

Jobguide

by matchboxmedia[©]

Annette Eicker (Hrsg.)
März 2022

Professional

**Karriere
weiterentwickeln
als Führungskraft,
Experte oder
Projektmanager**



Bewerbung per Video

Bewerbern, die zum Vorstellungsgespräch per Videocall eingeladen werden, gibt Cawa Younosi, Personalchef bei SAP, zwei Tipps: den Termin gut vorbereiten und mit höchster Empathie und Konzentration ins Gespräch gehen. Per Videocall oder – noch reduzierter – am Telefon habe man nur wenig Möglichkeit, als Person zu wirken. Deshalb müsse man sich noch punktgenauer auf seine Wirkung konzentrieren. Umgekehrt gilt das Gleiche: In so einem Distanztermin fällt es schwerer, die Reaktionen des Gegenüber wahrzunehmen. Deshalb in einem Livechat gut zuhören und bewusst darauf achten, welches Feedback von der anderen Seite kommt. Younosis zweiter Tipp – den Termin gut vorzubereiten – zielt nicht nur auf das Inhaltliche, sondern auch auf die Technik. Wer für das Bewerbungsgespräch eine Präsentation, ein Chart oder ein Video einsetzen möchte, sollte es im Vorfeld ausgiebig testen, damit es zum richtigen Zeitpunkt rund läuft. Es wäre schade, wenn eine Bewerbung nur wegen technischer Hürden einen blöden Eindruck hinterlässt.

Quelle: Businessinsider



So bringt man ewige Zu-spät-Kommer zur Strecke

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

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

schuld, wiederholt wird nicht.

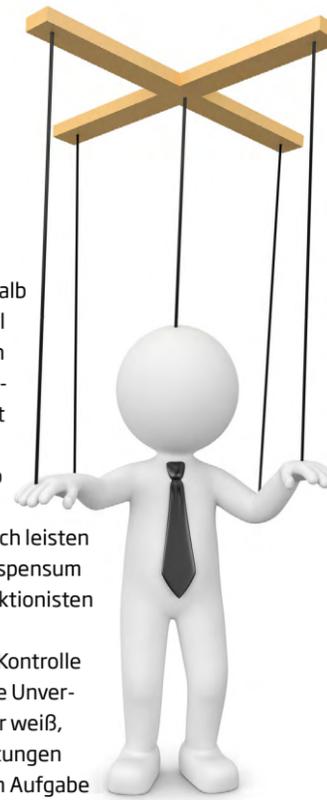
- **Zu-spät-Kommer öffentlich registrieren:** Beim ersten Mal tut es noch ein flotter Spruch, im Wiederholungsfall kann die Reaktion ein bisschen harscher ausfallen. Den Bummler einfach ignorieren ist keine gute Idee, weil er denken könnte, dass er mit sowas durchkommt.
- **Hühnchen rupfen:** Hallodris,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

Quelle: Impulse

Wie ein Kontrollfreak das Delegieren lernt

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

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



Quelle: Fast Company

In Fachaufsätzen mit Abbildungen punkten

Wer im Rahmen seiner Berufstätigkeit wissenschaftliche Arbeiten verfasst oder nebenbei promoviert, tut gut daran, in seine Werke viele Abbildungen einzubauen. Das lässt sich aus einer Studie der University of Washington folgern.

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

Warum das so ist, ist noch nicht geklärt. Zum einen kann es sein, dass Texte dadurch besser verstanden und deshalb öfter aufgegriffen werden. Zum anderen wäre es möglich, dass besonders innovative Arbeiten ohnehin mehr erklärende Abbildungen erfordern und die Texte eher wegen des Themas stärker die Runde machen. Unterstellt man ersteren Erklärungsansatz, wäre es für Autoren wissenschaftlicher Arbeiten tatsächlich sinnvoll, mehr mit Abbildungen zu arbeiten.

Heise Online

Dax-Bosse ticken alle gleich

Die Chefs der führenden deutschen Unternehmen sind menschlich alle vom gleichen Schlag. Das stellte eine Studie der German Graduate School of Management & Law in Heilbronn fest. Die Forscher ließen die Steckbriefe der Dax 30-Lenker anonym bewerten, analysierten Eigeneinschätzungen und die Meinung von Berufskollegen. Das Ergebnis: Der Dax-30-CEO ist eher konservativ, weniger experimentierfreudig, eher introvertiert, weniger gesprächig, emotional stabil, belastbar und ausgeglichen. Von Querdenkern und Visionären à la Steve Jobs keine Spur. Die Vorstände erwiesen sich darüber hinaus im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung als überdurchschnittlich leistungsstark, ehrgeizig, zielstrebig und gewissenhaft. Und im Unterschied zu anderen Vertretern seiner Altersgruppe ist ein Dax-CEO kein Teamplayer und emotional hart. Gerade in diesen beiden Eigenschaften sehen die Forscher die Hauptfaktoren dafür, ob es ein Manager in einen Spitzenposten schafft oder nicht. Denn diese Qualitäten werden tatsächlich gebraucht, stellt die Wirtschaftswoche mit Bezug auf die Studie fest: Danach verbringen Topmanager 40 Prozent ihres Tages damit, ihren Stuhl zu sichern und ihre Position auszubauen.

Quelle: Wirtschaftswoche

So geht Führung auf D-i-s-t-a-n-z

Wenn sich wegen Corona von heute auf morgen die gesamte Belegschaft ins Homeoffice verlagert, ändern sich für Führungskräfte plötzlich die Rahmenbedingungen der Kommunikation. Wie führt man sein Team, das nicht zusammenkommen kann? Ein Beitrag auf [Consulting.de](https://www.consulting.de) gibt Tipps.

Dort rät die befragte Psychologin beispielsweise:

- > **Sorgfältiger und präziser kommunizieren**/mehr nachfragen/erklären/mehr Zeit für die Kommunikation einplanen. Denn die digitalen Formate führen leichter zu Fehlinterpretationen, weil Gestik und Mimik – der nonverbale Kontext – im Video oder am Telefon fehlen.
- > **Gegenseitiges Vertrauen zeigen**, sprich: auf zu enge und kleinteilige Kontrollen verzichten (Grundeinstellung: die Mitarbeiter arbeiten auch im Homeoffice und sitzen nicht den ganzen Tag vor der Glotze). Besser auf ergebnisorientierte Führung schwenken (was müssen wir bis wann fertig haben, wer übernimmt was und wie weit sind wir).
- > **Antennen aufstellen** und versuchen, auch die kleinsten Zwischentöne und Verhaltensänderungen bei Mitarbeitern mitzubekommen. Tipp: regelmäßiges Feedback geben und einholen. Genau hinhören.
- > **Den eigenen Kommunikationsstil auf den Prüfstand stellen**. Reflektiert, sensibel und eindeutig/verbindlich kommunizieren.
- > **Struktur in die gemeinsame Kommunikation bringen**: Regel-



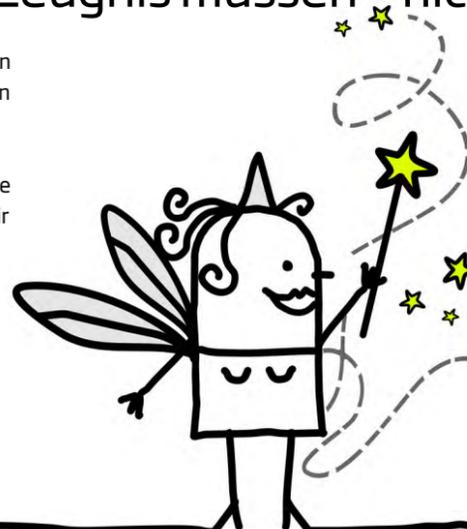
mäßige Teamkonferenzen, Updates für alle, Dokumentation von Gesprächsergebnissen, Möglichkeit zur Rückfrage

- > **Die Kommunikationsformate der Bedeutung des Themas anpassen**: kleine Dinge können per Chat geklärt werden, anderes macht man besser per Videokonferenz, um sich wenigstens in die Augen blicken zu können
- > **In Homeoffice ungeübte Mitarbeiter** holt man ab, indem man zum Beispiel bisherige Bürorituale wie die morgendliche Teambesprechung beim „gemeinsamen“ Kaffee auch digital fortsetzt.

Quelle: [Consulting.de](https://www.consulting.de)

Gute Wünsche im Zeugnis müssen nicht sein

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



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

Quelle: [Wolters Kluwer](https://www.wolterskluwer.de)

Jobsharing für Mütter mit Teilzeitwunsch

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

Quelle: [Spiegel Online](https://www.spiegel.de)

Wann ist es Zeit, den Job zu wechseln?

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

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

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

Quellen: [Stepstone](https://www.stepstone.de), [Handelsblatt Karriere](https://www.handelsblatt.com)

Jungmanager wollen weiter flexibel arbeiten, aber nicht fahren

Führungskräfte, die nach 1980 geboren sind, die „Generation Y“, erwartet auch nach Corona-Zeiten zu 39,9 Prozent von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung: 38,2 Prozent möchten gern ortsunabhängig oder im Homeoffice arbeiten. Von den vor 1965 geborenen „Babyboomern“ wünschen sich nur 18,4 Prozent bzw. 19,1 Prozent diese Flexibilität, bei der „Generation X“ (Jahrgänge 1965 bis 1980) sind es jeweils nur ein Viertel. Wie die Personalberatung Odgers Berndtson in ihrem Manager-Barometer feststellt, gelinge es der Generation Y sehr gut, trotz Führung auf Distanz Vertrauen aufzubauen, Mitarbeiter zu motivieren und effektiv zu kommunizieren. Drei Viertel der rund 2.400 Führungskräfte, die an der Befragung zum Manager-Barometer teilgenommen haben, nehmen auch die Veränderungen und Prozessoptimierungen durch Digitalisierung und KI in ihren Unternehmen positiv wahr. Ihnen falle es in der Praxis oft leichter, anlassbezogen das richtige Kommunikationsmedium auszuwählen. Aber: Bei aller geistigen Mobilität hat die räumliche Mobilität junger Führungskräfte im Raum D-A-CH in den letzten Jahren dramatisch abgenommen. Nur 44,1 Prozent der Generation Y-Manager sind noch dazu bereit, für ihren nächsten Karriereschritt den Wohnsitz zu wechseln, 2015 waren es noch 61,7 Prozent. Noch stärker ist ihre Bereitschaft gesunken, sich räumlich von der Familie zu trennen: Nur 15 Prozent – vor fünf Jahren waren es noch 38,3 Prozent – würden heute ein Pendlerdasein auf sich nehmen und wollen ihre privaten Lebensumstände beibehalten.

Quelle: [Odgers Berndtson](https://www.odgersberndtson.com)

Metalshub will Milliarden-Grenze knacken

Geschäfte per Handschlag, Telefon oder Fax – so laufen im Metallhandel noch immer die Geschäfte. Genau das will das 2016 gegründete Düsseldorfer Start-up Metalshub ändern. Auf ihrer digitalen Handelsplattform finden die derzeit 1.100 Kunden für 22 Metalle nicht nur Angebote, sondern auch Preisinizes. Mit neun Mitarbeitern will das Start-up 2021 erstmals die magische Grenze von einer Milliarde Euro Handelsvolumen knacken und sucht unter anderem Marketing-Leute, Business-Developer und HR-Manager. Die Chancen stehen gut, denn seit Corona ist ein Digitalisierungs-Schub durch die Branche gegangen. Die Metall-Unternehmen stehen unter Kostendruck und müssen gleichzeitig mit Blick auf das Lieferkettengesetz und das Nachhaltigkeitsgebot mehr Kontrolle organisieren und mehr Transparenz über die Herkunft der Metalle sicherstellen. Genau das kann Metalshub bieten. Dass bereits in Singapur und den USA zwei Wettbewerber am Start sind, ficht Metalshub nicht an: Der Markt für Molybdän, Kupfer und Co. sei geschätzte 300 Milliarden Euro schwer, schreibt das Handelsblatt.

Quelle: Handelsblatt

PwC sucht 100.000 neue Leute für ESG-Themen

Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC will 100.000 Mitarbeiter neu einstellen und zwölf Milliarden US-Dollar investieren, schreibt die FAZ.

PwC hat große Pläne: Die Wirtschaftsprüfungs-, Steuer- und Unternehmensberatungsgesellschaft investiert zwölf Milliarden US-Dollar und will weltweit 100.000 neue Mitarbeiter einstellen. Gemessen am aktuellen Personalbestand von 285.000 soll also rund ein Drittel hinzukommen. Für Deutschland entspräche das bei aktuell 12.000 Beschäftigten etwa 4.000 Neueinstellungen. PwC sieht für sich großes Wachstumspotenzial in den Trendthemen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, was im Beratungsmarkt abgekürzt wird mit ESG – Environment, Social, Governance.

Digitalisierung und Umweltschutz-Themen bringen Boom

Diese Themen bewegen im Moment die ganze Beratungsbranche. Die großen deutschen und internationalen Beratungshäuser sehen fünf goldene Jahre mit jährlichen Wachstumsraten von zehn oder gar elf Prozent auf sich zu kommen. Das ergab eine Umfrage des Marktforschungsinstituts Lünendonk. Der Optimismus rührt daher, dass neben dem Dauerthema Digitalisierung mit den Trendthemen Cloudcomputing, Artificial Intelligence, Virtual Reality und weiteren Innovationen der Umbau zu einer nachhaltigen, klimafreundlichen Wirtschaft enormen Beratungsbedarf nach sich zieht.

Software erstellt Szenarien zu Kosten des Klimawandels

Das Selbstvertrauen von PwC mit einer sechsstelligen Zahl an Neueinstellungen ruht auch auf der Selbsteinschätzung, hier schon weiter vorne zu sein als die Wettbewerber. Das Beratungshaus verfügt bereits über eine Software, mit der Unternehmen Szenarien erstellen können zu den finanziellen Auswirkungen des Klimawandels, schreibt das Handelsblatt.

Quelle: FAZ, Handelsblatt

Wissenschaft erklären

Die Corona-Pandemie hat gezeigt: Auch Forschung und Wissenschaft müssen sich der Debatte in der Gesellschaft stellen. Pressesprecher, Kommunikationsmanager und Wissenschaftsredakteure stehen daher in wissenschaftlichen Institutionen und Instituten hoch im Kurs.

Die großen Herausforderungen der Zeit – das Klima-Thema, Wasserknappheit, Ernährung, Mobilität und KI – haben eines gemeinsam: Es sind forschungsnahen Themen mit Auswirkungen auf die Mitte der Gesellschaft – und es sind Krisen-Themen, sagt Prof. Dr. Annette Leßmöllmann vom Karlsruher Institut für Technik (KIT) im MDR-Interview. Das ändert die Art, wie Wissenschaftskommunikation ausfällt: Sie muss Wissen bereitstellen und beraten oder helfen.

Pressesprecher für Wissenschaft gesucht

Weil das viele Institute und Institutionen erkannt haben, sind Pressesprecher und Wissenschaftsredakteure derzeit gefragt wie nie zuvor. Jobportale wie Stepstone oder Indeed werfen bis zu 700 Jobs unter dem Stichwort Pressesprecher aus, darunter auch viele Angebote von Hochschulen und Forschungs-Instituten. Auf sie wartet eine interessante Herausforderung: Sie müssen das Know-how der Wissenschaft so für die jeweilige Zielgruppe übersetzen, dass es verständlich ist, ohne die Fakten zu verfälschen.

Quelle: MDR

Cloud ist Jobmaschine bei Accenture

Die größte Technologie- und Unternehmensberatung der Welt, Accenture, will ihren Kunden alles aus einer Hand anbieten, schreibt die FAZ. Der Know-how-Zukauf über die Akquisition anderer Beratungshäuser reicht dafür alleine nicht aus. Deshalb sucht Accenture in Deutschland aktuell weit über 400 IT-Spezialisten.

Fast 540.000 Menschen arbeiten mittlerweile für die Technologie- und Unternehmensberatung Accenture. Auch wenn sich die Mitarbeiterzahl innerhalb der letzten Dekade nahezu verdoppelt hat, reicht das anscheinend noch nicht: Aktuell sucht die größte globale technologiegetriebene Consultingfirma der Welt allein in Deutschland über 400 IT-Experten und anderer Mitarbeiter.

Zukauf von Spezialisten und Agenturen

Der Zukauf von externen Kräften und Know-how gehört für Accenture zum Tagesgeschäft: 2019 und 2020 kaufte das Haus im Schnitt alle zwei Wochen ein Unternehmen hinzu und übernahm Spezialisten wie Sinner-Schrader (E-Commerce), Mackevision (Computeranimation) und Kolle Rebbe (Werbeagentur). Zuletzt war die Vertriebsberatung Homburg & Partner

dran. Der Grund: Accenture will seinen Kunden alles aus einer Hand anbieten.

Implementierung inklusive

Denn die Consultants beschränken sich nicht nur auf die Beratung, sondern übernehmen auch die Implementierung. Durch den Zwang zur digitalen Transformation holen sich Kunden die Berater ins Haus. Deren größte Herausforderung besteht darin, ihren Klienten zu helfen, die über Jahre aufgebauten und zersplitterten IT-Systeme zusammen und in die Cloud zu führen. Dafür braucht es eine völlig neue Architektur. Denn die früheren Systeme waren darauf ausgelegt, Arbeiten zu automatisieren, aber heute geht es darum, aus den Daten heraus komplett neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Accenture hofft, damit 2021 um weitere acht Prozent zu wachsen.

Quelle: FAZ

Deutsche Glasfaser will sich verdoppeln

Mit ihren 1.600 Mitarbeitern ist die Deutsche Glasfaser angetreten, die Dörfer auf dem Land vom Schneckeninternet zu erlösen und bis in die Häuser Glasfaser zu verlegen. Fiber to the Home (FTTH) heißt das. Dafür braucht das vor zehn Jahren in den deutschen Markt eingetretene Unternehmen aktuell rund 160 neue Leute – vom Netzwerkarchitekten über den Projektmanager bis zum Bauleiter für das Roll-out der FTTH-Projekte. Bislang hat die Deutsche Glasfaser eine Million Haushalte mit schnellem Internet versorgt, bis Ende 2025 sollen es vier Millionen werden. Hinter diesem Ziel stehen auch noch mehr Jobs: Die Zahl der Mitarbeiter soll sich verdoppeln. Ende 2021 will das Unternehmen nach Düsseldorf umziehen, in eine ganz neue Unternehmenszentrale am Flughafen.

Quelle: FAZ



Daimler stellt 1.000 ITler ein

Alle Daimler-Fahrzeuge sollen ab 2024 mit der betriebseigenen Software MBOS fahren. Für die Entwicklung sucht der Konzern derzeit zusätzliches Personal für seinen „Software-Campus“.

MBOS heißt die Software, die Daimler derzeit für seine eigenen Fahrzeuge entwickelt und dafür in Sindelfingen einen eigenen „Software-Campus“ gebaut hat. Für den wollen die Stuttgarter jetzt 1.000 Software-spezialisten einstellen, weltweit sollen es weitere 2.000 Experten werden. Ziel ist es, ab 2024 alle Fahrzeuge der Marke Daimler mit der eigenen Software auszustatten. Der Konzern will sich mit der Programmierarbeit aus der Abhängigkeit von Softwareanbietern befreien. Die Software-Entwickler und -Programmierer entwickeln MBOS für die neue Mercedes Modular Architecture-Plattform, also für die neu konzipierte elektrische Fahrzeugplattform, auf der künftig die kompakten Elektrofahrzeuge stehen sollen. Mercedes ist nicht der einzige Konzern, der an einer eigenen Software-Plattform feilt, auch VW will mit VW.OS auf der Basis von Linux künftig die eigenen Fahrzeuge ausstatten.

Quelle: Echo24, BW24



Biontech plant Mega-Wachstum

Biontechs Corona-Impfstoff beschert dem Biotech-Unternehmen eine Verhundertfachung seines Umsatzes. Das Geld soll in die Krebsforschung fließen, schreibt die FAZ.

Bei vielen jobsuchenden Naturwissenschaftlern ist Biontech seit der Corona-Krise ganz neu auf dem Radar. Und das mit Recht, denn das Unternehmen tätigt große Investitionen in Studien und damit in neue Arbeitsplätze. Aktuell hat es weit über 200 Stellen für Berufseinsteiger offen, aber auch viele Positionen für Professionals – vom Prozessingenieur über den IT-Spezialisten bis zum medizinischen Fachspezialisten.

Der Corona-Impfstoff war der Durchbruch: 2008 gegründet, erzielte Biontech 2020 zum ersten Mal einen Gewinn: 15 Millionen Euro bei 482 Millionen Euro Umsatz. Schon das war eine Umsatzsteigerung um fast 350 Prozent. Für 2021 erwartet das Unternehmen aber 10 Milliarden Euro Umsatz – gegenüber 2019 eine Verhundertfachung.

Die Einnahmen aus dem Impfstoff-Geschäft wollen die Mainzer weiter in Forschung stecken. Neben der Weiterentwicklung des Impfstoffs für Kinder und Schwangere geht es um Schutz gegen Corona-Mutationen. Außerdem schwächt sich der Impfschutz nach sechs Monaten ab. Erforscht wird daher, ab wann eine Impfauffrischung notwendig ist.

Vor allem aber will Biontech zu Immuntherapien forschen: Krebserkrankungen, Autoimmunkrankheiten sowie weitere Infektions-Krankheiten. Gerade auf dem Feld der Krebserkrankungen war Biontech stark engagiert, bevor es sich 2020 auf Corona konzentrierte. Aktuell laufen 14 Studien zu Mitteln gegen fortgeschrittenen Hautkrebs und Kopf-Hals-Krebs helfen sollen.

Quelle: FAZ

Lufttaxis made in Germany

Schon in wenigen Jahren sollen Flugtaxen den Verkehr in staugeplagten Städten entlasten. Experten wie die Unternehmensberatung Horváth und Partner rechnen damit, dass Flugtaxis im Jahr 2025 in großen Städten auf ersten festgelegten Routen Passagiere transportieren, 2035 sollen autonome Flüge ohne Pilotfolgen. Auf der ganzen Welt arbeiten hieran Unternehmen mit unterschiedlichen Konzepten. Einer der Pioniere dieser modernen urbanen Mobilitätslösungen kommt aus Bruchsal: Volocopter hat schon 2011 einen ersten bemannten, rein elektrischen Flug mit den Senkrechtstartern absolviert und erhielt 2016 die Fluglizenz. Nach einem erfolgreichen PR-Flugtest in Stuttgart vor rund 10.000 Zuschauern will Volocopter spätestens in drei Jahren in Großstädten die drohnenähnlichen Flugtaxis kommerziell starten.



Für dieses Vorhaben sucht das badische Unternehmen Ingenieure aus den Bereichen Flugsicherung, Aerodynamik und Motorik, aber auch IT-Spezialisten und Controller. Mit Daimler, Intel und dem chinesischen Geely-Konzern stehen hinter Volocopter namhafte

Investoren, die in Flugtaxen große Marktchancen sehen. Für flugaffine Ingenieure ist Volocopter nicht die einzige Anlaufstelle: Neben den Flugzeugbauern Airbus und Boeing arbeiten auch Start-ups wie Lilium aus München an Flugtaxis. Quelle: FAZ



BCG sucht 800 Berater

Von der Strategieberatung zum breit aufgestellten Alleskönner: Mit der Diversifizierung seiner Geschäftsfelder hat es BCG global zur Nummer zwei nach McKinsey gebracht – und sucht allein in 2021 in Deutschland und Österreich 800 neue Berater. Hier kommen 40 Prozent des Umsatzes aus der Restrukturierung und Transformation, weitere 40 Prozent aus „Digital & Analytics“. Diese Geschäftsfelder, aber auch der Aufbau von Strukturen und Prozessen für mehr Krisen-Resilienz, der Umgang mit der Klimakrise und das Geschäftsfeld „Risk & Compliance“ zählen 2021 zu den Wachstumstreibern. Quellen: Consultancy.eu; BCG

Bundesbank muss sich verjüngen

Die Deutsche Bundesbank plant, auf den Trend zur Digitalisierung und den demografischen Wandel mit vielen Neueinstellungen zu reagieren. Aktuell beschäftigt die Notenbank rund 10.000 Mitarbeiter, deren Durchschnittsalter bei 47 Jahren liegt. Ein Großteil der Belegschaft zählt zur Generation der Babyboomer, die sich sukzessive in die Rente verabschieden wird. Gingen in den vergangenen Jahren im Schnitt pro Jahr 130 Mitarbeiter in den Ruhestand, wird deren Zahl zukünftig auf 330 pro Jahr steigen, in der Spitze könnten es sogar bis zu 470 werden. Unterm Strich, so schreibt das Handelsblatt, wird in den nächsten zehn Jahren die Hälfte der heutigen Belegschaft der Bundesbank weg sein. Das hat Auswirkungen auf die Einstellungspolitik: Einige Aufgaben übernehmen zwar künftig Maschinen, aber in vielen Bereichen muss die Bundesbank Mitarbeiter qualifizieren und neues Personal finden. Neben Spezialisten für das Bankenwesen haben auch qualifizierte ITler, Mathematiker und Techniker beste Chancen. Interessant dürfte der Einstieg bei für alle sein, die weniger Wert auf einen Spitzenverdienst legen als auf einen sicheren Job. Quelle: Handelsblatt



Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Dieselstr. 11_85774 Unterföhring_www.allianz-vertrieb.de



Die Gesellschaft. Gegründet im Jahr 1890 ist die Allianz ein Teil deutscher Wirtschaftsgeschichte. Seit 2005 existiert die Allianz Deutschland AG als Führungsgesellschaft über den operativen Gesellschaften hierzulande: der Allianz Versicherungs-AG, der Allianz Lebensversicherungs-AG, der Allianz Private Krankenversicherungs-AG und der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG. Darüber hinaus unterhält die Allianz Deutschland AG Kooperationen mit der spanischen Banco Santander, der Commerzbank, der Oldenburgischen Landesbank sowie der Hypovereinsbank.

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Geschäft der Allianz dreht sich um drei Vs: Versicherungen, Vorsorge und Vermögen. In Deutschland ist die Allianz Versicherungs-AG zuständig für das Ge-

schaft mit Sach-, Lebens- und privaten Krankenversicherungen und mit einem Marktanteil von rund 16,5 Prozent die größte Versicherungsgesellschaft hierzulande.

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

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

2019 verbuchte die Allianz Deutschland bei einem Umsatz von 42 Milliarden Euro (Vorjahr: 36,5) einen Jahresüberschuss von 2,3

(Vorjahr: 2,6) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung 10,7 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 27,7 Milliarden Euro und das Segment Krankenversicherung erzielte knapp 3,6 Milliarden Euro Umsatz. Am Gesamt-Umsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit mehr als einem Viertel beteiligt.

Standorte und Mitarbeiter. Direkt am Englischen Garten in München ist der internationale Hauptsitz des Konzerns zu finden und Stuttgart ist der Hauptsitz der Lebensversicherung. Die Allianz Deutschland AG hat ihren Sitz auf dem Allianz Campus in Unter-

es verschiedene Optionen für eine Mitarbeit, sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als selbstständiger Unternehmer.

Für eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit als Ausschließlichkeitsvertreter mit einer eigenen Allianz Agentur sucht das Unternehmen Kandidaten, die einen Hochschul- oder FH-Abschluss haben oder nach einer – idealerweise kaufmännischen – Berufsausbildung bereits Praxiserfahrung als Versicherungskaufmann oder Versicherungsfachmann gesammelt haben. Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb oder Versicherungsvertrieb mitbringen. Wer als Branchenfremder einsteigt, durchläuft berufsbegleitend eine 24-monatige Vertriebsausbildung an

Optionen gibt es sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als selbstständiger Unternehmer.

föhring. Niederlassungen gibt es in Deutschland überdies in Hamburg, Köln, Berlin, Leipzig, Nürnberg und Frankfurt. Insgesamt ist der Finanzdienstleistungskonzern in mehr als 70 Ländern mit 147.000 Mitarbeitern vertreten. Davon gehören 26.400 Mitarbeiter und rund 8.200 Vertreter der Allianz Deutschland AG an.

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

Im Zentrum der Allianz Vertriebsorganisation stehen die Agenturen, die jeweils von selbständigen Handelsvertretern geführt werden und durchschnittlich vier bis fünf Mitarbeiter haben.

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

Einstieg für Professionals. Die Allianz hat laufend Bedarf an Professionals, die quer einsteigen. Zum einen gilt dies für die Zentralfunktionen der Allianz Deutschland AG, ganz besonders viele Möglichkeiten aber offeriert das Unternehmen in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG. Hier gibt

der Allianz Außendienst Akademie und legt nach vier und 15 Monaten die IHK-Prüfungen ab. Danach steht dann die Vorbereitung und der Start in einer eigenen Agentur an.

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

Alternativ zur Selbstständigkeit gibt es auch die Möglichkeit, im Angestellten-Verhältnis in der Vertriebsorganisation der Allianz tätig zu werden. Dabei gibt es in den Geschäftsstellen verschiedene Positionen: den Geschäftsstellenleiter, der oberster Ansprechpartner für alle personellen Belange ist und Verantwortung für die Vertriebspolitik und das Erreichen der Ziele trägt. Eine Ebene tiefer ist der Büroleiter zuständig für den betriebsorganisatorisch und technisch reibungslosen Verwaltungsablauf und den Geschäftsstellen-Innendienst, dem sämtliche Verwaltungsaufgaben obliegen.

Im angestellten Außendienst gibt es neben den Kundenbetreuern ebenfalls verschiedene Führungspositionen: Den Vertreterbereichsleiter, den Vertriebsmanager

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

KARRIERE-FAKTOREN

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



und den Leiter Verkaufsqualifikation. Wer im Außendienst keine Führungsaufgabe übernehmen will, kann auch Spezialist werden für die Themen Vorsorge und Anlage, Sach/Privat, Bauspar- und Baufinanzierung, Krankenversicherung oder Firmengeschäft.

Karriereentwicklung. Zentrales Element der Personalentwicklung sind bei Angestellten die jährlichen Zielvereinbarungen. Die Mitarbeiter legen im Dialog mit ihren Vorgesetzten fest, wie sie sich und ihr Aufgabengebiet weiterentwickeln wollen. Aufstiegskandidaten müssen sich zudem in regelmäßig stattfindenden Assessment-Centern bewähren.

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

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

Vergütung und Sozialleistungen. Das Vergütungssystem für die Angestellten des Unternehmens ist dreigliedrig: im Innendienst beziehungsweise der Hauptverwaltung gehören dazu neben einem Fixgehalt auch ein Bonus und die versicherungsüblich umfangreichen Verträge zur Altersvorsorge. Im Vertrieb kommen zu dem Grund-

gehalt noch eine variable, erfolgsabhängige Vergütungskomponente hinzu sowie ein Bonus und die Altersvorsorge.

Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach Paragraph 84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird. Während der Ausbildung der Ausschließlichkeitsvertreter werden Reisekosten, Verpflegung, Unterkunft und Gehalt von der Allianz abgedeckt. Die Vergütung entwickelt sich bei den Selbstständigen im Laufe der Zeit durch Kundenbestände und ein „Vorrücken“ in der Provisionstabelle.

BEWERBEN

Bevorzugt über die Websites www.allianz-vertrieb.de oder www.karriere.allianz.de

ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Assessment-Center mit Fallstudien, Abschlussgespräch



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter



Ziel

Mit Strategie und Fingerspitzengefühl Karriere machen!

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

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

Ihre Stärken – Ihre Zukunft: Als Trainee zur Allianz.

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

Jetzt informieren unter: kundenbegeisterter-gesucht.de



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

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-

feckpigmente, 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.

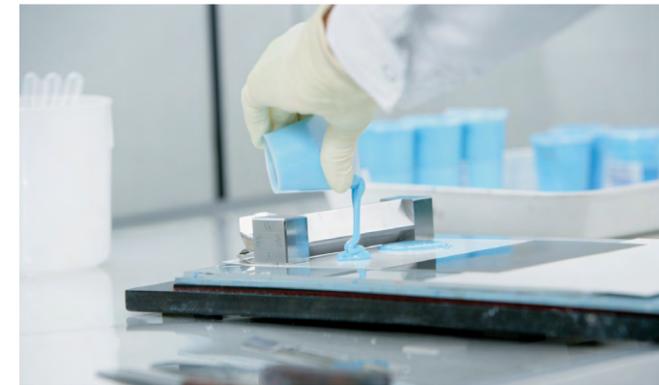
Im Geschäftsbereich Elantas geht es überwiegend um Isolierstoffe, die in Produkten der unterschiedlichsten Branchen zum Einsatz kommen – etwa in Elektromotoren, Digitalkameras und Windkraftträdern. Diese Isolierstoffe tragen dazu bei, dass Produktentwickler immer kleinere und leistungsfähigere elektronische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



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 sechsmoatigen 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 Unternehmerrmut 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

Baum, Reiter & Collegen Rechtsanwaltskanzlei

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Unter Bezugnahme auf den Jobguide vorzugsweise per E-Mail

ANSPRECHPARTNER

Anwälte, Hochschulabsolventen, Referendare:

Dr. Olaf Methner, kanzlei@baum-reiter.de

Für alle anderen: Maja Beyerlein, bewerbung@baum-reiter.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

KOMPETENZ & CHARAKTER

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



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

baum • reiter & collegen

Rechtsanwälte

Als Spezialisten für

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

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

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

www.baum-reiter.de

Bundesamt für Verfassungsschutz

Merianstraße 100_50765 Köln_02 21-7 92-0_www.verfassungsschutz.de



Der Dienst. Hanau, Februar 2020. Um kurz vor 22 Uhr fallen Schüsse in zwei Shisha-Bars in der Innenstadt. Darauf flüchtet der Täter mit seinem Pkw und erschießt weitere Personen, bevor er sich und seine Mutter tötet. Insgesamt sterben neun Menschen mit Migrationshintergrund, fünf Personen werden zum Teil schwer verletzt. Das Bekenntnis des 43-jährigen Deutschen lässt neben einer psychischen Erkrankung auf ein rechtsextremistisches, antisemitisches und von Verschwörungsideologien geprägtes Weltbild schließen.

Solche rechtsextremistischen Attentate passieren nicht einfach so. Sie sind das Resultat einer Lageverschärfung, die hervorgerufen wird durch die Vernetzung diverser Akteure und eine enthemmte Sprache und Hetze im Internet und in der Realwelt.

Rechtsextremismus ist eines von vielen Themen, mit denen sich das Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV) beschäftigt. Aber die Ausprägungen des Extremismus und Terrorismus sind vielfältig, und so müssen auch die Aktivitäten des BfV breit ansetzen.

Nicht lange nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland und der Verabschiedung des Grundgesetzes installierte der Bund drei Nachrichtendienste als Sicherheitsberater der Bundesregierung und Dienstleister der Demokratie. Als erster Dienst entstand am 7. November 1950 das Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV), dessen Aufgabe als Inlands-Nachrichtendienst es ist, unter anderem Infor-

mationen über Bestrebungen gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung zu sammeln und auszuwerten, Spionage abzuwehren und Wirtschaftsschutz zu betreiben. Diese Aufgaben wurden damals im Bundesverfassungsschutzgesetz niedergelegt und das Amt dem Bundesinnenministerium unterstellt. Etwas später, 1956, konstituierten sich dann noch der Bundesnachrichtendienst, der dem Bundeskanzleramt untersteht und zuständig ist für die Auslandsaufklärung, und im gleichen Jahr der militärische Abschirmdienst BAMAD, der dem Bundesverteidigungsministerium nachgeordnet ist und seine Aktivitäten schwerpunktmäßig auf Deutschland ausrichtet, aber auch bei Auslandseinsätzen der Bundeswehr unterstützt.

Entsprechend der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland entstanden neben dem Bundesamt für Verfassungsschutz auch noch Landesbehörden für Verfassungsschutz, die jedoch keineswegs als Landesabteiler des BfV zu verstehen sind und diesem auch nicht nachgeordnet. Sie unterstehen den Innenministerien der jeweiligen Länder und agieren somit grundsätzlich unabhängig vom BfV. Dennoch sind Bundes- und Landesämter verpflichtet zur Zusammenarbeit und auch darauf angewiesen. Die Zusammenarbeit findet zum Beispiel im Rahmen des Gemeinsamen Extremismus- und Terrorismusabwehrzentrums (GETZ) statt, in dem Analytiker, Auswerter, Beschaffer und Berichterstatter der Sicherheitsbehörden von

Bund und Ländern auf Gefahren für die innere Sicherheit reagieren. Seit 15. November 2018 ist Thomas Haldenwang Präsident des Bundesamtes für Verfassungsschutz, der bereits seit Sommer 2013 Vizepräsident des Amtes war.

Aufgaben. Im Rechtsextremismus geht es um ein autoritäres Staatsverständnis nach dem „Führerprinzip“ ohne Gewaltenteilung. Die vielen verschiedenen Formen sind eine Melange aus nationalistischen, antisemitischen, rassistischen und fremdenfeindlichen Ideologien, die sich gegen das Grundgesetz richten, Nazi-Gedankengut verherrlichen und dem Antisemitismus anhängen.

Unverändert hoch ist nach Aussage von Verfassungsschutzpräsident Thomas Haldenwang auch die Bedrohung durch den islamistischen Terrorismus. Dieser hat eine soziale und politische Ordnung auf Basis des Korans zum Ziel, also eine „gottgewollte“ Ordnung, die aber nicht vereinbar ist mit Prinzipien des Grundgesetzes wie Volkssouveränität, Trennung von Staat und Religion, freier Meinungsäußerung und Gleichberechtigung. Eine besondere, seit Jahren wachsende Strömung des Islamismus bilden die Salafisten, die den Anspruch erheben, die „einzig wahren“ Muslime zu sein.

Eine besondere Gefahr geht international von Jihadisten wie dem Islamischen Staat (IS) und Al-Qaida aus, weil sie Terror als Hauptmittel ansehen in ihrem Kampf gegen „Ungläubige“ und „korrupte Regime“ sowie für einen „Gottesstaat“. In der Internetpropaganda der Jihadisten steht Deutschland weiter im Fadenkreuz und inspiriert insbesondere allein handelnde Personen, die bei Anschlägen mitunter Unterstützung erhalten aus dem Ausland. So können nach Einschätzung des BfV islamistische Anschläge wie in Wien, Nizza und Paris (im Herbst 2020) auch bei uns nicht ausgeschlossen werden. Das zeigen die Attentate in Dresden, Berlin und Waldkraiburg.

Der „antifaschistische Kampf“ der Linksextremisten ist darauf ausgerichtet, unter Personen, die als „rechts“ ausgemacht werden, ein Klima der Angst zu erzeugen. Das Ziel ist, an Stelle der demokratischen Staats- und Gesellschaftsordnung eine sozialistische, kommunistische oder herrschaftsfreie, anarchistische Gesellschaft zu etablieren.

Darüber hinaus sammelt das BfV aber auch Informationen über in Deutschland agierende extremistische Organisationen aus dem Ausland, die ihre „Mutterorganisationen“ in den Herkunftsländern bei politischen, sozialen oder ethnischen Konflikten von Deutschland aus unterstützen.

Dominant sind dabei türkische Organisationen, sowohl die PKK, die in der EU als Terrororganisation eingestuft ist und hierzulande auch Guerilla-Kämpfer rekrutiert, als auch andere links- und rechtsextremistische Organisationen aus der Türkei, die sich opportunitätsbezogen mal mit Links-, mal mit Rechtsextremisten aus Deutschland verbünden.

Aber es gibt auch separatistische Bewegungen aus anderen Ländern, die das BfV beschäftigen, und bei denen immer die Gefahr besteht, dass Konflikte zwischen einzelnen Gruppierungen nach Deutschland getragen werden und hier zu Gewalt führen.

Wenig bekannt in der Öffentlichkeit ist die BfV-Aufgabe des sogenannten „personellen und materiellen Geheim- und Sabotageschutzes“. Dabei gilt es, Informationen und Vorgänge, die nicht öffentlich bekannt werden dürfen, vor Unbefugten zu schützen, weil sonst die

Sicherheit oder die Interessen des Bundes gefährdet wären. Dies kann auch Personen betreffen, die mit sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten befasst sind, oder den Schutz von kritischen Infrastrukturen vor Sabotage betreffen, also etwa die Energie- und Wasserversorgung, Informationstechnik und Telekommunikation – somit Einrichtungen, die notwendig sind für Gesundheit und Leben der Bevölkerung.

In dieses Aufgabenfeld ist auch der präventive Schutz der Wirtschaft und Wissenschaft vor Wissensdiebstahl einzuordnen. Denn deutsches Wissen, deutsche Patente und die Ergebnisse deutscher Forschung sind in der Welt begehrt. Die Aufklärung solcher Verdachtsfälle von Spionage und Sabotage bezeichnet Michael Niemeier, der Vizepräsident des Verfassungsschutzes, als eine der „Kernkompetenzen des Verfassungsschutzes“.

Am ehesten aus Kino-Thrillern bekannt ist vermutlich die Abwehr von Spionage und sogenannter Proliferation, also der Weiterverbreitung aller Arten von Massenvernichtungswaffen. Bei der Spionageabwehr geht es darum, dass sich fremde Nachrichtendienste Informationen verschaffen, illegitim Einfluss nehmen, sich illegal Waffen und Know-how beschaffen, sei es zur Wirtschaftsspionage, Sabotage oder um Terrorakte, Entführungen und Tötungsdelikte zu planen. Die Spionageabwehr des BfV deckt diese geheimdienstlichen Aktivitäten auf und arbeitet dazu auch international eng mit Sicherheits- und Strafverfolgungsbehörden zusammen.



Der Aktionsradius ausländischer Nachrichtendienste hat sich allerdings durch die Digitalisierung deutlich erweitert. So versuchen Staaten durch Desinformation und die „Schlacht der Narrative“ die Überlegenheit ihres Gesellschaftsmodells herauszustellen, um die eigene globale Machtposition oder ihre eigene Wirtschaft abzusichern.

Entsprechend gewachsen ist das Feld der Cyberabwehr, die sich darauf richtet, Cyberangriffe zu entdecken, sie einem Staat oder einer Quelle zuzuordnen und Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Die Bekämpfung von Cybercrime hingegen liegt in der Verantwortung der Polizei. Auf nationaler Ebene wurde 2011 das Nationale Cyber-Abwehrzentrum (Cyber-AZ) als zentrale Informations-, Kooperations- und Koordinationsplattform eingerichtet, um behördenübergreifend einen effektiveren Schutz der Gesellschaft, der Wirtschaft und des Staates vor Cyberangriffen zu gewährleisten.

Bei all seinen Aufgaben beschränkt sich das BfV immer auf das Sammeln und Auswerten von Information. Es darf qua Gesetz und in engen Grenzen „Methoden, Gegenstände und Instrumente zur heimlichen Informationsbeschaffung“ anwenden, also zum Beispiel observieren. Wenn es dann jedoch um den konkreten Zugriff auf mutmaßliche Täter geht, hat das BfV keine Vollzugsbefugnisse und gibt ab an den Generalbundesanwalt und die Polizei.

Standorte und Mitarbeiter. Das Bundesamt für Verfassungsschutz ist mit rund 4.000 Mitarbeitern in Köln und Berlin ansässig – viele Funktionen sind an beiden Standorten vertreten.

Einstieg für Professionals. Das BfV hat Bedarf an vielen Qualifikationen, darunter Juristen, Politologen, Wirtschafts- und Sprachwissenschaftler. Ganz besonders gesucht sind aber Kandidaten aus der Informatik, aus Mathematik und Physik sowie den Ingenieurwissenschaften. Für sie sind wichtige Einsatzfelder die Cyberabwehr und die technische Aufklärung. Ideal ist es hier – aber kein ausschließendes Kriterium – wenn Bewerber bereits Vorkenntnisse zu Data-Mining, Cloud Technologie, Künstlicher Intelligenz, Bilderkennung oder Kryptoanalyse mitbringen.

Aber auch in der klassischen IT gibt es Aufgaben wie Datenbankadministration, Projektmanagement und Entwicklung. Hier werden zudem komplexe Systeme zur optimalen Unterstützung der nachrichtendienstlichen Arbeit entwickelt, etwa für die Auswertung und Analyse gesammelter Informationen oder die GPS-Spurfolge.

Möglich ist aber auch ein Einsatz in den Fachabteilungen, die sich unter anderem mit Islamismus und islamistischem Terrorismus, mit Rechts- und Linksextremismus oder Spionageabwehr befassen.

MINT-Fachkräfte im höheren Dienst – mit universitärem Master- oder Diplomabschluss – werden als Nachwuchsführungskräfte eingestellt und auf Fach- oder Personalverantwortung vorbereitet. Wichtig für eine Bewerbung beim BfV, sagt die Personalabteilung, sei besonderes Interesse an innen- und sicherheitspolitischen Themen, eine sehr gute Allgemeinbildung und die Bereitschaft, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten. Mitarbeiter des BfV benötigen zudem sehr viel Motivation, Engagement, Flexibilität, Teamfähigkeit und Belastbarkeit. Wichtig sind grundsätzlich gute Englischkenntnisse, bisweilen – je nach Stelle – auch noch weitere Sprachkenntnisse, etwa in Persisch, Kurdisch, Russisch, Chinesisch, Hindi, Pashdu oder arabischen Dialekten. Darüber hinaus ist der souveräne Umgang mit moderner IT unumgänglich, also den gängigen Microsoft Office-Programmen.

Wer als Young Professional oder Experte beim BfV anfängt, erhält einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Es besteht auch die Möglichkeit zur Verbeamtung.

Karriereentwicklung. Zur Karriereentwicklung beim BfV gehören umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen. Interne Maßnahmen werden angeboten von der Akademie für Verfassungsschutz (AfV), einer gemeinsamen Bildungseinrichtung der Verfassungsschutzbehörden von Bund und Ländern, die auch den Austausch und die Vernetzung fördert. Die Akademie bietet vor allem spezifische Verfassungsschutz-Themen an, darunter Recht, Informationsbeschaffung, Auswertung, technische Analyse und Cyberabwehr. Persönlichkeits- und Sozialkompetenz-Themen werden ergänzend von der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung vermittelt.

Wer bereits einen Bachelor absolviert hat oder ein FH-Diplom in Informatik mitbringt und sich für Cybersicherheit interessiert, kann nach erster Einarbeitung im BfV einen Master in Cybersicherheit an der Universität der Bundeswehr in München anstreben.

Vergütung und Sozialleistungen. Die Vergütung basiert zunächst auf dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, wozu auch automatisch die betriebliche Altersvorsorge der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder gehört. Wer schon verbeamtet ist, wird nach dem Bundesbesoldungsgesetz vergütet.

Zusätzlich erhalten Mitarbeiter des Verfassungsschutzes eine monatliche Nachrichtendienstzulage. Spezielles Know-how, etwa von IT-Fachkräften, kann zudem mit einer Fachkräftezulage (bis zu 1.000 Euro monatlich) sowie weiteren Anhebungen honoriert werden.

Das BfV legt Wert auf ein familienfreundliches Arbeitsumfeld: Arbeitszeiten sind flexibel gestaltbar und Überstunden können durch Freizeit ausgeglichen werden. Auch Teilzeitmodelle werden angeboten und – wo möglich – Telearbeitsplätze. Zum Ausgleich von Berufs- und Privatleben gehört auch die Fürsorge des Arbeitgebers für die Gesundheit der Mitarbeiter mit Vorträgen zu Gesundheitsthemen und verschiedenen Sportangeboten.

Besonderheiten. Wer sich beim BfV bewirbt, muss darauf gefasst sein, dass der Bewerbungsprozess einige Monate dauert, da geeignete Bewerber vor einer Einstellung nicht nur ärztlich untersucht werden, sondern sich auch einer Sicherheitsüberprüfung unterziehen müssen – ein Procedere, in das auch eventuelle Partner einbezogen werden und bei dem auch Referenzpersonen befragt werden. Bewerber müssen strafrechtlich eine reine Weste haben und in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen leben.

BEWERBEN

Über die Links in den Stellenausschreibungen unter www.verfassungsschutz.de/karriere gelangt man zum Online-Bewerbungsverfahren des Bundesverwaltungsamtes.

ANSPRECHPARTNER
karriere@bfv.bund.de, 02 21-7 92-21 00

AUSWAHLVERFAHREN
Mehrmonatiges Procedere mit Onlinetests, schriftlichem und mündlichem Auswahlverfahren, Sicherheitsüberprüfung, ärztlichem Check

BfV auf   

Tom (25) und Miriam (27),
Cyberanalyst*innen

Arbeite gemeinsam mit uns

IM AUFTRAG DER DEMOKRATIE!

Bewirb dich als MINT-Fachkraft beim Verfassungsschutz.

Ob in der Cyberabwehr, der technischen Aufklärung
oder weiteren IT-Servicebereichen – bei uns erwarten
dich vielfältige Einsatzmöglichkeiten.



Scannen für Jobangebote



Bundesamt für
Verfassungsschutz

WERDE VERFASSUNGSSCHÜTZER*IN.

Mehr Informationen unter
verfassungsschutz.de/karriere

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.

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

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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



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

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

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

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

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

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

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

KARRIERE-FAKTOREN

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



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

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

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet das Gesundheitszentrum am Standort Ingelheim das Fitness-Programm „BI-Fit“ mit Kursen und Geräten für Rücken, Ausdauer und 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.

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

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

AUSWAHLVERFAHREN
 Telefoninterview, Bewerbungsgespräch, gegebenenfalls auch ein Auswahltag

Boehringer Ingelheim auf


 Facebook


 XING


 LinkedIn


 Karriereblog



Unser Geschäft ist unglaublich vielfältig. Unser Mitarbeiterstamm auch.

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

Wir sind Boehringer Ingelheim.

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



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



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

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2019 erreichte das Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 171 (Vorjahr: 169) Millionen Euro ein Konzernergebnis von 6,96 (6,13) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen hat insgesamt rund 737 Mitarbeiter. Neben der Zentrale in Stuttgart gibt es in Deutschland Niederlassungen in Berlin, Hamburg, Hannover, Ratingen bei Düsseldorf, Frankfurt, Saarbrücken, Oelsnitz im Erzgebirge, Stuttgart und München. Außerdem gibt es Büros an zwei Standorten in der Schweiz sowie in Rumänien, Frankreich, USA und Japan.

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

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

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

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

BEWERBEN

Bevorzugt über das Online-Bewerbungsformular

ANSPRECHPARTNER
Carina Lanzinger
07 11-78 25-33 32

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews

Brose auf



Facebook



Twitter



XING

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

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

Unternehmen bemüht sich, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

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

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



STARTEN SIE BEI UNS DURCH

Sie suchen:

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

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

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

Wir freuen uns auf ihre Bewerbung.



www.cenit.de/karriere



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

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

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

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

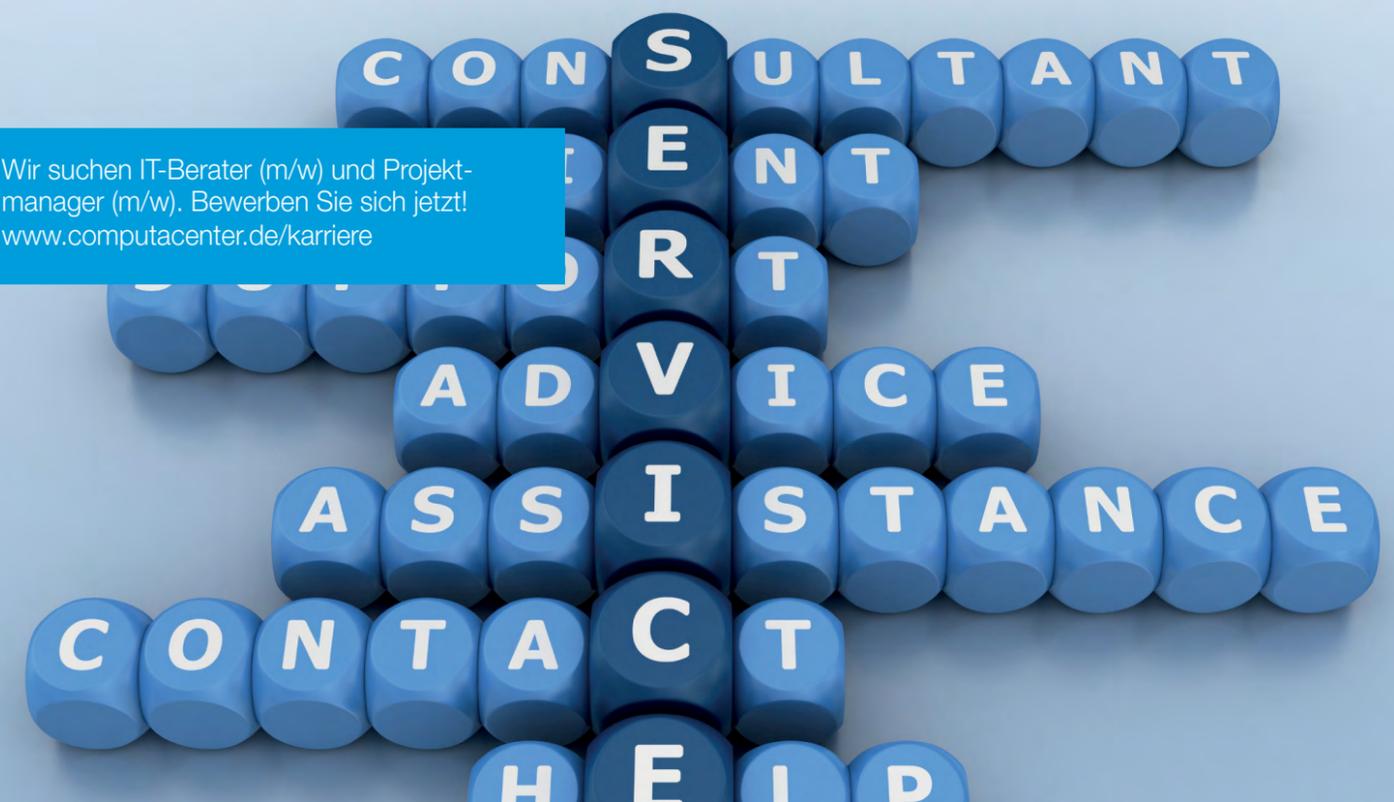
MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
IT-Projektmanager	+
IT-Consultants	+
Systemberater/-techniker	+
IT-Servicemanager	+
IT-System Engineers	+
IT-Outsourcing-/Managed Services-Spezialisten	+
Account-Manager/Vertrieb	+

Gut beraten. Unsere Kunden. Und Bewerber.

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

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

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





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

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen hat rund 15.000 Mitarbeiter, von denen mehr als 6.700 in Deutschland beschäftigt sind. Die Kunden werden über ein flächendeckendes Netz in allen größeren Städten erreicht. In Kerpen ist das zentrale Logistikzentrum, wo auch Hardware veredelt wird. Hier sitzen auch zentrale Funktionen wie Human Resources, die Finanzbuchhaltung und ein Remote-Service-Center. International ist Computacenter selbst sowie über Partner in England, Spanien, Frankreich, Benelux, Kuala Lumpur und Nordamerika vertreten.

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER
Alexandra Welter;
alexandra.welter@computacenter.com

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews, je nach Position mehrstufig

Computacenter auf



Facebook



XING



LinkedIn

Foto: fotolia



Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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

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



Jobguide Xpress
MINT-Branchen sind zuversichtlich
Mehr Karriere-News
Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Dekra

Handwerkstrasse 15_70565 Stuttgart_07 11-78 61-0_www.dekra.de/karriere



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Ingenieure	++
ITler	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
Juristen	+
Vertriebsexperten	+
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)	17%
Akademikerquote an Belegschaft	>65%

Die Gesellschaft. Als Deutscher Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein wurde die Dekra 1925 gegründet. Heute wird das Geschäft von der Dekra SE gesteuert, einer Holding, die sich vollständig im Besitz des Dekra e.V. befindet, einem Verein mit rund 44.000 Mitgliedern.

Die weltweiten Aktivitäten sind in acht Regionen aufgeteilt. Dabei verfügt der Konzern in 60 Ländern über 230 Tochtergesellschaften und Beteiligungen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Seit 2019 ist das Geschäft in acht operative Service Divisions gegliedert. Am bekanntesten ist sicherlich der Bereich „Vehicle Inspection“, der sich mit der Prüfung von Kraftfahrzeugen, also den periodischen Haupt- und Abgasuntersuchungen befasst, ein Gebiet, auf dem die Dekra nach eigener Aussage mit jährlich 27 Millionen Fahr-

zeugprüfungen international Marktführer ist. Die Prüfungen finden in eigenen Niederlassungen statt oder in 38.500 assoziierten Prüfstützpunkten, also freien Werkstätten.

Ein sehr großes Geschäftsfeld ist „Industrial Inspection“, in dem alle Dienstleistungen subsummiert sind, die mit der Prüfung technischer Anlagen oder deren Zertifizierung zu tun haben. Im Vordergrund steht dabei immer das Thema Sicherheit. Ein Themenfeld ist hier die Maschinen- und Gerätesicherheit, wenn etwa Unternehmen für Anlagen, Geräte und Maschinen die Konformität mit EG-Richtlinien und nationalen Verordnungen nachweisen müssen, um eine CE-Kennzeichnung zu erhalten. Der Vermeidung von Unfällen in Werkstätten, Lagern und Fuhrparks dient die Arbeitsmittelprüfung. Gleichermaßen werden in Unternehmen,

die mit Baumaschinen oder Kranen arbeiten, diese regelmäßig überprüft. Der Sicherheit von Passagieren und Personal dient die turnusmäßige Überwachung von Fluggastbrücken und Tankfahrzeugen an Flughäfen. Die Dekra-Experten begutachten aber auch Druckgeräte, Fördertechnik, Aufzüge, Gefahrgüter oder Vorkehrungen zum Explosionsschutz. Wiederum andere Teams sind zuständig für die Prüfung umweltrelevanter Anlagen, medizinischer Geräte in Arztpraxen, Veranstaltungstechnik in Konzertsälen sowie von Immobilien und Bauqualität.

Darüber hinaus sind unter dem Dach der Dekra SE in eigenen Gesellschaften, die selbst rekrutieren, weitere Geschäfte organisiert: „Claims & Expertise“ heißt die Einheit, deren Aufgabe Regulierungen von Schäden an Kraftfahrzeugen ist, außerdem Fahrzeugbewertungs- und Verwaltungsdienstleistungen sowie Gutachten.

In der Service Division „Consulting“ berät die Dekra bei Sicherheitsfragen von Abläufen und Tätigkeiten sowie zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

„Audits“ heißt der Bereich, in dem alle Dienstleistungen in Bezug auf Auditierungen und Systemzertifizierungen gebündelt sind.

In die Service Division „Training“ gehört die Dekra Akademie, die seit rund 40 Jahren branchenübergreifend als Bildungspartner für die Wirtschaft und die öffentliche Hand tätig und eines der größten privaten Bildungsunternehmen in Deutschland ist.

Über alle Service Divisions hinweg sind Digitalisierung und IT-Sicherheit große Themen im Geschäft der Dekra.

Deutschland für die Dekra der größte Markt. Hier wurden 2020

rund 1,93 Milliarden der insgesamt rund 3,2 Milliarden Euro Konzernumsatz erwirtschaftet. Damit hat das Unternehmen im Jahr 2020 ein bereinigtes Betriebsergebnis von über 183 Millionen Euro erwirtschaftet.

Standorte und Mitarbeiter. Für das Unternehmen sind weltweit knapp 44.000 Mitarbeiter in 60 Ländern tätig, über 21.000 hierzulande. Der Hauptsitz ist seit 1946 in Stuttgart, wo im Industriegebiet Vaihingen rund 1.500 Mitarbeiter beschäftigt sind. Hier sitzen vor allem die Shared Service Center, die sich mit Vertrieb, Einkauf, Finanzen, Marketing, Personal und IT befassen. Darüber hinaus sind hier die technischen Bereiche Prüfwesen, Gutachten sowie Industrie, Bau und Immobilien angesiedelt, die konzernweit unterstützen. Bundesweit gibt es über 850 Standorte; zusätzlich werden in 75 Niederlassungen und an 33.000 Prüfstützpunkten in freien Werkstätten Fahrzeuguntersuchungen durchgeführt.

Einstieg für Professionals. Das Unternehmen sucht ständig erfahrene Professionals aus technischen Disziplinen, die als Prüfingenieure oder Sachverständige im automobilen oder industriellen Bereich ihre Karriere fortsetzen. Darüber hinaus gibt es in der Zentrale in Stuttgart laufend Positionen für Wirtschaftswissenschaftler, Naturwissenschaftler, Ingenieure, Juristen und Informatiker in Bereichen wie Einkauf, Personal, Marketing, Finanzen, M&A, IT, Recht, Vertrieb, aber auch in den technischen Bereichen Prüfwesen, Gutachten sowie Industrie, Bau und Immobilien.



Alles im grünen Bereich.

SICHERHEIT

beginnt mit mir bei DEKRA.

Prüfingenieure, Sachverständige und Professionals (m/w/d) gesucht.

Wir sind auch als Arbeitgeber Ihr verlässlicher Partner und stehen für vielfältige Tätigkeitsprofile sowie zukunftssichere Arbeitsplätze in Ihrer Region. DEKRA ist eine der weltweit führenden Expertenorganisationen im Bereich Fahrzeug- und Industrieprüfungen, Zertifizierung sowie Beratung und sorgt für Sicherheit im Verkehr, bei der Arbeit und zu Hause.

www.dekra.de/karriere



Personalbedarf hat auch die Dekra IT, die als zentraler Dienstleister mit weltweit über 400 Mitarbeitern alle Konzernunternehmen mit IT-Lösungen unterstützt sowie SAP-Templates, Collaboration-Werkzeuge und webbasierte sowie mobile Anwendungen entwickelt.

Karriereentwicklung. Die Führungskräfte im Dekra-Konzern, sagt die Personalabteilung, stammen fast ausnahmslos aus den eigenen Reihen. Wer Führungsaufgaben übernehmen will, kann auf Konzernebene Verantwortung für ein Fachgebiet oder die Leitung eines Spezialgebiets beziehungsweise einer Niederlassung anstreben.

Kandidaten für solche Aufstiegspositionen werden in einem internen Assessment Center ausgewählt. Dem folgen dann individuelle Entwicklungsmaßnahmen und Projekte sowie die Teilnahme an einem nationalen oder internationalen Förderprogramm, bei dem die Kandidaten den Dekra-Konzern und seine Geschäftsfelder kennenlernen und auf ihre künftigen Führungsaufgaben vorbereitet werden.

Wichtig ist auch der Austausch zwischen den Führungskräften, der vom Unternehmen gefördert wird.

Vergütung und Sozialleistungen. Da das Unternehmen in allen Geschäftsfeldern ein breites Spektrum an technischen Themen abdeckt, ist laufende Weiterbildung essentiell für die Erhaltung der Kompetenz. An den Standorten Wart-Altensteig in Baden-Württemberg, in Kreischa (Sachsen) und Hamburg-Tarpen werden daher jedes Jahr rund 55.000 Teilnehmertage in der internen Aus- und Weiterbildung abgeleistet, darunter auch Weiterbildungen zum Prüfingenieur oder Industriesachverständigen.

Neben ihrem Gehalt profitieren alle Dekra-Mitarbeiter von einer betrieblichen Altersvorsorge. Je nach Standort gibt es zudem ein Betriebsrestaurant oder Essensgeldzuschüsse.

Um seine Mitarbeiter gesund zu erhalten, investiert das Unternehmen laufend in die Gesundheitsförderung, zu der auch Fitnesskurse gehören.

Wichtig für die Vernetzung unter den Kollegen, auch über die Standorte hinweg, sind zahlreiche Events wie ein jährlich stattfindender Skicup, aber auch Motorradtreffen und Sommerfeste.

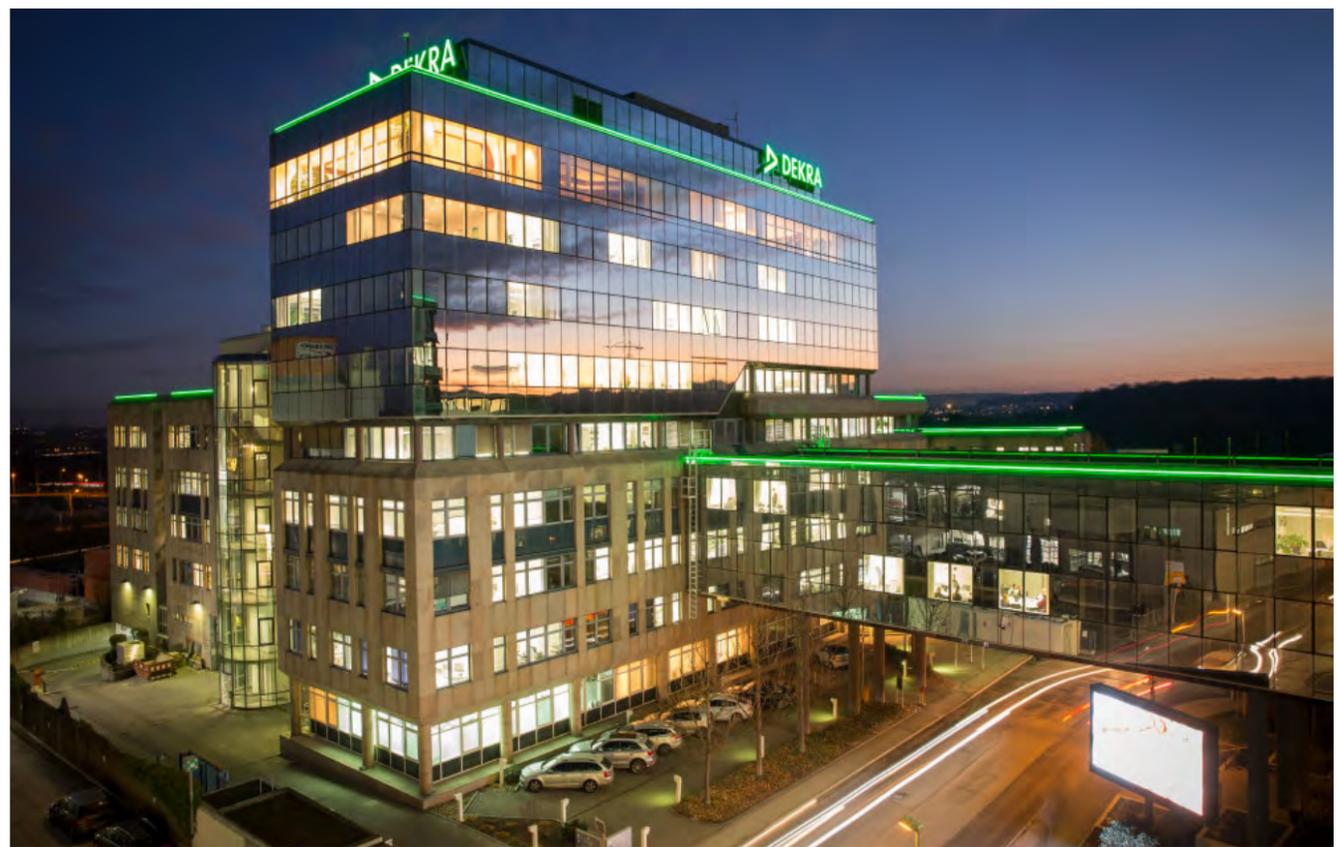
BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsformular auf www.dekra.de/karriere, immer mit Bezugnahme auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER
für allgemeine Fragen: recruiting@dekra.com,
für Fragen zu einzelnen Stellen: die jeweiligen Ansprechpartner in der Ausschreibung

AUSWAHLVERFAHREN
 Interviews

Dekra auf
 XING  LinkedIn  Facebook  Instagram  Kununu 



Jobguide

Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: fotolia

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



Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de



Die Gesellschaft. Etwa 30.000 Windenergieanlagen sorgen derzeit in Deutschland für sauberen Strom. Sehr viele davon kommen aus den Produktionsstätten von Enercon. Doch diese Anlagen haben sich sehr verändert seit der Ingenieur Aloys Wobben 1984 in der ostfriesischen Stadt Aurich sein Unternehmen gründete. Waren Windenergieanlagen damals um die 80 Meter hoch, drehten sich schnell und waren vergleichsweise hörbar, so ragen sie heute mehr als 200 Meter in die Höhe, sind viel leiser und haben eine vier Mal geringere Umdrehungsgeschwindigkeit als vor über 35 Jahren.

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

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

Lange vor seinem Tod im Jahr 2021 brachte der Unternehmensgründer Aloys Wobben Enercon in eine Familienstiftung ein, die die Unabhängigkeit und nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens sichert.

Diese Stiftung gründete zusammen mit dem Energieversorger EWE 2021 das Gemeinschaftsunternehmen Alterric, das sich in den kommenden Jahren zu einem führenden Erzeuger von Grünstrom in Deutschland und Frankreich sowie weiteren Ländern entwickeln will.

Produkte und Marktbedeutung. 90 Prozent der Tätigkeit von Enercon dreht sich um die Entwicklung, Produktion sowie den Vertrieb und Service von Onshore-Windenergieanlagen. Zum Produktportfolio gehören Windenergieanlagen mit Nennleistungen von 800 bis 5.560 Kilowatt für unterschiedlichste Windstandorte.

In über 30 Ländern der Welt hat das Unternehmen bislang mehr als 30.200 Windenergieanlagen mit einer Leistung von über 56,8 Gigawatt installiert. Dabei wurde nahezu die Hälfte der Anlagen auf dem deutschen Heimatmarkt errichtet, wo Enercon mit einem Marktanteil von über 38 Prozent der zweitgrößte Hersteller ist. Da-



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Elektrotechnik-Ingenieure	++
Maschinenbau-Ingenieure	++
Luft- und Raumfahrt-Ingenieure	++
Bauingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Informatiker	++
Wirtschaftswissenschaftler	++
Naturwissenschaftler	+
Juristen	+
Mathematiker	+
Geisteswissenschaftler	+

KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	-
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	k.A.
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstütz. v. Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	14,8%
Akademikerquote an Belegschaft	k.A.

bei werden die Anlagen im Laufe der Jahre immer größer: Der neueste Anlagentyp hat einen Rotordurchmesser von 160 Metern.

Vom Wettbewerb setzt sich Enercon durch sein getriebeloses Antriebskonzept ab, das den Vorteil bietet, annähernd wartungsfrei und daher langlebiger zu sein und zudem viel leiser zu laufen als Anlagen mit Getriebe.

Aber auch die Generatoren, Gondeln, Beton- und Stahlrohtürme, Rotorblätter, Steuerungen und die Leistungselektronik werden größtenteils in Enercon-Fabriken gefertigt. Das Unternehmen baut auch die Fundamente und die Straßen zu den Anlagen selbst, errichtet Umspannwerke, legt die Stromkabel, stellt die Anlagen auf, übernimmt die Wartung und bietet Schulungen für Betriebspersonal an.

Standorte und Mitarbeiter. Der Hauptsitz des Unternehmens ist seit der Gründung 1984 im Auricher Stadtteil Extum, die Produktionsstätten sind aber inzwischen in den Stadtteil Sandhorst gezogen. 2014 entstand in Aurich außerdem ein Forschungs- und

Entwicklungszentrum mit Arbeitsplätzen für 800 Ingenieure sowie einer angegliederten Versuchshalle mit Testeinrichtungen und Laboren.

Heimische Produktionsstätten gibt es neben Aurich auch in Emden und Magdeburg, einem der größten Standorte. International unterhält das Unternehmen 360 Service-Stationen weltweit und ist mit insgesamt 14.000 Mitarbeitern in über 45 Ländern präsent, darunter Europa, Kanada, die Asia-Pazifik-Region, die Türkei sowie Lateinamerika.

Einstieg für Professionals. Für Positionen, die in in den Bereichen Forschung & Entwicklung, Vertrieb, Service, Projektmanagement, Instandhaltung und Produktion regelmäßig zu besetzen sind, hat das Unternehmen Interesse an Professionals aus beinahe allen akademischen Disziplinen. Besonders viele Positionen gibt es für Ingenieure aus der Elektrotechnik, dem Maschinenbau, der Luft- und Raumfahrttechnik und dem Bauingenieurwesen. Aber auch für Wirtschaftsingenieure und Informati-



ker entstehen regelmäßig Vakanzen. An den Direkteinstieg in eine ausgeschriebene Stelle, erläutert die Personalabteilung, schließt sich bei allen Neueinsteigern ein Onboarding-Prozess mit einem Einarbeitungsplan, Präsentationen, Exkursionen und einem festen Ansprechpartner an.

Zur Belegschaft gehören inzwischen über 85 Nationalitäten. Diese Vielfalt an kulturellen Hintergründen möchte Enercon gerne nutzen, um den Veränderungsprozess, den das Unternehmen derzeit durchläuft, mit Ideen aus den eigenen Reihen zu bereichern. Dem gleichen Gedanken folgt das Ziel, möglichst altersgemischte Teams zu haben und den Anteil der Frauen im Unternehmen insgesamt sowie in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

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

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

Vergütung und Sozialleistungen. Zu den Nebenleistungen, die das Unternehmen seinen Mitarbeitern bietet, gehören finanzielle Benefits wie eine betriebliche Altersversorgung, spezielle Konditionen bei einer Berufsunfähigkeitsversicherung und die Möglichkeit, günstig Ökostrom zu beziehen. Auch eine hausinterne Mitfahrbörse spart Kosten und Energie, ebenso wie Mitarbeitervergünstigungen bei Geschäften an den Standorten Aurich, Emden und Magdeburg.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Angeboten, die dabei helfen Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören neben flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeit und – wo möglich – mobilem Arbeiten, auch ein eigener Kindergarten mit angegliedertem Hort in Aurich und externe Angebote zur Kinderbetreuung für den Notfall.

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

BEWERBEN

Über das Online-Bewerbungssystem auf www.enercon.de/karriere

ANSPRECHPARTNER

Personalbeschaffung:
jobs@enercon.de, 0 49 41-9 27-2 44

AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, anschließend
persönliches Vorstellungsgespräch

Enercon auf XING LinkedIn



KARRIERE MIT RÜCKENWIND? _

Los geht's - starten Sie Ihren Weg bei ENERCON! Gestalten Sie gemeinsam mit uns die regenerative Energiezukunft. Wir bieten eine Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen mit spannenden, abwechslungsreichen Tätigkeiten und ein Arbeitsumfeld, in dem Teamwork und kurze Kommunikationswege großgeschrieben werden.

**Wir bewegen die Zukunft.
Sind Sie dabei?**

Entdecken Sie Ihre Perspektiven!

enercon.de/karriere

Heraeus Holding GmbH

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



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Heraeus Quarzglas ist auf die Herstellung und Verarbeitung von

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

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

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

Der gesamte Konzern erreichte im Jahr 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 spielen aber nicht nur in Hanau, sondern weltweit eine herausragende Rolle, betont das Unternehmen.

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

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

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

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

BEWERBEN

über die Website

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

AUSWAHLVERFAHREN
Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center

Heraeus auf
XING LinkedIn Kununu Twitter

Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: foto1a

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de

Melitta Unternehmensgruppe

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

Die Melitta Unternehmensgruppe erreichte im Jahr 2018 einen Umsatz von über 1,54 Milliarden Euro, kommuniziert aber ihr Betriebsergebnis nicht.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen beschäftigt international mehr als 5.200 Mitarbeiter, die aus 60 verschiedenen Ländern kommen. 1.800 dieser Mitarbeiter sind in Deutschland tätig, entweder in Minden, wo die Zentrale, Melitta Kaffeezubereitung, Cofresco und Wolf PVG ansässig sind, in Bremen bei Melitta Kaffee oder in Spenge in Ostwestfalen.

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

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

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

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

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

Im mittleren Management beispielsweise

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



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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Jobportal

ANSPRECHPARTNER

ASPs stehen in den Stellenanzeigen

Initiativbewerber:

Jana Dobrunz, jana.dobrunz@melitta.de



AUSWAHLVERFAHREN

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

Melitta auf XING



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

UND MEINEN HORIZONT ERWEITERE.

IN DEM ICH WERTSCHÄTZUNG ERLEBE

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

Melitta® Das Mehr an Möglichkeiten.



Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

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

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

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

Die Patentanwälte der Kanzlei hatten vor der Gründung alle langjährige Erfahrung in anderen Kanzleien und haben ausgewiesene Expertise im Bereich Chemie, Pharma, Biochemie, Maschinenbau

Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Ingenieure oder Naturwissenschaftler.

und Elektrotechnik. Michalski Hüttermann sind ebenso für große internationale Konzerne tätig wie für eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen im Großraum Nordrhein-Westfalen. Darüber hinaus betreut die Kanzlei auch die europäischen Patentrechts-Portfolios von Unternehmen aus den USA, China, Korea und Japan.

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

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

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

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

Ingenieure und Naturwissenschaftler, die in der Kanzlei ihre Aus-



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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



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

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

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

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

Michalski · Hüttermann & Partner Patentanwälte mbB

Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf

Phone: +49-211-159249-0

Fax: +49-211-159249-20

mail@mhpatent.de

www.mhpatent.de

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

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

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

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

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Dr. Alois Hüttermann, mail@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Wer begleitet mich auf meinem Karriereweg?

Aus dem Hause
DIE ZEIT

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

academics.de
Das Karriereportal für Wissenschaft & Forschung

Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: fotolia

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



Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de



Die Gesellschaft. Zu den „stärksten Trends“ im Lebensmittelhandel, sagte Rewe Group-Chef Lionel Souque der Wirtschaftswoche, gehöre das Wachstum des Convenience-Geschäftes. Viele Menschen würden in Zukunft noch öfter unterwegs essen und sich bei Bäckern, an Tankstellen, an Flughäfen und Bahnhöfen mit schnellem Essen versorgen. Aus diesem Grund initiierte der Franzose, der seit 2017 an der Spitze der Rewe Group steht, 2019 die Übernahme des Großhändlers Lekkerland, der auf die Belieferung von Tankstellen, Kiosken und Schnellrestaurants spezialisiert ist. Vor allem aufgrund der kleinteiligen Logistik, die Lekkerland beherrscht, erhofft sich Souque davon einen weiteren Schub in der über 90-jährigen Wachstumsgeschichte der Rewe Group.

Diese nahm damit ihren Anfang, dass sich seit Ende des 19. Jahrhunderts kleine, selbstständige Lebensmitteleinzelhändler zu regionalen Einkaufsgenossenschaften zusammenschlossen, um bessere Einkaufskonditionen bei Herstellern zu bekommen. So konnten sie sich des Wettbewerbs der damals aufkommenden Kaufhäuser und Filialbetriebe besser erwehren. Als sich dann 1927 im Rheinland 17 dieser Einkaufsgenossenschaften von Lebensmittelhändlern zum „Revisionsverband

der Westkaufgenossenschaften (ReWe)“ zusammenschlossen, war dies der Startschuss zu einem Unternehmen, das sich nach dem zweiten Weltkrieg zu einem der größten deutschen Handelskonzerne weiterentwickelte.

Neben den selbstständigen Kaufleuten, die ihre eigenen Rewe-Märkte als unabhängige Unternehmer betreiben, entstanden seit Anfang der 1970er-Jahre verstärkt Filialbetriebe, die von der Rewe Group direkt geführt werden. Seit 1988 entwickelte sich dann die Touristik zum zweiten Geschäftsfeld, das inzwischen in der DER Touristik gebündelt ist.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Mit einem Umsatz von über 61 Milliarden Euro im Jahr 2018 ist die Rewe Group einer der führenden Handels- und Touristikkonzerne in Europa. Und Lekkerland brachte weitere 12,4 Milliarden Euro Umsatz in die Rewe-Familie ein.

Die Gruppe gliedert ihre Vertriebslinien in die Kategorien Handel Deutschland, Handel International, Fachmarkt, Touristik und Sonstige.

In Deutschland ist das Unternehmen mit Supermärkten unter den Marken Rewe, Rewe City, Rewe Center und der Vertriebslinie

Bedarf an Berufserfahrenen besteht in der Kölner Zentrale im Prinzip in allen Funktionen - vor allem in der IT und im Category Management.



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)	42 %
Akademikerquote an Belegschaft	23,5 %

Nahkauf, dem Discounter Penny, dem Convenience-Markt Rewe to go, dem Online-Lieferdienst Rewe.de, den Toom Baumärkten, der Metzgerei-Marke Wilhelm Brandenburg, der Glockenbäckerei sowie dem Großhändler Lekkerland vertreten. Allein aus dem deutschen Markt kommen über 43 Milliarden Euro, also über zwei Drittel des Gesamtumsatzes.

Im Lebensmittelhandel ist Rewe nach dem LZ Retailytics-Ranking der Lebensmittelzeitung die Nummer zwei in Deutschland und steht mit 14,7 Prozent Marktanteil gleichauf mit der Schwarz-Gruppe.

Über 28 Prozent seines Gesamtumsatzes erzielt das Unternehmen bereits außerhalb des deutschen Heimatmarkts: In neun Ländern Europas, vor allem in Osteuropa, ist die Rewe Group mit Billa-Märkten und Penny-Discountern vertreten. In Österreich gehören außerdem die Merkur-Verbrauchermärkte, die Adeg-Märkte sowie die Bipa-Drogerien zur Gruppe. Bipa ist außerdem in Kroatien anzutreffen und die Iki-Märkte in Litauen.

Zum Geschäftsfeld Touristik gehören 17 große Reiseveranstalter, darunter DerTour, ITS, Jahn Reisen, Kuoni, Apollo, Meier's Weltreisen und ADAC Reisen und über 2.400 Reisebüros. Sie werden ergänzt durch 30 Spezial-Reiseanbieter wie Kirker und Manta Reisen, die sich auf kleinere, anspruchsvolle Zielgruppen konzentrieren.

Im Geschäftsfeld „Sonstige“ sind die beiden IT-Dienstleister Rewe digital und Rewe Systems untergebracht, aber auch Spezialanbieter wie Zoo Royal, Kölner Weinkeller und Weinfreunde.

Standorte und Mitarbeiter. International arbeiten bei der Rewe Group über 360.000 Beschäftigte in 22 Ländern. In Deutschland sind es mehr als 254.000 Mitarbeiter.

Einstieg als Professional. Bedarf an erfahrenen Experten und Führungskräften hat die Zentrale der Rewe Group in Köln im Prinzip

in allen Funktionen. Offene Stellen gibt es sowohl im Finanz- und Rechnungswesen als auch im Immobilienmanagement, im Marketing, dem Personalwesen, in der Strategie und Unternehmensentwicklung sowie im Einkauf und Category Management. Sehr viele Stellen sind zu besetzen in der Logistik, der IT und dem Bereich Ecommerce.

Karriereentwicklung. Über 70 Prozent seiner Führungskräfte entwickelt das Unternehmen aus den eigenen Reihen. Die Tür bleibt also auch offen für Quereinsteiger. Überdies ist die Führungsrolle nicht die einzige Karriereoption, denn es gibt grundsätzlich drei verschiedene Karrieremodelle: Die Linien-Laufbahn ist der klassische Karriereweg, der in Positionen mit Personalverantwortung führt. Die Fach-Laufbahn ist vorgesehen für Mitarbeiter, die nicht auf Führungsaufgaben aus sind, sondern lieber ihr Expertenwissen erweitern und damit Kunden und Kollegen beraten. Eine Art Mittelweg stellt die Projektleiter-Laufbahn dar, bei der immer für eine begrenzte Zeit die Verantwortung für Projekte übernommen wird und mit dem Karriere-Fortschritt die Dimension und Bedeutung der Projekte steigt.

Die Rewe Group Management Akademie bietet für Potenzialträger – egal ob Spezialisten oder angehende Führungskräfte – eine modular aufgebaute, einjährige Qualifizierung. Dabei geht es darum,



Kompetenz in Führung und Strategie aufzubauen durch einen Wechsel von Lern- und Umsetzungsphasen sowie den Austausch in Seminargruppen und bei jährlichen Netzwerktreffen.

Für die obere Führungsebene wurde zusätzlich „myCampus“ geschaffen, wo konzernübergreifend in Präsenztrainings, Vorträgen und Coachings die Qualifizierung der Top-Etage vorangetrieben wird. Wer neu ins obere Management einsteigt, nimmt an dem Programm „Check in – Rewe Group in zwei Tagen“ teil und erhält von internen Experten und Führungskräften einen Überblick über Strukturen, Prozesse, Themen und Verantwortlichkeiten in der Gruppe.

Wer gerne ins Ausland möchte, hat dazu im Rahmen von mehrjährigen Assignments die Gelegenheit. Vielfach führen diese Auslandsentsendungen in die regionalen Zentralen in Osteuropa oder im asiatischen Raum.

Frauenkarrieren fördert die Rewe Group auf zweierlei Weise: Das Förderprogramm „Women's drive“ stellt Frauen, die erste Führungserfahrung sammeln, einen Coach aus dem Kreise der langjährig erfahrenen Führungskräfte zur Seite. Darüber hinaus bietet „Fernetzt“ eine Plattform für Frauen in fachlichen oder Führungsrollen, die sich austauschen und gemeinsam Seminare veranstalten.

Vergütung und Sozialleistungen. Neben dem Fixgehalt, das in den Managementfunktionen durch eine erfolgsorientierte Komponente ergänzt wird, bietet das Unternehmen eine Reihe von Mitarbeiterbatten und eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Pensionskasse an, bei der Gehaltsbestandteile umgewandelt werden.

Um die Balance zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen, gibt es nicht nur flexible Arbeitszeiten und Teilzeitangebote, sondern auch Sabbaticals, bei denen Mitarbeiter sich unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb eines Jahres ohne Angabe von Gründen bis zu sechs Monate vollständig freistellen lassen können.

Durch eine Zusammenarbeit mit der Arbeiterwohlfahrt können Mitarbeiter Unterstützung bei der Suche nach Kita-Plätzen in Anspruch nehmen oder sich Tagesmütter, Kinderfrauen und Au-Pairs vermitteln lassen. In persönlichen Krisensituationen wie Scheidung, Schulden, Krankheit, Todesfall oder Pflegefällen stehen geschulte Rewe-Kollegen als Ansprechpartner mit Beratungsangeboten bereit.

Wer morgens vor der Arbeit oder nach Feierabend Sport machen möchte, kann sich zu den quartalsweise ausgeschriebenen Betriebssportkursen anmelden, die im Unternehmen selbst stattfinden. Außerdem gibt es für alle eine vergünstigte Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio.

BEWERBEN

über die Karriereseite
karriere.rewe-group.com

ANSPRECHPARTNER

Recruiting Center, bewerbung@rewe-group.com, 02 21-1 49-71 10

AUSWAHLVERFAHREN

Telefonisches und persönliches Interview, bei einigen Positionen zusätzlich ein Assessment Center

Rewe Group auf



Jobguide



Die REWE Group sucht mehr
 Mitarbeiter (m/w/d) in Köln.

Jetzt online bewerben!

karriere.rewe-group.com

SEW-Eurodrive GmbH & Co KG

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



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

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

Produkte und Marktbedeutung. Bei allem, was SEW-Eurodrive tut, geht es um Bewegung – genauer gesagt: um Antriebsautomatisierung. Das Unternehmen stellt Getriebemotoren und Frequenzumrichter, Servo-Antriebssysteme, dezentrale Antriebssysteme und Industriegetriebe für die verschiedensten Anwendungen her. Mal werden damit Förderbänder und Montagelinien in der Industrie bewegt, mal Abfüllanlagen in der Getränkeindustrie betrieben oder es wird erreicht, dass Dächer von Sportstadien sich öffnen lassen.

In anderen Fällen kann es um die Fördertechnik in Kieswerken gehen, um Prozesse in der Chemieindustrie, um den Transport von

Gepäck an Flughäfen oder von Personen auf Rolltreppen. Dabei werden je nach Anforderungen der jeweiligen Kunden Lösungen entwickelt aus einem Baukastensystem von Getriebemotoren, Steuer- und Regelungstechnik, Software, Service und Zubehör.

Das Thema Industrie 4.0 bedeutet für SEW-Eurodrive, dass in der Fabrik der Zukunft der Mensch im Mittelpunkt steht und dabei von cyber-physikalischen Systemen unterstützt wird. SEW-Innovationsgruppen erforschen unter anderem neue Technologien zur Mensch-Maschine-Interaktion, Vernetzungstechnologien und ressourcenschonende Antriebskonzepte oder sie entwickeln Komponenten für mobile Assistenzsysteme und Konzepte für urbane Logistik und Intralogistik. Die Forscher und Entwickler arbeiten an einem Industrie-4.0-Technologiebaukasten, welcher vor allem Neuerungen in der induktiven, optischen oder kamerabasierten Spurführung, bei der berührungslosen Energieübertragung und Energiespeicherung, Augmented Reality, Funk und Navigation sowie Positionierung mittels RFID oder QR-Codes beinhaltet.

Auf der Hannover Messe zeigte der Technologiekonzern das Modell einer Smart-Factory mit Fabrikautomatisierung, intelligenter Auftragsabwicklung, Montage- und Logistikassistenzsysteme sowie Technologieintegration von Augmented Reality und Predictive Maintenance.

Die Kunden von SEW-Eurodrive kommen zu einem Großteil aus der Automobil- und deren Zulieferindustrie, aus der Logistik-Branche oder der Intralogistik der Industrie oder sie sind Lebensmittel- und Getränkehersteller. Mit einem Jahresumsatz 2018/2019 von 3,2 (Vorjahr: 3,0) Milliarden Euro zählt das Unternehmen nach eigenen Angaben zu den weltweiten Marktführern in seiner Branche.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt SEW-Eurodrive über 17.000 Mitarbeiter in 50 Ländern. Dabei gibt es eine Arbeitstei-

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

Alle Ansprechpartner stehen jeweils aktuell auf den Karriereseiten.

AUSWAHLVERFAHREN

Zwei Interviews



um die Entwicklung und Einführung von SAP-Anwendungen in den internationalen Tochtergesellschaften und der Konzernzentrale. Oder sie begleiten die Änderungen organisatorischer Geschäftsprozesse in den Fachbereichen beziehungsweise nehmen Aufgaben im Rechenzentrum und in der System- und Anwendungsbetreuung wahr. Auch in der Produktentwicklung von Komponenten und Systemen der Antriebselektronik sind Informatiker und Softwareentwickler gefragt. Unter Verwendung von C und C++ entwickeln sie Embedded Software für Elektronikbaugruppen, arbeiten mit Microsoft.net-Technologie und webbasierten Anwendungen auf PC-Systemen und sorgen für intuitiv bedienbare Steuerungen. Sie programmieren prozesskonforme sicherheitsgerichtete Software für mehrkanalige Elektroniksysteme oder konzipieren PC- und SPS-basierte Testsysteme.

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

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

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

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

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Elektrotechniker	++
Mechatroniker	++
Maschinenbauer	++
ITler	++
Wirtschaftsingenieure	+
Wirtschaftswissenschaftler	+

DER MENSCH MACHT DEN UNTERSCHIED

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

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

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

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

ten- oder Führungslaufbahn gefällt haben, richtet sich das zweijährige Young Potentials Program. Es umfasst Seminare mit internen und externen Referenten, Veranstaltungen und Coachings und vermittelt strategisches und methodisches Rüstzeug. Wichtig ist dabei neben dem Aufbau von Kompetenz im Projektmanagement auch die Zusammenarbeit im Team mit anderen Nachwuchskräften. „Das Netzwerk, das daraus entsteht“, sagt Stengl, „ist hilfreich bei der weiteren Arbeit und dem nächsten Karriereschritt.“

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

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

Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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



Foto: fotolia

SEW-EURODRIVE—Driving the world

ANTRIEB BEWEGT ZUKUNFT

BEWEGEN SIE MIT

SEW EURODRIVE

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



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

www.sew-eurodrive.de/karriere

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



Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Sparkassen-Finanzgruppe

www.sparkasse.de



Die Gruppe. Damit breite Teile der Bevölkerung ihr Geld anlegen konnten, ihren Zahlungsverkehr sicher abwickeln und Kredite aufnehmen, wurden vor rund 200 Jahren die ersten Sparkassen gegründet. Im Sparkassengesetz wurde festgelegt, dass Sparkassen Universalbanken in öffentlicher Trägerschaft sind, sie also mit allen Kundengruppen Bankgeschäfte betreiben können und hinter ihnen die jeweiligen Städte oder Landkreise als Gesellschafter stehen, weshalb sie ihre Gewinne für das Gemeinwohl einsetzen sollen. Damit bilden die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute die dritte Säule im Drei-Säulen-Modell des deutschen Finanzsektors, und sind den privaten Banken und den Genossenschaftsbanken gleichgestellt.

Diese dritte Säule umfasst alle Gesellschaften der Sparkassen-Finanzgruppe, zu der insgesamt 520 einzelne Unternehmen gehören. Den größten Anteil daran haben die 376 rechtlich selbstständigen Sparkassen-Gesellschaften. Darüber hinaus gibt es fünf Landesbanken – die Landesbank Baden-Württemberg, die BayernLB, die Lan-

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Wirtschaftswissenschaftler	+
Juristen	+
ITler	+
KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	z.T.
Betriebssport	z.T.
Betriebliches Gesundheitsmanagement	z.T.
Auslandsentsendung Langzeit	z.T.
Internationale Kurzzeit-Einsätze	-
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	z.T.
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	z.T.
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	27,4%*
Akademikerquote an Belegschaft	k.A.
* Nur Sparkassen und unterhalb der Vorstandsebene	

desbank Berlin, die Landesbank Hessen-Thüringen, die NordLB und die SaarLB – sowie viele weitere Gesellschaften, die im Verbund Spezialaufgaben übernehmen. So ist zum Beispiel die Deka Investments das Wertpapier-Handelshaus der Sparkassen, die acht Landesbausparkassen befassen sich mit Immobilienfinanzierung, die Deutsche Leasing-Gruppe und weitere Gesellschaften mit dem Leasing-Geschäft. Darüber hinaus gehören zum Verbund neun öffentliche Versicherer, ferner S-Kreditpartner, die Berlin Hyp, drei Factoring-Gesellschaften sowie der Deutsche Sparkassenverlag, die Sparkassen Finanz-Informatik und der Deutsche Sparkassen- und Giroverband als Dienstleister in Verbund. Hinzu kommen 51 Kapitalbeteiligungsgesellschaften, sieben LBS Immobiliengesellschaften, die Sparkassen Rating- und Risikosysteme GmbH, zwölf regionale Sparkassenverbände und 754 Stiftungen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Im internationalen Vergleich sehr ungewöhnlich ist in Deutschland der hohe An-

teil der öffentlich-rechtlichen und genossenschaftlichen Banken am Bankensystem. Dabei ist die Sparkassen-Finanzgruppe mit einem Geschäftsvolumen von 2.980 Milliarden Euro die größte Finanzgruppe Europas. Allein 48,2 Millionen Girokonten werden von den Sparkassen in Deutschland geführt und drei Viertel aller Unternehmen arbeiten mit der Firmenkundenabteilung ihrer örtlichen Sparkasse zusammen. Dabei geht es dann nicht nur um Zahlungsverkehr, Kredite und Vermögensanlage, sondern auch um Leasing und Factoring, um Unternehmensbeteiligungen, Gründungen oder Immobilien. Hier kommen dann die spezialisierten Verbundpartner als Leistungserbringer zum Einsatz.

Im Vergleich zu Privatbanken zeichnet die Sparkassen aus, dass sie nach dem Regionalprinzip agieren, also ihre Geschäftstätigkeit auf ihre Heimatregion konzentrieren. Ihre Gewinne setzen sie gemäß ihrem öffentlichen Auftrag nicht nur zur Erweiterung ihrer Eigenkapitalbasis ein, sondern auch zur Stärkung ihrer jeweiligen Heimatregion.

Das bedeutet, dass die Sparkassen eine Vielzahl von wissenschaftlichen, sozialen, Kunst-, Kultur-, Bildungs- und Umweltprojekten mit Spenden und Sponsoring unterstützen. Für die Integration Geflüchteter setzen sie sich ebenso ein wie für die Inklusion behinderter Menschen. Ein Teil der Mittel wird verwaltet und verteilt über die 754 gemeinnützigen Stiftungen, die medizinische und soziale Einrichtungen, Sportvereine, Museen, Theater und viele kleine Initiativen unterstützen. Insgesamt trugen die Sparkassen zum Beispiel im Jahr 2019 mit 432 Millionen Euro zu gesellschaftlicher Entwicklung und sozialem Frieden bei.

Standorte und Mitarbeiter. Mit über 300.000 Mitarbeitenden ist die Sparkassen-Finanzgruppe einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. 205.000 Köpfe zählen allein die 370 Sparkassen-Gesellschaften mit ihren 16.500 Geschäftsstellen bundesweit. Alle weiteren Mitarbeiter sind bei den Verbundpartnern tätig. Die größten unter ihnen sind die Landesbanken, wo über 33.500 Mitarbeiter tätig sind, die Deka-Bank mit rund 4.700 Beschäftigten, die Landesbausparkassen mit weiteren 6.800 und die Deutsche Leasing-Gruppe mit rund 2.700 Köpfen.

Karriere bei der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Karrieremöglichkeiten sind angesichts des breiten Geschäftsfeldes der Sparkassen-Finanzgruppe naturgemäß sehr vielfältig. In allen Funktionen und Bereichen der Sparkassen – also im Auslandsgeschäft, in der Wertpapier- und Vermögensberatung, in den Bereichen Versicherung, Kredit, Verkaufstraining, Marketing, Betriebsorganisation, Controlling,



Revision, Personalwirtschaft oder im Medialen Vertrieb – besteht die Möglichkeit, sich in einer Spezialistenrolle weiterzuentwickeln oder eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Auch ein Wechsel zwischen den Gesellschaften der Finanzgruppe ist möglich und üblich.

Zum Beispiel kann eine typische Karriere im Private Banking, wo vermögende Privatkunden zu Geldanlage, Altersvorsorge, Versicherungen und Vermögensfragen beraten werden, später in einer Führungsrolle im Vermögensmanagement einer Sparkasse fortgesetzt werden und in das Top-Management dieser Sparkasse führen.

Und wer als Firmenkundenberater mehrere Jahre erfolgreich Finanzierungslösungen für Unternehmen, Gewerbetreibende und Existenzgründer entwickelt hat, kann einen Abschluss als Zertifizierter Firmenkundenbetreuer anstreben, um dann in eine Spezialistenaufgabe zu gehen oder sich zur Führungskraft weiterzuentwickeln.

Bei einem Kreditanalysten, der Bonitäts- und Risikoanalysen erstellt und die Kreditanträge von regionalen Firmenkunden bearbeitet, kann im nächsten Schritt eine Weiterbildung zum Zertifizierten Kreditanalysten auf der Agenda stehen.

Generell gibt es zur fachlichen und überfachlichen Weiterbildung eine Vielzahl an Angeboten, die einerseits von den jeweiligen Sparkassen und Verbundgesellschaften selbst organisiert werden, zum anderen aber auch in elf regionalen Sparkassenakademien sowie an der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management in Bonn, einer eigenen Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe stattfinden.

Ein Frauenförderprogramm sorgt für Chancengleichheit und perspektivisch mehr Damen in Führungspositionen. Darüber hinaus werden Coachings angeboten und Mentorenprogramme.

Einstieg für Professionals. Mitarbeiter der Sparkassen-Finanzgruppe haben häufig neben einer Bankausbildung eine weiterführende Qualifikation, etwa einen Bachelor in Betriebswirtschaftslehre, einen



Sehr viele Mitarbeiter bringen einen Bachelor oder Master in einem Wirtschaftsfach mit. Aber auch Juristen und ITler sind zahlreich.

Master of Business Administration oder ein ähnliches Studienfach mit Wirtschaftsbezug absolviert. Positionen für Jobwechsler aus der Branche gibt es insbesondere im Private Banking, für Kreditanalysten, Firmenkundenberater, als Kundenbetreuer für das Auslandsgeschäft, Vertriebsleiter und immer wieder werden auch Geschäftsstellenleiter gesucht. Regelmäßig gibt es auch Stellen im Wertpapier- und Devisengeschäft, in der Unternehmensentwicklung, dem Projektmanagement sowie im Controlling, Marketing und im Personalwesen. Darüber hinaus sind nicht nur bei der Finanz Informatik GmbH, dem Dienstleister der Sparkassen, erfahrene Kandidaten mit IT-Hintergrund sehr gesucht.



Vergütung und Sozialleistungen. Da die Unternehmen der Finanzgruppe zumeist Anstalten des öffentlichen Rechts sind, orientiert sich das Grundgehalt an der Tarifvereinbarung des öffentlichen Dienstes. Dieses wird ergänzt durch Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen und leistungsbezogene Boni sowie Unterstützung bei der Altersabsicherung.

Um allen Mitarbeitenden einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, bieten die Gesellschaften des Finanzverbundes neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und Gleitzeit auch variable Teilzeitstellen sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und Job-Sharing an. Ab Anfang 2022 gilt bei allen Unternehmen der Sparkassen Finanzgruppe einheitlich die 39-Stunden-Woche.

Einige größere Sparkassen verfügen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten und machen Angebote zur Lebens- und Krisenberatung.

Das Gesundheitsmanagement der Finanzgruppe organisiert Informationsevents zu Ernährung, Prävention und Entspannung und organisiert Sportveranstaltungen. Die größeren Gesellschaften verfügen zudem über ein Betriebsrestaurant und werden von einem eigenen Betriebsarzt betreut.

BEWERBEN

über die Jobbörse auf www.sparkasse.de/karriere.html

ANSPRECHPARTNER

Da die Gesellschaften der Sparkassen-Finanzgruppe eigenständig sind, gibt es auch keine zentralen Ansprechpartner, sondern es sind immer die in den Stellenausschreibungen genannten Personen zuständig. Diese sind auch ansprechbar bei Initiativbewerbungen.

AUSWAHLVERFAHREN

Die Auswahlverfahren werden jeweils von den Gesellschaften selbst gestaltet. Bei Professional-Positionen werden Interviews und bisweilen Assessment Center genutzt.

Sparkassen-Finanzgruppe auf

Facebook Instagram YouTube LinkedIn Twitter



Mehr Perspektiven. Weniger Hürden.

**Was willst du mehr?
Die Jobs bei der
Sparkassen-Finanzgruppe.**

Du willst lieber großen Chancen begegnen statt Hindernissen? Bei uns findest du eine breite Vielfalt an Möglichkeiten, deine Talente zu entfalten und deine Karriere weiter voranzubringen. Und dabei deine Region und die Gesellschaft stark zu machen. Mehr auf sparkasse.de/karriere



Finanzgruppe

Weil's um mehr als Geld geht.



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

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

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

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

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

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

Der Umsatz der Gruppe betrug 2019 1,3 (Vorjahr: 1,24 Milliarden Euro). Der Jahresüberschuss lag bei 75,2 (80,9) Millionen Euro.



Standorte und Mitarbeiter. Die TÜV Nord Group beschäftigte 2019 rund 10.500 Mitarbeiter, die in über 70 Staaten Europas, Asiens, Amerikas und Afrikas im Einsatz sind. Der Schwerpunkt liegt dabei aber auf Deutschland, wo knapp 7.500 Mitarbeiter tätig sind.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide ausschließlich über die Website

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Webasto Gruppe

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



Die Gesellschaft. Der Automobilzulieferer Webasto ist eine global agierende Unternehmensgruppe, die von der Webasto SE geführt wird. Das Unternehmen wurde bereits 1901 von Wilhelm Baier in Esslingen am Neckar als Draht- und Eisenwarenfabrik gegründet. Mit dem Umzug nach Stockdorf bei München setzte der Unternehmer die neue Firmierung aus seinen Initialen und dem Ortsnamen zusammen: Aus Wilhelm Baier Stockdorf wurde W-Ba-Sto. Bis heute ist das Unternehmen in Familienbesitz.

Produkte und Marktbedeutung. Webasto ist einer der 100 größten Automobilzulieferer weltweit und arbeitet als Systempartner mit fast allen Autoherstellern zusammen. Dabei hat das Geschäftsfeld „Roof & Components“ einen Anteil am Umsatz von über 80 Prozent. Hier werden Schiebe- und Panoramadächer produziert, sowie Cabriodächer, bei denen Webasto nach eigener Aussage weltweit die größte Vielfalt an Verdecken anbietet. Sowohl für exklusive Kleinserien als auch für Volumenmodelle baut das Unternehmen Softtops und Retractable Hardtops.

Zu den neuen Entwicklungen gehört das

sogenannte „Roof Sensor Module“, bei dem Sensoren, Kameras und weitere Features in das Dachsystem autonomer Fahrzeuge integriert werden. Ein Heiz- und Kühlsystem stellt dabei sicher, dass die Sensorik auch bei extremen Witterungsbedingungen funktioniert. Damit Verschmutzungen die Sensoren nicht beeinträchtigen, hat Webasto außerdem ein Reinigungskonzept integriert.

Die Strategie für die Zukunft sieht vor, den Geschäftsbereich „Energy & Components“ mit Angeboten für die Elektromobilität weiter auszubauen. Das Unternehmen entwickelt und produziert bereits eine Vielzahl an verschiedenen Ladestationen und hat im Herbst 2019 in Schierling im Landkreis Regensburg mit der Produktion von Batteriepacks für Elektrofahrzeuge eines europäischen Busherstellers begonnen.

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

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

wird. Webasto nutzt Erfahrungen aus diesem Thermo-Bereich, um neue Geschäftsfelder zu erschließen.

So entwickelt Webasto beispielsweise Hochvolt-Batteriesysteme und orientiert sich dabei mit Design-to-Cost-Lösungen system-offen an den Anforderungen seiner Kunden und Märkte.

Webasto beliefert aber nicht nur Automobilhersteller, sondern ist

Insgesamt gibt es neben dem Hauptsitz in Stockdorf bei München mehr als 50 Präsenzen weltweit – davon über 30 Produktionsstandorte.

Einstieg für Professionals. Da das Auto der Zukunft voll vernetzt, autonom und elektrisch sein werde, verändere dies naturgemäß auch

auch im Aftermarket tätig und versorgt über eine weltweite Vertriebs- und Servicestruktur Endkunden mit Ersatz- und Einbauteilen.

Das Unternehmen erreichte 2018 einen Umsatz von über 3,4 Milliarden Euro. Regional betrachtet kam dieser zu 41 Prozent aus Europa, 36 Prozent aus China, 17 Prozent aus den amerikanischen Märkten und sechs Prozent aus dem asiatisch-pazifischen Raum. Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind 2018 auf 7,9 Prozent vom Umsatz gestiegen.

Standorte und Mitarbeiter. Zwischen 2014 und 2018 hat Webasto über 3.000 zusätzliche Mitarbeiter an Bord genommen, inzwischen sind es mehr als 13.400 weltweit.

Ein Grundprinzip des Unternehmens ist die Produktion im Markt für den Markt mit einem hohen Anteil an lokalen Zulieferern. Bereits in den 1970er Jahren expandierte Webasto in die USA und nach Japan, 2001 dann nach China. Seitdem hat sich China zum größten Einzelmarkt mit elf Produktionsstandorten entwickelt.

die Anforderungen an die Mitarbeiter des Unternehmens, erklärt Dr. Bernhard Frey, der als Vice President HR für Europa zuständig ist. Am stärksten habe sich die Berufsgruppe der Ingenieure verändert.

„Zu Beginn war Webasto ein rein mechanisches Unternehmen, aber heute geht es darum, Mechanik- und Elektronik-Kompetenz zusammenzubringen“, erklärt Frey.

Entsprechend sei Webasto darauf bedacht, seine Elektronik- und Mechatronik-Kompetenz weiter auszubauen und es gebe viele Stellenangebote in den Bereichen Electronic Development, Charging, Batteries, Mechanical Development und Operations/ Production sowie im Project Management.

Aber auch kaufmännische Positionen im Einkauf, im Vertrieb und Key Accounting seien regelmäßig zu besetzen, betont Frey.

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

Dabei erlaubt die individuelle Karriereentwicklung auch eine Veränderung über

KARRIERE-FAKTOREN

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



Ländergrenzen hinweg. Internationale Entwicklung geschieht durch weltweite Kooperationsprojekte sowie kurze oder längere Einsätze bei einer Webasto-Gesellschaft in einem anderen Land.

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

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

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

zudem Führungstrainings in Kooperation mit renommierten Anbietern der Schulungsbranche.

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

Vergütung und Sozialleistungen. Neben ihrer fixen Vergütung, die sich an den Metall- und Elektro-Tarifverträgen orientiert, sowie gegebenenfalls leistungsabhängigen Komponenten, erhalten alle Mitarbeiter bei Webasto eine Beteiligung am Gewinn des Unternehmens.

Damit sich Arbeit und Privatleben gut miteinander vereinbaren lassen, gibt es neben flexiblen Arbeitszeiten und Vertrauensarbeitszeit auch Angebote zur Kinderbetreuung sowie Ferienprogramme für die Kinder der Mitarbeiter.

Um die Belegschaft gesund zu erhalten, hat Webasto im Rahmen seiner Initiative „feel“ Lauftrainings, Gesundheitstage, Ernährungsberatung, einen Massage-Service und regelmäßige Vortragsreihen entwickelt. Überdies gibt es Zuschüsse zum Fitnessstudio.



BEWERBEN

über die Karriereseite
www.webasto.com/karriere

ANSPRECHPARTNER

Tobias Schloßnickel, tobias.schlossnickel@webasto.com

AUSWAHLVERFAHREN

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

Webasto auf



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

Kompetenzückend⁺

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

www.webasto.com/career





Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

Im europäischen Vergleich zwar eher moderat ausgeprägt, ist das regionale Gefälle bei den Einkommen in Deutschland aber dennoch ein Faktor, den man bei Gehaltsgesprächen im Hinterkopf haben sollte. Denn: Wer sich bei einem Wechsel „vom Land“ in eine Hochpreisstadt wie München, Hamburg oder Frankfurt zu billig einkau-

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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

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

Ingenieure auf Stellensuche treffen es in Sachen Gehalt derzeit in den Bereichen Chemie und Pharmam. Dort verdient nach einer Studie der VDI-Nachrichten ein Projektingenieur mit Berufserfahrung im Schnitt rund 59.200 Euro. Auf den weiteren Plätzen der Vergütungshitliste folgen der Fahrzeugbau mit 56.800 sowie die IT mit 54.400 Euro und die



Foto:

Elektronik/Elektrotechnik mit rund 53.800 Euro. Schlusslichter bei der Vergütung der Ingenieure bleiben traditionell das Baugewerbe und die Ingenieur- und Planungsbüros mit 45.000 beziehungsweise 44.600 Euro.

Unterscheiden sich Gehälter von Fach- und Führungskräften?

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

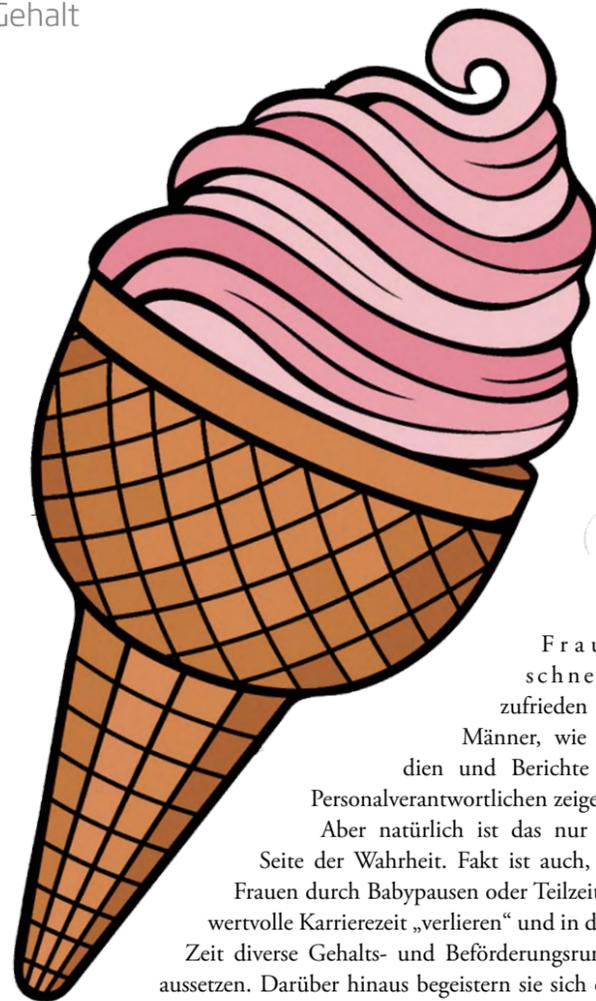
sorger im Schnitt 52.600 Euro, als Manager des Projektes sind 64.700 Euro drin, als Gruppen- oder Teamleiter 77.300 Euro und schließlich als Abteilungsleiter 78.800 Euro. Denn mit der Zahl der Schäflein steigt auch der Zuschlag. In einer Fachlaufbahn dagegen kommt man über das Gehalt eines Gruppenleiters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

Warum verdienen Frauen weniger?

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

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

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



Frauen schneller zufrieden als Männer, wie Studien und Berichte von Personalverantwortlichen zeigen.

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

Das alles erklärt gewisse Gehaltsungerechtigkeiten dennoch nicht: Nur zwei Drittel des sogenannten Gender Gaps von 21 Prozent lassen sich auf Elternzeit & Co. zurückführen, ein Drittel – also ganze sieben Prozent Gehaltsdefizit – bleibt „mysteriös“. Tröstlich: Je höher der Job in der Hierarchie angesiedelt ist, desto geringer fielen die Gehaltsunterschiede aus, stellt die Managementberatung Kienbaum fest. Und insgesamt erkennen sie über die Jahre hinweg einen Trend zur Besserung. Umso wichtiger gerade für Frauen, immer wieder Gehaltsverhandlungen zu führen.

Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

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

Welche Rolle spielen variable Gehälter?

Seit einigen Jahren auf dem Vormarsch ist die variable Vergütung.

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

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

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

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

Was kann ein Jobwechsel bringen?

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

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

Illustration: Balaboke_Fotolia

Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

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

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

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

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

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

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

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

Zum Glück ist der Gehaltsbegriff aber ein bisschen dehnbar, denn neben Grundgehalt und Boni etc. werden oft ja auch noch Alters-

vorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Kindergartenbeiträge oder Tankgutscheine gezahlt. Solche Sachleistungen machen aktuell 14 bis 15 Prozent der Gesamtvergütung bei Fachkräften aus, schreibt das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Tendenz steigend. Im weitesten Sinne könnte man diesen Gegenwert mit gutem Gewissen auch noch einbeziehen, wenn der Personaler nach dem alten Gehalt fragt. Dann wäre man nicht kompromittiert, wenn später mal nachgefragt wird. Ergo: Ein bisschen hochstapeln funktioniert, aber man darf es nicht überreizen.

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

Wie stark darf ich eigentlich pokern?

Um beim Zielgehalt herauszukommen, ist es normal, dass man zu Beginn noch ein Quäntchen drauflegt, um sich herunterhandeln zu lassen. Wer aber mehr als 20 Prozent über dem realistischen Wert ansetzt, kegelt sich aus dem Rennen. Und: In für ein Unternehmen schwierigen Zeiten empfiehlt sich exzessives Feilschen nur, wenn man auf die Stelle wie die Faust aufs Auge passt und das entsprechend rüberbringen kann. Eine Vorrecherche zur Lage der Firma ist also sehr sinnvoll. Geht es dem Unternehmen blendend, dürfte man etwas entspannter verhandeln können. Aber: Ein gutes Gehalt rückt eine Firma nicht allein deshalb raus, weil die Auftragsbücher voll sind oder der „War of Talents“ immer stärker tobt. Ein Kandidat muss schon glaubhaft verkaufen können, dass er eine gute Investition ist. Deshalb: Wer anspruchsvolle Forderungen stellt – realistisch müssen sie so oder so sein –, braucht gute Argumente. Punkten können Sie mit Spezialkenntnissen oder -fähigkeiten, die für den diskutierten Job gebraucht werden: je passgenauer, desto wertvoller.

Wie hoch fallen Gehaltsrunden in der Regel aus?

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

LINKS

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

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

Offen für Erhöhungen sind Unternehmen bei Leistungsträgern, die sie halten und besonders motivieren wollen. Wer bei der Analyse seiner eigenen Leistung und seiner Rolle im Unternehmen feststellt, dass er nur als kleines Licht durchgeht, sollte den Ball generell eher flach halten und eher um zwei, zweieinhalb Prozent verhandeln. Und: Bevor es ab zum Chef geht, sollte man ein kritisches Auge auf den Zustand der Firma werfen. Manchen geht es blendend, andere knapsen herum, weil sich etwa die Regeln für ihr Geschäft gerade elementar ändern. Dort, wo die Existenz eines Unternehmens auf dem Spiel steht, sollten Gehaltswünsche warten. Gespräche sollten dann nur in Angriff genommen werden, wenn man wirklich unschlagbare Gründe hat und als absolutes Top-Personal gilt.

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

Aber klar doch. Gerade in den ersten Berufsjahren, in denen noch viele als Fachkraft eingesetzt und per Tarif bezahlt werden, sind außertarifliche Zulagen nicht unüblich. Darüber hinaus geht es auch immer darum, in welche Tarifgruppe jemand mit seinen Qualifikationen und Erfahrungen einsortiert wird. Da besteht durchaus Verhandlungsspielraum. Später,

wenn der Aufstieg ins Führungskräftelager erfolgt, wächst man meist aus dem Tarif raus und muss das Gehalt komplett selbst verhandeln.

In welchen Abständen darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

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

Ulrike Heitze



Ein gutes Gespräch über Geld

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

Eine ordentliche Vorbereitung

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

Die richtige Begründung

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

Schlechte Argumente sind: die gleiche

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

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

Ein gutes Timing

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

Das eigene Ziel

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

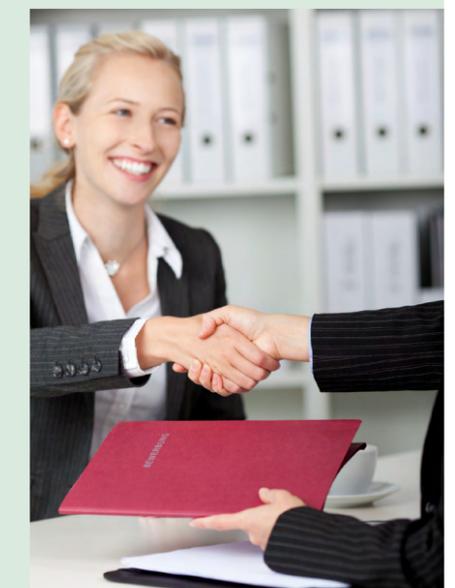
Mit Argumenten kontern

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

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

Nachbereitung ernst nehmen

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



Why we offer our knowledge for free

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

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

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

How many students finish your MOOC courses on average?

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

Are the MOOCs a direct competition or even a danger for the future of the traditional MBA course in your eyes?

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

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

Can you compare a business school's costs for a traditional MBA course with a MOOC course for us?

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

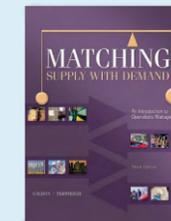
Couldn't business schools use MOOCs more as a marketing tool to build up the school's reputation as well as draw students into their full-time programmes?

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



Fotos: Wharton School der University of Pennsylvania

ÜBER CHRISTIAN TERWIESCH



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

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

ÜBER DAS WHARTON MBA PROGRAMM

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



Jobguide

ADVERTORIAL

Copenhagen Business School



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

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

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

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

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

More details on www.mba-channel.com

**Full-time MBA Programme
Råvarebygningen
PorcelænsHAVEN 22
Frederiksberg 2000**

Contact:

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

Accreditation:

AMBA, EQUIS, AACSB

Admission Requirements:

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

**CBS
FULL-TIME MBA**

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

THE COPENHAGEN MBA

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

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

Find out more at www.cbs.dk/ftmba

CBS COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
HANDELSHØJSKOLEN

Jobguide

FOM Hochschule



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

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

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

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

**Herkulesstr. 32
45127 Essen**

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

Weitere Informationen:
www.fom.de

Akkreditierung:
Fibaa

Master-Studium *neben dem Beruf.*

Vorlesungen 23 x deutschlandweit.

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

Generalistenstudium

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

Spezialistenstudium

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

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



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

ADVERTORIAL

University of Rochester Universität Bern



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

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

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

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

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

More details on www.mba-channel.com

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

Contact:

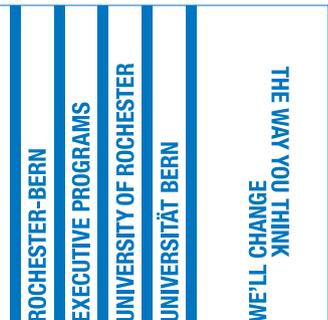
info@executive-mba.ch
+41 (0)31-631 34 77
www.executive-mba.ch

Accreditation:

AACSB

Admission Requirements:

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



The Rochester-Bern Executive MBA

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

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

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

We'll change the way you think.

www.executive-mba.ch

ADVERTORIAL

WHU - Otto Beisheim School of Management



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

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

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

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

Campus Düsseldorf
Erkrather Straße 224a
40233 Düsseldorf, Germany

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

Accreditations:
 EQUIS, AACSB, FIBAA

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

Ready for the next career step?

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

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

Jobguide

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



Weitere interessante eMagazines zum Download



IMPRESSUM

© 2022 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 Datenverarbeitungs-maschinen, verwendbare Sprache übertragen oder übersetzt werden. Die

Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen 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 book may be reproduced in any form – by photoprinting, microfilm or any other means – nor transmitted or translated into a machine language without written permission from the pu-

blishers. Registered names, trademarks, etc. used in this book, even when not specifically marked as such, are not to be considered unprotected by law.

Redaktion: Annette Eicker (Hrsg.), Kirstin von Elm, Ulrike Heitze, Barbara Bierach, Barbara Barkhausen, Julia Leendertse;
redaktion@matchbox-media.de

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

Insgesamt wurde der Inhalt dieses Werkes 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.