

Automotive



Einsteigen bei Autobauern und ihren Zulieferern

Karrierechancen bei Arbeitgebern, die
Praktikanten, Hochschulabsolventen und
Young Professionals einstellen

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

IT auf Rädern

Es wird nicht mehr lange dauern, bis das autonome Fahren sich etabliert. Doch schon heute ist das Auto eine voll vernetzte Datenzentrale. Neben Ingenieuren, die das Thema Industrie 4.0 und E-Mobility vorantreiben, braucht die Branche deshalb vor allem IT-Kompetenz. Aber die Branche steht vor großen Umbrüchen, denn der internationale Wettbewerbskampf wird immer härter.

Lieber ein iPhone oder ein Tablet statt ein Auto – so denken heute Jugendliche, wenn sie über Statussymbole reden. Ausgerechnet das Institut für Mobilität (IfMo), eine Forschungseinrichtung der BMW Group, bestätigte schon 2012 mit einer Studie diese Erkenntnis, die schon zwei Jahre zuvor die Münchner Unternehmensberatung Progenium vorgelegt hatte. Auch wenn sich hier ein für die Autoindustrie wenig erbaulicher Trend andeutet – die Branche arbeitet hart daran, das Auto in eine Art iPhone zu verwandeln.

Anders gesagt: Die Ingenieure stehen vor der Herausforderung, die Informationstechnologie in das Auto zu integrieren und zur mobilen Kommunikationszentrale zu machen. Am weitesten ist der Kölner Autobauer Ford, der jetzt seine zwei Jahre existierenden Kopplungstechnik Sync, mit der jeder User sein Smartphone mit dem Entertainment-System verbinden und dort nutzen kann, als Open Source auch anderen Herstellern anbieten will. Das Ziel: Anders als im Markt der Smartphones soll es einen einheitlichen Standard geben. Schließlich werkeln alle daran, Fahrern via Internet Zugang zu Webradio-Programmen, E-Mails oder in der Cloud gespeicherten Musiksammlung zu verschaffen.

Informatiker programmieren Software für intelligente Autos

Doch nicht nur im Zusammenhang mit den Entertainmentssystemen sind Informatiker gefragte Leute. Seit Jahren lässt sich der Wechsel von der Elektrik und der Elektronik hin zur Informatik beobachten, um Fahrzeuge noch sicherer zu machen. Mit Software, die schneller und besser als der Fahrer ermittelt und reagiert: Software sorgt für eine effizientere Verbrennung im Motor und damit für geringere Verbräuche und Schadstoffemissionen, sie rechnet für die ganzen Assistenzsysteme, welches Tempo zu halten ist, wie groß der Abstand sein darf und bremst im Bedarfsfall den Wagen rechtzeitig vor einem Hindernis. Reichten beispielsweise beim alten 7er BMW noch 75 Megabyte Software für die Steuerung, liegt die aktuelle Modellgeneration schon bei einem Gigabyte.

Wie weit die Visionen derzeit gehen, lässt sich beim Autobauer Audi verfolgen. Audis Entwicklungsvorstand Wolfgang Dürheimer sagt: „Wir sind in der Science Fiction des Automobilbaus angekommen.“ Damit meint er Fahrzeuge, die sich selbst steuern und es dem

Autofahrer ermöglichen, sich zum Beispiel im Stau auf die Intelligenz seines Fahrzeugs verlassen zu können. Der Traum, so Dürheimer, wäre ein Fahrzeug, das einen bis vor die Oper bringt, sich anschließend selbst einen Parkplatz sucht und nach Ende der Vorstellung wieder vor der Oper steht. Kein Wunder also, dass Informatiker, aber auch Ingenieure der Fahrzeug- und Elektrotechnik, des Maschinenbaus und der Kunststofftechnik gefragte Fachleute in der Autoindustrie sind.

Per Leichtbau verordnen Ingenieure Autos eine Schlankheitskur

Denn sie müssen die Fahrzeuge auch auf Diät setzen – und mit neuen Materialmischen, Faserverbundstoffen oder Carbon dafür sorgen, dass Fahrzeuge leichter werden. Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren brauchen weniger Sprit und pusten weniger Schadstoffe in die Umwelt, für Elektroautos erhöht sich mit jedem Kilogramm weniger die Reichweite. Also müssen sich Experten für Leichtbau darum bemühen, durch Umformen, Fügen, Schneiden und Verbinden von Leichtmetallen, hochfesten Stählen und faserverstärkten Kunststoffen den Autos neue Bauteile maßzuschneidern. Allein dieses Feld verspricht in den nächsten Jahren reichlich Wachstum. 42.000 Tonnen Carbonfasern wurden 2012 weltweit verkauft, 2015 sollen es bereits 73.000 Tonnen sein. Bis 2030, so eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey, sollen es 500.000 Tonnen sein, die in den Fahrzeugbau, aber auch in die Luftfahrt und Windbranche gehen. Dass vor allem die Autohersteller große Hoffnungen in den neuen Kunststoff setzen, zeigt die Tatsache, dass BMW die Mehrheit an SGL Carbon, einem Hersteller eben dieser neuen Faserverbundstoffe, übernommen hat.

BMW will dabei den Markt für Elektrofahrzeuge im Alleingang aufrollen – und setzt viel Kraft in das kompakte Elektroauto „i3“, für die sie sogar eine eigene Gesellschaft gleichen Namens („i“) gegründet haben und den Wagen in Eigenregie statt über ein Fremdhändlernetz verkaufen wollen. Das sollen weltweit 530 eigene BMW-Händler weltweit, 47 davon in Deutschland, übernehmen. Dabei haben die Stromer bislang noch nicht die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt. Zu teuer, zu geringe Reichweiten – das kam bei den Kunden nicht gut an. Gerade mal 3.000 Stromer verkauften sich im letzten Jahr hierzulande und Hersteller wie Renault, die mit 70.000 Exemplaren ihres elektrischen Kangoos weltweit kalkuliert hatten, landeten bei



nur 10.000. Das wirkt sich auch auf Zulieferer – in dem Falle den Elektromotorenzulieferer Continental – aus, wenn nur ein Siebtel der ursprünglich geplanten Menge zum Käufer findet.

Analysten befürchten eine europäische Rabattschlacht

Überhaupt hat es nicht nur Renault, sondern die Franzosen generell hart getroffen. PSA Peugeot und Citroën mussten einen Rekordverlust von fünf Milliarden Euro verbuchen, Fiat wird nur durch die guten Geschäfte von Chrysler in der Gewinnzone gehalten. Die Folgen der schwächer oder schwach aufgestellten Autobauer: PSA will ein Werk bei Paris schließen, Opel und Ford schließen vier Fabriken, Volvo will wegen der sinkenden Verkaufszahlen bis Ende 2013 1.000 Stellen streichen und Renault in Frankreich rund 7.000 in den nächsten Jahren. Es ist bei diesen Aussichten wenig überraschend, dass die Analysten von JP Morgan die Lage in der Autobranche als „Carmageddon“ in Anspielung auf die biblische Endschlacht bezeichnen. Sie erwarten auf dem europäischen Markt ein Schlachtfeld der Kaufpreise und erwarten zumindest nicht in den nächsten drei Jahren eine Balance zwischen Angebot und Nachfrage.

Foto: Adam Opel AG

Exporte lassen deutsche Autobauer jubeln

Für die deutschen Hersteller – bis auf Opel, die das Handelsblatt schon als Dramaqueen der Autobranche bezeichnete, – ist das kein Thema. Von Stellenstreichungen keine Spur, im Gegenteil, sie lassen ihre Belegschaft an den sprudelnden Gewinnen teilhaben. Allen voran Porsche als Bestverdiener, der jedem seiner 13.500 Mitarbeiter im März eine Prämie von bis zu 8.111 Euro für das abgelaufene Geschäftsjahr zahlte. Audi zahlte knapp über 8.000 Euro plus weitere 1.000 pro Kopf für die betriebliche Altersvorsorge. Bei BMW gab es gut 7.500 Euro, VW zahlte über 7.000 Euro. Ein Dankeschön für die Erfolge, die die Hersteller vor allem auf den Exportmärkten verzeichnen konnten.

Genau darin liegt auch das Problem der notleidenden Hersteller, die durch einen zu späten Marktzugang wie etwa der PSA-Konzern oder interne Konzernvorgaben wie Ford oder Opel nicht an den prosperierenden Märkten der Zukunft teilhaben. Während bei den Franzosen die Verkäufe zumindest noch in den nächsten zwei Jahren auf den schwierigen europäischen Markt beschränkt sind, gehen bei den deutschen Anbietern gleich drei von vier Fahrzeugen in den Export. Daher sind die Jobaussichten für die gut 730.000 Beschäftigten bei den rund 600 Herstellern und Zuliefererbetrieben weiterhin gut.

Jobguide

Denn auch in den ersten Monaten war „Made in Germany“ wegen der Qualität und der Innovation – jeden Tag melden die deutschen Autospezialisten zehn Patente an – weltweit gefragt und brachte den Deutschen erneut ein Plus.

Chancen für deutsche Zulieferer durch Exporterfolge

Für Zulieferer eröffnen sich dadurch auch weitere Marktchancen. Denn weil die deutschen Hersteller auf den Erfolgsmärkten in Asien, Brasilien oder den USA ihre eigenen Fertigungen aufbauen – Volkswagen eröffnete sein 100. Werk in Mexiko –, folgen sie bereitwillig und bieten ihren Mitarbeitern auch internationale Karrieren. „Im Sog der großen Autobauer werden die deutschen Zulieferer mit in die USA gerissen“, sagt Oliver Parche, Autoexperte und Referatsleiter Nord- und Lateinamerika beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Zwischen 1996 und 2010 ist die Zahl der deutschen Zulieferer in den USA nach Angaben des Verbandes der Deutschen Automobilindustrie (VDA) um 143 Prozent gestiegen, ein Wachstum von 89 auf 209.

Warum es die deutschen Zulieferer nach Amerika zieht, zeigt etwa das Beispiel Rapa, ein kleiner Mittelständler aus dem oberfränkischen Selb mit 93-jähriger Familientradition, der im Laufe des Jahres 2013 dort einen Standort aufbaut. Das Geld hat das Unternehmen unter anderem mit Cabrios verdient, weil es Ventile baut, die dafür sorgen, dass sich die Dächer der offenen Fahrzeuge leise und elegant öffnen. Abnehmer sind zum Beispiel Audi, Chrysler, Daimler, Jaguar sowie Porsche und auch der Autosystemhersteller ZF zählt zu den Großabnehmern. 2011 plante ZF den Aufbau eines eigenen Werkes für Getriebe in den USA – und bezieht dafür von Rapa eine Start-Stopp-Funktion. Binnen nur fünf Minuten fiel eine der größten Entscheidungen in der fast 100-jährigen Familiengeschichte des Unternehmens, erzählte Geschäftsführer Roman Pausch der Welt am Sonntag, über den Entschluss, ZF in die USA zu folgen. Aus Sorge darüber, dass sich ZF einen anderen Zulieferer in den USA suchen könnte, der dann auch hierzulande seine Teile absetzt und Rapa aus dem Geschäft drängen könnte.

Jeder mit jedem - Kooperationen nehmen zu

Allianzen sind auch weiterhin ein großes Thema in der Autoindustrie, wie nicht zuletzt die noch junge Kooperation zwischen Toyota und dem PSA-Konzern zeigt. Bislang hatten die drei einen Kleinwagen (C1 bei Citroën, 107 bei Peugeot und Aygo bei Toyota) gemeinsam produziert, nun wollen sie auch gemeinsam Nutzfahrzeuge entwickeln, um die horrenden Kosten für eine neue Fahrzeugentwicklung zu teilen. Am Anfang steht zunächst eine Modellübernahme, der Toyota ProAce läuft bereits beim PSA-Konzern sowie bei Fiat als Scudo schon seit Jahren vom Band. Doch diese Kooperation endet offiziell 2017 – und die neuen Partner wollen einen Neustart, durchaus auch noch mit neuen Verbündeten. So kooperiert Toyota schon mit BMW im Bereich der Dieselmotoren, Brennstoffzelle und Sportwagen. Toyota-Deutschland-Chef Toshiaki Yasuda zeigt sich offen für neue Allianzen im Bereich der Hybrid-Fahrzeuge, die von Autoexperten derzeit als der Hotspot und das Wachstumssegment bezeichnet werden, bis ab 2020 allmählich reine E-Autos zu erschwinglichen Preisen und akzeptablen Reichweiten die Vision vom schadstofffreien Auto Realität auf den Straßen werden lassen.

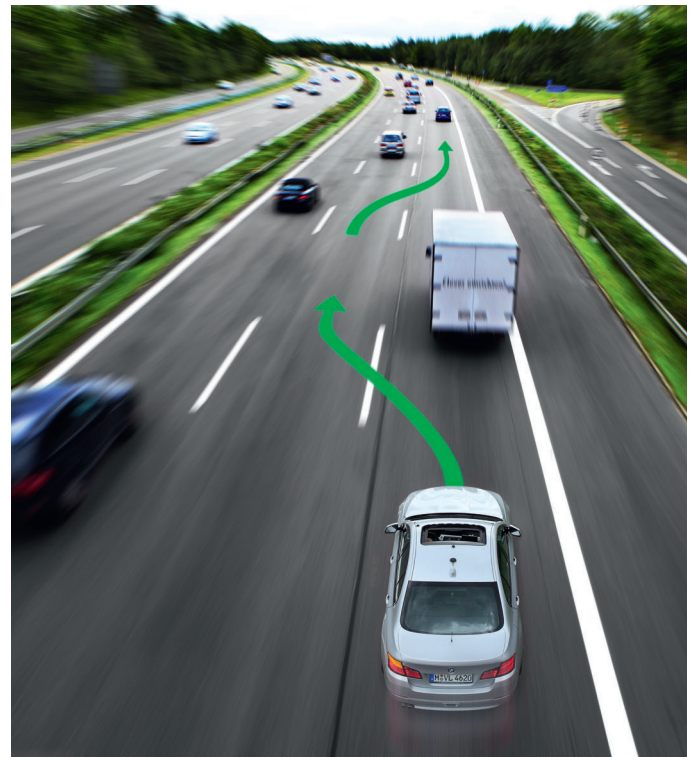
Ob Hybridfahrzeuge die Zulassung 2013 retten können, zumindest in Europa, bleibt aber fraglich. Mit europaweit 12 Millionen zugelassenen Fahrzeugen gab es für Europa den niedrigsten Stand seit 1995. Und es sieht nicht danach aus, dass die Krise sich verabschiedet und eine neue Kauflust einsetzt. Denn vor allem der südeuropäische Markt ist faktisch tot. Auch in Deutschland soll es mit rückläufigen Zulassungszahlen weiter gehen, dem fünften Jahr in Folge. So rechnet der Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes mit einem weiteren Rückgang von 3,1 Millionen (in 2012) auf nur noch 2,9 Millionen Fahrzeuge.

Der Auto-Weltmarkt wächst weiter

Anders sieht es bei der Betrachtung des globalen Marktes aus, der den Rückgang in Europa von acht Prozent in ein Plus umdrehte. Weltweit wurden 2012 fast 68 Millionen Neufahrzeuge zugelassen, ein Plus von vier Prozent. Bemerkenswert: Mehr als die Hälfte aller neu zugelassenen Fahrzeuge stammen aus den Fertigungshallen von nur fünf Autobauern, allen voran Toyota, die mit einem Wachstum von 28 Prozent wieder zurück an die Spitze als weltgrößter Autobauer fanden. Ihnen ganz dicht auf den Fersen sind VW und der koreanische Hersteller Hyundai, gefolgt von Renault-Nissan und dem Opel-Mutterkonzern GM. Nach einer Studie des CAR Center of Automotive Research in Bergisch Gladbach haben alleine diese Fünf rund 42,6 Millionen Fahrzeuge verkauft und einen Marktanteil von mehr als 53 Prozent erzielt.

Für das laufende Jahr rechnen Autoexperten mit einem weiteren Absatzrückgang. Kompensiert wird das laut Wirtschaftswoche durch anziehendes globales Wachstum. Demnach legen vor allem der amerikanische Markt und der chinesische Markt zu.

Julia Leendertse



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





und Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte des Konzerns an.

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

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

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

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

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



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

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

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

BEWERBEN

Über das Bewerbungsformular unter www.daimler.com/karriere

ANSPRECHPARTNER

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



AUSWAHLVERFAHREN

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



Daimler auf Facebook



Daimler auf Twitter

Deutsche Telekom AG

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

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

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Deutsche Telekom hat sich mit rund 156 Millionen Mobilfunkkunden sowie 29 Millionen Festnetz- und mehr als 18 Millionen Breitbandanschlüssen zu einem der führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen weltweit (Stand: 31. Dezember 2015) entwickelt. In den kommenden Jahren verfolgt das Unternehmen das Ziel, die „Leading Telco“ in Europa zu werden. Der Konzern bietet dazu neben dem Produktmix aus den Bereichen Festnetz, Mobilfunk, Internet und IPTV für Privatkunden noch ICT-Lösungen für Groß- und Geschäftskunden an. Im Geschäftsjahr 2016 erzielte die Deutsche Telekom mit einem Umsatz von 73,1 (Vorjahr: 69,2) Milliarden Euro einen Konzernüberschuss von 2,7 Milliarden Euro. Rund zwei Drittel seines Umsatzes erwirtschaftete der Konzern außerhalb Deutschlands.

Die Telekom-Tochter T-Systems ist mit einem externen Umsatz von 7,9 Milliarden Euro (2016) einer der weltweit führenden Dienstleister für Informations- und Kommunikationstechnologie. T-Systems bietet integrierte Lösungen für Geschäftskunden: vom sicheren Betrieb der Bestandssysteme und klassischen ICT-Services über die Transformation in die Cloud einschließlich bedarfsgerechter Infrastruktur, Plattformen und Software bis hin zu neuen Geschäftsmodellen und Innovationsprojekten in digitalen Zukunftsfeldern. Dazu gehören unter anderem Anwendungen für die Analyse großer Datenmengen in Echtzeit (Data Analytics), Lösungen für die Vernetzung von Gegenständen (Internet der Dinge) und Maschinen (M2M) sowie Lösungen für das vernetzte Auto (Connected Car) oder ein vernetztes Gesundheitssystem (eHealth). Als Partner von Mittelstand und Konzernen begleitet die Telekom so andere Unternehmen auf ihrem Weg in die Digitalisierung und Industrie 4.0.

Vor allem mit ihren Cloud-Diensten will die Deutsche Telekom wachsen: Derzeit beträgt der Cloud-Umsatz mit den Geschäftskunden rund eine Milliarde Euro – bis Ende 2018 soll

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

Standorte und Mitarbeiter. Die Deutsche Telekom ist ein globales Unternehmen mit Standorten in 50 Ländern auf vier Kontinenten. Von den 218.000 Mitarbeitern weltweit sind allein 43.700 für T-Systems im Einsatz. Insgesamt ist knapp die Hälfte der Belegschaft in Deutschland tätig, wo die Telekom flächendeckend vertreten ist – neben der Konzernzentrale in Bonn sind die größten Standorte in Frankfurt, Berlin, Stuttgart, München und Darmstadt.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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



AUSWAHLVERFAHREN

Interviews und diverse Tests, Assessment-Center

Deutsche Telekom auf
XING

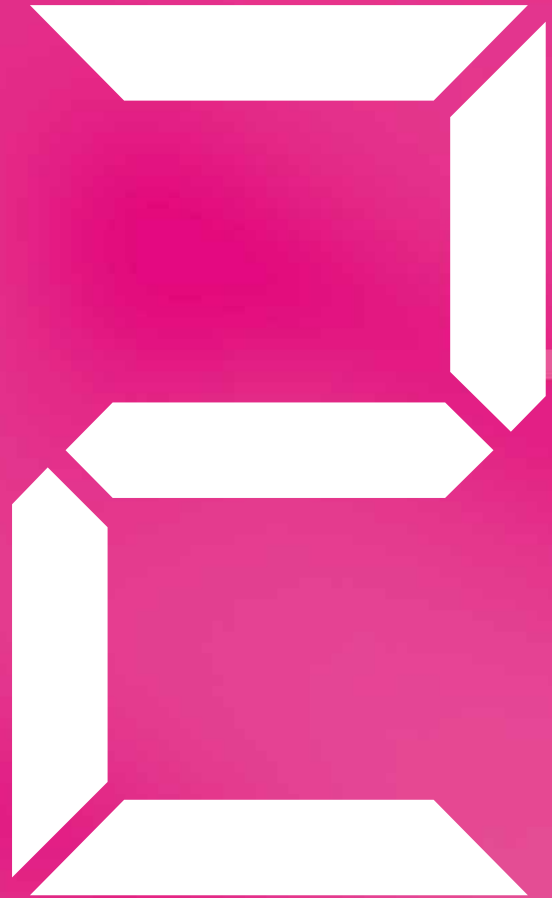
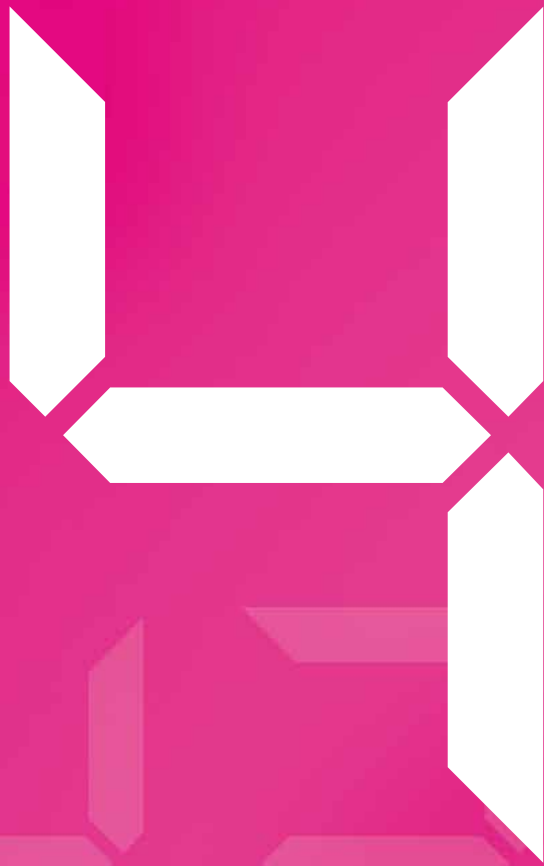
Facebook

Twitter

LinkedIn

Instagram





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

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

Jetzt bewerben!



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Diehl Stiftung & Co. KG

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



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

Produkte und Marktbedeutung. Das traditionelle Kerngeschäft des Unternehmens ist nach wie vor der Metallbereich. Hier hat sich beispielsweise das Unternehmen Diehl Metal Applications auf Verbundprodukte aus den Werkstoffen Metall und Kunststoff insbesondere für die Automobilindustrie spezialisiert. Mit dieser Form der Umspritz- und Montagetechnik werden die Stärken beider Werkstoffe verbunden:

Die hohe Stabilität des Metalls mit dem geringen Gewicht des Kunststoffs. So realisiert das Unternehmen zum Beispiel bei bestimmten Baugruppen, die im Auto Verwendung finden, Gewichtseinsparungen bis zu 40 Prozent. Neben der Automobilindustrie kommen die Kunden auch aus der Kommunikation sowie der Elektronik und Elektrotechnik.

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

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

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	++
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Mechatronik-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Maschinenbau-Ingenieure	++
Luft- und Raumfahrt-Ing.	++
Informatiker	++
Naturwissenschaftler	+
Wirtschaftswissenschaftler	+

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

Der Geschäftsbereich Diehl Aviation umfasst Avionik und Kabinausstattung inklusive Bordküchen, Bordtoiletten und Monitore, Sanitärösungen für Flugzeuge, Brandschutz, Wasserversorgung und Klimatisierungen sowie umfangreiche Retrofit-Lösungen.

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

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

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

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

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

Dabei werden Fach- und Führungskräfte mit individuellen Programmen unterstützt und auf ihren Weg vorbereitet. Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial werden konzernweit identifiziert, um zwei Drittel der freien Fach- und Führungspositionen aus den eige-

nen Reihen zu besetzen. In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen werden die passenden Weiterbildungsmaßnahmen für den nächsten Entwicklungsschritt identifiziert und interne wie externe Seminare, Workshops und Schulungen zum Aufbau methodischer, fachlicher und persönlicher Kompetenzen angeboten.

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

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

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

Zur Kultur gehört auch, dass Diehl-Mitarbeitern eine gute Work-Life-Balance ermöglicht werden soll. Dazu dienen flexible Arbeitszeitmodelle, an einigen Standorten Ferienprogramme für Mitarbeiterkinder, Plätze in Kinderkrippen und „Kids Offices“, in denen Eltern arbeiten können, wenn ihre Kinderbetreuung unerwartet ausfällt.

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

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



Programme von der Hauptverwaltung für den gesamten Konzern angeboten, während die technischen Programme jeweils in einem der Teilkonzerne stattfinden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Azubis/Duales Studium. Diehl bietet an zwölf Standorten in Deutschland Ausbildungsplätze in über einem Dutzend Berufen an. Zudem kann in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) der Bachelor of Arts in Controlling und Consulting, im Fach Industrie, in International Business Administration, Technical Management und Wirtschaftsinformatik erworben werden. Zum Bachelor of Arts führen auch die Fächer Wirtschaftsinformatik an der BA Saarland und Betriebswirtschaft an der BA Emsland.

Ebenfalls mit der DHBW wird der Bachelor of Engineering angeboten in Elektrotechnik, Luft- und Raumfahrttechnik und Wirtschaftsingenieurwesen. In den technischen Disziplinen gibt es zudem eine Kooperation mit der TH Hochschule Nürnberg, wo der Bachelor of Engineering in Elektrotechnik, International Business and Technology und Maschinenbau angestrebt werden kann. Mit einem Bachelor of Engineering endet auch das „Studium plus“ in Wirtschaftsingenieurwesen und das Fach Verbundwerkstoffe/Composites in Stade.

Diehl bildet auch nach dem Ulmer Modell aus, bei dem ein Studium in Elektrotechnik, Maschinenbau oder Wirtschaftsingenieurwesen und eine Facharbeiterausbildung kombiniert werden.

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Alle Bewerber:

Lisa Bauer, perspektiven@diehl.com,
09 11-9 47-22 16

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbungstage für Trainees

Diehl auf

Kununu

YouTube





„WIR SORGEN DAFÜR, DASS UNSERE INNOVATIVEN LÖSUNGEN DIE ANFORDERUNGEN UNSERER KUNDEN ERFÜLLEN.“

Simone Rüter (Produktioningenieurin), Boris Bosnjak (Softwareentwickler)

AUS TRADITION: ZUKUNFT!

Über 17.000 Beschäftigte in unseren fünf Teilkonzernen Metall, Controls, Defence, Aviation und Metering arbeiten an den Technologien von heute und morgen. Werden Sie Teil einer einzigartigen Unternehmenstradition der Stabilität und des gelebten Vertrauens. Bewerben Sie sich jetzt und entdecken Sie unseren umfassenden Beitrag zu zukunftsorientierten Technologien in vielen Bereichen von Alltag und Arbeitswelt sowie Ihre konkreten Karrieremöglichkeiten in unserer internationalen Gruppe.

DIEHL

www.diehl.com/career

Edag Engineering GmbH

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

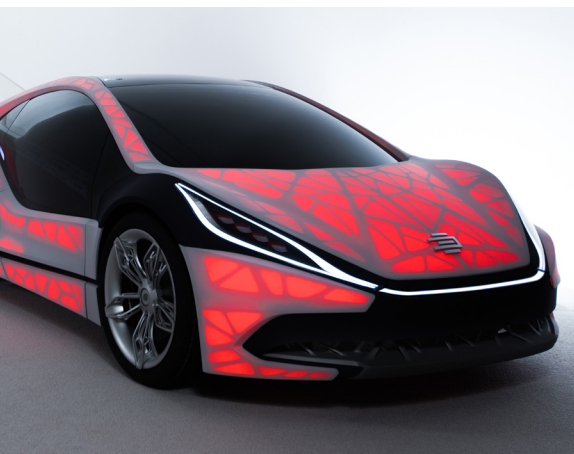


Die Gesellschaft. Von der Natur haben sich die Entwickler bei Edag inspirieren lassen zu einem völlig neuen Konzept, um Leichtbauziele im Automobilbau zu erreichen. Das Ergebnis der Inspiration stellte Edag im Sommer 2015 auf der IAA vor: Der Edag Light Cocoon ist ein Concept Car, bei dem das bionische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

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

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

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



CHANCEN FÜR

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

Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de



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

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

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

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

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

Der Hauptsitz des Unternehmens ist seit der Fusion in Wies-

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Über die Webseite mit Bezug auf den Jobguide



ANSPRECHPARTNER

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

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

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

AUSWAHLVERFAHREN

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

Edag Engineering auf



Facebook



Twitter



LinkedIn

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



ESG Elektroniksystem- und Logistik GmbH

Livry-Gargan-Straße 6_82256 Fürstentfeldbruck_0 89-92 16 -0_www.esg.de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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





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

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

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

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

Hochschulabsolventen. Jährlich stellt das Unternehmen rund 100

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

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



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

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

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

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

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

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf Jobguide über die Website!

ANSPRECHPARTNER

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



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

Azubis: Sandra Miller (-20 70),

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

ESG auf



Facebook




XING



Kununu



YouTube



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

WIR SUCHEN HACKER FÜR DEN KAMPF GEGEN HACKER.

ENTWICKLER CYBER INTELLIGENCE (M/W)

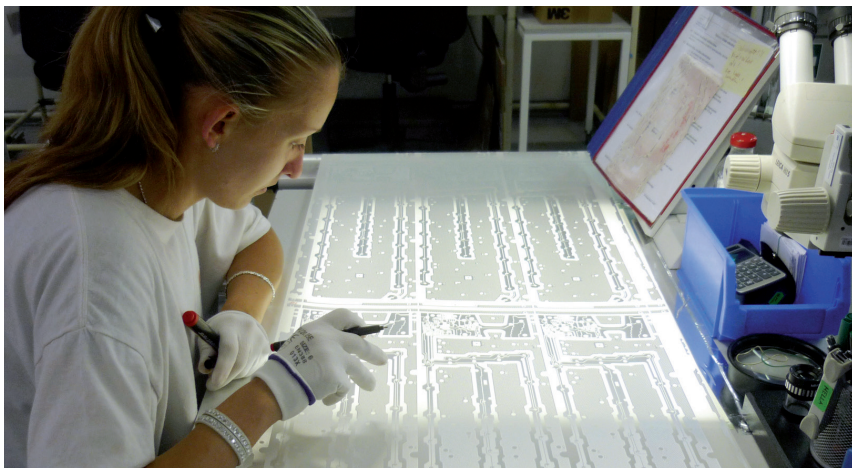
Fürstenfeldbruck

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

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

Freudenberg Gruppe

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



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

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

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

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

allem für mittelständische Unternehmen werden zudem Softwarelösungen entwickelt und IT-Dienstleistungen erbracht. Für den Endverbraucher produziert Freudenberg Haushaltsprodukte, unter anderem unter der Marke „Vileda“. Der Umsatz der Gruppe lag 2016 bei über 8,6 (Vorjahr: 7,5) Milliarden Euro, wobei das Konzernergebnis 1,1 (0,55) Milliarden Euro erreichte.

Standorte und Mitarbeiter. Freudenberg ist weltweit an 57 Standorten mit knapp 48.000 Mitarbeitern präsent, wobei nur etwa ein Viertel in Deutschland tätig sind. Die Zentrale der Unternehmensgruppe befindet sich in Weinheim in der Region Rhein-Neckar. Weitere große Produktions- und Vertriebsstandorte in Deutschland sind in Velten bei Berlin, in München, Hamburg, Kaiserslautern, Augsburg und Görwihl-Oberwihl bei Freiburg.

Karriere bei Freudenberg. Neben Führungslaufbahnen gibt es auch definierte Experten- und Projektleiter-Laufbahnen. Die Karriereentwicklung im Konzern führt im Regelfall über die Grenzen der Teilkonzerne und Geschäftsbereiche hinweg und wird über das Talent Management des Unternehmens gefördert. Auslandsentsendungen für einige Jahre sind üblich, ebenso kurzzeitige Auslandseinsätze, in jedem Falle ist interkulturelle Erfahrung wichtig wegen der Internationalität des Geschäfts.

Wichtig für das Fortkommen ist die Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln, da die Geschäftsbereiche sehr eigenständig und unabhängig agieren. Freudenberg betont in seiner Unternehmenskultur die Wertebasis eines Familienunternehmens: es werde vertraut darauf, dass jeder Einzelne Verantwortung übernehme, sagt das Unternehmen.

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

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. 2017 gibt es zahlreiche offene Stellen für Young Professionals. Dabei geht es sowohl um Aufgaben für Kandidaten mit einem Hintergrund in Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen, als auch in Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften. Neben dem Direkteinstieg gibt es ein 18-monatiges Trainee-Programm, das „Young People Program“ sowie weitere 18-monatige fachspezifische Trainee-Programme in Vertrieb, Produktion und IT. Zudem bietet das Unternehmen ein Nachwuchsforscherprogramm. Die Einstiegsvergütung sei branchenüblich, sagt das Unternehmen.

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interview, Assessment-Center



Freudenberg auf Facebook

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

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

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



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

Lanxess AG

Kennedyplatz 1_50679 Köln_02 21-88 85-0_www.lanxess.de



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

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

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

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

Vorstandschef des Unternehmens ist seit 2014 Matthias Zachert.

Produkte und Marktbedeutung. Das Kerngeschäft von Lanxess sind

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

Mit einem Umsatz von 9,7 Milliarden Euro

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	++
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	++
Mechatronik-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Informatiker	++
Naturwissenschaftler	++
Wirtschafts-Chemiker	+
Wirtschaftswissenschaftler	++

im Geschäftsjahr 2017 (Vorjahr: 7,7) zählt Lanxess zu den größten deutschen Chemieunternehmen. Das Konzernergebnis lag bei 87 (Vorjahr: 192) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen zählt derzeit über 19.000 Mitarbeiter, davon arbeiten 8.000 in Deutschland. Mit 75 Standorten ist Lanxess in 25 Ländern vertreten. Der Hauptsitz des Chemiekonzerns wurde 2013 von Leverkusen ins benachbarte Köln verlegt.

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

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

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

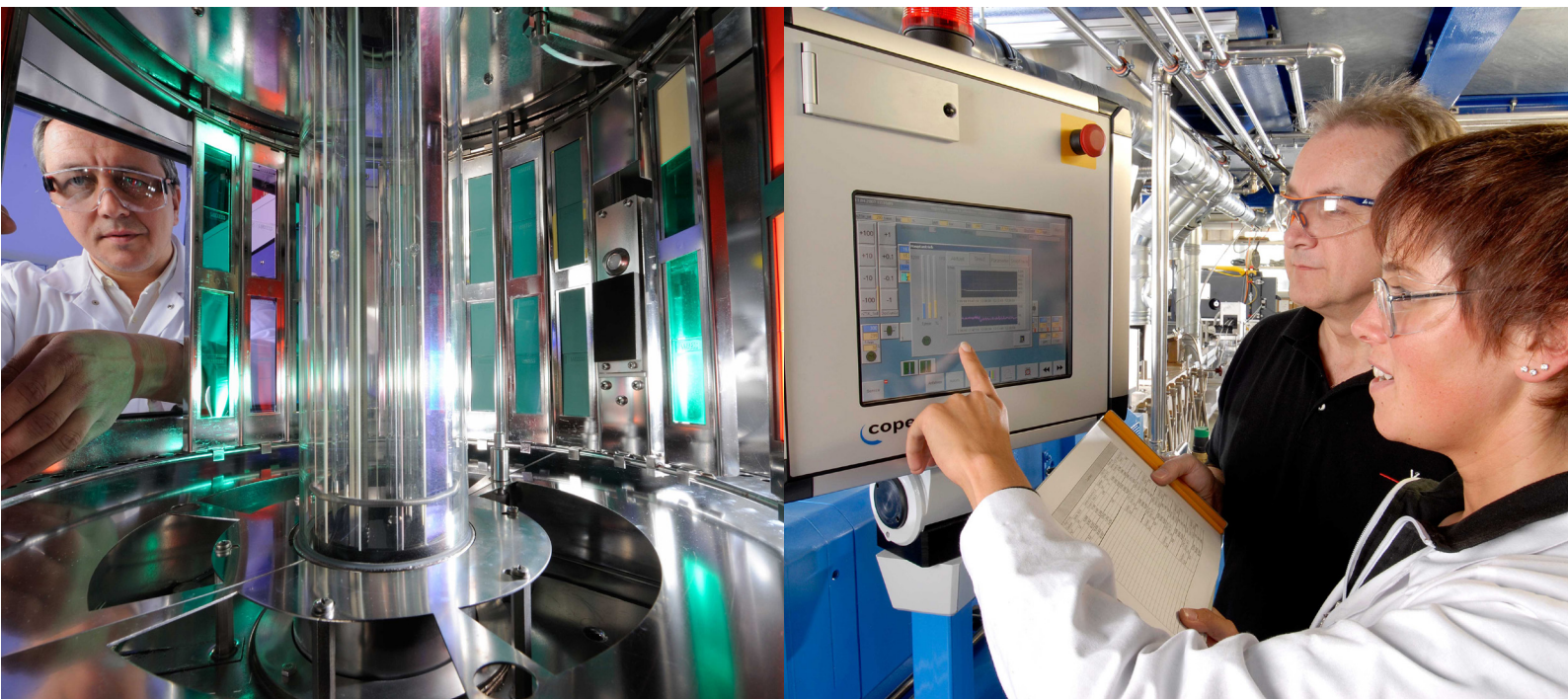
2012 wurde das Ziel definiert, den Frauenanteil im mittleren und oberen Management bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Parallel soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Für alle Stellen:
Career Management Team

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbertage für Trainees

Lanxess auf

Facebook

LinkedIn

YouTube

Kununu

Twitter





CAREER ENERGIZED BY

LANXESS
Energizing Chemistry

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

Wir suchen neugierige

Studenten und Hochschulabsolventen m/w

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

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

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

Und zwar bei uns.

www.karriere.lanxess.de



QUALITY WORKS.

Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Flachsmarktstraße 8_32825 Blomberg_0 52 35-3-00_www.phoenixcontact.de



Die Gesellschaft. Als „total verklebt“ stellt Klaus Eisert, geschäftsführender Gesellschafter der Phoenix Contact GmbH & Co. KG, sein Unternehmen gerne vor. Das 1923 von Hugo Knümann gegründete Unternehmen machte sich als Pionier der Verbindungstechnik durch die Entwicklung sogenannter Reihenklemmen einen Namen. Längst ist über das am häufigsten verwendete Verbindungsglied in der elektronischen Installationstechnik der Anschluss an die Gegenwart geschafft: Ob Blitzschutz für Windräder oder Installationen auf dem Gebiet erneuerbarer Energieträger: moderne Elektronik bestimmt das Geschäft.

1948 stieg Eiserts Vater ins Unternehmen ein und wurde fünf Jahre später Mitgesellschafter. Heute führt Frank Stührenberg das Familienunternehmen zusammen mit einer vierköpfigen Geschäftsleitung.

Produkte und Marktbedeutung. Phoenix Contact entwickelt, fertigt und vertreibt Komponenten, Systeme und Lösungen im Bereich Elektrotechnik, Elektronik und Automation. Sehr aktiv ist Phoenix Contact im Markt für Funktechnologien, der weltweit um 20 Prozent jährlich wächst. Sowohl bei fahrerlosen Transportsystemen und Krananlagen, als auch bei Maschinen und Anlagen ersetzen Funkmodule Drähte und Kabel – etwa an Schaltern, die den Stopp einer Maschine auslösen.

Für die Märkte der Erneuerbaren Energien entwickelt Phoenix Contact Produkte wie Überspannungsschutzgeräte für Windkraftanlagen, Steckverbinder für die Photovoltaik, Energieerfassungssysteme für die Produktion und Ladestecker für Stromladesäulen von Elektro-Fahrzeugen. Das Phoenix Contact-Programm umfasst über 60.000 Produkte. Zudem bietet das Unternehmen Komplettlösungen aus den Komponenten seiner Produkte und Dienstleistungen, zum Beispiel für Wasser und Abwasser, Energie, Verkehrstechnik, Wind sowie die Betreuung von Anlagen.

Phoenix Contact bezeichnet sich international als Nummer eins für industrielle Verbindungstechnik und elektronische Interfaces. Größer sind zwar die amerikanischen Konzerne Tyco und Molex, die aber noch auf weiteren Feldern tätig sind. Nach Umsatz ist Phoenix Contact das größte Unternehmen im „Interface Valley“ Europas: Ostwestfalen. Die hier ansässigen Unternehmen kommen zusammen auf 75 Prozent Marktanteil: neben Phoenix Contact unter anderem Weidmüller Interface, Harting und Wago Kontakttechnik. Der Phoenix-Umsatz lag 2015 bei 1,91 Milliarden Euro (Vorjahr: 1,77) Milliarden Euro. 70 Prozent des Umsatzes wurden im Ausland verdient. Über Erträge macht Phoenix keine Angaben.

Unternehmensorganisation und Kultur. Phoenix Contact gliedert sein Geschäft in „Device Connectors“ (Leiterplattenanschluss- und Steckverbinder), „Industrial Components“ (Reihenklemmen, Feldverkabelung, Markierung und Werkzeug), „Industrial Electronics“ (Interface- und Automatisierungstechnik, Überspannungsschutz, Stromversorgung), „Control and Industry Solutions“ (Steuerungen, Software und Branchenlösungen). Die Arbeit sei geprägt durch flache Hierarchien, klare Abläufe, abteilungsübergreifendes Teamwork und Freiraum für Eigenverantwortung, versichert die Personalabteilung. Zudem seien Zielvereinbarungen wesentlicher Teil der Kultur.

Zudem seien Zielvereinbarungen wesentlicher Teil der Kultur.

Standorte und Mitarbeiter. Von 14.500 Mitarbeitern weltweit sind 7.500 in Deutschland tätig. Am Hauptsitz im ostwestfälischen Blomberg sind 4.500 Mitarbeiter in Verwaltung, Produktion, Vertrieb und Forschung beschäftigt. Weitere Inlandsstandorte sind das niedersächsische Bad Pyrmont und Lemgo in Ostwestfalen, Lüdenschcheid bei Hagen, Berlin, Dresden, Herrenberg und Filderstadt in Baden-Württemberg sowie Pa-

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure	++
Informatiker	++
Wirtschaftsinformatiker	+
Ingenieure mit IT-Fokus	++

derborn und Schieder-Schwalenberg in Nordrhein-Westfalen. Überall dort werden auch Produkte entwickelt.

Noch bis Mitte der 90er Jahre wurden über 95 Prozent der Produkte in Deutschland gefertigt. Mittlerweile gibt es Werke in Osteuropa und China; seit 2002 produziert das Unternehmen auch in den USA, in Indien und Brasilien. „Um im Ausland wachsen zu können, muss dort auch in Schlüsselregionen produziert werden“, betont Heinz Wesch, Geschäftsführer Technik der Phoenix Contact.

Karriere bei Phoenix Contact. Wer vorankommen will, kann sich qualifizieren für Führungsaufgaben, eine Experten- oder eine Projektablaufbahn einschlagen. Als Fachreferent, Fachleiter oder Fachbereichsleiter tragen Mitarbeiter gleich viel Verantwortung wie in der Führungslaufbahn. Im Verlauf der Karriere sind Wechsel zwischen Ländern, Geschäftsbereichen und Produktlinien sowie Funktionen üblich und Auslandsaufenthalte sind möglich. Neuen Mitarbeitern wird der Start durch ein dreimonatiges Einstiegsprogramm erleichtert. Potenzialkräfte für Fach- oder Führungslaufbahnen erhalten eine individuelle Förderung.

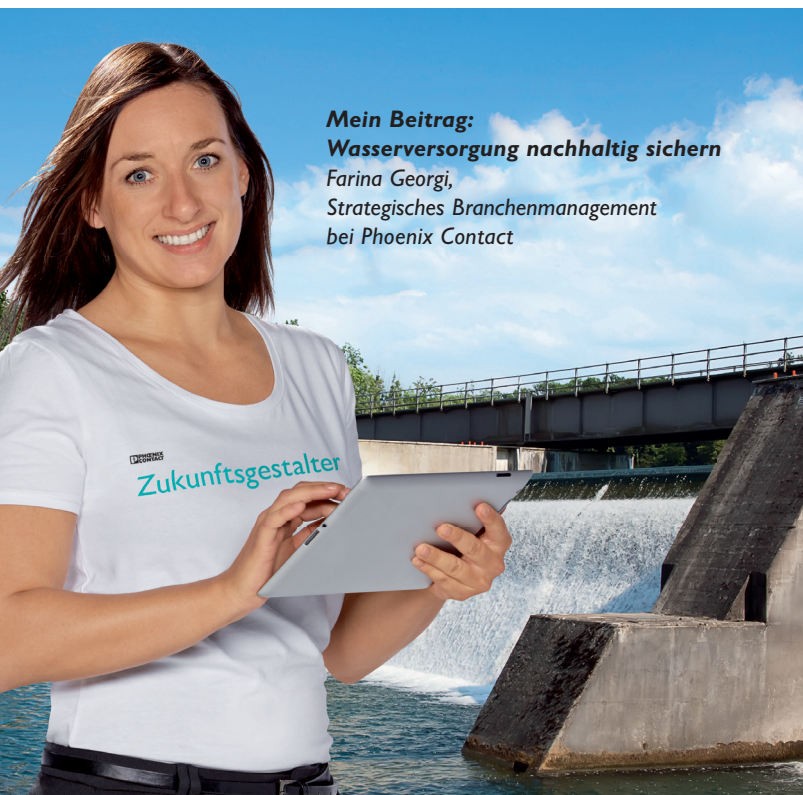
Darüber hinaus können alle Mitarbeiter am Weiterbildungsprogramm teilnehmen, das aus über 70 verschiedenen Seminaren besteht.

Junior Professionals. Starkes Interesse besteht an Ingenieuren mit erster Berufserfahrung und einem Abschluss in Elektrotechnik, Maschinenbau, Verfahrens- und Produktionstechnik, Mechatronik, Feinwerk- und Werkstofftechnik sowie an Wirtschaftsingenieuren. Die Aufstiegschancen vergrößern sich durch die vorwiegend interne Besetzung von Führungspositionen.

Nachwuchskräfte werden in der Entwicklung und Produktion, im Marketing und im Dienstleistungsbereich eingesetzt.

Hochschulabsolventen. Phoenix Contact sucht für den Direkteinstieg Elektrotechniker, Maschinenbauer, Verfahrens- und Produktionstechniker, Mechatroniker, Feinwerk- und Werkstofftechniker sowie Wirtschaftsingenieure. Die besten Karten haben Absolventen mit erster Auslands- und Praxiserfahrung. Gern gesehen sind Kandidaten mit Berufsausbildung. Nachwuchskräfte werden in Entwicklung und Produktion, Marketing und im Dienstleistungsbereich eingesetzt.

Abschlussarbeiten. Themenvorschläge finden sich auf der Website, die Fachabteilungen sind aber auch offen für Vorschläge. Phoenix Contact zudem im Rahmen der Abschlussarbeiten Studenten-Treffen an, bei denen Teilnehmer unter anderem in Bewerbungsfragen geschult werden. Vergütet wird individuell.



Mein Beitrag:
Wasserversorgung nachhaltig sichern
Farina Georgi,
Strategisches Branchenmanagement
bei Phoenix Contact

Zukunftsgestalter gesucht

Phoenix Contact entwickelt und produziert hochwertige elektrotechnische Komponenten und Lösungen für viele Industrien. In unserem Vorsprung an Qualität und Innovation sehen wir den Schlüssel für die Lösung technischer Herausforderungen von morgen.

Unsere weltweit über 14.500 Mitarbeiter verstehen ihre Arbeit daher als Beitrag für die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft.

Werden auch Sie Zukunftsgestalter:
phoenixcontact.de/karriereblog





Praktikanten. Schülern und Studenten wird über Praktika und Werkstudententätigkeiten die Möglichkeit gegeben, Phoenix Contact kennenzulernen und Einblicke in ein innovatives Industrieunternehmen zu erhalten. Gute Leistungen in Schule und Studium sowie Engagement verbessern die Chancen der Bewerber. Schüler sollten mindestens drei Tage einplanen, Studenten können Pflichtpraktika absolvieren, die mindestens sechs Wochen und höchstens so lange dauern wie das Curriculum es vorsieht. Schüler erhalten ein Willkommens-Präsent, Studenten je nach Stand des Studiums bis zu 700 Euro.

Azubis/Duales Studium. Phoenix Contact bildet bedarfsorientiert aus, so dass alle Auszubildenden übernommen werden. Es gibt zahlreiche Ausbildungsplätze für angehende Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker und Verfahrensmechaniker der Fachrichtung Kunst-

stoff-/Kautschuktechnik, für Mechatroniker und Fachinformatiker Anwendungstechnik sowie angehende IT-Systemkauffleute, Industriekaufleute, Technische Produktdesigner und Elektroniker für Geräte und Systeme.

Daneben bietet das Unternehmen ein Duales Studium in Maschinentechnik, Mechatronik, Produktions- und Elektrotechnik sowie Kunststofftechnik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen zusammen mit einer Ausbildung an. Kooperationspartner sind die Hochschule OWL in Lemgo, die Uni Paderborn und die Fachhochschule Bielefeld. Start ist immer am 1. September, die Auswahl beginnt ein Jahr vorher. Die Vergütung steigt von 896 Euro im ersten Lehrjahr auf 1.094 Euro im vierten. Auch ein kooperatives Masterstudium ist möglich, bei dem Einstiegszeitpunkte und Studienschwerpunkte individuell festgelegt werden.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungstool auf phoenixcontact.de/jobs



ANSPRECHPARTNER

Abschlussarbeiten, Studentische

Praktikanten: Fachabteilung, siehe Stellenausschreibung

Auszubildende, Schulpraktikanten,

Duales und Kooperatives Studium:

Wolfgang Beßler, (-4 11 34), ausbildung@phoenixcontact.com;

Alle anderen Bewerber:

Bewerbermanagement, (-4 39 99)

AUSWAHLVERFAHREN

Üblicherweise Einzelinterviews für alle Bewerber

Phoenix Contact auf



Facebook



Twitter



Xing



IHRE EINTRITTSKARTE FÜR DIE KARRIERE. EUROPaweIT.



Als Ingenieur haben Sie jetzt beste Karten bei Ihrer Bewerbung – dank der engineering card: Erstmals können Sie Ihre Abschlusszeugnisse und Weiterbildungsnachweise durch eine unabhängige Registerkommission renommierter Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft nach europäischem Standard prüfen und anerkennen lassen – zertifiziert durch Ihren persönlichen Ingenieur-Ausweis, der engineering card. Personalverantwortlichen gegenüber dokumentieren Sie schon mit Vorlage der Karte Ihre fachliche Qualifikation als Ingenieur. Das erleichtert Ihre Bewerbung. Und erhöht Ihre Chancen auf ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch – europaweit. Jetzt Ingenieur-Ausweis beantragen unter: www.engineering-card.de/beantragen

Träger der engineering card



VDE



engineering card
BERUFS AUSWEIS FÜR INGENIEURE

SEW-Eurodrive GmbH & Co KG

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



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

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

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

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

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

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

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

arbeiten an einem Industrie-4.0-Technologiebaukasten, welcher vor allem Neuerungen in der induktiven, optischen oder kamerabasierenden 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 Logistikkassensysteme, sowie Technologieintegration von Augmented Reality und Predictive Maintenance.

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

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

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

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

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

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

SEW-EURODRIVE—Driving the world

**ANTRIEB
BEWEGT
ZUKUNFT**

BEWEGEN SIE
MIT

**SEW
EURODRIVE**

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



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

www.sew-eurodrive.de/studenten

chings und vermittelt ihnen strategisches und methodisches Rüstzeug.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

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

Alle Ansprechpartner stehen jeweils aktuell auf den Karriereseiten.

AUSWAHLVERFAHREN

Zwei Interviews

SEW-Eurodrive auf

Facebook

XING

Twitter

YouTube

LinkedIn



Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

**Konzentriert informiert.
www.jobguide.de**

ThyssenKrupp AG

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

Die Gesellschaft. Der integrierte Werkstoff- und Technologiekonzern ist weltweit tätig mit rund 2.200 Produktionsstätten, Servicestandorten und Büros. ThyssenKrupp ist börsennotiert und Mitglied im Dax.

Die Anfänge des Unternehmens gehen zurück auf das 19. Jahrhundert. Damals standen die Namen Thyssen und Krupp bereits für deutschen Qualitätsstahl. 1999 wurden die beiden Unternehmen zusammengeführt und im Laufe der Zeit entwickelte sich das Unternehmen zunehmend hin zum heutigen Technologiekonzern.

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

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

produziert. Darüber hinaus gehören Laufwerke für Baumaschinen und Baugruppen, etwa Ringe und Großwälzlager für Windenergieanlagen, Tunnelvortriebsmaschinen und Industrieroboter zum Produktportfolio des Unternehmens.

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

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

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

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

Der Gesamt-Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2015/2016 einen Umsatz von rund 39,3 (Vorjahr: 42,8) Milliarden Euro, von denen über 70 Prozent im Ausland erwirtschaftet wurden. Das Jahresergebnis lag bei rund 261 (Vorjahr: 268) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Der Gesamtkonzern hat etwa 156.000 Mitarbeiter in 80 Ländern weltweit. In Deutschland beschäftigt ThyssenKrupp knapp 60.000 Menschen. Die mitarbeiterstärksten ThyssenKrupp-Standorte in Deutschland sind Duisburg, Andernach, Bochum und Kiel.

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

Die Bewerbungen richten Schüler an die jeweiligen Werke vor Ort.

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

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



ThyssenKrupp auf Facebook



ThyssenKrupp auf Twitter

Jobguide

TÜV Nord Group

Am TÜV 1_30519 Hannover_05 11-9 98-0_www.tuev-nord-group.com



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.

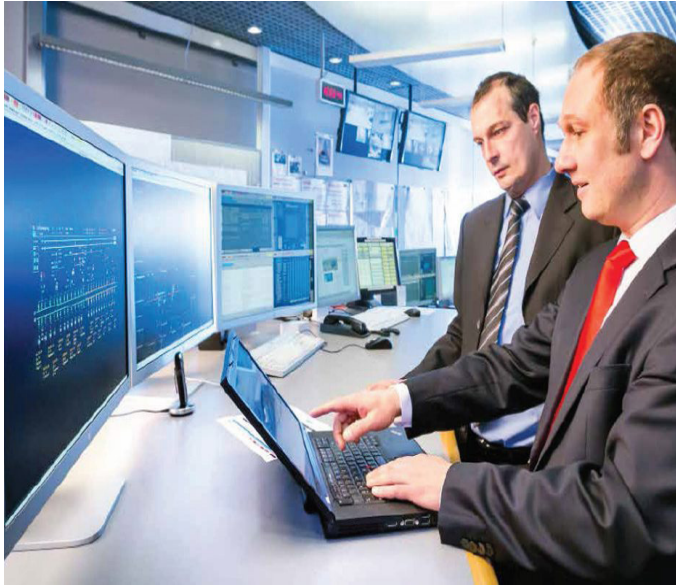
Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die TÜV Nord Group ist als Berater, Prüfer, Zertifizierer und Ausbilder in den Bereichen Energie, Mobilität, Stadt und Umwelt, Datensicherheit, Rohstoffe, Ernährung und Gesundheit sowie Luft- und Raumfahrt tätig. Im Energiesektor beispielsweise berät das Unternehmen 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 Umweltechniker, 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



Jobguide

Webasto Gruppe

Kraillinger Straße 5_ 82131 Stockdorf_0 89-8 57 94-0_www.webasto.com/karriere/



Die Gesellschaft. Der Automobilzulieferer Webasto ist eine global agierende Unternehmensgruppe, die von der Webasto SE geführt wird. Unter dem Dach dieser strategischen Management-Holding gibt es vier 100-prozentige Töchter, die für das operative Geschäft verantwortlich sind. Das Unternehmen wurde bereits 1901 von Wilhelm Baier in Esslingen am Neckar als Draht- und Eisenwarenfabrik gegründet. Mit dem Umzug nach Stockdorf bei München setzte der Unternehmer die neue Firmierung aus seinen Initialen und dem Ortsnamen zusammen: Aus Wilhelm Baier Stockdorf wurde W-Ba-Sto. Bis heute ist das Unternehmen in Familienbesitz.

Produkte und Marktbedeutung. Webasto ist einer der 100 größten Automobilzulieferer weltweit und arbeitet als Systempartner mit fast allen Autoherstellern zusammen. Dabei haben Schiebe- und Panoramadächer mit 75 Prozent den größten Anteil am Umsatz. Zu den besonders erfolgreichen Innovationen gehören hier beispielsweise Solardächer für Serienfahrzeuge, bei denen im Dachsystem integrierte Solarzellen Strom erzeugen, der in die Batterie des Fahrzeugs eingespeist wird. So wird die Lichtmaschine entlastet und der Kraftstoffverbrauch sowie der CO²-Ausstoß gesenkt.

In einem weiteren Geschäftsfeld baut

Webasto Cabriodächer und bietet hier nach eigener Aussage weltweit die größte Vielfalt an Verdecken an. Sowohl für exklusive Kleinserien als auch für Volumenmodelle baut das Unternehmen Softtops und Retractable Hardtops.

Überdies ist Webasto Spezialist für das Thermomanagement im Fahrzeug und baut Standheizungen. Der Hochvoltheizer des Unternehmens basiert auf einer Schichtheiz-Technologie, die Strom nahezu verlustfrei in Wärme umwandelt. Diese Wärme wird dann auch genutzt, um die Batterie im idealen Temperaturbereich zu betreiben, so dass ihr Wirkungsgrad optimal ausgeschöpft wird.

Webasto beliefert aber nicht nur Automobilhersteller, sondern ist auch im sogenannten Aftermarket tätig, in dem über eine weltweite Vertriebs- und Servicestructur Endkunden mit Ersatz- und Einbauteilen versorgt werden.

Die Strategie für die Zukunft sieht vor, das Portfolio an Produkten und Lösungen für die Elektromobilität weiter auszubauen. Bereits heute entwickelt und produziert Webasto eine Vielzahl an verschiedenen Ladestationen, die auf die unterschiedlichen technischen und infrastrukturellen Anforderungen der weltweiten Märkte zugeschnitten sind.

Dafür werden Synergien und Erfahrungen aus dem Thermo-Bereich genutzt, um neue Geschäftsfelder zu erschließen.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Elektrotechnik-Ingenieure	++
Elektronik-Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Informatiker	++
Fahrzeugtechnik-Ingenieure	++
Mechatronik-Ingenieure	++
Maschinenbau-Ingenieure	++
Luft- und Raumfahrttechnik-Ingenieure	++
Nachrichtentechnik-Ingenieure	+
Kunststofftechnik-Ingenieure	+
Produktionstechnik-Ingenieure	+
Verfahrenstechnik-Ingenieure	+



Dabei geht es unter anderem um die Antriebsbatterie im Fahrzeug als Schlüsseltechnologie der Elektromobilität. Hier entwickelt Webasto Hochvolt-Batteriesysteme und orientiert sich dabei mit Design-to-Cost-Lösungen systemoffen an den Anforderungen seiner Kunden und Märkte.

Das Unternehmen erreichte 2017 einen Umsatz von über 3,5 Milliarden Euro. Davon kommen heute 18 Prozent aus dem deutschen Markt, weitere 26 Prozent aus dem restlichen Europa. Mehr als die Hälfte des Umsatzes aber wird in Asien und Amerika erwirtschaftet. 233 Millionen Euro oder 6,6 Prozent vom Umsatz gab Webasto 2017 für Forschung und Entwicklung aus.

Standorte und Mitarbeiter. Zwischen 2013 und 2017 hat Webasto 3.000 zusätzliche Mitarbeiter an Bord genommen, inzwischen sind es rund 13.000 weltweit. Insgesamt hat die Webasto Gruppe neben ihrem Hauptsitz in Stockdorf bei München mehr als 50 Standorte rund um den Globus – davon über 30 Produktionsstandorte.

Einstieg für Professionals. Stellen für berufserfahrene Akademiker schreibt das Unternehmen in sehr vielen Funktionen aus. Darunter sind in Deutschland zum Beispiel viele Angebote im Bereich Electronic Development, Mechanical Development und Project Management, aber auch im Einkauf sowie im Vertrieb und Key Accounting sowie im Qualitätsmanagement.

Karriereentwicklung. Viele der offenen Stellen bei Webasto, sagt das Unternehmen, würden intern besetzt, was den Mitarbeitern optimale Entwicklungsmöglichkeiten böte.

Dabei erlaubt die individuelle Karriereentwicklung auch eine Veränderung über Ländergrenzen hinweg. Denn Webasto treibt die internationale Entwicklung von Mitarbeitern voran. Dies geschieht durch weltweite Kooperationsprojekte sowie kurze oder längere Einsätze bei einer Webasto-Gesellschaft im Ausland.

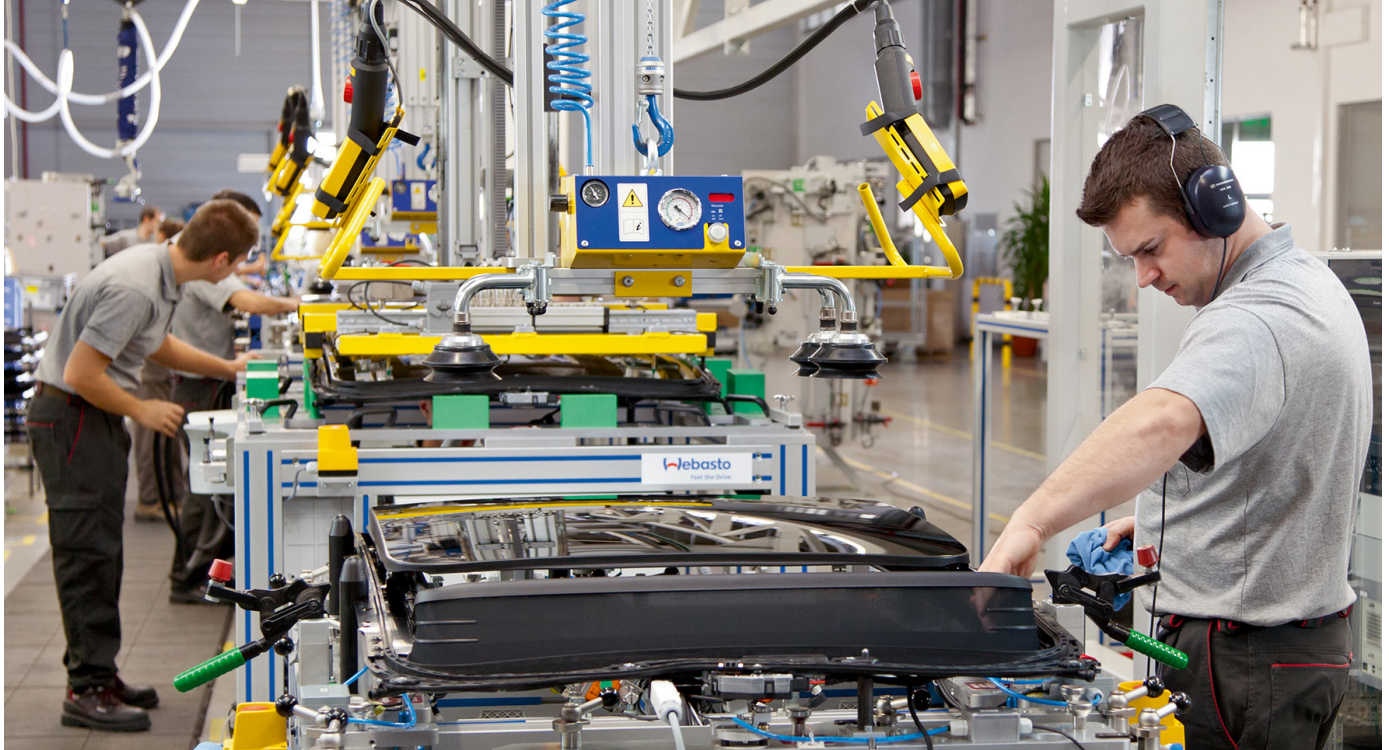
Sowohl die Karriereentwicklung als auch die für die einzelnen Schritte notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen werden individuell geplant.

Das Portfolio der Personalentwicklung reicht von regionalen und internationalen Angeboten über fach- und persönlichkeitspezifische Qualifikationsbausteine bis hin zu externen Seminaren und On-the-Job-Maßnahmen.

Dabei ist die globale Webasto Academy ein zentraler Baustein. Sie bietet über 700 Seminare und 300 E-Learning-Programme zu fachlichen, methodischen und Persönlichkeitsthemen. Darunter sind auch „Train the Trainer“-Ausbildungen und Mentorenprogramme, die es ermöglichen, dass Mitarbeiter sich intern als Trainer engagieren und ihr Wissen an Kollegen weitergeben. Für Führungskräfte gibt es zudem Führungstrainings in Kooperation mit renommierten Anbietern der Schulungsbranche.

Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsgesprächs mit dem jeweiligen Vorgesetz-

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.



ten werden passend zum nächsten Entwicklungsschritt die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen besprochen und in einen individuellen Bildungsplan überführt. Diesen „Bildungslebenslauf“ kann jeder Mitarbeiter jederzeit einsehen und so den Überblick über seine erworbenen Qualifikationen behalten. Die Personalabteilung betont, dass bei der Planung der Maßnahmen bewusst langfristig gedacht werde. Dabei sind die individuellen Ziele und Potenziale jedes Mitarbeiters im Mittelpunkt.

Bestimmend für die Unternehmenskultur der Webasto Gruppe ist das Programm „One Webasto“, das die Strategie, die Markenpositionierung und die Kultur des Unternehmens beschreibt. Darin ist unter anderem das für Familienunternehmen typische, langfristige Denken als „Verantwortung mit Weitsicht“ definiert, ebenso wie der Wert „Leidenschaft für Qualität und Innovation“. Webasto-Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen haben dieses Programm gemeinsam erarbeitet.

Vergütung und Sozialleistungen. Neben ihrer fixen Vergütung, die sich nach den Tarifvereinbarungen richtet, sowie gegebenenfalls leistungsabhängigen Komponenten erhalten alle Mitarbeiter bei Webasto eine Beteiligung am Gewinn des Unternehmens.

Damit sich Arbeit und Privatleben gut miteinander vereinbaren lassen, gibt es neben flexiblen Arbeitszeiten auch Angebote zur Kinderbetreuung. Ist etwa das Kind eines Mitarbeiters mal krank, so hilft die Vertrauensarbeitszeit bei einer flexiblen Organisation. Und auch in den Ferienzeiten bietet Webasto für die Kinder seiner Mitarbeiter eine Ferienbetreuung an.

Um die Belegschaft gesund zu erhalten, hat das Unternehmen im Rahmen seiner Initiative „feel“, was für Fitness, Energy, Event und Life steht, eine Vielzahl an unterstützenden Maßnahmen entwickelt. Dazu gehören wöchentliche Lauftrainings, Gesundheitstage, Ernährungsberatung, ein Massage-Service und regelmäßige Vortragsreihen. Überdies gibt es Zuschüsse zum Fitnessstudio.



BEWERBEN

über die Karriereseite
www.webasto.com/karriere/

ANSPRECHPARTNER


Sandra Gunselmann, sanda.gunselmann@webasto.com

AUSWAHLVERFAHREN

Telefonische und persönliche Interviews mit Fachbereich und HR, je nach Position

Webasto auf





Bettina, Assistant
Jérôme, Advanced Manufacturing Engineer
Corina, Project Manager

Kompetenzückend⁺

⁺ Weil Ingenieure bei uns immer auf dem neuesten Wissensstand der Technik sind, um den Herausforderungen von heute und morgen kreativ begegnen zu können. Wir fördern sie dabei – durch gezielte Maßnahmen zur Vertiefung und zum Ausbau ihrer Fähigkeiten. Aber auch, indem wir für ein Umfeld sorgen, das Expertenherzen höherschlagen lässt: globale Projekte, wegweisende Technologien und intelligente Lösungen kombiniert mit viel Freiraum für Verantwortung. Willkommen in einem Team, das Sie garantiert begeistern wird. Mit einem speziellen Plus, auf das Sie sich freuen können – das Wir.

www.webasto.com/career

Webasto
Feel the Drive





So viele Gehalts-Goodies sind drin

Anders als im angelsächsischen Raum spricht man hierzulande immer noch ungern übers liebe Geld. Doch wer sich für seine Arbeit wirklich gut bezahlt fühlen will, muss die Initiative ergreifen und das Gespräch mit dem Chef suchen. Jobguide-Gehaltsexpertin Ulrike Heitze erklärt, wie man sich richtig auf eine Gehaltsverhandlung vorbereitet und sie erfolgreich über die Bühne bringt.

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 charmanant 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. Das Gehaltsportal gehalt.de hat errechnet, dass in großen Firmen im Schnitt 56 Prozent mehr verdient wird als in kleinen Betrieben. So bekommt zum Beispiel ein Abteilungsleiter in einer Firma mit weniger als 100 Angestellten im Schnitt 60.100 Euro. Im Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern wären es gut 98.500 Euro – eine Differenz von 64 Prozent.

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

Im europäischen Vergleich zwar eher moderat ausgeprägt, ist das regionale Gefälle bei den Einkommen in Deutschland aber dennoch ein Faktor, den man bei Gehaltsgesprächen im Hinterkopf haben sollte. Denn: Wer sich bei einem Wechsel „vom Land“ in eine Hochpreisstadt wie München, Hamburg oder Frankfurt zu billig einkaufen lässt, kriegt später Probleme mit der Finanzierung seines Alltags. Grundsätzlich gilt: Im Süden wird besser bezahlt als im Norden, im Westen besser als im Osten und in der Stadt mehr als auf dem platten Land. Das Personalberatungsunternehmen Robert Half hat zum Beispiel für Jobs im Finanz- und Rechnungswesen ermittelt, dass man in Frankfurt/Main 16 Prozentpunkte mehr verdient als im Bundesdurchschnitt. Auch in München und Stuttgart liegt man mit 109 und 108 Prozent noch gut über dem Durchschnitt, während man zum Beispiel in Berlin und Essen nur auf 87 und 86 Prozent des bundesdurchschnittlichen Gehalts kommt.

Wie stark die regionalen Unterschiede jeweils ausgeprägt sind, hängt von der Branche ab, aber die Tendenz ist überall in etwa gleich: Zu den Bestzahler-Gegenden gehören über alle Branchen hinweg München, das Rhein-Main-Gebiet um Frankfurt und die Region Köln-Düsseldorf. Hier gibt es zehn bis zwanzig Prozent mehr als im Bundesschnitt. Ebenfalls noch leicht überdurchschnittlich zahlen Unternehmen in Stuttgart und Hamburg.

Im Ruhrgebiet und einigen anderen Weststädten wird es schon leicht unterdurchschnittlich. In der deutschen Bundeshauptstadt gibt es rund fünf Prozent un-



AZUBI-GEHÄLTER NACH TARIF		
Branche	West	Ost
Anlagenmechaniker/-in	921	909
Automobilkaufleute (Industrie)	742	568
Bankkaufleute	906	904
Bauzeichner/-in	692	620
Bürokaufleute (Industrie)	853	767
Elektroniker/-in Automatisierungstechnik	920	906
Elektroniker/-in Maschinen- und Antriebstechnik	929	909
Fachinformatiker/-in	866	799
Groß- und Außenhandelskaufleute	793	744
Informatikkaufleute	863	782
Industrieelektriker/-in	912	863
Konstruktionsmechaniker/-in	930	909
Mechatroniker/-in	920	906
Mediengestalter/-in (Digital/Print)	852	808
Medienkaufleute (Digital/Print)	788	766
Med. Fachangestellte/-r (Freie Berufe)	700	700
Metallbauer/-in	637	489
Systemelektroniker/-in	590	550
Tourismuskaufleute	642	642
Vermessungstechniker/-in (Öffentl. Dienst)	844	844

Ausgewählte Lehrberufe, Durchschnittsangaben pro Monat in Euro für das erste Lehrjahr, Stand: 2015 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

term Schnitt. Deutliche Abstriche müssen Arbeitnehmer auch im restlichen Ostdeutschland hinnehmen: Sie verdienen trotz Großstadtbonus in Dresden, Frankfurt/Oder, Leipzig und Halle gut 15 bis 25 Prozent weniger als der Bundesschnitt.

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 49.000 Euro rechnen. Für die gleiche Position wären im Baugewerbe 42.000 Euro zu bekommen. Zu den Gutbezahler-Branchen mit überdurchschnittlichen Gehältern zählen traditionell: Banken und Finanzdienstleister, Pharma-, Chemie- und Biotech-Branche, 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 im Bereich Chemie und Pharmazie am Besten. Dort verdient nach einer Studie der VDI-Nachrichten ein Ingenieur mit zwei Jahren Berufserfahrung im Schnitt rund 76.000 Euro. Auf den weiteren Plätzen der Vergütungshitliste folgen Fahrzeugbau mit 66.000 sowie der Maschinen- und Anlagenbau und die IT mit jeweils etwa 62.000 Euro. Schlusslichter bei der Vergütung der Ingenieure bleiben wie bisher das Baugewerbe und die Ingenieur- und Planungsbüros mit 51.000 beziehungsweise 50.000 Euro.

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 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. So ermittelte die Managementberatung Kienbaum nach wie vor eine bereinigte Gehaltslücke – es wurden 8.000 vergleichbare Positionen in vergleichbaren Unternehmen analysiert – von immerhin fünf Prozent. Tröstlich: Je höher der Job in der Hierarchie angesiedelt war, desto geringer fielen die Gehaltsunterschiede aus. Und insgesamt erkennt Kienbaum über die Jahre hinweg einen Trend zur Besserung. Umso wichtiger gerade für Frauen, immer wieder Gehaltsverhandlungen zu führen.

EINSTIEGSGEHÄLTER* FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN

Branche	unteres Quartil**	Mittelwert**	oberes Quartil**
Chemie/Verfahrenstechnik	42.200	49.700	55.200
Bauindustrie	43.500	48.500	58.900
Luft- und Raumfahrt	40.500	47.200	55.900
Maschinenbau	40.400	45.900	52.900
Anlagenbau	39.300	45.600	53.500
Versicherungswirtschaft	38.400	45.600	50.600
Banken	37.700	45.500	54.500
Unternehmensberatung	39.600	45.500	51.500
Stahlindustrie	38.100	45.000	52.500
Energiewirtschaft	36.700	45.000	52.500
Elektrotechnik	40.000	44.800	51.100
Pharma/Healthcare	37.200	43.700	51.900
Telekommunikation	36.600	43.400	48.400
Umweltschutz/Entsorgung	35.400	43.000	49.600
Finanzdienstleistung	36.800	42.400	52.500
IT	36.000	41.400	46.100
Konsumgüterindustrie	36.600	41.200	49.100
Logistik	34.200	39.500	44.500
Forschung	33.000	39.500	45.900
Automobil	33.900	39.100	44.400
Wirtschaftsprüfung	33.600	38.900	44.400
Immobilien	32.400	36.900	43.300
Öffentlicher Dienst	31.600	36.600	42.300
Handel	30.300	36.400	43.000
Messe/Kongresse	31.200	36.000	41.600
Medien	26.700	33.200	39.600
Marktforschung/Werbung	24.600	29.600	34.800
Tourismus	24.500	29.400	35.300

* Jahresgehalt in Euro, gerundet. Quelle: Staufenbiel/Gehalt.de, Stand: 2/2016;

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

Jobguide



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 95 Prozent der Geschäftsführer, 84 Prozent der Manager und auch 68 Prozent der Spezialisten teilweise variabel – also geknüpft an berufliche Erfolge – bezahlt werden. Allerdings fallen die Anteile sehr unterschiedlich aus: Während bei einem Geschäftsführer fast ein Drittel des Einkommens nicht fix ist, sind es bei Führungskräften 22 Prozent des Verdienstes. Bei Spezialisten machen Boni & Co rund ein Zehntel 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. Zudem stellen einige Firmen ihre Bonus-Systeme komplett um und gewähren Extras nun eher für langfristige Erfolge und über längere Zeitperioden hinweg.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

In der Vergangenheit war es normal, dass man sich beim Jobwechsel auch finanziell deutlich verbesserte. Das ist spätestens seit der Wirtschaftskrise nicht immer und überall durchsetzbar. 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. Falls jemand also in einer absoluten Hochphase mit einem Spitzengehalt in seinem alten Unternehmen eingestiegen ist, kann es möglich sein, dass er im neuen Job nicht oder nur schwer auf gleichem Niveau anknüpfen kann. 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 ausgeschriebene Stelle und je seltener und stimmiger der Bewerber, desto größer die Chancen auf das lange Ende der Wurst. Deshalb: Argumentieren Sie mit dem speziellen Mehrwert, den Sie durch Ihre einschlägige Berufserfahrung für genau diesen einen Job mitbringen!

Unterm Strich lässt sich feststellen, dass die Zeiten für eine finanzielle Verbesserung bei einem Jobwechsel derzeit besser stehen als noch vor einigen Jahren. Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte sind fast überall gefragt – und das schlägt sich natürlich auch in den Gehaltsofferten nieder. Ein Personalexperte der VDI-Nachrichten hielt 20 Prozent mehr Gehalt für durchaus realistisch, wenn die neue Stelle auch einen Karriereschritt beinhaltet.

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 hinweg

sehen, aber in engen Jobmärkten macht man sich damit nur selbst das Leben schwer. Viele Personalabteilungen telefonieren bei interessanten Bewerbern dem noch offenen Gehaltswunsch nach. Ergo hat man durchs Weglassen nichts gewonnen, außer dass der Personaler mehr Arbeit hat. Überflüssig.

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

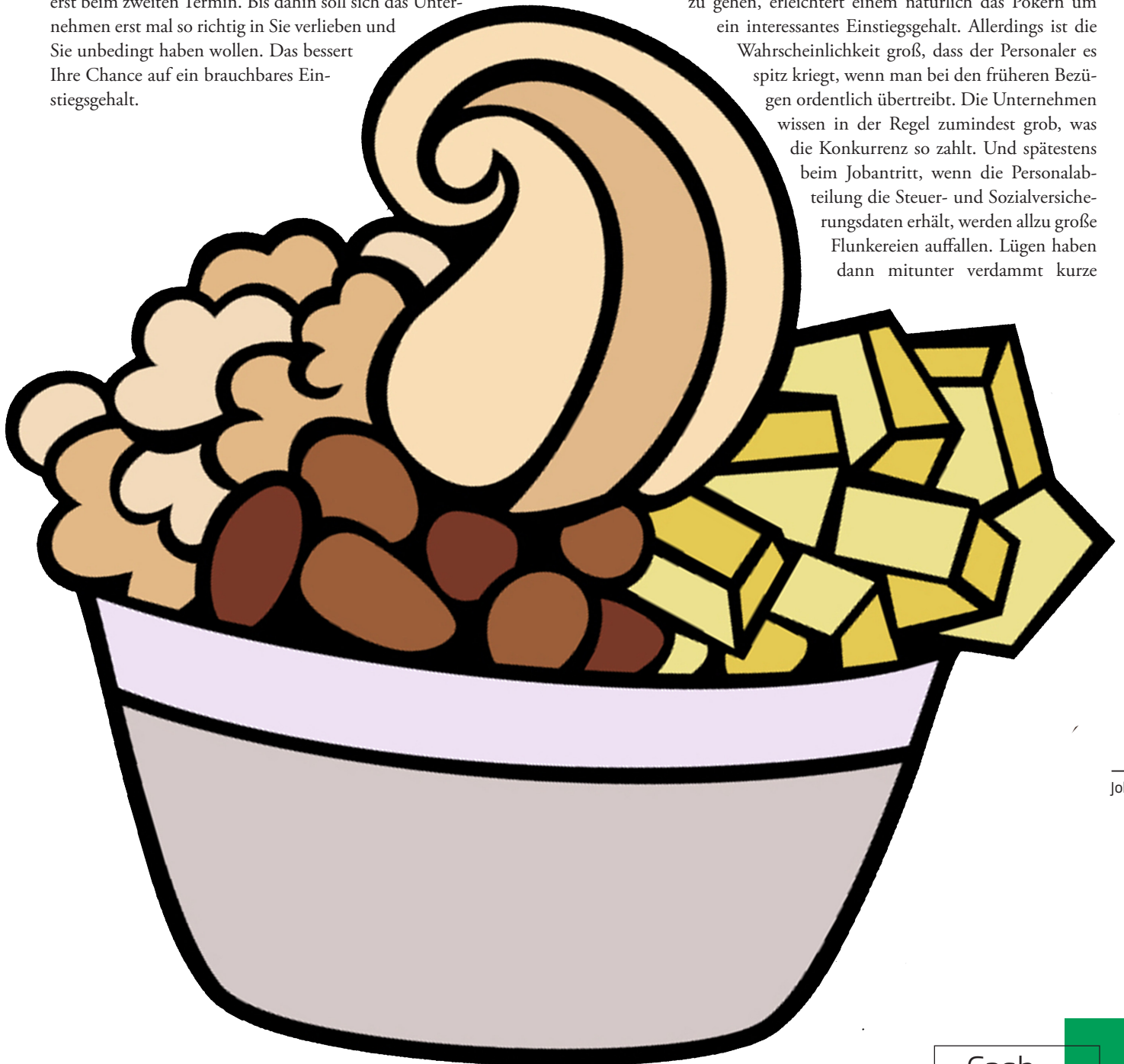
Wurde bis zum Ende des ersten Treffens das Gehalt von Seiten des Unternehmens noch nicht angesprochen, bringen Sie es aufs Tapet, ohne es groß auszuwalzen oder gar eine Zahl in den Raum zu werfen. Ein neutrales „Ich nehme an, die vertraglichen Konditionen werden wir in unserem zweiten Termin besprechen“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

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“ – oder klein kariertes Feilschen um den letzten Euro kommen ganz schlecht an.

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

Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei den früheren Bezügen ordentlich übertreibt. Die Unternehmen wissen in der Regel zumindest grob, was die Konkurrenz so zahlt. Und spätestens beim Jobantritt, wenn die Personalabteilung die Steuer- und Sozialversicherungsdaten erhält, werden allzu große Flunkereien auffallen. Lügen haben dann mitunter verdammt kurze



Beine. Das macht keinen guten Eindruck während der Probezeit.

Zum Glück ist der Gehaltsbegriff aber ein bisschen dehnbar, denn neben Grundgehalt und Boni etc. werden oft ja auch noch Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Kindergartenbeiträge oder Tankgutscheine gezahlt. Solche Sachleistungen machen nach einer Studie der Personalmanagement-Beratung Aon Hewitt mittlerweile im Schnitt deutlich mehr als zehn Prozent der Gesamtvergütung bei Fachkräften aus. Im weitesten Sinne könnte man diesen Gegenwert mit gutem Gewissen auch noch einbeziehen, wenn der Personaler nach dem alten Gehalt fragt. Dann wäre man nicht kompromittiert, wenn später mal nachgefragt wird. Ergo: Ein bisschen hochstapeln funktioniert, aber man darf es nicht überreizen.

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

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

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

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

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

nen I-Tüpfelchen feilen, wenn er ernsthaft ein Spitzengehalt fordern möchte.

Mit der Erfahrung wächst das Einkommen zügig. Verdient ein IT-Consultant laut einer Erhebung der Personalvermittlung Robert Half während der ersten beiden Jahre im Job zwischen 40.500 und 47.500 Euro, werden daraus in den Jahren drei bis fünf 47.000 bis 62.250 Euro. Sechs bis neun Jahre Berufserfahrung werden mit bis zu 85.000 Euro honoriert.

Gibt's für 'nen Master-Abschluss mehr?

Tatsächlich haben Master-Absolventen gegenüber den Bachelor-Kollegen nach wie vor leicht die Nase vorn. Im Schnitt rund zehn bis 15 Prozent. So ermittelte das Vergütungsportal gehalt.de zum Beispiel für Elektrotechnik-Ingenieure Einstiegsgehälter von durchschnittlich 47.200 Euro mit einem Bachelor-Abschluss und 51.500 Euro mit einem Master-Abschluss. Auch die Personalberatung Kienbaum



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 aufräumen, 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.



kommt in ihren Berechnungen auf ein ähnliches Verhältnis: Während ein Bachelor-Absolvent im Schnitt mit 43.100 Euro startet, werden einem Master-Kollegen schon 46.300 Euro geboten.

Fairerweise muss man aber bedenken, dass Bachelor-Absolventen früher in den Beruf gehen und deshalb auch schon früher verdienen. Nach wie vor mehr Gehalt – einige Tausend im Jahr – gibt es für einen Dokortitel, sofern er im Job Vorteile bringt (Managementpositionen) und nicht ohnehin essenziell für den Beruf ist (Chemiker oder Ärzte). Kienbaum nennt für promovierte Absolventen ein Durchschnittssalär von 60.500 Euro.

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 werden Azubis bezahlt?

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

Im Jahr 2015 stiegen die Lehrlingsgehälter in den meisten Wirtschaftszweigen um 3,7 Prozent im Westen

und 4,3 Prozent im Osten an. Im Schnitt verdient ein westdeutscher Azubi im ersten Lehrjahr 751 Euro. Bis zum dritten Lehrjahr steigt das Gehalt auf durchschnittlich 915 Euro. Sein ostdeutscher Kollege verdient mit 689 beziehungsweise 842 Euro leicht weniger.

Die Spannen bei den Gehältern unterscheiden sich um mehrere Hundert Euro zwischen den einzelnen Branchen und Lehrberufen. Generell gilt: In Industrie und Handel wird besser bezahlt als im Handwerk oder in den freien Berufen. Während beispielsweise ein westdeutscher Industrie-Azubi über alle seine Lehrjahre auf einen Schnitt von 901 Euro monatlich kommt, beendet sein Handwerkskollege mit 204 Euro weniger seinen Monat.

Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

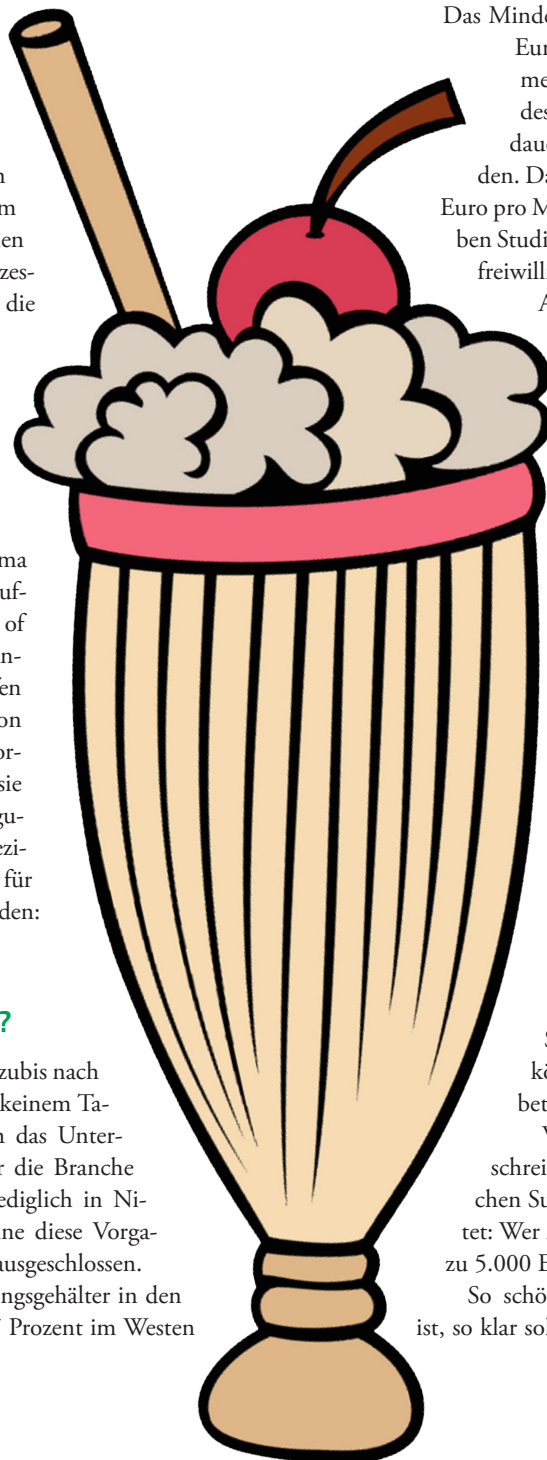
Das Mindestlohngesetz, das seit Januar 2015 gilt und 8,50 Euro pro Stunde vorsieht, gilt – mit gewissen Ausnahmen – auch für Praktikanten. Danach muss für jedes freiwillige Praktikum, das länger als drei Monate dauert, von Beginn an der Mindestlohn gezahlt werden. Das wären bei einer 40-Stunden-Woche rund 1.400 Euro pro Monat. Keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben Studierende bei einem Pflichtpraktikum und bei einem freiwilligen Praktikum, das maximal drei Monate dauert.

Aber auch dann müssen sich Praktikanten wohl kaum Sorgen machen, dass sie für lau arbeiten müssen. Die allermeisten Unternehmen zahlen ihnen trotzdem einen kleinen Obulus.

Die Personalberatung Clevis hat in einer Studie – erhoben kurz vor der Einführung des Mindestlohns – dazu folgende Zahlen ermittelt: Fast 95 Prozent aller Praktikanten erhalten für ihren Einsatz im Unternehmen ein Gehalt. Im Schnitt sind das 770 Euro. Am Besten bezahlen das Baugewerbe (1.015 Euro), die Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfungen (920 Euro), der Finanzbereich (888 Euro), Pharma und Chemie (841 Euro) sowie die Konsum- und Gebrauchsgüterindustrie (838 Euro). Schlusslicht war die Gesundheitsbranche mit durchschnittlich 488 Euro im Monat. Masterstudierende können, so ergab die Studie, mit rund 100 Euro mehr pro Monat rechnen als Bachelor-Studenten. Das erklärt sich schlicht damit, dass Studenten in höheren Semestern schon mehr Fachwissen einbringen können und mit den anspruchsvolleren Projekten betraut werden.

Wer seine Abschlussarbeit im Unternehmen schreibt, wird ähnlich vergütet. Neben einer monatlichen Summe sind dabei auch Abschlussprämien verbreitet: Wer mit seiner Arbeit eine gute Note erzielt, erhält bis zu 5.000 Euro als Anerkennung vom Unternehmen.

So schön eine hohe Vergütung fürs Studibudget auch ist, so klar sollte man immer im Hinterkopf haben: Viel Geld



bedeutet meist auch viel Arbeit – und wenig Spielraum zum Lernen. Nicht selten werden Praktikanten als Mitarbeiterersatz angeheuert. Sie sollen dann Arbeit wegschaffen und nicht viele kluge Fragen stellen. Hier muss jeder abwägen, wo er die Grenze ziehen will.

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

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

Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

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

Wirtschaftlich lief es in Deutschland in den letzten Jahren recht rund und das wirkt sich positiv auf die Gehaltsentwicklung aus: So planen die Unternehmen laut einer Studie des Vergütungsportals gehalt.de beispielsweise für 2016 eine Durchschnittserhöhung bei den Arbeitnehmergehältern von 4,2 Prozent. Für die Führungskräfte ist im Schnitt ein Plus von 3,5 Prozent vorgesehen. Trotzdem werden nicht alle Mitarbeiter das gleiche Plus aushandeln können. Auf die individuelle Leistung kommt es an. Das Spektrum reicht von Inflationsausgleich bis plus fünf, sechs Prozent.

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

Und: Bevor es ab zum Chef geht, sollte man ein kritisches Auge auf den Zustand der Firma werfen. Manchen geht es blendend, andere



knapsen herum, weil sich etwa die Regeln für ihr Geschäft gerade elementar ändern. Dort, wo die Existenz eines Unternehmens auf dem Spiel steht, sollten Gehaltswünsche warten. Gespräche sollten dann nur in Angriff genommen werden, wenn man wirklich unschlagbare Gründe hat und als absolutes Top-Personal gilt.

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

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

Wie oft darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

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

Ulrike Heitze

LINKS

- » Immer aktuelle Infos zu Gehaltszahlen: www.jobguide.de unter „Gehalt“
- » Gehaltsstatistiken nach Berufsbildern, Branchen etc., Gehaltsvergleich: www.gehalt.de
- » Detaillierter, individueller Gehaltscheck mit Potenzialanalyse (gegen Gebühr): www.personalmarkt.de
- » Einkommensdaten für Ingenieure: www.ingenieurkarriere.de
- » Aktuelle Tarifabschlüsse (WSI-Tarifarchiv): www.boeckler.de
- » Deutsche Gehälter: www.lohnspiegel.de
- » Internationale Gehälter: www.wageindicator.org

Jobguide

Ein starker Auftritt

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

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

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

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

Technische Prozesse verstehen und nutzen

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

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

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

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

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

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

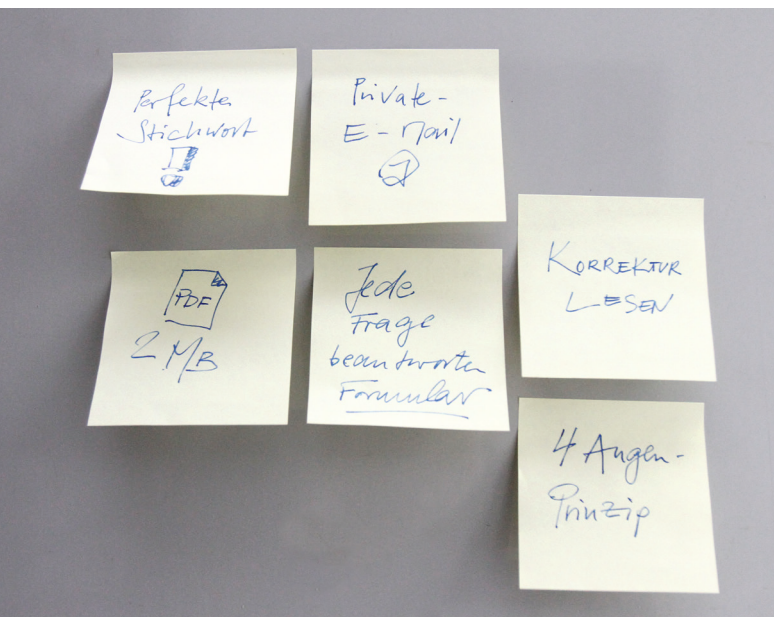
Nach der ersten Runde der technischen Selektion der Kandidaten folgt dann erst die zweite Runde, in der der Personaler und/oder der Fachvorgesetzte mit seinem persönlichen Ermessen ins Spiel kommt. Da hier neben den in der ersten Auswahl herangezogenen Fakten nun auch die Persönlichkeit und Individualität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



Erst Recherchieren

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ein Deckblatt kann viel bewirken

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

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

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

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

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

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

www.vbio.de

Die Informationsplattform für die Biowissenschaften



Jetzt beitreten!

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

IMRESSUM

© 2018 matchboxmedia, Düsseldorf

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

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

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

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

Anzeigen: anzeigen@
matchbox-media.de

Kooperationen: Cathrin Müller

Der Inhalt dieser Publikation wurde mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und ausgearbeitet. Sollten Sie dennoch Korrekturen haben, so wenden Sie sich bitte an:
matchboxmedia
Humperdinckstraße 24
40597 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.