

Chemie

Pharma Biotech



**Einsteigen bei Global Playern
und weltweit arbeiten**

**Chancen für Studierende, Absolventen
und Young Professionals**

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Fokus auf bahnbrechende Innovation bringt Jobs

Welche Risiken und Nebenwirkungen die Covid-19-Epidemie für die Chemie- und Pharmabranche haben wird, ist noch nicht klar. Zusammen sind sie die drittgrößte Industrie in Deutschland und investieren Rekordsummen in Neuentwicklungen. Daher haben Akademiker - sobald sich das Virus verzogen hat - weiter gute Job- und Verdienstchancen. Da die Branche jedoch sehr global ist, ist sie besonders abhängig von der Weltwirtschaft.

Anfang 2020 war die deutsche Chemieindustrie noch recht optimistisch, dass nach einem Jahr mit Umsatzverlusten durch die Hängepartie um den Brexit, den Handelskrieg zwischen USA und China und den Konflikt zwischen USA und Iran mal wieder ein etwas leichteres Jahr bevorstünde. Doch dann kam Corona und die gute Laune war hin.

Die erkennbaren wirtschaftlichen Konsequenzen würden die Branche voraussichtlich hart treffen, sagte der Verband der Chemischen Industrie (VCI) dem Handelsblatt. Anfang April erwartete VCI-Hauptgeschäftsführer Wolfgang Große Entrup einen Rückgang von 1,5 Prozent. Rechnet man die weiterhin stabile Pharmaproduktion in die Zahlen ein, also ergebe sich für die Gesamtbranche eine Stagnation. Der Umsatz bleibe also voraussichtlich mit 196 Milliarden Euro unverändert.

Da die Chemieindustrie alle großen verarbeitenden Industrien beliefert, spüre sie konjunkturelle Bewegungen recht früh, schreibt das Handelsblatt. Ihre Produkte finden sich in allen Lebensbereichen, von Kosmetika über Hustensaft, Textilfasern und Klebstoffen bis hin zu Düngemitteln. Nur jedes fünfte Chemieprodukt landet aber beim Endkunden. Stattdessen werden 75 Prozent der Produkte von anderen Industrien im In- und Ausland weiterverarbeitet, allen voran von der Kunststoffverarbeitenden Industrie, der Auto- und der Verpackungsbranche sowie der Bauwirtschaft. Die wichtigsten Märkte der Chemie finden sich daher auch jenseits der deutschen Grenzen.

Deshalb waren auch gegen Ende des ersten Quartals 2020 aufgrund der Produktionsstops in China und der danach auftretenden Logistik-Probleme in Asien alle großen Unternehmen von Umsatzrückgängen betroffen, BASF ebenso wie Bayer, Lanxess, Evonik und Covestro. Doch sei die Corona-Krise erst überstanden, werde die Branche absehbar auch eine der ersten sein, die wieder Auftragseingänge verzeichnen dürfte, sagt Chemieexperte Markus Mayer von der Baader Bank dem Handelsblatt. Denn in der unsicheren Phase hätten viele Kunden erst mal ihre Lager geleert und Neubestellungen aufgeschoben. Läuft es wieder besser, müssten sie bei der Chemie direkt stärker ordern.

In der Pharmabranche stellt sich die Frage, wie die weltweite For-

schung an Medikamenten und Impfstoffen gegen Covid-19 das Spielfeld verändern wird. Die Weltgesundheitsorganisation zählte insgesamt rund 60 Vorhaben von Pharmafirmen und Forschungsinstituten rund um Covid-19. So treiben zum Beispiel die deutsche Biotechfirma Biontech und der US-Konzern Pfizer die Entwicklung eines Impfstoffes mit erheblichen Finanzmitteln voran: Bis Ende 2020 wollen sie Kapazitäten für Millionen von Impfstoff-Einheiten aufbauen.

Ebenso arbeiten die Tübinger Curevac und das US-Biotechunternehmen Moderna an einem Impfstoff auf Basis von mRNA. Die Technologie ist bisher noch weitgehend unerprobt, bietet aber die Chance, dass sowohl die Entwicklung eines Impfstoffs als auch der Aufbau entsprechender Produktionsanlagen viel schneller geschehen könnte als üblich.

Auch bei Boehringer Ingelheim wurde ein Teil der Forschung auf Pandemie-Bekämpfung umgesteuert. Hier sind inzwischen mehr als 100 Wissenschaftler auf der Suche nach Covid-19-Therapien. Der zweitgrößte deutsche Arzneimittelhersteller nach Bayer ist einer der weltweit führenden Anbieter von Atemwegsmedikamenten. Der In-

Aufgrund der hohen globalen Präsenz der Branche ist eine internationale Karriere sehr realistisch.

gelheimer Konzern könne sein Engagement in der Covid-19-Forschung in ausgesprochen stabiler Verfassung angehen, schreibt das Handelsblatt. 2019 steigerte er seinen Umsatz um 8,6 Prozent auf 19 Milliarden Euro und erhöhte seine Forschungsausgaben um neun Prozent auf 3,5 Milliarden Euro.

Zusammen mit Merck aus Darmstadt beteiligt sich Boehringer auch an einer internationalen Allianz von 15 führenden Pharmakonzernen, die die Entwicklung von Medikamenten, Impfstoffen und Diagnosetools zur Bekämpfung von Covid-19 gemeinsam vorantreiben wollen. Zu der Gruppe gehören unter anderem Novartis, Sano-



fi, Glaxo-Smithkline sowie die US-Konzerne Eli Lilly, Merck & Co, Johnson & Johnson und Gilead. Sie wollen ihre internen Daten dem „Covid-19 Therapeutics Accelerator“ zur Verfügung stellen, der von der Bill-und-Melinda-Gates-Stiftung und anderen Partnern ins Leben gerufen wurde.

Nicht erst seit der Corona-Krise arbeite die Branche daran, sich gegen konjunkturelle Schwankungen oder widrige politische Rahmenbedingungen zu wappnen. Um ihre Zukunft am Standort Deutschland zu sichern, will die Industrie ihre Anstrengungen bei Innovationsfähigkeit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit verstärken, betont der VCI. Mit derzeit zwölf Milliarden Euro im Jahr zähle die Branche bei den Forschungsaufwendungen bereits zum nationalen wie globalen Spitzenfeld und die sollten noch um weitere 2,5 Prozent pro Jahr zulegen.

Für Akademiker auf Jobsuche bedeuten weiter steigende Forschungsaufwendungen, dass sich vermutlich Corona-bedingt eine Abflachung des Stellenangebots zeigen wird, aber der langfristige Trend weiter nach oben zeigen dürfte. Exakt 50.000 Arbeitsplätze hat die Branche seit 2001 aufgebaut und selbst 2019 – einem Jahr, in dem der Umsatz um fünf Prozent auf 193 Milliarden Euro sank – stieg die Mitarbeiterzahl dennoch – um 0,5 Prozent auf 464.800 Personen.

Gefragt sind in der Chemiebranche nach einer Analyse des Naturwissenschaftler-Stellenmarktes Academics vor allem die Fachrich-

tungen Verfahrens- und Chemietechnik, Chemieingenieurwesen und Biotechnologie. Gute Chancen haben auch Chemiker mit Hintergrund in Elektrochemie, Materialwissenschaften und Grenzflächenwissenschaften sowie Biochemie. Dabei wird in den typischen Chemieberufen eine Promotion weiterhin gern gesehen.

Die Commerzbank ergänzt hierzu in einer Studie: „Die dynamische Entwicklung in den Grenzflächenwissenschaften spiegelt den wachsenden Bedarf in der Nanotechnologie wider, einem Technologiefeld, in dem die deutschen Chemieunternehmen weltweit eine führende Rolle spielen.“ Jobchancen entstünden auch durch den demografischen Wandel: In der ostdeutschen Chemie gingen zwei Drittel der Beschäftigten im laufenden Jahrzehnt in den Ruhestand.

Dabei lässt sich hier angesichts der hohen globalen Präsenz und Verflechtung der Branche durchaus auf eine internationale Karriere abheben. Denn fast 90 Prozent des Umsatzes erzielen die Unternehmen im Export. Der wichtigste Markt für sie ist Europa, gefolgt von Nordamerika und Asien. Mit einem entscheidenden Unterschied: Den europäischen Markt erschließt sich die Branche über den Export, in den USA und Fernost produzieren deutsche Chemie- und Pharmaunternehmen viel vor Ort.

Hier wird auch erheblich investiert. BASF zum Beispiel will bis 2030 zehn Milliarden US-Dollar in einen neuen großen Chemiekomplex in der chinesischen Provinz Guangdong stecken. Der In-

Jobguide

vestitionsschwerpunkt des Unternehmens wird sich damit erst mal nach Asien verlagern. Rund 41 Prozent der Mittel sollen 2020 dorthin fließen, nur noch 34 Prozent in Europa investiert werden.

Wie fast alle Branchen sind auch die Chemie- und Pharmaindustrie erpicht auf Digitalkompetenz bei Ihren Bewerbern. Denn sie sieht hohes Potenzial im Einsatz von Big Data und künstlicher Intelligenz, durch die sich die Chancen um ein Vielfaches erhöhen, Stoffe mit neuen oder besseren Eigenschaften zu finden. Um dieses Potenzial der Digitalisierung erschließen zu können, seien qualifizierte Mitarbeiter für Forschung und Produktion nötig, sagt der Branchenverband VCI.

Auf Digitalisierung setzt zum Beispiel Stefan Oschmann, der Chef von Merck in Darmstadt. Er ernannte schon 2016 einen Ende-20-jährigen Bioinformatiker zum Chief Digital Officer und setzte bei den vielen Digital-Projekten in der Pharmasparte, dem Chemiegeschäft und dem Bereich Life Sciences des Konzerns stark auf die Generation der Millennials, schreibt das Handelsblatt.

Mit Patientendaten ist es so ähnlich wie mit handschriftlich ausgefüllten Rezepten der Hausärzte: Sie sind kaum lesbar. Software-Werkzeuge helfen hier, in riesigen Datenmengen unterschiedlichster Herkunft bislang unbekannt Muster zu erkennen. Muster, die zum Beispiel erklären können, warum ein Patient besser auf ein Krebsmedikament anspricht als ein anderer. „Die Behandlung von Patienten ist so komplex geworden, dass Entscheidungen über Behandlungsmethoden künftig von Software unterstützt werden“, prognostiziert Oschmann. Mit dem Start-up-Unternehmen Palantir aus Palo Alto hat er einen mehrjährigen Vertrag abgeschlossen. Die Big-Data-Spezialisten sollen Patienten-Daten und wissenschaftliche Forschungsergebnisse durchforsten, um neue Medikamente und Therapiemethoden zu entdecken.

In der Pharmaindustrie gilt seit einigen Jahren die Devise, sich voll auf innovative und möglichst bahnbrechende Arzneimittel zu konzentrieren. Inzwischen schieben sich hier nach Jahrzehnten amerikanischer Vorherrschaft die Schweizer an die Spitze des Weltmarktes. Vor allem Roche hat sich hervorragend positioniert. Der Baseler Konzern, der auch in Mannheim sowie im bayerischen Penzberg vertreten ist, leitete bereits Anfang des vorletzten Jahrzehnts eine strikte Fokussierung auf Pharma- und Diagnostika ein.

Viel später kehrte sich dann auch der ebenfalls Schweizerische Konkurrent Novartis von seiner früheren Strategie der Diversifikation ab und ist seither auch auf dem Weg der Fokussierung auf innovative Arzneimittel und Therapieplattformen, gestützt auf Datenwissenschaften.

Mit dieser Strategie sind die beiden Schweizer nicht allein. Auch Boehringer Ingelheim und Sanofi haben mit einem Über-Kreuz-Verkauf ihr wechselseitiges Profil geschärft: Boehringer gab sein Geschäft mit frei verkäuflichen Arzneimitteln ab, um die Tiermedizin-Sparte der französischen Sanofi kaufen zu können. Das Pariser Unternehmen ist in Deutschland sowohl im Frankfurter Raum als auch in Berlin und Köln präsent. Der Konzern will seine Consumer-Sparte verselbstständigen und sich im Pharmageschäft auf wenige Top-Produkte und Geschäftssegmente konzentrieren.



Eine Neuausrichtung organisatorischer Art hat sich auch der Chemiekonzern BASF vorgenommen. Bereits 2019 hatte Vorstandschef Martin Brudermüller angekündigt, bis Ende 2021 weltweit rund 6.000 der 122.000 Stellen abbauen zu wollen, davon allein 3.000 in Deutschland, vor allem in Ludwigshafen. Das Ziel: Abläufe und Prozesse vereinfachen und 300 Millionen Euro einsparen. Ein zentrales Element der neuen Struktur soll ein Corporate Center sein mit weniger als 1.000 Mitarbeitern, das den Vorstand unterstützt bei Strategieentwicklung, Finanzen, Recht, Personal und Kommunikation. Neu entstehen soll eine Einheit namens „Global Business Services“ mit weltweit rund 8.000 Mitarbeitern, die Dienstleistungen für die Unternehmensbereiche erbringen sollen.

BASF kämpft schon länger mit einer Wachstumsschwäche, zu der sich noch der Strukturwandel bei den wichtigen Kunden in der Autoindustrie und ein Margenverfall im Basischemie- und Kunststoffgeschäft gesellte.

Im Vergleich zur Restrukturierung bei Bayer ist der Stellenabbau bei BASF allerdings noch harmlos. Bayer will bis Ende 2021 weltweit 12.000 Stellen – allerdings sozialverträglich – abbauen, davon 4.500 in Deutschland, also jede siebte Stelle hierzulande.

Bayer ist seit der Übernahme von Monsanto mit zahlreichen Klagen wegen des Unkrautvernichters Glyphosat konfrontiert. Zu einem Vergleich kam es bereits im Rechtsstreit um angeblich irreführende Vermarktung von Glyphosat, der den Konzern 35,8 Millionen Euro kostet. Nun folgt noch eine Welle von US-Klagen wegen angeblicher Krebsgefahren von Unkrautvernichtern. Analysten errechneten, dass Bayer das rund zehn Milliarden US-Dollar kosten könnte.



Dem stehen aber auch Chancen gegenüber, denn unter den bereits zugelassenen Mitteln, denen eine erste Wirksamkeit gegen Covid-19 zugeschrieben wird, stammt eines der wohl vielversprechendsten von Bayer: Das bewährte Malariamittel Resochin. Bayer-Chef Werner Baumann weckt Hoffnungen: „Es gibt Hinweise darauf, dass Resochin im Labor und in ersten klinischen Untersuchungen die Viruslast senkt.“ Der Konzern rüstet bereits Fabriken für die Resochin-Fertigung um und will das Präparat kostenlos abgeben.

Viele neue Jobs dürften perspektivisch bei den Generika-Her-

Die EU prognostiziert 25.000 neue Jobs bei Generika-Herstellern in den nächsten zehn Jahren.

stellern entstehen, die sich bereits auf gute Zeiten freuen. Denn die Produktion von Generika und Biosimilars darf in der EU ab Mitte 2022 schon vor Ablauf des Patentschutzes beginnen. Bisher darf die Produktion solcher Nachahmer-Medikamente in Europa erst starten, wenn nach 20 oder 25 Jahren sämtliche Patentschutzrechte abgelaufen sind. Das Europaparlament hat das strenge EU-Patentrecht jedoch nun gelockert.

Für Hersteller von Nachahmerprodukten wie Stada, Sandoz und den Ratiopharm-Hersteller Teva werden dadurch die Bedingungen für Markteinführungen erheblich erleichtert. Um unmittelbar nach

Patentablauf mit einem Generikum oder Biosimilar im deutschen Markt sein zu können, waren sie bisher gezwungen, mit der Herstellung in Länder auszuweichen, in denen aus patentrechtlicher Sicht das Generikum bereits produziert werden darf.

Den forschenden Pharmaunternehmen gefällt das naturgemäß nicht, denn ihre zum Teil üppigen Zusatzumsätze mit innovativen Produkten werden größtenteils aufgezehrt durch den drastischen Preisverfall von rund 50 Prozent, den der Markteintritt von Generika üblicherweise auslöst.

In dieser Liga der „Big Pharma“ hat Deutschland allerdings seine vor langer Zeit mal führende Rolle in der Welt schon lange abgegeben. Anfang der 80er-Jahre hießen die Nummer eins und zwei der Pharmawelt noch Hoechst und Bayer. Die heutigen Top Ten der Welt sind zwar in Deutschland vertreten oder produzieren gar hier, aber die Unternehmen selbst sind entweder aus den USA – Pfizer, Johnson & Johnson, Merck & Co., Abbvie, Bristol-Myers Squibb, Amgen – oder aus der Schweiz – Roche und Novartis – beziehungsweise Frankreich – Sanofi – und Großbritannien – Glaxo Smithkline. Erst im Feld dahinter sind die deutschen Player Bayer, Boehringer Ingelheim und Merck KGaA mit vertreten.

Für die Generika-Hersteller rechnet die EU-Kommission aufgrund der Gesetzesänderung europaweit mit einem Umsatzplus von mindestens einer Milliarde Euro jährlich. Allein in Deutschland steht die Branche für einen Umsatz von knapp sechs Milliarden Euro. Und es wird damit gerechnet, dass innerhalb von zehn Jahren in der EU bis zu 25.000 zusätzliche Pharma-Jobs entstehen könnten.

Annette Eicker

Altana AG

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



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

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

Produkte und Marktbedeutung. Konsumenten kommen mit Altana-Produkten im täglichen Leben immer wieder in Berührung, ohne zu wissen, dass Altana im Spiel ist. Das Unternehmen konzentriert sich auf reine Spezialchemie und ist in diesem Markt nach eigener Aussage global führend. Das Produktprogramm umfasst Additive, Speziallacke und -klebstoffe, Ef-

fektpigmente, Dichtungs- und Vergussmassen, Imprägniermittel sowie Prüf- und Messinstrumente.

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

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

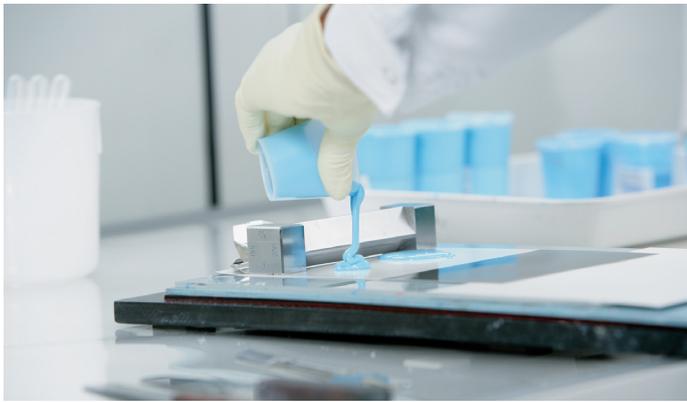
Im Geschäftsbereich Elantas geht es überwiegend um Isolierstoffe, die in Produkten der unterschiedlichsten Branchen zum Einsatz kommen – etwa in Elektromotoren, Digitalkameras und Windkraftträdern. Diese Isolierstoffe tragen dazu bei, dass Produktentwickler immer kleinere und leistungsfähigere elektronische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

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

Altana ist nach eigener Aussage eins der wachstums- und ertragsstärksten Chemieunternehmen der Welt. 2019 erzielte die Gruppe

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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



bei einem Umsatz von über 2,2 (Vorjahr: 2,3) Milliarden Euro ein Ergebnis nach Steuern von 169 Millionen Euro. Rund sieben Prozent des Umsatzes werden regelmäßig in Forschung und Entwicklung investiert. Noch wird mit 858 Millionen Euro der größte Teil des Umsatzes in Europa erzielt, aber das Geschäft in Asien wächst und hat mit über 732 Millionen Euro Umsatz bereits den amerikanischen Umsatzanteil von 621 Millionen Euro überrundet.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen hat weltweit 47 Produktionsstätten sowie in Europa, Asien und Amerika 65 Service-niederlassungen und Forschungslabore. Die Konzern-Zentrale der Altana-Gruppe befindet sich im nordrhein-westfälischen Wesel nahe der niederländischen Grenze, wo rund 1.000 Mitarbeiter arbeiten und Byk einen der größten Forschungs- und Produktionsstandorte unterhält. Insgesamt ist von den rund 6.500 Mitarbeitern des Unternehmens jeder sechste in Forschung und Entwicklung tätig.

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

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

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

Labormitarbeiter und Lacklaboranten setzen ihre Expertise bei der Untersuchung der Eigenschaften von Farben und Lacken ein, wirken mit an der Entwicklung neuer

Beschichtungsstoffe, führen Versuche durch, unterstützen die Optimierung von Lacken und Beschichtungsstoffen für Holz, Beton, Metall und Kunststoff und beurteilen die Oberflächenbeschaffenheit von Untergründen und Lacken.

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

Im Marketing beziehungsweise technischen Marketing entstehen die Präsentationen, Flyer, Broschüren und Werbeartikel zur Verkaufsförderung. Hier werden Trends und Bedarfe analysiert, Strategien zur Markteinführung von Produkten entwickelt sowie Messen, Kundenseminare und eCommerce-Aktivitäten betreut.

Der technische Service ist zuständig für die weltweite Betreuung und Beratung der Kunden, etwa bei der Verarbeitung der Altana-Materialien in deren Produktionsanlagen.

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

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

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

Kennzeichnend für die Zusammenarbeit bei Altana, so versichert Corporate HR, sei Vertrauen in jeden einzelnen Mitarbeiter sowie eine generelle Offenheit für neue Ideen, unterschiedliche Ansichten und andere Kul-

KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	21,9%
Akademikerquote an Belegschaft	k.A.

Jobguide



turen. Wichtig sei auch eine Unternehmenskultur, bei der die Diskussion über die beste Lösung konstruktiv und unvoreingenommen geführt werde, damit die endgültige Entscheidung von allen Beteiligten getragen werden kann. Großer Wert wird überdies auf die Zusammenarbeit innerhalb des Konzerns gelegt.

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

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

Vergütung und Sozialleistungen. Altana bietet seinen Mitarbeitern nach eigenen Angaben ein überdurchschnittliches Entgelt. Bei Mitarbeitern mit variablem Gehaltsanteil ist dieser sowohl an den Gesamterfolg des Unternehmens gekoppelt als auch an ihre eigene Leistung.

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

Zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bietet Altana je nach Funktion und Standort den Mitarbeitern eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen. So ist es zum Beispiel

möglich, in Teilzeit oder von zuhause zu arbeiten. Wer vor hat, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen oder zumindest seine Arbeitszeit im Alter zu reduzieren, kann auf seinem Lebensarbeitszeitkonto ein Zeit-Guthaben ansparen. Dieses Zeitguthaben kann zum Beispiel auch für Pflegezeit genutzt werden.

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

Um den Zusammenhalt unter den Mitarbeitern zu stärken und die Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern, veranstaltet Altana regelmäßig Sommer- und Betriebsfeste, Weihnachtsfeiern für Kinder, Konzerte, Public Viewing bei Fußballspielen und weitere Events.

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

BEWERBEN

über die Karriereseite www.altana.jobs

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

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

Altana auf
Facebook



XING



LinkedIn



Kununu



WIR SIND PARTNER + PERSPEKTIV- WECHSLER



Ihr Karriereplus in der Spezialchemie

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

Entdecken Sie Ihre Entfaltungsmöglichkeiten als Wirtschaftswissenschaftler/in, Naturwissenschaftler/in, Ingenieur/in oder IT-Spezialist/in: www.altana.jobs

Boehringer Ingelheim

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

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

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

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

Neben eigener Forschung, in die das Unternehmen im Jahr 2019 knapp 3,5



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

Im Geschäftsjahr 2019 verzeichnete der Konzern einen Umsatz von knapp 19 (Vorjahr: 17,5) Milliarden Euro und erzielte damit einen Jahresüberschuss von 3,8 (3,5) Milliarden Euro.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

Standorte und Mitarbeiter. Insgesamt beschäftigt Boehringer Ingelheim weltweit mehr als 51.000 Menschen in 100 Ländern. Das Produktionsnetzwerk besteht aus 20 Standorten in elf Ländern. Außer der Unternehmenszentrale, in der 800 Mitarbeiter tätig sind, und der Produktion in Ingelheim, hat das Unternehmen in Deutschland noch Standorte in Biberach an der Riss, Dortmund und Hannover. Viele der Mitarbeiter in Deutschland gehören zur Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, die die Aktivitäten an den Standorten Ingelheim und Biberach umfasst. Dabei sind in Ingelheim Produktion und Vertrieb konzentriert und



das Werk in Baden-Württemberg fokussiert sich auf Forschung und Entwicklung sowie biopharmazeutische Entwicklung und Herstellung.

In Dortmund fertigt die Boehringer Ingelheim MicroParts GmbH Komponenten und Systeme mit Mikrostrukturen für die Biomedizin. Und die Boehringer Ingelheim Vetmedica GmbH ist spezialisiert auf Präparate für landwirtschaftliche Nutztiere, Pferde, Hunde und Katzen. Hannover ist der Standort des Boehringer Ingelheim Veterinary Research Center, in dem an innovativen Impfstoffen für Nutztiere geforscht wird.

Einstieg als Professional. In Deutschland werden berufserfahrene Akademiker aus sehr unterschiedlichen Fachrichtungen eingestellt. Der Schwerpunkt am Standort Biberach liegt dabei auf promovierten Naturwissenschaftlern für die Forschung und Entwicklung sowie Fachkräften und Ingenieuren für die Prozesskette in der Biopharmazie. In In-

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

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

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

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

Jobguide

Company



bene Position zu bewerben, um dann nach einer intensiven Einarbeitungsphase und Training-on-the-job-Maßnahmen Verantwortung in dem angestrebten Fachbereich zu übernehmen. Für Kandidaten mit abgeschlossener Promotion gibt es darüber hinaus in den Geschäftsbereichen Forschung und Entwicklung zahlreiche „Post-Doc“-Stellen.

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

Wer Potenzial zeigt, eine Fach- oder Führungsaufgabe zu übernehmen, wird durch maßgeschneiderte Schulungsprogramme gefördert. Fach- und Führungskräfte haben außerdem die Möglichkeit, lang- oder kurzfristige internationale Einsätze zu absolvieren und länderübergreifend in Projekten zu arbeiten, durch die sie zusätzliche Erfahrung sammeln und ihre Perspektiven und Fähigkeiten weiter formen.

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, Bewerbungsgespräch, gegebenenfalls auch ein Auswahltag

Boehringer Ingelheim auf

Facebook



XING



LinkedIn



Karriereblog





Unser Geschäft ist unglaublich vielfältig. Unser Mitarbeiterstamm auch.

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

Wir sind Boehringer Ingelheim.

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

Covestro Deutschland AG

Kaiser-Wilhelm-Allee 60_51373 Leverkusen_02 14-60 09 20 00_www.covestro.com/de



CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	-
Studentische Praktikanten	++
Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbauer	++
Verfahrenstechniker	++
Elektrotechniker	++
Informatiker	++
Energie-/Versorgungstechniker	+
Physikalische Techniker	+
Wirtschaftsingenieure	+
Kunststofftechniker	+
Bioverfahrenstechniker	+
Automatisierungstechniker	+
Werkstofftechniker	+
Bauingenieure	+
Chemiker	+
Chemietechniker	+
Physiker	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
Wirtschaftsinformatiker	+
Juristen	+
Kommunikationswissensch.	+

Die Gesellschaft. „Covestro“ ist ein Kunstwort, das sich zusammensetzt aus den englischen Worten collaboration, invest und strong. Es ist Teil der Positionierung, die das Unternehmen vornahm, als es 2015 aus der ehemaligen Kunststoffsparte der Bayer AG hervorging, dem damaligen Bereich Bayer Material Science. Nach der Umbenennung brachte Bayer Covestro an die Börse und schon wenig später wurde das junge Unternehmen in den Aktienindex M-Dax aufgenommen. Die Aktien sind heute zu über 90 Prozent in Streubesitz.

Produkte und Marktbedeutung. Als Werkstoffhersteller ist Covestro auf Polymer-Werkstoffe spezialisiert. Entwickelt und produziert wird vor allem für die Automobilindustrie, die Bauwirtschaft, die Holzverarbeitungs- und Möbelindustrie sowie die Elektro- und Elektronik-Branche. Außerdem spielen Hersteller in den Branchen Sport, Textilien, Kosmetik und Gesundheit eine wichtige Rolle und Covestro ist mit Vor- und Kuppelprodukten wie Chlor und Styrol auch Zulieferer anderer Hersteller in der Chemieindustrie.

Das Unternehmen hat sein Geschäft in drei Business Units aufgeteilt. Der größte Geschäftsbereich – „Polyurethanes“ – liefert sowohl Vorprodukte für die Herstellung von weichem Schaumstoff, so wie er in Matratzen, Polstermöbeln und Autositzen gebraucht wird, als auch Hartschaum, der bei der Dämmung von Gebäuden und Kühlgeräten zum Einsatz kommt.

Das Geschäftsfeld „Polycarbonates“ produziert Granulate, Verbundwerkstoffe und Halbzeuge, die unter anderem genutzt werden, um Fahrzeuge leichter und sparsamer zu machen, aber auch in Gebäuden, Haushaltsgeräten, Batteriegehäusen, Bildschirmen und Lichtpanelen sowie medizinischen Apparaturen ihren Einsatz finden. Dieser Hightech-Kunststoff wird vor allem unter dem Markennamen

„Makrolon“ vertrieben und ist ein Ersatz für Materialien wie Glas.

Die dritte Business Unit heißt „Coatings, Adhesives, Specialties“ und stellt Vorprodukte für Lacke, Kleb- und Dichtstoffe sowie Folien und andere Spezialprodukte her. Diese Substanzen, die Endprodukte schöner und haltbarer machen, werden im Bauwesen bei der Dämmung, bei Bodenbelägen, Dächern, Wänden, Fassaden, Türen, Fenstern und Leitungen genauso eingesetzt wie in der Holzverarbeitung und Möbelproduktion.

2018 erzielte das Unternehmen einen Jahresumsatz von 14,6 (Vorjahr: 14,1) Milliarden Euro und erreichte damit ein Konzernergebnis von über 1,8 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Covestro ist mit 16.700 Mitarbeitern an 33 Standorten vertreten. Die größten deutschen Produktionsstätten sind in Brunsbüttel, Dormagen, Krefeld-Uerdingen und Leverkusen. Darüber hinaus wird in Belgien, China, Thailand und im US-Bundesstaat Texas produziert.

Karriere bei Covestro. Dem Unternehmen ist es wichtig, für seine Mitarbeiter angenehme und ansprechende Arbeitsbedingungen zu

schaffen. Dazu gehören zum einen innovative „New Work“-Arbeitsplatzkonzepte. Zum anderen, erklärt die Personalabteilung, sei es wichtig, dass sich Mitarbeiter bei der Arbeit respektiert und anerkannt fühlen sollen und ihnen die Flexibilität geboten wird, die sie brauchen, Arbeit und Privatleben in Balance zu bringen.

Damit die Mitarbeiter gesund bleiben, bietet Covestro Sportprogramme, regelmäßige ärztliche Untersuchungen und medizinische Behandlungen am Arbeitsplatz.

Für die Weiterbildung seiner Belegschaft hat das Unternehmen sein eigenes Lernkonzept „Coversity“ entwickelt. Es umfasst ein breites und gleichzeitig maßgeschneidertes Weiterbildungsangebot mit weltweiten Präsenztrainings und virtuellen Lernmodulen. Mit einem „Functional Campus“, „Project Campus“, „Leadership Campus“ und einem „Virtual Campus“ sprechen sie unterschiedliche Zielgruppen an. Dabei gibt es zur Unterstützung der Unternehmensstrategie immer gewisse Schwerpunktthemen – 2019 etwa „Digital Transformation“.

Hochschulabsolventen. Für den Direkteinstieg sucht das Unternehmen Ingenieure aus annähernd allen Fachrichtungen. Aus den Naturwissenschaften sind naturgemäß vor allem Chemiker gesucht. Darüber hinaus gibt es in der IT Chancen für Informatiker sowie Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens, der Wirtschaftsinformatik, Umweltinformatik sowie für Naturwissenschaftler, sofern sie zusätzliche IT-Expertise haben.

Für Aufgaben im Rechnungs- und Finanzwesen sowie in Logistik, Controlling, Planung, Inhouse-Consulting, Marketing, Vertrieb und Personalwesen sind Wirtschaftswissenschaftler, BWLer, VWLer und Ökonomen gefragt.

Neben dem Direkteinstieg bietet das Unternehmen aber auch noch fünf verschiedene Traineeprogramme an:

An promovierte Chemiker und Experten im Bereich Polymer oder Materialkunde sowie Ingenieure richtet sich das internationale Traineeprogramm für Innovation. Es führt in 24 Monaten durch drei bis vier Regionen, Geschäftsbereiche und Funktionen. Inhaltlich kann es dabei um Themen wie Nachhaltigkeit, alternative Rohstoffe, Verbundstoffe, Brandschutzstoffe, Computer Aided Engineering oder Anwendungsprozessentechnologie gehen.

Auf eine Position im Accounting oder Controlling führt das Traineeprogramm International Financial Management in zwölf bis 18 Monaten hin. Es ist geeignet für Bachelor- und Masterabsolventen in Business Administration oder International Business sowie Wirtschaftsingenieure, die jeweils schon einen entsprechenden Schwerpunkt im Studium hatten und Praktika gemacht haben.

Das Traineeprogramm Marketing und Vertrieb ist ebenfalls auf zwei Jahre ausgelegt, von denen das erste in zwei Stationen im Inland verbracht wird. Daran schließt sich eine mehrmonatige Auslandsstation an und zum Schluss die Bearbeitung eines Business Case. Dabei legt jeder den Schwerpunkt seines Programms entweder auf Marketing oder auf Vertrieb, durchläuft aber beide Funktionen.

In den 18 Monaten des Traineeprogramms Prozessleittechnik geht es um die Instandhaltung und Wartung von Produktionsanlagen und die Verbesserung von Prozessen und Leitsystemen. Auf dem Plan stehen vier dreimonatige Aufenthalte in verschiedenen Process Control Technology (PCT)-Bereichen. Daran schließt sich eine Station im Ausland an. Gedacht ist das Programm für Masterabsolventen oder



Maßgeschneiderte Traineeprogramme gibt es sowohl für Ingenieure und Naturwissenschaftler als auch für Wirtschaftswissenschaftler und ITler.

Promovierte aus der Elektrotechnik mit einem Schwerpunkt in Automatisierung oder Energietechnik und Erfahrung aus Praktika.

Auch in der IT verbringen die Trainees 18 Monate und durchlaufen in dieser Zeit sechs bis sieben Stationen im Unternehmen, auch im Ausland. Inhaltlich geht es darum, Automatisierung, Digitalisierung und Vernetzung voranzutreiben, um so die Teams aus Produktion, Forschung, Vertrieb und Marketing zu unterstützen. Zudem muss der Betrieb der IT-Infrastruktur zuverlässig laufen. Zugeschnitten ist das Programm auf Masterabsolventen aus der IT, den Computerwissenschaften, der Wirtschaftsinformatik sowie andere Bachelor-Absolventen mit erster Berufserfahrung.

Sehr gute Englischkenntnisse sind für alle Trainees unverzichtbar. Deutschkenntnisse jedoch sind nicht überall Bedingung, unerlässlich sind sie in den Bereichen Finance, Marketing und Vertrieb sowie Prozessleittechnik. Wer sich mit Innovation oder Finance-Themen befassen will, muss naturgemäß einen guten strategischen Kopf haben.

Von allen Bewerbern wünscht sich das Unternehmen Neugier auf Erfahrungen und Herausforderungen und den Mut, Prozesse und Strukturen zu hinterfragen sowie Kommunikationsstärke und die Freude an der Arbeit in heterogenen Teams.

Alle Trainees bekommen von Anfang an einen unbefristeten Arbeitsvertrag, haben einen Fach-Paten und nehmen während ihres Programms an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Abschlussarbeiten. Naturwissenschaftler, Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler haben die Möglichkeit ihre Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit im Rahmen eines Praktikums bei Covestro zu

schreiben. Eine Bewerbung kann, aber muss nicht zwingend, einen Themenvorschlag oder Schwerpunkt enthalten. Die genaue Ausgestaltung des Arbeitsvertrages wird dann jeweils individuell geregelt. Die Vergütung entspricht der der Praktikanten.

Praktikanten. An allen deutschen Standorten sind Praktika möglich, egal ob es kurze Infopraktika sind zur Berufsorientierung, Fachpraktika, die die Studienordnung vorgibt, ganze Praxissemester, Praktika im Gap-Year zwischen Bachelor- und Master-Studium, Referendariate für Juristen oder Praktika zum Verfassen einer Abschlussarbeit.

Bei fast allen Praktika richtet sich das Unternehmen an die Praktikumsdauer, die in der Prüfungsordnung vorgeschrieben wird. Lediglich bei Infopraktika besteht die Möglichkeit für eine Mindestdauer von drei Monaten bzw. maximale Dauer von sechs Monaten im Unternehmen zu arbeiten. Hierdurch eröffnen sich Chancen für selbstständiges Arbeiten und durch das längere, gegenseitige Kennenlernen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein erfolgreiches Praktikum nach Studienende zu einer Festanstellung führt.

Das Unternehmen wünscht sich Bewerber, die neugierig sind, Eigeninitiative zeigen, gern im Team arbeiten und mit anderen kommunizieren. Gutes Englisch ist in einem internationalen Unternehmen ein Muss, während gutes Deutsch hilfreich ist, aber nicht in allen Unternehmensbereichen zwingend von Nöten.

Bei angehenden Studenten liegt die Vergütung von Grundpraktika, die in der Studienordnung vorgesehen sind, bei 130 Euro im Monat. Alle anderen Praktika werden mit dem Mindestlohn vergütet, was zu einem Monatslohn von rund 1.500 Euro führt.



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 und mit einem Vorlauf von drei Monaten.

ANSPRECHPARTNER
 Laura Schneider: laura.schneider@covestro.com

AUSWAHLVERFAHREN
 Telefon- und persönliche Interviews; bei Traineeprogrammen mehrstufiges Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen

Covestro auf
[Facebook](#) [XING](#) [Twitter](#) [Kununu](#) [YouTube](#) [LinkedIn](#) [Instagram](#)











DON'T READ THIS!

Sieht aus, als wären Sie neugierig – warum sonst hätten Sie weitergelesen? Wer neugierig ist, sucht, wo andere es nicht tun, und geht weiter, wo andere stehen bleiben. Bei Covestro ist Neugier unser Antrieb. Wollen Sie wissen, was uns von anderen unterscheidet und wie Sie als Ingenieur, Chemiker, IT-Experte oder Wirtschaftswissenschaftler den Unterschied machen können? Entdecken Sie die Möglichkeiten, die Ihnen ein neugieriges Chemieunternehmen wie Covestro bietet. Werden Sie Teil unseres Teams und lassen Sie uns gemeinsam die Welt lebenswerter MACHEN.

Besuchen Sie career.covestro.de



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.

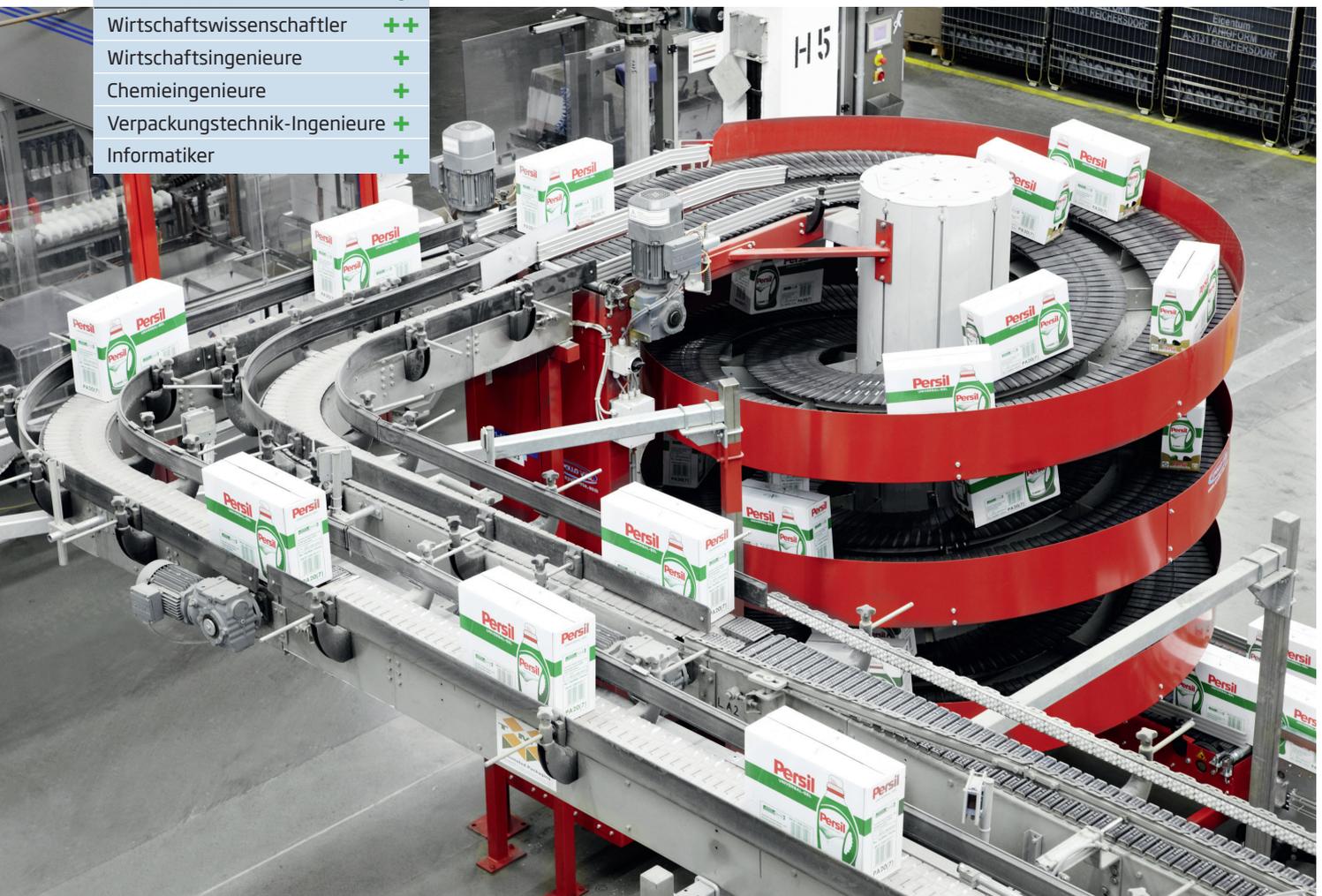
Henkel ist börsennotiert und Mitglied im Dax

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 Geschäftsbereich 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 2019 bei einem Umsatz von 20,11 (Vorjahr: 19,9) Milliarden Euro einen Jahresüber-

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.

schuss von 20,35 (Vorjahr: 19,9) Milliarden Euro. Vom Umsatz entfielen 47 Prozent auf den Bereich Adhesive Technologies, 33 Prozent kamen aus dem Geschäft mit Laundry & Home Care und 19 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. Rund 52.650 Mitarbeiter sind in über 75 Ländern für Henkel tätig, davon 8.000 in Deutschland sowie 5.000 in

Jobguide



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:



Jobguide Xpress

Konzentriert
informiert.

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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de



Jobguide Xpress
10. Januar 2012
Sonderausgabe MINT für Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler, Techniker

MINT-Branchen sind zuversichtlich

Mehr Karriere-News

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Heraeus Holding GmbH

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Heraeus Quarzglas ist auf die Herstellung und Verarbeitung von

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

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

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

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

Der gesamte Konzern erreichte im Jahr 2018 einen Umsatz von 20,3 (Vorjahr: 21,8) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit ist Heraeus mit rund 14.900 Mitarbeitern in 40 Ländern auf allen Kontinenten vertreten. In Deutschland sind circa 4.800 Mitarbeiter in der Zentrale in Hanau sowie in Bitterfeld-Wolfen in Sachsen-Anhalt, Hagen und Leverkusen in Nordrhein-Westfalen, Kleinostheim in der Nähe von Aschaffenburg und Wehrheim im Taunus tätig.

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

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

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

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

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

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

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

Heraeus

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

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

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

www.heraeus.de/karriere

OPEN SPACE. FOR OPEN MINDS.®

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



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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

über die Website

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center

Heraeus auf
XING



LinkedIn



Kununu



Twitter



Jobguide

Company

Lanxess AG

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



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

Die Wurzeln reichen mehr als 150 Jahre zurück – in den Bayer-Konzern. Denn aus dessen Chemie-Sparte und Teilen der Bayer Polymer-Sparte ist Lanxess hervorgegangen. Anfang 2005 wurde Lanxess dann als eigenständiges Unternehmen an die Börse gebracht und wenig später in den M-Dax aufgenommen. Inzwischen ist Lanxess auch Mitglied in den Nachhaltigkeitsindizes Dow Jones Sustainability Index und FTSE-4Good.

Das Unternehmen ist in die vier Geschäftsbereiche Advanced Intermediates, Specialty Additives, Performance Chemicals, Engineering Materials, deren operative Geschäfte wiederum in zehn Business Units betrieben werden. Lanxess hat in den vergangenen Jahren viel in neue Werke weltweit investiert und ist durch eine ganze Reihe von Akquisitionen gewachsen. So hat der Konzern Ende 2010 einen Teil des Kau-

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

Vorstandschef des Unternehmens ist seit 2014 Matthias Zachert.

Produkte und Marktbedeutung. Das Kerngeschäft von Lanxess sind die Entwicklung, die Herstellung und der Vertrieb von chemischen Zwischenprodukten, Additiven, Spezialchemikalien und Kunststoffen. Zum Portfolio gehören zum Beispiel Pigmente zum Einfärben von Betonteilen und Kunststoffen, Zusätze, die Rotwein vor dem Verderben schützen, aber auch alle notwendigen Produkte für die Lederherstellung und ein Stabilisator, der die Oxidation von Fettsäuren im Biodiesel verhindert. Mit der Übernahme von Chemtura hat das Unternehmen seit 2017 einen der global führenden Anbieter von Flammenschutz- und Schmierstoffadditiven im Konzern.

Mit einem Umsatz von 9,7 Milliarden Euro

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen zählt derzeit rund 15.500 Mitarbeiter, davon arbeiten 8.000 in Deutschland. Mit 59 Standorten ist Lanxess in 33 Ländern vertreten. Der Hauptsitz des Chemiekonzerns wurde 2013 von Leverkusen ins benachbarte Köln verlegt.

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

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

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

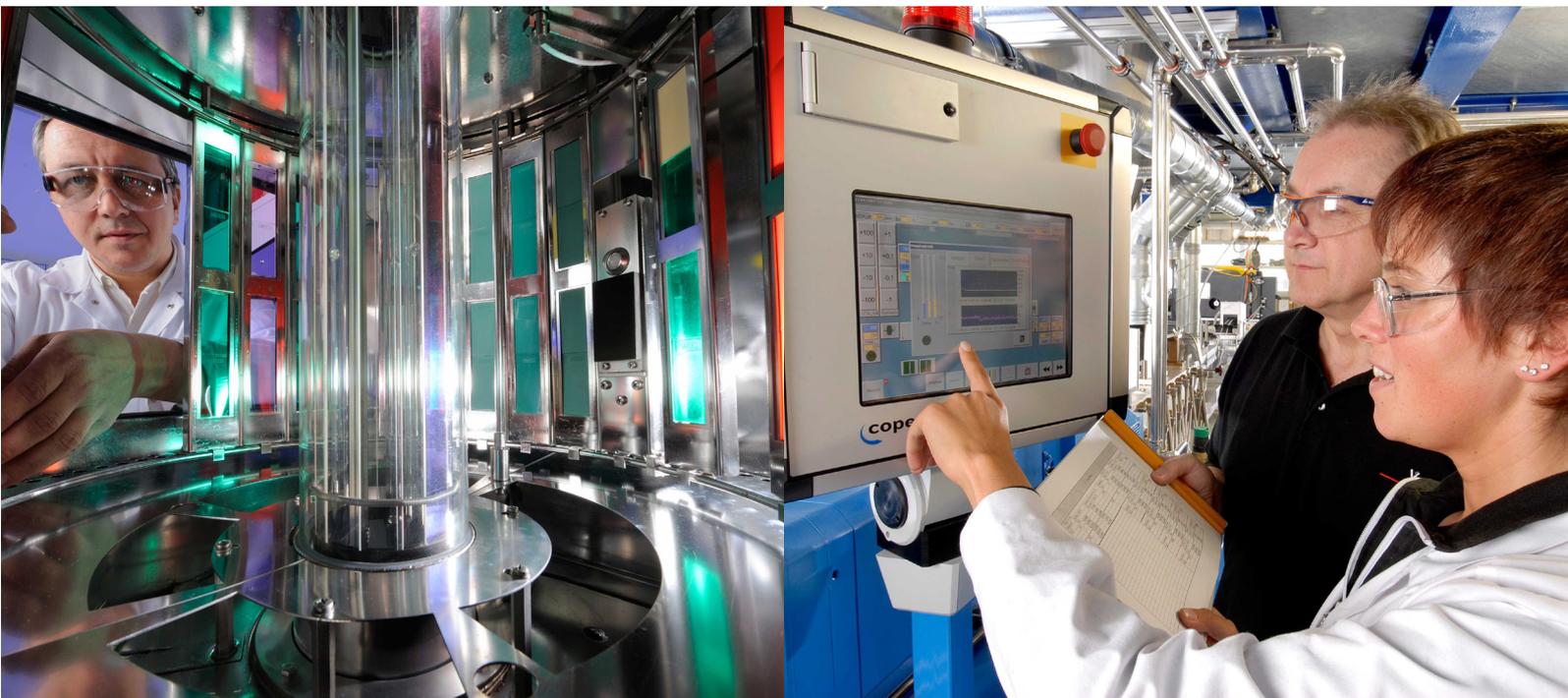
2012 wurde das Ziel definiert, den Frauenanteil im mittleren und oberen Management bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Parallel soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Für alle Stellen:
People Management Team

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbertage für Trainees

Lanxess auf

Facebook LinkedIn YouTube Kununu Twitter Instagram



QUALITY DEVELOPS.



Wenn die Chemie stimmt, können wir bei LANXESS viel bewegen. Sport beschleunigen, Getränke länger haltbar machen, der Freizeit mehr Farbe geben und noch vieles mehr. Wie das geht? Mit engagierten **Studenten und Absolventen (w/m)**, die gemeinsam mit uns forschen, analysieren und Konzepte für ein stets erfolgreiches Unternehmen entwickeln. Auf Sie warten spannende und anspruchsvolle Aufgaben.

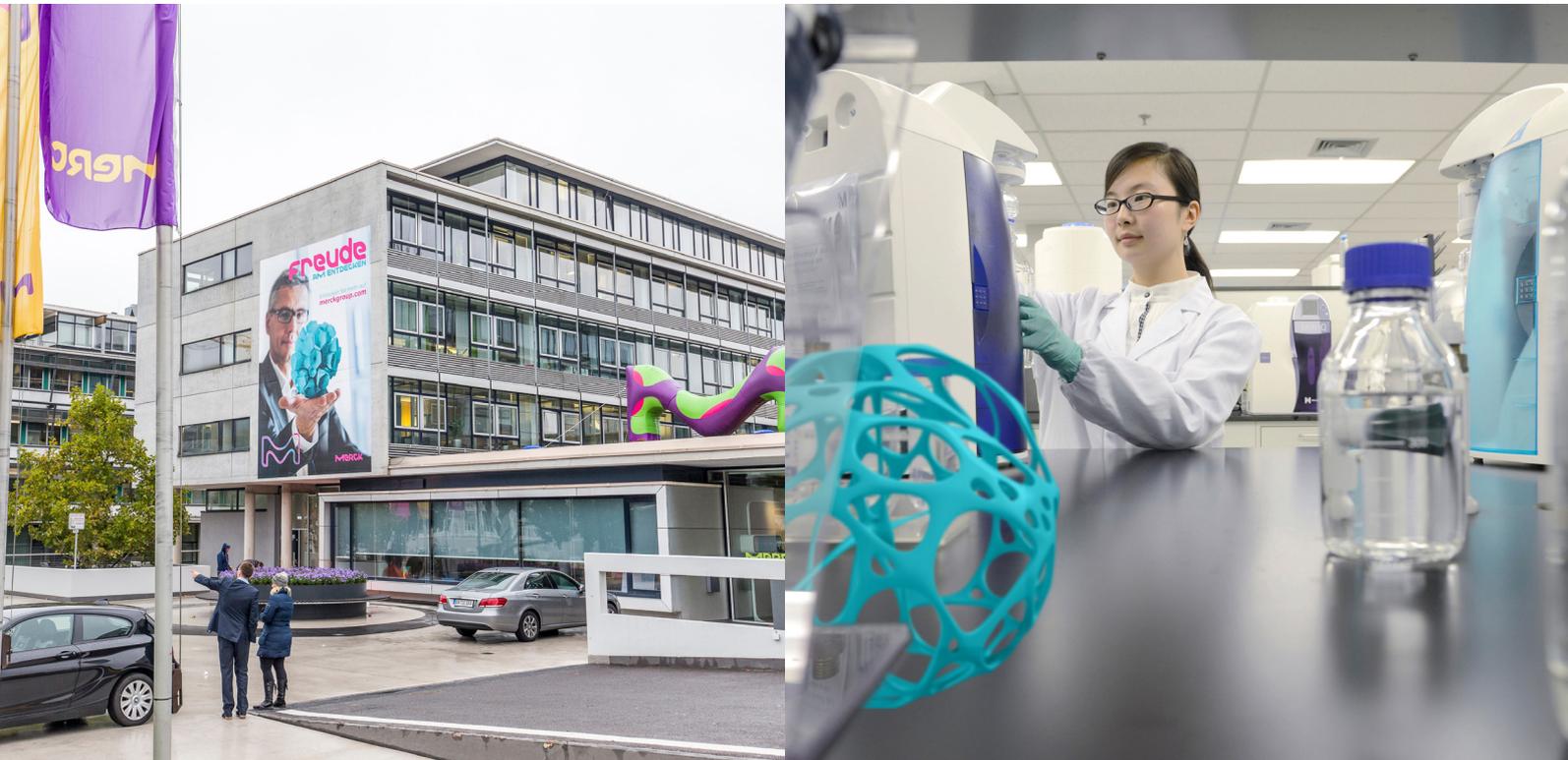
Starten Sie Ihre Karriere bei LANXESS – wir unterstützen Sie dabei!
karriere.lanxess.de

QUALITY WORKS.

LANXESS

Merck

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Im Jahr 2019 erzielte Merck bei einem Umsatz von 16,1 (Vorjahr: 14,8) Milliarden Euro ein Konzernergebnis von 1,32 (3,4) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt Merck knapp über 57.000 Mitarbeiter in 66 Ländern. Das Werk Darmstadt ist der Stammsitz der Merck-Gruppe. Neben der Produktion verschiedener

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

HR-Direktberatung
+49 6151 72-53880

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Merck Deutschland



Merck Group

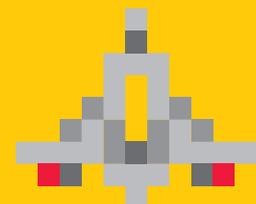
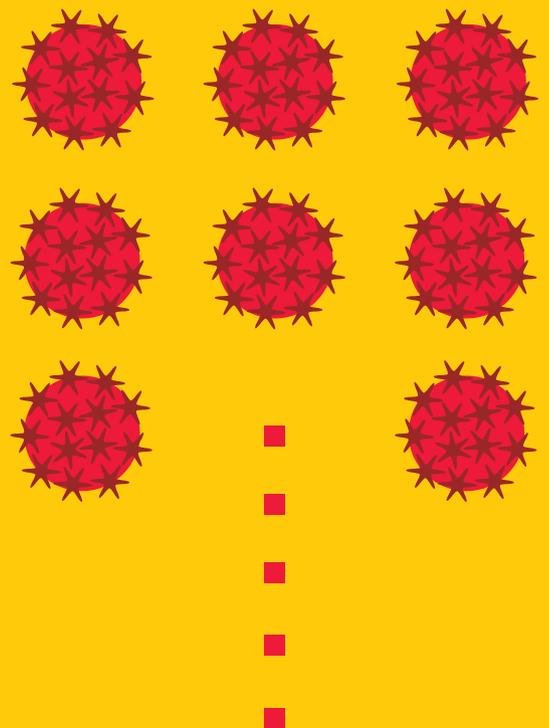


SEI DER ANGST- GEGNER

von Krebs und entwickle Medikamente,
die vielen helfen.

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

Jetzt bewerben!
[come2merck.de](https://www.merck.com/come2merck)





Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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



Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

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

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?

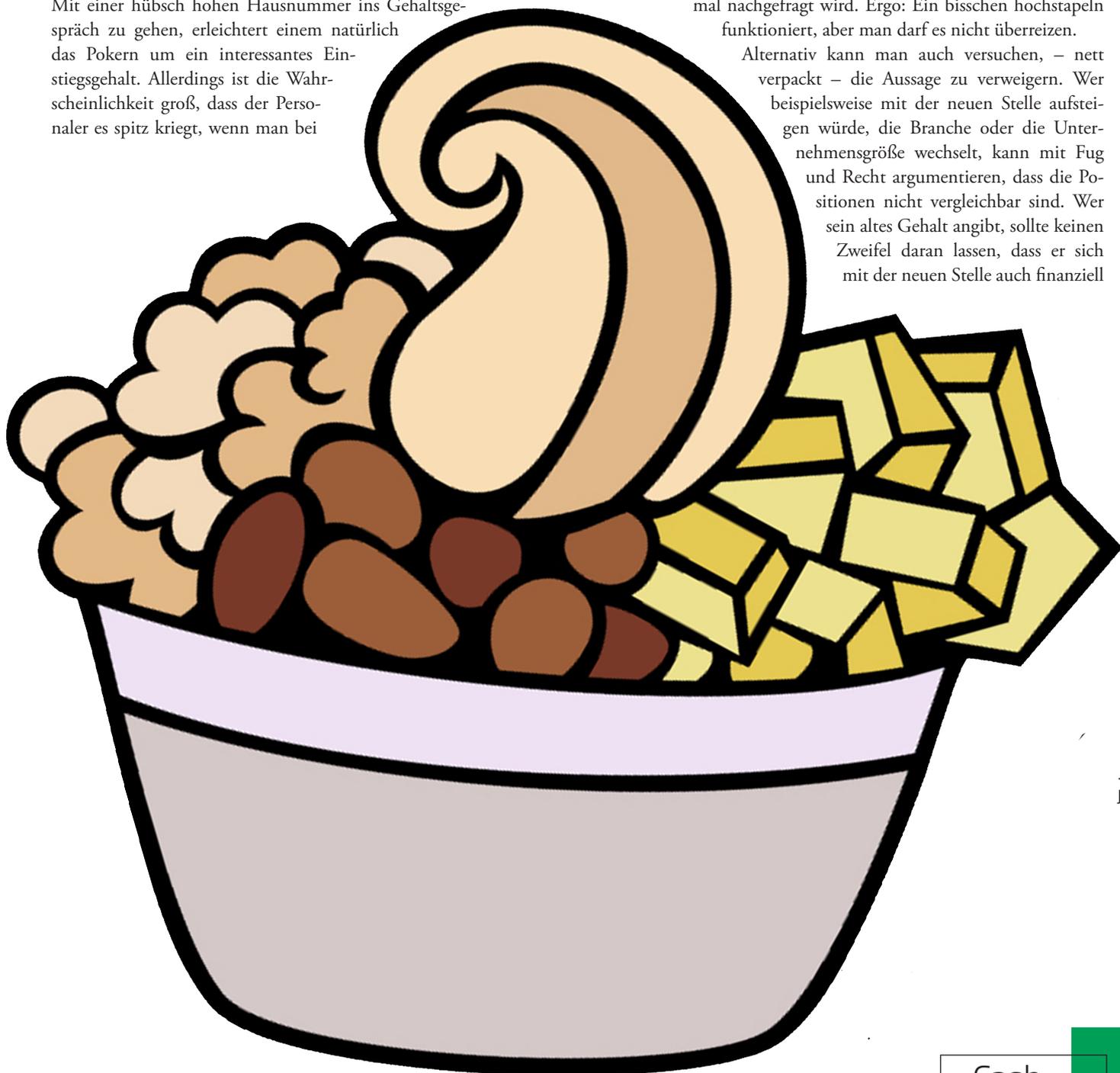
Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei

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.

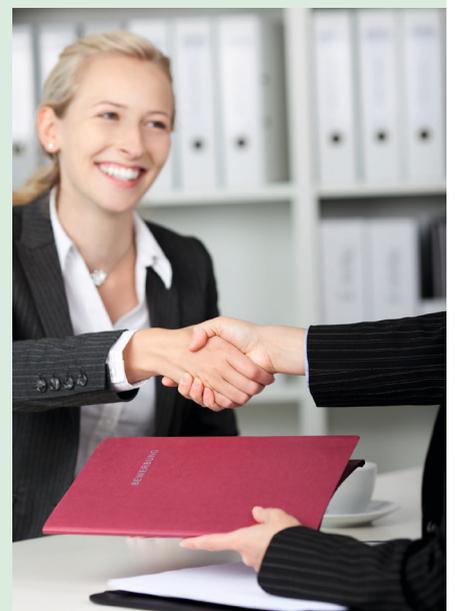
Mit Argumenten kontern

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 aufrängen, 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 Profilsseite, eine „Dritte Seite“ oder eine persönliche „Kurzpräsentation“ sowie eine Anlage-Übersicht.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ein Deckblatt kann viel bewirken

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

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

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

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

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

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

www.vbio.de

Die Informationsplattform für die Biowissenschaften



Jetzt beitreten!

... News ...

... Termine...

... Informationen...

... Firmendatenbank ...

IMRESSUM

© 2020, matchboxmedia, Düsseldorf

Alle Rechte, insbesondere die der Übersetzung in andere Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung von matchboxmedia 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 Kenn-

zeichen in dieser Publikation 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 publication 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 publication,

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
redaktion@matchbox-media.de

Anzeigen: anzeigen@
matchbox-media.de

Kooperationen: Cara Schönmüller

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.