannte Executive Camp.

Auslandseinsätze sind in unterschiedlicher Dauer möglich. Häufig fahren Mitarbeiter im Rahmen von Kundenprojekten ins Ausland, um dort zu beraten, zu zertifizieren oder zu prüfen. Auf Projektbasis können Einsätze aber auch länger dauern.

Vergütung und Sozialleistungen. Das Unternehmen ist mitbestimmt und tarifgebunden, so dass die Vergütung sich zunächst einmal nach dem Tarifvertrag der Tarifgemeinschaft TÜV für den Geltungsbereich von Verdi oder IG BCE richtet. Neben dem Fixgehalt haben außertarifliche Mitarbeiter eine variable Vergütungskomponente, deren Höhe sich an individuellen Zielvereinbarungen orientiert. Einige der Unternehmen haben zusätzlich Bonusprogramme.

Zu den Sozialleistungen gehört eine betriebliche Altersversorgung und das TÜV-Nord Kombi-Modell, bei dem das Unternehmen einen Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersversorgung leistet. Eine hauseigene Versicherungsgesellschaft berät die Mitarbeiter und macht Angebote zu günstigen Konditionen. Darüber hinaus gibt es Vergünstigungen für alle Mitarbeiter, etwa bei der Hauptuntersuchung von Kfz.

Zur Familienförderung dienen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit. Das Unternehmen ist zertifiziert durch das Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung. Im Falle von privaten Problemen bei der Betreuung von Kindern oder Senioren berät ein externer Dienstleister die Mitarbeiter. Für die Schulferien gibt es Kinderferienprogramme und Betreuungsangebote für Kindergartenkinder.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement veranstaltet vielfältige Seminare, eine Gesundheitswoche und eine Augenschule, bietet Gesundheitscoaching, medizinische Vorsorgeuntersuchungen und einen Stress-Check. Je nach Standort gibt es unterschiedliche Betriebssportaktivitäten, die von Golf über Radsport bis zum Segeln reichen.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide ausschließlich über die Website

ANSPRECHPARTNER
Triin Tint (02 01-8 25-21 34),
karriere@tuev-nord.de

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews





Banker verdienen mehr fix

Wurden Bankmanager in den vergangenen Jahren zu einem Großteil variabel vergütet, stellen die Banken aktuell verstärkt auf höhere Festgehälter um. Das ergab eine internationale Studie des Beratungsunternehmens Mercer. Danach will in Deutschland mehr als jede dritte Bank bei ihren Führungskräften den Anteil des festen Grundgehalts an der Gesamtvergütung erhöhen. Der variable Anteil in Form von Boni oder betrieblicher Altersvorsorge nimmt dagegen ab.

Grund sind die schwieriger gewordenen Marktbedingungen, die es den Mitarbeitern schwer machen, passable Ergebnisse zu erzielen.

Weiterer Trend: Fast die Hälfte aller Banken und Versicherungen will verstärkt Bonus-Malus-Regelungen, die schlechte Leistungen „bestrafen“, einsetzen. Fast ebenso viele wollen die Vergütung stärker an die erbrachte Leistung koppeln und knapp jedes dritte Unternehmen will bei der Leistungsmessung stärker solche Faktoren einbeziehen, die nicht unmittelbar mit dem Finanzergebnis verbunden sind. *Quelle: Mercer*



Vorsicht mit der Firmenkarte!

Wer von seinem Unternehmen eine Kreditkarte zur Verfügung gestellt bekommt, kann sich zwar freuen: Sie macht die Abwicklung von Dienstreisen deutlich einfacher: Man spart sich zum Beispiel das Vorstrecken der Kosten und die mühsame Rückerstattung. Allerdings sollte man beim Gebrauch nicht über die Stränge schlagen, sonst drohen Abmahnung oder fristloser Rauswurf.

Das ergibt sich aus einem aktuellen Fall, den die Richter des Landesarbeitsgerichts Nürnberg zu entscheiden hatten (Az. 7 Sa 394/14). Ein Arbeitnehmer, der oft beruflich unterwegs war, hatte von seiner Firma eine Kreditkarte erhalten, nutzte die Karte allerdings auch für private Ausgaben und machte, nachdem dem Unternehmen das aufgefallen war, auch keine Anstalten, die privaten Kosten auszugleichen. Nach einigem Hickhack mündete der verfahrenere Fall in einer

fristlosen Kündigung und vor Gericht. Unterm Strich entschieden die LAG-Richter: Wer eine Firmenkreditkarte heimlich privat nutzt und die Kosten nicht offensiv angibt und ausgleicht, kann fristlos und ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden, weil er sich nicht an seine Pflicht als Arbeitnehmer gehalten hat, auf das Vermögen seines Unternehmens Rücksicht zu nehmen.

Das Themenportal Kreditkarte.net listet dazu Dos und Don'ts auf:

- Guten Gewissens benutzen kann man die Firmenkarte, um Reisen innerhalb des zulässigen Budgets zu buchen, (potenzielle) Kunden einzuladen und Verpflegung auf Transitflügen zu kaufen.
- Gewünschte Upgrades für Mietwagen, Flieger oder Hotelzimmer sollte man lieber selbst bezahlen, weil sie schlicht dem eigenen Luxus dienen und nicht der Firma.
- Ebenfalls selbst bezahlen sollte man: Pay-TV im Hotel, Trinkgelder, Essenseinladungen von Kollegen.
- Um Diskussionen zu vermeiden, sollte man sich sparen: das – meist sehr teure – Nachtanken des Mietwagens durch den Verleiher, Bargeldabhebungen mit der Firmenkarte (sind bei der Endabrechnung immer schwer aufzudröseln), teure Last-Minute-Buchungen, die man bei frühzeitiger Planung auch billiger hätte haben können.
- Quittungen immer akribisch sammeln. Die Buchhaltung braucht sie.

Quelle: Kreditkarte.net

Fotos: Fotolia_Cressida studio, Fotolia_Robert Kneschke, MG 3637, MG 3640, MG 3643; Gorai

So gibt's mehr Mäuse

Jede vierte Fachkraft in Deutschland hat ihren Chef noch nie nach einer Gehaltserhöhung gefragt. Das fand die Online-Jobbörse Stepstone in einer Studie heraus – und gibt Tipps, wie man die Gehaltsverhandlung am besten angeht bzw. wie man sich die Sache verscherzt.

- **Die richtigen Argumente bringen:** Welchen Beitrag leisten Sie für Ihr Unternehmen? Was hat der Chef von Ihnen? Schlechte Argumente sind: Alles ist teurer geworden, Sie brauchen mehr Geld.
- **Gut vorbereitet sein:** Wer nur vage weiß, wie viel er warum haben möchte, kann nicht gut verhandeln. Deshalb schon vor Antritt des Gehaltsgesprächs recherchieren, wie die Geschäftslage ist, wie Sie im Gehaltsgefüge liegen, wie wertvoll Ihre Leistungen zuletzt waren – und daraus eine ziemlich genaue Vorstellung entwickeln, mit welcher Gehaltserhöhung Sie mindestens aus dem Gespräch gehen wollen.
- **Konkrete Zahlen nennen:** Wenn Sie schon mehr Gehalt haben wollen, müssen Sie dem Chef auch genau sagen, was Ihnen so vorschwebt.
- **Realistisch bleiben:** Auch wenn es schlaun ist, das Gespräch mit einer etwas höheren Gehaltsvorstellung zu eröffnen – damit der Chef Sie dann etwas runterhandeln kann –, wäre allzu große Gier fatal. Das zeigt dem Chef, dass Sie Ihren Marktwert so gar nicht einschätzen können. Sehr unprofessionell.

Gleiches gilt übrigens auch für die Gehaltsgrenze nach unten. Wer sich zu billig verkauft, signalisiert, dass er nicht viel von seinen Leistungen hält. Weiteres Manko: Wer schlecht bezahlt irgendwo einsteigt, braucht deutlich mehr Gehaltsrunden, um die Lücke wiederaufzuholen.

Unterm Strich, so ergab der aktuelle Stepstone-Gehaltsreport, verdienen diejenigen, die aktiv ihr Gehalt beim Chef ansprechen 21 Prozent mehr als die, die sich nicht mucksen.

Quelle: Stepstone

IT-Gehälter steigen

Das Beratungsunternehmen Kienbaum hat die Vergütung von ITlern unter die Lupe genommen: Durch den Wettbewerb um die besten Köpfe steigen die Gehälter. Über 3,1 Prozent mehr Gehalt konnten sich IT-Führungskräfte im vergangenen Jahr freuen, für Fachkräfte in der IT gab es sogar 3,6 Prozent mehr. Das ergab eine aktuelle Kienbaum-Studie. Insbesondere bei innovationsintensiven Positionen und Themen um Cloud-Computing schlagen sich gestiegene Anforderungen an den Job – schnellere Innovationszyklen und komplexere Steuerungsinhalte – auch in dynamisch steigenden Gehältern nieder. Im Durchschnitt verdienen IT-Führungskräfte aktuell 112.000 Euro, Fachkräfte kommen auf 61.000 Euro. Unter den Spezialisten verdienen IT-Sicherheits-Manager mit 87.000 Euro am Besten.

Bei der Branchenanalyse stellte Kienbaum fest, dass die Chemiebranche ITler derzeit am Besten bezahlt. Führungspositionen werden hier im Schnitt mit 163.000 Euro vergütet. Gleich danach folgen Banken und Finanzdienstleister mit 162.000 Euro. Deutlich abgeschlagen dagegen sind die IT-Manager mit 86.000 und 80.000 Euro in Krankenhäusern und in der Möbelproduktion. Die restlichen Branchen liegen irgendwo dazwischen.

Quelle: Kienbaum



Freischaffenden Beratern droht Scheinselbstständigkeit

Berater, aber auch Juristen arbeiten freischaffend für einzelne Projekte. Doch ihnen droht Ärger mit der Rentenversicherung: Sie unterstellt schnell Scheinselbstständigkeit, schreibt das Handelsblatt.

Für freischaffende Unternehmensberater gibt es sogar Plattformen, die die Spezialisten an potenzielle Auftraggeber vermitteln. Selbstständige Consultants können zum Beispiel über Comatch ihre Dienste anbieten, gebucht werden sie vor allem von Consultinghäusern, die eigene Lücken mit ihnen auffüllen. Für die freischaffenden Berater, aber auch Juristen ist die Projektarbeit Lifestyle-getrieben. Sie wollen der Tretmühle einer Festanstellung entfliehen und zwischen den Projekten mehr Zeit für sich und die Familie haben. Das eigentliche Problem für Freiberufler und freischaffende Interimsmanager ist die Projektdauer. Die Deutsche Rentenversicherung stuft ihre Tätigkeit als Scheinselbstständigkeit ein und das hat verheerende Konsequenzen. Der Arbeitgeber muss rückwirkend Sozialabgaben bezahlen und macht sich strafbar, wenn er nach dem Modell weiterhin Freiberufler beschäftigt. Der Auftragnehmer erhält keine weiteren Aufträge mehr und steht ohne Arbeit da.

Wer sich als Freiberufler vor diesem Risiko schützen will, muss etliche Kriterien zumindest weitgehend erfüllen: Er muss weisungsfrei arbeiten können, seinen Urlaub selbst festlegen, nicht als Vertretung für erkrankte oder in Urlaub gegangene Angestellte einspringen und stets seine eigene Betriebsorganisation betonen. Das kann über eine eigene Website, eigene Visitenkarten und Geschäftspapier erfolgen. Und er sollte seine Arbeit mit eigenen Betriebsmitteln erledigen, also einem eigenen Laptop oder PC. Vor allem aber sollte er innerhalb von 12 bis 24 Monaten auch für einen zweiten Arbeitgeber tätig werden.

Quelle: Handelsblatt

Elterngeld: Väter müssen wirklich aussteigen

Wichtiges Urteil für alle angehenden Väter: Elterngeld gibt's nur bei echter Babypause.

Das entschied jetzt das Bundessozialgericht (B 10 EG 3/14 R). Danach erhalten junge Väter, die die beiden im Elterngeldgesetz vorgesehenen Vätermomente nicht wirklich pausieren, sondern mit Resturlaub „finanzieren“, kein Elterngeld. Nur eine echte Pause ohne Gehalt zählt. In dem verhandelten Fall hatte ein Mann für „seine“ beiden Vätermomente Resturlaub benutzt. Für den erhielt er natürlich weiter sein Gehalt - und wollte zusätzlich von der Elterngeldstelle Elterngeld kassieren. Das geht nicht, urteilten die Richter und verwiesen auf die Idee hinter dem Elterngeld: Das sollen nur die Eltern bekommen, die durch die Babymomente tatsächlich Einkommenseinbußen haben.

Außerdem strichen die Sozialrichter dem Mann auch die vorinstanzlich zuerkannten 300 Euro Mindestelterngeld, die es für Erziehende gibt, die kein Elterngeld erhalten. Begründung: Urlaub sei Urlaub und Elternzeit sei Elternzeit. Auch eine Bescheinigung des Arbeitgebers über „Elternzeit“ half da nicht. *Quelle: Finanztest*



Berufsunfähigkeitsversicherung auch für Angestellte wichtig

„Ich habe doch einen ungefährlichen Schreibtischjob“ - Dieses Argument führen viele Angestellte an, um sich gegen eine Berufsunfähigkeitsversicherung zu entscheiden. Eine gefährliche Einstellung, wie eine aktuelle Studie zeigt.

So stellt das Analysehaus Morgan & Morgan in seiner neuesten Analyse fest, dass momentan fast jeder dritte Arbeitnehmer, der krankheitsbedingt seinen Job nicht mehr ausüben kann, wegen psychischer oder Nervenkrankheiten ausscheidet. Das sind stolze sieben Prozentpunkte mehr als noch 2008. Auf Platz zwei folgen mit 22 Prozent aktuell die Erkrankungen des Skelett- und Bewegungsapparates. Krebs & Co. kegeln 14 Prozent aus dem Job. Erst dann - mit neun Prozent - folgen die Unfälle, zum Beispiel der gern zitierte Dachdecker, der sich beim Sturz vom Dach die Knochen bricht und nicht mehr arbeiten kann.

Damit sorgen viele typische „Bürokrankheiten“ wie Burnout, Depressionen, aber auch Bandscheibenprobleme viel öfter für den Abschied vom Job als etwa Handicaps, die durch einen gefährlichen oder körperlich anstrengenden Beruf entstehen. Deshalb ist eine Berufsunfähigkeitsversicherung, die den finanziellen Absturz in solchen Fällen abfängt, auch und gerade für Bürohengste wichtig.

Quelle: Versicherungsjournal

Gehälter in Start-ups

Das Vergütungsportal Gehalt.de hat seine Vergütungsdatenbank mal durchforstet und ermittelt, was kleine, junge Unternehmen ihren Fach- und Führungskräften so in Sachen Gehalt bieten.

Das Ergebnis: In Startups lässt sich zwar nicht ganz so bombig verdienen wie in Großkonzernen, aber so schlecht, wie man denken könnte, zahlen auch die Nachwuchsunternehmen nicht. Schließlich brauchen auch sie für den Erfolg kompetente Mitarbeiter. Und die gibt es, bei allem Enthusiasmus für die gute Sache, vor allem über ein passables Gehalt.



Hier eine Übersicht über verschiedene Positionen (jeweils durchschnittliches Jahresgehalt, gerundet, ausgewertet wurden Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern):

- Geschäftsführer: 61.300 Euro
- Online-Marketing: 32.000 Euro
- Social Media Manager: 31.100 Euro
- IT-Leiter: 51.200 Euro
- Frontend Developer: 37.500 Euro
- Mobile Developer: 36.900 Euro
- Backend Developer: 40.600 Euro
- Sales Manager: 48.900 Euro
- Business Developer: 40.000 Euro
- Grafdesigner: 27.500 Euro
- Praktikant: 500 Euro monatlich

Wie in allen anderen Branchen auch zeigen sich im Gehaltsniveau regionale Unterschiede. So liegen die Gehälter in Berliner Startups unter dem Bundesdurchschnitt. Ein Münchner Startup würde im Vergleich dazu knapp ein Drittel mehr zahlen. bleme viel öfter für den Abschied vom Job als etwa Handicaps, die durch einen gefährlichen oder körperlich anstrengenden Beruf entstehen. Deshalb ist eine Berufsunfähigkeitsversicherung, die den finanziellen Absturz in solchen Fällen abfängt, auch und gerade für Bürohengste wichtig. *Quelle: Gehalt.de*



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 Infopakete 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



Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

Am stärksten schlägt dabei die Unternehmensgröße durch: je größer, desto besser wird verdient. Das liegt zum einen daran, dass große Unternehmen mehr Hierarchiestufen haben, zum anderen, weil die Teams und damit die Personalverantwortung größer sind. Die Online-Jobbörse Stepstone hat zum Beispiel ermittelt, dass Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern ein Drittel mehr bezahlen als solche mit weniger als 500 Angestellten. Ein Zahlenbeispiel: Nach einer Studie des Vergütungsspezialisten Compensation Partner verdient ein Controller in einer Firma mit weniger als 100 Angestellten im Durchschnitt 45.900 Euro pro Jahr. Ein Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten würde ihm für den gleichen Job schon 3.700 Euro mehr zahlen. Und in Läden mit mehr als 1.000 Mitarbeitern kann er im Schnitt sogar mit 57.900 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 einkau-

fen lässt, kriegt später Probleme mit der Finanzierung seines Alltags. Grundsätzlich gilt: Im Süden wird besser bezahlt als im Norden, im Westen besser als im Osten und in der Stadt mehr als auf dem platten Land. Die Online-Jobbörse Stepstone nimmt in ihrem Gehaltsreport 2017 eine Verteilung Deutschlands vor: Die Bundesländer mit dem niedrigsten Gehaltsniveau sind danach alle Ost-Bundesländer außer Berlin. Etwas besser, aber immer noch unterdurchschnittlich wird in Niedersachsen, Berlin und Schleswig-Holstein verdient. Ein leicht überdurchschnittliches Gehaltsniveau haben Hamburg, Bemen, das Saarland und Rheinland-Pfalz. Die höchsten Gehälter werden grundsätzlich in Hessen, Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen gezahlt. Wie stark die regionalen Unterschiede jeweils ausgeprägt sind, hängt von der Branche ab, aber die Tendenz ist überall in etwa gleich.

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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



Foto:

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.

Unterscheiden sich Gehälter von Fach- und Führungskräften?

Führungskräfte verdienen mehr. Während Fachkräfte in Deutschland vielfach noch nach Tarifgruppen bezahlt werden und es je nach Leistung und Position außertarifliche Zulagen wie Jahresprämien gibt, werden Führungskräfte meist gleich außertariflich bezahlt. Das Vergütungsportal gehalt.de hat errechnet, dass eine Führungskraft mit ein bis drei Unterstellten schon 75 Prozent mehr verdienen kann als die eigenen Mitarbeiter. Wer mehr als 100 Personen zu führen hat, kommt laut ihrer Studie sogar auf 190 Prozent. Nach einer Studie der VDI-Nachrichten erhält ein Projektingenieur bei einem Energiever-

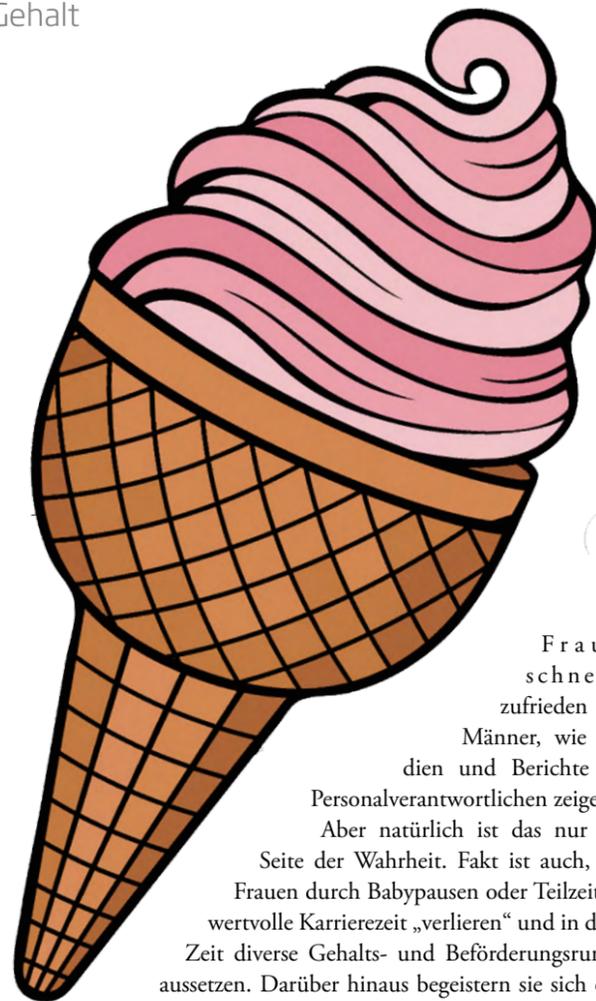
sorger im Schnitt 52.600 Euro, als Manager des Projektes sind 64.700 Euro drin, als Gruppen- oder Teamleiter 77.300 Euro und schließlich als Abteilungsleiter 78.800 Euro. Denn mit der Zahl der Schäflein steigt auch der Zuschlag. In einer Fachlaufbahn dagegen kommt man über das Gehalt eines Gruppenleiters selten hinaus, wie die Vergütungsberatung Kienbaum feststellt. Allerdings ermöglichen immer mehr Unternehmen ähnlich hoch dotierte Spezialistenkarrieren.

Warum verdienen Frauen weniger?

Wenn man ganz böse sein will: weil sie selber schuld sind. Personaler 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

GEHÄLTER* FÜR PROFESSIONALS MIT AKADEMISCHEM ABSCHLUSS					
Aufgabenfeld	3-5 Jahre Berufserfahrung	6-10 Jahre Berufserfahrung	Aufgabenfeld	3-5 Jahre Berufserfahrung	6-10 Jahre Berufserfahrung
INGENIEURE UND TECHNISCHE BERUFE			MARKETING		
Verfahrenstechnik	60.000	63.700	Marktforschung/-analyse	46.600	60.300
Entwicklung	57.300	71.300	Produktmanagement	54.700	64.800
Automatisierungstechnik	56.800	67.100	CRM, Direktmarketing	51.300	62.400
Elektrotechnik, Elektronik	57.400	65.500	PR, Unternehmenskommunikation	44.500	51.800
Qualitäts- und Prozessmanagement	57.300	67.500	Online-Marketing	44.100	54.000
Energie, Umwelttechnik	54.100	69.000	Eventmanagement	39.200	42.400
Medizintechnik	53.700	59.600	Journalismus, Redaktion	39.200	42.300
Maschinenbau	57.200	67.300	Social Media Marketing	42.200	51.600
Fahrzeugtechnik	60.600	69.100	PERSONALWESEN		
Bauwesen	48.100	51.100	Beratung	55.400	61.600
IT-BERUFE			Entwicklung, Weiterbildung, Training	51.700	59.400
Consulting, Engineering	58.000	67.300	Lohn und Gehalt	34.200	48.600
Projektmanagement	57.000	67.900	Recruiting, Personalmarketing	48.100	55.400
Business Intelligence/Datenanalyse	59.200	65.100	FINANCE_CONTROLLING		
Softwareentwicklung	52.800	59.600	Wirtschaftsprüfung	49.400	61.000
Helpdesk	41.500	45.700	Controlling	55.700	66.200
System-/Netzwerkadministration	47.100	53.100	Businessanalyse	53.000	64.900
VERTRIEB			Steuern	53.600	69.800
Aussendienst	60.800	68.300	Finanz- und Bilanzbuchhaltung	43.800	51.300
Kundenservice	39.000	40.600	EINKAUF_LOGISTIK		
Verkauf (Handel)	39.100	58.000	Supply Chain-Management	52.100	69.100
Innendienst, Sachbearbeitung	46.300	52.800	Lagerlogistik	49.200	48.600
Vertriebsassistent	40.600	48.600	Einkauf	53.400	62.600
			Distributionslogistik/Transport	47.500	61.700
			Produktionslogistik	57.000	63.300

* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro inkl. variabler Anteile, gerundet; Quelle: Stepstone Gehaltsreport 2017 für Fach- und Führungskräfte, Stand: 2017;



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?

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 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 kommen 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 und nur Sie durch Ihre Berufserfahrung für genau diesen einen Job mitbringen!

Illustration: Balaboke_Fotolia

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?

Würde 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.

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 Alters-

vorsorge, 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 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 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 hoch fallen Gehaltsrunden in der Regel aus?

Das kommt zum einen auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens an, zum anderen auf die eigene Position in der Firma. Gehaltserhöhungsrunden sind selbst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten im Budget eingeplant – nur eben nicht für jeden in gleicher Höhe.

LINKS

- » Immer aktuelle Infos zu Gehaltszahlen: www.jobguide.de unter „Gehalt + Geld“
- » 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

Wirtschaftlich lief es in Deutschland in den letzten Jahren recht rund. Das wirkt sich positiv auf die Gehaltsentwicklung aus: So plant 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 Führungskräfteager erfolgt, wächst man meist aus dem Tarif raus und muss das Gehalt komplett selbst verhandeln.

In welchen Abständen 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



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.

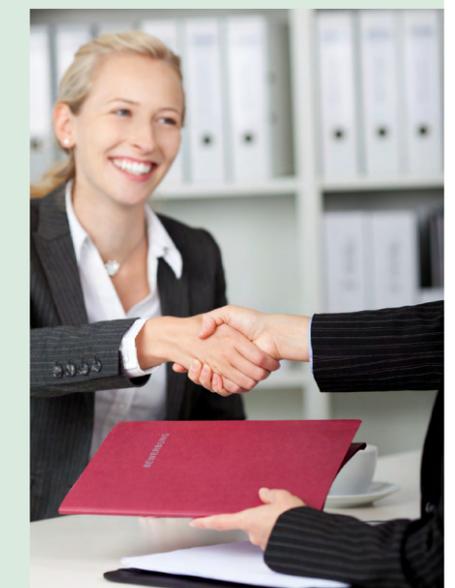
Mit Argumenten kontern

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.



Why we offer our knowledge for free

Vor Beginn des 21. Jahrhunderts wurde Bildung vorwiegend im Frontal-Unterricht live vermittelt. Doch dann hat das Internet die Methoden, mit denen Business Schools und Universitäten ihre Studenten unterrichten, weltweit verändert. Die Entwicklung von Massive Open Online Courses (MOOCs) zum Beispiel hat das Wissen weltweit renommierter Bildungsanbieter für ein breites Publikum geöffnet, das sich solche Weiterbildung zuvor nicht leisten konnte. Business Schools haben großzügig ihr Wissen geteilt. Doch bedrohen die MOOCs das Geschäftsmodell im MBA-Markt? Die Wharton School aus den USA hat diese Frage untersucht. Barbara Barkhausen sprach darüber mit Christian Terwiesch, Professor of Operations and Information Management an der Wharton School der University of Pennsylvania. Das Interview fand in englischer Sprache statt.

[Wharton's MOOCs have proven extremely successful. What has been on offer and what experienced the highest demand so far?](#)

Wharton has offered the „Wharton Foundation Series“ on the web portal Coursera. This is a bundle of four courses: accounting, operations, finance, and marketing. Operations had the highest total demand, as it has already had four offerings. Accounting had the highest demand within a single offering. Together, the foundations series has reached over one million students. We also have a course on gamification and a course on design on Coursera.

[How many students finish your MOOC courses on average?](#)

A typical MOOC for us attracts between 50,000 and 100,000 students that enrol in one offering. Of these, only 5-7 per cent complete the course. This is a pattern that we see all over Coursera. Recall that enrolment is free, so you enrol to check out a course, since dropping is without cost.

[Are the MOOCs a direct competition or even a danger for the future of the traditional MBA course in your eyes?](#)

No, they are not. We do not feel threatened by the MOOC. The bigger concern is the technology that is embedded in and that enables the MOOC. This technology, we call it the super-text, poses the much bigger threat. We argue in the report that the super-text can be de-

veloped in multiple ways. In particular, we outline three scenarios how the super text will impact our schools: (a) the increase in productivity will lead to more output, be it in the form of extra courses, better teaching to present students, or in the form of free MOOCs, (b) the increase in productivity will lead to a decline in faculty, as the overall output is limited by demand and (c) the super-text technology will lead to an unbundling of the services presently provided by the business schools.

[Can you compare a business school's costs for a traditional MBA course with a MOOC course for us?](#)

It costs us about 50,000 to 60,000 dollar to teach a traditional MBA course to some 50 or so students. A MOOC costs us about 70,000 dollar to develop for over 100,000 students and thus over 5,000 completions. The key differences are that MOOCs don't include the costs of research and MOOCs have huge scale economies.

[Couldn't business schools use MOOCs more as a marketing tool to build up the school's reputation as well as draw students into their full-time programmes?](#)

Yes, that is exactly our point. Right now, we build reputation via research. But research is very expensive. We find that we spend some 400,000 dollar per research paper published in a good journal. For that you can launch multiple MOOCs. So, yes, MOOCs are offering a great promise for brand building.



Fotos: Wharton School der University of Pennsylvania

ÜBER CHRISTIAN TERWIESCH



Matching supply with demand
Gérard Cachon, Christian Terwiesch
Hardcover, 2012, 3. Auflage, \$ 98

Professor Christian Terwiesch ist Professor für Operations und Informationsmanagement an der Wharton School der University of Pennsylvania. Er ist Deutscher, hat 1993 sein Diplom in Business Information Technology an der Universität Mannheim abgelegt und an der Insead Business School seinen Doktor gemacht. Seither lebt und lehrt er überwiegend in den USA. Er ist Co-Autor von „Matching supply with demand“, ein weit verbreitetes Standard-Werk im Operations Management. Terwiesch hat von kleinen Start-ups bis zu Fortune 500-Unternehmen dabei beraten, ihre Geschäftsprozesse zu optimieren.

ÜBER DAS WHARTON MBA PROGRAMM

Studenten: 860, 40 Prozent weiblich, 60 Prozent männlich
Internationale Studenten: 31 Prozent
Dauer des Vollzeit-MBA-Programms: 20 Monate
Kosten des MBA-Programms: 97,542 US-Dollar
Akkreditierung des MBA-Programms: AACSB
Web: www.wharton.upenn.edu



Jobguide

ADVERTORIAL

Copenhagen Business School



CBS MBA Full Time Programme. Copenhagen Business School is one of the largest business schools in Europe with over 20,000 students and is one of less than sixty business schools worldwide to hold the triple crown of accreditations: AMBA, EQUIS and AACSB. As the largest business school in Northern Europe, CBS has created close ties and partnerships with leading companies in the region, helping to facilitate students' transitions into the job market after graduation.

The one-year Full-time MBA programme at CBS is consistently over 40 per cent women and over 90 per cent of participants come from outside of Denmark, creating a diverse class composed of talented and motivated individuals who bring unique business perspectives to the classroom. Entrepreneurship, Sustainability and Leadership Development are core themes that run

throughout the year, each having core courses and electives that provide in depth engagement.

An intimate and personal programme, class sizes are deliberately kept small to provide ample amounts of peer-to-peer interaction and one-on-one time with faculty in a collaborative learning environment. Classes are taught in an informal atmosphere through a variety of pedagogical styles, including lectures, guest speakers, case studies, group presentations, immersive experiences and structured self-reflection. The programme places great respect on the individual and the power that a truly diverse class has to catalyse ideas through conversation.

Experience Scandinavian excellence, be challenged, and boost your professional profile during this life-changing 12-month journey.

More details on www.mba-channel.com

Full-time MBA Programme
Råvarebygningen
PorcelænsHAVEN 22
Frederiksberg 2000

Contact:

Admissions Manager Thuli Skosana
info.mba@cbs.dk; www.cbs.dk/ftmba
 +45 38 15 60 22

Accreditation:

AMBA, EQUIS, AACSB

Admission Requirements:

- Bachelor or equiv. prof. qualification
- At least three years of full-time post-bachelor work experience
- GMAT (min. 550) or equiv. GRE
- 2 References, Interviews
- Good command of English

CBS
FULL-TIME MBA

#9 IN EUROPE, #16 GLOBALLY
- QS TOP MBA RANKINGS

THE COPENHAGEN MBA

Join a class of talented and ambitious individuals from all corners of the globe for a one-year Full-time MBA programme that will change you, challenge you and boost your professional profile.

With over 40% women and 90% international participants, you will build a diverse network that you can leverage for years to come.

Find out more at www.cbs.dk/ftmba



CBS
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
HANDELSHØJSKOLEN





Jobguide

FOM Hochschule



Berufsbegleitend zum Bachelor oder Master. Mit über 35.000 Studierenden ist die gemeinnützige FOM die größte private Hochschule Deutschlands. Sie bietet Berufstätigen die Möglichkeit, sich parallel zum Job akademisch zu qualifizieren und staatlich wie international anerkannte Bachelor- und Master-Abschlüsse zu erwerben. Im Fokus der Lehre stehen praxisorientierte Studiengänge aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwesen. Unterrichtet wird in modernen Hörsälen und Seminarräumen in über 30 Hochschulzentren.

„Unsere Studiengänge lassen sich optimal mit Berufstätigkeit oder Ausbildung verbinden“, betont FOM Kanzler Dr. Harald Beschorner. Die Vorlesungen finden in der Regel abends und am Wochenende oder an zwei Tagen unter der Woche

statt. „Wir haben uns bewusst für ein Präsenz- und gegen ein Fernstudium entschieden, denn der enge Kontakt zu Professoren und Kommilitonen bringt viele Vorteile.“ Ein Beispiel: Wenn Studierende Inhalte auf Anhieb nicht verstehen, können sie direkt nachfragen und Problemstellungen diskutieren.

Praxisnähe wird an der FOM ohnehin großgeschrieben. 1991 von Wirtschaftsverbänden gegründet steht die Hochschule nach wie vor in engem Kontakt zu über 700 Kooperationsunternehmen. Darunter sowohl Konzerne wie IBM, Peek & Cloppenburg und Siemens als auch Mittelständler. Sie engagieren sich in den Gremien der Hochschule und liefern wichtige Impulse – zum Beispiel für die Entwicklung neuer Studiengänge.

**Herkulesstr. 32
45127 Essen**

Kontakt:
Zentrale Studienberatung
T: 08 00-1 95 95 95
studienberatung@fom.de

Weitere Informationen:
www.fom.de

Akkreditierung:
Fibaa

Master-Studium *neben dem Beruf.*

Vorlesungen 23 x deutschlandweit.

Aachen | Augsburg | Berlin | Bonn | Bremen | Dortmund | Duisburg | Düsseldorf | Essen | Frankfurt a. M. | Hamburg | Hannover | Köln | Leipzig | Mannheim | München | Münster | Neuss | Nürnberg | Siegen | Stuttgart | Wesel | Wuppertal

Generalistenstudium

- ▶ **Master of Arts (M.A.)** in Management, Ausrichtung Kommunales Management | Management, Ausrichtung Non-Profit-Management | Management, Ausrichtung Unternehmensmanagement
- ▶ **Master of Business Administration (MBA)**, *englischsprachig*

Spezialistenstudium

- ▶ **Master of Laws (LL.M.)** in Unternehmensrecht, Mergers & Acquisitions
- ▶ **Master of Science (M.Sc.)** in Elektrotechnik | Finance & Accounting | Human Resource Management | IT Management | Logistik | Marketing & Communication | Maschinenbau | Mechatronik | Public Health | Risk Management & Treasury | Sales Management | Technologie- und Innovationsmanagement | Wirtschaftspsychologie

fon 0800 1 95 95 95
studienberatung@fom.de
fom.de



Semesterstart:
März/September
Nächste Infotermine
unter **fom.de**

ADVERTORIAL

University of Rochester Universität Bern



U.S. MBA degree in Switzerland since 1994. The Simon School of the University of Rochester (NY, USA) was the first U.S. business school offering their MBA degree in Switzerland. In January 2016, the 22nd class started the Rochester-Bern Executive MBA Programme.

General Management content with a focus on applicability. The Rochester-Bern Executive MBA offers an integrated approach to thinking about management problems and a thorough understanding of the cross-functional nature of business decisions. Courses follow a logical sequence proceeding from fundamental tools to strategy considerations. The format and structure support the immediate application in the workplace.

Dual degree without career interruption. The program takes 18 months and starts every year in

January. Courses are held bi-weekly on Friday and Saturday in Thun, Switzerland (near Bern). This schedule is enriched with an intense four-week study stay at the Simon School in Rochester and an optional one-week trip to Silicon Valley. In spring of the second year a study week in Shanghai completes the curriculum. Participants earn both an MBA of the University of Rochester and an EMBA of the Universität Bern.

Demanding, rewarding, and caring. 22 years after its foundation, the Rochester-Bern Executive MBA program is still the first choice of leaders looking for an applied general management education of highest quality. An international focus, outstanding customer care, and valuable networking opportunities within and beyond Switzerland make it a unique educational experience.

[More details on www.mba-channel.com](http://www.mba-channel.com)

**Rochester-Bern
Executive Programmes
Hochschulstraße 4
CH-3012 Bern**

Contact:

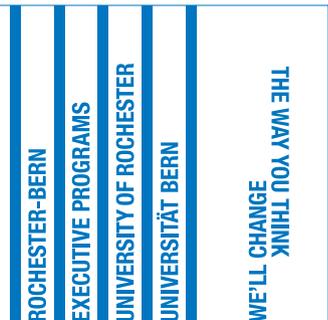
info@executive-mba.ch
+41 (0)31-631 34 77
www.executive-mba.ch

Accreditation:

AACSB

Admission Requirements:

- Academic or equivalent background
- Several years of manag. experience and demonstrated potential of advancement
- Fluency in English
- Ability to set priorities



The Rochester-Bern Executive MBA

Our International Dual Degree MBA Program with long tradition: extra-occupational, on three continents, in 18 months of study.

The ideal next step to help you build your career and enhance your sense for business.

It's not a slogan, it's reality -

We'll change the way you think.

www.executive-mba.ch

ADVERTORIAL

WHU - Otto Beisheim School of Management



WHU - Otto Beisheim School of Management is an internationally oriented and privately financed business school based in Vallendar and Düsseldorf. Founded in 1984, WHU is now one of the most renowned German Business Schools with an exceptional national and international reputation. WHU stands for “Excellence in Management Education” and pursues this goal in its three core areas of activity: Academic Programs, Research, and Transfer in the field of general management. WHU standard has been certified by accreditations from AACSB, EQUIS and FIBAA as well as through leading positions in national and international rankings.

The WHU Full-Time MBA (Start Date: April; Duration: 15 months) and **Part-Time MBA** (Start Date: September; Duration: 25 months) Program aims at qualifying participants to strategically lead companies. The curriculum emphasizes ma-

agement concepts which foster strategic vision, entrepreneurial spirit, operational excellence, and awareness of cultural differences. Participants learn to identify complex interdependencies and to leverage the knowledge of functional specialist colleagues to the advantage of the entire company. Due to the global perspective, an understanding of cultural differences and how this matters for individual and corporate success is developed. During the international modules participants learn about business opportunities and management challenges taught by the faculty of hosting partner universities – WHU cooperates with Kellogg and Columbia/USA, CEIBS/China and IIMB/India. WHU offers comprehensive opportunities for its MBA students to focus on their career planning: personal career counseling, on-campus company presentations and recruiting, career events, application and presentation skills training.

[More details on www.mba-channel.com](http://www.mba-channel.com)

Campus Düsseldorf
Erkrather Straße 224a
40233 Düsseldorf, Germany

Contact: Heidrun Hoffmann;
 mba@whu.de; (0)2 11-4 47 09-1 40
<http://fulltime-mba.whu.edu/>
<http://parttime-mba.whu.edu/>

Accreditations:
 EQUIS, AACSB, FIBAA

- Admission Requirements:**
- A first degree (bachelor or equiv.)
 - Two years post-graduate work exp.
 - Official transcripts and degree certificates of all colleges/universities
 - Letter of recommendation
 - TOEFL (min. 100 ITB); GMAT
 - Online application, CV, two interviews

Ready for the next career step?

General Management from a Global Perspective
 Development of Leadership Competencies
 International Modules: USA, India & China

Full-Time MBA Program	Part-Time MBA Program (Weekend Format)	Our Network	Excellence in Management Education
↗ 12 months plus 3 months Master Thesis ↗ Program Start: April	↗ 22 months plus 3 months Master Thesis ↗ Program Start: September	↗ 195 Partner Universities ↗ 160 Partner Companies ↗ Alumni Association with more than 3.000 members	

Jobguide

WHU – Otto Beisheim School of Management
Campus Düsseldorf
 Erkrather Straße 224a, 40233 Düsseldorf, Germany
MBA-Office, ph. +49 211 44709-140, mba@whu.edu



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 in Bonn findet sie ab 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.

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“

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

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

Ich bin
Mitglied.
Und Sie?

Prof. Dr. Malcolm Schauf, Managementtrainer und Serial Entrepreneur, Professor für Allgemeine BWL an der der FOM, Direktor des RIFAM Rhein-Ruhr-Institutes für angewandte Mittelstandsforschung und Vorsitzender der bdvb-Fachgruppe Mittelstand.
www.bdvb.de

bdvb
Das Netzwerk für Ökonomen

Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V.
Florastraße 29 • 40217 Düsseldorf • Tel. 0211 - 37 10 22

BDVB

www.bdvb.de

Positionierung/Aufgabe. Als unabhängiger, anerkannter und größter Verband der Wirtschaftsakademiker hat es sich der BDVB zur Aufgabe gemacht, angehenden und ausgebildeten Ökonomen eine exklusive Plattform zur gegenseitigen Unterstützung, Zusammenarbeit und Pflege freundschaftlicher Kontakte zu bieten. Der Verband existiert seit 113 Jahren.

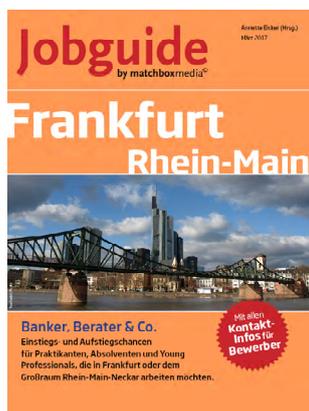
Mitglieder. 10.000

Organisation. Das Netzwerk für Ökonomen ist regional organisiert in Bezirks-, Hochschul- und Fachgruppen.

Mehrwert für Mitglieder. Rund 300 Veranstaltungen jährlich – vom Stammtisch über Weiterbildungsseminare, Unternehmensbesichtigungen und Fachvorträge. Der BDVB bietet Hilfe in Studium, Beruf, Weiterbildung und bei der Karriere. Mitglieder-Magazin „bdvb-aktuell“, Newsletter, die Magazine „Wirtschaftswoche“ und „Euro“ und „Focus“ als ePaper sorgen dafür, dass alle Mitglieder up to date sind. Über das „Mitgliedschaft mit Mehrwert“-Programm profitieren BDVBler von den Rahmenvereinbarungen mit Unternehmenspartnern.

Beitrag. 53/99 Euro für Studierende/mit regelmäßigem Einkommen, 149 Euro für Inhaber eines Hochschulabschlusses und fördernde Mitglieder sowie 400 Euro für Unternehmen pro Jahr.

Weitere interessante eMagazines zum Download



IMPRESSUM

© 2018 matchboxmedia, Düsseldorf

ISBN: 978-3-938569-52-8

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 pu-

blishers. 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.), Ulrike Heitze, Melanie Rübartsch, Barbara Bierach, Barbara Barkhausen
Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de
Kooperationen: Cathrin Müller
Druck: Druckerei Griebisch & Rochol Druck GmbH & Co. KG, Hamm

Insgesamt wurde der Inhalt dieses Druckwerkes 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.