

Jobguide

by matchboxmedia[©]

Annette Eicker (Hrsg.)
September 2020

Engineering Life Sciences

Karriere machen mit
Abschluss in den
Ingenieur- und
Naturwissen-
schaften

Mit allen
**Kontakt-
Infos** für
Bewerber



3D-Druck-Fabrik in Bayern

General Electric will von Deutschland aus den Markt für 3D-Druck aufrollen. Dafür eröffnen die Amerikaner eine neue Fertigungsfabrik in Lichtenfels und schaffen neue Jobs.

3D-Drucker arbeiten hoch präzise, zuverlässig und mit Null-Fehlertoleranz. Das macht deren Produkte für die Luft- und Raumfahrt sowie die Medizintechnik interessant. Nur ein Beispiel von vielen: Für einen Turbopropeller-Motor müssen heute dank 3D-Druck nur noch zwölf statt 850 Teile gefertigt werden. Das macht die Produktion für die Luftfahrtindustrie schneller, effizienter und kostengünstiger. In sein neues Geschäftsfeld GE Additive, das zur Luftfahrtsparte GE Aviation zählt, hat der der US-Konzern mehr als 1,5 Milliarden US-Dollar investiert. Ein Teil der Summe floss ins fränkische Lichtenfels. Dort hat GE das Familienunternehmen Concept Laser gekauft, um auf dem Gelände jetzt eine Produktion für 3D-Druckmaschinen zu starten. Für Ingenieure und IT-Spezialisten eröffnet sich mit dem 3D-Druck ein vielversprechendes Karrierefeld. Die Zahl der Mitarbeiter in Lichtenfels soll sich von derzeit 350 auf 700 verdoppeln, schreibt die FAZ.

Quelle: FAZ



Boehringer ist gut gerüstet für die Corona-Krise

Hohes Eigenkapital, dank Investitionen in IT und digitale Technik können fast 80 Prozent der 51.000 Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten - der Pharmakonzern Boehringer ist gut gerüstet für die Krise, schreibt die FAZ.

In der Corona-Krise zeigt sich, wer gut gerüstet ist, wenn Kontaktverbote herrschen: Fast 40.000 der insgesamt 51.000 Beschäftigten von Boehringer Ingelheim könnten problemlos im Homeoffice arbeiten. Damit zahlen sich die Investitionen des Pharmakonzerns in die IT und digitale Technik aus.

Das sorgt nicht nur für Jobsicherheit bei den Angestellten, sondern auch für gute Ergebnisse. Boehringer forscht aktuell weltweit mit Partnern im Verbund an einem Medikament gegen das Corona-Virus. Das Unternehmen kann die Forschungsarbeiten aus einer finanziell äußerst soliden Basis vorantreiben und freut sich derzeit über gute Ergebnisse. 2019 erzielte der Pharmahersteller währungsbereinigt mit 19 Milliarden Euro ein Plus von 5,7 Prozent, in der Kasse blieb ein Gewinn von 2,7 Milliarden Euro.

Dabei hatte der Konzern 2019 rund 3,5 Milliarden Euro in die Forschung und Entwicklung gesteckt, so viel wie noch nie. Das trägt auch zur Sicherheit in der Medikamentenversorgung bei: 70 Prozent der Medikamente produziert Boehringer in Deutschland und Europa. Auch 2020 soll der Pharmakonzern weiterwachsen, wobei das Betriebsergebnis auf Vorjahresniveau stabil bleiben soll. Aktuell sucht der Konzern unter anderem Prozessmanager für die Qualitätskontrolle, Datenanalysten und Experten für die Entwicklung und Herstellung biopharmazeutischer Wirkstoffe.

Quelle: FAZ

Varta schafft 600 neue Stellen

Der Batteriehersteller Varta in Ellwangen im Allgäu baut die Produktion seiner Lithium-Ionen-Zellen aus und schafft bis 2022 rund 600 neue Arbeitsplätze.

Nicht die Autoindustrie ist der Treiber für die neue Batterieoffensive von Varta, sondern die kabellosen Kopfhörer der Bluetooth-Technologie. Sie, aber auch andere Anwendungen wie Hörgeräte, Herzschrittmacher und Uhren, brauchen die Lithium-Ionen-Zellen, die Varta in Ellwangen produziert. Kündigte der Konzern bereits im September 2019 an, die Produktion bis 2022 auf 150 Millionen Zellen jährlich hochzufahren, sollen es jetzt 200 Millionen werden. Dafür braucht Varta zusätzliche Mitarbeiter – und will bis Ende 2021 rund 600 neue Arbeitsplätze schaffen.

Varta sorgt damit nicht nur für mehr Jobs. Das Unternehmen baut vor allem sein Know-how als Technologie- und Innovationsführer in der Batterietechnologie aus. Dabei geht es um die Erhöhung der Energiedichte in den Zellen um 30 Prozent, aber auch um die Weiterentwicklung von Silizium-dominierten Anoden. Hierbei handelt es sich um besonders speicherfähige, negativ geladene Elektroden, die über Oxidationsreaktionen elektrische Energie erzeugen.

Das Ziel: Sie sollen tauglich gemacht werden für die Massenproduktion, nicht nur von kleinen, sondern auch von großen Lithium-Ionen-Zellen. Damit bleibt eine Schlüsseltechnologie in Deutschland, die auch für die Elektrifizierung der Verkehrssysteme unentbehrlich ist.

Quelle: Manager Magazin



Weltgrößte Wasserstoffanlage in Hamburg

Ein wichtiger Baustein für eine klimaneutrale Wirtschaft ist Wasserstoff. Jetzt plant Hamburg die weltgrößte „Power-to Gas“-Elektrolyseanlage.

Geplant ist eine 100-Megawatt-Anlage, das Zehnfache der aktuell größten Betriebsstätten. Nach Angaben des Anlagenbauers Siemens könnte sie pro Stunde rund zwei Tonnen Wasserstoff produzieren. Damit könnten Pkw 250.000 Kilometer weit fahren (mit entsprechender Brennstoffzelle), bei Lkw sind es 25.000 Kilometer. Nutzen könnte den Wasserstoff auch die rund um den Hafen angesiedelte Industrie, der erforderliche Ökostrom käme als überschüssige Energie aus Windkraft- und Solaranlagen. Hamburg könnte damit zu einem Top-Platz für Ingenieure und Techniker werden, die sich für klimaneutrale Energie engagieren wollen.

Quellen: Spiegel, Handelsblatt

Digitalbranche steht vor Kündigungen

Die Corona-Pandemie legt die Axt an die Umsätze der Digitalwirtschaft. Besonders betroffen ist die Werbebranche. Sie fürchtet daher Kündigungen, schreibt die FAZ.

Wer nichts produziert, kann auch nichts verkaufen – und stellt daher seine Marketingaktivitäten ein. Das bekommt die Werbebranche deutlich zu spüren. Eine Umfrage des Bundesverbands Digitale Wirtschaft unter 200 Mitgliedern belegt, dass ihnen schon jetzt ein Drittel des Umsatzes weggebrochen ist. Bereits von Digitalagenturen erstellte Werbematerialien sind unbrauchbar, weil sie die Pandemie nicht berücksichtigen, neue Projekte haben die Auftraggeber auf Eis gelegt. Weil die Aufträge fehlen, reagiert die

Digitalbranche zunächst mit Kurzarbeit. Ein Drittel der Unternehmen haben bereits Anträge auf Kurzarbeit gestellt und reduzieren die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter um 50 Prozent. Mehr noch: Jedes fünfte Unternehmen rechnet damit, Kündigungen aussprechen zu müssen, durch die verheerenden Auswirkungen der Corona-Krise. Sie hat den Markt völlig auf den Kopf gestellt. Bewerber hatten vor der Krise wegen des Fachkräftemangels beste Aussichten, jetzt müssen sogar erfahrende Festangestellte um den Job zittern.

Quelle: FAZ



Lufttaxis made in Germany

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



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

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

Dräger sucht 500 Mitarbeiter

So schnell kann sich die Lage ändern: Noch im Herbst 2019 handelte Dräger für seine rund 15.000 Mitarbeiter mit der IG Metall einen Lohnverzicht für die nächsten drei Jahre aus, um betriebsbedingte Entlassungen auf 50 Stellen beschränken zu können. Dann kam das Corona-Virus und die Auftragsflut. Allein der Bund bestellte 10.000 Beatmungsgeräte. Weil rund um den Globus diese Lebensretter fehlen, stellen die Lübecker sie jetzt die vierfache Menge im Drei-Schicht-Betrieb her – und wollen dafür 500 neue Mitarbeiter einstellen: Ingenieure, Vertriebsmanager und IT-Experten.

Quelle: FAS

Elektromobilität kostet 125.000 Jobs

Bis 2030 fallen bei Autobauern und Zulieferern rund 125.000 Stellen weg. Schuld daran sei die Elektromobilität, schreibt die Welt am Sonntag.

Für Jobsuchende in der Automobilbranche kommen derzeit nur Hiobsbotschaften. Schon im März 2019 kündigte VW an, in seiner Pkw-Sparte bis zu 7.000 Jobs in den nächsten fünf Jahren zu streichen. Im September 2019 zog BMW mit bis zu 6.000 Stellenstreichungen nach, gefolgt von Continental, die 7.000 Jobs in Deutschland und 20.000 weltweit in den nächsten zehn Jahren kappen wollen. Daimler, Bosch und ZF Friedrichshafen haben Sparmaßnahmen ohne konkrete Stellenstreichungen angekündigt. Die Radikalkur hat eine gemeinsame Ursache: die Elektromobilität. Das belegt eine Studie des Center Automotive Research (CAR) der Universität Duisburg-Essen: Bis 2030, so schreibt die Welt am Sonntag, kostet die Elektromobilität 234.000 Stellen bei Autobauern und Zulieferern. Zwar kompensiert die E-Mobilität 109.000 Jobs, per Saldo fallen aber 125.000 weg. Auch die Karriereaussichten von Ingenieuren verschlechtern sich: Denn die Entwicklung und Produktion von Elektromotoren erfordert deutlich weniger Personal als die von Verbrennungsmotoren. *Quelle: Welt am Sonntag*



News

BRINGING IDEAS TO LIFE

A BETTER BUSINESS. A BETTER WORLD. A BETTER YOU.

Bleib, wie du bist. Aber nicht, wo du bist! Ein Praktikum bei Unilever bringt dich weiter. Du willst mehr? Dann entwickle dich in unserem Future Leaders Programme (UFLP) in kurzer Zeit zur Führungskraft!

Mehr erfährst du hier:



@ www.unilever.de/karriere

f www.facebook.com/UnileverCareersDACH

ig [unilevercareersdach](https://www.instagram.com/unilevercareersdach)



Andreas Stihl AG & Co. KG

Andreas-Stihl-Straße 4_71336 Waiblingen_0 71 51-26-0_www.stihl.de

Die Gesellschaft. Die ersten tragbaren Motorsägen, die der Maschinenbauingenieur Andreas Stihl Ende der 20er Jahre entwickelte, wogen mehr als 58 Kilo und mussten von mehreren Menschen bedient werden. Trotzdem revolutionierten sie den Markt. Schon in den 30er Jahren beschäftigt das Unternehmen etwa 50 Mitarbeiter. 1971 wird Stihl die meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Nach dem Tod des Vaters übernimmt Hans Peter Stihl, später lange Jahre Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, das Unternehmen, das zu diesem Zeitpunkt bereits über 2.500 Mitarbeiter beschäftigt. Zur Stihl-Gruppe gehört unter anderem der Gartengeräte-Produzent Viking.

Produkte und Marktbedeutung. Seit fast 40 Jahren ist Stihl nach Unternehmensangaben die meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Den Schwerpunkt der Produktpalette bilden Motorsägen für die Forst- und Landwirtschaft, aber auch für den privaten Gebrauch. Darüber hinaus gehören Blas- und Sprühgeräte, Universalsauger, Trennschleifer und Bohrgeräte zum Sortiment und über die Gartengeräte-Tochter Viking produziert und vertreibt die Gruppe Rasenmäher, Häcksler, Vertikutierer und Motorhacken. Auch in diesen Produktbereichen zählt sich Stihl zu den Branchenführern. International hält das Unternehmen weit über 1.000 Patente und Schutzrechte.

Im Jahr 2018 erwirtschaftete die Andreas Stihl AG & Co. KG einen Umsatz von 1,2 Milliarden Euro. Die ganze Stihl Gruppe erreichte einen Umsatz von 3,78 Milliarden Euro, davon ganze 90 Prozent im Ausland.

Standorte und Mitarbeiter. Stihl hat Fertigungsstätten in Deutschland, den USA, Brasilien, China, Österreich und der Schweiz. Insgesamt beschäftigt die Stihl Gruppe über 17.100 Mitarbeiter, davon rund 5.000 an den fünf deutschen Standorten. Die meisten davon sind in den drei Werken in Waiblingen bei Stuttgart tätig, wo auch die Deutschlandzentrale sitzt. Darüber hinaus arbeiten rund 170 in Fellbach, 260 in Ludwigsburg und 725 in Weinsheim. Am kleinsten Standort in Wiechs am Randen sind noch einmal rund 70 Mitarbeiter tätig.

Den Vertrieb seiner Produkte organisiert Stihl über den servicegebenden Fachhandel – im Inland über eine eigene Vertriebsgesellschaft in Dieburg, im Ausland über 32 eigene Gesellschaften sowie über Generalimporteure.

Karriere bei Stihl. Da sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt hat, mindestens drei Viertel der Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen, bieten sich für Nachwuchskräfte gute Karrierechancen. Die individuellen Ziele sowie Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten jedes Einzelnen werden in regelmäßigen Gesprächen mit den Vorgesetzten vereinbart. Je nach Eignung bieten sich Karriereperspektiven in einer Linien- oder Fachlaufbahn, wobei für letztere entweder eine Spezialfunktion oder Projektverantwortung übernommen werden muss. Die Fachlaufbahn ist hierarchisch der Linienlaufbahn gleichgestellt.

Auslandseinsätze werden gern gesehen, sind aber keine Bedingung für einen Aufstieg. Neben beruflichen wird viel Wert auf soziale Fä-

CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Mechatronik-Ingenieure	++
Elektro-Ingenieure	++
Feinwerktechnik-Ingenieure	++
Luft- und Raumfahrttechnik-Ingenieure	++
Kunststofftechnik-Ingenieure	++
Wirtschaftswissenschaftler	+
Naturwissenschaftler	+



**IHRE IDEEN VERÄNDERN
DIE ZUKUNFT? WIR HABEN DEN
ANTRIEB SIE UMZUSETZEN.**

**NEUGIERIG?
FILM AB!**



www.stihl.de/karriere_stark



Zeigen Sie schon als Student/-in, wie viel Kreativität in Ihnen steckt.
In einer abwechslungsreichen Hightechumgebung. In einem Unternehmen
mit großem Freiraum für Innovationen.

Egal ob Praktikum, Abschlussarbeit oder Direkteinstieg –
bei STIHL bekommen Sie den stärksten Antrieb.

STARK. STIHL.



nung/Fertigungstechnologie, Sondermaschinenbau, Einkauf/Materialwirtschaft/Qualitätswesen, Informationstechnik/Informatik. Die Abschlussarbeit sollte diese Bereiche oder verwandte Themen abdecken.

Praktikanten. Sechswöchige Grundpraktika sowie drei- bis sechsmontatige Fachpraktika bietet das Unternehmen für Studierende an. Für das Grundpraktikum sollten die Bewerber ein sicheres persönliches Auftreten, ein gutes Abitur und eventuell eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung vorweisen können. Bewerber für ein Fachpraktikum, die ihren Einsatz mit 600 bis 700 Euro im Monat vergütet bekommen, sollten erste erfolgreich abgeschlossene Prüfungen mitbringen. Praktika sind generell in allen Unternehmensbereichen möglich.

Auch Werkstudenten beschäftigt Stihl in allen Unternehmensbereichen. Der Stundenlohn beträgt rund 15 Euro. Insgesamt bietet das Unternehmen 2013 rund 350 Plätze für Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten an. Auslandspraktika sind im Rahmen des Patenprogramms für Studenten möglich.

higkeiten und Engagement gelegt. Partnerschaftlich faires Miteinander mit kollegialer Unterstützung und offener Kommunikation seien wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur, sagt das Unternehmen.

Junior Professionals. Ein Direkteinstieg ist in allen Unternehmensbereichen möglich, aber besonders gute Chancen bestehen in Forschung und Entwicklung sowie in der Produktion.

Vor allem in den Bereichen Fertigungstechnik und Fertigungsplanung sind erfahrene Maschinenbauingenieure mit Hochschulabschluss gern gesehen, die vorab eine Ausbildung abgeschlossen haben. Außerdem gefragt: Ingenieure der Fachrichtungen Kunststofftechnik, Produktionstechnik und Automatisierung sowie Ingenieure mit Erfahrung auf dem Gebiet der Verbrennungsmotoren. Aber auch für andere akademische Fachkräfte bietet Stihl vielfältige Einstiegsmöglichkeiten.

Hochschulabsolventen. 2013 werden etwa 80 junge Ingenieure direkt einsteigen. Gute Chancen haben Maschinenbauer, Wirtschaftsingenieure, Mechatroniker, Elektro- und Feinwerktechniker sowie Luft- und Raumfahrttechniker, Kunststofftechniker sowie Absolventen anderer technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Fächer. Neben fachlichen Qualifikationen wünscht sich Stihl sehr gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache, ein zügig absolviertes Studium sowie Teamfähigkeit und Sozialkompetenz. Auch industrienähe Praktika oder Abschlussarbeiten, eventuell mit Promotion sind gern gesehen.

Abschlussarbeiten. Themen für vergütete Abschlussarbeiten werden auf der Website angeboten. Angebote gibt es in den Bereichen Konstruktion, Berechnung/Forschung, Vorentwicklung, Experimentelle Entwicklung/Motorenversuch, Elektrik/Elektronik, Fertigungspla-

Azubis/Duales Studium. 2013 werden rund 50 Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich angeboten. Mögliche Ausbildungsberufe sind: Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriekaufmann und Fachkraft für Lagerlogistik. In der Vertriebszentrale in Dieburg werden zudem Kaufleute im Groß- und Außenhandel und Fachkräfte für Lagerlogistik ausgebildet.

Außerdem bietet der Motorsägenhersteller zwölf Plätze für ein Duales Studium mit Bachelor-Abschluss in den Fachrichtungen Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik an.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide vorzugsweise über das Formular auf der Website

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschulabsolventen, Abschlussarbeiten, Werkstudenten,

Studentische Praktikanten: Carolin Buchmaier;

Azubis, Schulpraktikanten:

Günther Kahn; personalmarketing@stihl.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Andreas Stihl auf Facebook



Andreas Stihl auf Twitter

BENEFIT FROM IT.

Ein facettenreiches Kundenspektrum, außergewöhnliche Benefits und ein Umfeld, in dem Teamwork großgeschrieben wird: Lufthansa Industry Solutions bietet dir einen erstklassigen Karrierestart und die Chance, die Digitalisierung aktiv voranzutreiben. Wir verbinden technisches Know-how mit Prozess- und Branchenwissen sowie unternehmerischem Denken – und suchen Absolventen (m/w/divers), die uns dabei unterstützen.

Treibe mit uns die digitale Transformation voran: Jetzt bewerben!

EXPLORE NEW HORIZONS

lufthansagroup.careers/ihind



**Lufthansa
Industry Solutions**

Boehringer Ingelheim

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

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

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

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

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



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

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

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Jobguide



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, Bewerbungsgespräch, gegebenenfalls auch ein Auswahltag

Boehringer Ingelheim auf

Facebook



XING



LinkedIn



Karriereblog





Unser Geschäft ist unglaublich vielfältig. Unser Mitarbeiterstamm auch.

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

Wir sind Boehringer Ingelheim.

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

Covestro Deutschland AG

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



CHANCEN FÜR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Laura Schneider: laura.schneider@covestro.com

AUSWAHLVERFAHREN

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

Covestro auf

Facebook XING Twitter Kununu YouTube LinkedIn Instagram





DON'T READ THIS!

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

Besuchen Sie career.covestro.de



Deutsche Telekom AG

Friedrich-Ebert-Allee 140_53113 Bonn_02 28-1 81-0_www.telekom.com

Die Gesellschaft. Die Deutsche Telekom ging 1995 im Zuge der Privatisierung der staatlichen Bundespost aus deren Telekommunikations- und Fernmeldediensten hervor. Mit der klassischen Telefongesellschaft von damals hat das Unternehmen heute nicht mehr viel gemein. Der Be- und Vertrieb von Netzen und Anschlüssen bildet zwar noch die Geschäftsbasis, längst hat sich der Konzern jedoch neue digitale Wachstumsfelder erschlossen und zu einem der größten integrierten Telekommunikationsunternehmen der Welt entwickelt.

Seit 1995 ist die Deutsche Telekom AG börsennotiert und gehört seitdem zu den Dax-30-Unternehmen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Deutsche Telekom hat sich mit rund 184 Millionen Mobilfunkkunden weltweit sowie knapp 28 Millionen Festnetz- und mehr als 21 Millionen Breitbandanschlüssen zu einem der führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen weltweit entwickelt. Der Konzern bietet neben einem Produktmix aus den Bereichen Festnetz, Mobilfunk, Internet und IPTV für Privatkunden noch ICT-Lösungen für Groß- und Geschäftskunden an. Im Geschäftsjahr 2019 erzielte die Deutsche Telekom mit einem Umsatz von 80,5 (Vorjahr: 75,6) Milliarden Euro einen bereinigten Konzernüberschuss von 4,9 (4,5) Milliarden Euro. Rund zwei Drittel seines Umsatzes erwirtschaftete der Konzern außerhalb Deutschlands.

Die Telekom-Tochter T-Systems ist mit einem externen Umsatz von 6,8 Milliarden Euro einer der weltweit führenden Dienstleister für Informations- und Kommunikationstechnologie. T-Systems bietet integrierte Lösungen für Geschäftskunden: vom sicheren Betrieb der Bestandssysteme und klassischen ICT-Services über die Transformation in die Cloud einschließlich bedarfsgerechter Infrastruktur, Plattformen und Software bis hin zu neuen Geschäftsmodellen und Innovationsprojekten in digitalen Zukunftsfeldern. Dazu gehören unter anderem Anwendungen für die Analyse großer Datenmengen in Echtzeit (Data Analytics), Lösungen für die Vernetzung von Gegenständen (Internet der Dinge) und Maschinen (M2M) sowie Lösungen für das vernetzte Auto (Connected Car) oder ein vernetztes Gesundheitssystem (eHealth). Als Partner von Mittelstand und Konzernen begleitet die Telekom so andere Unternehmen auf ihrem Weg in die Digitalisierung und Industrie 4.0.

Vor allem mit ihren Cloud-Diensten will die Deutsche Telekom wachsen. Dieser Ausbau der Marktposition ist ein wichtiger Schritt der Telekom auf dem Weg zum führenden Telekommunikationsunternehmen in Europa.

Schon heute ist die Geschäftskundensparte der Telekom mit mehr als 2,6 Millionen SAP-Nutzern in der Cloud der größte Betreiber von SAP-Cloud-Landschaften weltweit. Der Vorteil von T-Systems: Die Cloud-Services werden in deutschen Rechenzentren produziert, unterliegen also den strengen deutschen Datenschutz-Richtlinien. Die beiden neuen Zwillingsdatacenter in Magdeburg und Bielefeld werden in der Fachpresse als Daten-Fort-Knox bezeichnet und sind mit ihren Sicherheitsstandards sogar bei amerikanischen Unternehmen gefragt.

Standorte und Mitarbeiter. Die Deutsche Telekom ist ein globales Unternehmen mit Standorten in 50 Ländern auf vier Kontinenten. Die Mehrheit der 210.500 Mitarbeitern sind deshalb auch außerhalb Deutschlands tätig. 94.100 sind in Deutschland tätig, wo die Telekom flächendeckend vertreten ist – neben der Konzernzentrale in Bonn sind die größten Standorte in Frankfurt, Berlin, Stuttgart, München und Darmstadt.

Karriere bei der Deutschen Telekom. Allein im Jahr 2019 hat die Telekom 10.800 Mitarbeiter konzernweit neu an Bord genommen. Darunter waren 1.200 in Deutschland, die ganz neu rekrutiert wurden und 1.300 interne Nachwuchskräfte, die übernommen wurden, alle anderen kamen im Ausland hinzu.

Generell gibt es Einstiegsmöglichkeiten auf allen Ebenen – vom Schüler und Studierenden über Berufsanfänger bis zum Executive. Besonders gefragt sind dabei immer Absolventen und Professionals, die sich auf die Themen Cloud, Automotive oder Security spezialisiert haben, denn sie werden für digitale Transformation dringend gebraucht. Die Recruiter von Telekom Karriere sind daher derzeit vor allem auf der Suche nach IT-Architekten, IT-Consultants, Security-Experten, Softwareentwicklern, Projektmanagern und Kundenberatern. Allein T-Systems bietet regelmäßig Hunderte von Stellen für IT-Experten an. Sie sollen zum Beispiel die Vision vom autonomen Fahren verwirklichen oder die Teams in den Rechenzentren verstärken. Gesucht seien „Menschen mit Machergenen“ und Querdenker sowie „Talente, die gerne im Team nach ungewöhnlichen Lösungen suchen“, sagt die Personalabteilung.

Studierenden, die herausfinden wollen, ob sie zur Telekom passen, rät die Personalabteilung, schon während des Studiums hinter die Kulissen zu schauen. Die „Leave Your Mark“-Events seien dafür ideal: An verschiedenen Standorten veranstaltet Telekom Karriere zum Beispiel Workshops mit Security-Experten und Cloud-Spezialisten, Assessment-Center-Trainings oder Outdoor-

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
(Wirtschafts-) Informatiker	++
Telekommunikationsinformatiker	++
(Wirtschafts-) Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Nachrichtentechnik-Ingenieure	++
Telekommunikationstechn.-Ing.	++
Wirtschaftswissenschaftler	++
Naturwissenschaftler	+
Geisteswissenschaftler	+



Events in den Bergen. Hier erhalten die Studenten Einblicke in die Magenta-Welt und alle Infos zu den Einstiegschancen bei der Telekom.

Für alle Telekom-Mitarbeiter gilt: Lebenslanges Lernen gehört zum Personalentwicklungs-Konzept. Deshalb bietet der Konzern seinen Mitarbeitern maßgeschneiderte Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Qualifizierungsangebote.

Und wer im Rahmen seiner Karriereplanung im Ausland eine fremde Kultur und andere Arbeitsweise kennenlernen will, kann dies über das Telekom X-Change-Programm realisieren. Drei bis sechs Monate lang haben Fach- und Führungskräfte die Gelegenheit, den Arbeitsalltag im internationalen Umfeld kennen zu lernen, ihre interkulturelle und fachliche Kompetenz zu erweitern sowie länderübergreifende Netzwerke aufzubauen.

Die Flexibilität, die durch die Digitalisierung entsteht, nutzt die Telekom für ihre Mitarbeiter. Selbst der anspruchsvollste Job müsse Platz für andere Interessen lassen, sagt die Personalabteilung: „Nur wer eine gesunde Balance zwischen Job und Privatleben hinbekommt, ist langfristig motiviert und leistungsfähig.“ Bei der Telekom und ihren Töchtern gibt es daher individuell maßgeschneiderte und sehr flexible Arbeitsmodelle – bis hin zu befristeten Job-Auszeiten. Zeitsouveränität ist in vielen Bereichen möglich und Aufgaben können überall erledigt werden, im Home-Office genauso wie von unterwegs.

Als erstes Dax-Unternehmen hat sich die Telekom 2009 freiwillig eine Frauen-Quote verpasst und tut nach wie vor viel dafür, dass Frauen ihre Karriere konsequent verfolgen können: Dazu gehören Mentorenprogramme genauso wie Plattformen für Frauen, die ihre Sichtbarkeit im Unternehmen erhöhen möchten.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Für besonders ambitionierte und unternehmerisch denkende Hochschulabsolventen, die direkt im Umfeld des Vorstands mitarbeiten wollen, stellt die Telekom jedes Jahr Plätze in ihrem Trainee-Programm „Start up!“ bereit, 2019 wurden 71 Trainees an Bord genommen. Das 15 bis 18 Monate dauernde Programm umfasst mehrere Projekteinsätze in verschiedenen Unternehmensbereichen, darunter einen in einer europäischen Landesgesellschaft. Die Nachwuchskräfte erhielten von Anfang an verantwortungsvolle Aufgaben und würden von einem Mentor unterstützt, sagt die Personalabteilung.

Daneben gibt es aber auch die Möglichkeit zum Direkteinstieg in einem gewünschten Fachbereich – vor allem im IT-Umfeld, aber auch zum Beispiel im Marketing, im Finanz- oder Personalwesen.

Einstiegsmöglichkeiten als Berater bietet die interne Unternehmensberatung der Telekom, das Center for Strategic Projects (CSP). Wer hier arbeitet, ist nah dran an der Konzernspitze, erhält Einblicke in alle Bereiche des Unternehmens und baut sich ein breites Netzwerk auf.

Für Bachelor-Absolventen mit Vertriebstalent bietet sich die Möglichkeit zum Einstieg in der Telekom Shop Vertriebsgesellschaft (TSG). Hier durchlaufen sie ein zwölfmonatiges Programm, bei dem sie in bundesweiten Einsätzen alle relevanten Bereiche des Vertriebs kennenlernen und so auf die spätere Aufgabe des Shopleiters vorbereitet werden. Ein persönlicher Mentor begleitet sie laufend in ihrer Entwicklung. Später können sie dann noch ein zusätzliches Programm für Führungskräfte durchlaufen und sich zum Verkaufsgebietsleiter weiterentwickeln.

Abschlussarbeiten. Der Konzern betreut regelmäßig praxisorien-



Das Trainee-Programm „Start-up“ führt auch in eine europäische Landesgesellschaft.

tierte Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Die Themen ergeben sich in den allermeisten Fällen während eines Praktikums. Aber auch in der Telekom Jobsuche sind Abschlussarbeiten ausgeschrieben.

Ein besonderes Angebot gibt es für Kandidaten, die mit Unterstützung der Telekom promovieren möchten: Sie haben die Möglichkeit in Teilzeit oder Vollzeit an den Telekom Innovation Laboratories in Berlin zu forschen und ihren Doktor zu machen. Die „T-Labs“ sind eine Partnerschaftsorganisation mit der TU Berlin, die dann den Titel verleiht. Eine zweite Option bietet eine Promotion an der Telekom-eigenen Hochschule für Telekommunikation in Leipzig, die Partnerschaften mit einer Reihe internationaler Universitäten unterhält.

BEWERBEN

Online über www.telekom.com/karriere, immer mit Hinweis auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Telekom Karriere, (08 00-3 30 67 00), jobs@telekom.de; Informationen auch über die Jobs&More-App (iOS und Android)

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews und diverse Tests, Assessment-Center

Deutsche Telekom auf
XING

Facebook

Twitter

LinkedIn

Instagram



Praktika. Jährlich vergibt die Telekom circa 1.000 Praktikumsstellen an immatrikulierte Studierende oder Absolventen, die anschließend ein Master-Studium anstreben.

Weil die Stundenpläne der Studierenden heute eng getaktet sind, bietet der Konzern auch ein flexibles Praktikum an: Das „Flexikum“ kann sich über ein ganzes Jahr erstrecken, die Arbeitszeiten sind mit Rücksicht auf Studium und Prüfungen individuell planbar. Praktikumsangebote gibt es in vielen verschiedenen Fachbereichen: in der IT, im Bereich Finance & Controlling sowie in den Bereichen Marketing und Personal/HR.

Freie Plätze für In- und Auslandspraktika sind über die globale Jobsuche zu finden und die Bewerbung um Auslandspraktika läuft dann direkt über die Niederlassung in dem jeweiligen Land.

Schüler können während ihrer Berufsorientierungsphase Kurzpraktika für eine oder drei Wochen im wirtschaftlich/kaufmännischen oder im technischen Bereich absolvieren.

Azubis/Duales Studium. Insgesamt sind bei der Telekom regelmäßig mehr als 8.600 Nachwuchskräfte in Ausbildung, darunter 1.500, die ein Duales Studium absolvieren. Neun verschiedene duale Studiengänge bietet das Unternehmen in Kooperation mit regionalen Hochschulen und Akademien sowie der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig (HfTL) an.

Mögliche Abschlüsse sind hier der Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik, der Bachelor of Arts in BWL, der Bachelor of Arts in BWL-Industrie mit Schwerpunkt industrielles Servicemanagement, der Bachelor of Science in Angewandter Informatik, der Bachelor of Engineering in Informationstechnik oder der Bachelor of Engineering in Kommunikations- und Medieninformatik.



**START UP – MEHR ALS EIN
TRAINEE-PROGRAMM.
JETZT BEWERBEN!**

Die Antwort auf fast alles.
Antworten auf Ihre Karrierefragen finden
Sie hier: **www.telekom.com/absolventen**

Jetzt bewerben!



ERLEBEN, WAS VERBINDET.



Die Gesellschaft. Als Deutscher Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein wurde die Dekra 1925 gegründet. Heute wird das operative Geschäft von der Dekra SE geführt, einer Holding, die sich vollständig im Besitz des Dekra e.V. befindet. Zu den rund 44.000 Mitgliedern dieses Vereins zählen überwiegend Unternehmen mit gewerblich genutzten Fuhrparks, etwa Speditionen, die von Dekra wirtschaftlich und technisch betreut werden.

Schon lange ist das Unternehmen weltweit tätig: In 60 Ländern verfügt der Konzern über insgesamt 230 Tochtergesellschaften und Beteiligungen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung.

Das Geschäft ist in acht operative Service Divisions gegliedert. Am bekanntesten ist sicherlich der Bereich „Vehicle Inspection“, der sich mit der Prüfung von Kraftfahrzeugen, also den periodischen Haupt- und Abgasuntersuchungen befasst. Dies findet in eigenen Niederlassungen statt oder in 38.500 assoziierten Prüfstützpunkten, also freien Werkstätten.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Ingenieure	++
ITler	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
Juristen	+
Vertriebsexperten	+

KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	-
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	-
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	-
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	17%
Akademikerquote an Belegschaft	>65%

„Claims & Expertise“ heißt die Einheit, deren Aufgabe Gutachten und Schadenregulierungen bei Kraftfahrzeugen ist.

Bei „Product Testing“ geht es hingegen um Produktprüfungen und Zertifizierungen sowie um alles, was mit der Homologation und Typprüfung von Kraftfahrzeugen zusammenhängt.

Im Geschäftsfeld „Industrial Inspection“ sind alle Dienstleistungen subsumiert, die mit der Prüfung technischer Anlagen oder deren Zertifizierung zu tun haben. Dabei geht es bisweilen um die CE-Kennzeichnung von Maschinen- und Geräten oder die Inbetriebnahme von Baumaschinen, Kranen und Aufzügen. Ein anderes Mal müssen Prüfungen bei Druckgeräten, Fördertechnik oder in Sachen Explosionsschutz vorgenommen werden. Die Dekra-Experten betreuen auch Arbeitsmittel, die in Betrieben genutzt werden, begutachten Immobilien und überprüfen Bauqualität.

In der Service Division „Consulting“ berät die Dekra zu Fragen der Sicherheit sowie zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

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

In die Service Division „Training“ gehört die Dekra Akademie, die seit rund 40 Jahren branchenübergreifend als Bildungspartner für die Wirtschaft und die öffentliche Hand tätig ist und eines der größten privaten Bildungsunternehmen in Deutschland ist. Jährlich besuchen mehr als 100.000 Menschen die Aus- und Weiterbildungsangebote der Dekra oder lassen sich beraten. Besondere Kompetenzen reklamiert die Dekra Akademie auf dem Feld der Transport-, Lager- und Gefahrgutlogistik.

„TempWork“ ist der Begriff für das Geschäftsfeld Personaldienstleistungen, in dem Dekra als einer der größten Anbieter in Deutschland sowohl Zeitarbeit anbietet als auch die Vermittlung von Kandidaten in feste Anstellungsverhältnisse.

Über alle Service Divisions hinweg sind Digitalisierung und IT-Sicherheit große Themen im Geschäft der Dekra, unter anderem, wenn es um vernetztes und automatisiertes Fahren geht. Deshalb hat das Unternehmen in letzter Zeit seine Position als „Digital Safety Expert“ ausgebaut.

Mit einem Umsatz von rund 3,4 Milliarden Euro und einem bereinigten Betriebsergebnis von über 227 Millionen Euro im Jahr 2019 ist die Dekra in Deutschland die größte und weltweit eine der führenden Prüfgesellschaften.

Standorte und Mitarbeiter. Seinen Hauptsitz hat Dekra seit 1946 in Stuttgart, wo im Industriegebiet Vaihingen rund 1.500 Mitarbeiter

tätig sind. Hier sitzen vor allem der Einkauf, der Finanz-, der Marketing- und der Personalbereich. Darüber hinaus gibt es hier die IT, den Vertrieb und die technischen Bereiche Prüfwesen, Gutachten sowie Industrie, Bau und Immobilien. Diese unterstützen und regeln Prozesse konzernweit.

Bundesweit gibt es 480 Niederlassungen; allein die für die Aus- und Weiterbildung zuständige Dekra Akademie ist an 150 Standorten vertreten.

Das Unternehmen ist zwischen 2016 und 2018 um mehr als 8.500 Köpfe gewachsen. So sind heute weltweit knapp 44.000 Mitarbeiter in 60 Ländern für die Dekra tätig, über 21.000 hierzulande.

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

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



SICHERHEIT

beginnt mit mir bei DEKRA.

Prüfsachverständige (m/w/d) gesucht.

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

www.dekra.de/karriere

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

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

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

Vergütung und Sozialleistungen. Neben ihrem Gehalt profitieren die Dekra-Mitarbeiter auch von einer betrieblichen Altersvorsorge. Je nach Standort gibt es ein Betriebsrestaurant oder Essensgeldzuschüsse.

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

Um seine Mitarbeiter gesund zu erhalten, investiert das Unternehmen laufend in die Gesundheitsförderung, zu der zum Beispiel Impfungen und Fitnesskurse gehören.

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



BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsformular auf der Website, immer mit Bezugnahme auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

Dekra auf
XING



LinkedIn



Facebook



Instagram



Kununu



Jobguide Xpress

Konzentriert
informiert.

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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de



Jobguide Xpress
Sonderausgabe MINT für Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler, Techniker

MINT-Branchen sind zuversichtlich

Das die Wirtschafts-
allianz und die Schula-
kette mit Deutschland ver-
einigt, geht es auch in der
deutschen Wirtschaft nicht
ganz anders aus.

Der Vize-Bundes-
präsident und
Vize-Präsident der
MINT-Kommision, Prof.
Dr. Peter H. Dinklage, hat
am 22. Oktober 2014 die
MINT-Branchen in der
Bundesregierung vorgestellt.
Zu den MINT-Branchen
gehört die Wirtschaft der
MINT-Branchen, die die
Wirtschaft der MINT-Branchen
in der Bundesregierung
vorstellt.

Mehr Karriere-News

Die Karriere-News
sind die besten
Karriere-News
für die MINT-Branchen.
Die Karriere-News
sind die besten
Karriere-News
für die MINT-Branchen.
Die Karriere-News
sind die besten
Karriere-News
für die MINT-Branchen.

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

Diehl Stiftung & Co. KG

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



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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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

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

Das Portfolio von Diehl Aviation umfasst Avionik und Kabinenausstattung inklusive Bordküchen, Bordtoiletten und Monumente, Sanitärösungen für Flugzeuge, Brandschutz, Wasserversorgung und Klimatisierungen sowie umfangreiche Retrofit-Lösungen.

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

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

Insgesamt erzielte die Diehl-Gruppe im Jahr 2017 mit einem Umsatz von 3,7 (Vorjahr 3,41) Milliarden Euro einen Jahresüberschuss von 135,5 (105,4) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt das Unternehmen rund 17.000 Mitarbeiter. Neben dem Stammsitz in Nürnberg gibt es mehr als 80 Standorte auf vier Kontinenten, allein über 50 davon in Deutschland und weitere in Europa, Nord- und Südamerika, im Nahen Osten und Asien.

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

Dabei werden Fach- und Führungskräfte mit individuellen Programmen unterstützt und auf ihren Weg vorbereitet. Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial werden konzernweit identifiziert, um zwei Drittel der freien Fach- und Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen. In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen

werden die passenden Weiterbildungsmaßnahmen für den nächsten Entwicklungsschritt identifiziert und interne wie externe Seminare, Workshops und Schulungen zum Aufbau methodischer, fachlicher und persönlicher Kompetenzen angeboten.

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

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

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

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

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

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



geboten, während die technischen Programme jeweils in einem der Teilkonzerne stattfinden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Alle Bewerber:

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

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbungstage für Trainees

Diehl auf

YouTube

XING

LinkedIn

Glassdoor

Kununu





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

Simone Rüter (Produktingenieurin), Boris Bosnjak (Softwareentwickler)

AUS TRADITION: ZUKUNFT!

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

DIEHL

www.diehl.com/career

EnBW Energie Baden-Württemberg AG

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

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

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

Ausgehend vom Jahr 2012 plant die EnBW bis 2020 Gesamtinvestitionen von rund 14 Milliarden Euro. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Ausbau der erneuerbaren Energien im industriellen Maßstab. Zudem konzentriert das Unternehmen sich auf den Ausbau und die Ertüchtigung der Transport- und Verteilnetze bis hin zu den sogenannten Smart Grids. Bis 2020 will die EnBW so beispielsweise ihre Erzeugungskapazitäten aus Onshore-Windparks auf rund 1.000 Megawatt deutlich erhöhen.

Und auch bei der Offshore-Windkraft konnte nach dem ersten Windpark EnBW-Baltic 1 im September 2015 bereits der zweite, große Offshore Windpark EnBW-Baltic 2 in Betrieb genommen werden. Zudem erhielt EnBW 2017 in der ersten deutschen Offshore-

Windauktion den Zuschlag für He Dreiht in der Nordsee, eines der größten Offshore-Projekte in Europa.

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

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

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

Das Unternehmen erreichte 2018 einen Umsatz von über 24,8 (Vorjahr: 21,8) Milliarden Euro.

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

CHANCEN FÜR

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





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

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

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

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet die EnBW verschiedene Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten, darunter

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

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

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

Jobguide



daten mit Know-how in Digital Business und Digital Technologies.

Das Gehalt ist abhängig von der jeweiligen Stelle und ergibt sich aus Qualifikation und Funktion.

Zusätzlich zum Direkteinstieg bietet das Unternehmen ein Konzerntraineeprogramm an, bei dem die Trainees in 18 Monaten verschiedene Stationen entlang der Wertschöpfungskette durchlaufen, um dabei den Konzern aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln kennenzulernen und sich ein breites Netzwerk aufzubauen.

Abschlussarbeiten/Praktikanten. Zum einen werden praxisorientierte Diplom-, Bachelor-, und Masterarbeiten aus den Studienrich-

tungen betreut, aus denen die EnBW auch Absolventen einstellt. Sie erhalten während der Betreuungszeit eine monatliche Vergütung. Zum anderen werden viele studentische Praktikanten beschäftigt, die in allen Funktionen im Unternehmen eingesetzt werden. Ein Praktikum dauert mindestens acht Wochen und wird je nach Qualifikation, Voraussetzung und Dauer unterschiedlich vergütet. Werkstudenten werden auf Stundenbasis bezahlt.

Azubis/Duales Studium. Die EnBW stellt pro Jahr etwa 300 junge Menschen ein, die ihre Ausbildung in technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen beginnen möchten. Ausbildungsbeginn ist jeweils im September. In den technischen Berufen bildet das Unternehmen unter anderem Elektroniker für Betriebstechnik und Automatisierungstechnik, Anlagenmechaniker und Industriemechaniker aus, in

den kaufmännischen Berufen unter anderem Industriekaufleute und Informatikkaufleute.

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

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



BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsmanagementsystem auf der Website

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschul-

absolventen: Recruiting Center

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

Abschlussarbeiten, Werkstudenten, Praktikanten:

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

studenten@enbw.com

Auszubildende/DH-Studierende: Recruiting Center

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

AUSWAHLVERFAHREN

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

EnBW auf



Theoretisch

bringt Ihnen die Uni
alles bei.

Praktisch

lernen Sie bei uns
jeden Tag dazu.



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

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

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



Wir machen das schon.





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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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

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

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

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



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

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

Enercon kommuniziert seine Geschäftszahlen nicht, erreichte aber laut Handelsblatt im Jahr 2017 einen Umsatz von knapp 5,1 Milliarden Euro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

Absolventen: Kathrin Schreiber, (-2 16)

Ausbildung: Carina Schneider, ausbildung@enercon.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews für alle Bewerber

Enercon auf
XING





PERSPEKTIVEN GESTALTEN _

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



JETZT BEWERBEN
karriere.enercon.de



ESG Elektroniksystem- und Logistik GmbH

Livry-Gargan-Straße 6_82256 Fürstenfeldbruck_0 89-92 16 -0_www.esg.de

Die Gesellschaft. Das System- und Softwarehaus verdankt seinen Ursprung dem Starfighter. Um die bockige Elektronik des als „Witwenmacher“ verrufenen Jagdbombers in den Griff zu kriegen, wurde 1963 auf Betreiben des Verteidigungsministeriums die Vorläufer-Firma FEG (Flug-Elektronik-Gesellschaft) gegründet. 1967 entstand dann als Gemeinschaftsunternehmen von AEG, Rohde & Schwarz, SEL und Siemens die heutige ESG mit dem Auftrag, Elektroniksysteme für den Tornado-Fighter zu entwickeln. In den 1990er Jahren wurden FEG und ESG fusioniert und neben dem militärischen auch ein ziviler Bereich mit dem Schwerpunkt Automobil gegründet. Die heutige ESG Gruppe besteht aus den Unternehmen ESG GmbH, ESG Mobility und Cyoss. Die Gruppe gehört inzwischen einer Beteiligungsgesellschaft, deren Gesellschafter namhafte deutsche Unternehmer sind.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Hochtechnologie-Unternehmen entwickelt, integriert und betreibt komplexe und oftmals sicherheitskritische Elektronik- und IT-Systeme. Dabei beginnen Projekte zumeist mit einer produkt- und herstellerunabhängigen Technologie- und Prozessberatung sowie Studien. Darauf setzt dann die Entwicklung von IT- und Hi-Tech-Systemen auf, die in Simulationen getestet werden. Anschließend werden die Kunden bei der Integration der Systeme in die Praxis begleitet und deren Mitarbeiter in der Anwendung der Systeme geschult.

Der größte Kunde ist auch heute noch die Bundeswehr. Darüber hinaus ist der Geschäftsbereich „Automotive“ bedeutend, in dem Entwicklungsdienstleistungen erbracht werden für Fahrerassistenz- und Fahrzeugdiagnosesysteme sowie für Themen wie Connected Car und Elektromobilität.

Darüber hinaus wird ESG beauftragt von Behörden und Kunden

aus der Luft- und Raumfahrtbranche, der IT und Telekommunikation sowie der Konsum- und Investitionsgüterindustrie. Vielfach geht es dabei um Herausforderungen, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung und riesigen Datenmengen sowie zunehmenden Cyber-Bedrohungen entstehen. Hier entwickelt der ESG-Geschäftsbereich „Cyber/IT“ dann leistungsfähige Sicherheits- und Abwehrkonzepte und kümmert sich um deren Implementierung. Um Kunden für solche Angriffe zu wappnen, nahm ESG im Sommer 2017 in Fürstenfeldbruck sein neues Cyber Simulation Center (CSC) in Betrieb. Hier können einzelne Übungsteilnehmer oder ganze Teams in einer Simulationsumgebung die Verteidigung von IT-Netzwerken trainieren sowie Gegenmaßnahmen testen. Dabei wird die jeweils eigene IT-Netzwerk-Infrastruktur der Kunden in der Simulation realitätsnah nachgebildet, so dass die Kunden deren Sicherheit vollkommen risikofrei testen können.

2018 erzielte das Unternehmen einen Umsatz von 323 Millionen Euro. Ertragszahlen werden nicht veröffentlicht.

Standorte und Mitarbeiter. Die Unternehmenszentrale mit etwa 700 Mitarbeitern befindet sich in Fürstenfeldbruck bei München. Der Fokus liegt dort auf den Bereichen Luftfahrt und IT-Systeme für Kunden aus dem militärischen und behördlichen Bereich. Weitere Standorte für Themen der Automobilindustrie sind München, Wolfsburg, Stuttgart und Ingolstadt. Im Ausland hat die ESG-Gruppe Tochterunternehmen in Detroit und Shanghai. Die meisten der insgesamt circa 2.000 Mitarbeiter der Gruppe arbeiten in Deutschland.

Karriere bei ESG. Geeigneten Mitarbeitern bietet das System- und Softwarehaus an, eine Führungs-, Fach- oder Projektaufbahn einzuschlagen. Ein typischer Karriereweg kann von der Junior-Position über den Systemingenieur bis hin zum Senior Systemingenieur führen.

Auch Auslandseinsätze sind möglich, aber keine Bedingung für die berufliche Weiterentwicklung. Durch das Projektgeschäft sind hingegen Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und Funktionen üblich. Wer entsprechendes Potenzial hat, Engagement zeigt und in seiner aktuellen Tätigkeit bereits Verantwortung übernimmt, kann von seinem Vorgesetzten für den nächsten Entwicklungsschritt vorgeschlagen werden und muss sich dann gegebenenfalls in einem Assessment beweisen.

CHANCEN FÜR

Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	++
Studentische Praktikanten	++
Azubis	++
Schul-Praktikanten	+
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Informatiker	++
Luft- + Raumfahrt-Ingenieure	++
Ing. Systems Engineering	++
Mechatronik-Ingenieure	+
Physiker	+
Mathematiker	++





Wichtiger als der Titel Bachelor oder Master sind jobrelevante Studienschwerpunkte und erste praktische Erfahrung.

Zur Entwicklung seiner Mitarbeiter hat das Unternehmen jeweils spezielle Programme konzipiert für Nachwuchskräfte sowie für Projekt- und Kundenmanagement. Außerdem werden Mentoring-Programme zusammen mit Universitäten angeboten.

Mitarbeitern mit besonders innovativen Ideen gewährt ESG eine Auszeit, damit sie an ihrem Innovationsprojekt arbeiten können. Jedes Jahr wird überdies ein interner Innovationspreis verliehen.

Junior Professionals. Es besteht Interesse an akademischen Nachwuchskräften, die bereits über Know-how aus der Automobilelektronik oder Avionik verfügen und einen passenden Studienhintergrund mitbringen.

Hochschulabsolventen. Jährlich stellt das Unternehmen rund 100 Hochschulabsolventen ein. Bevorzugt werden Bewerber der Fachrichtungen Elektro- und Nachrichtentechnik, Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Systems Engineering, Fahrzeug- und Feinwerktechnik, Mechatronik, Flugzeug- und Fahrzeuginformatik, Wirtschaftsinformatik sowie aus dem Wirtschaftsingenieurwesen, der Physik und der Mathematik. Die Absolventen steigen direkt ein. Ihre Vergütung richtet sich nach ihrer Vorqualifikation und ist nach Angaben des Unternehmens marktüblich.

Als Technologieunternehmen mit einem breiten Aufgabenspektrum bietet ESG Einstiegspositionen sowohl für Bachelor- als auch für Master-Absolventen an. Wichtiger als der jeweilige Titel sind aber job-



relevante Studienschwerpunkte und erste praktische Erfahrung – beispielsweise als Werkstudent oder Praktikant. Neben dem fachlichen Know-how geben persönliche Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Flexibilität, sicheres und kompetentes Auftreten, ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein sowie Konflikt- und Anpassungsfähigkeit den Ausschlag. Wenn der Gesamteindruck stimmt und der Bewerber sich erkennbar weiterentwickeln möchte, sind Bachelor- und Master-Abschlüsse gleichermaßen willkommen.

Abschlussarbeiten. ESG bietet Studierenden der Elektrotechnik und Informatik die Betreuung ihrer Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit an, die mit einer Pauschale von rund 500 bis 650 Euro im Monat vergütet wird. Themenangebote in den Forschungsbereichen Luftfahrt, Automobil und Cyber/IT finden sich auf der Website.

Praktika. Für Praktikanten aus der Informatik, Elektrotechnik, Luft- und Raumfahrttechnik sowie Fahrzeugtechnik stehen etliche Praktikumsplätze bereit. ESG betreut pro Jahr rund 30 Hochschul- und Schülerpraktikanten sowie Diplomanden und beschäftigt 50 Werkstudenten. Praktika werden pauschal mit 750 Euro im Monat vergütet. Werkstudenten bekommen je nach Semester und bisherigen Kenntnissen einen entsprechenden Stundenlohn.

Erwartet werden gute Noten, Programmierkenntnisse, Verlässlichkeit und Selbstständigkeit. Die Studierenden werden in der Softwareentwicklung, bei Softwaretests und in laufenden Projekten eingesetzt. Die Dauer der Praktika richtet sich nach der Studienordnung.

Azubis. ESG besetzt pro Jahr sechs Stellen mit angehenden Fachinformatikern Anwendungsentwicklung. Besonderen Mut möchte das Unternehmen jungen Frauen machen, sich um eine Ausbildungsstelle zu bewerben. Die Auswahl der Kandidaten für das folgende Ausbildungsjahr beginnt im September.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf Jobguide über die Websitel

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals und Hochschulabsolventen: Stefanie Huber (-22 44)

Abschlussarbeiten, Werkstudenten und Praktikanten: Katleen Fuhrmann (-25 44),

Azubis: Sandra Miller (-20 70),

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews

ESG auf



Facebook



XING



Kununu



YouTube

A blue silhouette of a person's head and shoulders, facing forward, serves as the background for the main text. The person's hair is pulled back, and their neck and shoulders are visible. The entire image has a blue tint.

DU WEIßT, WIE
MAN WERTVOLLE
DATEN AUS
FIRMEN HOLT
?
ZEIG ES
IHNEN.

WIR SUCHEN HACKER FÜR DEN KAMPF GEGEN HACKER.

ENTWICKLER CYBER INTELLIGENCE (M/W)

Fürstenfeldbruck

Basierend auf unserer Expertise in sicherheitsrelevanten IT-Systemen für Militär und Behörden schaffen wir nun eine neue Instanz in der IT-Security. Arbeiten Sie mit ausgesuchten Spezialisten an hochkomplexen Projekten und entwickeln Sie sich mit uns. Gut genug, um noch besser zu werden?

Interessiert? Dann bewerben Sie sich gleich. jobs.esg.de

Hannover Rück SE

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



Die Gesellschaft. Als im Herbst 2019 der Hurricane „Dorian“ in den USA und Kanada tobte, hinterließ er bei den Sachversicherern einen Schaden von 8,5 Milliarden US-Dollar. Dabei hatte der Sturm noch relativ harmlos zugeschlagen, vergleicht man es mit den Hurrikanen „Harvey“, „Irma“ und „Maria“, die zwei Jahre zuvor die US-Küsten verwüsteten. Damals waren die Sachversicherer mit Zahlungsverpflichtungen von mindestens 93 Milliarden US-Dollar konfrontiert. Solche Naturkatastrophen und andere Großrisiken sind genau der Grund, warum Erstversicherer sich ihrerseits absichern müssen und die Dienste eines Rückversicherers wie der Hannover Rück in Anspruch nehmen.

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

Das internationale Geschäft ist im Laufe der Jahre erheblich gewachsen und so umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 140 Standorte weltweit. Das Deutschland-Geschäft der Gruppe wird von der Tochtergesellschaft E+S Rück betrieben.

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

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

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

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

Die Hannover Rück ist mit einem Prämienvolumen von rund 22,6 Milliarden Euro (Vorjahr: 19,1) drittgrößter Rückversicherer der Welt und erreichte 2019 ein Konzernergebnis von über 1,28 (Vorjahr: 1,06 Mrd.) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen

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



ist mit über 3.000 Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten, davon allein 1.400 am Hauptsitz in Hannover.

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

Wer neu ins Unternehmen einsteigt, durchläuft einen mehrstufigen Einführungskurs, in dem die Grundlagen des Rückversicherungsgeschäfts und das Portfolio der Hannover Rück sowie die Abläufe im Unternehmen vermittelt werden. Mit einem erfahrenen Kollegen als Startbegleiter und einem individuellen Einarbeitungsplan macht sich der neue Mitarbeiter dann mit seiner Stelle vertraut. Nach den ersten 100 Tagen wird mit dem Vorgesetzten und dem Personalbereich gemeinsam darüber gesprochen, wie die bisherige Einarbeitung verlaufen ist und was das Unternehmen noch verbessern kann.

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

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

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

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

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

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

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

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

Die IT-Trainees durchlaufen unterschiedliche IT-Fachbereiche

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

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

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

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

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

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

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

Chancen auf einen der jährlich rund 30 Plätze haben Kandidaten

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

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

Hannover Rück auf

YouTube

LinkedIn

XING

Kununu





somewhat
different

Sie wissen, wie wichtig Atmosphäre ist?

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

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

Heraeus Holding GmbH

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



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

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

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

In der Global Business Unit Heraeus Precious Metals sind der Handel, das Recycling, die Schmelze und die industrielle Verarbeitung von Edelmetallen angesiedelt. Zusätzlich werden

hier zum Beispiel Katalysatoren und pharmazeutische Wirkstoffe für die Chemie- und die Pharmaindustrie, Produkte für die Festplatten-, Uhren- und Automobilindustrie sowie für die Ausrüstung von Laboren und Farbdekoration hergestellt und vertrieben.

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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

Heraeus Quarzglas ist auf die Herstellung und Verarbeitung von hochreinem Quarzglas spezialisiert. Diese Geschäftseinheit fertigt für die Halbleiter- und Telekommunikationsindustrie sowie für Anwendungen in der optischen, chemischen und Lampenindustrie.

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

Das neue Innovationszentrum fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

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

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

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

Karriere bei Heraeus. „fiftyONE“ hat der Konzern sein neues In-

novationszentrum getauft. Das Gebäude bietet ein Umfeld für eine neue, agile und dynamische Arbeitsweise und soll den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Fachrichtungen intensivieren. Neue Kommunikations- und Arbeitsmöglichkeiten auf fünf Ebenen bieten den Raum, Ideen weiterzuentwickeln. „Im fiftyONE“, so erläutert Dr. André Kobelt, Chief Technology Officer des Unternehmens, „erwarten wir durch die interdisziplinären

und bereichsübergreifenden Kommunikations- und Arbeitsmöglichkeiten eine Steigerung der Innovationskraft des Unternehmens.

Das offene Raumkonzept

unterstützt Transparenz, kürzere Wege, gemeinsame Diskussionen und schnellere Entscheidungen. Denn darum geht es letztlich, sich auszutauschen, Wissen zu teilen, und zwar online wie offline.“

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

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

Zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben trägt der Famili-

The Heraeus logo is displayed in a white, sans-serif font against a dark, textured background that resembles a molten surface with a glowing orange sphere in the upper left.

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

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

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

www.heraeus.de/karriere

OPEN SPACE. FOR OPEN MINDS.®

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



enservice bei, der unterstützt, wenn Lösungen für Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen gefunden werden müssen. Überdies hat das Unternehmen ein Gesundheitsmanagement mit umfangreichen Aufklärungs- und Vorsorge-Angeboten etabliert.

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

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

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

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

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

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

Sie sollten gute Fachkenntnisse in ihrem Studienschwerpunkt

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

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

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

BEWERBEN

über die Website

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center

Heraeus auf
XING



LinkedIn



Kununu



Twitter



JobguideXpress

Konzentriert
informiert.

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



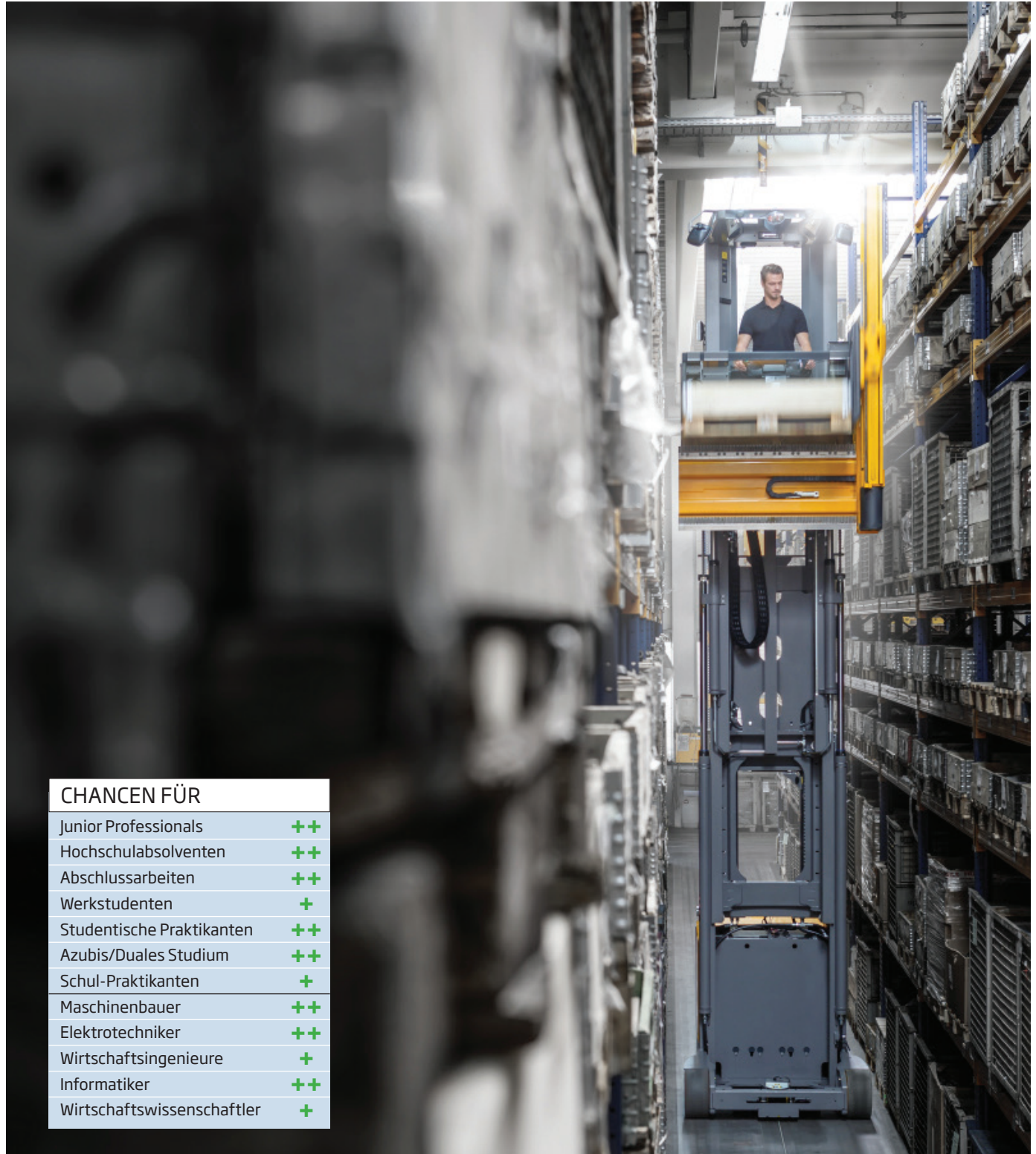
Foto: fotolia

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



Jungheinrich AG

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



CHANCEN FÜR

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Machen, was bewegt.

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

 **JUNGHEINRICH**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Alle Ansprechpartner:
0 40 - 69 48 + Durchwahl

Trainees: Editha Schölermann (-14 26)

Praktikanten, Abschlussarbeiten: Senta Fischer (-23 45)

Auszubildende/Duale Studenten: Tporben Lammers (-44 35)

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests und Auswahltage

Jungheinrich auf
XING



LinkedIn



YouTube



Twitter



Jobguide Xpress

Konzentriert
informiert.

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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de



Jobguide Xpress
Sonderausgabe MINT für Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler, Techniker

MINT-Branchen sind zuversichtlich

Das die Wirtschafts-
allianz und die Schula-
kette mit Deutschland ver-
einigt, geht es auch in der
deutschen Wirtschaft nicht
so schlecht aus.

Dieser JobguideXpress
ist eine gute Nachricht, und
er ist ein guter Grund, sich
2017 mit Prof. Dr. Udo
Kortum (MINT) über die
Wirtschaft zu beschäftigen.

Im letzten Jahr hat die
Wirtschaft 2,1% gewach-
sen. Das ist ein guter An-
lass, sich zu freuen. Aber
es gibt noch viel zu tun.

Die MINT-Branchen sind
zuversichtlich. Das ist ein
guter Grund, sich zu freuen.
Aber es gibt noch viel zu tun.

Mehr Karriere-News

Jetzt werden für Sie zwei
Sonderausgaben des JobguideXpress
herausgegeben. Die eine ist für
Mathematiker, Informatiker, Natur-
wissenschaftler und Techniker. Die
andere ist für alle anderen.

Die Sonderausgaben sind
kostenlos heruntergeladen
werden. Sie finden sie unter
www.jobguide.de.

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jobguide
Auto
Jobguide
Elektro
Jobguide
Energie
Jobguide
IT
Jobguide
TK
Jobguide
Chemie
Jobguide
Medizin

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.de

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.

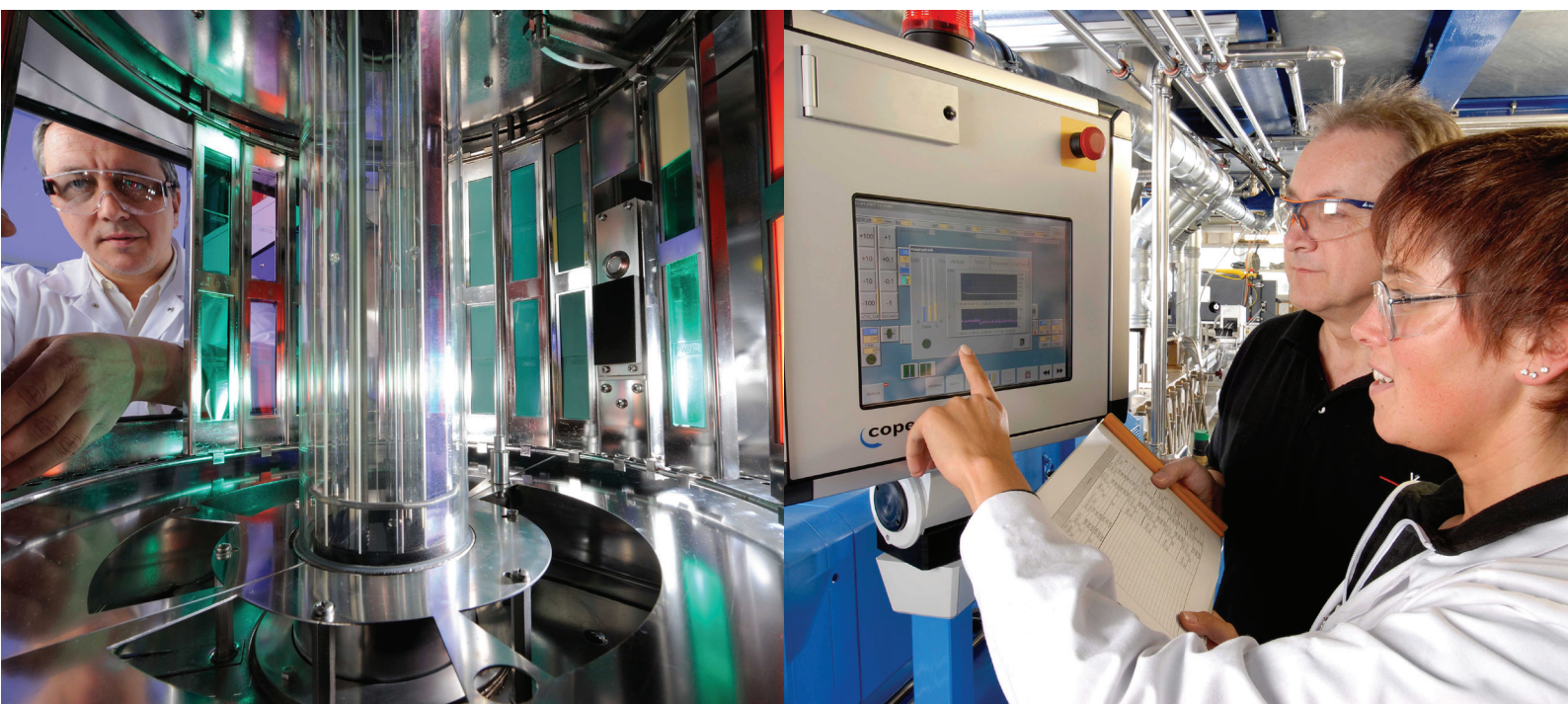
2012 wurde das Ziel definiert, den Frauenanteil im mittleren und oberen Management bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Parallel soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

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 Wirtschaftskemie mit Schwerpunkt Marketing, um in einer der Geschäftseinheiten Märkte und Kundenbedürfnisse analysieren und Preisstrategien entwickeln zu können.

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

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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Für alle Stellen:
People Management Team

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils 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 2019 erzielte Merck bei einem Umsatz von 16,1 (Vorjahr: 14,8) Milliarden Euro ein Konzernergebnis von 1,32 (3,4) Milliarden Euro.

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

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

Aus diesen Gründen legt das Unternehmen in der 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.

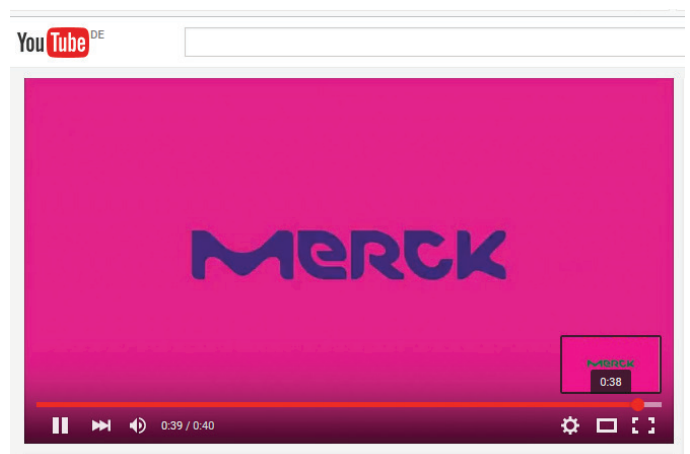
Abschlussarbeiten. Merck betreut jährlich circa 100 Bachelor- und Masterarbeiten sowie rund 25 Doktoranden – größtenteils aus naturwissenschaftlichen Fachbereichen. Neben aktiver Hilfestellung und einem abwechslungsreichen Arbeitsumfeld, verspricht das Unternehmen den Autoren der Arbeiten eine „attraktive“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



auf Facebook



auf LinkedIn

Merck Group



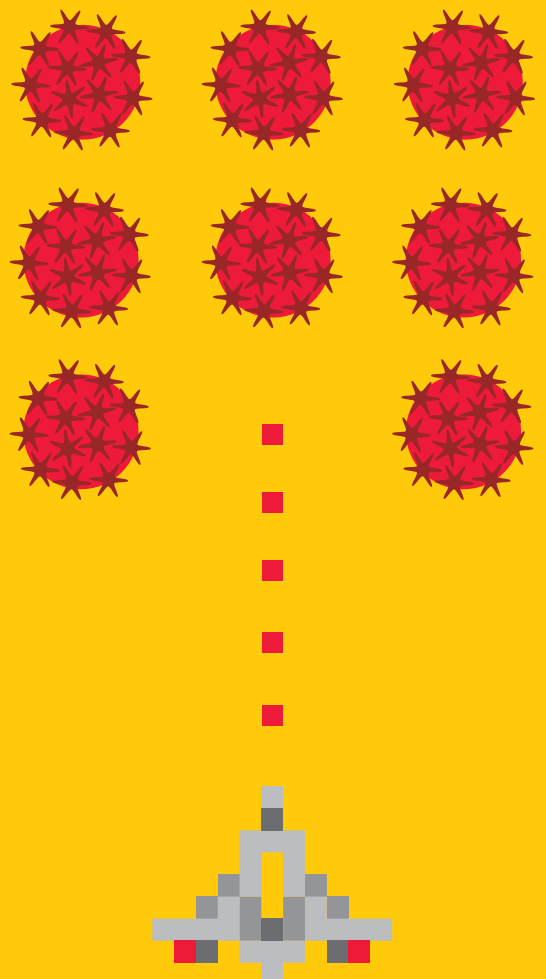
auf Facebook

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



Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

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

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

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

Die Patentanwälte der Kanzlei hatten vor der Gründung alle langjährige Erfahrung in anderen Kanzleien und haben ausgewiesene Expertise im Bereich Chemie, Pharma, Biochemie, Maschinenbau und Elektrotechnik. Michalski Hüttermann sind ebenso für große internationale Konzerne tätig wie für eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen im Großraum Nordrhein-Westfalen. Darüber hinaus betreut die Kanzlei auch die europäischen Patentrechts-Portfolios von Unternehmen aus den USA, China, Korea und Japan.

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

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



Naturwissenschaftler und Ingenieure werden zum Patentanwalt ausgebildet.

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

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

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

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

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



BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Judith Felsner, felsner@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



M I C H A L S K I



H Ü T T E R M A N N

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

**Michalski · Hüttermann &
Partner Patentanwälte mbB**

Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf

Phone: +49-211-159249-0

Fax: +49-211-159249-20

mail@mhpatent.de

www.mhpatent.de

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

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

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

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

Schenck Process Europe GmbH

Pallaswiesenstraße 100_64293 Darmstadt_061 51-15 31 0_www.schenckprocess.com



CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschlussarbeiten	+
Werkstudenten	++
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Mechatronik-Ingenieure	++
Verfahrenstechnik-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Informatiker	+
Wirtschaftswissenschaftler	+

Die Gesellschaft. Es gibt kein produzierendes Unternehmen, in dem nicht gewogen und dosiert werden muss: Ob es ein Bäckereibetrieb ist, der Zutaten für seine Brotrezepte wiegen muss, ein Motorenbauer, der eine ganz bestimmte Aluminium-Legierung für einen Motorblock benötigt oder ein Verkehrswegebauer, der den Baustoff für eine Brückenkonstruktion anmischen will – immer kommt es auf eine exakte Dosierung der Komponenten an.

Um diese Präzision in der Mess- und Verfahrenstechnik geht es bereits 1881, als der Maschinenbauer Carl Schenk in Darmstadt die Carl Schenk Eisengießerei und Waagenfabrik gründet. Nach Jahren organischer Weiterentwicklung und erster Internationalisierung wächst das Unternehmen ab den 1950er Jahren auch durch Übernahmen. 1984 geht es dann als Aktiengesellschaft an die Börse und wird im Jahr 2000 von der Dürr AG übernommen. Innerhalb der Dürr AG entwickelt sich jedoch das Geschäftsfeld Schenck Process mehr und mehr zu einem eigenständigen Unternehmen und wird dann Ende 2005 im Zuge eines Management-Buy-out an einen Finanzinvestor verkauft.

Rasch übernimmt Schenck Process in den folgenden Jahren international weitere Unternehmen in den USA, England, Australien, Tschechien und Brasilien.

Inzwischen gehören zur Schenck Process-Gruppe vier Inlands- und 46 Auslandsgesellschaften, die von der Schenck Process Holding GmbH geführt werden. Seit 2018 ist das Unternehmen im Portfolio des Finanzinvestors Blackstone.

Produkte und Marktbedeutung. Schenck Process ist international tätig auf dem Gebiet der angewandten Messtechnik, produziert also die Ausrüstung für das Wägen, Dosieren, Fördern, Sieben und Automatisieren einer Vielzahl von Gütern und ist darüber hinaus aktiv auf dem Feld der Luft-Filtrationstechnik. Das Unternehmen bedient im Grunde alle produzierenden Industrien.

Bei den Kunden in der Bahnindustrie, bei Energie-, Versorgungs- und Transportunternehmen geht es zum einen um das Wägen, Dosieren und Fördern von Zement, Gips, Sand und Kies. Für diese Unternehmen baut Schenck Process unter anderem Dosierbandwaagen, Dosiersysteme für Brennstoffe, Schneckendosierwaagen, Produkte zur Kohlenstaubdosierung, Förderer und Hebewerke, Gleiswaagen, Drehgestelldruckmessstände, Diagnosesysteme, Geräte zur Versandautomation sowie Waagen, mit denen sich Straßenfahrzeuge, Krane und andere Schwerlast wiegen lassen.

Für den Bergbau sowie die Stahl- und Metall-Industrie werden sogenannte Bananensiebe, Linearschwingsiebe und Entwässerungssiebe produziert, außerdem Richterreger, Bandwaagen und Dosierbandwaagen sowie Zug- und Waggonbeladesysteme.

Für Unternehmen der Fein- und Spezialitätenchemie, für Kunststoffhersteller, die Agrarwirtschaft, die Nahrungsmittel- und Tiernahrungsbranche sowie die Pharmaindustrie baut das Schenck Process Differenzialdosierwaagen, Dosierbandwaagen, Massendurchflussmessgeräte, Entleerstationen, Hebewerke, pneumatische Fördersysteme und Luftfiltrationssysteme.

Branchenübergreifend werden zudem Dienstleistungen erbracht wie Wartung und Inbetriebnahme, aber auch Schulung und Beratung. Zudem werden Ersatz- und Verschleißteile geliefert sowie Komponenten und Standardprodukte, darunter Wägesensoren, Wägezellen, Messaugen und Wägeelektroniken.

Mit einem Umsatz von über 609 Millionen Euro im Jahr 2018 und einem Vorsteuerergebnis von 13,6 Millionen Euro gehört die Schenck Process Gruppe nach eigener Aussage zu den weltweit führenden Anbietern in seinem Markt.

Standorte und Mitarbeiter. Die Unternehmensgruppe ist mit mehr als 2.500 Mitarbeitern in 20 Ländern auf allen fünf Kontinenten vertreten. Weltweit gehören 130 Vertretungen, über 30 Servicestützpunkte sowie 22 Fertigungsstätten zur Gruppe.

Karriere bei Schenck Process. Egal ob Jobwechsler, Berufseinsteiger, Abschlussarbeit oder Praktikum: Als Technologieunternehmen sucht Schenck Process natürlich in erster Linie Kandidaten aus den Fachrichtungen Maschinenbau, Mechatronik, Verfahrenstechnik, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen. Aber auch für Bewerber aus den Wirtschaftswissenschaften, der Informatik und den Rechtswissenschaften sind regelmäßig Stellen zu vergeben.

Wichtig, sagt die Personalabteilung, sei bei Bewerbern Offenheit für Neues, übergreifendes Denken und die Bereitschaft zur Eigenverantwortung, denn das seien prägende Merkmale der Unternehmenskultur.

Die Karrierewege im Unternehmen werden mit jedem einzelnen Mitarbeiter sehr individuell geplant. Viele Ingenieure fühlten sich wohl in einer Experten-, Product Owner- oder Projektmanager-Rolle, sagt Nadine Burkart aus dem Personalmanagement: „Niemand muss

bei uns Führungsverantwortung übernehmen, um sich weiterzuentwickeln.“ Ohnehin seien die Hierarchien sehr flach und die Treue der Mitarbeiter zum Unternehmen sehr hoch.

In regelmäßigen Abständen wird jeweils mit dem Vorgesetzten ein Jahresgespräch geführt und dann weitere Entwicklungsschritte sowie die dafür notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen besprochen. Fachliche Weiterbildung findet zumeist im Unternehmen statt und angehende Führungskräfte besuchen externe Trainings.

Wer Beruf und Familie miteinander vereinbaren will, wird darin unterstützt durch flexible Arbeitszeitmodelle, Elternzeit, Pflegezeit, ein Arbeitszeitkonto, Ferienprogramme für Kinder sowie Zuschüsse zu Geburt und Einschulung.

Das Gesundheitsmanagement des Unternehmens macht ein breites Angebot an regelmäßigen, kostenlosen oder bezuschussten Aktionen, die Gelegenheit bieten, etwas für Körper und Seele zu tun.

Schenck Process unterstützt seine Mitarbeiter beim Aufbau ihrer Altersvorsorge mit tariflichen Leistungen und einem zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss.

Zur Corporate Social Responsibility gehört es zum einen, eigene Mitarbeiter in Situationen außergewöhnlicher Belastung über einen Fonds finanziell zur Seite zu stehen, zum anderen aber auch die spontane oder dauerhafte Unterstützung sozialer Projekte und Einrichtungen.

Hochschulabsolventen. Wer fertig ist mit seinem Studium, kann sich direkt auf eine der offenen Positionen im Stellenmarkt des Unternehmens bewerben. Die Personalabteilung prüft dann jeweils individuell, wie viel Vorerfahrung für eine Stelle notwendig ist und ob sie sich auch für Absolventen eignet.

Jeder Direkteinsteiger bekommt einen Paten, der für alle Fragen



zur Verfügung steht. Zudem durchläuft er ein Onboarding-Programm mit vielfältigen Informationsveranstaltungen in den ersten Monaten und diverse On-the-job-Trainings.

Abschlussarbeiten. Abschlussarbeiten werden bei Schenck Process in der Regel im Anschluss an ein Praktikum verfasst, denn oftmals entsteht während des Praktikums eine Idee für ein geeignetes Thema. Das sei auch gut so, sagt Nadine Burkart, denn es sei schon sinnvoll das Unternehmen erst mal kennenzulernen. Nicht selten mündet eine solche Arbeit dann auch in einem anschließenden Einstieg in das Unternehmen.

Praktikanten. Es schwanke immer ein wenig, aber 30 bis 40 Plätze für Fachpraktika und Werkstudenten besetze das Unternehmen jedes Jahr immer, sagt Nadine Burkart. Interesse besteht grundsätzlich an allen Studienrichtungen, aber doch mehrheitlich an Studierenden technischer Fächer. Technische Grundpraktika werden nicht angeboten und die Bewerber um ein Fachpraktikum sollten auch das Bachelor-Studium möglichst bereits hinter sich haben.

Drei Monate sollten Praktika mindestens dauern, sagt Burkart, denn „Praktikanten kochen ja bei uns keinen Kaffee, sondern betreuen eigene Projekte, die ja auch abgeschlossen werden müssen.“ Bei Ferienjobs für Studenten und Schüler wird die Einsatzzeit individuell vereinbart.

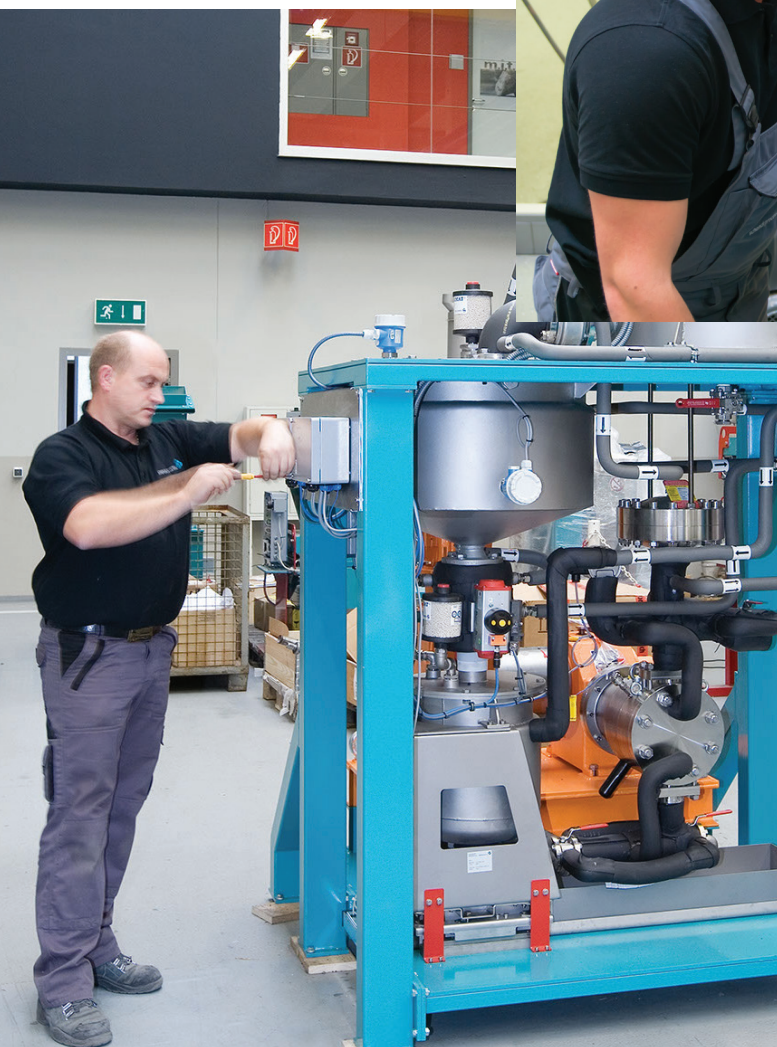
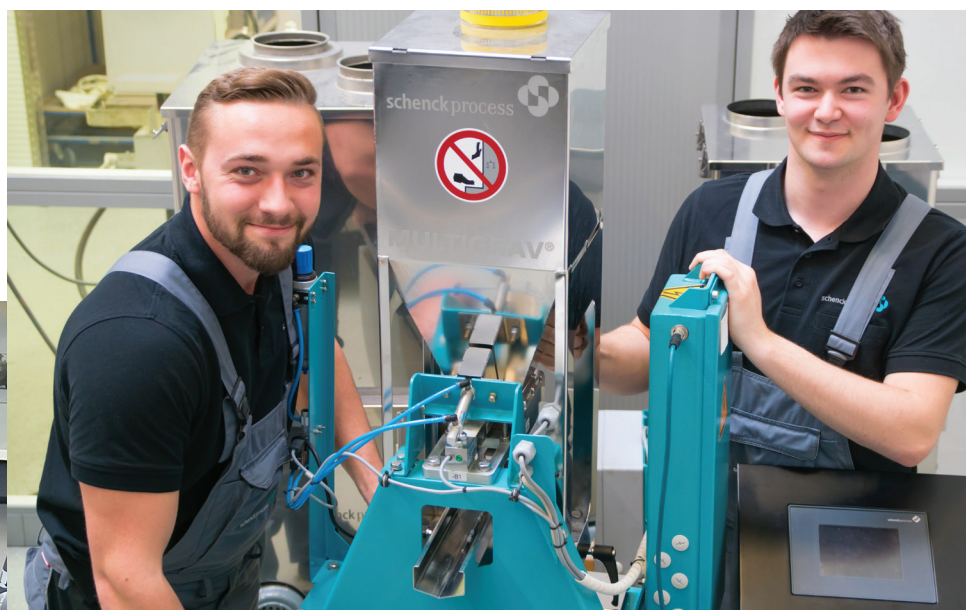
Die Vergütung der Werkstu-

denten liegt zwischen 11 und 15 pro Stunde. Die Praktikanten bekommen eine Monatsvergütung zwischen 400 und 750 Euro, je nach Dauer und ob es ein Pflicht- oder ein freiwilliges Praktikum ist.

Azubis/Duales Studium. Das Unternehmen bildet Industriekaufleute und Mechatroniker aus. Neben berufsspezifischem und allgemeinem Fachwissen an den Berufsschulen werden ihnen bei Schenck Process Sozial-, Methoden- und Personalkompetenzen vermittelt, ebenso wie unternehmensspezifisches Fachwissen. Sie würden vollwertig im Alltagsgeschäft integriert und mit Projekten betraut, erklärt die Personalabteilung.

In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim sowie der Hochschule Darmstadt bietet das Unternehmen außerdem duale Studiengänge in Mechatronik und Wirtschaftsingenieurwesen an, die beide zum Bachelor of Engineering führen. Der Studiengang Informatik hingegen wird mit dem Bachelor of Science abgeschlossen.

Rekrutiert wird ab Herbst jeden Jahres für das Folgejahr.



BEWERBEN

Ausschließlich online über die entsprechende Stellenanzeige in der Jobbörse

ANSPRECHPARTNER

Für alle Stellen:

Alina Meibom; a.meibom@schenckprocess.com; -16 78

AUSWAHLVERFAHREN

In der Regel zwei Interviewrunden;
bei Azubis Tests und Assessments

Schenck Process auf

Facebook LinkedIn XING YouTube Kununu Twitter Instagram





Auf der Lauer.

Ein scharfer Blick, weiches Fell und dieses wohlige Schnurren. Damit es unserer Katze so gut geht, ist die richtige Zusammensetzung des Futters wichtig. Und dass diese immer konstant bleibt, dafür sorgt modernste Dosiertechnik von Schenck Process.

Unsere Technik kommt aber auch zum Einsatz, wenn es darum geht, die richtige Menge Gurken ins Glas zu bringen, das optimale Aluminium für den Formel-1-Motor herzustellen oder den richtigen Baustoff für eine aufwändige Brückenkonstruktion anzumischen.

Mit mehr als 2.500 Mitarbeitern ist Schenck Process weltweit führend in allen Bereichen der Mess- und Verfahrenstechnik, im industriellen Wägen, Dosieren, Sieben und Automatisieren. Und das seit über 125 Jahren.

**Finden Sie jetzt die Praxis,
die zu Ihrer Theorie passt!**

Ob Direkteinstieg, Praktikum
oder Abschlussarbeit –
wir bieten spannende Perspektiven.

**Bewerben Sie sich online unter:
www.schenckprocess.de**

Ihr Kontakt:

Alina Meibom
a.meibom@schenckprocess.com
T +49 61 51-15 31 16 78

Schenck Process Europe GmbH
Pallaswiesenstr. 100,
64293 Darmstadt



you can make processes work

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 fast 90 Jahre zurückliegt. Mit Ernst Blickle, dem Schwiegersohn des Gründers, der nach dem zweiten Weltkrieg das Ruder übernahm, wurde das Unternehmen groß. Heute wird SEW-Eurodrive in dritter Generation geführt von Jürgen Blickle, dem Enkel des Gründers, sowie fünf 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 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 Förder-

technik 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. Auf der Hannover Messe 2019 zeigte der Technologiekonzern das Modell einer Smart-Factory mit Fabrikautomatisierung, intelligenter Auftragsabwicklung, Montage- und Logistikassistenzsystemen sowie Technologieintegration von Augmented Reality und Predictive Maintenance.

Das Ziel ist die Produktion flexibler zu gestalten durch den Einsatz von Automated Guided Vehicles, durch die Produktionsmitarbeiter nicht mehr an einem starren Band montieren, sondern auf Assistenzsystemen, die mobil und flexibel einsetzbar sind. Auf ihnen können auch Roboter

CHANCEN FÜR

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

montiert werden. Als fahrerlose Transportsysteme sind sie überdies als Logistik-Assistenten für Materialtransporte einsetzbar (siehe Video).

SEW-Innovationsgruppen erforschen neue Technologien für die Mensch-Maschine-Interaktion und ressourcenschonende Antriebskonzepte. Sie arbeiten an einem Industrie-4.0-Technologiebaukasten, welcher vor allem Neuerungen in der induktiven, optischen oder kamerabasierten Spurführung, bei der berührungslosen Energieübertragung und Energiespeicherung, Augmented Reality, Funk und Navigation sowie die Positionierung mittels RFID oder QR-Codes beinhaltet.

Die Kunden des Unternehmens kommen aus der Automobil- und deren Zulieferindustrie, der Logistik und Intralogistik oder sind Lebensmittel- und Getränkehersteller. Mit einem Umsatz 2018/2019 von 3,2 (Vorjahr: 3,0) Milliarden Euro zählt das Unternehmen nach eigenen Angaben zu den Weltmarktführern seiner Branche.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt SEW-Eurodrive rund 17.000 Mitarbeiter in mehr als 50 Ländern. Am Hauptsitz in Bruchsal bei Karlsruhe sind auch das Forschungs- und Entwick-



lungszentrum und der Vertrieb ansässig sowie eine große Elektronikfertigung und ein Großgetriebewerk. Hierzulande gibt es zudem 30 Niederlassungen, unter anderem in 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.

Für verschiedene Mitarbeitergruppen hat das Unternehmen spezielle Entwicklungsprogramme aufgesetzt. Beispielsweise wird mit dem Programm „Leadership and Management Excellence“ in Trainings und Coachings die 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.“ Daneben bietet SEW-Eurodrive ein vielfältiges Lernangebot aus Präsenzs Schulungen in der unternehmenseigenen Akademie und digitalen Lernmedien.

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



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.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, bietet das Unternehmen eine eigene Kita 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. Darüber hinaus gibt es ein umfangreiches Freizeitangebot – von Fußball, Volleyball und Tischtennis bis zu Kochkursen und Indoor-Climbing.

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-Innovation-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 Informatiker, Wirtschaftsinformatiker und Softwareentwickler. Sie kümmern sich beispielsweise um die Entwicklung von SAP-Anwendungen, begleiten die Änderungen organisatorischer Geschäftsprozesse oder nehmen Aufgaben im hauseigenen Rechenzentrum, in der System- und Anwendungsbetreuung sowie im Bereich Enterprise Content Management wahr.

Auch in der Produktentwicklung sind Informatiker und Softwareentwickler gefragt. Dabei geht es um Projektierungs-Software, die den Kunden bei der Planung ihrer Produktionsanlage hilft, Softwaretools für einfache Planung, Inbetriebnahme, Bedienung und Diagnose sowie Software und Applikationen für die Steuerung von Anlagen.

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 prozesskon-

forme 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.

Bei Bewerbern achtet das Unternehmen auf eine gewisse Macher-Mentalität und Kandidaten, die für ihre Arbeit ebenso Verantwortung übernehmen wie für die ihrer Abteilung und des ganzen Unternehmens. Wichtig sind auch eine Geisteshaltung der Weltoffenheit und Aufgeschlossenheit für Neues sowie Teamorientierung.

Abschlussarbeiten. Jährlich werden rund 70 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 70 Praktikanten aus Bachelor- und Masterstudiengängen ein und beschäftigt circa 35 Werkstudenten. Schüler sollten eine Woche, Studenten fünf bis sechs Monate einplanen. Nach einem Einsatz im Inland sind projektbezogene Auslandseinsätze möglich.

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

Studenten zahlen über 15 Euro pro qm

Der Zeitarbeitsvermittler Studitemps hat in seiner „Fachkraft 2030“-Studie unter anderem die Mieten von Studierenden ermittelt. So zeigte sich bei der Befragung von über 22.000 Studierenden, dass die Kosten für die Warmmiete zwischen 2014 und 2019 von 13,35 Euro pro Quadratmeter auf 15,47 Euro und damit um 16 Prozent gestiegen sind. Dabei unterscheiden sich die Zahlen in den bevölkerungsreichsten Städten erheblich: Während die Mieten in Köln nur um 6 Prozent zulegten, waren es in Berlin satte 31 Prozent. Trotzdem bleibt Berlin mit Blick auf das absolute Mietpreisniveau deutlich hinter den Spitzenreitern München und Hamburg zurück: Während der durchschnittliche Quadratmeterpreis (warm) in Berlin im Wintersemester 2018/2019 bei 16,53 Euro lag, wurden in München 20,05 Euro und in Hamburg 19,27 Euro gemessen.

Die Situation ist gerade für Erstsemester oder Studierende schwierig, die einen Wechsel des Hochschulstandortes planen. Entsprechend lang sind die Wartelisten für Wohnheimplätze - Maximalbeispiel München: Hier lag die Zahl der offenen Gesuche zum Wintersemester 2018/2019 bei über 10.000. In Stuttgart, Hamburg, Frankfurt am Main, Münster, Köln oder Göttingen konnten zu Semesterbeginn zwischen 1.000 und 4.000 Wohnungssuchende registriert werden.

Quellen: Studitemps/Fachkraft 2030

Kurzarbeitergeld - Was ist das eigentlich?

In der Corona-Zwangspause beantragen viele Unternehmen Kurzarbeit. Ein Rechtsexperte erklärt auf Ingenieur.de, was Arbeitnehmer vom Kurzarbeitergeld zu erwarten haben. So liegt Kurzarbeit grundsätzlich dann vor, schreibt ingenieur.de, wenn ein Mitarbeiter weniger arbeitet als sein Vertrag es vorsieht und er für die ausgefallenen Zeiten kein Gehalt bekommt. Dafür kann er von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld bekommen. Das sind 60 Prozent vom Nettogehalt (mit Kindern 67 Prozent). Überstunden beziehungsweise ihre Vergütung fließen in der Regel nicht in die Bemessung ein. Es geht um die Normalarbeitszeit mit dem entsprechenden Gehalt. Die monatliche Finanzspritze wird für maximal ein Jahr gezahlt, die Sozialversicherungsbeiträge übernimmt der Arbeitgeber. Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld werden vom Arbeitgeber in die Wege geleitet. Ist Kurzarbeit via Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt, hat der einzelne Mitarbeiter kein Mitspracherecht. Gibt es eine solche Regelung nicht, muss der Mitarbeiter sein Okay geben - oder auch nicht -, wenn die Firma ihn in Kurzarbeit schicken will.

Quelle: ingenieur.de

Gutes Geld in der IT

Keine Frage, wer sein Geld in der IT verdient, kann sich in Sachen Gehalt zurzeit nicht beklagen. Trotzdem gibt es Branchenunterschiede, stellt ein t3n-Beitrag fest.

Der Artikel beruft sich auf eine Untersuchung der Vergütungsplattform Compensation Partner und stellt fest, dass die Gehälter von IT-Führungskräften 2019 im Schnitt um drei Prozent zugelegt haben, bei den Fachkräften waren es 1,5 Prozent.

Am besten verdient es sich, so das Magazin, in der IT-Beratung: Fachkräfte erhalten durchschnittlich 78.700 Euro. Sicherheitsexperten gehen mit 73.900 Euro nach Hause und Software-Entwickler (Backend) mit 73.200 Euro.



Deutlich unter dem Schnitt landeten IT-Fachkräfte im 1st und 2nd Level Support (37.200 bzw. 44.600 Euro Jahresbrutto), in der Datenbankadministration (49.400 Euro), dem 3rd Level Support (50.800) und der DV-Schulung (52.700).

Die Gehaltsexperten haben auch nach Berufserfahrung gefiltert: Zum Berufsstart (bis zwei Jahre Berufserfahrung) ist - über alle Branchen - im Schnitt ein Einstiegsgehalt von 51.700 Euro drin. Drei bis fünf Jahre Job-erfahrung in der Informatik lassen das Gehalt auf 59.200 Euro klettern..

Quelle: t3n

Das verdienen junge Ingenieure

Das Branchenportal Ingenieurkarriere hat die Gehaltsdaten von fast 3.000 Berufseinsteigern aus den Ingenieurwissenschaften analysiert. Dabei können Ingenieure zum Jobstart im Durchschnitt mit 48.000 Euro pro Jahr rechnen. Masterabsolventen steigen dabei naturgemäß – der längeren Ausbildung geschuldet – mit höheren Gehältern ein als die Bachelorkollegen: 49.700 versus 45.000 Euro durchschnittliches Jahresbrutto.

Spannendes Detail der Untersuchung: Masterabsolventen haben in Sachen Gehalt inzwischen die klassischen Diplomabsolventen, denen 46.500 Euro geboten werden, überholt.

Die Branche macht viel aus

Die Verdienstmöglichkeiten der Einsteiger variieren deutlich zwischen den Branchen. Traditionell bieten die Chemie- und Pharmaindustrie mit gut 52.800 Euro die höchsten Einstiegsgehälter, gefolgt vom Fahrzeugbau mit 51.300 Euro und der Elektronik/Elektrotechnik mit knapp 49.600 Euro. Rund 48.000 Euro können junge Ingenieure im Maschinen- und Anlagenbau, in der Energiewirtschaft und der IT aushandeln. Wie schon in vielen Vorjahren ist das Gehaltsniveau im Baugewerbe und in den Ingenieur- und Planungsbüros am niedrigsten: 44.600 beziehungsweise 44.100 Euro.

Je größer das Unternehmen, desto mehr

Bei Letzteren könnte das niedrigere Startgehalt auch an der Größe der Unternehmen liegen. Kleinere Betriebe, zu denen viele Ingenieur- und Planungsbüros ja zählen, können Einsteigern finanziell deutlich weniger bieten als Großkonzerne. Die Studie gibt ein Beispiel: Während ein Jungingenieur in einem Klein(st)betrieb im Schnitt mit 44.200 Euro brutto pro Jahr startet, zahlt ein Mittelständ-

ler schon rund 2.000 Euro mehr. Und zwischen den ganz Großen und den ganz Kleinen klaffe, so schreiben die Autoren der Studie, sogar eine Lücke von 25 Prozent.

Das Gros der technischen Absolventen startet als Fach- oder Projektingenieur, mit durchschnittlich 48.000 Euro. Wer als Trainee einsteigt, kann mit 45.500 Euro rechnen.

Quelle: Handelsblatt



Trendberufe und was man in ihnen verdienen kann

Welche Berufe haben die aussichtsreichsten Zukunftsaussichten?
Die Experten von Gehalt.de haben die Trendberufe für das Jahr 2020 definiert. Als Datengrundlage hierfür dienen Sucheinträge von Usern, offene Stellen sowie Erfahrungen aus Gesprächen mit Unternehmen.

Das Ergebnis: IT-Berater, Elektroingenieure, aber auch Pflegekräfte und Corporate-Responsibility-Manager sind derzeit besonders gefragt und für die Zukunft von großer Bedeutung. Außerdem ermittelten die Analysten von Gehalt.de aus 6.662 Datensätzen die Jahresbruttogehälter (Medianwerte) in den jeweiligen Berufen.

Quelle: gehalt.de

Beruf	Median €	Mittelwert €
IT-Berater	75.197	78.710
Softwareentwickler Backend	61.587	62.940
Ingenieur für E-technik	60.541	65.009
Data Scientist	58.600	61.962
Scrum Master	56.118	58.879
Data Scientist	48.432	53.057
CSR-Manager	45.103	50.302

Jobguide





Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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



AZUBI-GEHÄLTER NACH TARIF

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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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



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

Chronisch schwach auf der Brust sind die Gehälter in Werbung und PR, Logistik, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung (sofern man nicht gerade bei den Großen der Branche landet), Personalberatung, öffentlichem Dienst, Touristik, Recht sowie Zeitarbeit, Handwerk, Gastronomie und Hotellerie. Grundsätzlich schlagen sich die Branchenunterschiede stärker in den Gehältern sehr spezialisierter Positionen wie im Vertrieb, in Forschung und Entwicklung oder in der Konstruktion nieder. Branchenübergreifende Funktionen wie 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: Absolventa.de/Statista.de, 2017

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



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

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

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

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

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

men diesen Wünschen auch verstärkt nach.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

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

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

Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

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

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

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

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

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

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

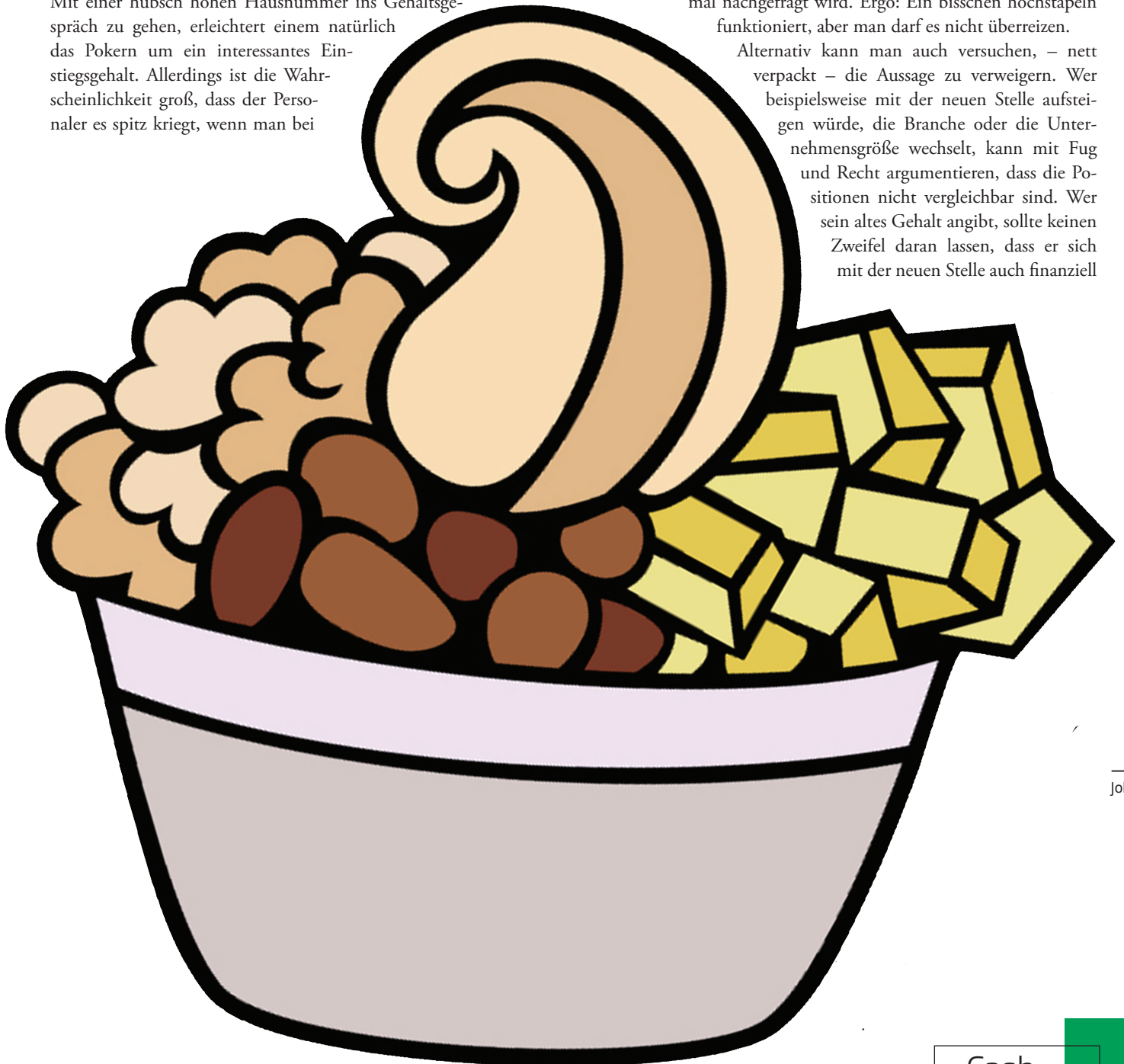
Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei

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

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

In Fachaufsätzen mit Abbildungen punkten

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

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

Warum das so ist, ist noch nicht geklärt. Zum einen kann es sein, dass Texte dadurch besser verstanden und deshalb öfter aufgegriffen werden. Zum anderen wäre es möglich, dass besonders innovative Arbeiten ohnehin mehr erklärende Abbildungen erfordern und die Texte eher wegen des Themas stärker die Runde machen.

Unterstellt man ersteren Erklärungsansatz, wäre es für Autoren wissenschaftlicher Arbeiten tatsächlich sinnvoll, mehr mit Abbildungen zu arbeiten.

Heise Online

Chef, wir müssen reden!



Kommunikation und Feedback wird in vielen Unternehmen ja mittlerweile großgeschrieben. Doch gerade die Kritik am Chef bleibt nach wie vor knifflig. Ein Beitrag gibt Tipps, wie das offene Gespräch mit dem Vorgesetzten ohne Karriereknick gelingen kann.

So rät in dem Beitrag des Onlinemagazins t3n eine Kommunikationswissenschaftlerin dazu, das Feedback grundsätzlich erstmal gut vorzubereiten und nicht einfach so aus der Situation heraus und im Affekt etwas rauszuhauen, was einem später leid tut. Ein Feedbackgespräch soll im Idealfall ja zu mehr führen als nur Dampf abzulassen.

Hilfreich, sagt der Beitrag, sei auch, im Vorfeld die Bereitschaft des Chefs für Feedback zu erfragen und so schon mal den Weg fürs weitere Gespräch zu ebnen. Formulierungstipp der Expertin laut t3n: „Ich habe den Eindruck, dass dir und dem Unternehmen grundsätzlich eine offene Kommunikation wichtig ist. ... Wenn es von den Mitarbeitern Optimierungsvorschläge gäbe, wärst du offen dafür?“ Keine Führungskraft der Welt wird hier ablehnen.

Darüber hinaus führt die Expertin folgende Ratschläge für einen gelungenen Austausch mit dem Vorgesetzten:

- Immer unter vier Augen „kritisieren“
- Lösungsorientiert und nicht nur negativ oder anklagend
- Besser „Feedback“ oder „Optimierungsvorschlag“ sagen als „Kritik“
- Keine Pauschalisierungen wie „du machst immer“, „du tust nie...“, „jedes Mal, wenn...“ – solche Vorwürfe stimmen ohnehin selten und laden nur zum Rechtfertigen oder Ablehnen ein. Der Streit ist programmiert.
- Besser: An Zahlen, Fakten, Beobachtungen halten: „Mir ist aufgefallen, dass...“
- Dann die Auswirkungen anführen: „Das hat auf mich gewirkt ...“ / „Das hat geführt zu...“
- Mit einer Bitte, wie man es denn künftig gerne hätte, schließen: „Deshalb ist mein Wunsch an dich...“
- Und das haben wir alle davon...

Quelle: t3n



Der Staat sucht jede Menge Leute

2030 fehlen dem Staat 800.000 Beschäftigte. Um Berufseinsteiger und Fachkräfte für sich zu gewinnen, werben die öffentlichen Arbeitgeber mit sinnstiftenden Aufgaben und sicheren Arbeitsplätzen, schreibt das Handelsblatt.

Mit 4,8 Millionen Beschäftigten ist der Staat Deutschlands größter Arbeitgeber. Das Spektrum reicht vom einfachen Sachbearbeiter bis hin zu ministerialen Aufgaben – und 1,7 Millionen erledigen ihren Job als Beamter. Wenn sich aber die Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand verabschiedet, fehlen dem Öffentlichen Dienst im Jahr 2030 rund 800.000 Mitarbeiter. Öffentliche Arbeitgeber auf der Ebene von Stadt, Land und Bund umgarnen daher schon jetzt Berufseinsteiger und Fachkräfte mit der Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz und sinnstiftende Aufgaben.

Damit treffen sie vor allem bei Studenten auf offene Ohren: 41 Prozent der angehenden Akademiker halten eine Karriere im Öffentlichen Dienst für attraktiv. Das ergab eine Studie der Unternehmensberatung EY. Sie nehmen ihn als Hort der Sicherheit und Beständigkeit wahr, die sie in der privaten Wirtschaft bisweilen vermissen. So zieht es derzeit nicht einmal mehr jeden zehnten Hochschul-Abgänger in die krisengeplagte Autoindustrie, die früher zu den Top-Adressen für Absolventen gehörte.

Hinzu kommt, dass sich im Öffentlichen Dienst in der Regel Beruf und Privatleben viel besser vereinbaren lassen, auch wenn ambitionierte Karrieristen, an Überstunden auch hier nicht vorbeikommen. Gerade für Frauen gilt Vater Staat als attraktiv, weil Teilzeit und eine Rückkehr in den Job nach einer Kinderpause sich häufig noch viel leichter als in der Privatwirtschaft bewerkstelligen lassen.

Ein Nachteil aber: Die Gehälter von Staatsdienern liegen deutlich unter denen in der freien Wirtschaft. Juristen etwa können als Richter eines Landgerichts auf rund 80.000 Euro brutto kommen, in Kanzleien lockt das Doppelte – und bei Aufstieg in die Partnerschaft einer Großkanzlei sind Millionenverdienste drin. Auch als IT-Spezialist sind Gehälter im Vergleich zur Privatwirtschaft gedeckelt. Immerhin hat die Politik reagiert und mit einem Gesetzentwurf beschlossen, dass künftig Zulagen erhöht werden sollen. Damit könnten zumindest die Bundesbehörden künftig leichter finanzielle Anreize setzen.

Quelle: Handelsblatt

Chief Digital Officer unter Ergebnisdruck

Anfangs galten sie als Querdenker „mit Lizenz zum Rumspinnen“. Jetzt müssen sie allmählich Ergebnisse liefern: Der noch junge Berufsstand „Chief Digital Officer“, schreibt das Handelsblatt, steht auch wegen der sich abkühlenden Konjunktur vor seiner ersten Bewährungsprobe.

Wenn die Digitalisierung eine Branche nach der anderen umkrempelt, muss es jemand in der Firma geben, der diesen Prozess vorantreibt. Für diesen Job installierte jedes zehnte Unternehmen in Deutschland in den letzten Jahren einen Chief Digital Officer (CDO).

Anfangs galten die Chefdigitalisierer als Quer- und Vordenker „mit der Lizenz zum Rumspinnen“. Doch seit sich die Konjunktur abkühlt, wird es ungemütlicher für sie. Wenn das Geschäft schlechter läuft, wird genauer hingeschaut. Und das heißt für die CDOs, sich entweder zu bewähren oder ihr Posten wird abgeschafft.

Operative Umsetzung ist gefragt

Dabei haben die Digitalexperten keinen leichten Job. Denn die wenigsten von ihnen sind direkt als Vorstandsmitglied eingesetzt. Die meisten besetzen eine Position auf der zweiten Führungsebene und müssen erst einmal um Handlungsspielraum und Budget kämpfen. Um Erfolge liefern zu können, gilt es jetzt für sie, mehr denn je dafür



zu sorgen, dass ihre Digitalisierungsideen ihren Weg in die Strategie der Geschäftseinheiten und in die operative Umsetzung finden.

Stellten die Unternehmen ihnen anfangs strategische Budgets, also Sondermittel, zur Verfügung, um Visionen zu entwickeln, Prototypen aufzubauen und zu testen sowie eine neue Kultur anzustoßen, sind heute konkrete Geschäftsmodelle und messbare Beiträge gefragt.

Vordenker müssen Geschäftsleute werden

Der Druck auf die CDOs steigt also. Die Vordenker müssen sich jetzt als Geschäftsleute beweisen. Ihr Erfolg wird daran gemessen, welche Produkte sie erfolgreich einführen, wie viele Nutzer sie gewinnen und was sie konkret zum Geschäft beitragen. Wer neue Umsatzquellen etabliert und für eine moderne Führungskultur sorgt, qualifiziert sich für die erste Ebene im Management.

Quelle: Handelsblatt

Wenn der Puls vor dem Interview steigt...

Jobinterviews lassen nur die wenigsten Menschen kalt. Und wenn es sich dann auch noch um die absolute Lieblingsstelle oder die ersehnte Beförderung geht, macht man sich gleich noch ein bisschen mehr Druck. Wie man dann das große Muffensausen wieder los wird, erklärt ein Beitrag in Fast Company.

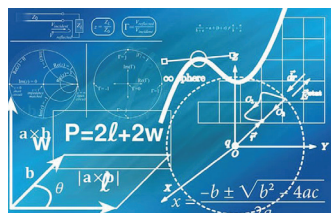
So rät das US-Wirtschaftsmagazin, speziell vor wichtigen Bewerbungsgesprächen erst mal den Erfolgsdruck ein bisschen rauszunehmen. Das klappt, indem man sich bewusst macht, was im schlimmsten Fall passiert, wenn es nicht klappt: Die Welt dreht sich weiter, die Karriere ist nicht zu Ende, statt Jobchance A lässt sich sicher Jobchance B oder C etc. finden. Wer das so sehen kann, läuft weniger Gefahr, von einer Panikattacke überrollt zu werden.



Sinnvoll vor dem Termin: Unter Live-Bedingungen proben. Heißt: Elemente wie die Selbstpräsentation und die Fragerunde nicht nur trocken vorm Spiegel vorbereiten, sondern im echten Gespräch mit kritischen Freunden. Üben kann man auch den effektvollen Umgang mit Pausen. Viele Menschen ertragen die Stille zwischen zwei Bemerkungen nicht und plappern ungezügelt los. Dabei kommt selten etwas Gutes heraus. Wer Pausen dagegen an den richtigen Stellen einbaut, verleiht dem zuletzt Gesagten besonderes Gewicht – und man gewinnt Zeit, um sich für den nächsten Punkt zu sammeln. Deshalb: Nach jedem Aspekt fünf Sekunden Pause einlegen. Weiterer Tipp: Im Vorfeld nicht nur übers Unternehmen recherchieren, sondern auch zu den Interviewern. Parallelen – gleiche Uni, Studienfach, frühere Arbeitgeber – bauen das eine Art Verbindung auf und bieten ein Thema. Ein Trick zum Einstieg: Die Gesprächspartner gezielt danach fragen, welcher Punkt in der Bewerbung ausschlaggebend war für die Einladung zum Interview: „Was hat sie von mir überzeugt?“ – Das hebt das Selbstvertrauen, erinnert alle Teilnehmer nochmal positiv daran, wer man ist, und gibt einem Munition fürs weitere Gespräch.

Quelle: Fast Company

Mathe ist Trumpf



Mathematiker sind in einer Traumposition: Weniger als ein Prozent Arbeitslosigkeit, hohe Gehälter und interessante Aufgaben.

Zu den Aussichten hat die Süddeutsche Zeitung Christoph Luchsinger befragt. Er betreibt ein Job- und Informationsportal für Mathematiker. Nach seinen Beobachtungen ist der Arbeitsmarkt für Mathematiker in Deutschland und der Schweiz seit den 1980er-Jahren kontinuierlich gewachsen. Die Absolventen könnten ihre Karrieren in nahezu allen Branchen starten. Bei Banken und Versicherungen seien sie etwa als

Big-Data-Spezialisten willkommen, in der medizinisch-biologischen Forschung als Statistiker und in der Automobil- und Luftfahrtindustrie als Numeriker.

Der Berater empfiehlt, sich im Studium erst eine breite Basis anzueignen und sich nach etwa zwei Jahren auf einen Bereich zu spezialisieren. Soll die Karriere in höheren Etagen münden, ist es auch sinnvoll, den Mathe-Bachelor mit einem Master in Volkswirtschaft oder BWL aufzupimpen. *Quelle: Süddeutsche Zeitung*

Gähnen...

Vielen Jobsuchenden und Personalern hängt sie schon zum Hals heraus: die Frage nach den persönlichen Schwächen. Wer dabei blind auf Google vertraut, schießt sich schnell ins Aus. Das erklärt die Personalchefin der Online-Bank N26 auf t3n. Bewerbungsratgeber empfehlen meist eine Eigenschaft, die nach Schwäche klingt, aber als Stärke verstanden werde – zum Beispiel „Perfektionismus“. Bewerber nehmen an, dass Personal so was hören wollen. Perfektionismus sei aber in ihrem Unternehmen eine unpassende Eigenschaft. Je nach Projekt und Aufgabe seien mal 80 Prozent und mal 120 Prozent Leistung richtig. Ständiger Perfektionismus sei bei N26 also eine Schwäche. Die Personalchefin rät zu Ehrlichkeit statt Wort-Taktiererei. Denn nur wer selbstreflektiert sei, könne einem Team zugeteilt werden, in das er passt.

Quelle: t3n

Tipps für's Bewerben per Video



Bewerbern, die zum Vorstellungsgespräch per Videocall eingeladen werden, gibt Cawa Younosi, Personalchef bei SAP, zwei Tipps: den Termin gut vorbereiten und mit höchster Empathie und Konzentration ins Gespräch gehen. Per Videocall oder – noch reduzierter – am Telefon habe man nur wenig Möglichkeit, als Person zu wirken. Deshalb müsse man sich noch punktgenauer auf seine Wirkung konzentrieren. Umgekehrt gilt das Gleiche: In so einem Distanztermin fällt es schwerer, die Reaktionen des Gegenüber wahrzunehmen. Deshalb in einem Livechat gut

hinhören und bewusst darauf achten, welches Feedback von der anderen Seite kommt.

Younosis zweiter Tipp – den Termin gut vorzubereiten – zielt nicht nur auf das Inhaltliche, sondern auch auf die Technik. Wer für das Bewerbungsgespräch eine Präsentation, ein Chart oder ein Video einsetzen möchte, sollte es im Vorfeld ausgiebig testen, damit es zum richtigen Zeitpunkt rund läuft. Es wäre schade, wenn eine Bewerbung nur wegen technischer Hürden einen blöden Eindruck hinterließe.

Quelle: Businessinsider

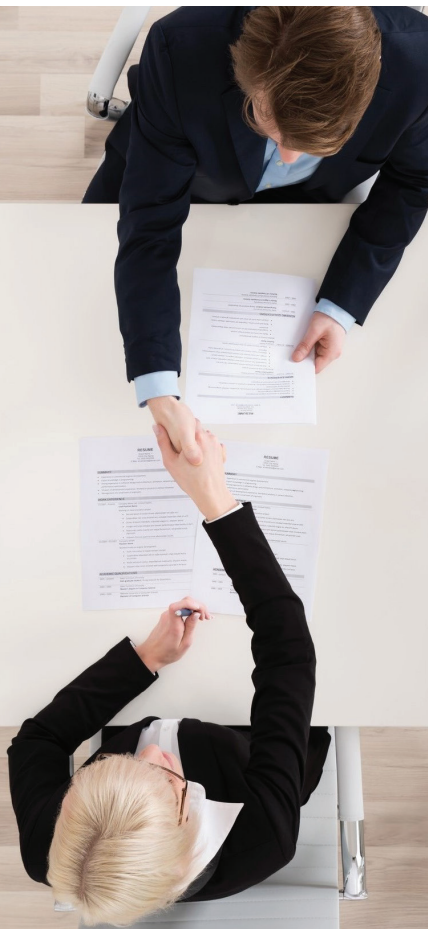
Lücken im Lebenslauf füllen

Lücken im Lebenslauf stellen Bewerber oft vor Probleme. Ein Beitrag in Ingenieurkarriere erklärt, wie man gut mit ihnen umgeht. Die wichtigste Botschaft: Nicht lügen!

Wer eine Lücke im Lebenslauf hat, sollte sie entweder im Laufe der Bewerbung erklären oder einfach dazu stehen. Ungeschicktes Verschleiern oder Manipulieren kommt in der Regel eh raus – Personalers sind ja nicht auf den Kopf gefallen und kennen die Tricks der Bewerber. Ingenieurkarriere rät deshalb:

- Erst bei mehr als zwei Monaten Lücke in der Vita ist eine Erklärung nötig.
- Aussetzer wegen Umorientierung oder Krankheit sind an sich keine Lücken, da man in der Zeit ja etwas getan hat – zu dem man stehen und es benennen kann. Bei Krankheiten wollen Personalers gerne versichert sein, dass man wieder genesen ist.
- Wer längere Umorientierungs- oder Bewerbungsphasen absehen kann, kann dadurch drohende Lücken schon stopfen, indem er zeitgleich hilfreiche berufliche Weiterbildungen – Sprachen, IT, Soft Skills – absolviert. Die sind auch hilfreich, wenn man in einem neuen Job die Probezeit nicht übersteht.
- Nach der Uni lassen sich längere Bewerbungsphasen auch gut und sinnvoll mit Praktika füllen.
- Wichtig: Keine Tätigkeiten, Weiterbildungen oder Unternehmenseinsätze erfinden. Wenn das rauskommt, droht die fristlose Kündigung. Zudem muss man immer damit rechnen, dass einen der Personalers im Bewerbungsgespräch zu diesen Zeiten fragt und dann sollte man schon zu Weiterbildung xy inhaltlich etwas erzählen können.
- Nicht mit Zeitangaben tricksen – zum Beispiel Monatsangaben weglassen. Personalers kennen das.
- „Fehlzeiten“ kann man behutsam (!) aufhübschen. Beispiel: Die dreimonatige Amerikareise lässt sich gut mit „Verbesserung der Englischkenntnisse“ aufwerten, ohne dass man sie gleich zur Weiterbildung xy aufbauen muss.
- Zu beruflichen Lücken wegen Elternzeit, Krankheit oder Pflege von Angehörigen kann man stehen.
- Auch schwierige Lebensphasen, die ein bisschen gedauert haben, kann man als solche benennen. Sei es ein Studiengangwechsel, weil das alte Fach nicht mehr gepasst hat, oder eine längere Arbeitslosigkeit, weil man sich erst eine neue Branche erschließen musste. Personalers finden den offenen Umgang mit solchen Phasen gut.

Quelle: Ingenieurkarriere



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 „papierenen 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.

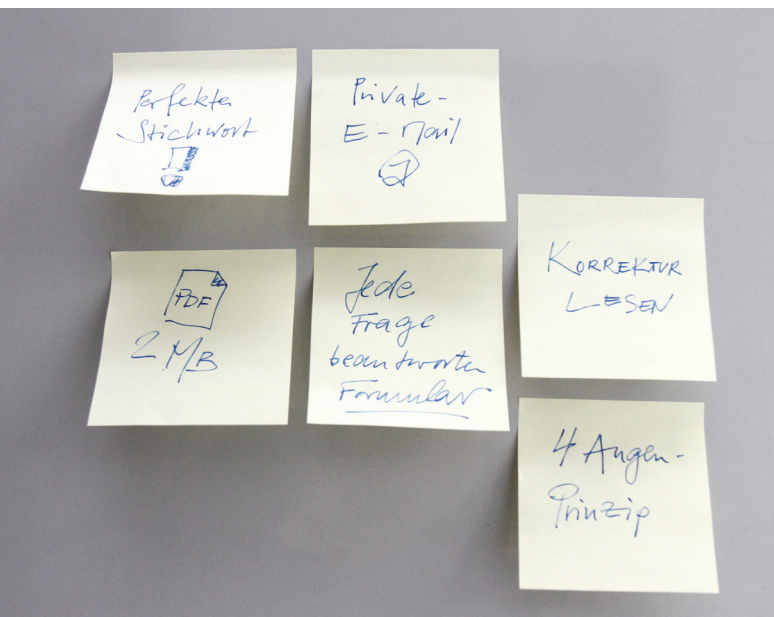
Nach der ersten Runde der technischen Selektion der Kandidaten folgt dann erst die zweite Runde, in der der Personaler und/oder der Fachvorgesetzte mit seinem persönlichen Ermessen ins Spiel kommt. Da hier neben den in der ersten Auswahl herangezogenen Fakten nun auch die Persönlichkeit und Individualität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

Mission: Eindruck schinden

Kaum ein Jobsuchender kommt heutzutage an einem Assessment-Center (AC) vorbei. Mit Hilfe von Rollenspielen, Fallstudien, Tests, Selbstpräsentation & Co. versuchen Unternehmen, hinter die Kulissen eines Bewerbers zu blicken. Jobguide zeigt, wie man den Seelenstriptease gut hinbekommt.

Kann es im Leben eines Bewerbers etwas Unangenehmeres geben als ein Vorstellungsgespräch? Ja, ein Assessment-Center. Für viele Jobeinsteiger ist der Unterschied zwischen einem solchen Bootcamp für Bewerber und auf offener Flamme gegrillt zu werden, nur marginal. Im Assessment-Center (AC) ist es vielleicht nicht ganz so warm. Kalt lässt es trotzdem keinen. Eine Einladung zu solch einem speziellen Bewerbungsdate ist deshalb ebenso berüchtigt wie begehrt.

Das Gros der deutschen Konzerne nutzt mittlerweile dieses Auswahlverfahren, ebenso wie sehr viele Mittelständler, insbesondere die größeren. Die meisten Berufseinsteiger werden bei der Jobsuche also früher oder später Bekanntschaft damit machen. Das AC soll einem Unternehmen anhand verschiedener Perspektiven erlauben, einen Kandidaten einzuschätzen, der sich – zumeist in einer Gruppe – in komplexen Situationen unter Zeitdruck befindet.

Unter Dauerbeobachtung absolvieren Teilnehmer ein straffes Pensum: Fallstudien, Gruppendiskussionen, Intelligenz- und Persönlichkeitstests, praxisnahe Übungen und eine Selbstpräsentation sind Standards. Sie sollen das Potenzial von Menschen identifizieren, neben ihrem Fachwissen auch ihre Soft Skills und Stressresistenz zum Vorschein bringen. Wer sich hier wacker schlägt, rückt dem ersehnten Arbeitsvertrag ein gutes Stück näher. Wer eingeladen wird, schwankt also regelmäßig zwischen Freude und Grauen.

Standard-Aufgaben - mit vielen Varianten

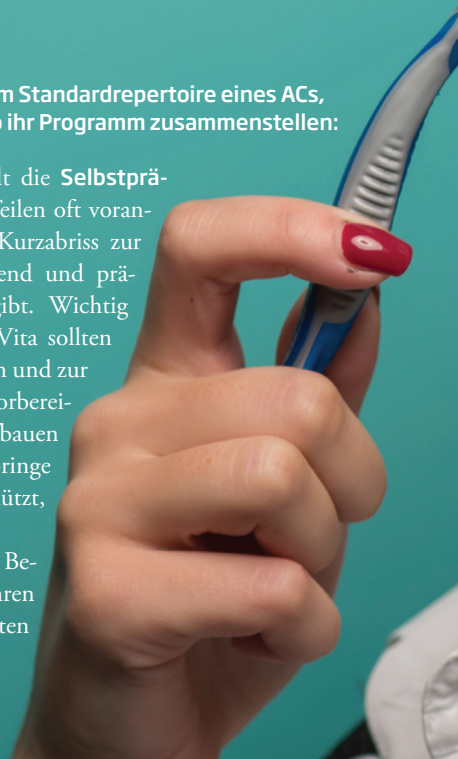
Die Elemente und Inhalte, aus denen ein Assessment-Center besteht, variieren je nach Unternehmen und Stelle. Geht es zum Beispiel um eine Vertriebsposition beim Tiefkühl-Lebensmittelvertrieb Eismann, müssen Kandidaten mit der Simulation eines Verkaufsgesprächs rech-

nen. Bei IBM Research & Development erscheinen viele Elektrotechniker und Informatiker zum AC, die im späteren Job forschen und entwickeln – global und im Team. Da liegt es nahe, dass auf IT-Themen Bezug genommen wird. „Zum Beispiel kann es sein, dass wir Elemente virtueller Kommunikation in eine Übung einbauen“, sagt Jens Poppe, Personalverantwortlicher bei IBM in Böblingen. Er begleitet viele ehemalige Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten, aber auch „externe“ Bewerber durchs IBM Assessment-Center – als einer der Beobachter, die den Teilnehmern bei ihren Aufgaben über die Schulter gucken.

Folgende Elemente gehören zum Standardrepertoire eines ACs, aus dem sich Firmen nach Gusto ihr Programm zusammenstellen:

» Als eigentliches Herzstück gilt die **Selbstpräsentation**. Sie ist den anderen Teilen oft vorangestellt und dient dazu, einen Kurzabriss zur Person zu geben, der überzeugend und prägnant das Wesentliche wiedergibt. Wichtig dabei: Bei der Darstellung der Vita sollten immer Bezüge zum Unternehmen und zur Stelle hergestellt werden. Die Vorbereitung sollte nicht auf der Frage aufbauen „Wer bin ich?“, sondern „Was bringe ich mit, das dem Unternehmen nützt, und wo habe ich das gelernt?“.

» **Gruppendiskussionen** setzen Bewerber in direkten Vergleich zu ihren Mitbewerbern: 15 bis 45 Minuten





Jobguide

foto: Shutterstock

Know-how

»Bewerber müssen mit analytischem Können und Werten überzeugen.«

Die Aussagekraft von ACs wird oft angezweifelt. Wie treffsicher ist die Bewerberauswahl?

Da beobachte ich zwei gegenläufige Trends: Mittlerweile richten zwei von drei Unternehmen ihre ACs speziell auf die Firma aus. Und viele sind dabei sehr professionell und kompetent, ebenso wie bei der Schulung der Beobachter. Das erhöht natürlich die Treffsicherheit bei der Mitarbeiterauswahl. Parallel dazu geht der Trend aber auch zu Stangenware: ACs, deren Anforderungen nicht speziell auf das Unternehmen abgestimmt werden und Manager, die kaum vorbereitet sind, ganz zu schweigen von tauglichen Auswahlprozessen dahinter. Bei Letzteren fallen dann auch an sich passende Kandidaten schnell mal durchs Raster. Für Bewerber ist das dann sehr schade, aber kaum zu ändern.

Gibt's auch Positives zu berichten?

Viele gut konzipierte ACs gehen zum Beispiel dazu über, in den Gruppendiskussionen nicht mehr die Bewerber aufeinander loszulassen, sondern die Gruppe mit eigenen Leuten als Mitdiskutanden zu besetzen, die standardisierte Rollen übernehmen. Das ist positiv für Bewerber, weil sie nicht mehr so abhängig sind vom Verhalten der Konkurrenten. Ihre eigene Leistung kommt besser zur Geltung. Zudem ändern sich zunehmend die Themen, die Unternehmen in ACs einbauen.

Welche neuen Themen sind das?

Es geht immer öfter – neben den klassischen Anforderungen an Präsentation und Kommunikation – auch um aktuelle, unternehmensrelevante Themen wie zum Beispiel Compliance oder Diversity. Die Unternehmen checken die Einstellung der Bewerber zu ihren firmeneigenen Werten ab.

Wie findet sich das konkret im AC wieder?

Da kann zum Beispiel im Interview gefragt werden: Wie gehen Sie damit um, wenn Ihr Chef sich nicht entsprechend der Unternehmenswerte verhält? Oder: Worin liegen Vor- und Nachteile von bunt besetzten Teams? Für

Bewerber reicht es also nicht mehr, schlicht Präsentieren zu üben, sie müssen sich mit Inhalten auseinandersetzen und eine eigene Haltung dazu entwickeln.

Wie geht man mit solchen Fragen um?

Wie bei allen anderen Aufgaben im Assessment-Center ist eine gute Vorbereitung das A und O. Holen Sie so viele Infos über die Firma ein wie möglich, studieren Sie nicht nur Bilanzen und Geschäftspolitik, sondern auch die Unternehmenskultur und die Werte. Ist es ein eher tougher Laden oder eher soft? Schon die Stellenanzeige, die Homepage und Berichte in den Medien geben erste Hinweise. Das Wichtigste bei der Vorbereitung und im AC selbst ist, eine Passung zwischen sich und dem Unternehmen herzustellen. Was machen die? Was möchten Sie? Was bringen Sie mit? Und wie können Sie das im Termin entsprechend nach vorne stellen? Zugegeben, es ist immer schwer, über die eigenen Kompetenzen

Alle AC-Bausteine lassen sich im Vorfeld üben.

zu sprechen. Gerade als Berufsanfänger fehlt einem oft noch die Souveränität, sich selbst zu beurteilen.

Wie kommt man also zur Selbsterkenntnis?

Sprechen Sie mit anderen über sich. Fragen Sie Freunde und Bekannte, wie die Sie sehen. Lassen Sie sich berichten, was Sie in deren Augen gut können und was nicht – auch wenn es sich vielleicht nicht immer gut anfühlt, was diese zu sagen haben. Aber dadurch erhalten Sie wichtige Anhaltspunkte für Ihre Selbstpräsentation und auch für Ihre persönliche Weiterentwicklung. Allerdings sind Freunde naturgemäß nicht ganz objektiv. Daher gibt

es für so etwas im Zweifel auch professionelle Berater, die neutraleres Feedback geben.

Wie bereite ich mich auf die Präsentation meiner Selbst vor?

Drehen Sie zum Beispiel mit einem Freund ein Video über sich selbst. Stellen Sie sich und Ihre Fähigkeiten einem fiktiven Personaler in wenigen Minuten vor. Und dann analysieren Sie das mit einem Feedbackgeber. Alle AC-Bausteine lassen sich im Vorfeld üben. Auch hier gilt aber, dass das Gegenüber immer erfahren in solchen Themen sein sollte, also zum Beispiel jemand, der schon länger im Job steht.

Wie bekommt ein unerfahrener Jobstarter Rollenspiele aus der Berufspraxis hin?

Üben, üben, üben. Wenn Sie sich für eine Stelle im Vertrieb bewerben, proben Sie mit jemandem, der sich auskennt, mal ein ernsthaftes Verkaufsgespräch und zeichnen Sie es auf Video auf. Das kann schon helfen. Und ganz wichtig: Keiner erwartet, dass Sie mit Mitte 20 schon alle Führungstechniken beherrschen, um zum Beispiel einen Endvierziger im Job in die Schranken zu weisen. So eine Aufgabe im AC können Sie nur spontan aus einem guten Gefühl für Menschen heraus lösen. Sie können die Herangehensweise aber schon mal im Rollenspiel üben: Sie sind der Chef, Ihre Eltern oder ältere Bekannte sind die Mitarbeiter. Versuchen Sie sich in die Situation einzufühlen: Was will ich, was will der andere? Wie kommt man zu einer Lösung?

Woran scheitern Bewerber im AC gerne?

Viele sind einfach schlecht auf das Unternehmen vorbereitet und liefern in ihrer Selbstdarstellung Einheitsbrei. Ein Unternehmen möchte verständlicherweise einen Kandidaten, der Feuer und Flamme ist. Es ist einfach dumm, wenn man seine Präsentation nicht an die Firma und ihre Werte anpasst und nicht zu erkennen gibt, warum man genau dort anfangen möchte. Sehr häufig scheitern Bewerber auch an ihren kognitiven



Birgit Gerstgrasser ist Diplom-Psychologin und coacht Absolventen, Fach- und Führungskräfte in Bewerbungs- und Karrierefragen. Als Unternehmensberaterin entwickelt sie für Mittelständler wie Konzerne Konzepte zur Personalauswahl und -entwicklung. Seit vielen Jahren entwirft und begleitet sie Assessment-Center (www.birgit-gerstgrasser.de, www.assessment-center-coaching.eu).

Kompetenzen: Fachwissen wie etwa mathematisches Verständnis oder analytische Fähigkeiten sind wichtig für die Unternehmen – und werden tatsächlich abgeprüft. Zu guter Letzt kegn sich viele raus, weil sie einen auf Mega-Chef machen, das Geschehen an sich reißen und zu übereifrig sind. Führungskompetenzen an den Tag zu legen ist prima, aber bitte keine Dominanz. Diese Unterscheidung müssen Bewerber im AC hinbekommen.

Ihr Tipp also für die Gruppendiskussion?

Viele glauben, im AC gehe es überwiegend um die Selbstdarstellung. Das stimmt so nicht. Sie müssen in erster Linie inhaltlich, methodisch und analytisch überzeugen. Also nicht nur nach vorne preschen und auf Teufel komm raus moderieren wollen.

Wie stark sollte man sich im AC vorstellen?

Ich halte es für wichtig, authentisch und ehrlich zu bleiben. Sie sollen zwar nicht gleich mit Ihren schlechtesten Eigenschaften nach vorne preschen, aber sich komplett zu verstellen hilft keinem weiter, weder Ihnen noch dem Unternehmen. Es geht schief, wenn man eine Rolle spielt, nur weil man glaubt, dass diese oder jene Eigenschaft für die Stelle gefragt sein könnte. Denn selbst, wenn Sie damit durchkommen, müssen Sie das später auch im Job durchhalten. Das Geheimnis besteht darin, schon bei der Vorbereitung und im AC für sich selbst herauszufinden: Passe ich dahin oder müsste ich mich stark verbiegen? Fällt Ihr Urteil positiv aus, zeigen Sie sich natürlich von Ihrer besten Seite, aber Sie erfinden keine Facetten hinzu.

Das Gespräch führte Ulrike Heitze

lang diskutieren bis zu sechs Kandidaten über ein vorgegebenes Thema oder müssen über das Gespräch eine bestimmte Problematik lösen. Beispiel: Welche fünf Gegenstände soll die Gruppe – als sechs Überlebende eines Schiffunglücks – vom schnell sinkenden Schiff retten? Pluspunkte sammelt ein Bewerber mit: einer eigenen Meinung, argumentativem Geschick und einem sicheren Auftritt. Neuer Trend: Statt Mitbewerber nehmen Unternehmensangehörige (mit verteilten Rollen) an der Diskussion teil. Der Vorteil für Bewerber: Sie sind nicht mehr so abhängig von der Güte und Präsenz der mitdiskutierenden Konkurrenz. Der Auftritt jedes Einzelnen wird damit auch besser vergleichbar.

» **Fallstudien** konfrontieren die Teilnehmer mit typischen Branchenproblemen: Aus einer Menge abstrakter Daten müssen sie im Team oder auch schon mal alleine unter Zeitdruck – etwa 60 Minuten – relevante Daten herausfiltern, Konzepte und Lösungsansätze entwickeln und präsentieren. Den Beobachtern geht es dabei nicht nur um die Ergebnisse, sondern auch um das Agieren in der Gruppe und die Fragen: Wie nähert der Kandidat sich Problemen? Hat er eher einen Blick fürs große Ganze oder für die Details? Sind die Ideen und Lösungen visionär oder realistisch und bodenständig? Es geht dabei längst nicht nur um Softskills, sondern vor allem auch um fachliches Know-how, analytisches Denken etc. Wichtig: Im Ergebnis gibt es hier kein richtig oder falsch, nur ein „passt besser oder schlechter auf die Stelle“.

» **Rollenspiele** werden vor allem bei Führungspositionen und Vertriebs- oder Servicejobs eingesetzt. Hier sollen dann (knifflige) Mitarbeiter- oder Verkaufsgespräche geführt werden. „Aber auch schon bei Absolventen wird gerne eine kleine Führungsaufgabe eingebaut, um ihr Führungspotenzial anzutesten“, stellt Birgit Gerstgrasser, Unternehmensberaterin und AC-Trainerin fest.

» In **Einzelvorträgen** werden die Kandidaten mit einem beliebigen Thema oder Problem ausgestattet, das sie nach einer kurzen Vorbereitungszeit in einem Vortrag in vorgegebener Zeit vor der Gruppe beleuchten sollen. Anschließend kann eine Fragerunde folgen. Beispiel: „Stellen Sie die Vor- und Nachteile der demographischen Entwicklung dar und skizzieren Sie Lösungen.“

» Mit **Übungen und Tests** werden analytische Fähigkeiten, Allgemeinbildung, Selbstbild, Arbeitsweise et cetera abgecheckt. Der Klassiker unter den Übungen ist der sogenannte „Postkorb“. Er verlangt dem Probanden Entscheidungsfreude und Strukturiertheit unter Stress ab. Beispiel: Sie sind Manager, stehen zwei Tage vor Ihrem Urlaub und müssen noch viel erledigen. Ihr 18-jähriger Sohn hat mit dem Auto des Nachbarn gerade einen Unfall gebaut. Parallel ist es Ihr Job, das bevorstehende Großevent Ihrer Firma festzuzurren, leider ist aber gerade der entscheidende Hauptredner abgesprungen. Das ist zum Teil Ihre Schuld. Ihr Chef ist nicht im Haus, braucht aber am Folgetag eine dringende Präsentation. Dafür fehlen Ihnen noch alle Inhalte, zur Recherche wiederum fehlt die Zeit. Wie gehen Sie vor? Auch hier gibt es letztlich keine 100-Prozent richtige Lösung, auf die Sie kommen müssen. Ihre Ansätze können auch gerne innovativ und ungewöhnlich sein, müssen aber einem Realitätscheck standhalten können und sollten die Prioritäten richtig setzen. Den Griffel im Büro

Jobguide

komplett fallen zu lassen und sich ausschließlich um den Sohnmann zu kümmern, ist bei aller Familienliebe genauso inadäquat wie ihn völlig auf sich gestellt schmoren zu lassen und sich nur auf die Arbeit zu konzentrieren.

» Der Part Interviews mit Personalern und Fachleuten erinnert am ehesten an ein normales Bewerbungsgespräch.

Wichtig für Kandidaten ist, dass sie auch in den Pausen zwischen den Übungen auf der Hut sind, denn dann stehen sie genauso unter Beobachtung wie während der eigentlichen Prüfungssituation. Wer da mal eben ganz relaxt seine gute Kinderstube fahren lässt oder sich plötzlich als unsoziales Raubein entpuppt, nachdem er vorher ein Ausbund an Höflichkeit war, heimst fleißig Punktabzüge ein. Unterm Strich bedeutet das mehrstufige Auswahlverfahren für die Teilnehmer also mehrere Stunden kalkulierten Stress.

Beobachtet werden sie von Managern des Unternehmens und von Personalern. Sie alle registrieren Fachwissen, Einsatzbereitschaft und Durchsetzungsstärke ebenso wie die Fähigkeit Einzelner, unter Stress Lösungen zu entwickeln, Aufgaben voranzutreiben, zwischen Streithähnen zu vermitteln – oder auch nicht. Ziel der Beobachter ist,

am Ende des Tages die Kandidaten ausgemacht zu haben, die am besten auf die Stelle und die Anforderungen passen. Der Mehrheitsblick entscheidet – und nur dieser. Deshalb werden im Verlauf des ACs die Eindrücke aller Beobachter – ein Bewerber wird in jeder Übung gleich von mehreren Zuschauern beurteilt – zu einem gemeinsamen Urteil verdichtet. „Meist wird eine Mindestnorm definiert, die ein Kandidat erreichen soll“, erklärt Psychologin Gerstgrasser. Liegen Beobachter in ihrer Wertung auseinander, wird noch mal genauer hingeschaut. Wer jedoch die Mindesthürde nicht erfüllt, ist raus. Unvorbereitet geht heute kaum mehr ein Bewerber in ein AC. Und weil das so ist, kann man es sich auch nicht leisten, es einfach mal so gut Glück zu probieren. Schließlich muss man bei dem Termin die Konkurrenz ausstechen. Für inzwischen fast jeden Personenkreis gibt es im Buchhandel ausführliche Literatur über die Testszenarien. Auch im Internet kursieren detaillierte Erfahrungen von Ex-Kandidaten. „Wir wissen das – früher oder später landen die Inhalte jedes ACs im Netz“, sagt IBMler Jens Poppe. „Wir nutzen Einzelinhalte unserer Assessment-Center deshalb nie lange.“

Als die größten Schwachpunkte vieler Bewerber im Assessment-

So klappt's im Assessment-Center

» Informieren Sie sich wie für ein normales Bewerbungsgespräch gut und aktuell über das Unternehmen, die Branche und die ausgeschriebene Stelle. Auch ein Blick auf die Werte, die die Firma vermittelt, lohnt. Was bringen Sie konkret für die Stelle mit? Dieses Wissen könnte für die Fallstudien, die Gruppenaufgaben, die Einzelvorträge und die Selbstpräsentation nützlich sein. Üben Sie, komplexe Aufgaben sinnvoll zu strukturieren, Probleme unter Zeitdruck zu lösen. Entsprechende Übungen gibt's im Web. Da diesen Part alle üben, können Sie sich mit einer brillanten Performance hier nicht über Gebühr profilieren. Das klappt eher in der Gruppenrunde und in der Selbstpräsentation.

» Bei den Übungen, Fallstudien & Co. gibt es nicht die eine optimale, richtige Lösung. Die zu finden ist auch nicht das Ziel des Ganzen. Neben dem

fachlichen Know-how ist den Beobachtern Ihre Herangehensweise wichtig. Wie nähern Sie sich dem Thema? Neigen Sie dazu, sich im Wust der Aspekte zu verzetteln? Auch abseitige Lösungen sind durchaus erlaubt, wenn Sie sie mit Hand und Fuß begründen können und nicht einfach Produkte einer regen Phantasie sind.

» Klingt trivial, ist es aber nicht: Tischmanieren sind nicht ganz unwichtig, wenn Sie an einem gemeinsamen Mittagessen teilnehmen werden.

» Perfekt vorbereiten lässt sich kein Assessment-Center. Vieles hängt zum Beispiel von der Zusammensetzung und der Dynamik der Gruppe ab. Eine gute Selbstpräsentation zusammenzuzimmern ist aber allemal drin, ebenso wie Tests und Übungen mehrmals durchzuspielen. Gerade mit den drei bis zehn Minuten, die Ihnen zur

Eigenwerbung zur Verfügung stehen, können Sie andere Schwächen wieder rausreißen. Und der Vorteil: Diesen Part können Sie selbst dirigieren. Da Sie den genauen Zeithorizont vorab nicht kennen, proben sie kurze wie längere Varianten. Haben Sie später die Wahl, wählen Sie eher die lange. Dann haben Sie mehr Zeit, zur Geltung zu kommen.

» Bei der Selbstpräsentation geht es nicht schlicht ums „Selbst“, sondern ums „Selbst in Relation zum Unternehmen“. Schildern Sie sich, Ihre Vita und Ihre Fähigkeiten immer mit Blick darauf, was Sie dem Unternehmen nützen können. Statt die Lebensstationen einfach herunterzubeten, versuchen Sie, Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aus den einzelnen Etappen argumentativ mit den Anforderungen der Stelle zu verschränken. Dann sind Sie nicht darauf angewiesen,

dass die Beobachter von alleine darauf kommen, wie gut Sie passen würden.

» Denken Sie daran: Bei einem AC-Termin stellt sich auch das Unternehmen bei Ihnen als Arbeitgeber vor. Bei aller Konzentration auf die eigene Leistung sammeln Sie zwischendrin auch mal ein paar Eindrücke, wie das Unternehmen auf Sie wirkt.

» Ist zwar eine Binsenweisheit, stimmt aber trotzdem: Je mehr ACs Sie absolvieren, desto leichter wird es Ihnen fallen, die Nerven zu behalten und gute Ergebnisse zu erzielen. Sie sollen zwar keine Routine entwickeln – das macht schnell leichtsinnig und nachlässig –, aber nehmen Sie ruhig auch bei Unternehmen teil, die für Sie nicht in Frage kommen. Und wer weiß: Vielleicht entpuppen die sich ja als Glückssgriff und Sie entdecken den idealen Job.



Center nennt Birgit Gerstgrasser eine schlechte Vorbereitung aufs Unternehmen: „Viele ziehen erkennbar eine Standardpräsentation durch und versäumen es, deutlich zu machen, warum sie sich gerade für dieses Unternehmen begeistern.“ Immer wieder fehlen analytisch-fachliche Kompetenzen: „Die Softskills sind bei den meisten recht okay, es hapert aber oft an der Hardware.“ Ein Bewerber muss beispielsweise in der Lage sein, einen Wust an Zahlen sinnvoll für sein Fachgebiet zu interpretieren. Wo fällt ihm etwas auf? Wie ist die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens? Was lässt sich aus gewissen Kennzahlen ablesen? „Die Analysefähigkeit der Bewerber lässt zum Leidwesen der Unternehmen in manchen Bereichen zunehmend nach. Wer also bei sich Schwächen erkennt, sollte im Vorfeld fleißig üben“, rät Birgit Gerstgrasser, die seit Jahren für Unternehmen Assessment-Center konzipiert. Je nach fachlicher Ausrichtung können sich Kandidaten dazu beispielsweise probeweise Unternehmensbilanzen vorknöpfen oder Unterlagen zu Kostenkalkulationen, Marketingbudgets, Materialverbrauchslisten, Zeitplanungen oder Marktforschungsergebnisse auswerten. Wer ein bisschen im Internet sucht, wird entsprechendes Anschauungsmaterial finden können.

Nur Nachlesen reicht nicht

Auch wenn der Blick in die reichhaltige AC-Literatur hilfreich sein kann, seine Vorbereitung aber allein darauf aufzubauen, ist indes wenig ratsam. Denn Bücher können zwar Basiswissen vermitteln, aber im Termin selber kommt es viel auf Anpassungsfähigkeit und Konsistenz an. Eine souverän gelöste Postkorbübung überrascht kaum einen Personaler. Eindruck macht, wer das eigene Profil im Laufe des kompletten AC schlüssig herausarbeitet. Und dabei hilft ein Ratgeber-Buch allein nicht wirklich weiter. Wer eingeladen ist, überlegt im Vorfeld des Termins lieber konkret: Was genau bringe ich für die Stelle mit? Wer bin ich, was kann ich, was will ich eigentlich?

„Mein Ding war eindeutig die Gruppendiskussion“, erinnert sich Felix König*, Key Account Manager bei einem Lebensmittelkonzern, an seine letzten Erfahrungen. Der Berliner Betriebswirt hat auf seinem Berufsweg bisher zwei Assessment-Center absolviert, eines bei einem Big Player der Elektronikindustrie, eines in der Lebensmittelbranche. „Ich habe einen Hang zum Moderieren, stecke mit meinen Ideen eher zurück und greife die anderer auf. Im Feedbackgespräch wurde das positiv beurteilt, doch je nach Stelle gilt es schlicht als mangelnde Durchsetzungsbereitschaft.“ Bei IBM-Personaler Poppe, der bereits mehrere Dutzend ACs begleitet hat, kommt es gut an, wenn jemand in Gruppendiskussionen als Moderator eingreift, sobald jemand zu sehr das Wort an sich reißt. Damit zeige man, dass man in der Lage ist, störende Elemente einzudämmen und zur Gesamtlösung beizutragen.

Unterm Strich komme es im AC darauf an, sich nicht einschüchtern zu lassen, sagt Felix König. „Hat man für eine Aufgabenstellung drei Minuten und merkt recht spät, man ist auf dem Holzweg, sollte man das zugeben. Vielleicht kriegt man eine zweite Chance, kann das Ruder herumreißen und von vorn beginnen. Personaler goutieren das. Man sollte nur klar kommunizieren.“ Verhuscht, ängstlich, scheu – das sind definitiv die falschen Eigenschaften fürs Assessment-Center.

Ulrike Heitzel, Judith Schallenberg

*Name geändert

Jobguide



Die Besser- Wisser

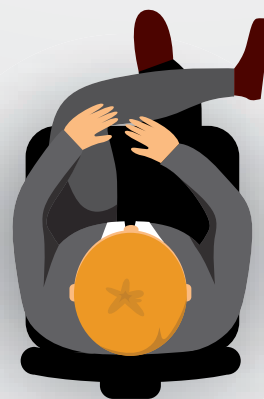




Illustration: hobbit/shutterstock.com

Wer in den Beruf startet, ist in Sachen Bewerbung meist noch ziemlich unsicher: Welche Chancen hat man mit den eigenen Qualifikationen? Wie sieht eine gute Bewerbung aus? Worauf achten Personaler? – Wer sich die Suche nach schlaun Antworten nicht alleine antun will, kann auch mal jemanden fragen, der sich mit diesen Themen auskennt: einen Karriereberater.

Professionelle Unterstützung wird heute in vielen Bereichen ganz selbstverständlich in Anspruch genommen: Magenschmerzen behandelt der Arzt, den defekten PC repariert ein Techniker und bei Streit mit dem Vermieter hilft der Rechtsanwalt. Bei weit reichenden beruflichen Entscheidungen – wie einem geplanten Stellenwechsel – kann professionelle Beratung genauso angebracht sein wie bei medizinischen, technischen oder juristischen Fragen.

Der moderne Arbeitsmarkt ist schnelllebig und komplex, mit zunehmender Technisierung und Internationalisierung entstehen immer neue, oft hoch spezialisierte Job-Profile. Wer kann schon mit Sicherheit sagen, was sich hinter Positionen wie Compliance-Officer*, Innovation Manager* oder Regulatory Affairs-Spezialist* (Übersetzung siehe unten) verbirgt und welche Qualifikationen man dafür mitbringen muss?

Berufseinsteiger wie Jobwechsler wissen oft zu wenig über die Erwartungen und Auswahlmethoden der Personalentscheider und kasieren so vermeidbare Absagen. Berufstätigen fehlt im stressigen Arbeitsalltag oft die Zeit und der Blick von außen, um neue Job-Chancen auszuloten und sinnvolle Karriereschritte strategisch zu planen.

In den USA gilt die professionelle Karriereberatung längst als alltägliche Dienstleistung. In Deutschland ist sie noch nicht ganz so selbstverständlich, Karriereberater verzeichnen aber auch hierzulande immer stärkeren Zulauf. Die Job-Lotsen unterstützen Absolventen beim Einstieg ins Berufsleben und beraten Berufstätige bei Aufstieg und Wechsel. Gerade in persönlich schwierigen Zeiten kann die pro-

Jobguide

*** Und das steckt dahinter...**

Ein Compliance-Officer überwacht die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen und internen Vorschriften, um beispielsweise Haftungs- und Betrugsrisiken zu begrenzen. Ein Innovation Manager bewertet Trends und technische Innovationen auf ihre betriebliche Relevanz und stößt aussichtsreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte an. Ein Regulatory Affairs Spezialist kümmert sich um die Zulassung von Arzneimitteln.

fessionelle Hilfe nützlich sein, um sich nach einer Kündigung besser auf dem Bewerbermarkt zurechtzufinden und die eigenen Möglichkeiten abzuklopfen.

Zu den am häufigsten nachgefragten Angeboten für Berufseinsteiger zählt das Optimieren der schriftlichen Bewerbungsmappe. Im Einzelgespräch oder in Seminaren beantworten die Personal-Profis die entscheidenden Fragen der Bewerber: Wie formuliere ich ein überzeugendes Anschreiben und belege glaubwürdig meine Motivation? Welche Stationen erwähne ich ausführlich im Lebenslauf? Wie gehe ich mit Lücken oder Misserfolgen um? Wer bereits eine konkrete Stellenausschreibung im Visier hat, kann bei vielen Beratern seine selbst erstellten Bewerbungsunterlagen per Post oder E-Mail einreichen und vom Profi überarbeiten lassen (Preis: 50 bis 100 Euro).

Als Einstieg in eine weiterführende Beratung bieten einige Anbieter wie die Karriereberaterin Angela Resch (www.jobguide.de) eine kurze Schwachstellen-Analyse sogar gratis an. In der Regel erhält

der Kunde eine Rückmeldung nach wenigen Tagen. Für besonders Eilige bieten im Berliner Büro für Berufsstrategie (www.berufsstrategie.de) die Karriereberater Jürgen Hesse und Christian Schrader den Renovierungsservice sogar binnen 24 Stunden – allerdings gegen Zuschlag. Für das Erstellen einer kompletten Bewerbungsmappe unter professioneller Anleitung sollten Job-Suchende allerdings etwas mehr Zeit einplanen.

Kostengünstiger als das individuelle Einzel-Coaching ist dabei die Teilnahme an einem der zahlreichen, bundesweit angebotenen Bewerberseminare – gewissermaßen Karriereberatung light. Am Ende des Tages gehen die Teilnehmer in der Regel mit einer versandfertigen Mappe nach Hause (Kostenpunkt zirka 200 bis 250 Euro).

Folgt auf die schriftliche Bewerbung eine persönliche Einladung, ist die erste Hürde bereits genommen. Bis zur Vertragsunterschrift kann allerdings noch eine Menge schief gehen. Karriereberater trainieren deshalb mit Bewerbern auch Erfolgsstrategien für Assessment-Center und Vorstellungsgespräche.

Preiswerter als Einzeltrainings (Stundensatz 100 bis 150 Euro) sind in der Regel Gruppenangebote, die zu ähnlichen Pauschalen wie die Bewerbungsmappen-Seminare abgerechnet werden. Allein oder in der Kleingruppe spielt der Trainer mit seinen Schützlingen typische Vorstellungssituationen durch: Mit welchen Fragen muss ich rechnen? Wie verkaufe ich mich am überzeugendsten? Wie reagiere ich, wenn der Personaler heikle Punkte anschneidet? Was bezweckt er wirklich mit scheinbar harmlosem Smalltalk?

Besonders empfehlenswert sind Seminare, bei denen das Gespräch per Video aufgezeichnet und ausgewertet wird, denn nervöse Gesten, ein gelangweilter Gesichtsausdruck oder eine aggressive Körperhaltung werden hier erst so richtig sichtbar und Fortschritte überprüfbar.

Berufserfahrene nehmen einen Karriere-Coach meist eher zur beruflichen Standortbestimmung und weiteren Karriereplanung in Anspruch. Das Ziel: Neue Perspektiven entwickeln oder sich mit professioneller Hilfe aus einer beruflichen Sackgasse befreien. Aber auch erfolgreiche, im Job fest etablierte Fach- und Führungskräfte, denen lediglich die Zeit, der Überblick oder die Erfahrung fehlt, ihre Karriere im Alleingang weiter voranzutreiben, sind Kandidaten für ein Coaching. Im Einzelgespräch analysiert der Karriereberater hier zunächst persönliche Stärken und Schwächen und zeigt Entwicklungspotenzial auf. Die meisten Berater ziehen dazu wissenschaftlich abgesicherte Testverfahren heran, beispielsweise Bochumer Inventar (BIP), Reiss Profile, Myers-Briggs-Typindikator MBTI oder DISG-Modell. Gemeinsam mit dem Kunden werden anschließend persönliche Karriereziele bestimmt und die nächsten Schritte festgelegt. Das kann zum Beispiel auch eine fachliche oder persönliche Weiterbildung oder die Teilnahme an einem internen Assessment sein. Steht ein Jobwechsel an, überprüft der Karriereberater bei Bedarf auch das Arbeitszeugnis oder formuliert sogar einen aussagekräftigen Entwurf vor.

Auf Wunsch schalten sich die Berater ab einem gewissen Karrierelevel auch aktiv in die Jobsuche ein. Im Gegensatz zu Personalberatern, die im Arbeitgeberauftrag nach Kandidaten fahnden, werden Karriereberater vom Bewerber verpflichtet und bezahlt. Das Honorar für eine professionelle Jobsuche ist Verhandlungssache, üblich ist die erfolgsabhängige Vergütung (x Prozent vom neuen Gehalt) oder eine Pauschale für einen bestimmten Zeitraum (Suchauftrag für y Wochen).

Für Berufserfahrene kann solch ein professioneller Suchauftrag durchaus sinnvoll sein, für Hochschulabsolventen ist er aber meist



So finden Sie den richtigen Karriereberater

- » Der Berater hat eine akademische Ausbildung, zum Beispiel in Psychologie oder BWL.
- » Er verfügt über eigene Berufserfahrung in Fach- und Führungspositionen.
- » Der Berater ist am Markt etabliert – zum Beispiel als Fachautor oder Referent – und kann Referenzen benennen.
- » Er ist Mitglied eines einschlägigen Branchenverbandes, dessen Qualitätsstandards – zum Beispiel regelmäßige Weiterbildung und Zertifizierung – er einhält.
- » Der Berater kann auf gute berufliche Kontakte, zum Beispiel zu großen Arbeitgebern und Branchenexperten, zurückgreifen.
- » Das Leistungsangebot ist modular aufgebaut, die anfallenden Kosten sind transparent und kalkulierbar.
- » Der Berater macht einen sympathischen, vertrauenswürdigen Eindruck und kann gut zuhören.
- » Die Chemie zwischen Ihnen beiden stimmt. Sie können sich vorstellen, mit ihm möglicherweise auch über unangenehme, persönliche Dinge zu sprechen und Ratschläge zuzulassen.

überflüssig, denn die Mehrzahl der für sie in Frage kommenden Positionen wird veröffentlicht.

Eine für Jobeinsteiger sehr viel nützlichere Investition ist dagegen eine umfassende berufliche Orientierungsberatung – vor allem für Kandidaten, die bislang wenig Praxisluft geschnuppert haben. Im Rahmen einer guten Einstiegsberatung (250 bis 600 Euro) erfahren Bewerber, in welchen Branchen und Positionen sie mit ihrem Profil die besten Karriereperspektiven haben, wie ein typischer Karriereweg verlaufen könnte oder welche Weiterbildung später vielleicht sinnvoll sind.

Außerdem lernen sie Stellenanzeigen richtig zu interpretieren: Welche Qualifikationen unbedingt verlangt sind und welche eher als nette Zugabe gelten, ist für ungeübte Bewerber nicht immer auf Anhieb ersichtlich. Doch nur wer genau weiß, was gefragt ist, kann sich auch zielsicher auf die richtigen Stellen bewerben und das Anschreiben passgenau formulieren. Für die Auswahl des passenden Beraters ist ein bisschen Recherche nötig. Ziel der Suche sollte ein erfahrener

Coach mit guten, beruflichen Kontakten sein – im Idealfall ein ehemaliger Personalentscheider, der sein Wissen jetzt der Bewerberseite verkauft. Ein Preisvergleich ist sinnvoll, sollte allerdings nicht das einzige Auswahlkriterium bleiben (siehe Checkliste). Auch Verhandeln lohnt: Studenten oder Mitglieder bestimmter Verbände erhalten mitunter einen Preisnachlass. Der Jobtitel „Karriereberater“ ist keine geschützte Berufsbezeichnung. Jeder kann sich so nennen. Deshalb tummeln sich unter den schätzungsweise rund 5.000 Anbietern in Deutschland auch ziemliche Nieten.

Auf der Suche nach der richtigen Adresse hilft ein Blick ins Internet deshalb oft weiter als der in die „Gelben Seiten“. Berufsverbände wie die Deutsche Gesellschaft für Karriereberater, DGfK (www.dgfk.org), oder der Deutsche Bundesverband Coaching, DBVC (www.dbvc.de), ermöglichen online die gezielte Suche in ihren Mitglieder-Datenbanken. Die gelisteten Berater verpflichten sich, festgelegte Qualitätsstandards einzuhalten.

Kirstin von Elm

Kooperationspartner des Jobguide

Ute Bölke

Rheingaustraße 105 D, 65203 Wiesbaden
T: 06 11-2 38 55 56, www.boelkeonline.de
Seit 2000 selbstständig als Coach, Berater, Projektmanager und Trainer, nationaler Fokus, Mitglied der Dt. Gesellschaft für Karriereberatung

Arbeitsfelder: Out- und Newplacement bundesweit, einzeln und in Gruppen, Karriere- und Bewerbungsberatung, Coaching, Workshops

Zielgruppen: Privatpersonen, besonders Fach- und Führungskräfte, akademische Nachwuchskräfte und Personalentscheider (Outplacement und Coaching)

Doris Brenner

Falkenstraße 11, 63322 Rödermark
T: 0 60 74-86 24 44, www.karriereabc.de
Selbstständige Beraterin; Gründungsvorstand der Dt. Gesellschaft für Karriereberatung e.V.

Arbeitsfelder: Karriereberatung, Coaching, Outplacement, Personalentw., Training

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, Nachwuchskräfte

Coachhouse Gudrun Kaltwasser

Thomasiusstraße 12, 10557 Berlin
T: 0 30-36 40 90 12, www.coachhouse.de
vier freie Berater, gegründet 2002; Mitglied des Fortbildungsforums „Coach der Arbeitswelt CAW“

Arbeitsfelder: Einzel- und Teamcoaching, berufliche Veränderung, Krisen und

Konflikte, Führung und Teamentwicklung, Persönliche Bildung

Zielgruppen: Führungskräfte und die sog. Young Professionals

Sigrid Frank Karriereberatung & Coaching

Nesthauser Straße 17, 33106 Paderborn,
T: 0 52 54-9 37 69 86, www.sigrid-frank.de

Arbeitsfelder: Karriere- und Bewerbungsberatung, Treuhandbewerbungen, Bossing-Beratung (bei Mobbing durch Vorgesetzte), individuelles Outplacement, Interim-Management Personalentwicklung, Frauenförderung, Training: Business Knigge, Professionell präsentieren

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, Nachwuchskräfte bzw. Young Professionals, Personalentscheider

Heiko Mell & Co. GmbH

Birkenweg 33, 51503 Rösrath
T: 0 22 05-90 09 70, www.heiko-mell.de

Arbeitsfelder: Personalberatung, Outplacement, für Privatpersonen auch Karriereberatung, Zeugnisanalyse, Hilfe bei Bewerbungen

Zielgruppen: Führungskräfte der Industrie

Petra Perlenfein

Heidehofstraße 21, 70184 Stuttgart
T: 07 11-48 90 85 22
info@perlenfein-karriereakademie.de, www.perlenfein-karriereakademie.de
Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung

Arbeitsfelder: Outplacement, Karriere-

beratung, Organisationsentwicklung, Change Management, Work Life Balance, Führungskräftecoaching, Konfliktmanagement, Frauenförderung

Zielgruppen: alle Hierarchieebenen

Dr. Hermann Refisch

Karl-Kautsky-Weg 8 a, 60439 Frankfurt am Main, T: 0 69-39 04 34 33, www.refisch.de, www.mehr-mut.de
Diplompsychologe, nationaler Fokus; freier Berater seit 1998

Arbeitsfelder: Management- und Karriereberatung, Beratung/Workshops zu Perspektiven im Beruf, Rhetorik, Konfliktlösungen, Selbstsicherheit und Souveränität

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte

Angela Schütte

Dieckhaus 5, 49406 Drentwede
angela.resch@career-vision.eu, www.career-vision.eu
Diplomingenieurin mit nationalem und internationalem Fokus

Arbeitsfelder: Karriereberatung, Personalentwicklung, Seminare, besondere Expertise in Beratung bei internationalen Bewerbungen. Bietet auf www.jobguide.de kostenlosen Lebenslaufcheck an.

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, akademische Nachwuchskräfte

Jobguide

Car connects

www.car-connects.de

Positionierung/Aufgabe. Mehrmals pro Jahr findet an verschiedenen deutschen Automobilstandorten diese Karrieremesse für die Mobilitätsindustrie statt. Hier sind die Aussteller sowohl Automobilhersteller als auch deren Zulieferer sowie Ingenieurdienstleister und sonstige Unternehmen mit engen Geschäftsbeziehungen zur Automobilindustrie.

Der Veranstalter der Car connects, die D+S Automotive GmbH organisiert neben den Karrieremessen auch noch begleitende Kongresse, so etwa im Februar 2019 das CarSymposium in Bochum sowie ein CarSymposium in Peking.

Zielgruppe. Von Schülern und Studenten bis zu hochqualifizierten Absolventen und Professionals decken die Karriere-Messen ein breites Spektrum potenzieller Bewerber ab. Die Hauptzielgruppe sind dabei die Besucher aus den MINT-Fächern.

Mehrwert für Kandidaten. Hier sind auch Unternehmen vertreten, die man sonst nicht auf vielen Recruiting-Messen findet, weil sie sehr konzentriert sind auf Bewerber-Zielgruppen mit großem Interesse an der Branche. Zudem gibt es Job Speed-Datings, Karriereberatung, Bewerbungsmappenchecks und Bewerbungsfotos

Beitrag. Der Besuch ist kostenfrei, eine Registrierung jedoch vorher nötig.

Die Karriere-Messe für Studenten, Absolventen und Professionals



München

München

28. Mai 2019

Stuttgart

12. November 2019

Bochum

13. Februar 2020



www.car-connects.de

women&work
www.womenandwork.de

Europas grösster Messe-Kongress für Frauen

EINTRITT KOSTENFREI

Zukunft ist, was Du daraus machst.

- Über 120 Top-Unternehmen Vier-Augen-Gespräche mit Wunsch-Arbeitgebern. Anmeldung bis zum 25. April.
- „Karriere- und Leadership-Lounge“ Potenzial-Check & Führungskompetenz, strategisches Karriere-Coaching und CV-Check
- Karriere-Tools & Erfolgs-Strategien für Frauen Über 50 Vorträge, Workshops und Podiumsdiskussionen, Women-MINT-Slam & Speed-Mentoring.
- Schwerpunkt: „Lebensdesign“

28. APRIL 2018 • 9:30-17:00 UHR
FORUM • FRANKFURT AM MAIN

WEBINAR
„Karriere-Strategien für Frauen“
Termine & Anmeldung unter:
webinar.womenandwork.de

Women&Work

www.womenandwork.de

Positionierung/Aufgabe. Als Recruiting-Messe mit begleitendem Kongress-Programm hat sich die Women&Work als fester Termin im Recruitinggeschehen seit einigen Jahren etabliert. Nach langen Jahren im früheren Bundestag und dann im World Conference Center Bonn findet sie seit 2018 in der Messe Frankfurt statt.

Zielgruppe. Ambitionierte Studentinnen, Hochschulabsolventinnen, erfahrene Fachfrauen, Wiedereinsteigerinnen nach der Elternzeit, Führungskräfte oder einfach nur ambitionierte Frauen aller Berufsgruppen und jeden Alters, vor allem aber Akademikerinnen, sind die regelmäßigen Besucherinnen und die Zielgruppe dieser Messe.

Mehrwert für die Kandidaten. Rund 100 Unternehmen aus allen Branchen bemühen sich auf dieser Veranstaltung um die qualifizierte Weiblichkeit. Die Bewerberinnen führen hier erste Kontaktgespräche mit den Unternehmensvertretern und haben auf dem begleitenden Kongress die Möglichkeit, in 40 Vorträgen und Workshops ihren Horizont und ihre Perspektiven zu erweitern. Bis kurz vor der Messe gibt es jeweils Gelegenheit, sich zu vorterminierten Vier-Augen-Gesprächen bei den ausstellenden Unternehmen zu bewerben.

Beitrag. Die Teilnahme ist kostenlos.

CareerVenture

www.career-venture.de

Positionierung/Aufgabe. Die CareerVenture Recruiting-Veranstaltungen grenzen sich durch ihre Effektivität, den umfassenden Service und den exklusiven Rahmen deutlich von den üblichen Karrieremesen ab.

Zielgruppe. Bewerben können sich Studierende, Absolventen, Referendare und Doktoranden, die sich für einen Berufseinstieg interessieren, sowie Young Professionals, die einen Firmenwechsel beabsichtigen.

Mehrwert für die Kandidaten. Die Bewerber führen persönliche, 45-minütige Einzelgespräche mit den Unternehmensvertretern; sie haben jeweils mehrere Einzelinterviews an einem Tag; sie nehmen teil an Unternehmenspräsentationen; sie bekommen Informationen zum Berufseinstieg bei ihrem Wunscharbeitgeber; sie bekommen die Chance auf einen Direkteinstieg, eine Traineeestelle oder einen Praktikumsplatz. Darüber hinaus ist die Veranstaltung eine Plattform für Networking. Vor Ort gibt es kostenlose Verpflegung in Form von Getränken, Lunchbuffet und Kaffee- und Kuchenpause am Veranstaltungstag. Im Rahmen des Sponsoring-Programms übernehmen Arbeitgeber Anfahrts- und Übernachtungskosten.

Beitrag. Die Teilnahme ist für eingeladene Kandidaten kostenlos.

CAREER Venture

eine Marke von NRW & Partner

mehr Informationen
und Bewerbung unter:
career-venture.de

Top-Kandidaten treffen Top-Unternehmen Recruiting-Events für High Potentials



business & consulting fall

24. Oktober 2016 in Frankfurt

Bewerbungsschluss: 26. September 2016



women

6./7. Dezember 2016 in Seeheim

Bewerbungsschluss: 6. November 2016



business & consulting spring

6. März 2017 in Frankfurt

Bewerbungsschluss: 5. Februar 2017

Teilnehmende Unternehmen:



facebook.com/CareerVenture
google.com/+Career-VentureDe
twitter.com/CareerVenture

career-venture.de

enactus

Das englische Verb „to enact“ hat eine starke Bedeutung: „in Kraft setzen, beschließen, erlassen“. Ein Begriff, der die Mission und die Zwecke der Non-Profit Organisation Enactus treffend bezeichnet. In 39 Ländern engagieren sich mehr als 62.000 Studierende an 1.600 Hochschulen bei Enactus, 440 Unternehmen unterstützen die Organisation. Damit ist Enactus das weltweit größte Netzwerk seiner Art.

Entrepreneurial

Unternehmerischer Geist leitet das Handeln und Helfen der teilnehmenden Studierenden

Action

Die Organisation zielt auf den Gestaltungswillen Dinge positiv zu beeinflussen

us

Eine weltweit handelnde Organisation mit gemeinsamen Werten

enactus Alumni

Der Alumni Verein - Mehrwert für Mitglieder

Die Enactus Alumni verstehen sich als Multiplikatoren des Enactus-Gedankens in unternehmerischen Zusammenhängen (PROMOTE), als Unterstützung der aktiven Teams sowie der Organisation Enactus (SUPPORT) und als professionelles Netzwerk, in dem Mehrwert für alle geschaffen wird (CONNECT). Die Enactus Alumni widmen sich dabei einer Vielzahl von Aufgaben für die Enactus Teams: Neben Coaching, Workshops und Mentoring haben die Enactus-Studierenden die Chance Projekt-Stipendien zu erhalten.

www.enactus.de

http://www.facebook.com/enactus.alumni

Enactus

www.enactus.de/

Positionierung/Aufgabe. Weltweites Netzwerk von Studierenden aller Fächer, die sich an ihren Hochschulen zu Teams zusammenschließen und gemeinsam soziale, ökologische und kulturelle Projekte vorantreiben. In den Projekten verbinden die Teams gemeinnützige Ziele mit unternehmerischem Geist und betriebswirtschaftlichen Methoden. Sie identifizieren Herausforderungen, analysieren Rahmenbedingungen, entwickeln Konzepte für den Wissenstransfer und schaffen so langfristig Unabhängigkeit für Menschen, die von den Projekten profitieren. Die Studierenden erwerben dabei Fähigkeiten und Perspektiven für unternehmerisches Handeln.

Mitglieder. In 39 Ländern engagieren sich mehr als 62.000 Studierende an 1.600 Hochschulen, 440 Unternehmen unterstützen die Organisation.

Organisation. Der Hauptsitz von Enactus liegt in Springfield im US-Bundesstaat Missouri. 39 verschiedene Landesgesellschaften haben sich bis heute gegründet. Sie alle arbeiten als selbstständige Organisationen, sind aber Teile des internationalen Enactus Netzwerks.

Mehrwert für Mitglieder. Die 43 studentischen Enactus-Teams in Deutschland verhelfen mit ihren Projekten Menschen zu mehr wirtschaftlicher Selbstständigkeit. Enactus betreibt in Deutschland rund 200 ökologisch, sozial oder kulturell ausgerichtete Projekte.

Beitrag. Die Mitgliedschaft für Studierende ist kostenlos.

Sonstiges. Enactus ist unter dem Namen „Sife“ gegründet und im Jahr 2012 umbenannt worden.

Jobguide

Netzwerke

Wer begleitet mich auf meinem Karriereweg?

Aus dem Hause
DIE ZEIT

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

 **academics.de**
Das Karriereportal für Wissenschaft & Forschung

Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten

Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

- Profitiere von unserem praktischen Online-Bewerbungsmanager!
- Triff auf unseren Karriere-Events viele attraktive Arbeitgeber!
- Informiere dich über interessante Stellenangebote!
- Hole dir nützliche Bewerbungstipps von Experten!

Infos und Bewerbungsservice
unter: www.iqb.de
Join us on Facebook: [f /iqb.de](https://www.facebook.com/iqb.de)

IQB.de
CAREER SERVICES

Kooperationspartner
Jobguide

JURAcon

meet@

JOBCON
ENGINEERING

JOBCON
FINANCE

**heads&
hands**

www.vbio.de

Die Informationsplattform für die Biowissenschaften



Jetzt beitreten!

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

IMRESSUM

© 2020, matchboxmedia, Düsseldorf

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

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

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

such, are not to be considered unprotected by law.

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

Anzeigen: anzeigen@
matchbox-media.de

Kooperationen: Cara 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 von matchboxmedia, insbesondere wegen fehlerhafter Angaben zu Unternehmen, ist ausgeschlossen.

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