

Jobguide

by matchboxmedia[©]

Annette Eicker (Hrsg.)
August 2019

Hamburg Hannover & Norddeutschland



Maritime Technologien,
Gesundheit, Umweltschutz
und erneuerbare Energien

Einstiegschancen für Praktikanten, Absolventen und
Young Professionals, die in Hamburg, Hannover, Niedersachsen
oder Schleswig-Holstein arbeiten möchten.

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Hier dreht sich was

Erneuerbare Energien und maritime Technologien, Umweltschutz und Gesundheit - zwischen Hamburg, Bremen und Hannover blühen vor allem nachhaltige Branchen. Doch auch die Häfen, Handel und Landwirtschaft prägen traditionell die Wirtschaft im weitläufigen Norden.

Wer durch Schleswig-Holstein fährt, kann die Energiewende sehen. 1977 ging in Brunsbüttel eines der ersten norddeutschen Atomkraftwerke ans Netz. Inzwischen sind im Norden, genau wie im Rest der Republik, die meisten Meiler außer Betrieb. Dafür produziert das nördlichste Bundesland inzwischen mehr Öko-Strom als es selbst verbraucht – vor allem dank der steifen Brise, die hier oben zwischen Nord- und Ostsee oft weht. Rund 3.000 Windkraftanlagen drehen sich mittlerweile auf Feldern, Wiesen und Industriegeländen. Auch rund um das stillgelegte Atomkraftwerk Brunsbüttel sind mehrere große Windparks entstanden. Zusammen kommen die Onshore-

Windräder in Schleswig-Holstein bereits auf eine Nennleistung von 6.000 Megawatt, was sechs konventionellen Großkraftwerken entspricht. Energiewende- und Umweltminister Robert Habeck will den Ausbau weiter vorantreiben, nicht zuletzt durch Offshore-Windparks im Meer wie „Nordsee Ost“, das nördlich von Helgoland von RWE Innogy betrieben wird oder „Amrumbank West“ von Eon. Habecks Ziel: Bis 2025 sollen in seinem Bundesland 300 Prozent des rechnerischen Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energien gedeckt werden. „Schleswig-Holstein spielt für die Umsetzung des Atomausstiegs und den bundesweiten Klimaschutz eine entscheidende Rolle“, sagt er.



Ähnlich wie die Kohle das Ruhrgebiet zur wichtigen Erzeugungsregion gemacht hat, sind heute im Norden mit den Erneuerbaren Energien industriepolitische Hoffnungen verknüpft. Nicht zuletzt die Entwicklung, Produktion und Wartung der Windmühlen selbst sollen Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Norden beflügeln. So hat sich die Region zwischen Husum, Hamburg, Hannover und Bremerhaven zu einem wichtigen Zentrum der deutschen Windenergiebranche entwickelt. In Hamburg hat der Turbinen- und Anlagenbauer Senvion (ehemals REpower Systems) seinen Hauptsitz, in Österrönfeld bei Kiel und in Osnabrück betreibt er zwei Technologie- und Entwick-

Mehr als 150.000 Jobs in der Region hängen vom Hamburger Hafen ab.

lungszentren, weitere wichtige Produktions- und Servicestandorte befinden sich in Husum und Bremerhaven.

Der größte europäische Windkraftanlagen-Hersteller, das Unternehmen Vestas aus Dänemark, steuert seine Geschäfte in Deutschland und Zentraleuropa aus Husum nahe der dänischen Grenze. Auch die WKN AG, die weltweit Wind- und Solarparks plant, errichtet und betreibt, hat hier im „Haus der Zukunftsenergien“ ihren Hauptsitz. Alle zwei Jahre findet in der malerischen Kleinstadt in Nordfriesland zudem mit der Husum Wind eines der wichtigsten Branchentreffen statt. Zum Programm gehört eine große Jobmesse, wo führende Unternehmen nach wind- und wetterfesten Fachkräften suchen, darunter Hersteller wie Enercon aus Aurich, Nordex aus Rostock sowie der Spezialist für Wartung und Instandhaltung Deutsche Windtechnik AG aus Bremen, aber auch weltweit tätige Ingenieurdienstleister wie Brunel und Ferchau. Auch Weltkonzerne wie Siemens und GE bieten „grüne“ Jobs: GE Renewable Energy beschäftigt 850 Mitarbeiter am deutschen Hauptsitz im niedersächsischen Salzbergen. Der amerikanische Mutterkonzern General Electric hat Ende 2015 die Energiesparte des französischen Anlagenbauers Alstom inklusive Windkraft übernommen. Und Siemens baut eine neue Fabrik für Offshore-Windanlagen in Cuxhaven. Ab Mitte 2017 sollen hier bis zu 1.000 qualifizierte Mitarbeiter beschäftigt werden.

Insbesondere das boomende Geschäft mit Offshore-Windkraftanlagen erfordert starke Schiffe und sichere Häfen – Faktoren, die schon im Mittelalter norddeutschen Hansestädten wie Hamburg, Bremen und Lübeck zu Ansehen und Wohlstand verhalfen. Heute trägt die Nutzung des Windes auf hoher See auch in kleineren Häfen wie Cuxhaven, Brunsbüttel oder Helgoland zum Aufschwung bei, weil sie sich zunehmend zu Logistik- und Servicedrehscheiben für den Bau und Betrieb von Windparks entwickeln.

In puncto Frachtaufkommen hält der Hamburger Hafen allerdings in Deutschland unangefochten die Spitzenposition. Gemessen am Container-Umschlag ist der deutsche Seehafen derzeit die Nummer drei in Europa und weltweit die Nummer 15. Die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernst & Young bescheinigte Hamburg 2015 weltweit eine führende Position als Schifffahrtsstandort, knapp hinter Singapur und noch vor Rotterdam und Oslo. Trotz anhaltender Schifffahrtskrise stellt die Seeschifffahrt nach wie vor einen bedeu-

tenden Wirtschaftsfaktor dar. Rund 460 Unternehmen mit zusammen mehr als 23.500 Erwerbstätigen erbringen laut der Studie am Standort Hamburg eine Wertschöpfung von mehr als vier Milliarden Euro. Neben Reedereien, Schiffsmaklern und -agenten verdienen am



weltweiten Schiffsverkehr auch Schiffsfinanzierer sowie viele andere schifffahrtsbezogene Dienstleister und Institutionen.

Zu den größten Arbeitgebern rund um den Hafenbetrieb gehören neben der Hafenbehörde Hamburg Port Authority mit rund 1.800 Mitarbeitern die Betreiber der Containerterminals Hamburg Hafen Logistik AG (HHLA) und Eurogate, jeweils mit mehreren Tausend Beschäftigten. Eurogate betreibt neben weiteren Terminals im Mittelmeer auch die Containerterminals in Bremerhaven und Wilhelmshaven. Mit dem 2012 eröffneten Jade-Weser-Port verfügt das kleine Wilhelmshaven bislang über Deutschlands einzigen Tiefwasser-Hafen, den selbst die größten Containerschiffe der Welt anlaufen können. Mit einem Umschlagsvolumen von rund 430.000 Euro im Jahr 2015 kommt das Containergeschäft hier allerdings nur langsam in Fahrt und liegt weit hinter Hamburg mit neun Milliarden Euro.

Gebaut werden die Schiffe, die in Hamburg und den niedersächsischen Nordseehäfen einlaufen, allerdings heute eher im Fernen Osten als im hohen Norden. Im Preiswettbewerb ziehen deutsche Werften heute meist den Kürzeren gegen die Konkurrenz aus Asien. Die Hamburger Traditions-Werft Blohm & Voss konzentriert sich

daher im zivilen Bereich lieber auf Hochtechnologie und Qualität: Mega-Yachten, Passagier- und Kreuzfahrtschiffe sowie Offshore-Technologie. Bekannte Luxusdampfer wie die Queen Mary II oder die Aida-Flotte machen regelmäßig für Reparaturarbeiten und Refits in Hamburg fest. Früher baute Blohm & Voss auch Schiffe für die Marine, darunter das Segelschulschiff Gorch Fock oder die im ersten Weltkrieg versenkten Kreuzer Scharnhorst und Dresden. Heute gehört der Marineschiffbau zum Thyssen-Krupp-Konzern, ebenso wie die auf U-Boote spezialisierte Kieler HDW (Howaldtswerke-Deutsche Werft). Insgesamt beschäftigt Thyssen-Krupp Marine Systems in Deutschland rund 3.200 Mitarbeiter.

Schiffe müssen finanziert, ihre Fracht verteilt und verkauft werden – ein Job für Banker und Kaufleute. Bis in die schicke Innenstadt ist Hamburg von Wasser und Schifffahrt geprägt. Fast 2.500 Brücken spannen sich über die zahlreichen Kanäle und Wasserläufe der Stadt – mehr als in London, Venedig und Amsterdam zusammen. In der historischen Speicherstadt mitten in der City wurden früher Kaffee,



Tee und Gewürze gelagert. Bis heute haben hier große Teppichimporteure ihren Sitz, aber auch Verlage und Agenturen, Restaurants, Museen und Touristenattraktionen wie die größte Modelleisenbahn der Welt, das Hamburger Miniatur-Wunderland oder der „Dialog im Dunkeln“, der Sehenden den Alltag blinder Menschen vermittelt.

Im Süden schließt sich an die denkmalgeschützten Lagerhäuser die neue Hafencity an – eines der größten Stadtentwicklungsprojekte Europas. Auf alten Lagerflächen entstehen modernste Wohn- und Geschäftshäuser. Mehr als 1.500 Wohnungen sind bereits fertig, rund 500 Unternehmen unterhalten Büros in der Hafen-City oder haben sogar ihren Hauptsitz hierher verlegt, darunter bekannte Hamburger Unternehmen wie der Spiegel-Verlag, der Konsumgüterriese Unilever, Greenpeace, BP und der Germanische Lloyd. Auch das neue Wahrzeichen der Hansestadt, das Konzerthaus Elbphilharmonie steht hier. Wegen ausufernder Kosten und mehrfach verschobener Eröffnungstermine sorgte es jahrelang für Ärger und Schlagzeilen. Inzwischen ist das Eröffnungskonzert für Januar 2017 angesetzt.

Neben dem „Schiffs-TÜV“ Germanischer Lloyd, der Normen und Sicherheitsstandards für Schiffe entwickelt und überprüft, unter-

halten zwischen Sandtorkai und Willy-Brandt-Straße die führenden Reedereien der Welt Zweigniederlassungen, darunter A.P. Moeller Maersk aus Dänemark, Cosco und CSCL aus China, Hanjin aus Südkorea, die Schweizer MSC und ALP aus Singapur. HapagLloyd, die größte deutsche Reederei und unter den Top fünf der Welt, sitzt nur ein Stückchen weiter Richtung Innenstadt am noblen Ballindamm.

Hier, direkt an der Innenalster fallen vor allem die vielen Bankfilialen ins Auge. Deutsche und ausländische Institute leisten sich gerne repräsentative Filialen mit Alsterblick. Unter anderem residiert hier M.M. Warburg eine der großen deutschen Privatbanken. Auch der Stammsitz der Berenberg Bank, Deutschlands ältester Privatbank, befindet sich ganz in der Nähe zwischen den eleganten Geschäften am Jungfernstieg. Zudem ist Hamburg mit mehr als 20.000 Beschäftigten der drittgrößte Versicherungsstandort bundesweit. Die Geldhäuser machen hier seit jeher gute Geschäfte, denn Hamburg ist eine reiche Stadt. Das Bruttoinlandsprodukt liegt mit mehr als 54.500 Euro pro Einwohner weit über dem Bundesdurchschnitt von etwa 34.000 Euro. Einen Spitzenplatz belegt der Stadtstaat auch bei der Kaufkraft: Laut GfK liegt er mit mehr als 23.600 Euro pro Kopf Platz eins unter den Bundesländern. Übertroffen wird das noch vom Landkreis Stormann im nordöstlichen Speckgürtel zwischen Hamburg und Lübeck, der mit einer Kaufkraft von mehr als 25.800 Euro pro Kopf unter den Top zehn in Deutschland rangiert, neben Regionen wie Starnberg, München und dem Hochtaunus-Kreis bei Frankfurt.

Kein Wunder also, dass der Handel an der Elbe damals wie heute floriert: Rund 40.000 Unternehmen sind in Handel und Logistik tätig und bieten zusammen rund 240.000 Arbeitsplätze. Einige der größten Unternehmen in der Region sind Einzelhändler, darunter Edeka, mit mehr als 47 Milliarden Euro Umsatz der führende Verbund von Lebensmittelhändlern in Deutschland. In der Hamburger Zentrale arbeiten rund 1.400 Mitarbeiter. Mit der Otto Group beherbergt die Stadt zudem den führenden deutschen Online-Händler für Mode und Lifestyle. Mehr als 85 Prozent des Umsatzes von 2,3 Milliarden Euro erzielt das einstige Versandhaus heute online. Entsprechend gefragt sind in der Hamburger Zentrale mittlerweile Mitarbeiter mit Expertise in Online-Marketing und E-Commerce. Auch der Kaffeeröster Tchibo hat sich zu einem Handelsriesen und E-Commerce-Unternehmen entwickelt. Mehr als die Hälfte der rund 3,3 Milliarden Euro Umsatz entfallen Branchenschätzungen zufolge auf das umfangreiche Non Food-Sortiment. Tchibo.de zählt in Deutschland zu den meistfrequentierten Online-Shops. In der Zentrale am Überseering beschäftigt das Unternehmen rund 2.000 Mitarbeiter, allerdings sollen bis 2017 bis zu 350 Stellen wegfallen.

Neben den traditionellen Hamburger Branchen Hafenwirtschaft und Handel prägen heute vor allem IT und Medien die lokale Wirtschaft. Seit Axel Springer, Gerd Bucerius, John Jahr und Richard Gruner in den 50er und 60er-Jahren Hamburg zum Zentrum für markt- und meinungsbestimmende Presseerzeugnisse machten, gilt Hamburg als Stadt der Medien. Nach einer Bestandsaufnahme der Handelskammer arbeiteten 2015 rund 50.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Hamburger Medien- und Kreativwirtschaft. Dazu kommt noch einmal dieselbe Anzahl an Freien. Unter den 14.000 Kreativunternehmen sind viele bekannte Medienmarken vertreten: Neben Zeitungsverlagen wie Gruner + Jahr, Zeit, Jahreszeitenverlag und dem Bauer-Verlag zählen dazu beispielsweise große Werbeagenturen wie Jung von Matt und Fischer-Appelt, der NDR

und Buchverlage wie Carlsen, Hoffmann und Campe und Oettinger.

Auch die IT-Branche zählt mit rund 9.000 Unternehmen und 49.000 Beschäftigten zu den wichtigen Wirtschaftszweigen. Gut die Hälfte der in Hamburg tätigen IT-Unternehmen ist dabei nach Angaben der Handelskammer den IT-Dienstleistungen zuzuordnen, weitere rund 30 Prozent der Softwareentwicklung. Viele weltbekannte IT-Unternehmen unterhalten einen Standort in Hamburg, darunter Adobe, Google, IBM, Microsoft und SAP. Aber auch eine erfolgreiche Start-up-Szene prägt die Branche. In Hamburg wurden etwa das Business-Netzwerk Xing und das Computerspiel-Unternehmen Bigpoint gegründet. Allein die Spiele-Szene, bestens vernetzt in der Initiative Gamecity Hamburg, beschäftigt mehr als 4.500 Menschen.

Nicht zuletzt die Medien-Landschaft lockt junge, gut ausgebildete Menschen in die Region. Die Metropolregion Hamburg gehört zu den wenigen Bundesländern mit wachsender Bevölkerung. Hier leben heute rund 5,2 Millionen Menschen, insbesondere in der Stadt selbst stieg die Einwohnerzahl in den letzten zehn Jahren um mehr als fünf Prozent auf knapp 1,8 Millionen Menschen. Auch im direkten Umland steigt die Einwohnerzahl weiter an, während sie am äußeren Rand in Kreisen wie Rothenburg, Steinburg, Uelzen, Ostholstein und Neumünster eher zurückgeht.

Wer noch keinen Job im Norden hat, bereitet sich vielleicht gerade an einer der mehr als zwanzig regionalen Hochschulen darauf

vor. Neben der Universität Hamburg zählen dazu etwa die Technische Universität Hamburg-Harburg, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften, die Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr, die Hochschule für Musik und Theater und die auf Architektur und Stadtentwicklung spezialisierte HafenCity-Universität. Dazu

Die Medien-Szene lockt junge, gut ausgebildete Leute in den Norden - Hamburg wächst.

kommen private Hochschulen wie die Bucerius Law School oder die Kühne Logistics University. Im Umland ziehen Adressen wie die Leuphana Universität in Lüneburg oder die Fachhochschule Wedel Nachwuchs an. An der Asklepios Medical School bietet der Klinikbetreiber Asklepios in Kooperation mit der ungarischen Semmelweis Universität in Budapest zudem ein praxisorientiertes Medizinstudium mit einem Aufnahmetest anstelle der Vergabe nach NC an.

Denn auch die Gesundheitswirtschaft ist im Norden ein wichtiges Standbein. Mit bundesweit rund 45.000 Beschäftigten in 150 Krankenhäusern gehört die private Klinikette Asklepios zu den größten Arbeitgebern der Region. Allein an der Asklepios Klinik Nord arbeiten 2.000 Beschäftigte, dazu kommen weitere Hamburger Standorte unter anderem in Altona, Barmbek, Harburg, St. Georg und Wandsbek. Am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf arbeiten rund 10.000 Beschäftigte. Außerdem verfügen auch Hannover, Kiel und Lübeck über renommierte Universitätskliniken. Nördlich von Hamburg zählen die Segeberger Kliniken und das Klinikum und Seniorenzentrum Itzehoe zu den größten Arbeitgebern für Gesundheitsberufe.

Daneben sind führende Unternehmen aus der Life Science-Branche im Norden ansässig, darunter Ethicon in Norderstedt. Die Tochter des US-Konzerns Johnson & Johnson stellt chirurgische Nadeln und Nahtmaterial her. Mit Dräger sitzt einer der führenden Hersteller von Medizin- und Sicherheitstechnik mit weltweit 13.500 Mitarbeitern in Lübeck. Und bei Kiel unterhält der US-Implantate-Hersteller Stryker einen wichtigen Produktions- und Entwicklungsstandort. Auch der niederländische Elektronikkonzern Philips setzt in seiner Deutschlandzentrale in Hamburg einen Schwerpunkt in der Medizintechnik und entwickelt hier unter anderem Röntgensysteme.

Auf dem südlichen Elbufer erstreckt sich von Hamburg Richtung Stade das Alte Land, das größte zusammenhängende Obstanbaugebiet Mitteleuropas und ein beliebtes Naherholungsziel. Doch neben Äpfeln, Kirschen und malerischen Städtchen wie Jork oder Buxtehude hat die Region auch spannende Jobs zu bieten. So kommen sämtliche Seitenleitwerke von Airbus aus Stade. Der europäische Flugzeugbauer beschäftigt hier in seinem Leichtbauzentrum rund 1.700 Mitarbeiter. In Buxtehude befindet sich ein weiterer Standort für Bordelektronik. In der Region Hamburg arbeiten mehr als 15.000 Menschen für Airbus, im Werk Bremen weitere 3.000. Neben Airbus tragen die Flugzeug-Werft Lufthansa Technik, der Flughafen Hamburg sowie rund 300 kleine und mittlere Zulieferer dazu bei, dass die Metropolregion mit rund 40.000 Arbeitsplätzen zu den wichtigsten Standorten der zivilen Luftfahrtindustrie zählt. Deutschlandweit arbeitet jeder Dritte Beschäftigte in dieser Branche im Großraum Hamburg.

Jobguide



Company

Aber auch der Maschinenbau spielt mit rund 34.000 Beschäftigten insbesondere südlich von Hamburg eine wichtige Rolle. Geprägt ist die Branche vor allem von kleinen und mittelständischen Firmen, die jedoch auf ihrem Spezialgebiet oft zu den führenden Anbietern international gehören. Zu den bekannteren Namen zählen zum Beispiel die Gabelstapler-Produzenten Jungheinrich und Still und die Körber Gruppe mit der Hauni Maschinenbau AG, dem Weltmarktführer bei Zigarettenmaschinen. Auch Tetra Pak ist mit der Tetra Pak Processing GmbH in Reinbek bei Hamburg vertreten. Rund 90 Ingenieure vertreiben von hier aus Anlagen für die Produktion von Lebensmitteln

Die Gesundheitswirtschaft ist im Norden ein wichtiges Standbein.

wie Suppen, Saucen, Fruchtsäfte und Milch an Kunden aus der Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

Neben jungen modernen Branchen wie Öko-Strom oder Life Science spielt nämlich auch die Nahrungsmittelproduktion im landwirtschaftlich geprägten Norden eine wichtige Rolle. Nicht nur Hamburg ist Standort großer Nahrungs- und Genussmittel-Konzerne wie Tchibo und Unilever. Auch Markenprodukte aus Bremen finden sich praktisch in jedem Haushalt, darunter Beck's Bier, Schokolade von Feodora und Hachez, Kellogg's Cornflakes, Philadelphia-Käse, Tiefkühlkost von Nordsee und Frosta oder Kaffeemarken wie Jacobs, Onko, Eduscho, Melitta und Azul. Das belgische Unternehmen Univeg zählt mit einem Umsatz von rund einer Milliarde Euro und 800 Mitarbeitern am Standort Bremen zu den größten Obst- und Gemüsehändlern in Deutschland. Bremerhaven ist mit mehr als 4.000 Beschäftigten in rund 80 Unternehmen das Zentrum der deutschen

Fischverarbeitung. In Hannover sitzt mit Bahlsen der deutsche Marktführer für Kekse mit knapp 2.500 Mitarbeitern in Deutschland. Das niedersächsische Zeven ist Sitz der DKM Deutsches Milch Kontor. Die Nummer Eins der deutschen Milchindustrie ist 2011 aus dem Zusammenschluss der Molkereien Nordmilch und Humana entstanden. In Zeven beschäftigt DKM fast 1.000 Mitarbeiter, bundesweit sind es rund 7.400 an 26 Standorten. Die 600 Mitarbeiter von Agrarfrost im niedersächsischen Wildeshausen verarbeiten jährlich rund 400.000 Tonnen Kartoffeln zu Pommes und Snacks. Und auch die Geflügelmarke Wiesenhof mit mehr als 6.000 Mitarbeitern bundesweit hat ihren Stammsitz im niedersächsischen Visbek.

Viele Rohstoffe für Kekse und Käse, Bratwurst oder Fischstäbchen stammen aus der Region, denn der Weg von Hamburg Richtung Bremen oder Hannover führt über weite Strecken durchs Grüne: Rund fünf Prozent der Fläche Niedersachsens wird von knapp 40.000 Betrieben landwirtschaftlich genutzt. Mit einem Umsatz von 3,4 Milliarden Euro machen Bauern, Fischer und Förster das Bundesland nach Bayern zum deutschen Agrarland Nummer zwei: Nahezu 45 Prozent der deutschen Kartoffelernte, mehr als jedes dritte Ei, 60 Prozent des Geflügelfleisches und jeder fünfte Liter Milch stammen aus einem niedersächsischen Betrieb. Von den über 3,9 Millionen Erwerbstätigen des gemessen an der Fläche zweitgrößten Bundeslandes verdienen zwar nur knapp drei Prozent ihr Geld mit Ackerbau und Viehzucht. Wie fast überall ernährt auch die Niedersachsen vor allem das Dienstleistungsgewerbe und die Industrie. Doch mit einem Umsatz von 33,2 Milliarden Euro ist die Nahrungs-, Getränke- und Futtermittelindustrie in Niedersachsen immerhin deutlich größer als der regionale Maschinenbau und die regionale Chemieindustrie zusammen. Fast 70.000 Beschäftigte arbeiten hier in rund 650 Betrieben.

Und auch in anderen Industriezweigen ist in Niedersachsen oft der Bezug zu Landwirtschaft und Ernährung gegeben. In Kassel sitzt mit Kali und Salz beispielsweise einer der weltweit führenden Anbieter von Düngemitteln, Speise- und Gewerbesalz. Im nahegelegenen Einbeck forscht der Saatgutsspezialist KWS mit weltweit rund 4.700





Mitarbeitern an schädlingsresistenten Zuckerrüben oder ertragreichen Getreidesorten. Auch der Aromaspezialist Symrise, der Duft- und Geschmacksstoffe für Nahrungsmittel und die Kosmetikindustrie produziert, hat seinen Sitz in Holzminden südlich von Göttingen. Die Christian Hansen GmbH in Nienburg bei Hannover zählt mit 2.600 Mitarbeitern weltweit zu den größten Produzenten von Zusatzstoffen für die Nahrungsmittelindustrie, also Milch- und Weinkulturen, Aromen, Enzymen und Farbstoffen.

Im niedersächsischen Maschinenbau tummeln sich diverse Hidden Champions aus dem Bereich Landtechnik, darunter beispielsweise Big Dutchmann aus Vechta. Das Unternehmen mit weltweit knapp 2.700 Mitarbeitern zählt zu den Marktführern für Fütterungsanlagen und Stallsysteme für Schweine und Geflügel. Rüben und Kartoffeln dagegen werden nicht nur in Niedersachsen sondern weltweit mit Erntemaschinen von Grimme aus dem Boden geholt. Das 150 Jahre alte Traditionsunternehmen beschäftigt an seinem Stammsitz in Damme rund 1.450 Mitarbeiter. Rund um den Globus bestellen Landwirte ihre Felder zudem mit Equipment aus Niedersachsen: Bodenbearbeitungsgeräten von Kotte, Spritzen von Dammann und Amazone sowie Feldhäckslern von Krone.

Aber auch, wer sich eher für Cabrios und Luxuslimousinen begeistert als für Güllewagen und Flügelschargrubber, der findet im Norden den passenden Job. Zu den größten Arbeitgebern im Großraum Hannover-Bremen zählt die Automobilbranche. Mit Volkswagen unterhält der größte Hersteller Europas seine Konzernzentrale inklusive Forschungs- und Entwicklungszentrum in Wolfsburg. Allein hier arbeiten fast 60.000 Beschäftigte. Nicht zuletzt dank VW belegt die niedersächsische Kleinstadt einen Spitzenplatz bei der Zahl der Beschäftigten in industrienahen Zukunftsbranchen – fast 60 Prozent. Weitere 46.000 VW-Mitarbeiter bauen Autos, Motoren, Getriebe, Komponenten und Nutzfahrzeuge in den Werken Hannover, Salzgitter, Kassel, Emden und Braunschweig. Aus Hannover kommt

beispielsweise der beliebte VW Bus T5. Der Passat wird in Emden gebaut. 2009 übernahm der VW-Konzern zudem das Werk des insolventen Cabrio-Spezialisten Karmann in Osnabrück. Heute bauen dort 2.300 Mitarbeiter unter anderem das Golf Cabrio und den Porsche Boxter. Rund um VW haben sich Zulieferbetriebe in der Region angesiedelt, darunter Bosch und Siemens. Mit Continental hat auch der führende deutsche Reifenhersteller seinen Sitz in Hannover. Der Technologiekonzern zählt nach der Übernahme durch die Schaeffler-Gruppe heute zu den größten Automobilzulieferern der Welt.

Auch in Bremen werden Autos gebaut: Hier beschäftigt die Daimler im Mercedes-Benz Werk rund 12.700 Mitarbeiter und ist größter privater Arbeitgeber in der Region. Rund 300.000 Autos rollten hier 2013 vom Band. Neben der C-Klasse werden hier unter anderem die Roadster SLK und SL gebaut, außerdem der kompakte Geländewagen GLK, den Selbstabholer gleich nebenan auf dem Geländewagen-Parcours „The Rock“ testen können. Rund um das zweitgrößte Mercedes-Werk Europas haben sich mehr als 600 Kfz-Zulieferer angesiedelt.

Größere Fahrzeuge als Daimler und VW baut Bombardier. Im niedersächsischen Kassel produzieren rund 700 Mitarbeiter des internationalen Schienenkonzerns Elektro- und Diesellokomotiven. Der Stahl dazu kommt aus Salzgitter. Die Aktiengesellschaft gleichen Namens gehört zu den führenden Stahlkonzernen Europas. Allein am Hauptsitz arbeiten über 4.700 Menschen, weltweit rund 25.000.

Jobs in Verwaltung und im gehobenen Dienstleistungssektor bietet die Landeshauptstadt Hannover. Mit rund 11.000 Beschäftigten zählt sie zu den wichtigen deutschen Versicherungsstandorten. Mit Talanx hat eine der größten deutschen Versicherungsgesellschaften hier ihren Hauptsitz. Zum Konzern gehören unter anderem die Direktversicherung HDI und der Rückversicherer Hannover Rück. Auch der Sachversicherer VHV und das niedersächsische Unternehmen VGH Versicherungen steuern ihre Geschäfte von Hannover aus.

Mit der TUI Group hat zudem der führende europäische Reiseveranstalter seinen Hauptsitz in der Hannoveraner Karl-Wichert-Allee.

Hannover verfügt über das größte - und eines der modernsten - Messegelände der Welt

Und auch als Wissenschaftsstandort hat sich Hannover insbesondere im Bereich Life Science einen Namen gemacht. Nicht nur Institutionen wie die Medizinische Hochschule Hannover, die Tierärztliche Hochschule oder die Leibniz Universität, sondern auch Forschungseinrichtungen wie das Fraunhofer-Institut für Toxikologie und Experimentelle Medizin ITEM und das International Neuroscience Institute bieten spannende Jobs.

Mit rund 523.000 Einwohnern ist Hannover die größte Stadt in Niedersachsen und zählt bundesweit zu den 30 größten Städten. In puncto Wirtschaftskraft und Dynamik behauptet sich die Landeshauptstadt in Standortrankings im soliden Mittelfeld. Und auch die Lebensqualität stimmt: Auch wenn die Stadt an der Leine längst nicht so viele Touristen anzieht wie Hamburg, hat Hannover mit den Herrenhäuser Gärten, der Kunstsammlung im Sprengel Museum oder am Leibnizufer den Nanas – den knallbunten Skulpturen der franzö-

Jobguide



sischen Künstlerin Niki de Saint Phalle– weit über die Stadtgrenzen hinaus bekannte Sehenswürdigkeiten zu bieten. Sogar Baden und Segeln mitten in der Innenstadt ist am künstlich angelegten Maschsee möglich. Doch während in Hamburg Mieten und Immobilienpreise schon lange durch die Decke geschossen sind, bleibt das Wohnen und Leben in der niedersächsischen Landeshauptstadt bezahlbar.

Das wissen auch die zahlreichen Messegäste zu schätzen: Als Messestadt genießt Hannover Weltruf. Im Jahr 2000 fand hier die Weltausstellung Expo statt, seitdem verfügt die Stadt nicht nur über eines der größten und modernsten Messegelände der Welt. Die Deutsche Messe AG beschäftigt weltweit mehr als 1.200 feste Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2014 entwickelte, plante und realisierte sie insgesamt 134 Messen und Kongresse im In- und Ausland mit mehr als 3,6 Millionen Besuchern, darunter die Hannover Messe, die Cebit, die Biotechnica und die IAA Nutzfahrzeuge.

Rund 130 Kilometer Autobahn oder anderthalb Stunden Fahrt sind es von Hannover nach Bremen. Zusammen mit Bremerhaven bildet der Zwei-Städte-Staat mit 660.000 Einwohnern Deutschlands kleinstes Bundesland, die Freie Hansestadt Bremen. Schifffahrt und Hafengewirtschaft haben den Stadtstaat seit seinen Anfängen geprägt, eine Tradition, die heute alle drei bis fünf Jahre mit der „Sail Bremerhaven“ gefeiert wird. Der nächste Termin ist im Sommer 2020 angesetzt. Mehr als 1,2 Millionen Besucher kamen im August 2015 zu der großen Windjammer-Parade, um Traditionssegler aus aller Welt in Fahrt zu erleben.

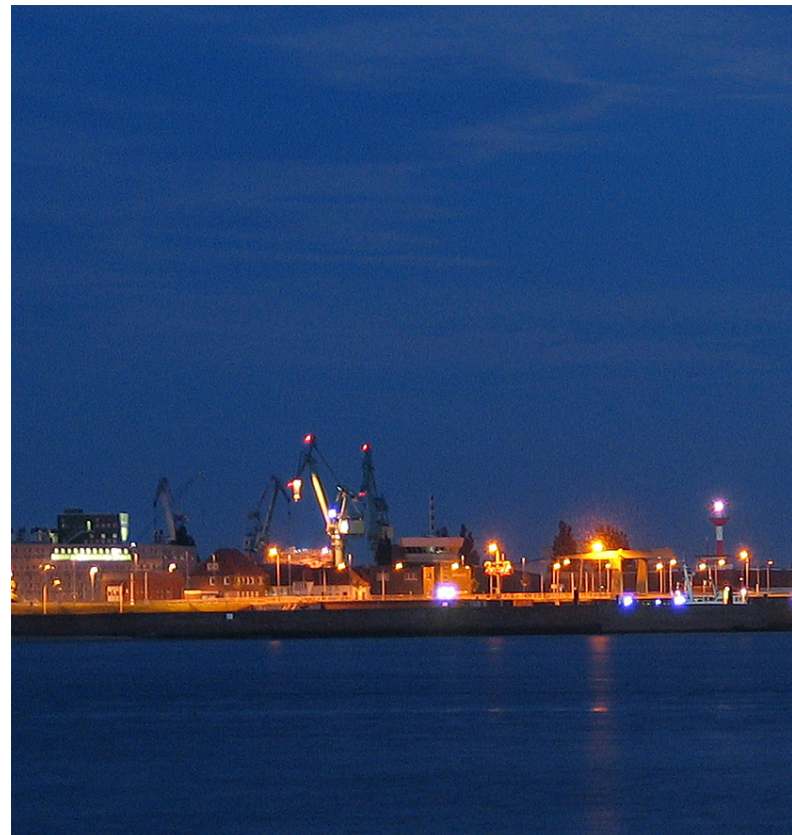
Nur wenige der zahlreichen Bremer und Bremerhavener Werften haben es allerdings ins 21. Jahrhundert geschafft. So haben die einstigen Großwerften Bremer Vulkan und Weser AG längst ihre Tore geschlossen. Die Rickmers Group hat ihren Sitz nach Hamburg verlegt, von wo das Familienunternehmen heute in fünfter Generation sein Geschäft als Reederei und Charterer betreibt. Das letzte Rickmers-Schiff wurde in den 80er Jahren gebaut. Die 1875 gegründete Lürsen-Gruppe hat sich dagegen erfolgreich auf militärische Schnellboote und große Luxusyachten spezialisiert. Nach mehreren Übernahmen beschäftigt das Unternehmen heute rund 1.600 Mitarbeiter an acht Standorten in ganz Norddeutschland. Auch die Lloyd Werft in Bremerhaven wurde 2015 von dem asiatischen Freizeit- und Tourismusunternehmen Genting aus Hongkong übernommen und soll künftig

Kreuzfahrtschiffe für die Tochtergesellschaften Star Cruises und Crystal Cruises bauen. Andere Unternehmen wie Breda (Bremerhavener Dock GmbH) oder MWB Motorenwerke Bremerhaven konzentrieren sich heute auf Umbauten und Instandsetzungen und erweitern ihr Geschäft zunehmend in Richtung Erneuerbare Energien.

Zwar spielt der Bootsbau in und um Bremen bis heute wirtschaftlich eine wichtige Rolle. Allerdings ist es vor allem die Automobilindustrie, die Jobs schafft, auch maritime Jobs: Denn mit mehr als 2,3 Millionen verladene Fahrzeugen jährlich (2014) gehört Bremerhaven zu den größten Autohäfen der Welt. Ein Großteil der Mitsubishis, Nissans und Toyotas, die in Deutschland herumfahren, ist vermutlich hier an Land gerollt, umgekehrt treten deutsche und europäische Autos von hier den Weg nach Nordamerika und Asien an. Die Bremer BLG Logistics Group ist deshalb nicht nur an Europas führendem Terminalbetreiber Eurogate beteiligt, sondern auch europäischer Marktführer im Bereich Automobillogistik. Außerdem betreibt sie Deutschlands größte Autowerkstatt: 230.000 Importfahrzeuge werden jährlich im eigenen Technikzentrum nach dem Transport gereinigt und bei Bedarf repariert. Viele Autos werden hier auch entsprechend nationaler Zulassungsbestimmungen umgerüstet oder erhalten Sonderausstattungen wie Ledersitze, Sportfelgen oder Spoiler. Neben der BLG bieten im Hafengebiet rund 800 spezialisierte Unternehmen Lager- und Logistikdienstleistungen an.

Alle großen Logistikdienstleister sind im Raum Bremen vertreten. Entsprechend haben Handel, Verkehr und Gastgewerbe in Bremen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an der Wertschöpfung. Jeder vierte Euro entfällt auf diesen Sektor, bundesweit sind es im Schnitt nur etwa 15 Prozent. Nicht nur für Logistiker und Import-

Fotos: IL Foto, virra/beide Pixelio



warenhändler hat die Freie Hansestadt ihren Reiz, sondern auch für Touristen. Während noch bis in die 60er Jahre insgesamt sieben Millionen Menschen über Bremerhaven nach Nordamerika ausgewandert sind, kommen heute jährlich mehr als eine Millionen Besucher in die beiden Städte, rund jeder fünfte davon aus dem Ausland. Denn der Stadtstaat kann mit vielen Sehenswürdigkeiten aufwarten: Das Bremer Rathaus und der steinerne Roland stehen seit 2004 sogar auf der

Made in Bremen - das sind Fischstübchen, aber auch Weltraum-Technologie.

Unesco-Liste des Welterbes der Menschheit. Auch das 2005 eröffnete Auswandererhaus, das Schifffahrtsmuseum, der Zoo am Meer und das Klimahaus „8 Grad Ost“ in Bremerhaven sind beliebte Ziele.

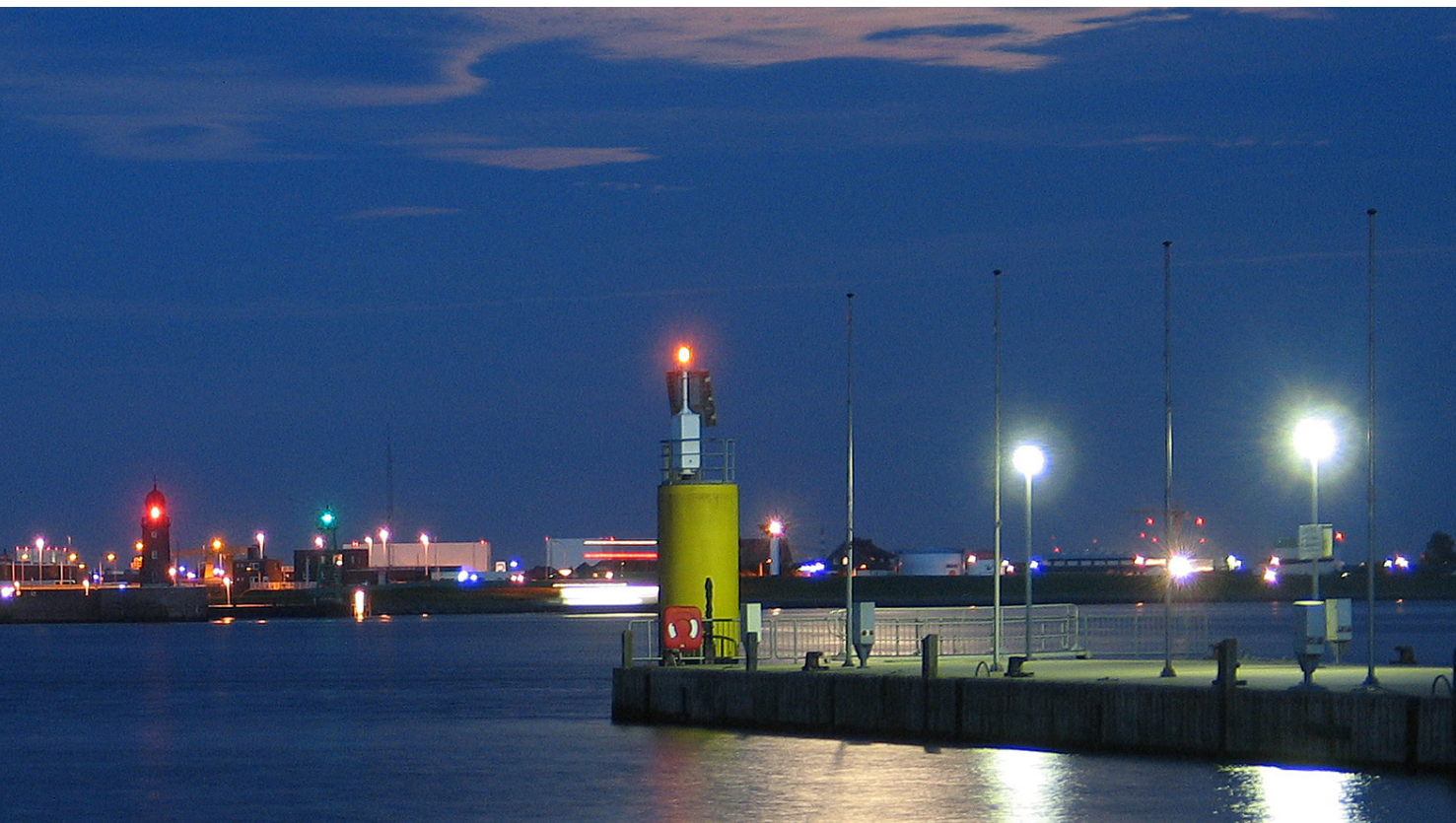
Der Klimawandel ist ein wichtiger Forschungsschwerpunkt am Alfred-Wegener-Institut AWI, Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung. Die Forschungseinrichtung beschäftigt mehr als 1.000 Mitarbeiter in Bremerhaven, Potsdam sowie auf den Inseln Helgoland und Sylt. Regelmäßig unternehmen AWI-Wissenschaftler dazu Expeditionen in die rauen und kalten Gegenden dieser Welt. Bequemer haben es die Besucher des Klimahauses. Entlang des achten Längengrades können sie in den Ausstellungsräumen eine virtuelle Reise von Bremerhaven durch die Klimazonen der Erde unternehmen und sich dabei über Klimawandel und Klimaschutz informieren. Ein

Ausstellungsbereich lädt dabei auch zur Zeitreise ins Jahr 2050 ein. Ein Jahr, in dem möglicherweise der Klimawandel einige Regionen der Erde unbewohnbar gemacht hat – dafür aber die ersten Menschen bereits den Mars betreten haben.

Europa und die USA verfolgen konkrete Pläne für bemannte Marsmissionen in den nächsten 20 bis 30 Jahren, zu denen möglicherweise auch Unternehmen aus Bremen einen Teil beitragen werden. Das Bremer Unternehmen Erno (später Dasa) baute in den 70er Jahren das Weltraumlabor Spacelab, das auf mehr als 20 Spaceshuttle-Flügen im All war. Heute ist es ein Standort des französischen Weltraumkonzerns Astrium und europäisches Kompetenzzentrum für die bemannte Raumfahrt. Rund 1.000 Mitarbeiter arbeiten hier unter anderem an der Weiterentwicklung der Trägerrakete Ariane und mehrfach einsetzbaren Weltraumtransportern. Auch der Bremer Technologiekonzern OHB will hoch hinaus. Das Unternehmen entwickelt und produziert Navigationssatelliten für das europäische Galileo-System, außerdem Aufklärungs-, Wetter-, Umwelt- und Telekommunikationssatelliten.

Mit dem Institut für Raumfahrtssysteme – ein Ableger des Deutschen Zentrums für Luft und Raumfahrt DLR und des Forschungsbereiches Robotik des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz DFKI – wurde die Bremer Weltraum-Forschung weiter ausgebaut. Und der 146 Meter hohe Fallturm des ZARM – Zentrum für Angewandte Raumfahrttechnologie und Mikrogravitation – auf dem Campus der Uni Bremen ist das einzige Labor in Europa, in dem Wissenschaftler in der Schwerelosigkeit experimentieren können. Wer das Kribbeln im Bauch schätzt, kann sich in der Panoramalounge der Turmspitze sogar trauen lassen.

Kirstin von Elm



Jobguide

Company

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

Jobguide

Enercon GmbH

Dreekamp 5_26605 Aurich_0 49 41-9 27-0_www.enercon.de



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

Sieben Jahre dauerte es, bis der Emsländer Ökopionier seine erste eigene Fertigungshalle bauen konnte. Doch 1993 kam der Durchbruch für Aloys Wobben: Erstmals baute sein Unternehmen damals eine Windenergieanlage, die völlig ohne Getriebe auskam. Schnell begann nach diesem technischen Sprung mit dem Kauf einer Fertigungsstätte im brasilianischen Sorocaba die Auslandsexpansion des Unternehmens.

Heute gehört Enercon zu den weltweit führenden Windenergieanlagenherstellern mit eigenen Produktionsstätten, Forschungs- und Entwicklungs- sowie Service-Gesellschaften.

2012 brachte der Unternehmensgründer Aloys Wobben Enercon in eine Familienstiftung ein und zog sich aus dem aktiven Geschäftsleben zurück.

CHANCEN FÜR

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

Produkte und Marktbedeutung. Nach Angaben des Handelsblatts ist Enercon in Deutschland der größte Hersteller von Windenergieanlagen und steht mit mehr als 27.200 installierten Mühlen sowie einem Marktanteil von 6,6 Prozent international auf Platz fünf. In 30 Ländern der Welt hat Enercon bislang eine Leistung von über 45 Gigawatt installiert. Dabei wurde nahezu die Hälfte der von Enercon hergestellten Anlagen auf dem deutschen Heimatmarkt errichtet.

Bis heute setzt das Unternehmen auf das getriebelose Antriebskonzept, das kennzeichnend für alle Enercon Windenergieanlagen ist. Dies bietet den Vorteil, dass die Anlagen annähernd wartungsfrei sind und leiser laufen.

Im Vergleich zu Wettbewerbern wie Vestas und Siemens sei Enercon zudem der Windenergieanlagenhersteller mit der weltweit höchsten Fertigungstiefe, schreibt das Handelsblatt. Generatoren, Gondeln, Beton- und Stahlrohrtürme, Rotorblätter, Steuerungen und Leistungselek-



tronik werden in Enercon-Fabriken gefertigt und selbst ein Teil der Gusskomponenten werden von 200 Mitarbeitern in einer eigenen Gießerei hergestellt. Das Unternehmen baut auch die Fundamente und die Straßen zu den Anlagen selbst, errichtet Umspannwerke, legt die Stromkabel, stellt die Anlagen auf und übernimmt die Wartung oder bietet Schulungen für Betriebspersonal an.

Zu 90 Prozent lebt Enercon von der Herstellung von Windenergieanlagen, sagte Hans-Dieter Kettwig, der Chef des Unternehmens, im Interview mit dem Handelsblatt. Darüber hinaus widmet sich Enercon aber auch dem Thema Speicherung von Energie, denn es sei volkswirtschaftlich nicht sinnvoll, Windenergieanlagen in Starkwindphasen abzuregulieren oder günstig erzeugte Energie verpuffen zu lassen. Mit seinem Projektpartner Energiequelle, der den größten Regelenergie-Batteriespeicher Deutschlands betreibt, puffert Enercon daher erzeugte Windenergie, die das Netz aus Kapazitätsgründen nicht mehr aufnehmen kann, im Batteriespeicher und speist sie zeitversetzt wieder ins Netz ein.

Enercon kommuniziert seine Geschäftszahlen nicht, erreichte aber laut Handelsblatt im Jahr 2015 einen Umsatz von knapp 4,8 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt die Enercon-Unternehmensgruppe über 20.000 Menschen. Sie arbeiten in den heimischen Produktionsstätten in Aurich, Emden, Haren, Magdeburg und Südbrookmerland sowie im Ausland in Schweden, Brasilien, Portugal, Frankreich, Kanada, der Türkei oder Österreich. Daneben gibt es Vertriebsbüros in 22 Ländern sowie 160 Dienstleistungs-Stationen weltweit.

Der Hauptsitz des Unternehmens ist seit der Gründung 1984 im Auricher Stadtteil Extum, die Produktionsstätten sind inzwischen in den Stadtteil Sandhorst gezogen. 2014 entstand in Aurich außerdem ein Forschungs- und Entwicklungszentrum mit Arbeitsplätzen für 800 Ingenieure sowie einer angegliederten Versuchshalle mit Testeinrichtungen und Laboren.

Einer der größten deutschen Standorte ist Magdeburg, wo über 5.000 Mitarbeiter Maschinenhäuser, Generatoren, Rotorblätter und Betontürme produzieren. Und im Eurohafen im niedersächsischen

Haren an der Ems stellt Enercon mit rund 550 Beschäftigten Rotorblätter her.

Karriere bei Enercon. Mit seiner hohen Fertigungstiefe verfolgt das Unternehmen das Ziel, das komplette Know-how im eigenen Unternehmen zu entwickeln und zu sichern sowie die Kernkompetenzen weiter auszubauen. Wichtig ist es daher die Aus- und Weiterbildung stark zu fördern. Dafür wurde die Enercon Akademie geschaffen, die sowohl Qualifizierungsprogramme für Fach- und Führungskräfte und Coachings anbietet als auch Veranstaltungen für den Wissensaustausch unter Kollegen.

Technische Fachkräfte können ihre Karriere auch im Rahmen von Auslandseinsätzen entwickeln, wobei es langfristige Entsendungen ins Ausland und aus dem Ausland nach Deutschland ebenso gibt wie kurzfristige internationale Projekteinsätze.

Damit die Mitarbeiter Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können, hat Enercon in Aurich einen eigenen Kindergarten mit angegliedertem Hort gegründet. Für die Mitarbeiter an anderen Standorten gibt es Angebote zur Kinderbetreuung, die im Notfall einspringen, wenn die normale Betreuung ausfällt.

Zudem ist Enercon Mitglied bei Hanse-Fit, einem Firmenfitness-Netzwerk, dem Hallenbäder, Physiotherapeuten, Fitness-Studios und andere Anbieter angeschlossen sind.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Das Unternehmen hat Interesse an Absolventen und Young Professionals aus beinahe allen Disziplinen. Viele Positionen für den Direkteinstieg gibt es jedoch für Ingenieure aus den Fächern Elektrotechnik, Maschinenbau, Luft- und Raumfahrttechnik und Bau. Aber auch für Wirtschaftsingenieure und Informatiker gibt es regelmäßig Vakanzen. An den Direkteinstieg in eine ausgeschriebene Stelle, erläutert die Personalabteilung, schließt sich bei allen Neueinsteigern ein Onboarding-Prozess an.

Abschlussarbeiten. Vor allem in der Forschung und Entwicklung betreut Enercon angehende Ingenieure bei ihren Abschlussarbeiten. Idealerweise sind dies Masterstudenten, die im Fach Elektrotechnik einen Schwerpunkt gesetzt haben auf Leistungselektronik, Ener-



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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

Absolventen: Kathrin Schreiber, (-2 16)

Ausbildung: Carina Schneider, ausbildung@enercon.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews für alle Bewerber

Enercon auf
XING





PERSPEKTIVEN GESTALTEN

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



JETZT BEWERBEN
karriere.enercon.de

 **ENERCON**
ENERGIE FÜR DIE WELT

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

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

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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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





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

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

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

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

Wer unternehmerisch veranlagt ist, viel Erfahrung hat und eine

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Online-Assessment und EY Talent Day, persönliches Gespräch



EY auf

Facebook



XING



YouTube



Twitter



LinkedIn



Karriereblog



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

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

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

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

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

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

Hannover Rück SE

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



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

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

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

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

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

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

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

Die Hannover Rück ist mit einem Prämienvolumen von über 19 Milliarden Euro (Vorjahr: 17,8) viertgrößter Rückversicherer der Welt und erreichte 2018 ein Konzernergebnis von über einer Milliarde (Vorjahr: 958 Millionen) Euro.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die IT-Trainees durchlaufen unterschiedliche IT-Fachbereiche

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

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

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

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

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

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

Praktikanten. Wer Praxiserfahrung sammeln möchte, kann für zwei bis sechs Monate Einblick in das internationale Rückversicherungsgeschäft bekommen und an Aufgaben der Fachkollegen mitarbeiten. Praktikanten bekommen einen festen Ansprechpartner und werden mit 725 Euro monatlich vergütet. Wer nicht aus dem Raum Hannover kommt, erhält zusätzlich 100 Euro Zuschuss zur Unterbringung. Wenn Praktika länger als drei Monate dauern, werden sie – unabhängig ob Pflichtpraktikum oder freiwilliges – mit dem Mindestlohn vergütet.

Chancen auf einen der jährlich rund 30 Plätze haben Kandidaten

in den oberen Bachelor-Semestern oder im Master-Studium der Mathematik, IT, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften.

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

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

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

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

Aktuelle Informationen zum dualen Studium veröffentlicht das Unternehmen immer in seinem Blog: www.dualesstudium-hannover-rueck.de.

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews; bei Traineeprogrammen mehrstufiges Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen

Hannover Rück auf


YouTube

LinkedIn

XING

Kununu



A close-up, high-angle view of an astronaut in a white space suit, floating in space. The astronaut's helmet is the central focus, reflecting the interior of the spacecraft, which includes a satellite dish and other equipment. The background is a bright, hazy yellow and orange glow, suggesting the sun or a bright light source in space. The overall mood is one of exploration and technology.

somewhat
different

Sie wissen, wie wichtig Atmosphäre ist?

Wir auch. Als weltweiter Rückversicherer übernehmen wir Risiken anderer Versicherungen, entwickeln gemeinsam mit ihnen innovative Produkte und suchen nach Win-Win-Lösungen. Eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit ist dafür besonders wichtig. Dieses Vertrauen setzen wir auch in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Große Handlungs- und Entscheidungsspielräume werden Ihnen die Möglichkeit geben, Verantwortung zu tragen und sich zu entwickeln. Bei uns erleben Sie Erfolge und werden **mit Sicherheit anders arbeiten**.

Die Erdatmosphäre können leider auch wir nicht rückversichern.
Risiken aus der Luft- und Raumfahrt übernehmen wir aber tatsächlich.

Henkel AG & Co. KGaA

Henkelstraße 67_ 40589 Düsseldorf_ 02 11-7 97-0_ www.henkel.com

Die Gesellschaft. Rund vier von fünf Mitarbeitern des Henkel-Konzerns arbeiten heute außerhalb Deutschlands – in über 75 Ländern. Das Unternehmen ist in den vergangenen Jahrzehnten organisch, aber auch durch die Akquisition von Klebstoff-, Waschmittel- und Kosmetikunternehmen global sehr stark gewachsen.

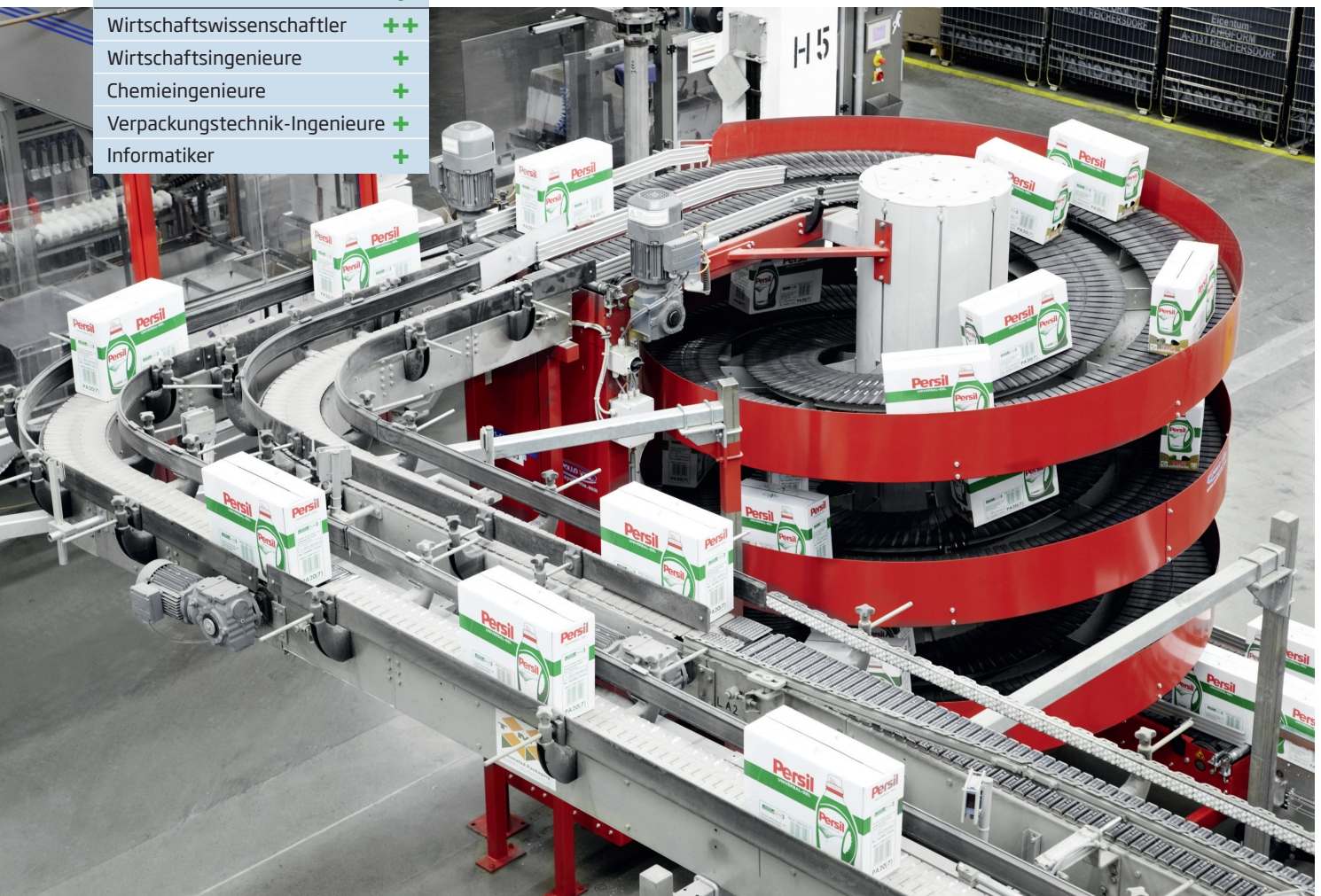
Mehr als ein Jahrhundert reichen die Ursprünge des Konzerns zurück, in die Zeit als Fritz Henkel, ein Kaufmann mit Hang zu den Naturwissenschaften, die Hausfrauen glücklich machte mit seinem ersten „selbsttätigen“ Pulver-Waschmittel. Heute geht es eher um Waschmittel, die schon bei 15 Grad Celsius wirksam sind. Die zweitgrößte Akquisition seiner

Unternehmensgeschichte tätigte Henkel im Jahr 2016 mit der Übernahme von The Sun Products Corporation aus den USA, durch die das Unternehmen zur Nummer zwei in Kanada und den USA wurde, dem weltweit größten Markt für Wasch- und Reinigungsmittel.

Henkel ist börsennotiert und Mitglied im Dax 30. 61,02 Prozent der Stammaktien sind jedoch weiterhin im Besitz der Familie Henkel. Diese Eigentümerstruktur sichert nicht nur die Unabhängigkeit des Unternehmens, sondern schlägt sich auch in einer Unternehmenskultur nieder, die auf unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit großen Wert legt.

Produkte und Marktbedeutung. Henkel ist aktiv in drei Geschäftsfeldern: Adhesive Technologies (Klebstoffe) mit Marken wie Loctite, Pritt, Teroson und Ceresit, Laundry & Home Care (Wasch- und Reinigungsmittel), wozu unter anderem die Marken Persil, Somat, Weißer Riese, Vernel, Perwoll und Sil gehören, sowie der Geschäfts-

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Azubis	+
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	++
Wirtschaftsingenieure	+
Chemieingenieure	+
Verpackungstechnik-Ingenieure	+
Informatiker	+





Auslandseinsätze sind bei Henkel ebenso üblich wie Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und Funktionen.

bereich Beauty Care (Kosmetik/Körperpflege) mit bekannten Marken wie Schwarzkopf, Fa, Taft, Syoss, Gliss Kur, Got2b, Schauma sowie Diadermine, Aok und der Zahncreme Theramed.

Das Unternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2016 bei einem Umsatz von 18,71 (Vorjahr: 18,09) Milliarden Euro einen Jahresüberschuss von 2,01 (Vorjahr: 1,97) Milliarden Euro. Vom Umsatz entfielen 48 Prozent auf den Bereich Adhesive Technologies, 31 Prozent kamen aus dem Geschäft mit Laundry & Home Care und 20 Prozent aus dem Bereich Beauty Care.

Besonderen Wert legt Henkel bei der Entwicklung, Produktion und Vermarktung seiner Produkte darauf, eine Balance zu finden zwischen wirtschaftlichem Erfolg, Schutz der Umwelt und gesellschaftlicher Verantwortung, denn – so formuliert es Henkel-Personalvortrag Kathrin Menges – die Menschheit müsse „Wege finden, aus weniger Ressourcen mehr zu machen“.

Im Jahr 2030 will Henkel für jeden Euro, den das Unternehmen erwirtschaftet, nur noch ein Drittel der heutigen Ressourcen einsetzen. „Wir wollen das Verhältnis zwischen dem Wert, den wir schaffen, und unserem ökologischen Fußabdruck um den Faktor drei verbessern“, sagt Menges. Das stehe nicht im Widerspruch zu den Finanzziele des Unternehmens, denn erfolgreiches Wirtschaften und Nachhaltigkeit gingen Hand in Hand. Und Geschäftspartner, Kunden und Konsumenten erwarteten heute ebenso wie Nachwuchskräfte im Bewerbermarkt von Unternehmen ökologisch verantwortliches Handeln.

Gemeinsam mit allen Unternehmensbereichen und externen Experten wurde daher eine langfristige Nachhaltigkeitsstrategie für das

Jahr 2030 erarbeitet, in der es darum geht, das Wachstum des Unternehmens vom Ressourcenverbrauch abzukoppeln und den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dabei bezieht das Unternehmen alle Geschäftsprozesse mit ein – von der Rohstoffbeschaffung bis hin zur Entsorgung von Verpackungsmaterialien. Im Zuge dessen entstehen auch viele Innovationen.

Zum Beispiel haben Henkel-Forscher eine neue Generation der Spülmaschinen-Tabs Somat entwickelt, die auch in Kurz- und Niedrigtemperaturprogrammen ihre volle Reinigungsleistung entfalten. So kann beim Einsatz von Somat 10 ein um bis zu 30 Prozent geringerer Energieverbrauch im Vergleich zu Standardspülprogrammen erzielt werden.

Und im Geschäftsbereich Adhesive Technologies wird zum Beispiel an maßgeschneiderten Klebstoffen, Dichtstoffen und Oberflächenbehandlungen für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben gearbeitet, um die Automobilindustrie bei der Entwicklung der Elektromobilität voranzubringen.

Henkel entwickelt auch Lösungen für die nächste Generation von Solarzellen, Windkraftanlagen, Batterien und Brennstoffzellen. Für die neuesten Batterie- und Brennstoffzellenmodule bietet das Unternehmen zum Beispiel elektrisch leitfähige Beschichtungen für Zellen, als Abstandhalter dienende Füll-Klebstoffe, Wärme oder Strom leitende Klebstoffe sowie Schutzbeschichtungen und Dichtungsmittel, die Feuchtigkeit abhalten.

Standorte und Mitarbeiter. Mehr als 51.000 Mitarbeiter sind in

Jobguide



über 75 Ländern für Henkel tätig, davon 8.000 in Deutschland sowie 5.000 in der Düsseldorfer Zentrale. Weltweit stammen die „Henkelaner“ aus mehr als 120 Nationen.

Karriere bei Henkel. das Konsumgüterunternehmen bietet Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in allen Geschäftsbereichen und Funktionen. Mit Nachwuchskräften wird ein Einarbeitungs- und Entwicklungsplan erstellt, auf dessen Basis sie dann mit Trainings, Workshops und Coachings auf neue Verantwortungsbereiche vorbereitet werden.

Auslandseinsätze sind bei Henkel ebenso üblich und erwünscht wie Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und die Übernahme von Aufgaben in anderen Funktionen. Diese „Triple Two“-Philosophie bedeutet, dass eine Führungskraft in zwei Unternehmensbereichen, zwei Funktionen und zwei Ländern Erfahrung sammelt, damit sie später übergreifende Aufgaben im Management übernehmen kann. Ein wichtiger Teil dessen ist die Job-Rotation.

Junior Professionals. Bei Henkel gilt der Grundsatz der internen Talententwicklung, das heißt, dass das Unternehmen nach Möglichkeit seine eigenen Talente in Top-Managementpositionen entwickelt. Jedoch eröffnen sich auch regelmäßig Einstiegsoptionen für Professionals. Vakanzen stehen dann auf der Website.

Hochschulabsolventen. Jährlich stellt Henkel über 500 Hochschulabsolventen ein. Sie steigen direkt per Training-on-the-job in allen Unternehmens- und Funktionsbereichen ein, zum Beispiel in Marketing, Sales, Finance & Controlling, Internal Audit, Purchasing, Supply Chain Management, Research & Development, IT oder im Personalbereich.

Hochschulabsolventen verdienen beim Einstieg rund 45.000 Euro zuzüglich leistungsabhängigem Bonus und werden durch ein Einarbeitungskonzept und einen festen Ansprechpartner unterstützt. Wichtig sind dem Unternehmen relevante Praxiserfahrung, ein überdurchschnittlicher Hochschulabschluss, internationale Erfahrung, sehr gute Englischkenntnisse und außeruniversitäres Engagement.

Abschlussarbeiten. Henkel betreut Abschluss- und Doktorarbeiten, besonders aus den Studienfächern Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Verpackungstechnik, Chemie, Chemieingenieurwesen, Verfahrenstechnik und Informatik. Auf der Unternehmenswebsite finden sich alle Ausschreibungen. Studierende erhalten eine Vergütung von 800 Euro, Doktoranden bekommen 1.750 Euro monatlich.

Praktika. Henkel vergibt weltweit circa 1.500 Plätze an Studierende, davon allein 500 bis 600 in Deutschland. Vorzugsweise kommen die Studierenden aus den Wirtschaftswissenschaften, dem Wirtschaftsingenieurwesen, dem Chemieingenieurwesen, der Verpackungstechnik oder Verfahrenstechnik sowie aus der Informatik.

Erwartet werden hervorragende Studienleistungen, eine internationale Ausrichtung, sehr gute Englischkenntnisse und außeruniversitäres Engagement. Ein dicker Pluspunkt ist Praxiserfahrung.

Die Praktikanten arbeiteten als vollwertige Teammitglieder im Tagesgeschäft mit, sagt die Personalabteilung, und übernehmen eigenverantwortlich Projekte, die zu Beginn des Praktikums in einem Zielgespräch mit dem Mentor vereinbart würden.

In der Regel dauert ein Praktikum drei bis sechs Monate und wird – je nach Studienfortschritt und Art des Praktikums – mit 800 bis 1.400 Euro pro Monat vergütet.

Wer besonders gut ist, kann in das Studentenbindungsprogramm „Career Track“ aufgenommen werden. Dieses beinhaltet verschiedene Trainings, Workshops und Weiterbildungsmöglichkeiten. Ziel ist es, mit interessierten und talentierten Studenten in Kontakt zu bleiben und sie später als Mitarbeiter zu gewinnen.

Um ein Praktikum im Ausland bewirbt man sich über die Website direkt in der jeweiligen Niederlassung. Ein vorher absolviertes Inlandspraktikum ist dabei vorteilhaft, aber keine zwingende Voraussetzung.

Azubis. In Deutschland bildet Henkel jedes Jahr rund 150 Fachkräfte in 20 Berufen aus. Darüber hinaus gibt es ein Duales Studium mit Bachelor-Abschluss und Praxisphasen im Unternehmen. Dazu kooperiert Henkel in fünf Studiengängen mit Fachhochschulen.

BEWERBEN

Ausschließlich über die Website
www.henkel.de/karriere

ANSPRECHPARTNER

Über www.henkel.de/kontakt

AUSWAHLVERFAHREN

Zunächst Telefoninterviews, dann analytische Tests bei Azubis und Festeinstellungen, jedoch nicht bei Praktikanten. Danach persönliche Interviews bei allen Bewerbergruppen und positionsabhängig gegebenenfalls eAssessments.



Henkel auf Facebook



Xing



READY FOR THE NEXT CHALLENGE.

Mireia, Packaging Management, Adhesive Technologies



Herausfordernde Praktika für motivierte Talente (m / w)

Schwarzkopf



Persil



LOCTITE



Henkel ist weltweit mit führenden Marken und Technologien in den drei Geschäftsfeldern Adhesive Technologies, Laundry & Home Care und Beauty Care tätig. Bei Henkel zu arbeiten ist weitaus mehr als nur ein Job: Es sind die Leidenschaft, die Kraft und der Wille, immer wieder gemeinsam Spitzenleistungen zu erzielen. Bei uns erwartet Sie ein Umfeld, in dem Mitarbeiter über sich hinauswachsen und ihre Zukunft erfolgreich gestalten.

Jedes Jahr nutzen über 500 Studierende in Düsseldorf und Hamburg die Chance, unsere Henkel-Kultur während eines Praktikums persönlich zu erleben. Durch die spannende Mischung aus Tages- und Projektgeschäft sammeln sie wertvolle Berufserfahrung. Und für viele ist dies auch der Beginn ihrer Karriere als Henkelaner. Neben einer attraktiven Vergütung erhalten Sie kontinuierliches Feedback und eine engagierte Betreuung durch Ihren Mentor. Neugierig geworden? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. Die aufgelisteten Bereiche repräsentieren nur eine kleine Auswahl der vielfältigen Möglichkeiten bei Henkel:

- **Marketing / Market Research / Sales**
- **R&D / IT Project-Management / Engineering**
- **Supply Chain Management / Purchasing**
- **Strategy / Mergers & Acquisitions**
- **Finance / Controlling / Accounting / Tax**
- **Human Resources**



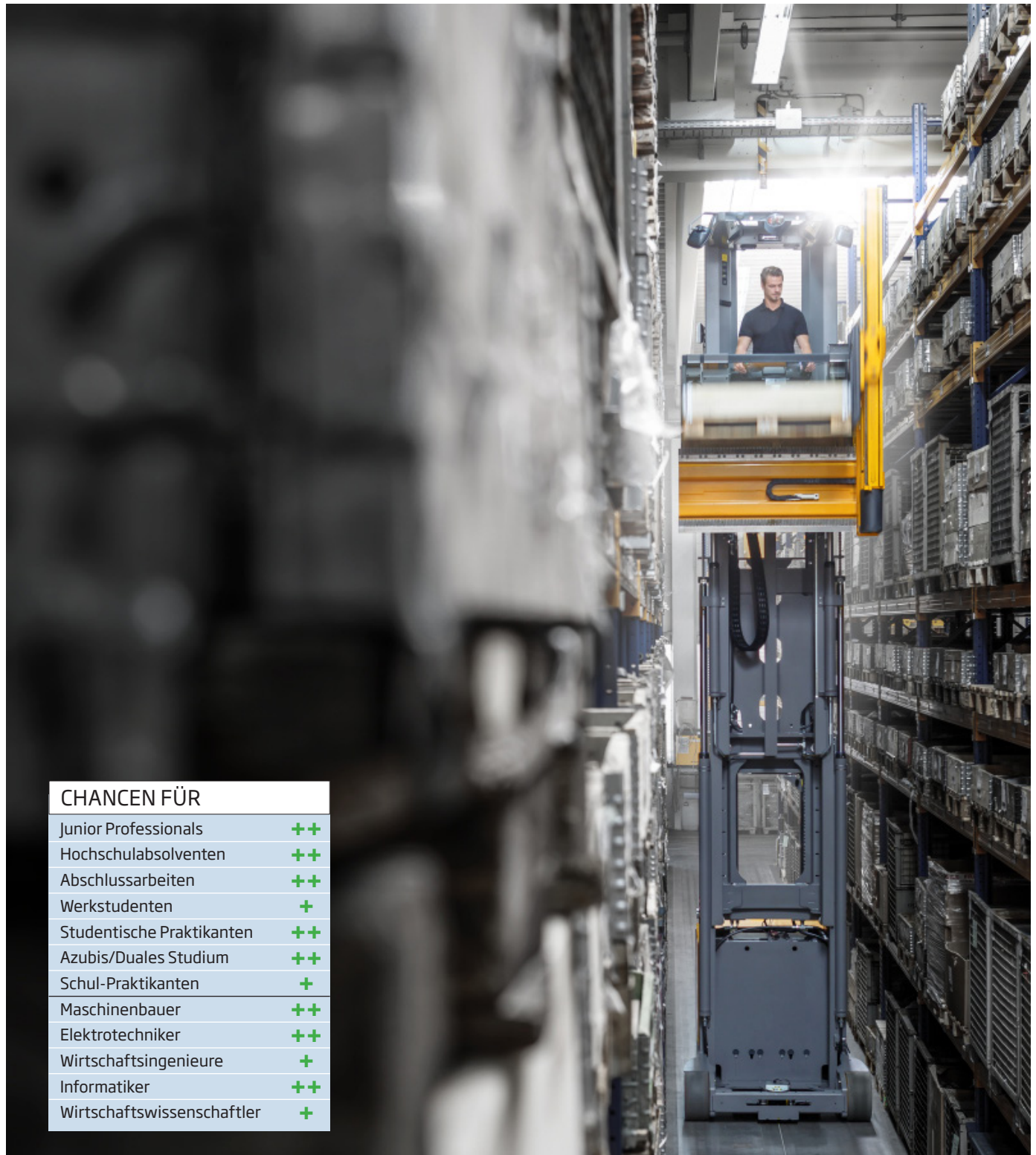
Sie denken und handeln wie wir? Dann nehmen Sie die Herausforderung an und bewerben Sie sich direkt online. **Exzellente Karriereperspektiven: [henkel.de/karriere](https://www.henkel.de/karriere)**

Follow us:



Jungheinrich AG

Friedrich-Ebert-Damm 129_22047 Hamburg_0 40-69 48-0_www.jungheinrich.com



CHANCEN FÜR

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

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

Produkte und Marktbedeutung. Jungheinrich produziert Flurförderzeuge, also Stapler, Hubwagen, Schlepper und Kommissionierer, außerdem Lager- und Materialflusstechnik wie beispielsweise Regalssysteme und Lagerverwaltungssoftware. Von seinen Ursprüngen als Maschinenbauer hat sich das Unternehmen zum Anbieter kompletter Intralogistik-Lösungen weiterentwickelt und bietet seinen Kunden Dienstleistungen: von der ersten Beratung über Planung, Projektierung und Systemintegration bis hin zum Service im laufenden Betrieb. Mit 130.000 verkauften Fahrzeugen ist Jungheinrich heute weltweit drittgrößter Anbieter hinter Toyota und Kion. Das Unternehmen erreichte 2018 bei einem Umsatz von 3,8 (Vorjahr: 3,4) Milliarden Euro ein Ergebnis nach Steuern von 176 (Vorjahr: 182) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt der Konzern über 18.000 Menschen in 40 Ländern – davon über 7.000 in Deutschland.

Die Hauptproduktionsstandorte sind Norderstedt bei Hamburg und Moosburg nahe München. In Lüneburg werden Sonderbauten und Kleinserien gefertigt. Gebrauchtstapler werden seit 2009 in einem neuen Werk in Dresden für den Wiederverkauf aufgearbeitet. In Landsberg bei Leipzig entstand ebenfalls 2009 ein Produktionswerk für Elektro-Niederhubwagen. Außerdem wurde ein Zentrallager für die Ersatzteilversorgung im schleswig-holsteinischen Kaltenkirchen und ein neues Werk in Degerndorf nahe München errichtet. Den chinesischen Markt bedient ein Produktionswerk bei Shanghai.

In Deutschland, Europa und Südostasien unterhält Jungheinrich rund 40 Vertriebsniederlassungen. Der Rest der Welt wird von Repräsentanzen, Servicestandorten und durch ein dichtes Händlernetz abgedeckt.

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

2014 hat das Unternehmen das Programm „Jungheinrich Working World Wide“ ins Leben gerufen, um den weltweiten Austausch innerhalb des Konzerns zu forcieren. Das Programm stärkt insbesondere den Erfahrungsaustausch zwischen den internationalen Vertriebsgesellschaften. „Jungheinrich Working World Wide“ bietet Mit-



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

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

Machen, was bewegt.

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

**JUNGHEINRICH**

arbeiten zwei Wege, um international Erfahrungen zu sammeln: für bis zu sechs Monate im Austauschprogramm „Going Global“ oder für bis zu fünf Jahre im Rahmen von Entsendungen in andere Landesgesellschaften.

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

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

Alternativ können sie sich aber auch um einem Platz in dem Traineeprogramm bewerben, das 24 Monate dauert, international ausgerichtet ist und individuell mit den Teilnehmern ausgestaltet wird. Die Trainees arbeiten im Tagesgeschäft mit und übernehmen auch eigene Projekte im In- und Ausland. Mögliche Stationen sind der Vertrieb, die Bereiche Technik, Finanzen, Personal, Controlling, Einkauf und

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

Parallel dazu finden Feedback-Gespräche und Weiterbildungsseminare statt. Dadurch entsteht ein internationales Netzwerk – und jeder dritte Trainee startet nach dem Programm auf einer festen Stelle im Ausland durch. Trainees und Direkteinsteiger werden gemäß des IG Metall-Tarifs bezahlt.

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

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

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

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

Azubis/Duales Studium. Deutschlandweit beschäftigt das Unternehmen derzeit circa 230 Auszubildende und duale Studenten. Jungheinrich bildet Nachwuchskräfte zum Land- und Baumaschinenmechatroniker, Mechatroniker, Industriemechaniker sowie zum Elektroniker für Betriebstechnik aus. Überdies werden Kaufleute im Bereich Industrie, Informatik, Büromanagement und Groß- und Außenhandel sowie Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachinformatiker ausgebildet. Es besteht zudem die Möglichkeit zum Dualen Studium im Bereich Technik, Wirtschaft, IT oder Logistik. Start der Ausbildung ist jeweils im August. Die Bewerberauswahl für 2020 erfolgt ab Sommer 2019.



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER
Alle Ansprechpartner:
 0 40 - 69 48 + Durchwahl

Trainees: Editha Schölermann (-14 26)
Praktikanten, Abschlussarbeiten: Senta Fischer (-23 45)
Auszubildende/Duale Studenten: Tporben Lammers (-44 35)

AUSWAHLVERFAHREN
 Interviews, Tests und Auswahltage

Jungheinrich auf

XING LinkedIn YouTube Twitter

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 Umsatz des Unternehmens lag 2016 bei 1,97 Milliarden Euro (Vorjahr: 1,91) 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 15.000 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 Projektlaufbahn 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-Systemkauffeute, 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

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



Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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



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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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



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

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

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

Warum verdienen Frauen weniger?

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

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

Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

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

Welche Rolle spielen variable Gehälter?

EINSTIEGSGEHÄLTER* FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN

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

* Jahresgehalt in Euro, gerundet. Quelle: Absolventa.de/Statista.de, 2017

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



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

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

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

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

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

men diesen Wünschen auch verstärkt nach.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

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

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

Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

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

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

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

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

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

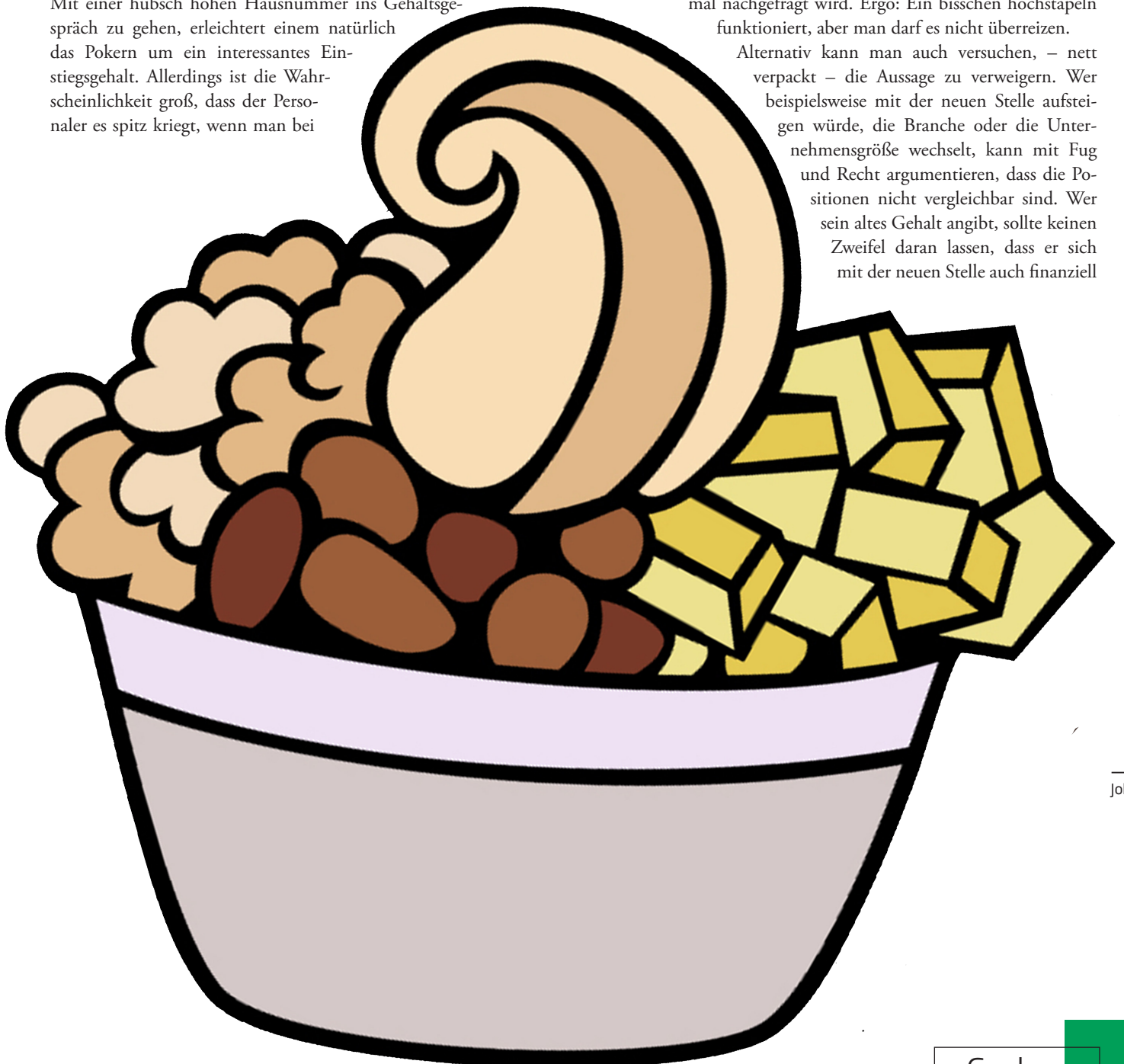
Darf ich schummeln, wenn der Personaler nach meinen früheren Gehalt fragt?

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

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

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

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



verbessern möchte.

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

Die Verhandlungsposition eines Kandidaten bestimmt sich auch im Bewerbungsgespräch nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage: Wer mit seinem Spezialwissen auf eine ganz bestimmte Stelle wie angegossen passt, hat bessere Karten als ein durchschnittlich ausgebildeter Mitbewerber und kann bei seinem Einkommenswunsch ein bisschen kräftiger 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 seinen I-Tüpfelchen feilen, wenn er ernsthaft ein Spitzengehalt fordern möchte.

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

Gibt's für 'nen Master-Abschluss mehr?

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

schaftlern mit 29.900 zu 32.600 Euro.

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

Wie stark darf ich eigentlich pokern?

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



Ein gutes Gespräch über Geld

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

Eine ordentliche Vorbereitung

Klären Sie die Rahmenbedingungen für Ihre Gehaltsforderung: Wie geht es Ihrem Unternehmen? Was wissen Sie über die aktuellen Gehaltsrunden in der Firma? Wie liegen Sie mit Ihrem Gehalt in der Branche/im Vergleich zu Kollegen? Auch wenn es bei Gehaltsgesprächen immer nur um Ihre Leistung geht, helfen Ihnen die Infos, Killerphrasen zu parieren. Tragen Sie Ihre Leistungen der letzten Monate zusammen und ziehen Sie kritisch Bilanz. Wie gut waren Sie? Was haben Sie erreicht? Wie sieht es mit den vereinbarten Zielen vom Vorjahr aus? Geschafft oder gerissen? Woran könnte der Chef 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.



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

Wie werden Azubis bezahlt?

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

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

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

Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

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

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

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

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

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

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

Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

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



jeden Mitarbeiter in gleicher Höhe.

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

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

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

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

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

Wie oft darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

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

Ulrike Heitze



LINKS

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

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.



Know-how

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.

Ohne Marketing würdest Du niemals Deine Lieblingschips finden!



MTP – Marketing zwischen Theorie und Praxis e.V.

Ein Verein. Eine Idee. Viele Facetten.

Der gemeinnützige MTP e.V. wurde 1981 als Studenteninitiative gegründet, um die Marketingausbildung an Universitäten praxisnäher zu gestalten. Heute verstehen wir uns als das größte generationsübergreifende Netzwerk aus Studenten, Professionals, Unternehmen und Wissenschaft. Dafür engagieren sich an 17 Hochschulstandorten und in 17 Alumni-Clubs über 3400 Mitglieder ehrenamtlich. Unterstützt werden wir dabei von 85 Professoren der renommiertesten Marketinglehrstühle sowie von zahlreichen Partnerunternehmen wie unter anderem Reckitt Benckiser, Henkel, Procter & Gamble, BBDO, L'Oréal, Microsoft und Gruner+Jahr. Zahlreiche Veranstaltungen und Beratungsprojekte sowie der regelmäßig stattfindende Fachkongress „Marketing Horizonte“ zeigen die Leistungsstärke des Vereins. Um diese auszubauen, investieren wir in eine umfangreiche Weiterbildung unserer Mitglieder. Seit nunmehr 30 Jahren steht MTP für „Marketing leben“.

Infos unter www.mtp.org und fb.com/mtpcv

marketing leben.  mtp

IMRESSUM

© 2019 matchboxmedia, Düsseldorf

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

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

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

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

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

Kooperationen: Catra Schön Müller

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

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