

Maschinenbau Elektro Energie

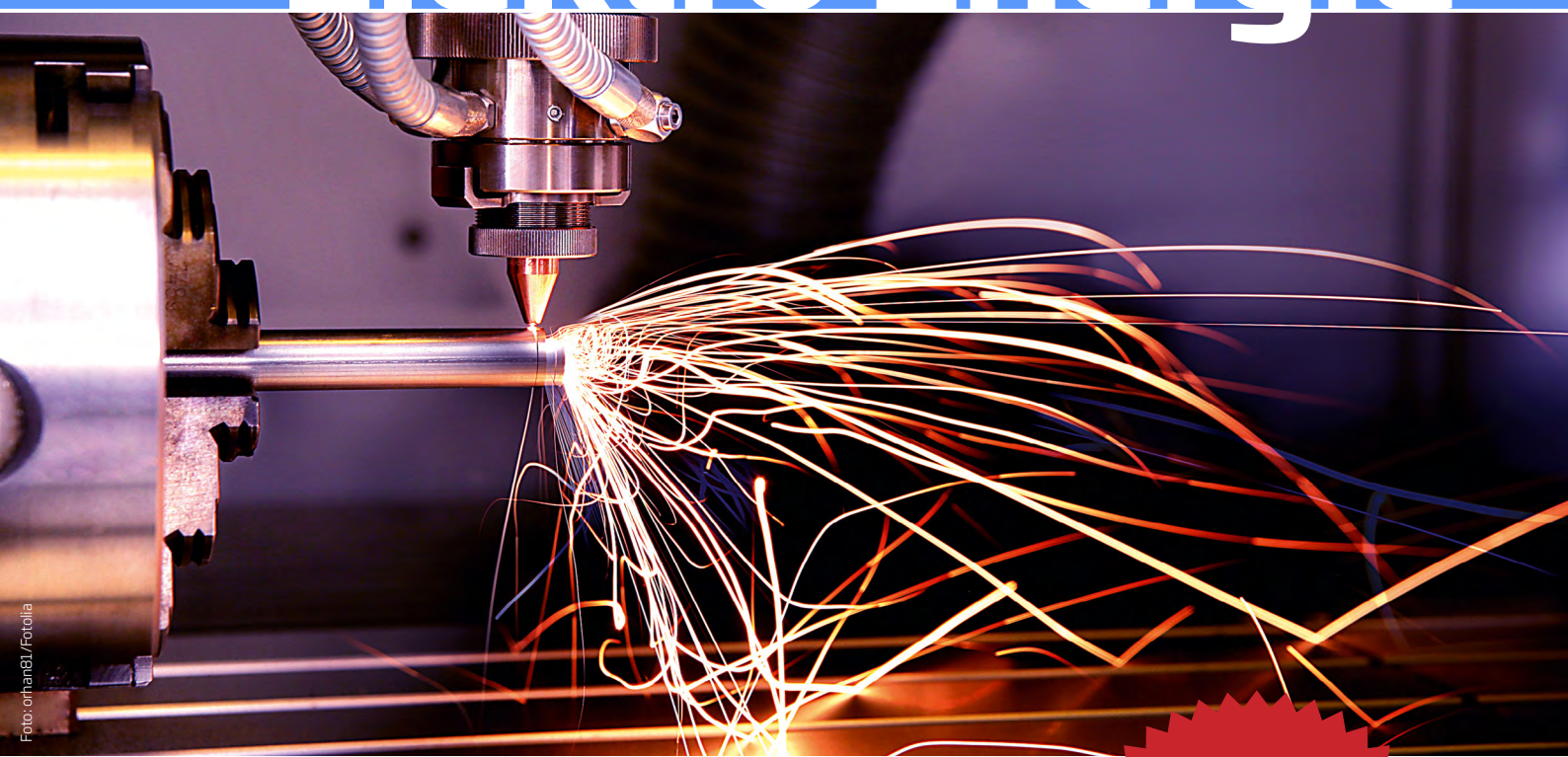


Foto: orhand1/Fotolia

**Karriere machen
bei den Exportmeistern**

**Einstiegs- und Aufstiegschancen
für Praktikanten, Absolventen und
junge Professionals**

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Auf ins vernetzte Industriezeitalter

Industrie 4.0 ist im deutschen Maschinen- und Anlagenbau, in der Elektrotechnik und Elektronik sowie in der Energiewirtschaft das dominierende Thema, an dem mit Hochdruck gearbeitet wird. Um sich dafür zu rüsten, braucht die Branche jede Menge Ingenieure und IT-Fachkräfte.

Dem deutschen Maschinen- und Anlagenbau geht es nicht schlecht. Aber auch nicht richtig gut. Seit fünf Jahren tritt Deutschlands Vorzeigefabrik mehr oder weniger auf der Stelle. Mit einem Anteil von 16 Prozent an der Weltmaschinenausfuhr verteidigen die deutschen Maschinen- und Anlagenbauer zwar wacker ihre Pole Position als weltweit größtes Maschinen-Exportland. Zugleich erleben sie jedoch schon seit geraumer Zeit, was die Entwicklung der Auftragseingänge, Umsätze und Marktanteile in einer stagnierenden Weltwirtschaft angeht, eine beunruhigende Seitwärtsbewegung, die scheinbar kein Ende nehmen will.

So legte der deutsche Maschinenbau 2015 zwar einen Rekordumsatz von beeindruckenden 218 Milliarden Euro hin. Ein Zeichen von Stärke und Stabilität. Doch „richtig rund lief die Nachfrage nach Maschinen dennoch nicht“, wie Reinhold Festge, Präsident des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) im Frühjahr 2016 feststellte. Und für 2016 prognostizierten die VDMA-Volkswirte daher auch erneut eine Stagnation der realen Produktion. „Die weltweite Nachfrage nach Maschinen und Anlagen kommt nicht in Fahrt. Wir müssen weiterhin auf konjunkturelle Wachstumsimpulse verzichten“, sagt Festge.

Fakt ist: In der Branche herrscht Unruhe. Denn im Heimatmarkt Deutschland selbst wird wenig investiert. Sie ist also auf Gedeih und Verderb von einem weiter gut laufenden Exportgeschäft abhängig. Fast 80 Prozent der heimischen Produktion liefern die rund 6.390 überwiegend mittelständischen Maschinen- und Anlagenbauer ins Ausland. Immer spannender wird dabei die Frage, wo genau hin. Hauptabnehmer – bezogen auf Regionen – sind die europäischen Nachbarn: Mehr als jeden zweiten Umsatzeuro erwirtschaften die deutschen Maschinenbauer mit dem Export ins europäische Ausland. Daneben entpuppten sich 2015 erstmals seit 2008 wieder die USA als wichtigstes Absatzland mit einem Anteil von 10,8 Prozent an den deutschen Maschinenausfuhren, noch vor China, dessen Markt sogar um 5,9 Prozent nachgab. Mexiko stieg mit einem Plus von mehr als 40 Prozent zum wichtigsten lateinamerikanischen Markt auf, noch vor dem einstigen Schwellenländer-Star Brasilien. Wie vielen anderen Rohstoffländern bescherten bröckelnde Preise dem Amazonasstaat den Absturz. Das Russland-Geschäft – 2013 noch viertwichtigster

Handelspartner – brach um fast 27 Prozent ein. Die europäischen Nachbarländer hingegen zeigten sich stabil: Mit den EU-28 steigerten die deutschen Maschinenbauer ihr Geschäft um 6,7 Prozent.

Große Hoffnungen setzen die deutschen Maschinenbauer in den kommenden Jahren auf eine weiterhin starke Nachfrage aus den USA. In dem Bewusstsein, mit der Fertigung auch die Arbeitsplätze ins billigere Ausland verlagert zu haben, schob US-Präsident Barack Obama im Zuge einer „intelligenten Industriepolitik“ die Modernisierung der Fabriken voran. Die deutsche Maschinenbaulobby trommelt jetzt für einen erfolgreichen Abschluss von TTIP. Das Freihandelsabkommen könnte dazu führen, dass kleine und mittelständische Betriebe leichter Zugang zum US-Markt bekommen. Wegen doppelter Zertifizierungen und unterschiedlichen Qualitätsstandards verteuern sich derzeit noch deutsche Produkte im Maschinenbau durchschnittlich um rund 46 Prozent. Allein schon der Wegfall der Zölle würde zu einer jährlichen Kostenersparnis von 1 Milliarde Euro führen.

Trotz der Konjunkturabkühlung in China wird das Reich der Mitte auch weiter ein bedeutender Absatzmarkt für deutsche Maschinen bleiben. Für 2016 rechnete der VDMA zwar noch einmal mit rückläufigen Exporten nach China. Einen drastischen Einbruch erwartet die Branche derzeit allerdings nicht. Im Mai 2015 kündigte die zweitgrößte Volkswirtschaft der Welt zwar an, in den nächsten zehn Jahren im Eiltempo zum führenden Hightech-Anbieter avancieren zu wollen. Diese staatlich verordnete Qualitätsoffensive birgt für die deutsche Maschinenbauzunft Chancen wie Risiken. Für die Modernisierung und Automatisierung größerer Industrieanlagen wird China Premium-Produkte und intelligente Serviceleistungen benötigen, was eine Domäne deutscher Anbieter ist. Gleichzeitig gilt es für kleinere Firmen, die sich für die Produktion eben nur preiswertere Angebote leisten können, nicht einfach abgespeckte Hightech-Produkte, sondern passgenaue Lösungen anzubieten. „Da die Mitarbeiter in China weniger gut ausgebildet sind, sind deren Firmen bereit, für eine einfachere Bedienbarkeit und sich selbstoptimierende Geräte mehr Geld zu bezahlen“, sagt Oliver Horlebein, Partner der Unternehmensberatung Arthur D. Little.

Die Erfolgsaussichten sind allerdings nicht in allen der fast 40 Teilbereiche der Branche gleich gut. So geht die deutsche Photovol-



taik-Industrie von einem deutlichen Aufschwung aus. Mit Wachstum rechnen auch die Großanlagenbauer, die Hersteller von Werkzeugmaschinen, insbesondere die von Präzisionswerkzeugen, die Hersteller von Baumaschinen und Baumaschinenanlagen sowie die Branche der Druck- und Papiertechnik. Glänzende Perspektiven winken nicht zuletzt den Herstellern von Robotik und Automation.

Technologisch befindet sich die gesamte Maschinenbaubranche durch die digitale Vernetzung, die Robotik und auch Big Data im Umbruch. Ganze Wertschöpfungsketten werden sich durch Industrie 4.0 verändern. Eine Maschine liefert jeden Tag Millionen Daten. Daraus lassen sich Rückschlüsse ziehen und neue Geschäftsmodelle entwickeln, die den Kunden helfen, ihre Produktion Tag für Tag zu optimieren. So gibt es zum Beispiel Sensoren, die anhand von Daten und Geräuschen frühzeitig den Verschleiß einer Anlage erkennen und selbstständig einen Techniker rufen. Industrie 4.0 meint die Vernetzung aller Bereiche einer Produktion und sogar über Unternehmensgrenzen hinweg, also etwa mit Lieferanten, Kunden und Logistikdienstleistern.

In wenigen Jahren schon sollen vernetzte Maschinen und so genannte Cobots – zur Collaboration fähige Industrieroboter, die nicht mehr nur einfache Arbeiten erledigen, sondern auch andere Maschinen bedienen und mit Menschen zusammenarbeiten können – in den Fabriken Standard sein. Schon seit längerem versuchen Internetunternehmen wie Microsoft, Cisco & Co. mit ihrem Wissen über Datenverarbeitung und Datenanalysen in die Welt der Produktion vorzudringen. Das hat etliche Industrieunternehmen in Deutschland geweckt, die nun ihrerseits versuchen, mit ihren Kenntnissen der Steuerungstechnik, der Produktion und des Anlagenbaus in die Welt

der Daten und des Internets vorzudringen, um ihre Maschinen und Produkte über das Internet zu verknüpfen. Jetzt müssen also auch die so genannten Hidden Champions aus dem Mittelstand umdenken. Denn selbst für langjährige Weltmarktführer wird es nicht mehr lange ausreichen, einzelne Maschinen oder Bauteile zu verkaufen. Die Zukunft liegt in Systemlösungen und der intelligenten Vernetzung der Produktion.

Menschenleeren Fabriken wird es trotz Industrie 4.0 in Zukunft nicht geben. Für die Vernetzung von Maschinen in IT und das Schnittstellenmanagement über die Unternehmensgrenzen hinaus braucht die Branche Fachleute. Hier wird der Bedarf weiter steigen. Die eher einfachen, standardisierbaren Tätigkeiten werden dagegen mehr und mehr von vernetzten Maschinen erbracht werden.

Tiefe Kenntnisse über das Internet der Dinge, Robotik, mobile Geräte wie Tablets und Wearables, Big Data und Sensoren werden in den nächsten Jahren zu den Stellenprofilen gehören, weil sie zur Bewältigung des Arbeitslebens in Konstruktionsbüros und Fabrikhallen einfach dazugehören werden. Dazu kommt das Wissen um den Umgang mit Big Data, also die Analyse von Maschinendaten und das Bewusstsein für den Datenschutz. Mit über einer Million Arbeitsplätzen ist der Maschinenbau bereits heute größter industrieller Arbeitgeber in Deutschland. Und das soll bis auf Weiteres auch so bleiben. Nach Erhebungen des VDMA will die Branche die Zahl der Beschäftigten in den kommenden Jahren mindestens halten – vielleicht sogar noch steigern. „Das wird ein Null-Summenspiel“, sagt Hartmut Rauen, Vize-Hauptgeschäftsführer des VDMA. „Denn Industrie 4.0 wird unsere Wettbewerbsfähigkeit verbessern und damit auch neue Jobs schaffen“.

Julia Leendertse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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





und Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte des Konzerns an.

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

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

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

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

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

Jobguide



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

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

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

BEWERBEN

Über das Bewerbungsformular unter www.daimler.com/karriere

ANSPRECHPARTNER

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



AUSWAHLVERFAHREN

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



Daimler auf Facebook



Daimler auf Twitter

Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de

Diehl Stiftung & Co. KG

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



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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Alle Bewerber:

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbungstage für Trainees

Diehl auf

Kununu

YouTube





**„WIR SORGEN DAFÜR, DASS UNSERE
INNOVATIVEN LÖSUNGEN DIE ANFORDE-
RUNGEN UNSERER KUNDEN ERFÜLLEN.“**

Simone Rüter (Produktioningenieurin), Boris Bosnjak (Softwareentwickler)

AUS TRADITION: ZUKUNFT!

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

DIEHL

www.diehl.com/career

Edag Engineering GmbH

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



Die Gesellschaft. Von der Natur haben sich die Entwickler bei Edag inspirieren lassen zu einem völlig neuen Konzept, um Leichtbauziele im Automobilbau zu erreichen. Das Ergebnis der Inspiration stellte Edag im Sommer 2015 auf der IAA vor: Der Edag Light Cocoon ist ein Concept Car, bei dem das bionische Muster eines Blattes die Gestaltungsgrundlage wurde für eine ultimativ leichte Karosseriestruktur. Wie in der Natur die Struktur eines Blattes mit einer leichten Außenhaut überspannt ist, hat der Edag Light Cocoon eine schützende, leichte Hülle aus wetterbeständigem Textilmaterial, das der Outdoor-Spezialist Jack Wolfskin zu dem Projekt beisteuerte. Dabei setzt das Konzept des Fahrzeugs darauf, nur dort Material einzusetzen, wo es für die Funktion, die Sicherheit und Steifigkeit des Autos unbedingt nötig ist.

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

Seit Anfang 2006 gehört die Edag zusammen mit seinen beiden Tochterunternehmen Edag Production Solutions und BFFT gänzlich zum Beteiligungsportfolio der bayerischen Aton-

Gruppe. Und im Juli 2014 kam es dann zum Zusammenschluss von Edag mit seinem bisherigen Wettbewerber Rücker. Zusammen sind sie jetzt nach eigener Aussage der größte unabhängige Engineering-Dienstleister der Automobilindustrie weltweit.

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

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit arbeiten nun an über 58 Standorten in 20 Ländern 8.260 Mitarbeiter für das Unternehmen. 49 Prozent

CHANCEN FÜR

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

von ihnen haben einen akademischen Hintergrund, davon kommen die allermeisten, nämlich 84 Prozent, aus den Ingenieurwissenschaften.

Der Hauptsitz des Unternehmens ist seit der Fusion in Wiesbaden. In Deutschland liegen die Niederlassungen in unmittelbarer Nähe zu den großen Automobilherstellern: Rüsselsheim (Opel), Ingolstadt (Audi), München (BMW), Sindelfingen (Daimler, Porsche), Wolfsburg (Volkswagen), Köln (Ford).

Karriere bei Edag. Wer bei Edag Karriere machen will, ist nicht auf einen Geschäftsbereich oder eine Funktion festgelegt. Mit über 50 verschiedenen Fachbereichen und Einsatzmöglichkeiten im In- und Ausland bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern langfristige und abwechslungsreiche Möglichkeiten für einen individuellen Karriereweg. Dabei sind Wechsel zwischen Inlands- und Auslandseinsätzen sowie verschiedenen Abteilungen und Projekten durchaus üblich. Um seine Mitarbeiter optimal zu fördern bietet das Unternehmen eine Reihe von Entwicklungsprogrammen an, unter anderem regelmäßige Führungskräfte-Trainings sowie Vertriebsqualifizierungen. Edag Engineering investiert jährlich weltweit zwei Millionen Euro in Weiterbildung und Qualifizierung.

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

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

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

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

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

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

Praktika. Das Unternehmen bietet Praktikumsplätze für Schüler und



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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

BEWERBEN

Über die Webseite mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

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

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

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

AUSWAHLVERFAHREN

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



Jobguide

Edag Engineering auf



Facebook



Twitter



LinkedIn



Konzentriert informiert.

Informiert.

scha
k
kn
1x in
Karrie
kon

Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de



EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Durlacher Allee 93_76131 Karlsruhe_07 21-9 15-3 20 60_www.enbw.com

Die Gesellschaft. „Ohne Wenn und Aber“ steht Frank Mastiaux hinter der Energiewende. Bereits 2013 definierte der Vorstandschef die Energie Baden-Württemberg AG – kurz EnBW – mit seinem Vorstand die „Strategie 2020“, mit der sein Unternehmen durch den Ausbau von Wind- und Solarenergie sowie Investitionen in E-Mobilität die Chancen der Energiewende in wachsende Umsatz- und Ertragszahlen verwandeln will. Das Ziel: Der Anteil erneuerbarer Energien soll vom Basisjahr 2012 bis 2020 von 19 auf 40 Prozent steigen. Das gefällt auch den Anteilseignern der EnBW: Diese sind mit einem Aktienanteil von jeweils 46,75 Prozent die OEW Energie-Beteiligungs GmbH, hinter der der Zweckverband Oberschwäbische Elektrizitätswerke steht, und das Land Baden-Württemberg.

Produkte, Dienstleistungen und Marktbedeutung. Als drittgrößter deutscher Energieversorger und integriertes Unternehmen deckt die EnBW die gesamte Wertschöpfungskette eines Energiekonzerns ab, also von der Erzeugung über Handel/Beschaffung, Transport/Verteilung bis zum Vertrieb. Auch Leistungen wie Energieeffizienzberatung, intelligente Stromzähler, Elektromobilität und Contracting für Industriekunden zählen zum Portfolio.

Ausgehend vom Jahr 2012 plant die EnBW bis 2020 Gesamtinvestitionen von rund 14 Milliarden Euro. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Ausbau der erneuerbaren Energien im industriellen Maßstab. Zudem konzentriert das Unternehmen sich auf den Ausbau und die Ertüchtigung der Transport- und Verteilnetze bis hin zu den sogenannten Smart Grids. Bis 2020 will die EnBW so beispielsweise ihre Erzeugungskapazitäten aus Onshore-Windparks auf rund 1.000 Megawatt deutlich erhöhen. Und auch bei der Offshore-Windkraft konnte nach dem ersten Windpark EnBW-Baltic 1 im September 2015 bereits der zweite, große Offshore Windpark EnBW-Baltic 2 in Betrieb genommen werden. Zudem erhielt EnBW 2017 in der ersten deutschen Offshore-Windauktion den Zuschlag für He Dreiht in der

Nordsee, eines der größten Offshore-Projekte in Europa.

Auch für drei große Solarparks in Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg, die Mitte 2018 ans Netz gehen sollen, erhielt EnBW den Zuschlag von der Bundesnetzagentur.

Bereits seit 2010 engagiert sich die EnBW für den Aufbau der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität und hat als Partner etlicher Forschungs- und Modellprojekte Erfahrung gesammelt. Inzwischen betreibt das Unternehmen Wechselstrom- und Gleichstrom-Ladestationen mit mehr als 800 Ladepunkten, treibt den Ausbau des Schnellladenetzes bundesweit voran und berät die Industrie und Kommunen bei der Entwicklung und Umsetzung von E-Mobilitätskonzepten. Im Rahmen einer Kooperation mit dem Tankstellenbetreiber Tank & Rast installiert EnBW an 120 Autobahn-Rasthöfen zwischen dem Ruhrgebiet und der Schweizer Grenze neue Schnellladestationen und legt damit den Grundstein für ein flächendeckendes 150-Kilowatt-Ladenetz in Deutschland, das es künftig an 400 Tank & Rast-Autobahnrasthöfen geben soll.

Außerdem soll das Geschäft mit den Stadtwerken und für die Stadtwerke und Gemeinden vor allem auf Basis von partnerschaftlichen Kooperationsmodellen ausgebaut werden. Große Bedeutung haben in der neuen Strategie auch Produkte im Bereich Energie-Management, also zur Optimierung des Energieverbrauchs für Haushalte und Industrie, netznahe Dienstleistungen im Bereich Smart Grids sowie Smart Home Applikationen.

Das Unternehmen erreichte 2017 bei einem Umsatz von über 21,8 (Vorjahr: 19,3) Milliarden Euro einen Konzernüberschuss von über zwei (Vorjahr: -1,8) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Bei der EnBW stehen aus dem Kernmarkt Baden-Württemberg heraus Deutschland, Österreich, die Schweiz und die Türkei im Mittelpunkt der Aktivitäten. Die Mehrzahl der rund 21.000 Beschäftigten arbeiten in Baden-Württemberg.

CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
Ingenieure	++
Informatiker	+
Juristen	+
Naturwissenschaftler	+





Der Anteil erneuerbarer Energien soll bis zum Jahr 2020 auf 40 Prozent steigen.

Neben dem Konzernsitz in Karlsruhe gibt es auch in Stuttgart eine große Präsenz, wo im Stadtteil Fasanenhof die „EnBW City“ angesiedelt ist. Darüber hinaus sind Mitarbeiter deutschlandweit in Kraftwerken, Regionalzentren und Kundencentern tätig außer auch in Repräsentanzen in Berlin und Brüssel sowie in Beteiligungsunternehmen in Tschechien, Polen, Ungarn und der Türkei.

Karriere bei EnBW. WWer weiterkommen möchte, kann dies klassisch durch Übernahme von Führungsverantwortung tun oder sich in einer Fachlaufbahn weiterentwickeln. Dem Unternehmen ist daran gelegen, dass seine Mitarbeiter und Führungskräfte ihre persönlichen Ziele erreichen und sich neue Perspektiven erschließen können. Damit sie sich optimal auf neue Aufgaben vorbereiten können, werden jeweils die passenden Entwicklungsangebote bereitgestellt.

Erkannt werden Entwicklungsbedarfe im regelmäßigen Mitarbeitergespräch mit der Führungskraft und durch den Einsatz des EnBW-Kompetenzmanagements. Dabei kann die Entwicklung „on the job“ gefördert oder durch verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt werden – zum Beispiel bei Führungskräften oder Mitarbeitern, die in einer Nachwuchskonferenz als Potenzialträger identifiziert wurden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet die EnBW verschiedene Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten, darunter etwa die flexible Arbeitszeit. Darüber hinaus gibt es unterschiedliche

Angebote zur Betreuung von Kindern und Beratung im Falle pflegebedürftiger Angehöriger. Fällt die Kinderbetreuung mal aus, können Mitarbeiter den Nachwuchs mit zur Arbeit bringen und in speziell eingerichteten Kinderbüros ihrer Tätigkeit nachgehen. In den Schulferien unterstützen Freizeitangebote für Kinder oder eigene Ferienhäuser des Konzerns die Familien bei der Freizeitplanung und -organisation.

Darüber hinaus macht das Unternehmen seinen Mitarbeitern ein breites Angebot zur Gesundheitsförderung und -vorsorge und hat verschiedene Sport- und Freizeitgruppen. Die Auswahl reicht von Gymnastikangeboten über Fußball, Volleyball, Basketball, Tischtennis, Badminton, Squash, Radsport, Tauchen, Klettern, Laufen und Kegeln bis zum Tanzen und Skifahren.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Akademische Nachwuchskräfte mit ersten Jahren Berufserfahrung und Hochschulabsolventen sind für die EnBW besonders interessant, wenn sie aus dem (Wirtschafts-)Ingenieurwesen kommen mit der Fachrichtung Maschinenbau, Elektro-, Informations-, Energie-, Netz-, Kraftwerks-, Kerntechnik, Umwelt-, Versorgungs- oder Verfahrenstechnik kommen. Darüber hinaus werden auch Bauingenieure, Mathematiker, Physiker, (Wirtschafts-)Informatiker eingestellt, ebenso wie Kandidaten mit Know-how in Digital Business und Digital Technologies.

Zusätzlich zum Direkteinstieg bietet das Unternehmen ein Kon-



zerntreeneeprogramm an, bei dem die Trainees in 15 Monaten verschiedene Stationen entlang der Wertschöpfungskette durchlaufen, um dabei den Konzern aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln kennenzulernen und sich ein breites Netzwerk aufzubauen.

Abschlussarbeiten/Praktikanten. Zum einen werden praxisorientierte Diplom-, Bachelor-, und Masterarbeiten aus den Studienrichtungen betreut, aus denen die EnBW auch Absolventen einstellt. Sie erhalten während der Betreuungszeit eine monatliche Vergütung.

Zum anderen werden viele studentische Praktikanten beschäftigt, die in allen Funktionen im Unternehmen eingesetzt werden. Ein Praktikum dauert mindestens acht Wochen und wird je nach Qualifikation, Voraussetzung und Dauer unterschiedlich vergütet. Werkstudenten werden auf Stundenbasis bezahlt.

Azubis/Duales Studium. Die EnBW stellt pro Jahr rund 200 jun-

ge Menschen ein, die ihre Ausbildung in technischen und kaufmännischen Berufen und dualen Studiengängen beginnen möchten. Ausbildungsbeginn ist jeweils im September. In den technischen Berufen bildet das Unternehmen unter anderem Elektronik für Betriebstechnik und Automatisierungstechnik, Anlagenmechaniker und Industriemechaniker aus, in den kaufmännischen Berufen unter anderem Industriekaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation.

Bei den dualen Studiengängen stehen der Bachelor of Engineering sowie der Bachelor of Science in Elektrotechnik sowie Wirtschaftsinformatik zur Wahl, im kaufmännischen Bereich gibt es den Studiengang BWL Digital Business Management.

Die Auszubildenden und Studierenden nehmen an vielen Projekten teil, führen eigene Juniorenfirmen, durchlaufen Seminare und Trainings und absolvieren eine „soziale Woche“ in Altenheimen, Kindergärten oder Behindertenwerkstätten. In manchen Ausbildungs- und Studiengängen gibt es sogar die Möglichkeit zu einem Auslandseinsatz.

Besonderheiten. Für besonders qualifizierte und engagierte Studierende ist die Aufnahme in das „Energy Career Program“ möglich, in dem sie verschiedene Unternehmensbereiche kennenlernen, sich mit Führungskräften und Experten in Business Talks austauschen und bei ihrem Berufseinstieg unterstützt werden.

Überdies engagiert sich die 100-prozentige Tochtergesellschaft Netze BW mit dem Programm „Network2“ in der Förderung von Studierenden, die sich für energiewirtschaftliche und netztechnische Themen interessieren. Die Studierenden werden während ihrer letzten drei Semester mit einem monatlichen Förderbetrag für zwölf Monate unterstützt, erhalten Einladungen zu Veranstaltungen und Mentoring-Angebote.

Außerdem gehört die EnBW zu den Förderunternehmen von Femtec, einem Netzwerk zur Förderung von Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften.



BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsmanagementsystem auf der Website



ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschul-

absolventen: Recruiting Center

(07 21-9 15-3 20 60), recruiting@enbw.com

Abschlussarbeiten, Werkstudenten, Praktikanten:

Recruiting Center (07 21-915-3 20 65),

studenten@enbw.com

Auszubildende/DH-Studierende: Recruiting Center

(07 21 915-3 20 50), recruiting@enbw.com

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews mit Fach- und Personalbereich für alle Bewerbergruppen. Bei Konzerntrainee-Stellen mehrstufiges Verfahren: Telefoninterview, persönliches Interview, Assessment-Center

EnBW auf



Theoretisch

bringt Ihnen die Uni
alles bei.

Praktisch

lernen Sie bei uns
jeden Tag dazu.



Gemeinsam bringen wir die Dinge voran: Wir von der EnBW entwickeln intelligente Energieprodukte, machen unsere Städte nachhaltiger und setzen uns für den Ausbau erneuerbarer Energien ein. Und dafür benötigen wir tatkräftige Unterstützung.

Egal, ob Praxiseinsätze während des Studiums oder direkter Berufseinstieg danach – wir sind immer auf der Suche nach engagierten Talenten, die sich mit ihrem Fachwissen einbringen und zusammen mit uns die Energiezukunft gestalten. Im Gegenzug bieten wir spannende Aufgaben und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Machen Sie jetzt mit: www.enbw.com/karriere



Wir machen das schon.



Enercon GmbH

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



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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

Absolventen: Kathrin Schreiber, (-2 16)

Ausbildung: Carina Schneider, ausbildung@enercon.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews für alle Bewerber

Enercon auf
XING





PERSPEKTIVEN GESTALTEN _

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



JETZT BEWERBEN
karriere.enercon.de



Festool Group

Wertstraße 20_73240 Wendlingen am Neckar_ 0 70 24-804-0_www.festool-group.com

Die Gesellschaft. Bei Schreibern, Malern, Lackierern, im Holzbau sowie bei vielen Heimwerkern ist „Festool“ ein fester Begriff für professionelle Elektrowerkzeuge. Dabei ist die Festool Group Bestandteil der TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG, die die Anwender in den Handwerksbetrieben nur zum Teil kennen dürften. TTS Tooltechnic Systems ist somit die Holding über einer international tätigen Unternehmensgruppe, die inzwischen über 90 Jahre alt ist, sich aber noch immer in Familienbesitz befindet. Auch an der Unternehmensspitze steht heute noch immer ein Mitglied der Gründerfamilie: Barbara Austel ist Gesellschafterin und Enkelin von Berta und Gottlieb Stoll.

Dieser Gottlieb Stoll ist es, der 1925 zusammen mit seinem Partner Albert Fezer am Fuße der schwäbischen Alb das Unternehmen gründet. Zunächst konzentrieren sich die Unternehmer darauf, Holzbearbeitungsmaschinen zu reparieren. Doch schon wenig später beginnen sie unter dem Namen „Fezer & Stoll“ mit der Entwicklung eigener Werkzeuge für das Zimmereihandwerk und kommen mit der ersten transportablen Kettensäge auf den Markt. Im Laufe der nächsten Jahrzehnte wird aus „Fezer & Stoll“ Festo und das Unternehmen wächst stark, vor allem durch ständige Produktinnovationen. Im Jahr 2000 gliedert Festo dann seine Elektrowerkzeugsparte aus und das neue, unternehmerisch und rechtlich selbstständige Unternehmen TTS Tooltechnic Systems entsteht.

Produkte und Marktbedeutung. Elektrowerkzeuge zu entwickeln, die in kürzester Zeit, mit maximaler Effizienz und gleichzeitig minimaler Belastung für den Körper des Handwerkers arbeiten – das war immer das Ziel der Gründer des Unternehmens und ihrer Nachfolger. So haben im Laufe der 90 Jahre immer weitere Optimierungen und neue Patente dafür gesorgt, dass die Festool Group heute zu Europas führenden Herstellern von Elektro- und Druckluftwerkzeugen im Premiumsegment gehört. Zum Produktportfolio der Marke Fe-

stool gehören unter anderem Sägen, Akkuschrauber, Bohrmaschinen, Schleifgeräte, Fräsen und Winkelschleifer für Schreinereien, Zimmereien und Maler.

Unter der Marke Systainer baut das Tochterunternehmen Tanos außerdem modular aufgebaute Transport- und Aufbewahrungscontainer, die Handwerksbetrieben ermöglichen ihre Geräte professionell zu verstauen und zu transportieren.

Die Gesellschaft TTS Cleantec wiederum hat sich auf die Entwicklung und Produktion von Absauggeräten spezialisiert, die verhindern, dass Luft und Arbeitsflächen in Werkstätten mit Schleifstaub und Sägespänen verunreinigt werden.

Im Jahr 2016 hat die TTS-Gruppe mehr als 570 Millionen Euro umgesetzt, davon rund 74 Prozent im Ausland. Die Unternehmensgruppe sei „hochprofitabel“, sagt das Unternehmen, veröffentlicht aber keine Zahlen zum Betriebsergebnis.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen beschäftigt 2.700 Mitarbeiter in 26 Ländern und ist zusammen mit seinen Partner-Importeuren in insgesamt 68 Ländern der Welt vertreten. 750 Mitarbeiter arbeiten allein im baden-württembergischen Wendlingen, wo seit dem Jahr 2000 der Hauptsitz des Unternehmens ist. Hier sitzen neben der Unternehmensleitung auch Forschung und Entwicklung, Finanz- und Rechnungswesen, Gebäudemanagement, Recht und IT sowie Marketing, Service, Logistik und der Vertriebsinnendienst.

Gefertigt wird mit 500 Mitarbeitern im nahegelegenen Neidlingen und im tschechischen Česká Lípa im Norden Tschechiens.

Darüber hinaus sitzen am Standort Illertissen die TTS Cleantec, die hier Geräte der Absaugtechnik produziert, und auch das Unternehmen Tanos, das die Systainer-Produkte herstellt.

Karriere bei der Festool Group. Eine Tätigkeit bei der Festool Group, sagt Personalmanagerin Juliane Niemann, gefalle allen, die einen of-



CHANCEN FÜR

Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Maschinenbau-Ingenieure	++
Mechatronik-Ingenieure	++
Wirtschaftswissenschaftler	+
ITler	++



Ein typischer Karriereweg führt vom Praktikanten über den Werkstudentenjob bis zum Gebietsverkaufsleiter – oder in eine Führungsrolle.

fenen Führungsstil mögen, gerne eigenverantwortlich arbeiten und schnell Verantwortung übernehmen wollen. Ein typischer Karriereweg führt zum Beispiel vom Praktikanten über den Werkstudentenjob bis hin zum Gebietsverkaufsleiter oder mit einer klassischen Ausbildung bis in eine Führungsposition hinein.

Wer bei der Festool Group einsteigt, hat grundsätzlich die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Fachlaufbahn als Experte weiterzuentwickeln, Projektmanager zu werden oder eine Führungslaufbahn anzustreben. Fachlaufbahnen gibt es vor allem in der Forschung und Entwicklung und der Informationstechnologie. Trotz flacher Hierarchien seien die Chancen auf eine der Führungspositionen gut, betont das Unternehmen, denn diese würden am liebsten mit internen Mitarbeitern besetzt.

Im Laufe ihrer Karriere können sich Mitarbeiter innerhalb der Unternehmensgruppe zwischen den Funktionen und den Gesellschaften verändern oder ins Ausland gehen. In einigen Bereichen entstehen auch durch Jobrotation neue Perspektiven.

Neue Mitarbeiter durchlaufen zunächst einige Einführungstage, damit sie sich in der Kultur des Unternehmens schnell zurechtfinden und einen Überblick über die Bereiche und Produkte erhalten. In der Folgezeit werden Nachwuchs- und Führungskräfte jeweils mit speziellen Trainingsprogrammen unterstützt, die sie auf die jeweils

nächsten Herausforderungen vorbereiten. Mindestens einmal im Jahr werden diese nächsten Entwicklungsschritte in Gesprächen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft festgelegt.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Bei Elektrotechnikern, Maschinenbauern, Mechatronikern, ITlern und Wirtschaftswissenschaftlern erfolgt der Einstieg bei der Festool Group in aller Regel direkt in eine der ausgeschriebenen Positionen.

Für Wirtschaftsingenieure und Betriebswirte jedoch, die ein Master-Studium abgeschlossen haben und idealerweise mindestens drei Jahre Berufserfahrung im Bereich Controlling oder Finanzen mitbringen, bietet das Unternehmen ein internationales Führungskräfte-Traineeprogramm Finanzen an, das auf eine Führungsposition im In- oder Ausland vorbereitet. Es dauert 18 Monate und führt zunächst durch die Controlling-, Steuer- und Personal-Abteilung. Die zweite Phase wird dann in einer Vertriebsgesellschaft im Ausland absolviert. Während der ganzen Zeit übernehmen die Trainees verantwortungsvolle Projekte, sagt die HR-Abteilung, und arbeiteten eng mit dem Vorstand und Führungsteam des Unternehmens zusammen. Begleitet werden die Trainees von einem erfahrenen Mentor, der sie bei der Entwicklung von Führungskompetenzen unterstützt.

Praktikanten. Pro Jahr werden rund 80 Plätze an Praktikanten vergeben. Dabei sind studentische Praktika grundsätzlich in allen Fachbereichen möglich, wo dann kleine, abgeschlossene Projekte bearbeitet werden. Auch für Schüler gibt es die Möglichkeit im Rahmen der Berufsorientierung für zwei bis fünf Tage oder auf freiwilliger Basis über die Ferien in das Unternehmen hinein zu schnuppern. Studierende hingegen sollten mindestens vier Monate, besser aber sechs Monate für ihr Praktikum einplanen, das in der Regel zwischen Februar und April oder zwischen August und Oktober startet. Voraussetzung sind gute Noten und bei examensnahen Studierenden auch Erfahrung im gewünschten Bereich.

Neben Praktikanten sind auch Werkstudenten im Unternehmen im Einsatz. Ihre Tätigkeit umfasst in der Regel mindestens acht Stunden pro Woche und sollte mindestens ein Semester dauern. Voraussetzung ist, dass sie bereits erste Praxiserfahrung mitbringen.

Jobguide



Während Schülerpraktika nicht vergütet werden, erhalten Studierende und Werkstudenten eine marktübliche Vergütung.

Abschlussarbeiten. Schon viele Mitarbeiter seien über eine praxisorientierte Abschlussarbeit in das Unternehmen eingestiegen, sagt die HR-Abteilung. Etwa 30 bis 40 Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten betreut die Festool Group durchschnittlich pro Jahr. Aktuelle Themenangebote sind auf der Website ausgeschrieben, aber auch für eigenständige Vorschläge der Studierenden ist das Unternehmen offen. Idealerweise definiert der Examenkandidat gemeinsam mit der jeweiligen Fachabteilung ein Thema, das mit aktuellen Fragestellungen aus dem Unternehmensalltag verknüpft ist, sodass die von den Autoren erarbeiteten Forschungsergebnisse und Problemlösungen später auch den Weg in die Praxis finden.

Die Autoren sollten mindestens fünf Monate für ihren Aufenthalt im Unternehmen einplanen und erhalten eine Vergütung. Zusätzlich zahlt die Festool Group eine leistungsabhängige Prämie nach Abschluss der Arbeit.

Azubis/Duales Studium. Ausgebildet werden Elektroniker, Mechaniker, Industriemechaniker, Industriekaufleute, Informatik Kaufleute und Fachlageristen. Der nächste Start für die neuen Azubis ist im Herbst 2018.

Wer Ausbildung und Studium kombinieren möchte, kann Wirtschaftsinformatiker werden und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Stuttgart einen Abschluss als Bachelor of Science anstreben. Für Kandidaten mit wirtschaftswissenschaftlicher Orientierung gibt es die Studiengänge International Business sowie Dienstleistungsmanagement, die mit dem Bachelor of Arts abschließen. Zum Bachelor of Engineering hingegen führt das Studium der Mechatronik und Elektrotechnik sowie des Wirtschaftsingenieurwe-

sens. Neben dem Abitur sind dem Unternehmen bei den angehenden Wirtschaftsinformatikern und Wirtschaftsingenieuren gute Noten in Mathematik und Informatik beziehungsweise Physik wichtig. Bei den wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengängen sollte Begeisterung für BWL die Grundlage bilden. Und von allen dual Studierenden wünscht sich die Personalabteilung überdies gutes Englisch, persönliche Offenheit und die Fähigkeit zum Teamwork.

Nicht für alle Ausbildungs- und Studiengänge wird jedes Jahr eingestellt. Der Start ist aber jeweils im September; die Bewerbung sollte ein Jahr vorher erfolgen.

BEWERBEN

Bevorzugt über die Website. Bei Praktikanten etwa vier, bei Abschlussarbeiten zwei bis vier Monate vor dem gewünschten Start.



ANSPRECHPARTNER

Initiativbewerbungen und allgemeine Anfragen:
jasmin.heilemann@festool-group.com

AUSWAHLVERFAHREN

Die Bewerbung durchläuft eine Prüfung durch die HR- und die Fachabteilung. Bei passenden Kandidaten folgt dann ein erstes Gespräch zum Kennenlernen und, sofern es um eine feste Stelle geht, ein zweites mit Präsentationsaufgabe.



Festool auf Facebook



Festool auf XING



Festool auf Twitter

**Bestechend scharf.
Bestechender Scharfsinn.**



Ob Praktikum, Abschlussarbeit, Berufseinstieg oder Karrieresprung: Bei uns sind Sie in besten Händen

Sie sind auf der Suche nach einem professionellen Partner, der Ihnen herausfordernde Aufgaben anbietet und Sie auf dem Weg in Ihre erfolgreiche Zukunft begleitet? Dann herzlich willkommen bei der Festool Group – einem der führenden Hersteller von Profiwerkzeugen!

Sie wollen erste Praxisluft schnuppern, nach dem Studium erfolgreich durchstarten oder bereits den nächsten Karriereschritt gehen – vielleicht sogar als Führungskraft? Bei uns kein Problem! Unsere facettenreichen Aufgabenfelder erweitern Ihren Blickwinkel und Sie erhalten bei uns tiefgehende Einblicke in eine spannende und abwechslungsreiche Branche.

Neugierig geworden?

Auf **www.festool-group.com** gibt's mehr Informationen!

Heraeus Holding GmbH

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



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

Bis heute ist Heraeus ein Familienunternehmen geblieben und gehört unter diesen zu den zehn größten in Deutschland. Die Unternehmensspitze ist mit CEO Jan Rinnert in der Geschäftsführung und Dr. Jürgen Heraeus, dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, mit zwei Mitgliedern der Familie besetzt. Der weltweit agierende Konzern wird von einer Holding geführt, unter der die operativen 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 Montagematerialien für die Aufbau- und Verbindungstechnik sowie Kleinstelektronikkomponenten wie Dickfilmpasten, Pulver und leitfähige Polymere, die in der Elektro-, Konsumgüter- und Automobilindustrie benötigt werden.

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

Professionals	++
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschlussarbeiten	+
Werkstudenten	++
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure	++
Naturwissenschaftler	++
Informatiker/ITler	++
Wirtschaftswissenschaftler	+

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.

Das neue Innovationszentrum fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

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

Der gesamte Heraeus-Konzern erreichte 2017 einen Umsatz von 21,8 Milliarden Euro.

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

Im Bereich Forschung und Entwicklung sind allein rund 900 Mitarbeiter beschäftigt.

Karriere bei Heraeus. „fiftyONE“ hat der Konzern sein neues Innovationszentrum getauft. Das Gebäude bietet ein Umfeld für eine neue, agile und dynamische Arbeitsweise und soll den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Fachrichtungen intensivieren. Neue Kommunikations- und Arbeitsmöglichkeiten auf fünf Ebenen bieten den Raum, Ideen weiterzuentwickeln. „Im fiftyONE“, so erläutert Dr. André Kobelt, Chief Technology Officer des

Unternehmens, „erwarten wir durch die interdisziplinären und bereichsübergreifenden Kommunikations- und Arbeitsmöglichkeiten eine Steigerung der Inno-

ventionskraft 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.“

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. Bereits Auszubildende und Studierende haben die Möglichkeit zu einem Auslandsaufenthalt.

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.

The Heraeus logo is displayed in a white, sans-serif font against a dark, textured background.A portrait of Dr. Jana Kunkel, a woman with curly blonde hair, smiling. She is wearing a dark blue blazer over a light-colored blouse. The background of the portrait is a warm, orange-toned image of a molten sphere, likely a metal melt, with a bright light source behind it.

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.



Zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben trägt 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.

Zum Standard gehören flexible Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeiter außerhalb des Schichtdienstes.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Neben dem Direkteinstieg gibt es auch die Option, über ein Traineeprogramm zu starten. Dieses bietet Heraeus in den Bereichen IT-Consulting, Produktion, Vertrieb, Innovation, Finance/Controlling und HR an. Die Stellen werden nach Bedarf ausgeschrieben.

Die Traineeprogramme dauern maximal zwei Jahre und werden von den Trainees aktiv mitgestaltet. Sie werden während des gesamten Programms von einer erfahrenen Führungskraft als Mentor begleitet. Mehrmals pro Jahr finden Entwicklungsworkshops statt, in denen die eigenen Erlebnisse reflektiert werden können.

Eine Station absolvieren viele Trainees an einem internationalen Standort des Unternehmens, um die ausländischen Märkte kennenzulernen und ein globales Netzwerk aufzubauen. Dabei hängt die Destination von den verfügbaren Projekten ab.

Unabhängig von der Art des Einstiegs sucht Heraeus Menschen, die unternehmerisch denken, Projekte vorantreiben und vom ersten Tag an Verantwortung übernehmen wollen.

Abschlussarbeiten. Das Unternehmen betreut Bachelor- und Masterarbeiten und schreibt Stellen dafür in seinem Online-Stellenmarkt aus. Initiativbewerbungen sind hierfür nicht möglich. Die Autoren legen in Abstimmung mit ihrem Betreuer fest, wie viel Zeit sie im Unternehmen und an der Hochschule verbringen. Sie erhalten als Bachelorand eine monatliche Vergütung von 650 Euro und als Masterand von 750 Euro. Sie sollten gute Fachkenntnisse in ihrem Studi-

enschwerpunkt mitbringen und ansonsten über die gleichen Softskills verfügen wie die Praktikanten.

Praktikanten. Neben ein- bis zweiwöchigen Schnupperpraktika für Schüler bietet Heraeus vor allem Pflicht- und freiwillige Praktika für Bachelor- und Masterstudenten an. Die Studierenden kommen in Forschung und Entwicklung, Produktion, Marketing, Vertrieb sowie allen Verwaltungsfunktionen wie etwa dem Controlling und Personalwesen zum Einsatz. Dafür sollten sich die Praktikanten mindestens zwei Monate Zeit nehmen, lieber sind dem Unternehmen Praktika von drei bis sechs Monaten Länge.

Heraeus verspricht eine faire Bezahlung und Urlaub entsprechend des Bundesurlaubsgesetzes. Bei den Bewerbern achtet die Personalabteilung auf Eigeninitiative und Einsatzbereitschaft, Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit, interkulturelle Kompetenz sowie gute Studiennoten und Englischkenntnisse. Die Bewerbung ist ausschließlich auf ausgeschriebene Stellen und nicht initiativ möglich.

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.

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



Foto: fotolia

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



Jungheinrich AG

Am Stadtrand 35_22047 Hamburg_0 40-69 48-0_www.jungheinrich.de



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

Produkte und Marktbedeutung. Jungheinrich produziert und vertreibt Flurförderzeuge, also Stapler, Hubwagen, Schlepper und Kommissionierer, außerdem Lager- und Materialflusstechnik wie beispielsweise Regalsysteme und Lagerverwaltungssoftware. Von seinen Ursprüngen als Maschinenbauer hat sich das Unternehmen in den vergangenen Jahren zum Anbieter kompletter Intralogistik-Lösungen weiterentwickelt und bietet seinen Kunden umfangreiche Dienstleistungen: von der ersten Beratung über Planung, Projektierung und Systemintegration bis hin zum Service im laufenden Betrieb. Mit

120.000 verkauften Fahrzeugen ist Jungheinrich heute weltweit der drittgrößte Anbieter hinter Toyota und Kion. Das Unternehmen erreichte 2017 bei einem Umsatz von 3,4 (Vorjahr: 3,1) Milliarden Euro ein Ergebnis nach Steuern von 182 (Vorjahr: 154) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt der Konzern über 16.000 Menschen in 39 Ländern – davon über 6.900 in Deutschland. Die Hauptproduktionsstandorte sind Norderstedt bei Hamburg und Moosburg nahe München. In Lüneburg werden Sonderbauten und Kleinserien gefertigt. Gebrauchstapler werden seit 2009 in einem neuen Werk in Dresden für den Wiederverkauf aufgearbeitet. In Landsberg bei Leipzig entstand ebenfalls 2009 ein Produktionswerk für Elektro-Niederhubwagen.

Außerdem wurde ein Zentrallager für die Ersatzteilversorgung im schleswig-holsteinischen Kaltenkirchen und ein neues Werk in Degernpunkt nahe München errichtet. Den chinesischen Markt bedient ein Produktionswerk bei Shanghai.

In Deutschland, Europa und Südostasien unterhält Jungheinrich rund 32 Vertriebsniederlassungen. Der Rest der Welt wird von Repräsentanzen, Servicestandorten und durch ein dichtes Händlernetz abgedeckt.

CHANCEN FÜR

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

Mit dem Programm „Jungheinrich Working Worldwide“ wird der globale Austausch von Mitarbeitern im Unternehmen gefördert.

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

2014 hat das Unternehmen das Programm „Jungheinrich Working World Wide“ ins Leben gerufen, um den weltweiten Austausch innerhalb des Konzerns zu forcieren. Das Programm stärkt insbesondere den Erfahrungsaustausch zwischen den internationalen Vertriebsgesellschaften. „Jungheinrich Working World Wide“ bietet Mitarbeitern zwei Wege, um international Erfahrungen zu sammeln: für bis zu sechs Monate im Austauschprogramm „Going Global“ oder für bis zu fünf Jahre im Rahmen von Entsendungen in andere Landesgesellschaften.

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

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

Alternativ können sie sich aber auch um einem Platz in dem Traineeprogramm bewerben, das 24 Monate dauert, international ausgerichtet ist und individuell mit den Teilnehmern ausgestaltet wird. Mögliche Stationen sind der Vertrieb, die Bereiche Technik, Finanzen,



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

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

Machen, was bewegt.

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

 **JUNGHEINRICH**

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

Die Trainees arbeiten im Tagesgeschäft mit und übernehmen auch eigene Projekte im In- und Ausland. Parallel dazu finden Feedback-Gespräche und Weiterbildungsseminare statt. Dadurch entsteht ein internationales Netzwerk – und jeder dritte Trainee startet nach dem Programm auf einer festen Stelle im Ausland durch. Trainees und Direktneinsteiger werden gemäß des IG Metall-Tarifs bezahlt.

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

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

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

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

Azubis/Duales Studium. Deutschlandweit beschäftigt das Unternehmen derzeit circa 230 Auszubildende und duale Studenten.

Jungheinrich bildet Nachwuchskräfte zum Land- und Baumaschinenmechaniker, Mechatroniker, Industriemechaniker sowie zum Elektroniker für Betriebstechnik aus. Überdies werden Kaufleute im Bereich Industrie, Informatik, Büromanagement und Groß- und Außenhandel sowie Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachinformatiker ausgebildet. Es besteht zudem die Möglichkeit zum Dualen Studium im Bereich Technik, Wirtschaft, IT oder Logistik. Start der Ausbildung ist jeweils im August. Die Bewerberauswahl für 2019 erfolgt ab Sommer 2018.

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Alle Ansprechpartner:

0 40 - 69 48 + Durchwahl

Zentrale: (-40 71)

Trainees: Editha Schölermann (-14 26)

Praktikanten, Abschlussarbeiten: Senta Fischer (-23 45)

Auszubildende/Duale Studenten: Janina Lange (-34 69)

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und Auswahltag für Trainees

Jungheinrich auf
XING

LinkedIn

YouTube

Twitter



JobguideXpress

Konzentriert
informiert.

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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de



JobguideXpress
Sonderausgabe MINT für Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler, Techniker

MINT-Branchen sind zuversichtlich

Das die Wirtschaftslage hoffentlich bald wieder besser wird, glauben die Führungskräfte der MINT-Berufe. In der Umfrage des JobguideXpress Newsletter sind 78 Prozent der Befragten zuversichtlich, dass die MINT-Berufe in den nächsten Jahren einen guten Stellenmarkt finden werden. Die Umfrage wurde im Auftrag des JobguideXpress Newsletter durchgeführt.

Mehr Karriere-News

Die Karriere-News des JobguideXpress Newsletter sind für Sie ein Muss. Sie erhalten die neuesten Informationen zu den Karriere-News des JobguideXpress Newsletter.

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

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 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.

Karriere bei Michalski Hüttermann. Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Naturwissenschaftler oder Ingenieure, die nach dem Studium eine Ausbildung zum Patentanwalt in der Kanzlei durchlaufen, wo sie in interdisziplinären Teams zusammenarbeiten. Anschließend absolvieren sie ihr Referendariat in München beim Patentamt



Naturwissenschaftler und Ingenieure werden zum Patentanwalt ausgebildet.

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

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Die Kanzlei sucht vor allem Maschinenbauer und Elektrotechniker mit Universitätsabschluss, die in der Kanzlei zum Patentanwalt ausgebildet werden. Nach Abschluss der Prüfung setzen sie ihre Tätigkeit in der Kanzlei fort und betreuen eigene Klienten. Eine schnelle Partnerschaft in der Kanzlei wird angestrebt. Auslandsmandate sind üblich und jeder Anwalt bringt seine Länder- und Fachexpertise ein.

Praktikanten. Für Schüler ab 16 Jahren und Studenten natur- oder ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge werden Praktika angeboten.

Azubis/Duales Studium. Michalski Hüttermann bildet Patentanwalts-Fachangestellte aus. Die Vergütung sei „übertariflich“, versichert Kanzleigründer Michalski.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	-
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Andere Ingenieure	+
Naturwissenschaftler	+



BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Judith Felsner, felsner@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews





M I C H A L S K I  H Ü T T E R M A N N

P A T E N T A T T O R N E Y S

**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

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.

Phoenix Contact GmbH & Co. KG

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



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

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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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

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

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

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

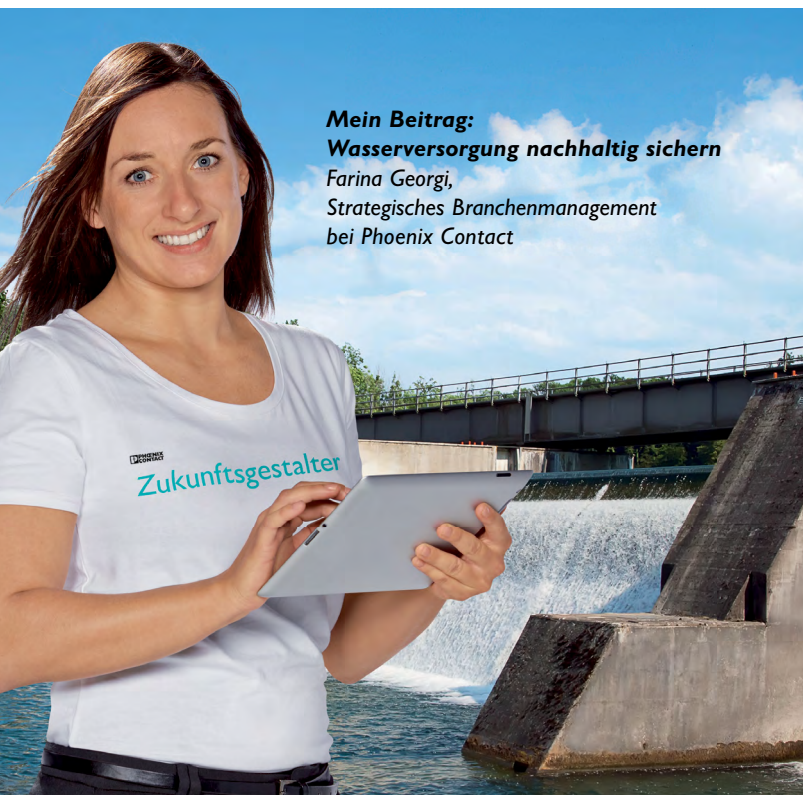
Darüber hinaus können alle Mitarbeiter am Weiterbildungsprogramm teilnehmen, das aus über 70 verschiedenen Seminaren besteht.

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

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

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

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



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

Zukunftsgestalter gesucht

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

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

Werden auch Sie Zukunftsgestalter:
phoenixcontact.de/karriereblog





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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Abschlussarbeiten, Studentische

Praktikanten: Fachabteilung, siehe Stellenausschreibung

Auszubildende, Schulpraktikanten,

Duales und Kooperatives Studium:

Wolfgang Beßler, (+49 11 34), ausbildung@phoenixcontact.com;

Alle anderen Bewerber:

Bewerbermanagement, (+49 39 99)

AUSWAHLVERFAHREN

Üblicherweise Einzelinterviews für alle Bewerber

Phoenix Contact auf



Facebook



Twitter



Xing



IHRE EINTRITTSKARTE FÜR DIE KARRIERE. EUROPaweit.



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

Träger der engineering card



engineering card
BERUFS-AUSWEIS FÜR INGENIEURE

SEW-Eurodrive GmbH & Co KG

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



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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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

arbeiten an einem Industrie-4.0-Technologiebaukasten, welcher vor allem Neuerungen in der induktiven, optischen oder kamerabasierenden Spurführung, bei der berührungslosen Energieübertragung und Energiespeicherung, Augmented Reality, Funk und Navigation sowie Positionierung mittels RFID oder QR-Codes beinhaltet.

Auf der Hannover Messe zeigte der Technologiekonzern das Modell einer Smart-Factory mit einer durch SEW-Automatisierungstechnik realisierten Maschine, einer intelligenten Auftragsabwicklung, Montage- und Logistikassistenzsysteme, sowie Technologieintegration von Augmented Reality und Predictive Maintenance.

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

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

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

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

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

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

SEW-EURODRIVE—Driving the world

ANTRIEB
BEWEGT
ZUKUNFT

BEWEGEN SIE
MIT

SEW
EURODRIVE

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



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

www.sew-eurodrive.de/studenten

chings und vermittelt ihnen strategisches und methodisches Rüstzeug.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

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

Alle Ansprechpartner stehen jeweils aktuell auf den Karriereseiten.

AUSWAHLVERFAHREN

Zwei Interviews

SEW-Eurodrive auf

Facebook

XING

Twitter

YouTube

LinkedIn



Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de

ThyssenKrupp AG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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





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

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

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

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

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

Die Bewerbungen richten Schüler an die jeweiligen Werke vor Ort.

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Stehen auf den Websites der einzelnen Konzern-töchter im Karrierebereich sowie auf der Karriereseite des Mutterkonzerns

AUSWAHLVERFAHREN

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



ThyssenKrupp auf Facebook



ThyssenKrupp auf Twitter

Jobguide



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Großen Wert legt das Unternehmen aber auch darauf, dass Bewerber bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, Innovationsfreude mitbringen und viel Wert auf Objektivität beim Handeln legen. Da in den Bereichen Zertifizierung und Prüfung sowie im Rahmen der Projektabwicklung 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 IGBCE 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 Kinder-Ferienprogramme 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 Betriebssport-Aktivitäten, die von Golf über Radsport bis zum Segeln reichen.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide ausschließlich über die Website

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Jobguide





Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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



AZUBI-GEHÄLTER NACH TARIF

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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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



schiedlich gut geht, zum anderen, weil sie sich historisch bedingt unterschiedliche Gehaltsniveaus leisten. Ein Beispiel: Nach Erhebungen der VDI-Nachrichten kann ein Ingenieur als Einsteiger im Fahrzeugbau mit rund 50.300 Euro rechnen. Für die gleiche Position wären im Baugewerbe 41.500 Euro zu bekommen. Zu den Gutbezahlern gehören 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 Personal sind weniger stark betroffen. Da orientieren sich Unternehmen nicht so stark an der eigenen Branche, sondern am Gesamtmarktsmarkt.

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

Warum verdienen Frauen weniger?

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

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

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

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

Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

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

Welche Rolle spielen variable Gehälter?

EINSTIEGSGEHÄLTER* FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN

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

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

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



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

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

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

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

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

men diesen Wünschen auch verstärkt nach.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

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

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

Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

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

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

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

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

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

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

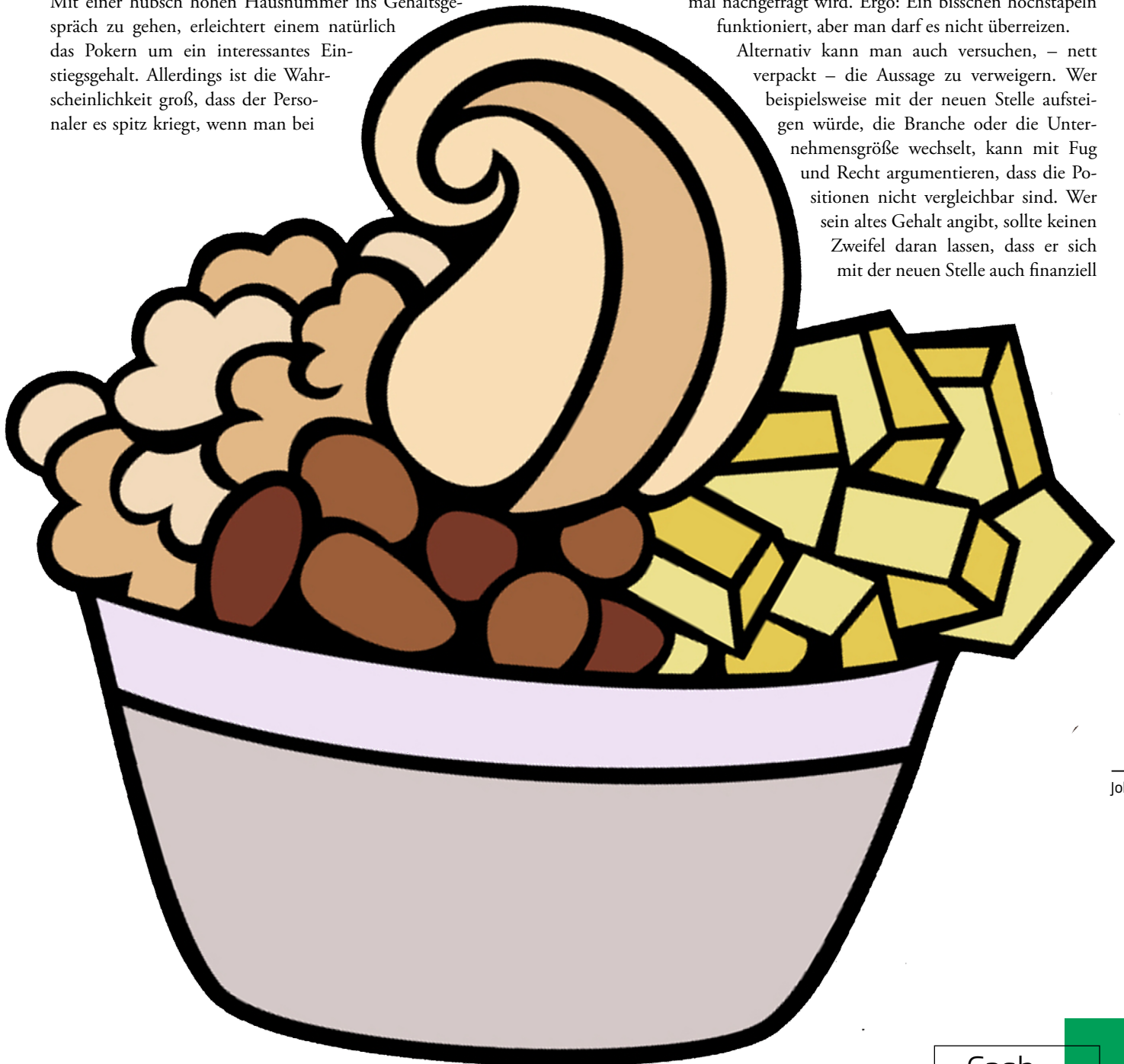
Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei

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

Zum Glück ist der Gehaltsbegriff aber ein bisschen dehnbar, denn neben Grundgehalt und Boni etc. werden oft ja auch noch Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Kindergartenbeiträge oder Tankgutscheine gezahlt. Solche Sachleistungen machen aktuell 14 bis 15 Prozent der Gesamtvergütung bei Fachkräften aus, schreibt das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Tendenz steigend. Im weitesten Sinne könnte man diesen Gegenwert mit gutem Gewissen auch noch einbeziehen, wenn der Personaler nach dem alten Ge-

halt fragt. Dann wäre man nicht kompromittiert, wenn später mal nachgefragt wird. Ergo: Ein bisschen hochstapeln funktioniert, aber man darf es nicht überreizen.

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



verbessern möchte.

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

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

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

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

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

Gibt's für 'nen Master-Abschluss mehr?

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

schaftlern mit 29.900 zu 32.600 Euro.

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

Wie stark darf ich eigentlich pokern?

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



Ein gutes Gespräch über Geld

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

Eine ordentliche Vorbereitung

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

Die richtige Begründung

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

Schlechte Argumente sind: die gleiche

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

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

Ein gutes Timing

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

Das eigene Ziel

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

Mit Argumenten kontern

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

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

Nachbereitung ernst nehmen

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



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

Wie werden Azubis bezahlt?

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

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

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

Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

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

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

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

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

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

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

Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

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



jeden Mitarbeiter in gleicher Höhe.

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

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

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

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

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

Wie oft darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

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

Ulrike Heitze



LINKS

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

Jobguide

Ein starker Auftritt

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

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

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

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

Technische Prozesse verstehen und nutzen

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

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

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

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

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

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

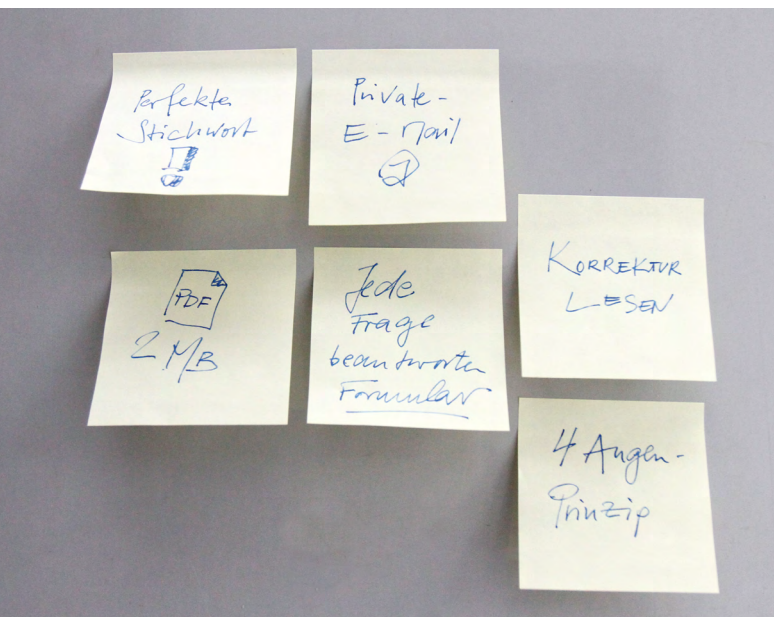
Nach der ersten Runde der technischen Selektion der Kandidaten folgt dann erst die zweite Runde, in der der Personaler und/oder der Fachvorgesetzte mit seinem persönlichen Ermessen ins Spiel kommt. Da hier neben den in der ersten Auswahl herangezogenen Fakten nun auch die Persönlichkeit und Individualität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



Erst Recherchieren

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ein Deckblatt kann viel bewirken

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

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

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

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

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

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

www.vbio.de

Die Informationsplattform für die Biowissenschaften



Jetzt beitreten!

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

IMRESSUM

© 2018, matchboxmedia, Düsseldorf

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

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

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

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

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

Kooperationen: Cathrin Müller

Druck: Druckerei Griebisch & Rochol
Druck GmbH & Co. KG, Hamm

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

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