

Düsseldorf Köln + NRW



Geballte rheinische Power

Einstiegschancen für Praktikanten,
Absolventen und Young Professionals,
die in Düsseldorf, Köln oder dem Großraum
Nordrhein-Westfalen arbeiten möchten.

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Geballte Power

Nordrhein-Westfalen ist die größte Industrieregion Deutschlands: Mehr als jeder fünfte deutsche Euro wird zwischen Rhein und Ruhr erwirtschaftet. Köln, Düsseldorf, Dortmund und Essen sind Sitz weltbekannter Konzerne. Aber auch etwas weiter abseits der dicksten Ballungsräume locken „Hidden Champions“ mit Entwicklungsmöglichkeiten, dazu mit viel Grün und hoher Lebensqualität.



Die Wirtschaftsstruktur in Nordrhein-Westfalen hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten dramatisch verändert. Im Ruhrgebiet ist die Steinkohleförderung Ende 2018 endgültig ausgelaufen und auch der Braunkohletagebau zwischen Köln und Aachen ist aufgrund der Klimaziele angezählt. Kaum noch jemand zwischen Rhein und Ruhr macht heute seine „Kohle“ mit der Kohle.

Dafür liegt schon lange der Schwerpunkt in der regionalen Industrie auf Metallverarbeitung, Chemie, Maschinenbau und Energie. Mehr als ein Drittel der 100 größten deutschen Unternehmen haben ihren Sitz in Nordrhein-Westfalen, darunter zum Beispiel der Life

Mitten im größten Ballungsraum Europas: 17,9 Millionen Menschen leben hier.

Science-Konzern Bayer in Leverkusen, die Chemieriesen und Evonik in Essen, Lanxess in Köln, Covestro in Leverkusen, der Stahlkonzern ThyssenKrupp in Essen sowie die Energieversorger Eon und RWE und der Baukonzern Hochtief in Essen, der Konsumgüterhersteller Henkel in Düsseldorf und der Maschinenbauer GEA in Bochum.

Auch die Automobilindustrie unterhält hier bedeutende Standorte: So ist der Ford Fiesta ein echter Kölner und wird schon seit 1979 in Köln-Niehl gefertigt. Und in Düsseldorf rollen im größten Transporterwerk von Daimler täglich 700 fabrikneue Sprinter vom Band.

Kein Wunder, dass bei so viel Industrieprominenz Nordrhein-Westfalen und hier insbesondere die Ballungsgebiete um Köln und Düsseldorf zu den wirtschaftsstärksten Metropolregionen Europas zählen. Tatsächlich ist dies nach Greater London und Paris die dritt-wichtigste europäische Region für ausländische Direktinvestitionen. Mit einem Bruttoinlandsprodukt von über 705 Milliarden Euro nimmt es in der Rangfolge der deutschen Bundesländer den Spitzenplatz ein – noch deutlich vor Bayern und Baden-Württemberg. Mehr als 20 Prozent des deutschen und 4,5 Prozent des europäischen Sozialprodukts werden hier erwirtschaftet.

Ein Großteil der Autos und Maschinen, Arzneimittel und Konsumgüter, Stahl- und Chemieerzeugnisse „made in NRW“ geht ins Ausland. Wäre das industriell geprägte Bundesland ein eigenständiger Staat, dann zählte es zu den größten Exportnationen der Welt. 2018 exportierten Nordrhein-Westfalens Unternehmen Waren im Wert von mehr als 196 Milliarden Euro – das entspricht rund 14,9 Prozent der gesamten deutschen Ausfuhren. Der Löwenanteil geht in eines der 27 EU-Länder, insbesondere in die benachbarte Niederlande. Aber auch China, die USA und Ostasien sind heute wichtige Handelspartner. Umgekehrt wird in NRW auch fleißig im Ausland eingekauft: Mehr als ein Fünftel der deutschen Importe landet in den Industriezentren an Rhein und Ruhr – 2018 war dies ein Einfuhrvolumen von rund 242 Milliarden Euro.

Die Voraussetzungen für schwungvollen Handel mit der weiten Welt sind günstig, denn geografisch liegt Deutschlands bevölkerungsreichstes Bundesland praktisch im Herzen Europas. Über 17,9 Millionen Menschen leben hier, das sind fast so viele wie in Australien und deutlich mehr als in den Niederlanden, Belgien, Österreich oder der Schweiz. Vor allem in den Ballungsgebieten entlang des Rheins

verfügt das stark besiedelte Bundesland über eines der dichtesten Verkehrsnetze Europas. Internationale Hochgeschwindigkeitsverbindungen sorgen von Köln aus für schnellen Anschluss an europäische Wirtschaftszentren wie London, Paris, Amsterdam und Brüssel.

Mit Düsseldorf und Köln/Bonn verfügt die Region zudem über zwei internationale Großflughäfen, die insgesamt für über 36.000 Jobs sorgen: Der Flughafen Düsseldorf bietet 21.600 Menschen einen Arbeitsplatz und ist damit die größte Arbeitsstätte der Landeshauptstadt. Weitere 14.800 Beschäftigte hat der Flughafen in Köln/Bonn. Dazu kommen weitere regionale Flughäfen mit europäischer Anbindung in Dortmund, Münster/Osnabrück, Paderborn und Weeze am Niederrhein. Sämtliche europäischen Metropolen und Hauptstädte sind also von einem der sechs Airports in maximal drei Flugstunden zu erreichen.

Sperrige Güter, Tanks oder Container reisen dagegen seltener per Luft, sondern eher auf dem Wasserweg. Obwohl Nordrhein-Westfalen keine Küsten hat, bestehen über den Rhein und verschiedene Kanäle Verbindungen zu wichtigen europäischen Seehäfen. Zusammengekommen werden in den 120 nordrhein-westfälischen Häfen jährlich 160 Millionen Tonnen Güter umgeschlagen und damit mehr als im Überseehafen Hamburg. In Duisburg betreibt die Duisport AG mit 1.500 Mitarbeitern den größten Binnenhafen der Welt und rund 70 Kilometer rheinaufwärts fertigen die Häfen in Düsseldorf, Neuss



und Köln mit 518 Mitarbeitern jährlich rund 25 Millionen Tonnen Waren ab.

Von der guten Vernetzung profitiert die Landeshauptstadt Düsseldorf – mit über 640.000 Einwohnern im Vergleich zu Metropolen wie Berlin, Hamburg und München eher ein Zwerg. Doch mit der Rhein-Ruhr-Region im Norden und dem Wirtschaftsraum Köln-Bonn-Aachen im Süden sitzt Düsseldorf im Zentrum des größten Ballungsraums von Europa: 11,4 Millionen Menschen leben hier und verdienen in mehr als 500.000 Unternehmen ihr Geld. Das macht die Stadt vergleichbar mit Metropolen wie London oder Paris und lockt ausländische Unternehmen an den Rhein. So ist im Laufe der Jahre in der Landeshauptstadt die drittgrößte japanische Gemeinde in Europa entstanden – nach London und Paris. In der Stadtmitte zwischen Berliner Allee, Klosterstraße, Charlottenstraße und Graf-Adolf-Straße finden sich zahlreiche Niederlassungen japanischer Unternehmen.

Auch wenn Düsseldorf Sitz bekannter Industrieunternehmen wie Henkel, Rheinmetall und SMS Siemag ist, lebt die Stadt heute vor

allem von Dienstleistungen. In diesem Sektor finden über 80 Prozent der Wertschöpfung statt – deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt. Insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen sorgen für jede Menge gut bezahlte Jobs, zum Beispiel bei Unternehmens- und Steuerberatungen, Banken und Versicherungen, Ingenieurbüros, Anwaltskanzleien und Werbeagenturen. So sind bei der IHK Düsseldorf



allein 880 Wirtschaftsprüfungsgesellschaften registriert, darunter neben den „Big Four“ PWC, KPMG, EY und Deloitte auch viele Mittelständler wie Ebner Stolz und BDO. Darüber hinaus sind alle Branchengrößen der Beratungsszene vor Ort – Accenture, BCG, McKinsey, Roland Berger, Strategy&, A.T. Kearney und Bain haben hier große Büros.

Überdies hat sich Düsseldorf auch für 1.300 Wirtschaftskanzleien zu einem wichtigen Standort entwickelt. Vertreten ist auch hier alles, was Rang und Namen hat: Baker McKenzie, Hogan Lovells, Hengeler Müller, Shearman Sterling, Taylor Wessing, Nörr und viele andere.

Auch in der Informations- und Kommunikationsbranche (ITK) nimmt Düsseldorf einen Spitzenplatz ein. Über 2.000 ITK-Firmen mit 37.000 Beschäftigten sind hier ansässig, darunter alle drei deutschen Mobilfunk-Betreiber Vodafone, Deutsche Telekom und Telefónica, ebenso wie die wichtigsten Netzwerkausrüster Huawei, Ericsson, ZTE, Nokia, Cisco und Oracle.

Düsseldorf gilt als der wichtigste deutsche Standort der Informations- und Kommunikationsbranche.

Viele der Agenturen und Medienunternehmen sowie Radio- und Fernsehsender haben ihre Büros im „Medienhafen“. Das alte Hafengelände, wo es vor dreißig Jahren nur leere Lagerhäuser und heruntergekommene Fabrikhallen gab, ist heute Szene-Viertel mit schicken Restaurants, Kneipen, Nachtbars, Discos und extravaganter Architektur. Hier kann man nicht nur schöner arbeiten, sondern auch seine neuesten Designer-Teile angemessen und vor fachkundigem Publikum ausführen.

Als Landeshauptstadt mit der mondänen Einkaufsstraße „Kö“, ist Düsseldorf nämlich auch ein Zentrum der deutschen Modeindustrie. Im Düsseldorfer Norden residieren Designer mit ihren Show-Rooms und Outlets exklusiver Mode-Marken in Villen und ehemaligen Industrie-Höfen. Marken wie Christian Dior, L'Oréal und Shiseido koordinieren von Düsseldorf aus ihr Deutschlandgeschäft. Aber auch C&A, Garant Schuh und Peek & Cloppenburg haben ihren Hauptsitz in der Stadt, Esprit ist ein paar Kilometer nach draußen gezogen, in die Nachbarstadt Ratingen.

Auf dem Messegelände, nur wenige Minuten vom Flughafen entfernt, finden regelmäßig Fashion- und Beauty Messen statt, darunter die größte und umsatzstärkste internationale Modemesse, die CPD, sowie die Leitmesse der Schuhmode GDS. Neben Mode und Schuhen ist es der Düsseldorfer Messgesellschaft gelungen, insgesamt 23 Nummer-eins-Veranstaltungen an die Stadt zu binden, darunter die Druck- und Papiermesse „Drupa“, die Verpackungsmesse „Interpack“, die Medica als Treffpunkt von Ärzten und Medizintechnikbranche sowie die populäre Wassersportausstellung „Boot“.

50 Kilometer rheinaufwärts schläft die Konkurrenz nicht: Hier veranstaltet die Kölnmesse auf ihrem fünfgrößten Messegelände der Welt rund 80 Messen pro Jahr. Zu den internationalen Publikumsmagneten zählen die Lebensmittelmesse Anuga, die Kunstmesse Art Cologne, die Möbelmesse IMM, die interaktive Spielemesse Gamescom und die Photokina. Für Akademiker auf Jobsuche ist der Absolventenkongress, der jedes Jahr im November stattfindet, eine Institution.

Die Rivalität zwischen der schicken Landeshauptstadt Düsseldorf und der fast doppelt so großen Domstadt Köln, deren Ursprünge bis in die Römerzeit zurückreichen, ist sprichwörtlich und erstreckt sich nicht nur auf das Messegeschäft oder die Frage: Kölsch oder Altbier? Mit gut einer Million Einwohnern ist Köln nach Berlin, Hamburg und München die viertgrößte Stadt Deutschlands und nach wie vor eine der bedeutendsten deutschen Industriestädte. Insgesamt entfällt fast jeder fünfte Arbeitsplatz auf eines der rund 350 Industrieunternehmen.

Die höchsten Umsätze werden im Fahrzeugbau, in der Chemieindustrie und im Maschinenbau erwirtschaftet. Größter Arbeitgeber der Stadt mit 18.400 Mitarbeitern ist Ford: Neben dem Fiesta-Werk in Köln-Niehl betreibt Ford in Köln-Merkenich ein 500.000 Quadratmeter großes Entwicklungszentrum mit Design-Center, Teststrecken, Windkanälen, Crash-Labor und einer Vielzahl von Prüfständen. Und in Aachen mit seiner renommierten Technischen Universität RWTH befindet sich das einzige Forschungszentrum des Konzerns außerhalb der USA. Neben etlichen Zulieferern sitzen aber hier auch noch einige weitere große Spieler der Branche: In Köln hat die PSA Peugeot Citroën Deutschland GmbH ihren Sitz, außerdem die Landeszentralen von Volvo, Mazda, Renault und Daf. Zudem hat Toyota Deutschland hier am Rhein seine Zelte aufgeschlagen und Toyota Motorsport bietet in einem Kompetenzzentrum Entwicklungs- und Testdienstleistungen im Hochleistungsbereich an.

Mit circa 150 Unternehmen und fast 80.000 Beschäftigten ist allerdings nicht der Fahrzeugbau, sondern die Chemie der dominierende Industriezweig in der Kölner Region. Über 25 Prozent des deutschen Chemieumsatzes werden im Raum Köln erwirtschaftet. Das liegt vor allem an Bayer und seinen beiden Abspaltungen Lanxess und Covestro, aber auch an kleineren, zum Teil hoch spezialisierten Unternehmen. Teile des Kölner Stadtgebietes, zusammen mit Bereichen der benachbarten Städte und Kreise, bilden den Kölner „Chemieürtel“.

Fotos: Kölnmesse, Jürgen Nießen/beide Pixelio

Mit 150 Unternehmen ist die Chemieindustrie die dominierende Branche im Raum Köln.

Hier liegen größere Chemie Parks mit einer Vielzahl von Anlagen zur Herstellung verschiedenster chemischer Produkte – vom Kraftstoff für moderne Motoren bis zu hochkomplexen Wirkstoffmolekülen für Life-Science-Anwendungen und Entwicklungen auf den Gebieten Biotechnologie und neue Werkstoffe.

Forschungsintensive Branchen wie Chemie und Fahrzeugbau profitieren von der hohen Dichte an renommierten Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Region, darunter die RWTH Aachen, die Universitäten in Bonn, Düsseldorf und Köln, die Fachhochschule Köln, die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg, die Bergische Universität Wuppertal und das Forschungszentrum Jülich, mit 5.900 Mitarbeitern eine der größten Wissenschaftseinrichtungen in Europa.

Aber auch, wer sich weniger für Technik und Wissenschaft, sondern mehr für Kultur und Medien begeistert, trifft in der Domstadt auf viele spannende Arbeitgeber. Köln gilt als bedeutendster Fernsehstandort in Deutschland, in den hiesigen Studios wird rund ein Drittel des deutschen TV-Programms produziert. So ist der WDR der größte Rundfunksender Kontinentaleuropas und im Fernsehen unter anderem verantwortlich für die Sportschau und die regionalen Tatort-Folgen aus Köln und Münster. Und RTL, der Marktführer unter Deutschlands privaten Fernsehsendern, sitzt in einem nagelneuen Firmengebäude in Köln-Deutz. Im Umfeld der Sender haben sich zahlreiche Produktionsgesellschaften angesiedelt, darunter zum Beispiel Brainpool (Stromberg, TV total), Action Concept (Alarm für Cobra 11) und Günther Jauchs I & U TV.

Zudem ist die Domstadt Sitz bedeutender Verlage wie der Mediengruppe DuMont. Im diesem drittgrößten deutschen Zeitungsverlag erscheinen der Kölner Stadtanzeiger, die Kölnische Rundschau sowie die Boulevardzeitung Express. Auch bei den neuen Medien spielt Köln eine wichtige Rolle. Die Deutschlandzentrale von Electronic Arts (EA) etwa, einem der weltweit größten Entwickler von Computer- und Videospielen, hat ihren Sitz im Rheinauhafen. Insgesamt ist

jeder zehnte Arbeitsplatz in Köln im weiteren Sinne von der Medienwirtschaft bestimmt.

Während Düsseldorf als Hochburg der Berater gilt, bildet Köln ein Zentrum der deutschen Versicherungsbranche. Knapp 25.000 Menschen arbeiten in der Kölner Versicherungswirtschaft, damit liegt die Domstadt nach München (rund 30.000) auf Platz zwei. Über 50 Gesellschaften haben hier ihren Stammsitz, darunter die Axa, der private Krankenversicherer DKV, Teil der Düsseldorfer Ergo-Gruppe, und HDI-Gerling, seit 2005 ein Unternehmen der Talanx-Gruppe, die DEVK, Generali, General Reinsurance, Gothaer, Talanx, Mitsui Sumitomo, Roland, Scor und die Zürich prägen das Branchenbild.

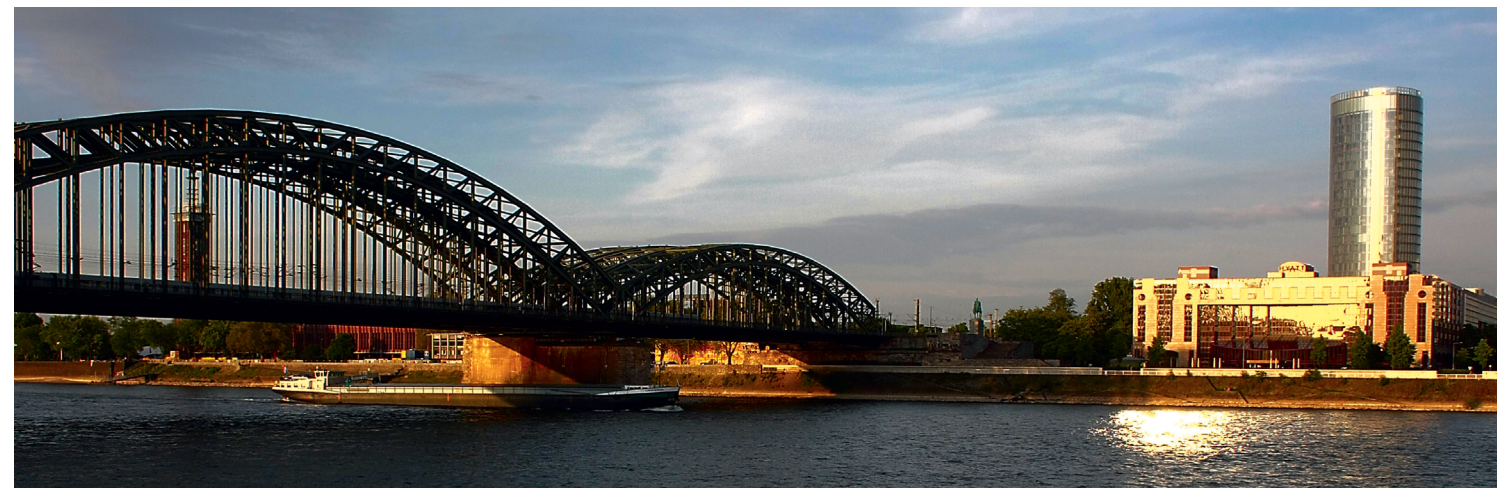
Stark vertreten ist auch die IT- und Telekommunikationsbranche. Deren Aushängeschild sitzt etwas weiter den Rhein hinauf in der ehemaligen Bundeshauptstadt und heutigen „Bundesstadt“. Die Szene wird dominiert von der Deutschen Telekom und ihrer Tochtergesellschaft T-Mobile. Auch als Logistikstandort spielt Bonn eine wichtige Rolle: Hier ist die Deutsche Post World Net, der Dachkonzern von DHL und Deutsche Post, der dominante Spieler.

Von Köln zur Arbeit nach Bonn zu fahren oder andersherum ist übrigens nichts Ungewöhnliches. Von Konkurrenz wie bei Düsseldorf ist gegenüber Bonn nichts zu spüren – ganz im Gegenteil: Für die meisten Einwohner ist klar, dass Köln und Bonn sich nicht nur den Flughafen teilen, sondern auch wirtschaftlich zusammengehören. Kein Kölner, der in Bonn arbeitet oder umgekehrt, würde sich als Pendler sehen. Eher als einer, der mal eben nach nebenan fährt.

Wer lieber im Grünen lebt als in der Großstadt, um sich dort über günstige Mieten und Grundstückspreise zu freuen, der findet gar nicht weit der großen Städte attraktive Jobs bei Mittelständlern und großen Familienunternehmen wie Miele in Gütersloh oder Dr. Oetker in Bielefeld. Hier am nördlichen Rand von NRW sitzen viele namhafte Unternehmen, darunter der Medienriese Bertelsmann, der Automobilzulieferer Benteler, aber auch die drei großen Klemmenhersteller Wago Kontakttechnik, Phoenix Contact und Weidmüller Interface.

Auch am östlichen Rand des Bundeslandes, im Sauerland, lässt sich der Charme des ländlichen Lebens mit einer Tätigkeit bei einem der vielen dort ansässigen mittelständischen Familienunternehmen kombinieren. Wer es hier zu sittlich findet, ist schnell mit dem Auto im „Herzen Europas“.

Kirstin von Elm



Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Dieselstr. 11_85774 Unterföhring_www.allianz-vertrieb.de

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

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Geschäft der Allianz dreht sich um drei Vs: Versicherungen, Vorsorge und Vermögen. In Deutschland ist die Allianz Versicherungs-AG zuständig für das Geschäft mit Sach-, Lebens- und privaten Krankenversicherungen und mit einem Marktanteil von rund 16,5 Prozent die größte Versicherungsgesellschaft hierzulande.

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

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

2019 verbuchte die Allianz Deutschland bei einem Umsatz von 42 Milliarden Euro (Vorjahr: 36,5) einen Jahresüberschuss von 2,3 (Vorjahr: 2,6) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung 10,7 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 27,7 Milliarden Euro und das Segment Krankenversicherung erzielte knapp 3,6 Milliarden Euro Umsatz. Am Gesamt-Umsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit mehr als einem Viertel beteiligt.

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

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

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

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

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

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

In speziellen Förderkreisen, etwa dem Allianz Förderprogramm (AFP), qualifizieren sich Mitarbeiter aus vergleichbaren Funktionen in unterschiedlichen Themen. Gewünschter Nebeneffekt: Sie erweitern ihr

Netzwerk im Konzern. Speziell Führungskräfte und Nachwuchskräfte aus allen Gruppengesellschaften bilden sich an der Corporate University weiter. Das Allianz Management Institute (AMI) schult in Mitarbeiterführung, Kommunikation, Betriebs- und Versicherungswirtschaft.

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

Junior Professionals. Die Allianz hat laufend Bedarf an Young Professionals, die quer einsteigen. Zum einen gilt dies für die Zentralfunktionen der Allianz Deutschland AG, ganz be-



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

sonders viele Möglichkeiten aber offeriert das Unternehmen in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG.

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

Für eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit als Ausschließlichkeitsvertreter mit einer eigenen Allianz Agentur sucht das Unternehmen Kandidaten, die einen Hochschul- oder FH-Abschluss haben oder nach einer – idealerweise kaufmännischen – Berufsausbildung bereits Praxiserfahrung als Versicherungskaufleute oder Versicherungsfachleute gesammelt haben. Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb von Versicherungen oder anderen Produkten mitbringen. Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach § 84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird.

Wer als Branchenfremder einsteigt, durchläuft berufsbegleitend eine 24-monatige Vertriebsausbildung an der Allianz Außendienst Akademie und legt nach vier und 15 Monaten die IHK-Prüfungen ab. Nach weiteren neun Monaten steht dann der Start in einer eigenen Agentur an.

Während der Ausbildung werden Reisekosten, Verpflegung, Unterkunft und Gehalt von der Allianz abgedeckt. Die Vergütung entwickelt

sich bei den Selbstständigen im Laufe der Zeit durch wachsende Kundenbestände und zunehmendes „Vorrücken“ in der Provisionstabelle. Kandidaten, die bereits Erfahrung im Versicherungsvertrieb mitbringen, können sich schon nach drei Monaten selbstständig machen, nachdem sie zuvor eine Einarbeitung zu Produkten, Technik und dem Beratungsansatz der Allianz erhalten haben. Ausschließlichkeitsvertreter übernehmen einen bestehenden Kundenstamm, den sie ausbauen und pflegen.

Sie werden auch nach Gründung ihrer Agentur von der Allianz noch weiter unterstützt bei allen Fragen der Führung ihres Unternehmens, ihrer Weiterbildung, dem Personaleinsatz und der Ausrichtung ihrer Agentur. Ausschließlichkeitsvertreter kaufen sich nicht in ein Vertriebsgebiet ein und haben keinen Gebietsschutz, jedoch genießen sie Vertragsschutz auf eine von ihnen aufgebaute Kundenbeziehung.

Alternativ zur Selbstständigkeit gibt es auch die Möglichkeit, im Angestellten-Verhältnis in der Vertriebsorganisation der Allianz tätig zu werden. Dabei gibt es in den Geschäftsstellen verschiedene Positionen: den Geschäftsstellenleiter, der oberster Ansprechpartner für alle personellen Belange ist und Verantwortung trägt für die Vertriebspolitik und das Erreichen der Ziele.

Eine Ebene tiefer ist der Büroleiter zuständig für den betriebsorganisatorisch und technisch reibungslosen Verwaltungsablauf und den



Geschäftsstellen-Innendienst, dem sämtliche Verwaltungsaufgaben obliegen.

Im angestellten Außendienst gibt es neben den Kundenbetreuern ebenfalls verschiedene Führungspositionen: den Vertreterbereichsleiter, den Leiter Organisationsgebiet, den Leiter Verkaufsqualifikation und den Leiter Verkaufsregion.

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

Hochschulabsolventen. Wer von der Hochschule kommt, steigt bei der ABV über eins der Vertriebs-Programme ein: das Allianz Management Programm Vertrieb (AMP), das Traineeprogramm Sales Management oder das Expertenprogramm Vertrieb.

Das Allianz Management Programm Vertrieb richtet sich an Hochschulabsolventen – vorzugsweise Wirtschaftswissenschaftler und Juristen –, die eine leitende Position auf der zweiten Managementebene im Vertrieb der Allianz anstreben. Dahin führt sie das Programm im Laufe von sieben Jahren. In dieser Zeit werden sie an wechselnden Standorten eingesetzt und mit Seminaren und Workshops weiterentwickelt.

Im ersten Jahr lernen sie die Produkte kennen und wie man sie verkauft, werden an der Allianz Außendienst-Akademie geschult und sind im Praxiseinsatz in einer Allianz Topagentur. Im zweiten und dritten Jahr qualifizieren sie sich zu Spezialisten für Personenversicherungsprodukte und übernehmen anschließend die fachliche Führung eines Vertreterbereichs. Parallel werden sie auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet, die sie dann im vierten Jahr bereits tragen – etwa in zentralen Stabsabteilungen oder als Vorstandsassistent.

Bei Kandidaten dieses Programms sind die Soft Skills besonders wichtig: Sie müssen aktiv auf Gesprächspartner zugehen können, aufgeschlossen, kontaktfreudig und konfliktfähig sein und gut argumentieren können. Zudem müssen sie analytisch und strategisch denken und selbstständig und strukturiert arbeiten können.

Für Hochschulabsolventen mit Verkaufstalent, die zu Beginn noch

nicht so genau wissen, in welche Richtung sie sich im Vertrieb entwickeln wollen, gibt es das Traineeprogramm Sales Management. Es bereitet perspektivisch auf unterschiedliche Funktionen im Vertrieb vor.

Der Trainee ist von Anfang an in das Team einer Allianz Agentur vor Ort eingebunden. Gleichzeitig durchläuft er die umfassende Vertriebsausbildung der Allianz, inklusive zweier IHK-Prüfungen. In der zweiten Phase vertieft der Trainee seine Vertriebskompetenz, lernt Produktdetails und wird sicherer in der Beratung der Kunden.

Um um einen Einblick in die tägliche Arbeit zu bekommen, folgt danach eine vierwöchige Hospitation in den späteren Zielfunktionen des Programms: „Selbstständiger Unternehmer“, „Produktspezialist“, „Vertriebstrainer“ oder „Führungskraft“.

Im Anschluss an die Hospitationen entscheidet der Trainee, in welcher Funktion sich seine Karriere nach dem Traineeprogramm weiterentwickelt.

Darüber hinaus bietet sich das Expertenprogramm Vertrieb an, das über drei Jahre läuft und zum Beispiel münden kann in die Leitung einer Agentur des Spezialvertriebs, eine Position als disziplinarische Führungskraft im Vertrieb, in die selbstständige Führung eines Vertriebsbereichs oder in einen Einsatz als Fachspezialist.

Azubis/Duales Studium. Ausgebildet werden Kaufleute für Versicherungen und Finanzen für den Außendienst sowie Kaufleute für Büromanagement für den Vertriebsinnendienst. Außerdem gibt es Plätze für ein duales Studium mit Abschluss Bachelor Versicherung mit Ausrichtung Vertrieb. Es wird in Kooperation mit diversen Dualen Hochschulen angeboten. Ziel des Studiums ist eine Tätigkeit als Unternehmer in einer eigenen Agentur oder als Fach- oder Führungskraft im Vertrieb.

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Assessment-Center mit Fallstudien, Abschlussgespräch



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter

1 Ziel

Mit Strategie und
Fingerspitzengefühl
Karriere machen!

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

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

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

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

Jetzt informieren unter:
kundenbegeisterer-gesucht.de

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



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

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

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

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

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

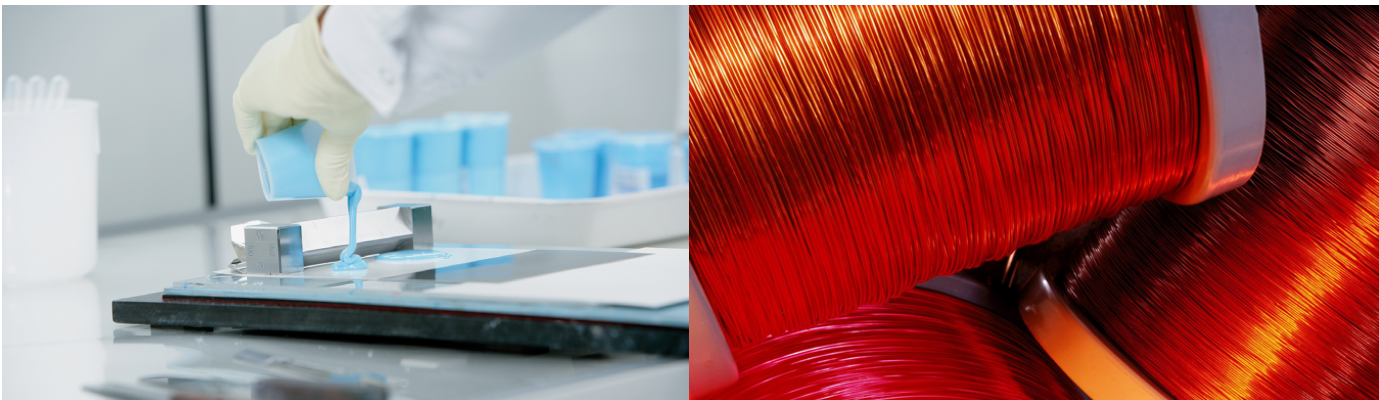
Auch im Geschäftsbereich Actega zählen umweltfreundliche Lösungen zur Kernkompetenz. Hier werden unter anderem Dichtungsmassen für Konservendeckel entwickelt, die ganz ohne PVC und Weichmacher auskommen.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

über die Karriereseite www.altana.jobs

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

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

Altana auf
Facebook



XING



LinkedIn



Kununu



+ WIR SIND PARTNER PERSPEKTIV- WECHSLER



Ihr Karriereplus in der Spezialchemie

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

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

Baum, Reiter & Kollegen

Rechtsanwaltskanzlei

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

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

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

CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		+
Hochschulabsolventen		+
Abschluss-/Doktorarbeiten		-
Werkstudenten		-
Studentische Praktikanten		+
Azubis/Duales Studium		+
Schul-Praktikanten		+
Juristen mit Interesse an Bank-, Kapitalmarkt-, Wirtschafts- und IT-Recht		++

erlitten haben. Auch auf politischer Ebene engagiert sich die Kanzlei seit Jahren für eine Verbesserung des Anlegerschutzes.

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

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

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

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

Karriere bei Baum, Reiter & Kollegen. Assessoren steigen nach ihrem zweiten Staatsexamen als Associate ein. Jedem angestellten Anwalt steht die Chance offen, gleichberechtigter Partner zu werden, wenn er im Laufe seiner Tätigkeit zeigt, dass er unternehmerisch denkt und

die Kanzlei gewinnbringend weiterbringen kann. Die Kanzlei unterstützt individuelle Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere werden Fachanwaltslehrgänge finanziert.

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

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

Referendare. Pro Jahr bildet die Kanzlei mindestens zwei Referendare aus. Bei der Auswahl gelten ähnliche Kriterien wie bei der Einstellung von Absolventen. Eine Vergütung während der Wahlstage ist verhandelbar. Wer sich bewährt, hat gute Chancen, nach dem zweiten Examen übernommen zu werden.

Praktikanten. Pro Jahr können ein bis zwei Jurastudenten im Grundstudium und ein bis zwei Jurastudenten im Hauptstudium ein Praktikum in der Kanzlei absolvieren. Die Vergütung wird auch hier im Einzelfall vereinbart. Zudem bietet die Kanzlei pro Jahr zwei Plätze für Schüler, die vor allem im Bereich Büroorganisation eingesetzt werden und eine Woche bleiben.

Azubis. Ausgebildet werden Rechtsanwaltsfachangestellte. Pro Jahr werden zwei Stellen für den Start im September/Oktober besetzt.

BEWERBEN

Unter Bezugnahme auf den Jobguide vorzugsweise per E-Mail

ANSPRECHPARTNER
Hochschulabsolventen, Referendare, studentische Praktikanten: Dr. Olaf Methner, kanzlei@baum-reiter.de
Für alle anderen: Maja Beyerlein, bewerbung@baum-reiter.de

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews

KOMPETENZ & CHARAKTER

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



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

baum ■ reiter & collegen

Rechtsanwälte

Als Spezialisten für

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

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

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

www.baum-reiter.de

Bundesamt für Verfassungsschutz

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



CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		++
Hochschulabsolventen		++
Abschlussarbeiten		-
Werkstudenten		-
Studentische Praktikanten		-
Azubis/Duales Studium		++
Schul-Praktikanten		-
Ingenieure		++
Informatiker		++
Mathematiker		++
Physiker		++
Juristen		+
Politologen		+
Wirtschaftswissenschaftler		+
Sprachwissenschaftler		+

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

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

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

Nicht lange nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland und der Verabschiedung des Grundgesetzes installierte der Bund drei Nachrichtendienste als Sicherheitsberater der Bundesregierung und Dienstleister der Demokratie. Als erster Dienst entstand am 7. No-

vember 1950 das Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV), dessen Aufgabe als Inlands-Nachrichtendienst es ist, unter anderem Informationen über Bestrebungen gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung zu sammeln und auszuwerten, Spionage abzuwehren und Wirtschaftsschutz zu betreiben. Diese Aufgaben wurden damals im Bundesverfassungsschutzgesetz niedergelegt und das Amt dem Bundesinnenministerium unterstellt. Etwas später, 1956, konstituierten sich dann noch der Bundesnachrichtendienst, der dem Bundeskanzleramt untersteht und zuständig ist für die Auslandsaufklärung, und im gleichen Jahr der militärische Abschirmdienst BAMAD, der dem Bundesverteidigungsministerium nachgeordnet ist und seine Aktivitäten schwerpunktmäßig auf Deutschland ausrichtet, aber auch bei Auslandseinsätzen der Bundeswehr unterstützt.

Entsprechend der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland entstanden neben dem Bundesamt für Verfassungs-

schutz auch noch Landesbehörden für Verfassungsschutz, die jedoch keineswegs als Landesabteiler des BfV zu verstehen sind und diesem auch nicht nachgeordnet. Sie unterstehen den Innenministerien der jeweiligen Länder und agieren somit grundsätzlich unabhängig vom BfV. Dennoch sind Bundes- und Landesämter verpflichtet zur Zusammenarbeit und auch darauf angewiesen. Die Zusammenarbeit findet zum Beispiel im Rahmen des Gemeinsamen Extremismus- und Terrorismusabwehrzentrums (GETZ) statt, in dem Analytiker, Auswerter, Beschaffer und Berichterstatter der Sicherheitsbehörden von Bund und Ländern auf Gefahren für die innere Sicherheit reagieren.

Seit 15. November 2018 ist Thomas Haldenwang Präsident des Bundesamtes für Verfassungsschutz, der bereits seit Sommer 2013 Vizepräsident des Amtes war.

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

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

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

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

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

Dominant sind dabei türkische Organisationen, sowohl die PKK, die in der EU als Terrororganisation eingestuft ist und hierzulande auch Guerilla-Kämpfer rekrutiert, als auch andere links- und rechts-extremistische Organisationen aus der Türkei, die sich opportunitäts-

bezogen mal mit Links-, mal mit Rechtsextremisten aus Deutschland verbünden.

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

Wenig bekannt in der Öffentlichkeit ist die BfV-Aufgabe des sogenannten „personellen und materiellen Geheim- und Sabotageschutzes“. Dabei gilt es, Informationen und Vorgänge, die nicht öffentlich bekannt werden dürfen, vor Unbefugten zu schützen, weil sonst die Sicherheit oder die Interessen des Bundes gefährdet wären. Dies kann auch Personen betreffen, die mit sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten befasst sind, oder den Schutz von kritischen Infrastrukturen vor Sabotage betreffen, also etwa die Energie- und Wasserversorgung, Informationstechnik und Telekommunikation – somit Einrichtungen, die notwendig sind für Gesundheit und Leben der Bevölkerung.

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



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

Der Aktionsradius ausländischer Nachrichtendienste hat sich allerdings durch die Digitalisierung deutlich erweitert. So versuchen Staaten durch Desinformation und die „Schlacht der Narrative“ die

Überlegenheit ihres Gesellschaftsmodells herauszustellen, um die eigene globale Machtposition oder ihre eigene Wirtschaft abzusichern.

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

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

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

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

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

Wer als Hochschulabsolvent oder Young Professional beim BfV anfängt, erhält einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Es besteht auch die Möglichkeit zur Verbeamtung. Entsprechend basiert die Vergütung zunächst auf dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, wozu auch automatisch die betriebliche Altersvorsorge der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder gehört. Wer schon verbeamtet ist, wird nach dem Bundesbesoldungsgesetz vergütet.

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

Das BfV legt Wert auf ein familienfreundliches Arbeitsumfeld:

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

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

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

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

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

MINT-Fachkräfte im höheren Dienst – mit universitärem Master- oder Diplomabschluss – werden als Nachwuchsführungskräfte eingestellt und auf Fach- oder Personalverantwortung vorbereitet.

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

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

BfV auf

XING

Twitter

Kununu



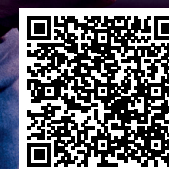
Tom (25) und Miriam (27),
Cyberanalyst*innen

Arbeite gemeinsam mit uns

IM AUFTRAG DER DEMOKRATIE!

Bewirb dich als MINT-Fachkraft beim Verfassungsschutz.

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



Scannen für Jobangebote



Bundesamt für
Verfassungsschutz

WERDE VERFASSUNGSSCHÜTZER*IN.

Mehr Informationen unter
verfassungsschutz.de/karriere



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

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

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

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

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

Gut beraten. Unsere Kunden. Und Bewerber.

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

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

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





sern. Unter „Manage & Transform“ läuft das Outsourcing-Geschäft: Hier übernimmt Computacenter Verantwortung für den IT-Betrieb seiner Kunden und transformiert IT-Infrastrukturen und -Prozesse, um Qualität, Flexibilität und Effizienz zu verbessern.

Computacenter hat nach eigenen Angaben in Europa eine marktführende Rolle. International machte das Unternehmen 2019 einen Umsatz von 5,05 (Vorjahr: 4,35) Milliarden Britischen Pfund und erreichte ein Ergebnis vor Steuern von 146,3 (118) Millionen Pfund.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Alexandra Welter;
alexandra.welter@computacenter.com

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, je nach Position mehrstufig

Computacenter auf



Facebook



XING



LinkedIn



Foto: fotolia

Konzentriert informiert.

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

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



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, Haushaltgeräten, Batteriegehäusen, Bildschirmen und Lichtpanelen sowie medizinischen Apparaturen ihren Einsatz finden. Dieser Hightech-Kunststoff wird vor allem unter dem Markennamen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Laura Schneider: laura.schneider@covestro.com

AUSWAHLVERFAHREN

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

Covestro auf

Facebook XING Twitter Kununu YouTube LinkedIn Instagram



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 Post DHL Group

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



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

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

Dass sich die ehemalige Deutsche Post zu einem Global Player entwickelte, der sich über weltweite Trends intensiv Gedanken machen muss, begann Ende der 90er Jahre mit der Über-

nahme von Danzas. Das Schweizer Unternehmen brachte ein Logistiknetz über alle Kontinente ein. Im gleichen Jahr wurde die amerikanische Air Express International erworben, die über Niederlassungen in 135 Ländern verfügte und neben integrierter Logistik und multimodalem Verkehr auch Lagerhaltung, Distribution, Zollabfertigung und IT-gestützte Logistikdienstleistungen anbot.

Der Börsengang der Deutsche Post AG im Jahr 2000 ermöglichte dann weitere große Schritte auf dem Weg der Internationalisierung. So wurde der US-Logistiker DHL eine 100-prozentige Tochter. Das Unternehmen war 1969 in Kalifornien gegründet worden und schnell zu einem global tätigen Dienstleister gewachsen, der von Paketzustellung über Express-, Straßen-, Luft- und Seetransporte bis zum Management industrieller Lieferketten ein breites Portfolio hatte.

Eine Großakquisition im Volumen von 5,5 Milliarden Euro war dann 2005 noch einmal die Übernahme des britischen Unternehmens Exel, das in 135 Ländern vor allem Transport- und Logistiklösungen für Großkunden anbot. Seit 2009 agiert der Konzern nun unter dem Namen Deutsche Post DHL.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Unternehmensgruppe ist in vier operative Bereiche gegliedert, die durch eigene Zentralen koordiniert werden. Der Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland stellt allein hierzu-

lande werktäglich rund 55 Millionen Briefe zu, bietet Dialogmarketing-Dienstleistungen vom Adressmanagement über Konzeption und Kreation bis hin zu Druck, Versand, Response-Steuerung und Erfolgskontrolle sowie digitalen und physischen Versand an. Für Geschäftskunden bietet das Unternehmen darüber hinaus die Brief-Zustellung in europäischen Märkten. Und am nationalen Markt der Paketzustellung ist DHL mit über 40 Prozent beteiligt.

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

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

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

als Spezialist für „Corporate Information Solutions“ um Dokumentenmanagement, Marketing und Kundenkorrespondenz kümmert. 2020 erreichte der Konzern bei einem Umsatz von 66,8 (Vorjahr: 63,3) Milliarden Euro ein Ergebnis von 2,97 (2,62) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Am Hauptsitz in Bonn und zahlreichen weiteren nationalen und internationalen Standorten werden rund 572.000 Mitarbeiter in über 220 Ländern und Territorien beschäftigt – davon rund 42 Prozent in Deutschland. In Troisdorf bei Bonn betreibt das Unternehmen das DHL Innovation Center, ein Forschungs- und Entwicklungszentrum, in dem aus logistischen Zukunftstrends neue, marktfähige Produkte entwickelt und Projekte mit Innovationspartnern wie IBM, Intel und SAP realisiert werden. Daneben pflegt das DHL Innovation Center Partnerschaften mit den Logistikinstitutionen des Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Boston und Saragossa und den deutschen Fraunhofer-Instituten.

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





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

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

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Neben einem Direkt-einstieg bietet das Unternehmen für Hochschulabsolventen auch das Traineeprogramm GROW. Während 18 Monaten, zu dem auch ein Auslandseinsatz gehört, legen die Trainees den Schwerpunkt auf einen selbstgewählten Fachbereich und durchlaufen darin zwei von drei Programmphasen.

Zur Wahl steht eine Vielfalt an Karrierewegen in den Fachbereichen Leadership Operations/Operations, Marketing, Sales, Human Resources, Projektmanagement IT, Finance, Business Development/Strategy sowie in verschiedenen Zentralfunktionen des Unternehmens.

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

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



Deutsche Post DHL auf Facebook

UNZÄHLIGE CHANCEN. EIN ZUKUNFTSMARKT.

SIE WISSEN VIEL UND WOLLEN ETWAS BEWEGEN?

WIR HABEN DIE SPIELRÄUME FÜR GESTALTER.

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

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

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

MENSCHEN VERBINDEN. LEBEN VERBESSERN.

Deutsche Post



Ergo Group AG

Victoriaplatz 2_40477 Düsseldorf_08 00-37 46-000_www.ergo.com

Die Gesellschaft. Ergo ist eine der großen Versicherungsgruppen in Deutschland und Europa. Das internationale Geschäft wird von der Ergo International AG gesteuert; das Geschäft in Deutschland wurde 2016 in der Ergo Deutschland AG gebündelt. Gleichzeitig ging die Ergo Digital Ventures AG an den Start, die die digitalen Aktivitäten der Gruppe treibt. Wie schon zuvor ist die Ergo-Tochter Itergo zuständig für die IT-Organisation im Unternehmen. Ergo gehört zum Dax-30-Unternehmen Munich Re, einem der weltweit führenden Rückversicherer und Risikoträger.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die Versicherungsgruppe bietet ihren Kunden ein breites Spektrum an Versicherungen, Fondsprodukten und Dienstleistungen: Unter der Marke Ergo werden in erster Linie Lebens- und Sachversicherungen angeboten. Die Marke DKV steht für Gesundheitsschutz, die D.A.S. für Rechtsschutz und die ERV für den Schutz auf Reisen. Als Spezialist für den Direktvertrieb von leicht verständlichen Versicherungsprodukten hat sich Ergo Direkt Versicherungen positioniert. Und die Vorsorge Versicherung hat sich spezialisiert auf fondsgebundene Versicherungen und betriebliche Altersversorgung. Fonds für die Geldanlage kommen von der MEAG, dem gemeinsamen Vermögensmanager von Munich Re und Ergo.

2019 erzielte die Ergo Versicherungsgruppe Beitragseinnahmen von mehr als 18,8 Milliarden Euro und ein Konzernergebnis von 440 Millionen Euro. Dabei trägt das internationale Geschäft ein knappes Viertel zu den gesamten Beitragseinnahmen bei und soll noch weiter ausgebaut werden.



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

(Wirtschafts-) Mathematiker	++
(Wirtschafts-) Informatiker	++
Wirtschaftswissenschaftler	+
Juristen	+

Standorte und Mitarbeiter. International ist das Unternehmen in mehr als 30 Ländern vertreten, wobei der Schwerpunkt der Aktivitäten auf Europa und Asien liegt. Am Hauptsitz der Versicherungsgruppe in Düsseldorf wird die strategische Ausrichtung des Unternehmens bestimmt und hier sind zentrale Bereiche wie Personal, Kommunikation, Finanzen und Risikomanagement gebündelt.

In Deutschland arbeiten die meisten der rund 25.800 angestellten Mitarbeiter an den Standorten Düsseldorf, Köln, Berlin, Hamburg, Leipzig, Mannheim und München sowie bei den Ergo Direkt Versicherungen in Nürnberg. Hinzu kommen mehr als 11.440 hauptberufliche Vermittler. Der IT-Dienstleister der Gruppe, die Itergo, ist in Düsseldorf, Hamburg, Köln und München angesiedelt. Derzeit arbeiten weltweit mehr als 37.000 Menschen als angestellte Mitarbeiter oder als hauptberufliche selbstständige Vermittler für die Gruppe.

Karriere bei Ergo. Zur Karriereentwicklung gibt es eine Vielzahl an konzernweiten Förder- und Entwicklungsprogrammen. Für Potenzialträger – vom Trainee bis zur Führungskraft – werden fachliche, methodische und persönlichkeitsbildende Trainings angeboten. Auslandseinsätze sind ebenso möglich wie ein Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und Funktionen oder in den Mutterkonzern Munich Re. Offene Positionen im In- und Ausland werden in der übergreifenden Jobbörse der Munich Re ausgeschrieben.

Die Personalpolitik der Ergo wurde für ihre Familienfreundlichkeit von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ ausgezeichnet. Neben variablen Arbeitszeiten gibt es die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten und an allen großen Standorten Eltern-Kind-Büros. In Kooperation mit einem Dienstleister unterstützt das Unternehmen außerdem bei der Suche nach Kindergärten und Tagesmüttern.

Auch für die Gesundheit der Mitarbeiter hat Ergo eine Vielzahl an Angeboten, die vom Betriebssport über Ernährungs- und Entspannungskurse bis zur Aktion „Gesund führen“ mit der Führungskräfte unterstützt werden, ein gutes Betriebsklima zu schaffen.

Hochschulabsolventen. Gefragt sind vor allem (Wirtschafts-) Mathematiker, (Wirtschafts-) Informatiker, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen. Wer im Rahmen seiner Ausbildung bereits Erfahrung im Versicherungswesen gesammelt hat, kann trotz eines anderen Studiengangs



auch damit punkten. An außerfachlichen Qualifikationen sind gute Englisch-Kenntnisse, Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und Selbstständigkeit gefragt.

Ein Direkteinstieg ist in fast allen Unternehmensbereichen möglich, insbesondere in der IT ist der Bedarf groß. Wer gerne in den Vertrieb möchte, hat dazu die Möglichkeit im Angestelltenverhältnis oder als selbstständiger Außendienstpartner sowie nebenberuflich und als Spezialist für einzelne Marktsegmente.

Praktika. Wer ein Praktikum machen will, sollte sich drei bis vier Monate vor dem gewünschten Start um einen der Plätze bewerben, die in allen Unternehmensbereichen

an den Standorten Düsseldorf, Hamburg, Köln und München angeboten werden. Bei Studierenden liegt die Praktikumsdauer idealerweise zwischen drei und sechs Monaten. Davon abgesehen unterscheidet das Unternehmen zwischen Pflichtpraktika kurz vor dem Vordiplom von ein bis zwei Monaten, Zweitpraktika ab dem dritten Semester des Bachelor-Studiums oder nach dem Vordiplom, die drei Monate dauern sollten, und Praktika nach Studienabschluss, bei denen die Länge einzeln vereinbart wird. Gefragt sind vor allem (Wirtschafts-)Mathematik- und Informatik-Studenten sowie Wirtschaftswissenschaftler und Juristen. Neben Praktikanten kommen auch Werkstudenten zum Einsatz.

Konzernweit erhalten Praktikanten eine monatliche Vergütung und Werkstudenten einen Stundenlohn gemäß ihren jeweiligen Tätigkeiten und ihrer Qualifikation.

Azubis/Duales Studium. Die zur Ergo Group gehörenden Unternehmen bilden Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Kaufleute für Versicherungen und Finanzen im Vertrieb und Kaufleute für Büromanagement aus. Außerdem werden drei verschiedene duale Studiengänge angeboten: Kaufleute für Versicherungen und Finanzen und Wirtschaftsinformatiker schließen mit dem Bachelor of Science ab und das duale Studium Vertrieb führt zu Bachelor of Arts.

Einstellungstermine sind jeweils der 1. August und 1. September.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über www.ergo.com/de/Karriere

ANSPRECHPARTNER

Für alle Bewerbergruppen über die Website

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews; zusätzlich für Azubis Tests und für Hochschulabsolventen teilweise Assessment-Center

Ergo auf Facebook XING



Liebe ERGO, mit meinen Talenten will ich schon als Student etwas bewegen. Geht das bei euch?

Klar geht das! Am besten, Sie finden noch während Ihres Studiums heraus, was bei ERGO, einer der großen Versicherungsgruppen in Deutschland und Europa, für Sie alles möglich ist: Übernehmen Sie eigenverantwortlich Projekte, entwickeln Sie Konzepte oder gestalten Sie Fragestellungen mit. Und das alles in einem dynamischen Umfeld mit großem Gestaltungsspielraum und vielen Möglichkeiten, in dem Sie Ihr Wissen direkt in die Praxis umsetzen können. Gehen Sie mit uns neue Wege! Das gemeinsame Ziel: unseren Kunden genau das zu bieten, was sie brauchen.

Mehr auf www.ergo.com/karriere

ERGO Group AG
Victoriaplatz 2, 40198 Düsseldorf

ERGO

Die Gesellschaft. Rund vier von fünf Mitarbeitern des Henkel-Konzerns arbeiten heute außerhalb Deutschlands – in über 75 Ländern. Das Unternehmen ist in den vergangenen Jahrzehnten organisch, aber auch durch die Akquisition von Klebstoff-, Waschmittel- und Kosmetikunternehmen global sehr stark gewachsen. Mehr als ein Jahrhundert reichen die Ursprünge des Konzerns zurück, in die Zeit als Fritz Henkel, ein Kaufmann mit Hang zu den Naturwissenschaften,

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

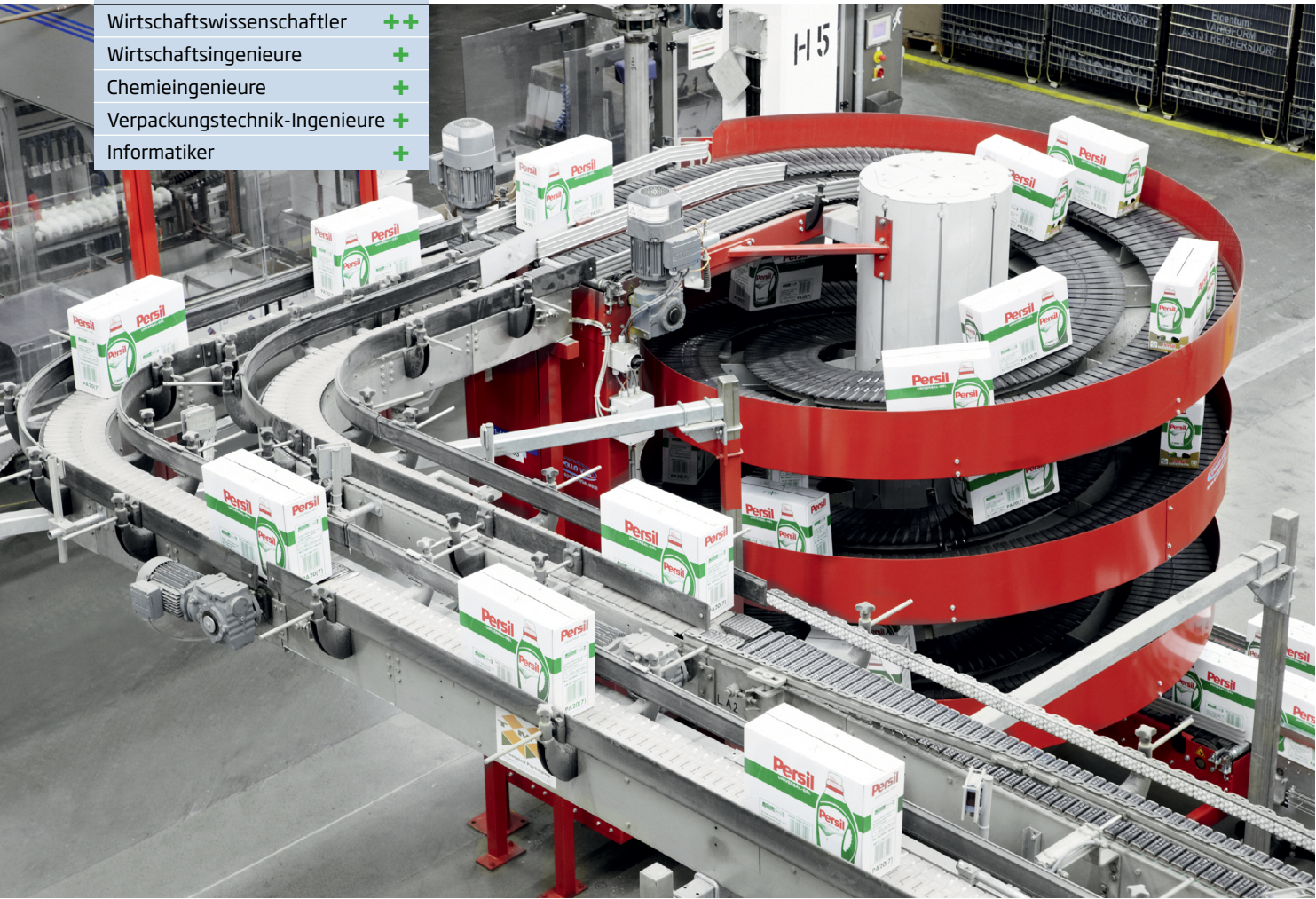
die Hausfrauen glücklich machte mit seinem ersten „selbsttätigen“ Pulver-Waschmittel. Heute geht es eher um Waschmittel, die schon bei 15 Grad Celsius wirksam sind.

Henkel ist börsennotiert und Mitglied im Dax

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

Produkte und Marktbedeutung. Henkel ist aktiv in drei Geschäftsfeldern: Adhesive Technologies (Klebstoffe) mit Marken wie Loctite, Pritt, Teroson und Ceresit, Laundry & Home Care (Wasch- und Reinigungsmittel), wozu unter anderem die Marken Persil, Somat, Weißer Riese, Vernel, Perwoll und Sil gehören, sowie der Geschäftsbereich Beauty Care (Kosmetik/Körperpflege) mit bekannten Marken wie Schwarzkopf, Fa, Taft, Syoss, Gliss Kur, Got2b, Schauma sowie Diadermine, Aok und der Zahncreme Theramed.

Das Unternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2019 bei einem Umsatz von 20,11 (Vorjahr: 19,9) Milliarden Euro einen Jahresüber-



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

schuss von 20,35 (Vorjahr: 19,9) Milliarden Euro. Vom Umsatz entfielen 47 Prozent auf den Bereich Adhesive Technologies, 33 Prozent kamen aus dem Geschäft mit Laundry & Home Care und 19 Prozent aus dem Bereich Beauty Care.

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

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

Gemeinsam mit allen Unternehmensbereichen und externen Experten wurde daher eine langfristige Nachhaltigkeitsstrategie für das Jahr 2030 erarbeitet, in der es darum geht, das Wachstum des Unternehmens vom Ressourcenverbrauch abzukoppeln und den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dabei bezieht das Unternehmen

alle Geschäftsprozesse mit ein – von der Rohstoffbeschaffung bis hin zur Entsorgung von Verpackungsmaterialien. Im Zuge dessen entstehen auch viele Innovationen.

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

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Rund 52.650 Mitarbeiter sind in über 75 Ländern für Henkel tätig, davon 8.000 in Deutschland sowie 5.000 in



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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Ausschließlich über die Website
www.henkel.de/karriere

ANSPRECHPARTNER
Über www.henkel.de/kontakt

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

Henkel auf Facebook



Xing



der Düsseldorfer Zentrale. Weltweit stammen die „Henkelaner“ aus mehr als 120 Nationen.

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

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

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

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

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

READY FOR THE NEXT CHALLENGE.

Mireia, Packaging Management, Adhesive Technologies



Herausfordernde Praktika für motivierte Talente (m / w)

Schwarzkopf



Persil



LOCTITE



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

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

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

Henkel

Excellence is our Passion

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

Follow us:





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.

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	++

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

Mit einem Umsatz von 9,7 Milliarden Euro

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

Für alle Stellen:
People Management Team

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und teils 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

Melitta Unternehmensgruppe

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Karriereentwicklung. In den Werten, die sich Melitta als Leitlinien gewählt hat, kommt stark zum Ausdruck, dass das Unternehmen von Familienmitgliedern geführt wird und der Familiengedanke eine große Rolle spielt: Melitta legt Wert auf flache Hierarchien und kurze interne Entscheidungswege sowie auf eine Unternehmenskultur, die von kollegialer Zusammenarbeit, hierarchieübergreifender Kommunikation und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Wichtig ist dem Unternehmen, dass durch überschaubare Strukturen der einzelne Mitarbeiter sichtbar bleibt, man sich kennt und gegenseitig mit Vertrauen begegnet.

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

Im mittleren Management beispielsweise

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



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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Jobportal

ANSPRECHPARTNER

ASPs stehen in den Stellenanzeigen

Initiativbewerber:

Jana Dobrunz, jana.dobrunz@melitta.de



AUSWAHLVERFAHREN

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

Melitta auf XING



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

UND MEINEN HORIZONT
ERWEITERE.

IN DEM ICH WERTSCHÄTZUNG
ERLEBE

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

Melitta®

Das Mehr an Möglichkeiten.



Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

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

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

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

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

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



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.

BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER
Judith Felsner, felsner@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews



M I C H A L S K IH Ü T T E R M A N N

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

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

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

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

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

Michalski · Hüttermann & Partner Patentanwälte mbB

Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf

Phone: +49-211-159249-0
Fax: +49-211-159249-20
mail@mhpatent.de

www.mhpatent.de

Peek & Cloppenburg KG, Düsseldorf

Berliner Allee 2_40212 Düsseldorf_02 11-36 62-0_www.peek-cloppenburg.de



Die Gesellschaft. Ihre ersten Modehäuser gründeten die beiden Kaufleute Johann Theodor Peek und Heinrich Cloppenburg im Jahre 1901 in Düsseldorf und Berlin. Nachdem 1911 auch ein Modehaus in Hamburg eröffnet hatte, entwickelten sich in den Folgejahren zwei rechtlich und wirtschaftlich voneinander unabhängige Unternehmen: Peek & Cloppenburg, Düsseldorf ist im Rheinland, in Süddeutschland sowie im Berliner und im Leipziger Raum aktiv und Peek & Cloppenburg, Hamburg in den nördlichen und östlichen Bundesländern.

Zu der Peek & Cloppenburg KG, Düsseldorf gehört seit 1989 auch die Anson's Herrenhaus KG, die an 16 Standorten in Deutschland 20 Häuser betreibt. Außerdem begann das Unternehmen ab 1998 mit der Internationalisierung, es eröffneten Verkaufshäuser in Belgien, den Niederlanden, Österreich, Bulgarien und der Slowakei. Zehn Jahre später entstand mit der Gründung der Peek & Cloppenburg KG, Wien eine eigene Zentrale für die österreichischen und osteuropäischen Märkte.

P&C ist bis heute ein Familienunternehmen,

Angehörige der Familie sind bis dato in der Unternehmensleitung vertreten.

Produkte und Marktbedeutung. Das Unternehmen betreibt Verkaufshäuser „für die ganze Familie“ in den besten Einkaufslagen der Innenstädte und setzt dabei auf „stilvolle Einkaufserlebnisse“. Das Portfolio des Unternehmens in der Herren-, Damen- und Kindermode umfasst über 500 Marken und zahlreiche Original-Markenshops, darunter exklusive Designer- und bekannte Herstellermarken ebenso wie erfolgreiche Modelabels.

Neben dem stationären Handel ist P&C auch im E-Commerce tätig. So betreibt die Tochtergesellschaft Fashion ID GmbH & Co. KG zum einen den Online-Shop von P&C fashionid.de und kümmert sich zum anderen um die digitale Kommunikation von P&C.

Seit 2014 kümmert sich überdies die Tochtergesellschaft International Brands Company in Düsseldorf um die kreative und technische Produktentwicklung, die Produktbeschaffung und die Vermarktung zahlreicher Modemarken wie

CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		+
Hochschulabsolventen		++
Abschluss-/Doktorarbeiten		+
Werkstudenten		+
Studentische Praktikanten		+
Azubis		++
Schul-Praktikanten		+
Wirtschaftswissenschaftler		++



Christian Berg, Jake's, Joseph Janard, McNeal, Montego und Review.

Die Peek & Cloppenburg KG, Düsseldorf machte 2018 einen Umsatz von rund 1,49 Milliarden Euro und erzielte damit ein operatives Vorsteuerergebnis von 78 Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen ist inzwischen in 15 Ländern Europas aktiv. In Deutschland betreibt P&C Häuser an 66 Standorten, außerdem zwei in Belgien, drei in den Niederlanden und eins in der Schweiz. Die Peek & Cloppenburg KG, Wien führt weitere 44 Standorte in Österreich, Polen, Kroatien, Slowakei, Slowenien, Bulgarien, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Lettland und Litauen. Die Peek & Cloppenburg KG, Düsseldorf beschäftigte im Jahr 2018 über 17.000 Mitarbeiter.

Karriere bei P&C Düsseldorf. Das Unternehmen legt wert auf eine Kultur, die getragen ist von Begeisterung für Mode und Leidenschaft für den Handel, aber auch von kollegialem Zusammenhalt, einem hohen Leistungsanspruch und der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

An der firmeneigenen „Academy“ finden Veranstaltungen mit internen und externen Referenten statt, die Wissenstransfer gewährleisten, den Nachwuchskräften Möglichkeiten zum Networking sowie Einblicke in Schnittstellenbereiche bieten.

Wichtig für die Karriereentwicklung ist auch das Feedback in regelmäßig stattfindenden Beurteilungsgesprächen.

Junior Professionals. Das Unternehmen sucht je nach freier Position Nachwuchsführungskräfte mit beruflicher Erfahrung. Insbesondere im Verkauf und in den Zentralbereichen, zu denen unter anderem Finanz- und Rechnungswesen, Controlling, Marketing

sowie die Abteilung Strategie und Projektorganisation gehören, bestehen Chancen für akademische Junior Professionals, die auch aus anderen Branchen kommen können. Für sie eignet sich insbesondere der Direkteinstieg im Verkauf über das Führungsnachwuchsprogramm, das ganz individuell jederzeit starten kann.

Hochschulabsolventen. Jedes Jahr stellt P&C motivierte Hochschulabsolventen ein. Gute Chancen haben Abgänger aller wirtschaftswissenschaftlichen Fächer sowie Absolventen von Modeschulen. Neben guten Examina sollten die Bewerber bereits Praktika in relevanten Bereichen gemacht haben. Es zählen aber auch Initiative und gesellschaftliches Engagement der Kandidaten: Wer Auslandsaufenthalte und Einsatz außerhalb seines Studiums vorweisen kann, ist klar im Vorteil.

Hochschulabsolventen steigen am 1. April oder am 1. Oktober über ein 18-monatiges Traineeprogramm ein. Dabei können sie den Schwerpunkt legen auf den Einkauf, den Verkauf oder die Zentrale. Im Einkauf steht nach drei Monaten Einarbeitung im Verkauf und drei Monaten im Einkauf sowie zwölf Monaten in einer Führungsposition im Verkauf am Ende der Einstieg in die Position des Retail Buyers. Da dieser eigene Budgets verantwortet, Sortimente einkauft und Führungskraft auf der Fläche ist, muss er ein ausgeprägtes Trendge-spür und Stilempfinden haben, aber auch analytisch denken können sowie zahlenaffin, flexibel und durchsetzungsstark sein.

Auch das Traineeprogramm Verkauf beginnt mit einer dreimonatigen Einarbeitung im Verkauf. Danach stehen weitere zwölf Wochen an, die der Trainee im Einkauf mitarbeitet oder einen Geschäftsleiter begleitet, um dann ein Jahr in einer Führungsposition im Verkauf zu verbringen. Das Ziel ist es hier, zum Ende des Programms als Store Manager zum Unternehmer im Unternehmen zu werden. Der Ge-



Ausgeprägtes Stil- und Geschmacksempfinden ist wichtig für alle Bewerber.

mindestens zwei und längstens sechs Monate in Zentralbereichen wie dem Finanz- und Rechnungswesen, Controlling, Personal, Marketing, in der Strategie und Projektorganisation oder in einem Verkaufshaus einsteigen.

Für Auslandspraktika kommen nur Bewerber in Frage, die die jeweilige Landessprache sprechen. Praktikanten, die den Bachelorabschluss noch vor sich haben, erhalten monatlich 800 Euro brutto sowie einen Personalrabatt. Wer den Bachelor schon in der Tasche hat, bekommt rund 1.470 Euro im Monat.

Eine Besonderheit ist das Junior-Traineeprogramm, für das es jährlich etwa 25 Plätze gibt: Bereits während des Studiums können die Trainees als studentische Aushilfe Praxiserfahrung sammeln und haben dann nach erfolgreichem Studienabschluss die Chance auf einen Direkteinstieg als Abteilungsleiter. Bewerber sollten noch im ersten Studienabschnitt sein.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Jobportal

ANSPRECHPARTNER

Traineeprogramme Verkauf und Einkauf: Tanja Vellekoop

Traineeprogramm Zentrale: Bettina Wolters

Abschlussarbeiten, Praktikanten:

Dr. Maria Schmitz-Hüser

Azubis/Kaufleute für Büromanagement: Saskia Falk

Azubis/Gestalter für visuelles Marketing und Handelsfachwirt:

Anna Engels

Azubis/Kaufleute im Einzelhandel und Duales Studium:

Barbara Weschenbach

Schulpraktikanten richten sich direkt an ein Verkaufshaus

Alle Emails: karriere@peek-cloppenburg.de

AUSWAHLVERFAHREN

Bei Trainees: Auswahltag; ggf. Praxistag, Videointerview, Besuch im Fachbereich, Telefongespräch

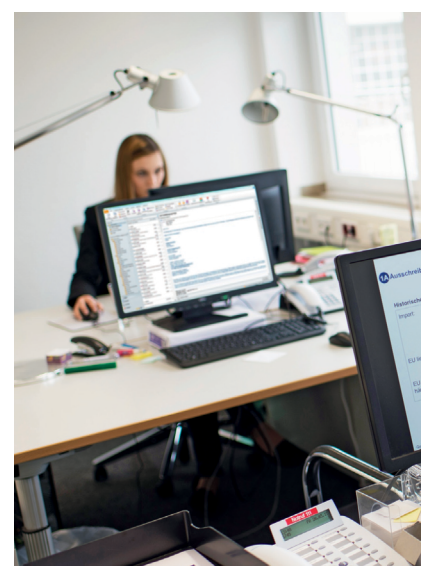
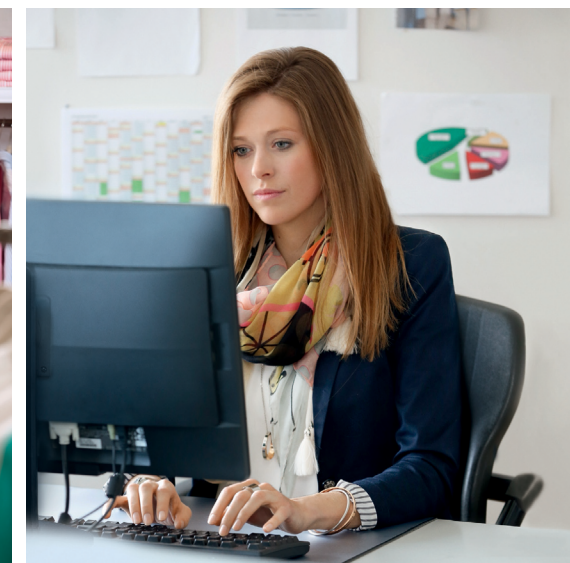
P&C auf Facebook

Xing

LinkedIn



DAS TRAINEEPROGRAMM VON P&C FÜR ABSOLVENTEN



Wer sich im Job gut entwickeln will, braucht den bestmöglichen Karrierestart: Das Traineeprogramm von P&C bereitet talentierte Absolventen in 18 Monaten auf eine Laufbahn im Einkauf, Verkauf oder in unserer Unternehmenszentrale vor. Wir bieten Ihnen ein spannendes Arbeitsumfeld im Handel, in dem Sie früh Verantwortung übernehmen können. Dazu profitieren Sie von begleitenden Seminaren, besten Entwicklungsmöglichkeiten, individueller Betreuung, persönlichem Mentoring und einem überdurchschnittlichen Gehalt.

peek-cloppenburg.de/karriere
facebook.com/peekcloppenburgkarriere
youtube.com/PuCKarriere
karriereblog.peek-cloppenburg.de

Peek&Cloppenburg

schäftsleiter führt dann „sein“ Verkaufshaus als Profitcenter und ist damit für die Führung der Mitarbeiter und den gesamten Auftritt des Hauses verantwortlich.

Wer sich für das Traineeprogramm Zentrale entscheidet, lernt auch zunächst einmal für je drei Monate das Geschäft an der Basis im Verkauf und Einkauf kennen, um dann ein Jahr in dem gewählten Schwerpunktbereich, also im Controlling, Finanz- und Rechnungswesen, Marketing, Supply Chain Management, in HR oder der Abteilung Strategie und Projektorganisation zu verbringen. Ziel ist hier die Position des Associate Managers in einem der Zentralbereiche.

Neben dem Traineeprogramm gibt es aber auch die Chance zum Direkteinstieg in den Zentralbereichen, bei Anson's oder in der International Brands Company. Auch die Tochtergesellschaft Fashion ID schreibt regelmäßig in den Bereichen Online Marketing, Fashion Content, Webdesign, Operations E-Com, in der Logistik und in der Abteilung Business Development Stellen für Direkteinsteiger aus.

Das Einstiegsgehalt variiert je nach Studienabschluss und Qualifikation.

Abschlussarbeiten. P&C unterstützt unternehmensrelevante Themen im Rahmen von Bachelor- und Master-Abschlussarbeiten. Interessierte Studenten sollten einen Themenvorschlag machen. Dann wird individuell geprüft, ob eine Betreuung erfolgen kann und das Thema bisher noch nicht bearbeitet wurde. Vielfach ergibt sich eine Themenidee im Laufe eines Praktikums. Die Autoren der Arbeiten müssen nicht vor Ort im Unternehmen sitzen oder mitarbeiten, werden aber während der Erstellung der Arbeit mit einer Aufwandsentschädigung unterstützt.

Praktika. P&C stellt jährlich für circa 150 Studierende Praktikumsplätze zur Verfügung. Sie können nach dem zweiten Fachsemester für



MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Einkauf/Category Management/Ware	++
Logistik/Supply Chain	++
Personal	++
IT	++
Controlling	++
Qualitätssicherung	++
Recht/Compliance	++
Steuern/Finanzen	+
Strategie	+
Vertrieb	+
Marketing	+
Revision	+
Immobilien	+

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebsport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	-
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	+
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	42 %
Akademikerquote an Belegschaft	23,5 %

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

über die Karriereseite
karriere.rewe-group.com

ANSPRECHPARTNER

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

AUSWAHLVERFAHREN

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

Rewe Group auf



Jobguide

REWE 
GROUP



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

Jetzt online bewerben!

karriere.rewe-group.com

REWE

nahkauf

PENNY

toom!
Respekt, wer's selber macht.

BILLA

MERKUR

BIPA

PENNY
MARKET

DER
Touristik

REWE
SYSTEMS

REWE
digital

Schulen in Nordrhein-Westfalen

Völklinger Str. 49_40221 Düsseldorf_www.lehrer-werden.nrw



CHANCEN FÜR		
Junior Professionals		++
Hochschulabsolventen		++
Abschlussarbeiten		-
Werkstudenten		-
Studentische Praktikanten		-
Azubis/Duales Studium		++
Schul-Praktikanten		-
Elektrotechnik		++
Energietechnik		++
Nachrichtentechnik		++
Maschinenbau		++
Fertigungstechnik		+
Fahrzeugtechnik		+
Konstruktionstechnik		+
Verfahrenstechnik		+
Versorgungstechnik		+
Chemietechnik		+
Automatisierungstechnik		+
IT		++
Wirtschaftswissenschaften		+
Sozialpädagogik		+
Sprachwissenschaften		+

Das Ministerium. Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) des Landes Nordrhein-Westfalen ist die oberste Schulaufsichtsbehörde. Es nimmt für das Bundesland die Schulaufsicht über das gesamte Schulwesen wahr und trägt damit die Verantwortung für die Bildung von rund zwei Millionen Schülerinnen und Schülern.

Aufgaben. Zu den Aufgaben des Landesministeriums gehört es, das Bildungsangebot in den Schulen zu sichern, weiterzuentwickeln, im internationalen Vergleich konkurrenzfähig zu halten und auf die Themen und Herausforderungen der Zukunft auszurichten.

Im Normalfall werden Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen nur dann dauerhaft in den Schuldienst eingestellt, wenn sie ein Lehramtsstudium abgeschlossen, danach ein Referendariat absolviert und ein Staatsexamen erfolgreich abgelegt haben. Weil diese „grundständig“ ausgebildeten Lehrkräfte jedoch nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, werden seit längerem in Nordrhein-Westfalen auch Akademiker eingestellt, die nicht diese klassische Lehrerausbildung durchlaufen haben. Diese Öffnung für den Seiteneinstieg hilft den Schulen dabei, den hohen Lehrerberdarf zu decken und Unterrichtsausfall zu vermeiden.

Standorte und Mitarbeiter. In ganz Nordrhein-Westfalen sind an rund 5.000 Schulen etwa 182.000 Lehrerinnen und Lehrer tätig.

Karriere im Schuldienst NRW. Den Seiteneinstieg gibt es an allen Schulformen, außer an Förderschulen. Die letzte Lehrkräfte-Bedarfsprognose des NRW-Schulministeriums wurde 2018 erstellt und zeigt über alle Schulformen hinweg einen hohen Bedarf. Hervorragende bis sehr gute Beschäftigungsaussichten gibt es demnach in den nächsten zehn Jahren für Kandidaten mit Befähigung für die Primarstufe. Auch in der Sekundarstufe I erwartet das Ministerium, dass dauerhaft mehr Stellen entstehen als Bewerber verfügbar sind.

Etwas eingeschränkter sind die Chancen in der Sekundarstufe II. Hier kommt es sehr stark auf die Studienfächer an, ob es Stellen gibt oder nicht. Ganz besonders gesucht sind Kandidaten mit abgeschlossenem Studium in einem MINT-Fach sowie einigen Jahren Berufserfahrung in diesem Fach.

Als „hervorragend“ bezeichnet das Ministerium die Möglichkeiten an den Berufskollegs, ganz besonders in den gewerblich-technischen Fachrichtungen. Geringer sind sie in den Wirtschaftsfächern.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Grundsätzlich gilt immer: Voraussetzung für den Seiteneinstieg an einer konkreten Schule ist es, dass die jeweilige Schulleitung ihre Stellenausschreibung für den Seiteneinstieg öffnet. Damit der Start als Quereinsteiger in den Schuldienst gelingt, erhalten Seiteneinsteiger eine berufsbegleitende Ausbildung, während derer sie die pädagogischen Grundlagen des Lehrerberufs erlernen.

In den Schulformen der Sekundarstufe I (Haupt-, Real, Sekundar-, Gesamtschule Klasse 5-10) und Sekundarstufe II (Gymnasium, Gesamtschule Klasse 11-13, Berufskolleg) ist der Seiteneinstieg in allen Fächern und beruflichen Fachrichtungen möglich. Hier ist ein lehramtsbezogener FH-Master oder Universitätsabschluss und zusätzlich eine zweijährige Berufstätigkeit oder Kinderbetreuungszeit Voraussetzung. Der berufsbegleitende Vorbereitungsdienst dauert dann zwei Jahre.

In der Grundschule ist der Seiteneinstieg nur möglich in den Fächern Kunst, Musik, Sport und Englisch. Auch hier ist ein Hochschulabschluss nötig, aber die berufsbegleitende Einführung erstreckt sich nur über ein Jahr. Die Fächer Mathematik und Deutsch sind nicht für den Seiteneinstieg geöffnet, denn hier sind die Anforderungen besonders hoch.

Für eine Lehrtätigkeit an einem Berufskolleg gibt es einen besonderen Weg für Bewerber, die bereits in einem MINT-Fach ein Bachelor-Studium in den Fächern Elektrotechnik, Energietechnik, Nachrichtentechnik, Maschinenbau, Fertigungstechnik, Fahrzeugtechnik, Konstruktionstechnik, Verfahrenstechnik, Versorgungstechnik, Chemietechnik, Automatisierungstechnik oder Informationstechnik abgeschlossen haben. Darauf können sie dann berufsbegleitend ein duales Master-Studium aufsatteln. Zwei Tage pro Woche verbringen sie dann an einer der Universitäten Wuppertal, Paderborn, Siegen, Aachen oder Münster und drei Tage bereiten sie sich an einem Berufskolleg auf ihre Lehrtätigkeit in Maschinenbautechnik, Elektrotechnik oder Chemietechnik vor. Wenn sie nach sechs Monaten das Studium mit einem Master of Education abgeschlossen haben, folgen 18 Monate berufsbegleitender Vorbereitungsdienst (OBAS), in denen sie das für den Lehrberuf nötige pädagogische Wissen erwerben und am Ende eine Staatsprüfung ablegen.

In dem Auswahlverfahren, das die Quereinsteiger durchlaufen, wird neben den formalen Voraussetzungen – zu denen auch gute deutsche Sprachkenntnisse gehören – eine Prognose darüber erstellt, ob der Bewerber die berufsbegleitende Ausbildung in zwei Fächern voraussichtlich erfolgreich abschließen wird. Dabei wird auf die fach-

wissenschaftlichen Leistungen im Studium geachtet und bereits vorhandene Berufserfahrung, aber auch darauf geschaut, ob jemand sich eignet für die Arbeit mit jungen Menschen.

Der Vorbereitungsdienst schließt immer mit einer Staatsprüfung ab. Beim zweijährigen Vorbereitungsdienst wird damit auch die Lehramtsbefähigung erworben und der bisherige Anwärter wird in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen. Später ist dann auch noch eine Verbeamtung möglich.

Bei der einjährigen pädagogischen Einführung in den Dienst an einer Grundschule gilt dies jedoch nicht: Hier schließt sich zwar ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an, aber es wird keine Lehramtsbefähigung erworben und auch der Weg in die Verbeamtung ist nicht offen.

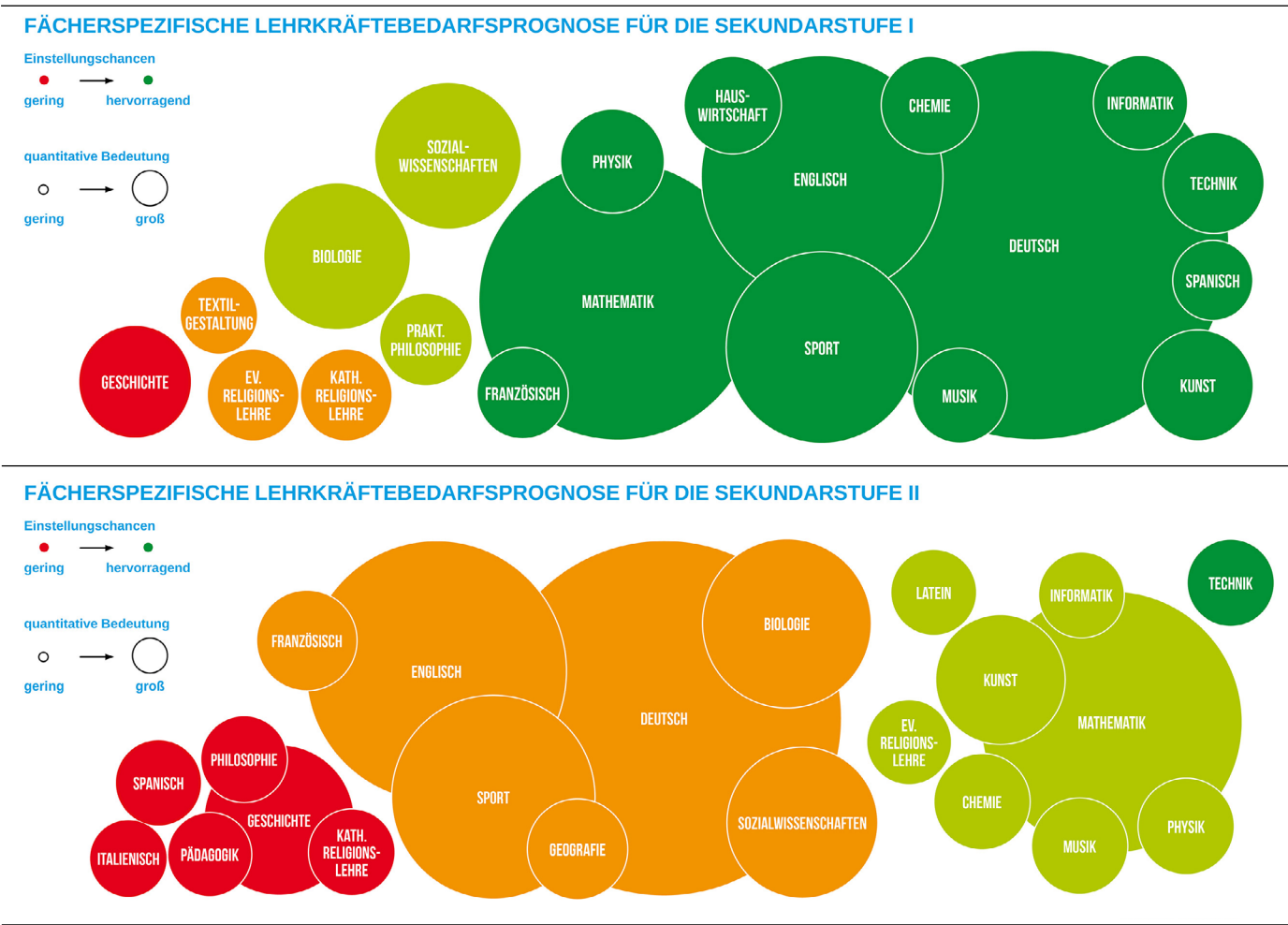
Seiteneinsteiger mit wissenschaftlichem Hochschulstudium starten als Lehrkraft an Grund- und Hauptschulen in einer Einkommensgruppe, die ihnen ein monatliches Bruttogehalt von rund 3.500 Euro verspricht.

Für Bewerber mit einem Studienhintergrund in Sozialpädagogik, Sozialarbeit oder den Erziehungswissenschaften gibt es etwas andere Möglichkeiten. Sie können drei verschiedene Tätigkeitsfelder ansteuern: Option eins ist die Arbeit in sogenannten multiprofessionellen Teams. Hier geht es darum, sich besonders um neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler zu kümmern, die so schnell und so gut wie möglich in ihren Schulen integriert werden sollen. Die Fachkräfte be-



teiligen sich insbesondere an der sozialen und kulturellen Integration sowie der individuellen Förderung der Jugendlichen und tragen so zu einem Bildungs- und Erziehungsangebot bei, das sich an dem Bedarf der Schule, der Kinder und Jugendlichen sowie der Eltern orientiert. Entsprechend wird hier viel Wert gelegt auf die Zusammenarbeit mit Lehr- und Fachkräften, den Eltern und externen Diensten, etwa mit der Jugendhilfe, wenn es um unbegleitete Minderjährige geht.

Wichtig für diese Schüler und Schülerinnen sind aber auch Fachkräfte, die Förderkonzepte entwickeln, umsetzen und evaluieren, etwa wenn Lernschwierigkeiten und Lernstörungen auftreten oder es gilt,



mit Verhaltensstörungen und besonderen Begabungen adäquat umzugehen. Hier werden dann sozialpädagogische Hilfen bereitgestellt, offene Angebote gemacht und Projektarbeit organisiert.

Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist das der Sozialpädagogischen Fachkräfte, die sich um Kinder mit schulischen, entwicklungsbedingten oder familiären Problemen in der Schuleingangsphase kümmern. Darunter ist der Übergang vom Kindergarten in die Grundschule zu verstehen, wo sich die Sozialpädagogen zum Beispiel um Kennen-

lernangebote der Schule kümmern, in der Förder-Diagnostik bei der Anmeldung tätig werden, Beratungsgespräche mit Erzieherinnen und Eltern führen, aber auch mitwirken bei der Klassenbildung und der Gestaltung von Informationsabenden für Eltern.

Bei diesen Sozialberufen an Schulen gibt es keinen Vorbereitungs-dienst wie bei den Lehrern. Vergütet werden sie ebenfalls nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, jedoch sehr unterschiedlich, je nach Aufgaben, Arbeitszeiten und Verantwortung.



BEWERBEN

Stellenausschreibungen für MINT-Professionals: www.lois.nrw.de;
Stellenausschreibungen für Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Erzieher: www.andreas.nrw.de; Weitere Informationen auf:
www.lehrer-werden.nrw/chancen/chancenrechner

ANSPRECHPARTNER
beratung@lehrer-werden.nrw; telefonische Beratung: 02 31-93 69-77 70 (Mo, Mi, Fr 9 -12 Uhr; Di, Do 13-16 Uhr)

MSB auf [Facebook](#) [Instagram](#) [YouTube](#)

WISSEN

„Mathematik ist meine absolute Leidenschaft. Junge Menschen dafür zu begeistern, macht meinen Beruf so spannend.“

Anne R., Lehrerin für Mathematik und Wirtschaft an einem Berufskolleg in Krefeld

SCHAFFEN

Zukunft mitgestalten

SCHLAU MACHEN
WWW.LEHRERIN-WERDEN.NRW

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen





Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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



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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

Neben der Firmengröße und der Region spielt die Branche bei der Einkommenshöhe eine entscheidende Rolle. Zum einen, weil es den Wirtschaftszweigen 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 Gutbezahlter-Branchen mit überdurchschnittlichen Gehältern zählen traditionell: Banken und Finanzdienstleister, Pharma-, Chemie- und Biotechbranche, Medizintechnik, Automobil, Luftfahrt- und Halbleiterindustrie, IT und Elektrotechnik, Anlagen- und Maschinenbau, Kosmetik und Konsumgüter, Unternehmensberatung, Energieunternehmen und Versicherer. Im guten Mittelfeld liegen Medien und Presse, Bekleidung, Textil und Handel, Teile der Bauwirtschaft sowie die Telekommunikation.

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

Foto: istockphoto/mabeiz3

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

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

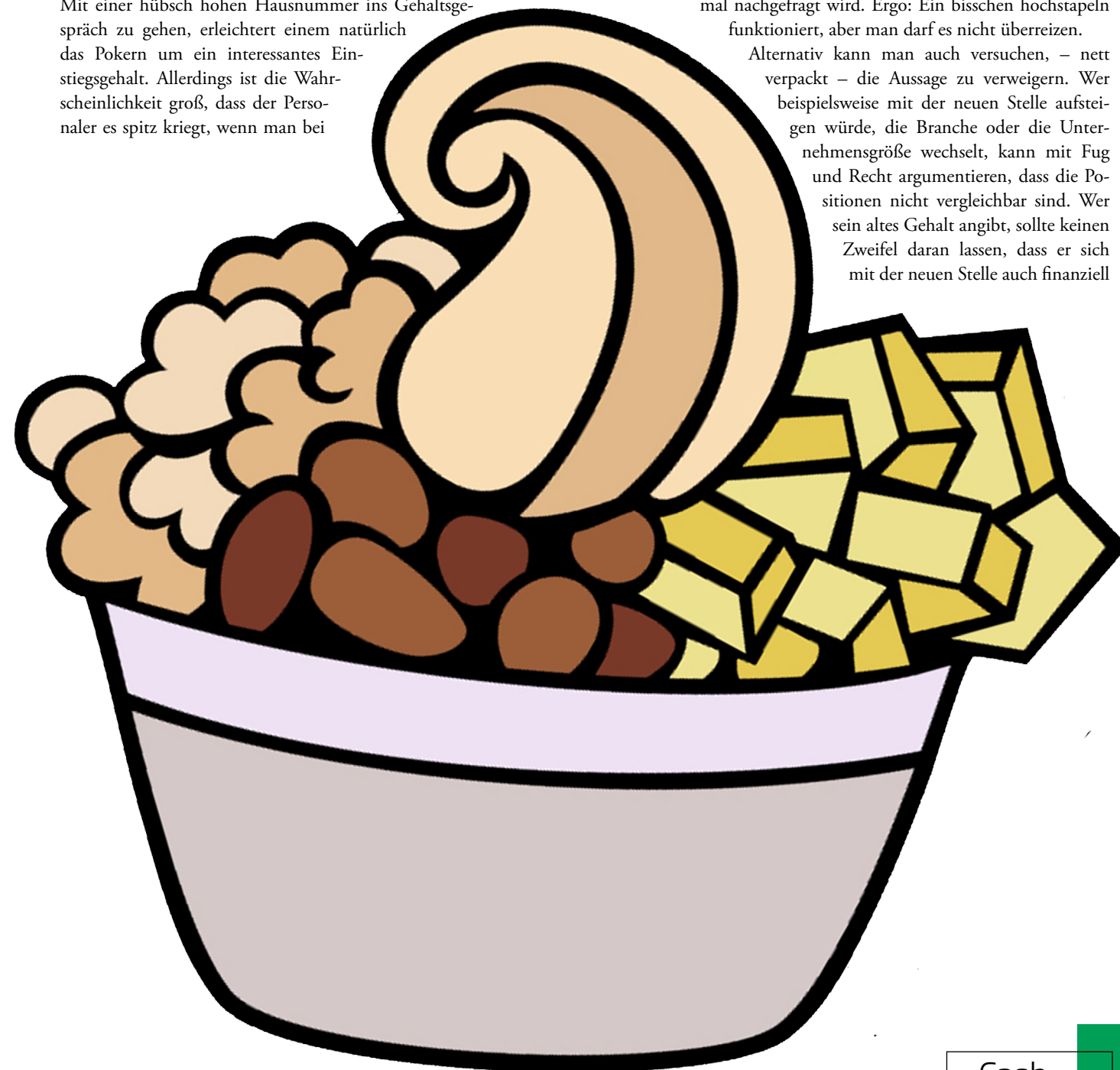
Darf ich schummeln, wenn der Personaler nach meinen früheren Gehalt fragt?

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

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

Zum Glück ist der Gehaltsbegriff aber ein bisschen dehnbar, denn neben Grundgehalt und Boni etc. werden oft ja auch noch Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Kindergartenbeiträge oder Tankgutscheine gezahlt. Solche Sachleistungen machen aktuell 14 bis 15 Prozent der Gesamtvergütung bei Fachkräften aus, schreibt das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Tendenz steigend. Im weitesten Sinne könnte man diesen Gegenwert mit gutem Gewissen auch noch einbeziehen, wenn der Personaler nach dem alten Gehalt fragt. Dann wäre man nicht kompromittiert, wenn später mal nachgefragt wird. Ergo: Ein bisschen hochstapeln funktioniert, aber man darf es nicht überreizen.

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



verbessern möchte.

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

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

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 aufdrängen, kontern Sie: „Ich möchte hier nur über meine Leistungen sprechen. Und die waren im vergangenen Jahr...“

Nachbereitung ernst nehmen

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

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 sechsstelligen Zahlen von Bewerbungen pro Jahr verwalten müssen. Bei kleineren Unternehmen ist der Prozessdruck nicht ganz so hoch, steigt allerdings auch zunehmend an.

Technische Prozesse verstehen und nutzen

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

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

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

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

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

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

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

Foto: nerenus/shutterstock.com



Erst Recherchieren

Bereiten Sie sich auf einen solchen Anrufbeim 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.

Foto: Larog

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 Personaler schnell zu Rückschlüssen veranlassen: Penible, introvertierte Menschen quetschen ihre Bewerbung gern in winzigen Schriften aufs Papier (zehn oder elf Punkt). Wichtiguer machen sich schon mal marktschreierisch mit einer 13er oder 14er Schrift breit. Der neutrale Weg ist eine 12-Punkt-Schrift. Schließlich soll der Personaler möglichst zügig und problemlos Ihre Unterlagen erfassen können. Dazu gehört auch: Nicht allzu viel unterstreichen, fetten und markieren. Gut dosiert und intelligent eingesetzt, verhelfen solche Hervorhebungen zu einer besseren und schnelleren Lesbarkeit. Zuviel davon bewirkt aber genau das Gegenteil: Ihre Unterlagen werden für Auge und Hirn unübersichtlich.

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

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

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

Ein Deckblatt kann viel bewirken

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

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

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

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

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

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

Ein gutes Anschreiben zeigt in jedem Satz, warum der Bewerber qualifiziert für den Job und nützlich für das Unternehmen ist. Als Aufhänger dient im Idealfall die Anzeige oder – wie hier im Jobguide – ein redaktionelles Porträt des Arbeitgebers. Gehen Sie die Anforderungen Punkt für Punkt durch, gerne auch gedanklich nach dem Muster: „Sie suchen ..., ich biete ...“. Beim Aufschreiben sollten Sie das etwas subtiler und sprachlich abwechslungsreicher formulieren, aber die Idee dahinter bleibt gleich. Das hat Vorteile: Erstens erkennt der Personaler 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 Jobberfahrene 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 Personaler 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



Foto: Photographee.eu/shutterstock.com

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

Ohne Marketing würdest Du niemals Deine Lieblingschips finden!



MTP – Marketing zwischen Theorie und Praxis e.V.

Ein Verein. Eine Idee. Viele Facetten.

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

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

marketing leben.  mtp

IMRESSUM

© 2021 matchboxmedia, Düsseldorf

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

namen oder sonstigen Kennzeichen in diesem Produkt 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 product may be reproduced in any form – by photoprinting, microfilm or any other means – nor transmitted or translated into a machine language without written permission from the publishers. Registered names, trademarks,

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

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

Anzeigen: anzeigen@
matchbox-media.de

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

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