

Finance & Controlling



Vom Zahlenmeister zum Unternehmensstrategen

Einstiegs- und Aufstiegschancen für Praktikanten,
Absolventen und Young Professionals im
Finanz- und Rechnungswesen, Controlling und in
der Finanzwirtschaft

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Neuaufstellung in der digitalen Finanzwelt

Die Digitalisierung setzt das Geschäftsmodell von Banken und Versicherungen unter Druck. Gut für die Karriere: Für den Umbau brauchen die Finanzdienstleister Fachkräfte mit neuen Kompetenzen – und dabei konkurrieren sie mit den Finanzabteilungen der Industrie und Dienstleistungsbranchen um qualifizierte Kandidaten.

Es war ein richtiges Erdbeben, das britische Votum am 20. Juni 2016. Mit einem Ergebnis, das zumindest in der Finanzdienstleistungsbranche Karrierewege verändern dürfte – was den Standort angeht. Der Brexit, der Ausstieg Großbritanniens aus der Europäischen Union, hat Folgen für London. Das europäische Finanzzentrum beschäftigt 700.000 Banker und Finanzdienstleister – und der Austritt könnte laut einer Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC bis zu 100.000 Arbeitsplätze kosten und die Bruttowertschöpfung des Finanzsektors um bis zu 9,5 Prozent bis 2020 senken.

Sorgen, dass Fachkräfte bei Banken und Versicherungen keinen Job finden, sind aber unberechtigt – solange es nicht London sein muss. Natürlich setzt die Digitalisierung die Geschäftsmodelle der Banken und Versicherungen gewaltig unter Druck. Fintechs, wie die Start-up-Unternehmen im Finanzbereich heißen, machen den Konzernen vor, wie sich mit schlanken Strukturen einfache und vor allem preiswerte Geschäftsideen umsetzen lassen: Sie wickeln zum Beispiel grenzübergreifende Überweisungen günstiger ab oder vermitteln schneller Online-Zahlungen. Und in Deutschland sind die Banken unter Kostendruck, wie die Unternehmensberatung A.T. Kearney ermittelt hat. In keinem anderen europäischen Land müssen Banken so viel Geld ausgeben, um einen Euro zu verdienen wie in Deutschland. 2015 lag die Effizienzkennziffer bei 69 Prozent, in Skandinavien, dem Spitzenreiter, sind es 22 Prozent.

Das zwingt die Banken und Finanzdienstleister mit ihren über 600.000 Beschäftigten in Deutschland zwar zu Schrumpfkuren, aber auch zu gewaltigen Investitionen – Personal inbegriffen. Sie brauchen Mitarbeiter, die den digitalen Wandel erfolgreich bewältigen und sich den künftigen geschäftlichen Herausforderungen stellen. Ein Blick auf die Jobbörsen allein im Sommer 2016 zeigt: In der Bundesrepublik suchen Banken und Finanzdienstleister fast 20.000 Mitarbeiter.

Dass der Markt für gute Kräfte da ist, liegt auch an den neuen Fintechs. Sie sind nicht nur eine Konkurrenz mit ihren Geschäftsmodellen, sondern auch Wettbewerber im Kampf um die besten Köpfe. London, noch immer Finanzzentrum Europas, beschäftigt allein bei den Fintechs 61.000 Mitarbeiter – und die meisten hegen Expansionspläne. Ob die

Fintechs mit ihren Angestellten wie auch die Bankhäuser in naher Zukunft tatsächlich noch ihre Kräfte für London suchen werden, ist wegen des Brexits fraglich. Der Grund: Die Finanzindustrie arbeitet auf der Insel mit der Genehmigung der britischen Kontrollbehörde Financial Conduct Authority – und die berechtigt automatisch zu Geschäften in allen anderen EU-Mitgliedsstaaten.

Bei einem Austritt fällt dieses Recht weg und lässt daher viele über den Standort neu nachdenken. Darunter auch die europäische Bankenaufsicht, die nach dem Brexit nicht mehr in London bleiben kann und deren neuer Standort Signalwirkung haben dürfte. Damit gehen auch die Jobs auf Wanderschaft. Frankfurt etwa rechnet im Bankensektor mit einem Zuzug von 20.000 Fachkräften. An Büroflächen mangelt es nicht. Schon jetzt arbeiten in der Mainmetropole allein im Finanzbereich rund 60.000 Menschen. Die Bankenszene mit der Europäischen Zentralbank lockt daher die Unternehmen an den Main und die wiederum sind auf Hochschulabsolventen und Spezialisten angewiesen. Und wem das Gehalt wichtig ist: Hessen ist finanziell gesehen der Top-Standort für Finanzprofis.

Sie locken aber nicht allein: Hinzu kommt die Versicherungswirtschaft, die auch den Veränderungsdruck durch die Digitalisierung und kleiner, wendiger Fintechs spürt. Die Versicherungskonzerne haben ihnen länger zugesehen und im Jahr 2016 endlich angefangen, zu handeln. Sie gehen strategisch den Weg der Partnerschaft und steigen bei vielversprechenden Start-ups ein. Etwa die Allianz, die nun bei Simpleurance investiert ist. Das Unternehmen bietet automatisch passende Versicherungen an, wenn ein Kunde online ein Produkt gekauft hat. Das 2012 gegründete Start-up hat heute schon über 100 Mitarbeiter, der Einstieg der Allianz gilt als Ritterschlag. Bislang hatten die Konzerne – wie die Deutschen Banken – dem Treiben der neuen Konkurrenz nur tatenlos zugesehen.

Doch die Warnung der Managementberatung Bain & Company, dass Versicherungen, die sich dem digitalen Wandel verschließen, auch ihre Existenz gefährden, hat sich herumgesprochen. Schließlich stehen mit der Digitalisierung der Versicherungsbranche viele neue Vertriebs- und Kommunikationskanäle offen, die neue Herausforderungen an Produkte,





Für die Finanzdienstleister ergibt sich eine klare Agenda und damit auch ein klares Anforderungsprofil. Bis 2020, so zählt die Personalberatung Michael Page in ihrer Studie über Aufgaben von Chief Financial Officers (CFO) in der Finanzindustrie auf, müssen sie Big Data erfassen und managen, Compliance-Vorgaben einhalten, den technologischen Wandel beibehalten und die einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften und -Standards im Griff haben.

Doch wer sich im Studium oder in seinen ersten Berufsjahren auf das Thema Finance und/oder Controlling spezialisiert hat, findet nicht nur gute Chancen in der Finanzbranche. Auch überall sonst in der Industrie und im Dienstleistungssektor sind Finance-Experten derzeit sehr gesucht. Fachkräfte sind rar, denn gleich 82 Prozent der Finanzleiter und Finanzvorstände sind der Meinung, dass es „schwierig“ oder sogar „sehr schwierig“ ist, benötigte Fachkräfte zu rekrutieren.

Im April 2016 verzeichnete die Online-Stellenbörse Stepstone die seit vier Jahren höchste Nachfrage nach Finanz-Fachkräften. In jeder vierten Stellenausschreibung wurde ein Controller gesucht, aber auch buchhalterische Berufe verzeichneten eine starke Nachfrage. Dabei hatten Finanzbuchhalter noch bessere Karten als Bilanzbuchhalter.

Dabei ist es unter Vergütungsgesichtspunkten keineswegs einerlei, in welche Branche man einsteigt oder wechselt: Zu den Branchen mit Topgehältern zählen die Pharmaindustrie, die Luft- und Raumfahrt und die Metallindustrie, die im Schnitt Spezialisten mit mehr

Prozesse und Technik stellen. Problemfelder, die die jungen Fintechs mit ihren bunten Apps und modernen Websites schon gelöst haben und den etablierten Platzhirschen Kunden abjagen. Jeder dritte Befragte, so eine Studie des Marktforschungs- und Beratungsinstituts youGov, kennt heute schon einen Insurtech-Anbieter wie etwa Simpleurance. Neben der Allianz ist daher jetzt auch die Hannover Re in das Unternehmen Finleap eingestiegen, das seit Sommer 2014 von Berlin aus Fintechs entwickelt und nun in einer Finanzierungsrunde 21 Millionen Euro Eigenkapital eingeworben hat. Auch die Münchner Rück sondiert den Markt und hält Beteiligungen für „denkbar“.

als 65.000 Euro Jahresgehalt vergüten. Die Banken selbst kommen nach der Medienbranche mit einem Durchschnittsgehalt von 64.178 Euro nur auf Platz fünf. Finanzanalysten zum Beispiel, so hat das Portal karriere.de in seinem Gehaltsranking ermittelt, kommen auf ein Jahresgehalt von 74.000 Euro. Noch besser verdient es sich im Controlling, wo für Young Professionals sogar Jahresgehälter bis 94.000 Euro drin sind. Der Gehaltsreport für Fach- und Führungskräfte von Stepstone kommt im Berufsfeld Finance & Controlling auf ein durchschnittliches Jahresgehalt von 55.892 Euro, das sich um 25 Prozent erhöht, wenn der Spezialist auch noch Personalverantwortung trägt.

Julia Leendertse

Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Dieselstr. 11_85774 Unterföhring_www.allianz-vertrieb.de



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

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

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

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

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

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

2017 verbuchte die Allianz Deutschland bei einem Umsatz von 34,8 Milliarden Euro (Vorjahr: 32,3) einen Jahresüberschuss von 2,3

(Vorjahr: 2,6) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung 10,1 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 24,5 Milliarden Euro und das Asset Management erzielte 1,4 Milliarden Euro Umsatz. Am Gesamt-Umsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit mehr als einem Viertel beteiligt.

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

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

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

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

föhring. Niederlassungen gibt es in Deutschland überdies in Hamburg, Köln, Berlin, Leipzig, Nürnberg und Frankfurt. Insgesamt ist der Finanzdienstleistungskonzern in mehr als 70 Ländern mit 140.000 Mitarbeitern vertreten. Davon gehören 26.800 Mitarbeiter und rund 8.200 Vertreter der Allianz Deutschland AG an.

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

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

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

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

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

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

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

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

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

Jobguide



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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Assessment-Center mit Fallstudien, Abschlussgespräch



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter



1 Ziel

Mit Strategie und
Fingerspitzengefühl
Karriere machen!

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

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

**Ihre Stärken – Ihre Zukunft:
Als Trainee zur Allianz.**

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

Jetzt informieren unter:
kundenbegeisterter-gesucht.de

Allianz 

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

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270_33311 Gütersloh_0 52 41-80-0_www.bertelsmann.de



Die Gesellschaft. Als einziges europäisches Medienunternehmen hat das US-Magazin Fortune Anfang 2017 Bertelsmann in die Liste der „World’s Most Admired Companies“ aufgenommen. Das dürfte der Bertelsmann-Vorstand als Bestätigung seiner Strategie auffassen, denn er hat in den vergangenen Jahren das Ziel verfolgt, das Unternehmen wachstumsstärker, digitaler, internationaler und diversifizierter zu machen. Bis 2020 sollen nun noch einmal mehrere Milliarden Euro in die Wachstumsgeschäfte investiert und damit die internationalen Aktivitäten, vor allem in Brasilien, Indien, China und den USA ausgebaut werden.

Bertelsmann ist mehr als 180 Jahre alt und hat sich in dieser Zeit stark gewandelt. Nachdem der Drucker und Buchbinder Carl Bertelsmann 1835 seinen Verlag gegründet hatte, ging es in den ersten rund 100 Jahren der Unternehmensgeschichte zunächst um christliche Veröffentlichungen und Druckwerke zur Philologie, Geschichte sowie um Jugendliteratur und Missionsschriften.

Schon Heinrich Mohn erweitert ab 1921 nach und nach das Programm, aber mit seinem Sohn Reinhard Mohn beginnt nach dem Krieg eine ganz neue Ära in der Unternehmensgeschichte. Mit der Gründung des Leseringes legt er den Grundstein für den heutigen weltweit operierenden Konzern.

Bis heute ist der Name Reinhard Mohn zum einen verbunden mit der Diversifizierung in viele weitere Medien- und Geschäftsbereiche, aber auch mit der Entwicklung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur.

Insbesondere seit den 80er Jahren dringt das Unternehmen energisch in neue Märkte vor: Der Einstieg ins Privatfernsehen in Deutschland 1984, und zwei Jahre später die Akquisitionen von Doubleday und RCA in den USA, Investitionen in Ostdeutschland und Osteuropa nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ sowie die Übernahme der Mehrheit an der RTL Group im Jahr 2001 markieren diese Zeit.

Als 2012 Thomas Rabe den Vorstandsvorsitz des Konzerns übernimmt, kommt es zu weiteren bedeutenden Transaktionen wie dem Zusammenschluss von Penguin und Random House zur weltweit führenden Publikumsverlagsgruppe sowie den Komplettübernahmen von BMG und Gruner + Jahr. Überdies gelingt mit einer Reihe von Akquisitionen und Beteiligungen in den USA, Asien und Lateinamerika der Einstieg in den Bildungsmarkt.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Im Zuge der neuen Strategie des Bertelsmann-

CHANCEN FÜR

Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaften	++
Geisteswissenschaften	++
Medienmanagement	++
(Wirtschafts-) Informatik	++



Vorstands sind entlang der Säulen Medien, Dienstleistungen und Bildung acht Unternehmensbereiche entstanden: die Fernsehgruppe RTL Group, die Buchverlagsgruppe Penguin Random House, der Zeitschriftenverlag Gruner + Jahr, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fonds-Netzwerk Bertelsmann Investments.

Die RTL Group gehört zu den größten Medienunternehmen in Europa und ist beteiligt an 31 Radiostationen sowie 60 Fernsehsendern, die in vielen Ländern unter diversen RTL-Marken laufen und in Deutschland auch Sender wie Vox, N-TV und Geo Television umfassen. Darüber hinaus ist das Unternehmen als Anbieter von Content tätig, produziert, lizenziert und vertreibt zusammen mit seiner Tochtergesellschaft Fremantle Media Nachrichtensendungen, Spielfilme und Serien. Zudem ist die RTL Group in Europa eines der führenden Unternehmen im Geschäft mit Online-Videos und der Technologie für deren werbliche Vermarktung.

Penguin Random House ist die weltweit größte Gruppe von Publikumsverlagen. Sie ist auf fünf Kontinenten mit mehr als 250 Verlagen aktiv, zu denen traditionsreiche Namen wie Doubleday und Alfred A. Knopf in den USA, Ebury und Transworld in Großbritannien, Plaza & Janés in Spanien und Sudamericana in Argentinien gehören. Jedes Jahr veröffentlicht Penguin Random House mehr als 15.000 neue Titel und verkauft knapp 800 Millionen Bücher, E-Books und Hörbücher.

Mit Titeln wie Stern, Brigitte, Geo, Capital, Gala, Eltern, Essen & Trinken, National Geographic und PM ist das Druck- und Verlagshaus Gruner + Jahr vor allem in Deutschland sehr bekannt. Im stark wachsenden Digitalgeschäft besetzen publizistische Websites des Hamburger Verlags führende Positionen in den Segmenten Frauen, Familie, People, Living, Food, Wissen und News.

2008 gründete Bertelsmann mit BMG ein Musikunternehmen, das Veröffentlichungs- und Aufnahmerechte von Künstlern auf digitalem Wege international vermarktet. Inzwischen ist BMG nach Aussage des Unternehmens bereits der viertgrößte Musikverlag der Welt. Mit 14 Niederlassungen in zwölf wichtigen Musikmärkten vertritt BMG

mittlerweile über 2,5 Millionen Titel und Aufnahmen sowie Tausende von Künstlern und Komponisten.

Arvato übernimmt als Business Process Outsourcing-Dienstleister die unterschiedlichsten Geschäftsprozesse seiner Kunden in mehr als 40 Ländern. Dazu gehören die Betreuung von Kundenbindungsprogrammen, Finanzdienstleistungen sowie Cloud Computing, aber auch das Management von Liefer- und Versorgungsketten.

Seine Druckaktivitäten hat Bertelsmann Anfang 2016 in der Bertelsmann Printing Group gebündelt, die Druckereien in Deutschland, Großbritannien und den USA betreibt. Neben Tiefdruck und Offsetdruck für hohe Auflagen von Zeitschriften, Katalogen, Prospekten und Büchern kommt auch digitale Drucktechnik bei individuellen Projekten wie Verpackungen und kleineren Auflagen zum Einsatz.

Seine Bildungsaktivitäten hat das Unternehmen in der Bertelsmann Education Group zusammengefasst. Zu dieser gehören unter anderem die Bildungsanbieter Relias Learning und Udacity sowie der Online-Bildungsdienstleister HotChalk. Inhaltlich geht es dabei vor allem um Bildungs- und Dienstleistungsangebote in den Sektoren Gesundheit und Technologie. Auf diesen Feldern arbeitet das Unternehmen daran, mit berufsbezogenen Weiterbildungsangeboten dem drohenden Fachkräftemangel in diesen Branchen entgegenzuwirken.

Weltweit, vor allem in Brasilien, China, Indien und den USA hat Bertelsmann in rund 130 Start-Ups investiert und seine Beteiligungen im Bereich Bertelsmann Investments zusammengefasst.

2016 steigerte der Konzern bei einem Umsatz von 17 Milliarden Euro seinen Gewinn um 2,6 Prozent auf 1,14 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen ist mit 116.000 Mitarbeitern in rund 50 Ländern tätig. Der mitarbeiterstärkste Unternehmensbereich ist dabei Arvato mit beinahe 70.000 Mitarbeitern. Die internationale Ausrichtung des Konzerns spiegelt sich auch unter seinen Mitarbeitern wider: Allein das Top-Management von Bertelsmann besteht aus Mitgliedern sechs verschiedener Nationalitäten.

Karriere bei Bertelsmann. Das Unternehmen bietet die Möglichkeit,

Jobguide



sich über die Grenzen der Konzerngesellschaften und Länder hinweg, aber auch zwischen Funktionen zu entwickeln. Dabei kann die Karriere in einer Führungsrolle münden, aber auch im Projektmanagement oder als Experte verfolgt werden.

Der jeweils gewählte Karriereweg wird von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, die zum Teil über die konzerneigene Bertelsmann University angeboten werden. Deren Aufgabe ist es, die Kompetenzen von Mitarbeitern und Führungskräften weltweit zu entwickeln, ihre Netzwerke zu stärken sowie die Strategieumsetzung des Konzerns zu unterstützen.

Welche Maßnahmen für wen sinnvoll sind, wird in dem sogenannten Leistungs- und Entwicklungsdialog besprochen, in dem jeder Mitarbeiter von seinem Vorgesetzten eine ausführliche Rückmeldung zu seiner Leistung und seinem Verhalten erhält und ein individueller Entwicklungsplan erarbeitet wird.

Dieser jährliche Dialog ist ebenso Bestandteil der Führungskultur wie das Januargespräch, in dem Mitarbeiter in der Gruppe ihrem Vorgesetzten Feedback „von unten nach oben“ geben und damit dem Vorgesetzten helfen sollen, seine Arbeit als Führungskraft zu verbessern.

Um Frauen wie Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern, hat der Konzern flexible Arbeitszeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit und Home-Office-Regelungen eingeführt. Überdies werden Mitarbeiter mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt, sei es am Standort Gütersloh mit eigenen Kindertagesstätten oder über Kooperationen mit externen Anbietern anderenorts.

In Deutschland gehört Bertelsmann außerdem zu den Pionieren der betrieblichen Gewinnbeteiligung, denn bereits seit 1970 partizipieren alle Mitarbeiter am Gewinn des Unternehmens. Zugrunde gelegt wird dabei sowohl der Erfolg des jeweiligen eigenen Betriebes als auch der des Gesamtkonzerns. So erhielten die berechtigten Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2016 Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen in Höhe von insgesamt 105 Millionen Euro.

BEWERBEN

sowohl für konkrete Ausschreibungen als auch bei Initiativbewerbungen über die Karriere-website www.createyourowncareer.de oder per Email. Für den Event „Talent Meets Bertelsmann“: www.talentmeetsbertelsmann.com. Für das Creative Management Program: www.creativemanagementprogram.de.



ANSPRECHPARTNER

Corporate Management Development:
Nico Rose, n.rose@bertelsmann.de;
Pamela Taylor, p.taylor@bertelsmann.de

AUSWAHLVERFAHREN

sind in den Unternehmen und Geschäftsbereichen des Konzerns jeweils unterschiedlich organisiert

Bertelsmann auf
XING

LinkedIn

Facebook

Twitter



Bertelsmann setzt sich zudem seit vielen Jahren für die Gesundheit seiner Mitarbeiter ein. Einen wichtigen Teil des Gesundheitsmanagements bilden die Abteilungen Sport und Gesundheit, der Betriebsärztliche Dienst, der Betriebssozialdienst und die Betriebskrankenkasse.

Hochschulabsolventen. Berufseinsteiger mit Hochschulabschluss haben unter anderem die Möglichkeit, sich direkt auf eine Stelle in einer der Einzelfirmen des Konzerns zu bewerben – ganz gleich, ob es dabei um eine Aufgabe in einer Strategieabteilung, im Marketing, Personal- oder Finanzwesen, Vertrieb, Supply Chain Management, der IT, dem Controlling oder in den Bereichen E-Commerce und Publishing geht.

Besonders ambitionierte Kandidaten, die neben einem exzellenten Uni-Abschluss auch Berufs- und Projektmanagement-Erfahrung sowie idealerweise eine Promotion oder einen MBA-Abschluss mitbringen, können ihre Karriere bei Bertelsmann als Assistent eines Vorstands oder Geschäftsführers (Executive Assistant) beginnen. Innerhalb von zwölf bis 18 Monaten gewinnen sie dabei einen tiefen Einblick in den Konzern oder einen der Geschäftsbereiche, gegebenenfalls auch international. Sie unterstützen die Geschäftsleitung bei strategischen und operativen Aufgabenstellungen und übernehmen Verantwortung für Projekte.

Die Tochtergesellschaft Gruner + Jahr bietet darüber hinaus ein eigenes Traineeprogramm für Kandidaten an, die neben einem sehr guten Hochschulabschluss in Wirtschaftswissenschaften auch eine hohe Affinität zur Verlagsbranche und den Medien mitbringen. Das 18-monatige Programm gibt einen Überblick über die Funktionsweise eines Verlages und umfasst Aufgaben und Projekte in den Bereichen Redaktion, Anzeigen, Vertrieb, Controlling sowie in der Verlagsleitung und einer Auslandsstation.

Erstmals schrieb Bertelsmann im April 2017 ein Traineeprogramm speziell für Geistes- und Sozialwissenschaftler aus. Mit diesem „Creative Management Program“ bereitet das Unternehmen Master-Absolventen aus den Geistes-, Sozial-, Politik-, Medien-, Sprach- und Kommunikationswissenschaften sowie aus Soziologie und journalistischen Studiengängen auf eine Management-Karriere im Konzern vor. Während 20 Monaten durchlaufen sie in Deutschland Stationen bei der Mediengruppe RTL Deutschland, der Verlagsgruppe Random House, Gruner + Jahr, BMG und weiteren Bertelsmann-Bereichen. Hier arbeiten sie jeweils an Projekten und besuchen begleitend dazu Seminare, in denen sie wirtschaftswissenschaftliche und unternehmerische Kenntnisse vermittelt bekommen.

Wichtig ist dem Unternehmen, dass Bewerber bereits über erste praktische Erfahrung in der Wirtschaft verfügen.

Abschlussarbeiten. Bertelsmann unterstützt wissenschaftliche Arbeiten mit wirtschaftlichem Bezug zu Medien. Dabei gibt das Unternehmen keine Themen vor, sondern prüft die Vorschläge von Studierenden auf Praxisrelevanz und Umsetzbarkeit. Ideal ist, wenn Studierende bereits ein Praktikum in einem Bereich bei Bertelsmann absolviert haben, der auch für die Betreuung einer Arbeit in Frage kommt und hier direkt mit ihrem Konzept an der richtigen Adresse vorsprechen können.

Praktikanten. Für Studierende im Bachelor- oder Masterstudium, die gute Noten haben und bereits erste Praxiserfahrung, bietet Bertelsmann Praktika an, die optimalerweise mindestens drei Monate dauern sollten.

Wer sich hier durch herausragende Leistungen empfiehlt, kann von seinen Betreuern für die Aufnahme in das exklusive Praktikantenbindungsprogramm „Student Challenge“ nominiert werden. In diesen ausgewählten Kreis werden immer nur zehn bis 15 internationale Top-Talente aufgenommen, die für zwei bis drei Jahre an einer Reihe von Workshops bei Bertelsmann teilnehmen können.

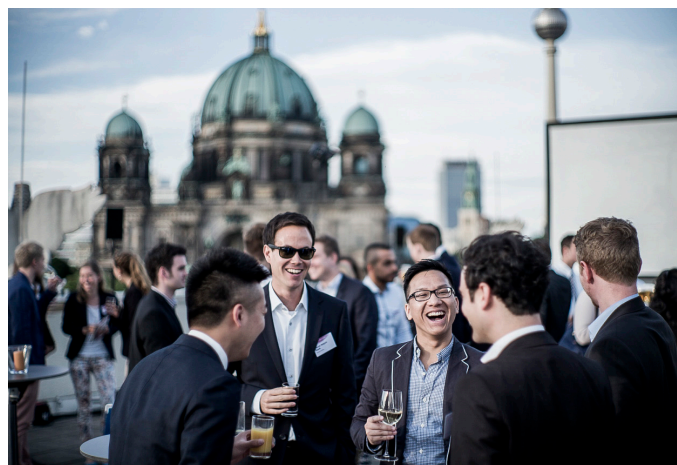
Azubis/Duales Studium. In ganz Deutschland bildet Bertelsmann rund 1.200 Auszubildende in unterschiedlichen Ausbildungsberufen aus. So gibt es am Standort Gütersloh zum Beispiel Ausbildungsplätze für Industriekaufleute und Fachinformatiker. Außerdem werden duale Studiengänge angeboten in International Management mit dem Abschluss Bachelor of Arts und in Wirtschaftsinformatik, der zum Bachelor of Science führt. Darüber hinaus gibt es aber noch viele weitere Ausbildungsberufe und Möglichkeiten zum dualen Studium in den Konzerngesellschaften, die sich jeweils selbst um die Auswahl der Kandidaten kümmern.

Alle Auszubildenden erhalten ihren theoretischen Unterricht am unternehmenseigenen privaten Bertelsmann Berufskolleg, das sich zugleich auch bei allen Azubis um die optimale Vernetzung von Theorie und Praxis kümmert.

Besonderheiten. Zum zehnten Mal veranstaltet Bertelsmann 2017 den internationalen Event „Talent Meets Bertelsmann“. Die Veranstaltung richtet sich an Teilnehmer aus aller Welt, die sich dafür begeistern können, in einem Umfeld, in dem Veränderungen mit sehr hohem Tempo stattfinden, die Medienwelt zu gestalten.

Das Unternehmen lädt zu diesem Event außergewöhnliche Kandidaten ein, die erkennbar kreativ und international orientiert sind sowie unternehmerisch denken. Besonders gefragt sind Bachelor-, Master- und MBA-Studenten sowie Doktoranden aus den Wirtschafts- und Geisteswissenschaften, dem Medienmanagement und der Wirtschaftsinformatik.

Sie haben während des dreitägigen Events in Berlin die Gelegenheit, in einem internationalen Team an Lösungen für reale geschäftliche Herausforderungen zu arbeiten und ihre Konzepte der Führungsspitze des Konzerns zu präsentieren. Die drei besten Teams gewinnen Preise und alle Teilnehmer haben die Chance, Teil des internationalen Bertelsmann Talent Network zu werden, dem rund 500 Mitglieder angehören.



Die Gesellschaft. 25 Jahre ist es inzwischen her, dass ein Professor und zwei Doktoranden der WHU – Otto Beisheim School of Management in Vallendar bei Koblenz neben ihrer Tätigkeit für die Hochschule eine Unternehmensberatung gründeten. Das damalige Spin-off ist inzwischen international tätig, aber weiterhin unabhängig und partnergeführt. Im Kreis der Partner und als Geschäftsführer aktiv ist auch heute noch der Gründer Dr. Christian Bungenstock. Geblieben ist auch die enge Verbindung zur WHU: Bungenstock wirkt im Advisory Board des Instituts für Management und Controlling (IMC) an der WHU mit. Und Professor Jürgen Weber von der WHU ist Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der CTcon. Diesem gehört auch sein Hochschulkollege Professor Utz Schäffer an.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. CTcon hat sich als Beratungsunternehmen mit den Schwerpunkten Unternehmenssteuerung und Controlling bei großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie im öffentlichen Sektor etabliert. Dabei bietet CTcon eine Verknüpfung aus fundierter Praxiserfahrung und empirisch erprobter Theorie. Das Leistungsspektrum reicht von Machbarkeitsstudien bis zu konzernübergreifenden Veränderungsinitiativen.

Ergänzend geht es im Geschäftsbereich Managementtraining darum, Veränderungsprozesse bei den Beratungskunden zu unterstützen und zu beschleunigen sowie sie in den Köpfen und Herzen der Mitarbeiter zu verankern. Denn, so die Überzeugung, Veränderungen können nur gelingen, wenn alle beteiligten Fach- und Führungskräfte kompetent und aktiv daran mitarbeiten. Dabei werden die Trainings zu General Management-, Finance und Controlling- sowie Leadership-Themen klientspezifisch geplant, von über 80 Trainern und Referenten aus Wissenschaft und Praxis in den Kundenunternehmen umgesetzt und dann nachgesteuert. Ziel ist es, messbare Leistungsverbesserungen und Wettbewerbsvorteile zu realisieren.

Den Zugang zu aktuellem Instrumenten- und Methodenwissen sichert CTcon durch einen langjährigen Kontakt zu Wissenschaftlern an der WHU und anderen Universitäten im In- und Ausland sowie den Erfahrungsaustausch mit Unternehmen verschiedenster Branchen.

Über seinen Umsatz und Gewinn macht das Unternehmen keine Angaben.

Standorte und Mitarbeiter. CTcon unterhält Büros in Bonn, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München und Vallendar. Von diesen Standorten aus setzt das Unternehmen seine Beratungsteams überwiegend im deutschsprachigen Europa, aber auch international ein. Das Trainingsteam besteht aus Experten, die projektbezogen eingebunden werden.

Unternehmenskultur. „Ein sehr wichtiger Er-

folgssfaktor ist das partnerschaftlich zusammenarbeitende Team“, betont Thomas Erfort, Principal des Unternehmens. CTcon setzt stark auf kulturelle Werte: Unternehmertum, Offenheit, Berechenbarkeit, Toleranz, Spaß und Gemeinschaft. „Gemeinsam arbeiten und gemeinsam feiern, unternehmensweit und team-übergreifend“ – regelmäßige Veranstaltungen sollen diesen Zusammenhalt fördern. „Es macht Spaß, bei CTcon zu arbeiten, das eint und stärkt das Team“, sagt Erfort. Vierteljährlich würden alle Mitarbeiter zur Unternehmenskultur und Zufriedenheit befragt. Das Gesamtergebnis werde transparent gemacht und gemeinsam diskutiert und bei Bedarf an Verbesserungen gearbeitet.

Karriere bei CTcon. Absolventen steigen als Berater ein. Eine erfolgreiche Entwicklung führt nach drei bis vier Jahren zum Projektleiter.

Dieser übernimmt im Laufe der Zeit immer mehr Verantwortung für größere und komplexere Projekte. Auf der nächsten Stufe führt dann der Senior Projektleiter mehrere Projekte parallel und trägt dabei zunehmend Verantwortung für den Klientenkontakt und die Geschäftsentwicklung. Diese Position bereitet den Weg in den derzeit fünfköpfigen Partnerkreis.

Junior Professionals. Laufend besteht Bedarf an Akademikern mit erster fundierter Berufserfahrung in CTcon-nahen Themenfeldern. Besonders interessant ist ein Hintergrund aus der Unternehmensberatung sowie dem Bereich Finance und Controlling.

CHANCEN FÜR

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





Hochschulabsolventen. Gesucht werden vor allem Wirtschaftswissenschaftler der Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik. Idealerweise sollten die Kandidaten im Studium einen Schwerpunkt im Bereich Controlling/Finanzen gesetzt haben. Wichtig sind eine ausgeprägte analytische Stärke, Kommunikations-, Team- und Sozialkompetenz. Gern gesehen sind Kandidaten mit MBA-Abschluss, Zweitstudium oder Promotion. Neben einem hervorragenden Universitätsabschluss werden sehr gute Englisch-Kenntnisse, interessante Praktika im In- und Ausland, Humor und unternehmerisches Denken erwartet.

BEWERBEN

Bevorzugt über die Website

ANSPRECHPARTNER

Julia Cedrati, j.cedrati@ctcon.de (-61)

AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, danach mehrere strukturierte persönliche Interviews mit Fallstudien



CTcon auf

XING



LinkedIn



YouTube



AHA!

Effekt, der entsteht,
wenn man als
Top-Absolvent in einer
kleinen, aber feinen
Unternehmensberatung
anfängt und gleich
DAX-30-Projekte
betreut.

Weitere Aha-Effekte unter:
+ 49 211 577 903-75

PEOPLE. PASSION. PERFORMANCE.

ctcon
MANAGEMENT CONSULTANTS

Deutsche Post DHL Group

Charles-de-Gaulle-Str. 20_53113 Bonn_de.dpdhl.jobs



Die Gesellschaft. So könnte unsere virtualisierte Welt im Jahr 2025 aussehen: Datenbrillen, smarte Kontaktlinsen und andere Wearables gehören zu unserem Alltag. Intelligente Avatare sind unsere Einkaufsberater und erwerben für uns selbstständig Güter des täglichen Bedarfs. Web-Shops passen ihre Angebote in Echtzeit an unsere Kundenprofile an und die Avatare präsentieren uns interessante Produkte in „Personal-Shopping-Hubs“. Auch der stationäre Handel und die Showrooms der Onlineshops arbeiten mit Simulationen, die auf uns als Kunden zugeschnitten sind. Die Auslieferung unserer Bestellungen geschieht in den Metropolen noch am selben Tag. Händler und Logistiker können auf Basis von exakten Kundendaten den Bedarf oftmals vorhersagen. Einige Waren schicken sie über automatisierte Lösungen wie Drohnen, bisweilen bevor der Kunde überhaupt bestellt hat.

Dieses ist eins der Szenarien, die die Deutsche Post DHL Group im Rahmen der Studie „Global E-Tailing 2025“ zusammen mit Forschern und Managern aus Logistik und Handel erstellt hat. Das Unternehmen wolle sich nicht von globalen Entwicklungen und Trends überraschen lassen, sondern die Zukunft aktiv mitgestalten, erklärt Vorstandschef Dr. Frank Appel dazu in einem Interview.

Dass sich die ehemalige Deutsche Post zu einem Global Player entwickelte, der sich über weltweite Trends intensiv Gedanken machen muss, begann Ende der 90er Jahre mit der Übernahme von Danzas. Das Schweizer Unternehmen brachte ein Logistiknetz über alle Kon-

tinente ein. Im gleichen Jahr wurde die amerikanische Air Express International erworben, die über Niederlassungen in 135 Ländern verfügte und neben integrierter Logistik und multimodalem Verkehr auch Lagerhaltung, Distribution, Zollabfertigung und IT-gestützte Logistikdienstleistungen anbot.

Der Börsengang der Deutsche Post AG im Jahr 2000 ermöglichte dann weitere große Schritte auf dem Weg der Internationalisierung. So wurde der US-Logistiker DHL eine 100-prozentige Tochter. Das Unternehmen war 1969 in Kalifornien gegründet worden und schnell zu einem global tätigen Dienstleister gewachsen, der von Paketzustellung über Express-, Straßen-, Luft- und Seetransporte bis zum Management industrieller Lieferketten ein breites Portfolio hatte. Eine Großakquisition im Volumen von 5,5 Milliarden Euro war dann 2005 noch einmal die Übernahme des britischen Unternehmens Exel, das in 135 Ländern vor allem Transport- und Logistiklösungen für Großkunden anbot. Seit 2009 agiert der Konzern nun unter dem Namen Deutsche Post DHL.

CHANCEN FÜR

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Unternehmensgruppe ist in vier operative Bereiche gegliedert, die durch eigene Zentralen koordiniert werden. Der Unternehmensbereich Post&Paket Deutschland stellt allein hierzulande werktäglich rund 59 Millionen Briefe zu, bietet Dialogmarketing-Dienstleistungen vom Adressmanagement über Konzeption und Kreation bis

hin zu Druck, Versand, Response-Steuerung und Erfolgskontrolle sowie digitalen und physischen Versand an. 2010 brachte die Deutsche Post auch den E-Postbrief an den Start, eine Technologie, mit deren Hilfe Kunden sicher im Internet miteinander kommunizieren können. Für Geschäftskunden bietet das Unternehmen darüber hinaus die Brief-Zustellung in europäischen Märkten. Und am nationalen Markt der Paketzustellung ist DHL mit über 45 Prozent beteiligt.

Im Geschäftsbereich Express werden international zeitgenaue Kurier- und Expressdienstleistungen für Geschäfts- und Privatkunden angeboten. Dabei kann es sowohl um Dokumente als auch um „Medical Express“ für die Life Sciences- und Healthcare-Branche gehen, wenn temperaturkontrollierte, gekühlte oder gefrorene Inhalte in Thermo-Verpackungen zeitgenau befördert werden müssen oder für die Hightechindustrie technische Produkte beim Nutzer abgeholt, zur Reparatur gebracht und danach wieder ausgeliefert werden.

Global Forwarding und Freight sind die Geschäftsbereiche, die sich im Konzern um das Geschäft mit Luftfracht, Seefracht und Straßentransporten kümmern. Das Angebot reicht von Containertransporten bis zu spezialisierten Komplettlösungen für Industrieprojekte.

Zum Unternehmensbereich Supply Chain gehört alles, was mit Kontraktlogistik für Unternehmenskunden zu tun hat – von der Lagerhaltung über den Transport bis zu Mehrwertleistungen. In diesen Bereich gehört auch das Geschäftsfeld Williams Lea, der sich

als Spezialist für „Corporate Information Solutions“ um Dokumentenmanagement, Marketing und Kundenkorrespondenz kümmert.

2017 erreichte der Konzern bei einem Umsatz von 60,4 (Vorjahr: 57,3) Milliarden Euro ein Ergebnis von 2,7 (2,6) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Am Hauptsitz in Bonn und zahlreichen weiteren nationalen und internationalen Standorten werden rund 520.000 Mitarbeiter in über 220 Ländern und Territorien beschäftigt – davon rund 42 Prozent in Deutschland. In Troisdorf bei Bonn betreibt das Unternehmen das DHL Innovation Center, ein Forschungs- und Entwicklungszentrum, in dem aus logistischen Zukunftstrends neue, marktfähige Produkte entwickelt und Projekte mit Innovationspartnern wie IBM, Intel und SAP realisiert werden. Daneben pflegt das DHL Innovation Center Partnerschaften mit den Logistikinstituten des Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Boston und Saragossa und den deutschen Fraunhofer-Instituten.

Karriere bei Deutsche Post DHL. Viele Mitarbeiter des Unternehmens sind im Laufe ihrer Karriere in unterschiedlichen Rollen tätig – einige haben etwa als Trainees oder Lagerfachkräfte angefangen, dann in verschiedenen Abteilungen und Divisionen – häufig sogar in unterschiedlichen Ländern – gearbeitet und sind heute Senior Experten in ihrem Fachbereich oder Führungskräfte. Zentrale Programme zur





Förderung des Mitarbeiterengagements wie sogenannte „Certified“-Programme helfen den Mitarbeitern dabei, sich zu Spezialisten in ihrem Fachgebiet zu entwickeln.

Das Unternehmen fördere Talente und deren Weiterentwicklung, schaffe Leistungsanreize und belohne Bestleistungen, sagt Katrin Tremel, die zuständig ist für das Traineeprogramm. Auch durch flexible Arbeitskonzepte und eine Kultur der Offenheit und des Respekts sowie durch aktive Führung und eine Vielzahl von Entwicklungsprogrammen unterstütze das Unternehmen seine Mitarbeiter dabei, ihr Potenzial zu entfalten, sagt die Personalmanagerin.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Neben einem Direkt- einstieg bietet das Unternehmen für Hochschulabsolventen auch das Traineeprogramm GROW. Während 18 Monaten, zu dem auch ein Auslandseinsatz gehört, legen die Trainees den Schwerpunkt auf einen selbstgewählten Fachbereich und durchlaufen darin zwei von drei Programmphasen. Zur Wahl steht eine Vielfalt an Karrierewegen in den Fachbereichen Leadership Operations/Operations, Marketing, Sales, Human Resources, Projektmanagement IT, Finance, Business Development/Strategy sowie in verschiedenen Zentralfunktionen des Unternehmens.

Jeder Trainee wird von einer erfahrenen Führungskraft als Mentor unterstützt. Darüber hinaus werde die Entwicklung der Trainees durch anspruchsvolle Projekte, gezielte Qualifizierung und ein internationales Netzwerk gefördert, erläutert Katrin Tremel.

Für Absolventen mit expliziten Führungsambitionen gibt es zusätzlich das Programm LEAD, für das bundesweit an 40 Standorten insgesamt 50 Positionen im Jahr zur Verfügung stehen. Die Teilnehmer werden in drei Programmphasen an eine Führungsaufgabe im Brief- und Paketgeschäft sowie im Bereich Supply-Chain-Management herangeführt. Dabei lernen sie die Logistikprozesse und zugehörigen Kennzahlen kennen und erhalten nebenbei Führungs- und Kommunikationstrainings. Betreut werden sie während der 18 Monate vom Programmmanagement und ihrer jeweiligen Führungskraft vor Ort.

Abschlussarbeiten. Der erfolgreiche Abschluss eines Praktikums ist Voraussetzung für die Betreuung einer Bachelor- oder Masterthesis beziehungsweise einer Doktorarbeit. Während des Praktikums ergibt sich meist ein passendes Thema. Die Autoren der Arbeiten können nach Bedarf im Unternehmen sitzen, wenn sie an einem praxisnahen Thema forschen und dafür vor Ort sein müssen, oder daheim arbeiten und zu regelmäßigen Feedbacks ins Unternehmen kommen. Eine Vergütung in Form einer Abschlussprämie kann beantragt werden und richtet sich nach der Art und dem Erfolg der Arbeit.

Praktikanten. Rund 100 Praktikanten nimmt das Unternehmen jährlich auf, die binnen drei bis sechs Monaten in den Konzernbereichen Business Development/Strategy, Finance, Human Resources/Personal, Innovations, IT Project Management, Marketing/Communications oder Operations/Sales eingesetzt werden. Die Vergütung richtet sich in Deutschland nach dem Mindestlohngesetz.

Eine globale Zusammenarbeit hat das Unternehmen mit der Studenteninitiative AIESEC, deren Mitgliedern im Bachelor- und Masterstudium es spezielle sechs- bis zwölf-monatige Berufspraktika in aller Welt anbietet.

BEWERBEN

Unter Bezug auf den Jobguide Business über die Websites de.dpdhl.jobs

ANSPRECHPARTNER

Für GROW- und LEAD-Programm: Katrin Tremel, grow@dpdhl.com

AUSWAHLVERFAHREN

Für das GROW- und LEAD-Programm mehrstufiger Prozess aus Online-Assessment, Telefoninterview und Assessment



Deutsche Post DHL auf Facebook

UNZÄHLIGE CHANCEN. EIN ZUKUNFTSMARKT.

SIE WISSEN VIEL UND WOLLEN
ETWAS BEWEGEN?

WIR HABEN DIE SPIELRÄUME
FÜR GESTALTER.

Die Welt ist voller Möglichkeiten. Nutzen Sie die beste und steigen Sie in das Trainee-programm GROW (Graduate Opportunities Worldwide) bei Deutsche Post DHL Group ein. Anspruchsvolle Aufgaben, zielgerichtete Qualifizierung und persönliches Mentoring bereiten Sie in 18 Monaten auf eine hervorragende Karriere vor.

Als einer der größten Arbeitgeber weltweit bieten wir Ihnen eine außergewöhnliche Vielfalt an Karrierewegen in verschiedenen Fachbereichen von Marketing bis Finance.

Wir suchen engagierte Hochschulabsolventen, die die Herausforderungen eines internationalen Logistikkonzerns annehmen möchten. Entscheiden Sie sich für glänzende Entwicklungsmöglichkeiten und bewerben Sie sich jetzt online auf dpdhl.de/grow.

MENSCHEN VERBINDEN. LEBEN VERBESSERN.

Deutsche Post 





Deutsche Postbank AG

Friedrich-Ebert-Allee 114-126_53113 Bonn_02 28-9 20-0_www.postbank.de/karriere



CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	++
Azubis	++
Schul-Praktikanten	-
Wirtschaftswissenschaftler	++
(Finanz-)mathematiker	++
Informatiker	++
Juristen	++
Naturwissenschaftler	+
Geisteswissenschaftler	+

Die Gesellschaft. Die Postbank Gruppe besteht aus mehreren Tochtergesellschaften, dem Postbank Filialvertrieb, der Postbank Finanzberatung, der Postbank Immobilien und der BHW Bausparkasse.

Die Geschichte der Postbank beginnt 1909, als die Reichspost die ersten 13 Postscheckämter gründet und den Postüberweisungs- und Scheckverkehr einführt. Nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelt sich die Postsparkasse zur Bank für breite Teile der Bevölkerung. 1990 teilt das Poststrukturgesetz die Deutsche Bundespost in Post, Telekom und Postbank auf und die Postbank wird eigenständig. Fünf Jahre später wird das Unternehmen in eine Aktiengesellschaft umgewandelt und erhält die Vollbanklizenz.

Seit 2015 ist die Postbank AG eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Deutschen Bank. Das Unternehmen bleibt jedoch eine eigenständige AG mit eigener Marke.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Postbank-Gruppe ist mit rund 13 Millionen Kunden, über 1.000 Finanzcentern und einer Bilanzsumme von 147 Milliarden Euro einer der größten Fi-

Ein Praktikum kann in Teilzeit verlängert oder mit einer Abschlussarbeit kombiniert werden.

nanzdienstleister in Deutschland. Ihr Schwerpunkt ist das Geschäft mit Privatkunden sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen. Die Postbank ist Digitalbank Nummer eins im deutschen Markt und verwaltet über die BHW Bausparkasse rund 3,4 Millionen Bausparverträge.

2016 erreichte die Postbank Gruppe ein Ergebnis vor Steuern von 468 (Vorjahr: 582) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Neben der Bonner Zentrale gibt es weitere rund 6.000 Standorte in Deutschland. Insgesamt sind für das Unternehmen knapp 18.000 Mitarbeiter und 3.000 mobile Berater tätig.

Karriere bei der Deutschen Postbank. „Der Erfolg unseres Unterneh-

mens hängt von unseren Mitarbeitern und unseren Führungskräften ab. Es ist daher Teil der Unternehmenskultur, talentierte Mitarbeiter zu fördern“, betont Gaby Fleschenberg vom Personalmarketing der Postbank. „Unsere Führungskräfte sind dabei die ersten Personalentwickler. In jährlichen, strukturierten Entwicklungsgesprächen geben sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Feedback.“

Auf die berufliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter legt das Unternehmen großen Wert. Mit einem umfangreichen Seminarangebot und gezielten Talentprogrammen fördert die Postbank deshalb deren Karriere. Hierfür steht ein eigenes Trainerteam der Postbank Akademie zur Verfügung.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Nach Bedarf stellt die Postbank Young Professionals und Absolventen ein, die idealerweise erste Erfahrung aus Studium oder Praktika nachweisen können. Für den Vertrieb sucht das Unternehmen außerdem Mitarbeiter, die Interesse an Finanzdienstleistungen mitbringen sowie Kommunikationsstärke und Beratungstalent.

Abschlussarbeiten. Die Betreuung von Abschlussarbeiten ist nur nach vorherigem Praktikum bei der Postbank möglich. Dabei sollte die Bewerbung ein strukturiertes Exposé enthalten, eine vorläufige Gliederung sowie die Angabe, welche Form der Unterstützung erwünscht ist.

Praktika. Jährlich gibt es circa 100 Plätze für Vollzeit-Praktika zwi-

Gesucht: Praktikanten/-innen mit **Fingerspitzen-Gefühl.**



Die etwas andere Bank sucht etwas andere Praktikanten/-innen:

Die Deutsche Postbank AG, einer der modernsten Finanzdienstleister Deutschlands, überzeugt ihre 14 Millionen Kunden mit einfachen und attraktiven Lösungen aus einer Hand – digital und persönlich. Im Privat-, Geschäfts- und Firmenkundenbereich. Für jeden Bedarf die beste Lösung zu finden ist dabei unser täglicher Anspruch. Ein Anspruch, den wir nur mit Kolleginnen und Kollegen erfüllen können, die mit viel Freude und Engagement sowie mit ihrer Persönlichkeit zu begeistern wissen.

Wir suchen daher Talente, für die der Blick über den Tellerrand genauso selbstverständlich ist, wie das eigenverantwortliche Anpacken von Herausforderungen. Die mit hohem Qualitätsanspruch die Strukturen und Abläufe in der Postbank Gruppe kennenlernen möchten. Talente, die durchstarten wollen und mit ihren Ideen begeistern.

Sind auch Sie ein Talent mit Fingerspitzen-Gefühl? Dann sollten wir uns unbedingt kennenlernen. Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Onlinebewerbung unter www.postbank.de/karriere





schen drei und zwölf Monaten in allen Unternehmensbereichen der Postbank Gruppe. Praktikanten kommen aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, sind Finanzmathematiker oder Studierende anderer Fächer und interessieren sich für die Bankbranche. Ein Praktikum kann gegebenenfalls in Teilzeit verlängert oder mit dem Anfertigen einer Abschlussarbeit kombiniert werden.

Voraussetzungen sind gute Studienleistungen, eigenständiges Arbeiten sowie gute analytische Fähigkeiten. Praktikanten-Projekte sind klar definiert und Praktikanten werden ins Tagesgeschehen eingebunden. Die Vergütung liegt bei monatlich 1.500 Euro.

Über das Praktikanten-Programm des Unternehmens werden alle, die jeweils aktuell im Praxiseinsatz sind, weitergebildet und untereinander sowie mit dem Unternehmen vernetzt. Dazu gehören Workshops und Trainings, bei denen es um den Einstieg ins Unternehmen, eine Verhaltensanalyse und eine fachliche Weiterbildung, die sogenannte „Banking School“ geht.

Monatlich finden Stammtische statt, bei denen sich die Praktikanten untereinander kennenlernen. Und einmal im Quartal stellen im Rahmen einer gesonderten Veranstaltung Experten aus dem Unternehmen den Praktikanten ihren Bereich und ihre Aufgaben vor.

Azubis/Duales Studium. Jährlich gibt es rund 400 Ausbildungsplätze für Bankkaufleute, Kaufleute für Dialogmarketing, Verkäufer im Bereich Post- und Bankdienstleistungen, Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, vertriebsorientierte Bankkaufleute und vertriebsorientierte Immobilienkaufleute.

Außerdem bietet die Postbank verschiedene duale Studiengänge an: Ein duales Studium zum Bachelor of Arts in Bankbetriebswirtschaft oder zum Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik mit verschiedenen Schwerpunkten an der Hochschule Weserbergland in Hameln.

In Bonn startete 2016 ein neuer Dualer Studiengang in Kooperation mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg – das Duale Studium zum Bachelor of Science in Betriebswirtschaftslehre. Auch in diesem Studium kann zwischen verschiedenen Schwerpunkten gewählt werden.

Monatlich finden Stammtische statt, bei denen sich die Praktikanten kennenlernen.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über die Bewerbungsformulare auf der Website

ANSPRECHPARTNER

Zuständige Ansprechpartner stehen in den Stellenanzeigen; für Rückfragen: Patricia Unsöld, karriere@postbank.de



AUSWAHLVERFAHREN

Interviews; je nach Bereich Assessment-Center für Absolventen und Azubis möglich

Deutsche Postbank auf

Facebook



Xing



LinkedIn



YouTube



Twitter



JobguideXpress

Konzentriert
informiert.

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

Foto: fotolia

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



Henkel AG & Co. KGaA

Henkelstraße 67_ 40589 Düsseldorf_02 11-7 97-0_www.henkel.com

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Mehr als 51.000 Mitarbeiter sind in

Jobguide



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Ausschließlich über die Website
www.henkel.de/karriere

ANSPRECHPARTNER

Über www.henkel.de/kontakt

AUSWAHLVERFAHREN

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



Henkel auf Facebook



Xing



READY FOR THE NEXT CHALLENGE.

Mireia, Packaging Management, Adhesive Technologies



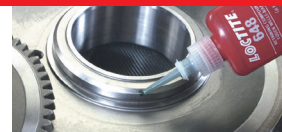
Herausfordernde Praktika für motivierte Talente (m / w)



Persil



LOCTITE



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

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

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



Excellence is our Passion

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

Follow us:



Lanxess AG

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



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

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

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

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

Vorstandschef des Unternehmens ist seit 2014 Matthias Zachert.

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

Mit einem Umsatz von 9,7 Milliarden Euro

CHANCEN FÜR

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

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

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

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

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

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

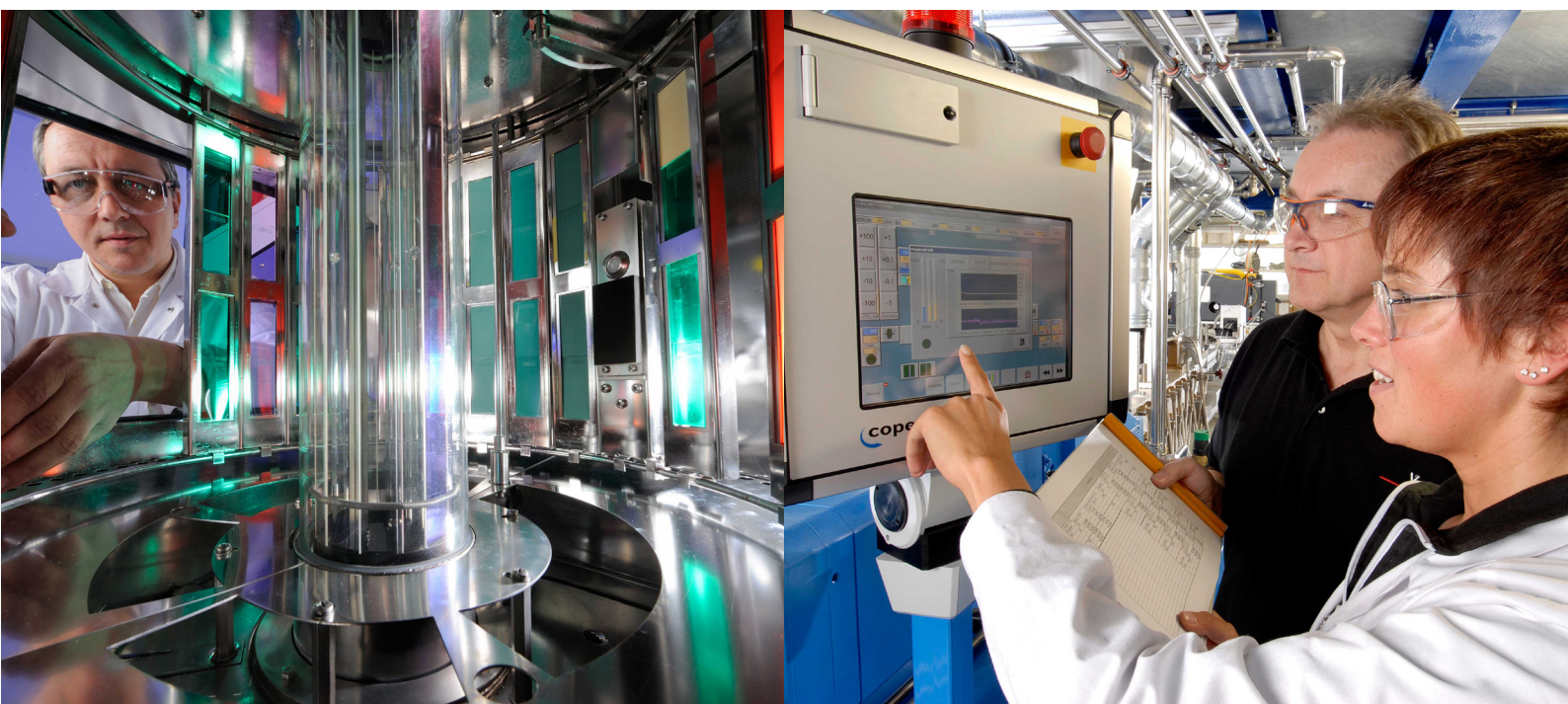
2012 wurde das Ziel definiert, den Frauenanteil im mittleren und oberen Management bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Parallel soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Für alle Stellen:
People Management Team

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbungstage für Trainees

Lanxess auf

Facebook LinkedIn YouTube Kununu Twitter Instagram



QUALITY DEVELOPS.



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

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

QUALITY WORKS.

LANXESS

Merck

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



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

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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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



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

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

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

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

Im Jahr 2016 erzielte Merck bei einem Umsatz von 15 (Vorjahr: 12,8) Milliarden Euro ein Ergebnis nach Steuern von 1,6 (1,1) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt Merck knapp 53.000 Mitarbeiter in 66 Ländern. Das Werk Darmstadt ist der Stammsitz der Merck-Gruppe. Neben der Produktion verschiedener

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

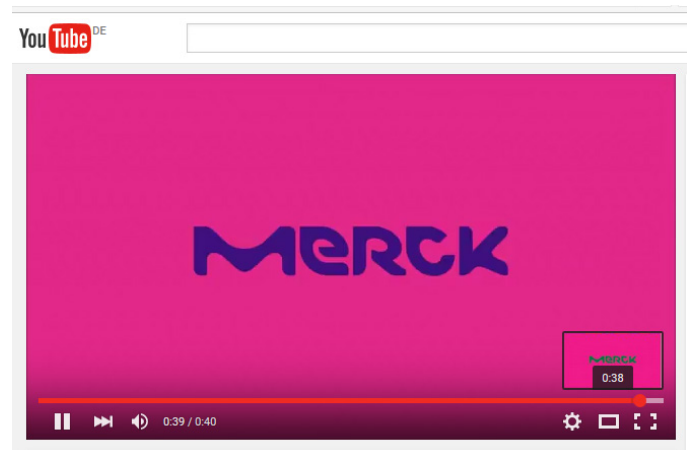
Abschlussarbeiten. Merck betreut jährlich circa 100 Bachelor- und Masterarbeiten sowie rund 25 Doktoranden – größtenteils aus naturwissenschaftlichen Fachbereichen. Neben aktiver Hilfestellung und einem abwechslungsreichen Arbeitsumfeld, verspricht das Unternehmen den Autoren der Arbeiten eine „attraktive“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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

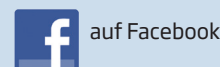
ANSPRECHPARTNER

HR-Direktberatung
+49 6151 72-53880

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Merck Deutschland



Merck Group

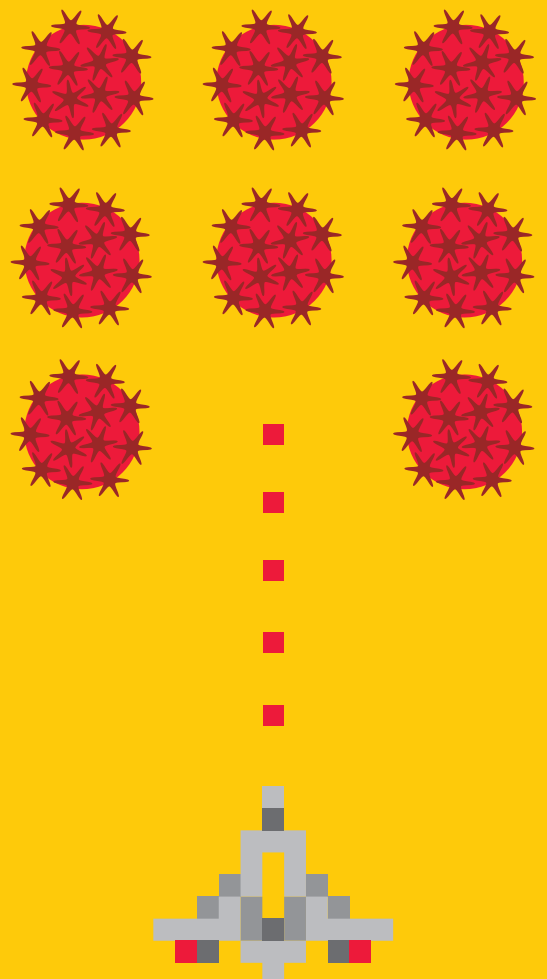


SEI DER ANGST- GEGNER

von Krebs und entwickle Medikamente,
die vielen helfen.

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

Jetzt bewerben!
come2merck.de



R+V Versicherung AG

Raiffeisenplatz 1_65189 Wiesbaden_06 11-5 33-0_www.ruv.de



Die Gesellschaft. Die R+V Versicherung ist der Versicherungspartner im genossenschaftlichen Finanzverbund. Sie gehört mehrheitlich (74,9 Prozent) der DZ Bank Gruppe, weitere 15,8 Prozent der Anteile werden von der WGZ-Bank gehalten. Die DZ Bank ist das Spitzeninstitut im Genossenschaftlichen Finanzverbund und gleichzeitig Zentralbank für fast 900 Genossenschaftsbanken in Deutschland, zu der rund 11.000 Filialen gehören. Die deutlich kleinere WGZ-Bank übt die gleiche Funktion aus für weitere 200 Genossenschaftsbanken im Rheinland und in Westfalen. Zum genossenschaftlichen Finanzverbund zählen neben den Volks- und Raiffeisenbanken, der DZ Bank, der WGZ Bank und der R+V Versicherung auch noch die Bau- und Immobilienfinanzierer Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG Hyp, Münchener Hyp und WL Bank sowie die DZ Privatbank, die Fondsgesellschaft Union Investment, der Spezialfinanzierer VR Leasing, der Ratenkreditexperte Easy Credit und verschiedene andere Spezialinstitute.

An der Spitze der R+V Unternehmensgruppe selbst steht die R+V Versicherung AG. Sie ist das Konzerndach über drei weiteren Führungsgesellschaften, der R+V Komposit Holding, der R+V Service Holding und der R+V Personen Holding. Außerdem ist sie die Muttergesellschaft über allen Auslandsaktivitäten der Gruppe.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die R+V ist mit rund acht Millionen Kunden in Deutschland einer der größten Versicherer für Privat- und Firmenkunden. Ihr wichtigstes Gesicht zum Endkunden sind die Volks- und Raiffeisenbanken, die immer, wenn ihre Bankkunden Versicherungsleistungen benötigen, auf die Angebote der R+V zurückgreifen. Die Produktpa-

lette der R+V umfasst alle bekannten Versicherungen für Privatkunden, darunter Standardprodukte wie die Kfz-Haftpflichtversicherung, aber auch individuelle Konzepte für die Altersvorsorge. Im Firmenkundensegment kommen die Kunden der R+V traditionell aus dem mittelständischen Handel, Handwerk und Gewerbe sowie der Landwirtschaft.

Die R+V-Unternehmensgruppe erwirtschaftete 2014 bei einem Beitragsvolumen von mehr als 14 (Vorjahr: 12,6) Milliarden Euro ein Konzernergebnis von 553 (Vorjahr: 207) Millionen Euro. Dabei kamen mehr als die Hälfte (7,8 Milliarden Euro) der Beiträge aus dem Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen, knapp fünf Milliarden Euro aus dem Bereich Schaden und Unfall und der Rest aus dem Rückversicherungsgeschäft.

Standorte und Mitarbeiter. Die Unternehmensgruppe beschäftigt mehr als 14.700 Mitarbeiter, davon 425 an den Auslandsstandorten in Luxemburg und Italien. Der größte Teil der Mitarbeiter – knapp 6.800 – sind im Innendienst beschäftigt, weitere gut 5.000 Personen arbeiten im angestellten Außendienst.

CHANCEN FÜR

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

Karriere bei R+V. Vor einiger Zeit hat das Unternehmen ein neues Laufbahnmodell im Innendienst eingeführt, das nun gleichwertige Laufbahnen für die Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahn gewährleistet und neue Entwicklungswege eröffnet hat. Darüber hinaus hat es die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten für Jedermann im Unternehmen transparent gemacht.

Im Rahmen des Talentmanagements werden bei der R+V systematisch die Personalbedarfe

für die erste bis dritte Ebene in der Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahn ermittelt, Potentialträger identifiziert und durch Entwicklungsprogramme und Förderkreise gefördert, um sie für die Übernahme von Schlüsselpositionen gezielt zu qualifizieren.

Für alle Mitarbeiter bietet das Unternehmen umfassende Weiterbildungsprogramme mit fachlichen und methodischen Trainings und einer großen Bandbreite von Veranstaltungen an. Neben den klassischen Gruppen- und Einzelmaßnahmen setzt die R+V dabei zunehmend auf E-Learnings und Webseminare. Das Unternehmen ist der Brancheninitiative „gut beraten“ beigetreten, die sich um die Förderung der Weiterbildung kümmert. Ziel dieser freiwilligen Initiative der Verbände der Versicherungswirtschaft ist die weitere Professionalisierung des Berufsstands der Versicherungsvermittler. Sie sieht vor, dass Vermittler regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, wobei jeder Vermittler rund 30 Stunden Weiterbildungszeit pro Jahr aufwenden muss.

Das Versicherungsunternehmen hat überdies ein ausgefeiltes betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Zum Beispiel können die Mitarbeiter ein Online-Fitness-Studio nutzen, das neben vielen Videos auch die Möglichkeit bietet, sich am privaten Computer zu einem zeitgleich stattfindenden Kurs zuzuschalten. Für individuelle Fragen stehen dann Mediziner, Sportlehrer und Sportwissenschaftler per Mail, Chat und Telefon bereit.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet das Unternehmen unter anderem bundesweit Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Pflege von Angehörigen sowie Ferienbetreuungsangebote für Kinder an. Und wer sich in einer schwierigen

Lebenssituation befindet, kann eine kostenlose telefonische Beratung bei der „Lebenslagen-Hotline“ wahrnehmen.

Junior Professionals. Wer nach dem Studium bereits erste Berufserfahrung gesammelt hat, findet bei der R+V offene Türen. Kandidaten beispielsweise, die neben einem Studium der Mathematik oder Statistik Wissen über den Versicherungsmarkt und Produkte sowie Kenntnisse in Stochastik mitbringen, sind geeignet für das Aktuariat. Das Finanzressort hingegen interessiert sich für Wirtschaftsmathematiker und Wirtschaftswissenschaftler mit finanztheoretischer Ausrichtung. Darüber hinaus werden laufend Kandidaten gesucht für Aufgaben in den Bereichen IT, Marketing, Personal, Rechnungswesen, Risikomanagement, Rückversicherung, Schadenregulierung, Underwriting und Vertrieb.

Hochschulabsolventen. Für Hochschulabsolventen gibt es, je nach Studienfach, definierte Positionen für den Direkteinstieg. Informatiker beispielsweise steigen als Anwendungsmanager, IT-Berater, Softwareentwickler, Systemingenieur oder IT-Architekt ein. Für Mathematiker stehen Positionen im Aktuariat, der Produktentwicklung und im Risikomanagement bereit. Juristen wiederum beginnen als Schadenregulierer oder Underwriter. Und für Wirtschaftswissenschaftler sind Positionen in den Funktionen Finanzen, Marketing, Personal, Rechnungswesen, Risikomanagement, Rückversicherung, Underwriting und Vertrieb vorgesehen.

Neben dem Direkteinstieg gibt es aber auch Traineeprogramme im Innen- und Außendienst, für die jährlich 15 bis 20 passende Kan-

IHR PLUS AN KARRIERECHANCEN

Sie suchen eine Herausforderung in einem modernen Unternehmen? Sie wollen sich beruflich entfalten und persönlich weiterentwickeln? Nutzen Sie jetzt Ihre Chance und bewerben Sie sich bei der R+V Versicherung – für ein Praktikum, ein Traineeprogramm, Ihre Studienabschlussarbeit oder den Direkteinstieg.

Wirtschaftswissenschaftler (m/w)
Rechtswissenschaftler (m/w)
(Wirtschafts-)Mathematiker (m/w)
(Wirtschafts-)Informatiker (m/w)

Als Versicherer der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sind wir mit über 8 Millionen Kunden eine der größten deutschen Versicherungsgruppen. Rund 15.000 Beschäftigte entwickeln ständig neue maßgeschneiderte und innovative Versicherungslösungen für unsere Kunden.

Interessiert?

Dann werden Sie Teil eines starken Teams.
Jetzt bewerben: www.jobs.ruv.de

Oder rufen Sie unser Recruitingcenter an:
Tel. 0611 533-5210



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken





didaten gesucht werden. Das Programm im Innendienst startet jedes Jahr im Oktober und dauert ein Jahr, das die Trainees am Hauptsitz des Unternehmens in Wiesbaden verbringen. Es richtet sich an Absolventen der (Wirtschafts-) Mathematik, (Wirtschafts-) Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften.

Das Außendienst-Traineeprogramm hingegen startet zu jedem Quartalsbeginn bundesweit und dauert zwei Jahre. Es ist vorgesehen für Kandidaten mit gutem Hochschulabschluss in Wirtschaftswissenschaften, die einen Schwerpunkt auf Versicherungen oder Finanzdienstleistungen gelegt haben. Im Mittelpunkt steht hier die fachliche und persönliche Ausbildung zum Spezialisten der Versicherungsbranche. Diese findet vor allem „on the job“ statt und wird begleitet durch Seminare. Für beide Traineeprogramme wünscht sich die R+V Bewerber, die am besten schon in Ausbildung, Praktika oder als Werkstudent mit der Finanzdienstleistungsbranche Berührung hatten.

Abschlussarbeiten. Themen für Bachelor- und Masterarbeiten von Studierenden ergeben sich zumeist im Rahmen von Praktika. Das

Unternehmen betreut daher auch nur Arbeiten von Autoren, die es bereits im Praktikum oder als Werkstudent kennengelernt hat. Wie immer gilt, dass das gewählte Thema einen Nutzen für das Unternehmen haben muss.

Praktika. Egal ob in den Versicherungssparten, im Personal, Marketing, Vertrieb, Controlling, im Finanzwesen oder der IT: Ein Einsatz als Praktikant oder Werkstudent ist in nahezu allen Unternehmensbereichen möglich. Gefragt sind Studierende, die das zweite Fachsemester ihres Bachelor-Studiengangs beendet oder ihre Zwischenprüfung mit gutem Ergebnis abgeschlossen haben. Sie sollten mindestens zwei Monate für ihr Praktikum einplanen oder neben dem Studium für ein halbes Jahr auf Stundenbasis mitarbeiten. Als Vergütung erhalten die Praktikanten – je nach Studienfortschritt – pauschal zwischen 500 und 600 Euro im Monat und – wenn sie von weiter her kommen – einen Mietzuschuss. Werkstudenten werden auf Stundenbasis bezahlt. Dem Unternehmen ist wichtig, dass seine Praktikanten und Werkstudenten gerne im Team arbeiten, kommunikativ und flexibel sind.

Azubis/Duales Studium. Derzeit hat die R+V über 480 Nachwuchskräfte in Ausbildung und jedes Jahr werden 180 neue an Bord genommen. Für Abiturienten gibt es duale Studiengänge für die Abschlüsse Bachelor of Science in Insurance and Finance mit gleichzeitiger Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen. Ferner bietet sich der Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik mit Ausbildung zum Fachinformatiker an. Drittens gibt es den Bachelor of Arts in Insurance and Finance mit Praxiseinsatz im R+V-Direktionsbetrieb Stuttgart. Viertens kann man den Bachelor of Arts oder Science in einem Dualen BWL-Studium im Banken- oder Maklervertrieb erwerben und begleitend eine Praxisausbildung in einer der acht Vertriebsdirektionen machen.

Wer eine normale Ausbildung machen will, kann Kaufmann für Versicherungen und Finanzen oder Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung werden. Der Außendienst bildet in den Vertriebsdirektionen zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen aus. Daneben ist die Konzerngesellschaft UMB Unternehmens-Managementberatungs GmbH Ausbildungsstätte für Kaufleute für Büromanagement. Ausbildungsstart ist jeweils im August/September.

BEWERBEN

Über die Webseite mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Traineeprogramm Außendienst:

anne.kampen@ruv.de; (-60 80);

Traineeprogramm Innendienst, Direkteinstieg,

Abschlussarbeiten, Praktikanten, Azubis, Duales Studium:

recruiting-center@ruv.de; (-52 10);



AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview; zusätzlich eintägiges Assessment-Center (AC) mit Einzel- und Gruppenübungen beim Innendienst-Traineeprogramm; beim Außendienst-Traineeprogramm zweitägiges AC;

R+V auf XING



Facebook



Twitter



LinkedIn



Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de

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 Fabrikautomatisierung, intelligenter Auftragsabwicklung, Montage- und Logistikkassensysteme sowie Technologieintegration von Augmented Reality und Predictive Maintenance.

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

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt SEW-Eurodrive über 17.000 Mitarbeiter in 50 Ländern. Dabei gibt es eine 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 Anna Kullmann, die zuständig ist für Hochschulmarketing, „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

SEW
EURODRIVE

Neues in einer digitalen Welt wartet auf Dich!

Bereit für die Zukunft?

Dann steig ein in die facettenreiche Welt der Antriebstechnologie – mit

Praktikum, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeit oder Direkteinstieg.

**ANTRIEB
BEWEGT
ZUKUNFT**

Klingt interessant?
Jetzt bewerben!

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 Kullmann, „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 Anna Kullmann, „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

Swiss Re Europe S.A. – Niederlassung Deutschland

Arabellastraße 30_81925 München_0 89-38 44-0_www.swissre.com



Die Gesellschaft. Die Swiss Re Europe S.A., Niederlassung Deutschland ist eine Konzerngesellschaft der Schweizerischen Rückversicherungs-Gesellschaft AG mit Sitz in Zürich. Der börsennotierte Schweizer Rückversicherer wurde 1863 von drei Finanzdienstleistern gegründet: der Helvetia Versicherung, der Schweizerischen Kreditanstalt und der Basler Handelsbank. Heute ist das Unternehmen mit 50 Gruppengesellschaften und Vertretungen in mehr als 30 Ländern tätig.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Swiss Re ist ein breit diversifizierter, globaler Rückversicherer und bietet Finanzdienstleistungsprodukte an, die den Kunden das Eingehen von Risiken ermöglichen. Die traditionellen Rückversicherungsprodukte werden durch versicherungsbasierte Corporate-Finance-Lösungen und Dienstleistungen für ein umfassendes Risikomanagement ergänzt.

Der Konzern gliedert sich in drei Geschäftsbereiche: Reinsurance ist das Geschäftsfeld Rückversicherung und das größte des Unternehmens mit einem Prämienvolumen von über 16,5 Milliarden Euro. Dessen zwei Segmente, Property & Casualty (Sachversicherung) und Life & Health (Lebens- und Krankenversicherung), machen zusammen 86 Prozent der Nettoprämien und Honorareinnahmen des Unternehmens aus. Hier geht es darum, dass Erstversicherungsgesellschaften ihr eigenes Geschäft bei der Swiss Re absichern.

Im Geschäftsfeld Life Capital verwaltet das Unternehmen als Asset Manager geschlossene und offene Lebens- und Krankenversicherungsbestände. Und im Bereich Corporate Solutions werden Versicherungspolicen für Unternehmen in aller Welt angeboten. Zu den Kunden zählen mittlere und große Unternehmen, denen die Swiss Re



sowohl klassische Sach- und HUK-Versicherungen anbietet als auch maßgeschneiderte Policen. Zum Beispiel war Swiss Re der führende Versicherer des World Trade Center während der Terroranschläge am 11. September 2001. Dieses Geschäft betreibt in Deutschland die Extremus Versicherung in Köln, ein Spezialversicherer für Großschäden durch Terrorismus, an dem die Swiss Re beteiligt ist.

Die deutsche Niederlassung der Swiss Re in München betreut die Märkte Deutschland und Österreich, die nordischen und baltischen Länder sowie Zentral- und Osteuropa.

Mit Brutto-Prämieneinnahmen von 34,8 (Vorjahr: 35,6) Milliarden US-Dollar im Jahr 2017 und einem Betriebsergebnis von 0,33 (3,6) Milliarden US-Dollar ist die Swiss Re nach der Munich Re der zweitgrößte Rückversicherer der Welt.

Standorte und Mitarbeiter. Knapp 14.500 Menschen sind weltweit für Swiss Re an 80 Standorten in mehr als 30 Ländern tätig. Der internationale Hauptsitz ist in Zürich. In München sind rund 450 Mitarbeiter beschäftigt, außerdem gibt es eine Niederlassung in Frankfurt mit etwa 33 Mitarbeitern.

Karriere bei Swiss Re. Neuen Mitarbeitern bietet das Unternehmen individuelle Einarbeitungsprogramme mit Training-on- und off-the-job. Spezielle Entwicklungsprogramme für die unterschiedlichen Managementebenen sowie Aus- und Weiterbildungsprogramme fördern die interdisziplinäre und individuelle Entwicklung. Auch Auslandseinsätze in einer anderen Konzerngesellschaft sind möglich. Über ein variables Vergütungssystem werden die Mitarbeiter an den Erfolgen ihrer Arbeit beteiligt. Zudem können sie über ein flexibles Arbeitszeitmodell Beruf und Privatleben in Einklang bringen.

Junior Professionals. Swiss Re hat immer mal wieder Interesse an Young Professionals mit Erfahrung im Erst- oder Rückversicherungsgeschäft. Besonders begehrt ist, wer neben Englisch noch weitere Sprachkenntnisse mitbringt. Außerdem sind analytische Fähigkeiten, Kommunikations- und Teamkompetenz, Selbstständigkeit und unternehmerisches Denken erwünscht.

Hochschulabsolventen. Gesucht werden Absolventen der (Wirtschafts-)Mathematik, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, möglichst mit Bezug zur Branche. Sie steigen in der Regel über das 18-monatige Trainee-Programm graduates@swissre ein. Wichtig sind dem Unternehmen insbesondere bei den Trainees gute Noten, internationale Erfahrung und Sprachkenntnisse. Bei der Auswahl der Kandidaten achtet die Personalabteilung überdies auf außeruniversitäres Engagement, Praktika, gute Englisch- und MS-Office-Kenntnisse, sowie Indikatoren für Teamfähigkeit und Eigeninitiative.

Das Traineeprogramm startet im September, aber der Bewerbungsschluss ist meist schon im Januar. Trainees erhalten einen unbefristeten Vertrag, ein festes Aufgabengebiet und bekämen ein marktgerechtes Einstiegsgehalt, sagt das Unternehmen.

Sie werden während der gesamten Traineezeit von einem Mentor begleitet und im Wege des Training-on-the job in ihrem jeweiligen Fachgebiet ausgebildet. Unterbrochen wird die praktische Ausbildung durch Trainingseinheiten off-the-job in Zürich, wo alle Trainees an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, die speziell für das Traineeprogramm entwickelt wurden. Etwa zur Mitte des Programms



CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	-
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	-
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	++
Wirtschaftsingenieure	+
Mathematiker	++

BEWERBEN

Ausschließlich online über www.swissre.com/careers mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Absolventen, Junior Professionals, Praktikanten: Alexandra Taepper (- 35 79), hr_munich@swissre.com

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturierte Interviews, bei Trainees zusätzlich Assessments

Swiss Re auf

LinkedIn YouTube Glassdoor Twitter Xing Kununu



wechselt jeder Trainee für vier bis fünf Monate in einen anderen Geschäftsbereich, um noch ein zweites Geschäftsfeld intensiver kennenzulernen. Begleitet wird diese Zeit von weiteren Weiterbildungseinheiten und Veranstaltungen, die auch dem Aufbau der internen Netzwerke dienen.

Praktika. Europaweit gibt es jährlich etwa 30 Praktikumsplätze für Studenten mit Versicherungsbezug, vor allem aus der Wirtschaftsmathematik, Mathematik, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft. Acht Wochen sollen die Praktikanten mindestens bleiben, lieber länger. Praktikanten erhalten unabhängig vom Praktikumsstatus den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland. Außerdem bietet das Unternehmen auch gelegentlich Werkstudententätigkeiten an. Um Auslandspraktika bewirbt man sich direkt vor Ort.

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. Job-guide-Gehaltsexpertin Ulrike Heitze erklärt, wie sich Einkommen generell zusammensetzen und wie eine Gehaltsverhandlung erfolgreich wird.

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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



Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

AZUBI-GEHÄLTER NACH TARIF

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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



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

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

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

Warum verdienen Frauen weniger?

Wenn man ganz böse sein will: weil sie selber schuld sind. 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?

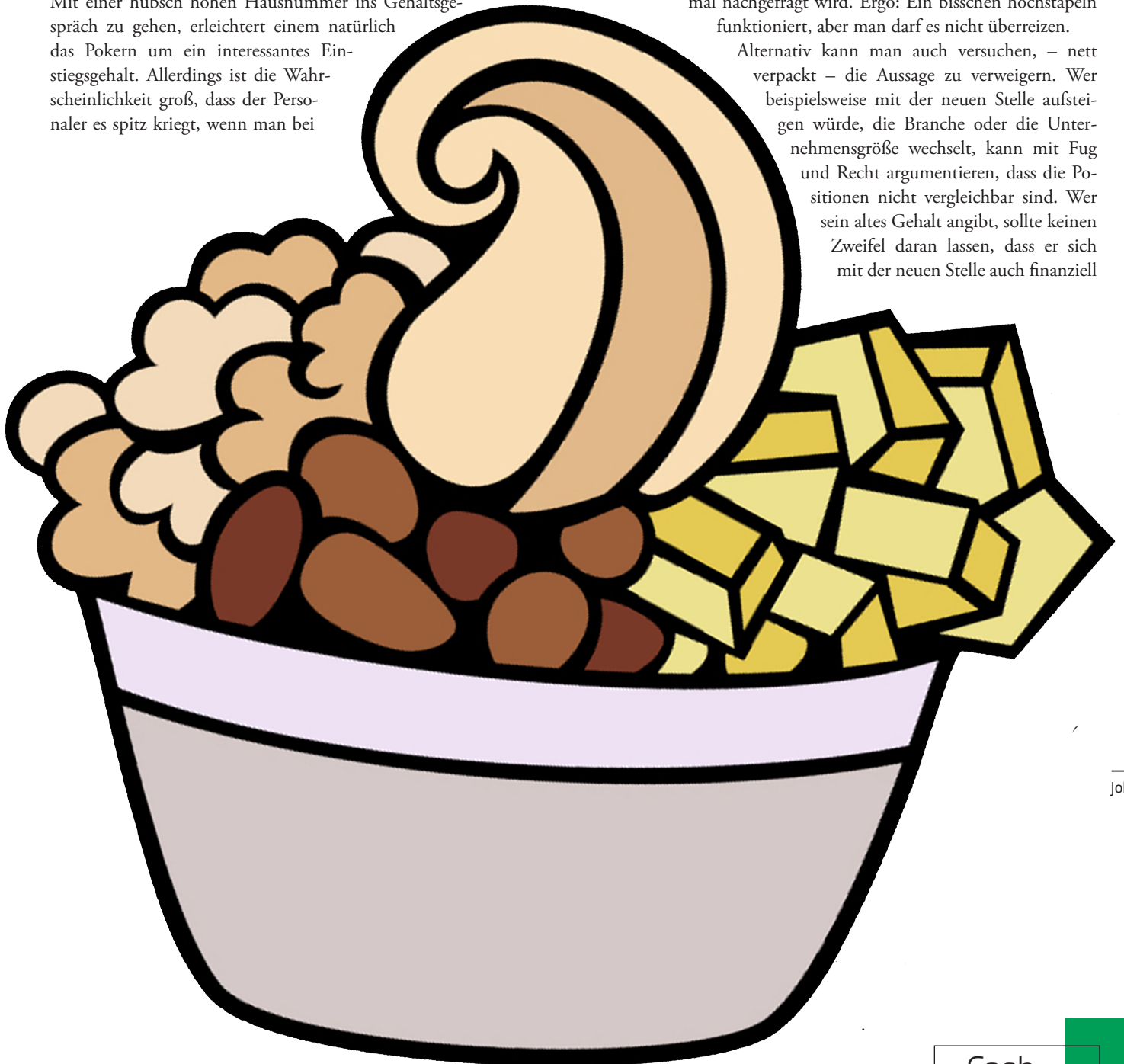
Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei

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.

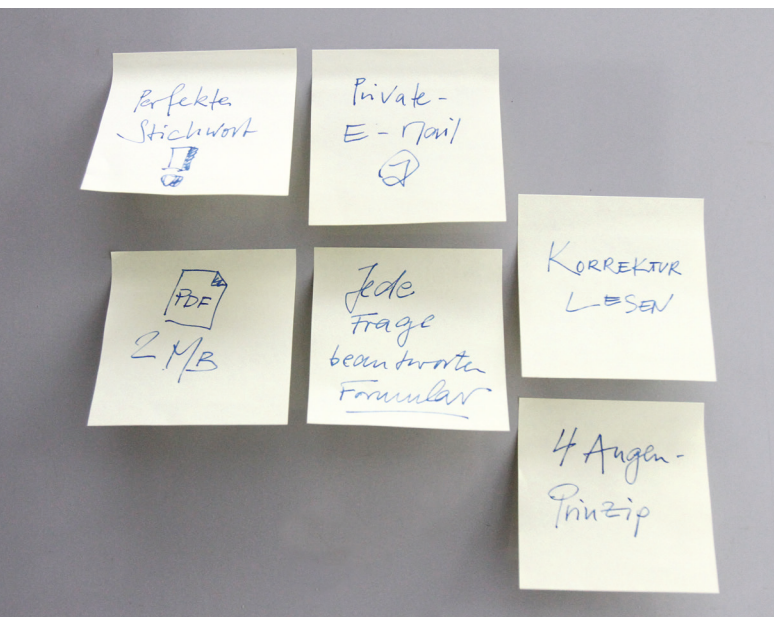
Nach der ersten Runde der technischen Selektion der Kandidaten folgt dann erst die zweite Runde, in der der Personaler und/oder der Fachvorgesetzte mit seinem persönlichen Ermessen ins Spiel kommt. Da hier neben den in der ersten Auswahl herangezogenen Fakten nun auch die Persönlichkeit und Individualität 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.

Ohne Marketing würdest Du niemals Deine Lieblingschips finden!



MTP – Marketing zwischen Theorie und Praxis e.V.

Ein Verein. Eine Idee. Viele Facetten.

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

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

marketing leben.  mtp

IMRESSUM

© 2019 matchboxmedia, Düsseldorf

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

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

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

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

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

Kooperationen: Catra Schön Müller

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

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