Jobguide

by matchboxmedia©

Annette Eicker (Hrsg.)

Januar 2022

IT Mathematik eCommerce

Mit allen **Kontakt-Infos** für **Bewerber**

Karrieren rund um Mobile, Cloud & Co.

Chancen für Praktikanten, Absolventen Young Professionals und erfahrene Berufstätige in den IT-Abteilungen aller Branchen und der ITK-Branche

Foto: Shutterstock

Das Industrie-Internet schöpft neue Werte

2019 wuchs die ITK-Branche um 1,5 Prozent und schaffte 40.000 zusätzliche Jobs. Weil klassische Branchen und Leitindustrien mit der ITK verschmelzen, finden Fachkräfte überall exzellente Jobchancen.

Für die deutsche ITK-Branche mit ihren rund 90.000 Unternehmen geht es seit Jahren aufwärts. Allein 2019 legten die drei Segmente Informationstechnologie (IT), Telekommunikation und Unterhaltungselektronik (ITK) um 1,5 Prozent auf über 165 Milliarden Euro Umsatz zu. 40.000 neue Jobs wurden geschaffen und brachten die Branche auf mehr als 1,17 Millionen Beschäftigte. „Die Bitkom-Branche festigt damit ihre Rolle als zweitgrößter industrieller Arbeitgeber, knapp hinter dem Maschinenbau“, resümierte Bernhard Rohleder, Hauptgeschäftsführer des Branchenverbandes Bitkom. Getragen wird das Wachstum zu allererst von der Informationstechnik und in zweiter Linie von der Telekommunikation, während die Unterhaltungselektronik seit mehreren Jahren in Folge schrumpft.

Auch 2020 soll es wieder Wachstum geben, was von der Digitalisierung in weiten Teilen der Industrie getrieben wird. „Klassische Branchen und Leitindustrien verschmelzen mit der IT“, stellt der Branchenverband Bitkom fest. Das Wachstum aber bringt die Branche auch arg in Bedrängnis, denn schon Ende 2018 waren nach der Erhebung des Bitkom 82.000 Stellen für IT-Experten unbesetzt. „Wir brauchen eine Offensive für mehr Digitalkompetenz“, sagt deshalb Bitkom-Präsident Achim Berg. „Denn um die digitale Herausforderung zu bestehen, brauchen wir viel mehr Digitalexperten. Dazu müssen wir unsere Schulen endlich ins digitale Zeitalter führen, junge Menschen für die Berufe der Zukunft begeistern, Anreize für digitale Weiterbildung setzen und die Zuwanderung ausländischer IT-Spezialisten erleichtern.“

Gigantische Wertschöpfung durch Big Data

„Dank der Digitalisierung steuern wir auf eine Industrie zu, in der die Kombination von Prozessverständnis und Daten in globalen Wertschöpfungsnetzwerken eine wesentliche Rolle spielt“, erklärt Siegfried Russwurm, Vorstand der Siemens AG. Maschinen kommunizieren mit Maschinen, Autos lernen, selbst zu fahren, im Internet entstehen digitale Umkleidekabinen fürs Onlineshopping – die Industrie ist auf Software und Sensoren angewiesen, ohne die schon heute nichts mehr läuft. Daten sind der neue Rohstoff, deren Austausch läuft über Datenautobahnen und Server, innerhalb der Cloud: Der Datenhighway schafft langfristig ein Industrie-Internet mit echter Wertschöpfung. Der Technologiekonzern General Electric etwa rechnet damit, dass in 20 Jahren die Wertschöpfung mit Big Data und Cloud Computing höher sein wird als das heutige Bruttoinlandsprodukt von China – und das lag 2015 bei knapp 11 Billionen US-Dollar.

Das beschert der ITK-Branche den bis dato größten Umbruch. Um der Nachfrage nach Digitalisierung und digitalen Geschäftsmodellen aus der Industrie nachzukommen, muss sie sich neu ausrichten. Die Folge: IT-Giganten wie Hewlett-Packard spalten sich in eine kleinere Hardware- und eine größere IT-Service-Sparte auf, IBM investiert Milliarden in Geschäftsmodelle mit digitalen Inhalten, Oracle will zum IT-Dienstleister mutieren und der deutsche Softwarekonzern SAP setzt noch stärker als schon bisher auf den Verkauf seiner Programme auf Angebote aus der Cloud und IT-Services inklusive Beratung. Hinzu kommen chinesische Anbieter, die mit Kapitalmitteln im Rücken auf die Weltmärkte expandieren, ganz nach dem Vorbild von Lenovo und Huawei.

Jedes sechste Jobangebot geht an IT-Fachkräfte

In der Industrie selbst mangelt es an Fachkräften, die die neuen Anforderungen der digitalen Wirtschaft umsetzen können. Auch wenn, so eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey, gleich 92 Prozent der deutschen Unternehmen in der Industrie 4.0 eine Chance sehen: Nur 44 Prozent der deutschen Firmen haben 2015 keine oder nur sehr begrenzte Fortschritte darin gemacht, die eigene Produktion oder Wertschöpfungskette zu digitalisieren. Und bislang hat nur jedes zehnte Unternehmen in seinem Haus passende Anwendungen und entsprechende Strategien implementiert. Doch nach einer Analyse der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC und der Beratung Strategy& will allein die deutsche Industrie bis 2020 jährlich 20 Milliarden Euro in Industrie 4.0-Lösungen investieren. Die Nachfrage nach Fachkräften ist daher nicht nur in der ITK-Branche selbst, sondern in der gesamten Industrie groß. Branchenübergreifend fehlen laut Bitkom 43.000 IT-Fachkräfte derzeit.

Unilever

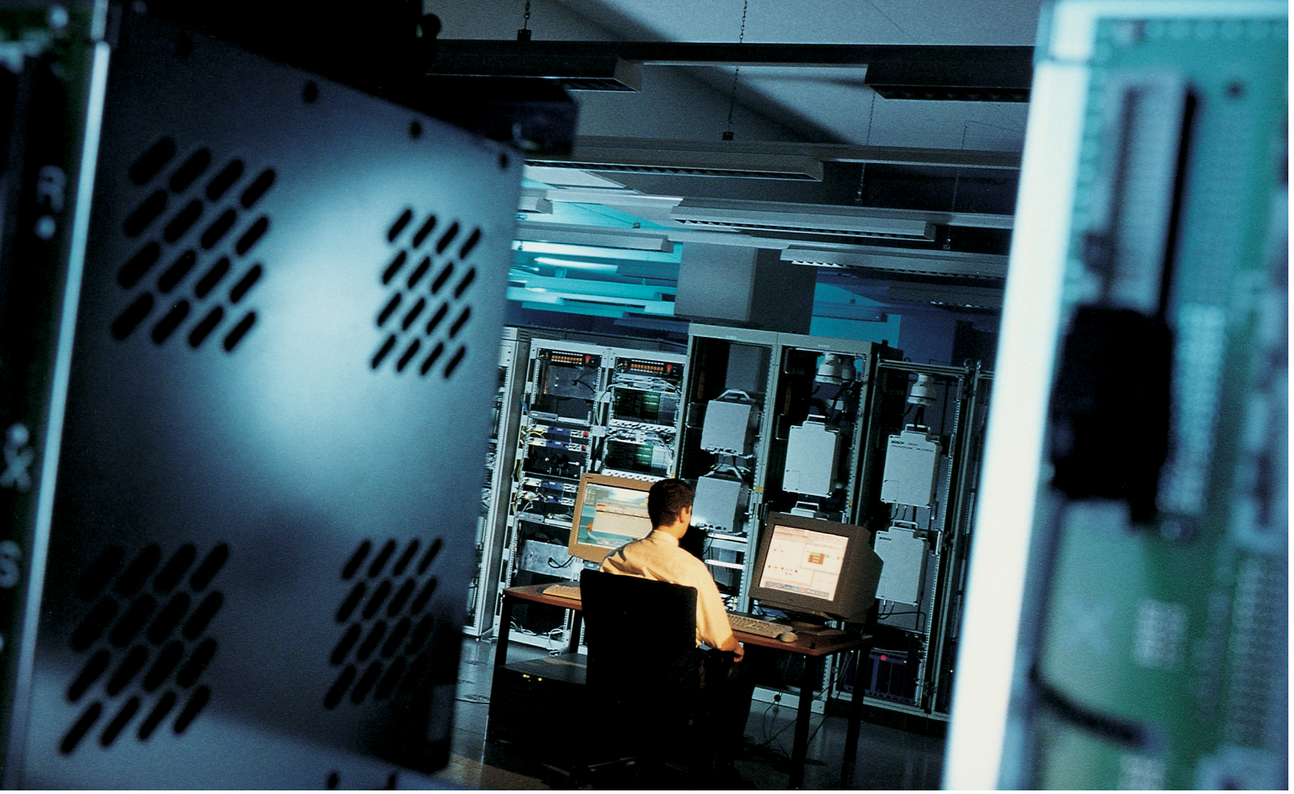
BRINGING IDEAS
TO LIFE

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

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

Mehr erfährst du hier:

@ www.unilever.de/karriere
www.facebook.com/UnileverCareersDACH
unilevercareersdach



„Wir beobachten ein immer stärkeres Durchdringen aller Branchen durch IT-Fachkräfte“, sagt Anastacia Herrmann, Communication und Research Manager des Jobportals Stepstone. Bereits seit Frühjahr 2016 richtet sich bei der Online-Jobbörse rund jede sechste Stellenausschreibung an IT-Spezialisten – und die Anfragen kommen aus allen Wirtschaftsbereichen. Nur ein Drittel der Gesuche stellt die IT-Branche selbst, besonders nachgefragt sind die Fachkräfte im Handel, im Banken-, Finanz- und Versicherungssektor, in der Unternehmensberatung, der Elektrotechnik und dem Maschinenbau.

Innerhalb der Ausschreibungen bemüht sich die Wirtschaft besonders um Software Developer. Sie machen 20 Prozent aller Stellenausschreibungen für IT-Spezialisten aus. Beste Jobchancen haben die Software-Entwickler, die sich auf Java spezialisiert haben. Überdurchschnittlich viel, mit einem Anteil von mehr als jeweils zehn Prozent, sind auch IT-Consultants, SAP-Berater und IT-Projektmanager gesuchte Kräfte.

Industrie 4.0 hat Potenzial von 30 Milliarden Euro

Sie treffen auf international agierende Unternehmen, die sich derzeit um einen internationalen Standard bemühen, darunter auch deutsche. So versucht derzeit die deutsche Plattform Industrie 4.0 zusammen mit dem amerikanischen Industrial Internet Consortium (ILC), solche Standards zu entwickeln. Hinter der deutschen Plattform Industrie 4.0 stehen neben dem Branchenverband Bitkom noch der Verband der deutschen Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA) und der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI), die im Auftrag der Bundesregierung versucht, das Internet der Dinge weiterzuentwickeln. Diese Zusammenarbeit mit dem amerikanischen ILC soll helfen, eine gemeinsame digitale Basis zu entwerfen.

Schließlich geht es um viel Geld: Die Studie „Industrie 4.0“ von PwC und Strategy& kommt zu dem Schluss, dass mit der Digitalisierung und Vernetzung von Produkt- und Dienstleistungsangeboten für die deutsche Wirtschaft ein jährliches Umsatzpotenzial von mehr als 30 Milliarden Euro steckt. Das lässt sich aber nur heben, wenn Staat und Wirtschaft entsprechend investieren.

Eine der wichtigsten Investitionen betrifft den Ausbau des schnellen Datennetzes. Der aktuelle Datenstandard für den Mobilfunk 4G schafft aktuell 50 MBit/s. Doch das Netz schwächelt im ländlichen Raum. Die Bundesregierung hatte sich auf die Fahnen geschrieben, flächendeckend den Standard 4G auszubauen. Nur, so warnten Experten schon vor Jahren, werden die Menschen dann feststellen, dass der Standard viel zu langsam ist. Stattdessen sollte das Geld in den Aufbau des neuen Standards 5G fließen. Der bringt Daten zehn Mal schneller ans Ziel als 4G. Wichtig wird das zum Beispiel bei selbst fahrenden Autos. Simulationen zeigen, dass sie mit 5G viel schneller und besser reagieren – und das gilt für viele andere Anwendungen auch.

Deshalb muss sich Deutschland sputen, um den Anschluss nicht zu verlieren. Ein internationaler Vergleich über den realen Datentransfer der Länder mit dem schnellsten Internetzugang verwies die Bundesrepublik 2019 mit 69,4 Mbit/s auf Platz 31. Für Deutschland geht es jetzt darum, über einen schnellen Auf- und Ausbau wieder in die Riege der führenden Nationen zurückzukehren.

Julia Leendertse

Foto: O_2

BENEFIT FROM IT.

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

Treibe mit uns die digitale Transformation voran: Jetzt bewerben!

EXPLORE NEW HORIZONS
lufthansagroup.**careers**/lhind

Lufthansa Industry Solutions

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 Bekennerschreiben des 43-jährigen Deutschen lässt neben einer psychischen Erkrankung auf ein rechtsextremistisches, antisemitisches und von Verschwörungsideologien geprägtes Weltbild schließen.

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

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

Nicht lange nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland und der Verabschiedung des Grundgesetzes installierte der Bund drei Nachrichtendienste als Sicherheitsberater der Bundesregierung und Dienstleister der Demokratie. Als erster Dienst entstand am 7. November 1950 das Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV), dessen Aufgabe als Inlands-Nachrichtendienst es ist, unter anderem 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 Verfassungsschutz auch noch Landesbehörden für Verfassungsschutz, die jedoch keineswegs als Landesableger des BfV zu verstehen sind und diesem auch nicht nachgeordnet. Sie unterstehen den Innenministerien der jeweiligen Länder und agieren somit grundsätzlich unabhängig vom BfV. Dennoch sind Bundes- und Landesämter verpflichtet zur Zusammenarbeit und auch darauf angewiesen. Die Zusammenarbeit findet zum Beispiel im Rahmen des Gemeinsamen Extremismus- und Terrorismusabwehrzentrums (GETZ) statt, in dem Analytiker, Auswerter, Beschaffer und Berichterstatter der Sicherheitsbehörden von Bund und Ländern auf Gefahren für die innere Sicherheit reagieren.

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

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

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

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

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

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

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

Jobguide

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 Datenbankadministration, Projektmanagement und Entwicklung. Hier werden zudem komplexe Systeme zur optimalen Unterstützung der nachrichtendienstlichen Arbeit entwickelt, etwa für die Auswertung und Analyse gesammelter Informationen oder die GPS-Spurfolge.

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

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.

K.A.

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

Bundesverwaltungsamt

Barbarastr. 1_50735 Köln_02 28-9 93 58-0_www.bva.bund.de

Das Amt. Wenn alle Bundesministerien für die eigene Verwaltung große Mitarbeiterstäbe vorhalten müssten, dann wäre das ziemlich ineffizient. Wenn Verwaltungsaufgaben jedoch an einer Stelle gebündelt werden können, entsteht mehr Know-how und sie sind mit weniger Ressourcen und effizienter zu erledigen. Das waren in etwa die Überlegungen als im Jahr 1960 unter Bundeskanzler Adenauer das Bundesverwaltungsamt (BVA) gegründet und als selbstständige Bundesoberbehörde dem Bundesinnenministerium unterstellt wurde. Geführt wird das BVA von einem Präsidenten, seit März 2010 ist dies Christoph Verenkotte, der unterstützt wird von einer Vizepräsidentin und einem Vizepräsidenten.

Aufgaben. Wenn Bundestags- oder Europawahl ist, müssen von den Gemeinden Millionen von Wahlbenachrichtigungen und Briefwahlunterlagen verschickt werden. Die Kosten, die das verursacht, werden den Bundesländern vom Bund erstattet. Wenn jedes Jahr Millionen von Visaanträgen beim Auswärtigen Amt gestellt werden, müssen diese individuell geprüft und Bescheide verschickt werden. Wenn Studierende Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz erhalten und diese nach dem Studium zurückzahlen, müssen die Darlehen abgerechnet und die Rückzahlung verwaltet werden.

In allen drei Fällen steht hinter den zuständigen Ministerien als zentraler Dienstleister das Bundesverwaltungsamt. Es sorgt dafür, dass politische Vorgaben Wirklichkeit werden, also die administrativen Prozesse hinter einer politischen Maßnahme sauber umgesetzt und abgearbeitet werden.

Entsprechend vielfältig ist das Tätigkeitsfeld des BVA – es umfasst mehr als 150 teils sehr unterschiedliche Fachaufgaben. Vor allem erfüllt das BVA eine Vielzahl von Aufgaben für das Bundespräsidialamt, das Bundeskanzleramt und die gesamte Bundesregierung sowie viele weitere Organisationen.

Zu den typischen Aufgaben zählen zum Beispiel das Reisemanagement, die Beihilfe- und Bezügebearbeitung sowie die Personalgewinnung für zahlreiche Kundenbehörden. Ferner betreibt das BVA große Datenbanken wie das Ausländerzentralregister, kümmert sich um die Digitalisierung von Asylverfahren, vergibt Bildungskredite, zieht BAföG-Darlehen ein, zahlt Corona-Überbrückungshilfen an Profisportvereine aus, verarbeitet Fluggastdaten von internationalen Flügen für das Bundeskriminalamt und bearbeitet für das Auswärtige Amt mehrere Millionen Visa-Anfragen pro Jahr.

Der Jahresetat des BVA beläuft sich mittlerweile auf über 490 Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Der Hauptsitz des Bundesverwaltungsamts ist seit seiner Gründung in Köln, aber auch in Berlin und darüber hinaus bundesweit an weiteren 21 Standorten sind die rund 6.000 Beschäftigten im Einsatz.

Karriere beim Bundesverwaltungsamt. Wer beim Bundesverwaltungsamt einsteigt, kann sich in einer Rolle als Verwaltungsprofi, IT-Experte oder Organisationsberater weiterentwickeln. Entsprechend gesucht sind daher vor allem Wirtschaftswissenschaftler, Juristen und IT-Fachkräfte. Wer als Quereinsteiger nicht aus einer Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung kommt, wird im Zuge eines Onboarding-Prozesses begleitend zur praktischen Einarbeitung in Schulungen mit dem nötigen Behördenwissen versorgt und mit internen Programmen vertraut gemacht.

Aufstiegsmöglichkeiten bestehen jeweils in die nächsthöhere Laufbahn, also vom mittleren in den gehobenen Dienst und vom gehobenen in den höheren Dienst. Im ersten Fall kann dafür berufsbegleitend ein Studium in Verwaltungsmanagement durchlaufen, im zweiten Fall ein Master of Public Administration an der Hochschule des Bundes angestrebt werden. Darüber hinaus gibt es laufbahnübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten.

Wie überall im öffentlichen Dienst kann das BVA punkten mit einem krisensicheren Arbeitsplatz, einer Vergütung, die für Frauen und Männer gleich ist und sich regelmäßig erhöht, ohne dass individuell darum gekämpft werden muss. Ergänzt wird sie durch Leistungsprämien, eine betriebliche Altersvorsorge, Weihnachtsgeld, ein Jobticket und im Bedarfsfall auch Umzugshilfen.

Beim BVA sind Tarifbeschäftigte ebenso wie Beamtinnen und Beamte tätig. Einsteiger aus Wirtschafts- und IT-Studiengängen beginnen in der Regel als Tarifangestellte und haben nach ein paar Jahren die Möglichkeit, sich auf eine Stelle zur Verbeamtung zu bewerben.

Für Juristen gibt es im Anschluss an ein bestandenes zweites Staatsexamen gleich bei Antritt einer Stelle die Möglichkeit zur Verbeamtung im höheren Dienst. Solche Stellen besetzt das BVA über ein zentrales Auswahlverfahren des Bundesinnenministeriums.

Das BVA bietet ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm mit fachlichen und übergreifenden Themen an. Für Führungskräfte sind spezielle Seminare in Führungs- und Kommunikationsthemen vorgesehen. Zusätzlich gibt es ein Mentorenprogramm für einen leichteren Einstieg in die Verwaltung.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschlussarbeiten	+
Werkstudenten	–
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	++
Juristen	++
ITler	++
Naturwissenschaftler	+

Professionals. Volljuristen sucht das BVA regelmäßig für Führungsaufgaben an den Standorten Köln und Berlin. Sie übernehmen zum Beispiel Aufgaben im Zusammenhang mit der Modernisierung von Verwaltungen, der Zuwendungsbearbeitung oder aber komplexe Aufgaben im Bereich der öffentlichen Sicherheit.

Hochschulabsolventen. Positionen für Direkteinsteiger aus den Hochschulen gibt es grundsätzlich in drei Bereichen: In der Beratung, der Verwaltung und in der IT.

Der Bereich Beratung gleicht ein wenig der in Beratungsunternehmen der freien Wirtschaft, mit der Besonderheit, dass die Mandanten ausschließlich öffentliche Institutionen sind. Die Beratungsteams bringen in die Beratungsprojekte Wissen aus Technik, Organisation und Personal ein, entwickeln aber auch ein tiefes Verständnis für die spezifischen Anforderungen einer öffentlichen Verwaltung.

Diese Beratungseinheit im BVA gibt es seit 1997. Sie wuchs seitdem stetig und wurde 2016 schließlich zum Beratungszentrum des Bundes ausgebaut. Inzwischen wurden mehr als 150 Beratungsprojekte bei Bundesbehörden und internationalen Institutionen durchgeführt und die Einheit besteht heute aus rund 100 Köpfen.

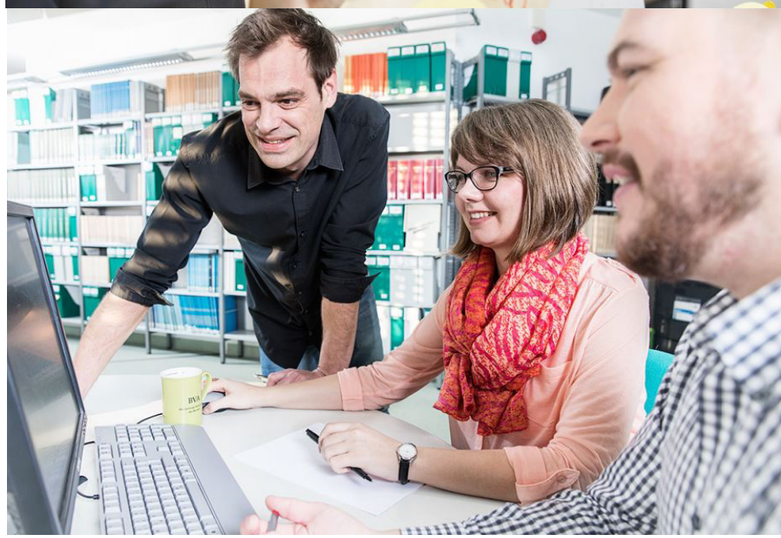
Sie unterstützt ihre Auftraggeber bei den Behörden entweder mit Methodenberatung oder ganzheitlich mit Teams vor Ort, wo es dann auch um die praktische Umsetzung der entwickelten Maßnahmen gehen kann.

Weil die Zusammenarbeit mit den Auftraggebern eng ist und überdies bisweilen noch externe Partner mit einbezogen werden, ist hier neben fachlichem Wissen ein gutes Gespür für Menschen sehr wichtig.

Im Bereich Verwaltung gibt es zahlreiche Einsatzfelder: Verwaltungs- und Personaldienstleistungen, Förderungen und Zuwendungen, Ordnungsaufgaben und das Themenfeld Sicherheit und Staatsangehörigkeit.

Für rund 90 Institutionen, darunter viele Bundesbehörden übernimmt das BVA zum Beispiel Aufgaben im Personalmanagement, die vom Rec-

In der IT werden Scrum, Docker und DevOp genutzt und es kommen KI sowie Robotic Process Automation zum Einsatz.



ruiting bis zur Abrechnung von Bezügen, Beihilfen und Dienstreisen reichen.

Unter Förderungen und Zuwendungen sind Aufgaben zu verstehen, die mit der Bewilligung, Auszahlung und Kontrolle von Geldern für die Familien-, Senioren-, Frauen- und Jugendarbeit zu tun haben oder mit Budgets zur Förderung von Kultur, Gesundheit, Bildung, Sport sowie Projekten aus dem Europäischen Sozialfond.

Unter die Überschrift Ordnungsaufgaben fallen zum Beispiel die Beglaubigung von Urkunden und die Erteilung und Verwaltung von Nutzungsgenehmigungen für Flaggen und Wappen der Bundesrepublik Deutschland.

Und im Bereich Sicherheit und Staatsangehörigkeit verwalten die BVA-Mitarbeiter zum Beispiel das Ausländerzentralregister, eines der größten automatisierten Register der öffentlichen Verwaltung.

Eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der zahlreichen Aufgaben des BVA nimmt naheliegenderweise die IT ein, die mit rund 300 Mitarbeitern alle Fachabteilungen im BVA und in Bundesministerien, zahlreichen Bundesbehörden und Einrichtungen von Bund, Ländern und Kommunen dabei unterstützt, ihre Arbeitsprozesse optimal durch IT-Anwendungssysteme zu gestalten. Sie realisiert ganzheitliche Verwaltungs- und IT-Lösungen und entwickelt bestehende weiter, wobei die IT des BVA die Schnittstelle bildet zwischen dem jeweiligen Fachbereich und dem IT-Betrieb bei den IT-Dienstleistern, dem Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund) und dem BWI als dem IT-Systemhaus der Bundeswehr.

Die Themen-Schwerpunkte in der IT liegen hauptsächlich im Bereich der Softwareentwicklung für IT-Produkte, können aber auch in der IT-Planung und IT-Steuerung angesiedelt sein. Die Anwendungen basieren größtenteils auf Java-Technologie, für die Entwicklung werden eigene Standards genutzt (IsyFact und Register Factory) und im Projektmanagement werden Methodiken und Werkzeuge wie Scrum, Docker, DevOps genutzt. Außerdem kommen Künstliche Intelligenz und Robotic Process Automation zum Einsatz.

Neben IT-Know-how sind in diesem Team aber auch Kompetenzen aus Betriebswirtschaft und Verwaltungswissenschaften nötig und vertreten.

Abschlussarbeiten. Das BVA betreut Bachelor- und Masterarbeiten vorrangig für die eigenen Studiengänge DACS, Verwaltungsinformatik, Verwaltungsmanagement, Master of Public Administration sowie anderer Verwaltungshochschulen. Darüber hinaus werden auch andere Abschlussarbeiten bei passender Thematik unterstützt.

Praktikanten. Das BVA bietet Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen eines nicht-vergüteten Pflichtpraktikums drei bis sechs Monate Erfahrung in der Bundesverwaltung zu sammeln. Gleiches gilt während des juristischen Vorbereitungsdienstes (z. B. die Wahl-, Wahlpflicht- oder Verwaltungsstation im Rechtsreferendariat). Auch Schülerinnen und Schüler können auf Anfrage ihre Pflichtpraktika im Bundesverwaltungsamt absolvieren.

Azubis/Duales Studium. Ausbildungsangebote macht das BVA sowohl im Verwaltungsbereich als auch in der IT. Der dringend benötigte IT-Nachwuchs wird ausgebildet zu Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern der Fachrichtung Anwendungsentwicklung. Im Verwaltungsbereich werden Kaufleute für Büromanagement ausgebildet sowie Verwaltungsfachangestellte und Anwärterinnen und Anwärter im mittleren Dienst, die vorbereitet werden auf Aufgaben in der Bürosachbearbeitung.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit zum dualen Studium im Fach Verwaltungsinformatik in dem Studiengang „Digital Administration and Cyber Security“ (DACS) an der Hochschule des Bundes.

Studierende im Bereich Informatik mit dem Abschluss Bachelor of Science können mit einer Studienbeihilfe unterstützt werden und erhalten nach erfolgreichem Abschluss ein unbefristetes Stellenangebot.

BEWERBEN

über die Stellenangebote auf www.karriere.bva.bund.de.
Die Bewerbung erfolgt auf eine konkrete Stellenausschreibung. Am Ende jeder Ausschreibung gibt es einen Link, der zum Online-Bewerbungsportal für diese konkrete Stelle führt.

ANSPRECHPARTNER
Personalgewinnung für das Bundesverwaltungsamt
T: 02 28-9 93 58-87 88
personalgewinnung-bva@bva.bund.de

AUSWAHLVERFAHREN
Das Auswahlverfahren ist zweistufig. Nach Vorauswahl erhält die bewerbende Person eine Einladung zu einem Onlinetest, der von zu Hause aus durchgeführt werden kann. Bei einem guten Testergebnis wird zum Auswahlgespräch an einem der Standorte eingeladen. Es kann auch ein Online-Auswahlgespräch durchgeführt werden.

Bundesverwaltungsamt auf
XING Instagram YouTube LinkedIn Kununu

Theorie ist sinnvoll, echte Projekte umsetzen sinnvoller.

Jetzt im BVA bewerben und als IT - Fachkraft durchstarten! Mehr auf **karriere.bva.bund.de**

Eine Behörde wie keine Behörde.

Bundesverwaltungsamt

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	+
Wirtschaftinformatiker	+
Juristen	+
Kommunikationswissensch.	+

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hochschulabsolventen. Für den Direkteinstieg sucht das Unternehmen Ingenieure aus annähernd allen Fachrichtungen. Aus den Naturwissenschaften sind naturgemäß vor allem Chemiker gesucht. Darüber hinaus gibt es in der IT Chancen für Informatiker sowie Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesen, 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 Anwendungsprozesstechnologie gehen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abschlussarbeiten. Naturwissenschaftler, Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler haben die Möglichkeit ihre Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit im Rahmen eines Praktikums bei Covestro zu schreiben. Eine Bewerbung kann, aber muss nicht zwingend, einen Themenvorschlag oder Schwerpunkt enthalten. Die genaue Ausgestaltung des Arbeitsvertrages wird dann jeweils individuell geregelt. Die Vergütung entspricht der der Praktikanten.

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER
Laura Schneider: laura.schneider@covestro.com

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

Covestro auf
Facebook XING Twitter Kununu YouTube LinkedIn Instagram

DON'T READ THIS!

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

Besuchen Sie **career.covestro.de**

covestro

Dekra

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

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Ingenieure	++
ITler	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
Juristen	+
Vertriebsexperten	+

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

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

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

Jobguide

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Seit 2019 ist das Geschäft in acht operative Service Divisions gegliedert. Am bekanntesten ist sicherlich der Bereich „Vehicle Inspection“, der sich mit der Prüfung von Kraftfahrzeugen, also den periodischen Haupt- und Abgasuntersuchungen befasst, ein Gebiet, auf dem die Dekra nach eigener Aussage mit jährlich 27 Millionen Fahrzeugprüfungen international weltweiter Marktführer ist. Die Prüfungen finden in eigenen Niederlassungen statt oder in 38.500 assoziierten Prüfstützpunkten, also freien Werkstätten.

„Claims & Expertise“ heißt die Einheit, deren Aufgabe Schadenregulierungen von Schäden an Kraftfahrzeugen ist, außerdem Fahrzeugbewertungs- und Verwaltungsdienstleistungen sowie Gutachten.

Bei „Product Testing“ geht es hingegen um Produktprüfungen und die Zertifizierung von Konsum-, Industrie-, Automobil-, Informations- und Kommunikations- sowie Medizinprodukten.

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

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

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

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

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

Über alle Service Divisions hinweg sind Digitalisierung und IT-Sicherheit große Themen im Geschäft der Dekra, unter anderem, wenn es um vernetztes und automatisiertes Fahren geht.

Mit 27 Millionen Prüfungen ist Dekra nach eigener Aussage Weltmarktführer in der Fahrzeugprüfung. Über alle Geschäftsfelder hinweg ist Deutschland für das Unternehmen der größte Markt. Hier wurden 2019 rund 2,1 Milliarden der insgesamt 3,4 Milliarden Euro Konzernumsatz erwirtschaftet. Damit hat das Unternehmen im Jahr 2019 ein bereinigtes Betriebsergebnis von über 227 Millionen Euro erzielt.

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

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

in den technischen Bereichen Prüfwesen, Gutachten sowie Industrie, Bau und Immobilien.

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

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

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews

Dekra auf
XING | LinkedIn | Facebook | Instagram | Kununu

Jobguide Xpress

Konzentriert informiert.

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

Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:
www.jobguide.de

Jobguide Xpress
Sonderausgabe MINT für Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler, Techniker
MINT-Branchen sind zuversichtlich
Mehr Karriere-News
Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.
Jetzt eBooks kostenlos downloaden! www.jobguide.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 Übernahme 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.

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

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

2019 erreichte der Konzern bei einem Umsatz von 63,3 (Vorjahr: 60,4) Milliarden Euro ein Ergebnis von 2,6 (2,7) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Am Hauptsitz in Bonn und zahlreichen weiteren nationalen und internationalen Standorten werden rund 550.000 Mitarbeiter in über 220 Ländern und Territorien beschäftigt – davon rund 42 Prozent in Deutschland. In Troisdorf bei Bonn betreibt das Unternehmen das DHL Innovation Center, ein Forschungs- und Entwicklungszentrum, in dem aus logistischen Zukunftstrends neue, marktfähige Produkte entwickelt und Projekte mit Innovationspartnern wie IBM, Intel und SAP realisiert werden. Daneben pflegt das DHL Innovation Center Partnerschaften mit den Logistikinstituten des Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Boston und Saragossa und den deutschen Fraunhofer-Instituten.

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

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

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

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Neben einem Direkteinstieg 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 25 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 praxisnahmen Thema forschen und dafür vor Ort sein müssen, oder daheim arbeiten und zu regelmäßigen Feedbacks ins Unternehmen kommen. Eine Vergütung in Form einer Abschlussprämie kann beantragt werden und richtet sich nach der Art und dem Erfolg der Arbeit.

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

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

BEWERBEN

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

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

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

Deutsche Post DHL auf Facebook

UNZÄHLIGE CHANCEN. EIN ZUKUNFTSMARKT.

SIE WISSEN VIEL UND WOLLEN ETWAS BEWEGEN?

WIR HABEN DIE SPIELRÄUME FÜR GESTALTER.

Die Welt ist voller Möglichkeiten. Nutzen Sie die beste und steigen Sie in das 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 DHL

Diehl Stiftung & Co. KG

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

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

Produkte und Marktbedeutung. Das traditionelle Kerngeschäft des Unternehmens ist nach wie vor der Metallbereich. Hier hat sich beispielsweise das Unternehmen Diehl Metal Applications auf Verbundprodukte aus den Werkstoffen Metall und Kunststoff insbesondere für die Automobilindustrie spezialisiert. Mit dieser Form der Umspritz- und Montagetechnik werden die Stärken beider Werkstoffe verbunden: Die hohe Stabilität des Metalls mit dem geringen Gewicht des Kunststoffs. So realisiert das Unternehmen zum Beispiel bei bestimmten Baugruppen, die im Auto Verwendung finden, Gewichtseinsparungen bis zu 40 Prozent. Neben der Automobilindustrie kommen die Kunden auch aus der Kommunikation sowie der Elektronik und Elektrotechnik.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dabei werden Fach- und Führungskräfte mit individuellen Programmen unterstützt und auf ihren Weg vorbereitet. Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial werden konzernweit identifiziert, um zwei Drittel der freien Fach- und Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen. In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen werden die passenden Weiterbildungsmaßnahmen für den nächsten Entwicklungsschritt identifiziert und interne wie externe Seminare, Workshops und Schulungen zum Aufbau methodischer, fachlicher und persönlicher Kompetenzen angeboten.

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

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

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

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

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

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

Jobguide

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER
Alle Bewerber:
Lisa Bauer, perspektiven@diehl.com,
09 11-9 47-22 16

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbertage für Trainees

Diehl auf

YouTube XING LinkedIn Glassdoor Kununu

AUS TRADITION: ZUKUNFT!

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

DIEHL

www.diehl.com/career

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 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

ERGO DAS DKV ERGO Direkt ERV

Hannover Rück SE

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

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

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

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

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

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

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

Die Hannover Rück war 2020 mit einem Prämienvolumen von rund 24,8 Milliarden Euro (Vorjahr: 22,6) drittgrößter Rückversicherer der Welt und erreichte ein Konzernergebnis von über 883 (Vorjahr: 1,28) Milliarden Euro.

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

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen ist mit über 3.000 Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten. Die 1.400 Mitarbeiter am Hauptsitz in Hannover kommen aus 47 Ländern.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die IT-Trainees durchlaufen unterschiedliche IT-Fachbereiche und lernen zusätzlich das Geschäft der Rückversicherung kennen. Im

Jobguide

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

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

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

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

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

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

Praktikanten. Wer Praxiserfahrung sammeln möchte, kann für zwei bis sechs Monate Einblick in das internationale Rückversicherungsgeschäft bekommen und an Aufgaben der Fachkollegen mitarbeiten. Praktikanten bekommen einen festen Ansprechpartner und werden mit 825 Euro monatlich vergütet. Wer nicht aus dem Raum Hannover kommt, erhält zusätzlich 100 Euro Zuschuss zur Unterbringung. Wenn Praktika länger als drei Monate dauern, werden sie – unabhängig ob Pflichtpraktikum oder freiwilliges – mit dem Mindestlohn vergütet.

Chancen auf einen der jährlich rund 30 Plätze haben Kandidaten in den oberen Bachelor-Semestern oder im Master-Studium der Mathematik, IT, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften.

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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

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

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

Hannover Rück auf
YouTube LinkedIn XING Kununu

somewhat different

Sie wissen, wie wichtig Atmosphäre ist?

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

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

jobs.hannover-rueck.de

hannover re®

Lanxess AG

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

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

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

Das Unternehmen ist in die vier Geschäftsbereiche Advanced Intermediates, Specialty Additives, Performance Chemicals, Engineering Materials, deren operative Geschäfte wiederum in zehn Business Units betrieben werden. Lanxess hat in den vergangenen Jahren viel in neue Werke weltweit investiert und ist durch eine ganze Reihe von Akquisitionen gewachsen. So hat der Konzern Ende 2010 einen Teil des Kautschukgeschäfts 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 Flammschutz- 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, Synthesechemie – 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 Wirtschaftschemie mit Schwerpunkt Marketing, um in einer der Geschäftseinheiten Märkte und Kundenbedürfnisse analysieren und Preisstrategien entwickeln zu können.

Gelegentlich gibt es auch Traineestellen 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

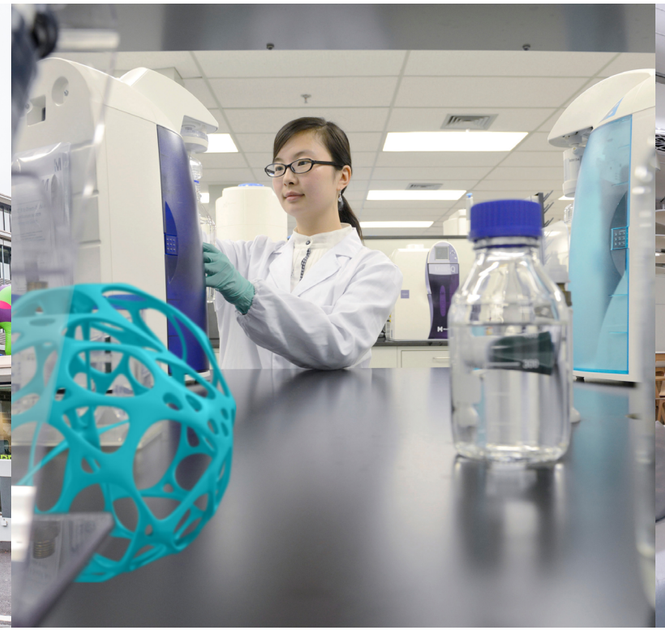
ANSPRECHPARTNER
Für alle Stellen:
People Management Team

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews, Tests für Azubis und teils Bewerbertage für Trainees

Lanxess auf
Facebook LinkedIn YouTube Kununu Twitter Instagram

Merck

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



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

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

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

Im Bereich der verschreibungspflichtigen Medikamente (Biopharma) geht es unter anderem um Diabetes, Herz-Kreislauferkrankungen und Schilddrüsenerkrankungen, Fruchtbarkeitstherapie, Immuntherapie bei Allergien sowie um den Einsatz in der Neurologie und Onkologie. Dabei verfolgt das Unternehmen einen ganzheitlichen Ansatz in der Patientenbetreuung: Zum Portfolio gehören nicht nur Medikamente, sondern auch Geräte und Technologien. So ermöglichen beispielsweise Injektionshilfen MS-Patienten ihre Medikamente selbst zu spritzen und ihre Krankheit mit Hilfe einer Software zu überwachen. Bei Krebserkrankungen nutzt Merck einen Biomarker-basierten Ansatz, um eine auf den Patienten individuell abgestimmte Behandlung zu unterstützen.

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

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

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

In einem weiteren Geschäftsbereich hat Merck die Expertise seines ursprünglichen Life-Science-Portfolios mit dem von Sigma-Aldrich zusammengefasst, einem Unternehmen, das Merck 2015 übernommenen hat. So entstand ein Sortiment von über 300.000 Produkten, das mit vielen renommierten Marken den Bedarf der gesamten biotechnologischen Prozesskette abdeckt, darunter Millipore, Milli-Q, SAFC und BioReliance.

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

Im Jahr 2019 erzielte Merck bei einem Umsatz von 16 ,1(Vorjahr: 14,8) Milliarden Euro ein Konzernergebnis von 1,32 (3,4) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt Merck knapp über 57.000 Mitarbeiter in 66 Ländern. Das Werk Darmstadt ist der Stammsitz der Merck-Gruppe. Neben der Produktion verschiedener Arzneimittel und Chemikalien sind hier auch Zentralfunktionen wie Personal, Recht und Patente, Technik und IT, Einkauf und Logistik, Marketing und Vertrieb sowie Rechnungswesen und Controlling beheimatet. Darmstadt ist auch eines der globalen F&E-Zentren mit chemischer und präklinischer Forschung, zentraler Verfahrensentwicklung, Analytik sowie Abteilungen für die klinische Entwicklung von Arzneimitteln. Am Standort Gernsheim werden verschiedene chemische Produkte für das weltweite Geschäft der Merck-Gruppe hergestellt. Dieser Standort ist der zweitgrößte Arbeitgeber im Landkreis Groß-Gerau.

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

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

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

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

Jobguide

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

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

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

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

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

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

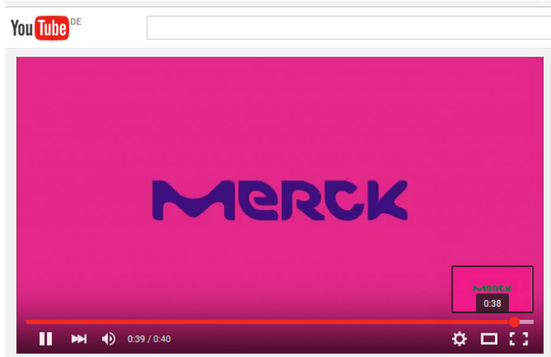
Abschlussarbeiten. Merck betreut jährlich circa 100 Bachelor- und Masterarbeiten sowie rund 25 Doktoranden – größtenteils aus naturwissenschaftlichen Fachbereichen. Neben aktiver Hilfestellung und einem abwechslungsreichen Arbeitsumfeld, verspricht das Unternehmen den Autoren der Arbeiten eine „attraktive“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

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

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

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

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



BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER
HR-Direktberatung
+49 6151 72-53880

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews

Merck Deutschland
auf Facebook
auf LinkedIn

Merck Group
auf Facebook

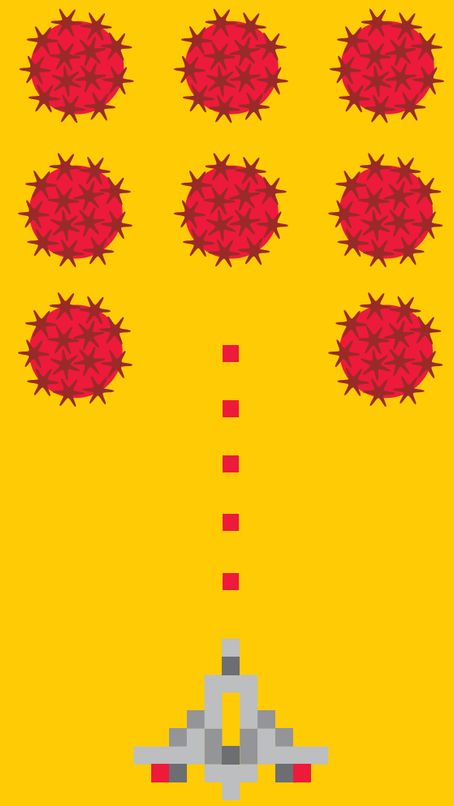
MERCK

SEI DER ANGST-GEGNER

von Krebs und entwickle Medikamente, die vielen helfen.

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

Jetzt bewerben!
come2merck.de



Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

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

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

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

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

Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Ingenieure oder Naturwissenschaftler.

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

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

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

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

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

Ingenieure und Naturwissenschaftler, die in der Kanzlei ihre Aus-

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Andere Ingenieure	+
Naturwissenschaftler	+

MICHALSKI HÜTTERMANN

PATENT ATTORNEYS

Michalski · Hüttermann & Partner Patentanwälte mbB

Hafenspitze
Speditionstrasse 21
D-40221 Düsseldorf

Phone: +49-211-159249-0

Fax: +49-211-159249-20

mail@mhpatent.de

www.mhpatent.de

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

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

We advise and represent major domestic and international clients, covering all technical fields, such as chemistry, pharmaceutics, 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.

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

KARRIERE-FAKTOREN

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER
Dr. Alois Hüttermann, mail@mhpatent.de

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews

Rewe Group

Domstr. 20_ 50668 Köln_02 11-1 49-0_www.rewe-group.com

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.

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

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

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

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

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

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

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

Einstieg als Professional. Bedarf an erfahrenen Experten und Führungskräften hat die Zentrale der Rewe Group in Köln im Prinzip in allen Funktionen. Offene Stellen gibt es sowohl im Finanz- und Rechnungswesen als auch im Immobilienmanagement, im Marketing, dem Personalwesen, in der Strategie und Unternehmesentwicklung sowie im Einkauf und Category Management. Sehr viele Stellen sind zu besetzen in der Logistik, der IT und dem Bereich Ecommerce.

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

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

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

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

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

Frauenkarrieren fördert die Rewe Group auf zweierlei Weise: Das Förderprogramm „Women’s drive“ stellt Frauen, die erste Führungserfahrung sammeln, einen Coach aus dem Kreise der langjährig erfahrenen Führungskräfte zur Seite. Darüber hinaus bietet „F.ernetzt“ 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 Mitarbeiterrabatten 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

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 Markt DER Touristik REWE SYSTEMS REWE digital

SEW-Eurodrive GmbH & Co KG

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

Die Gesellschaft. Auch wenn der Name des Unternehmens inzwischen ein internationaler ist, stecken doch in den Buchstaben „SEW" noch immer die „Süddeutschen Elektromotoren-Werke", deren Gründung fast 90 Jahre zurückliegt. Mit Ernst Blickle, dem Schwiegersohn des Gründers, der nach dem zweiten Weltkrieg das Ruder übernahm, wurde das Unternehmen groß. Heute wird SEW-Eurodrive in dritter Generation geführt von Jürgen Blickle, dem Enkel des Gründers, sowie fünf Geschäftsführern.

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

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

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

Das Thema Industrie 4.0 bedeutet für SEW-Eurodrive, dass in der Fabrik der Zukunft der Mensch im Mittelpunkt steht und dabei von cyber-physikalischen Systemen unterstützt wird. Auf der Hannover Messe 2019 zeigte der Technologiekonzern das Modell einer Smart-Factory mit Fabrikautomatisierung, intelligenter Auftragsabwicklung, Montage- und Logistikassistenzsystemen sowie Technologieintegration von Augmented Reality und Predictive Maintenance.

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

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

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt SEW-Eurodrive rund 17.000 Mitarbeiter in mehr als 50 Ländern. Am Hauptsitz in Bruchsal bei Karlsruhe sind auch das Forschungs- und Entwicklungszentrum und der Vertrieb ansässig sowie eine große Elektronikfertigung und ein Großgetriebewerk. Hierzulande gibt es zudem 30 Niederlassungen, unter anderem in Garbsen bei Hannover, Meerane bei Zwickau, Kirchheim bei München und Langenfeld bei Düsseldorf.

Karriere bei SEW-Eurodrive. Neben der klassischen Führungslaufbahn bietet SEW-Eurodrive auch eine Expertenlaufbahn mit definierten Karrierestufen an. Für verschiedene Mitarbeitergruppen hat das Unternehmen spezielle Entwicklungsprogramme aufgesetzt. Beispielweise wird mit dem Programm „Leadership and Management Excellence“ in Trainings und Coachings die Entwicklung der Führungskräfte gefördert. Dies geschieht in einem dreistufigen Konzept mit unterschiedlichen Themen für Gruppenleiter, Abteilungsleiter und Hauptabteilungsleiter. „Dieses Programm“, erläutert Anna Kullmann, die zuständig ist für Hochschulmarketing, „wird international angeboten, so dass Führungskräfte aus aller Welt in interkulturellen Teams zusammenkommen.“ Daneben bietet SEW-Eurodrive ein vielfältiges Lernangebot aus Präsenzschulungen in der unternehmenseigenen Akademie und digitalen Lernmedien.

SEW-EURODRIVE—Driving the world

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

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, bietet das Unternehmen eine eigene Kita an sowie Teilzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle. Für das körperliche Wohlergehen der Belegschaft gibt es betriebliche Gesundheitstage, Angebote für „Sport am Arbeitsplatz“ und die Kooperation mit einigen Fitness-Studios. Darüber hinaus gibt es ein umfangreiches Freizeitangebot – von Fußball, Volleyball und Tischtennis bis zu Kochkursen und Indoor-Climbing.

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

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

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

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

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

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

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

Abschlussarbeiten. Jährlich werden rund 70 Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten betreut. Themen dafür stehen auf der Website, aber auch Initiativbewerbungen von Elektrotechnikern, Maschinenbauern, Mechatronikern, (Wirtschafts-) Informatikern sind willkommen. Vergütet wird qualifikations- und positionsabhängig.

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER
Recruiting-Team: 0 72 51-75-19 99;
Alle Ansprechpartner stehen jeweils aktuell auf den Karriereseiten.

AUSWAHLVERFAHREN
Zwei Interviews

SEW-Eurodrive auf
Facebook XING Twitter YouTube LinkedIn

Jobguide
Das Karriereportal

Wir filtern, was wirklich wichtig ist.

Foto: Fotolia

Chancen. Märkte. Arbeitgeber.

Konzentriert informiert.
www.jobguide.de

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 Lehrerbedarf 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 fachwissenschaftlichen 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.

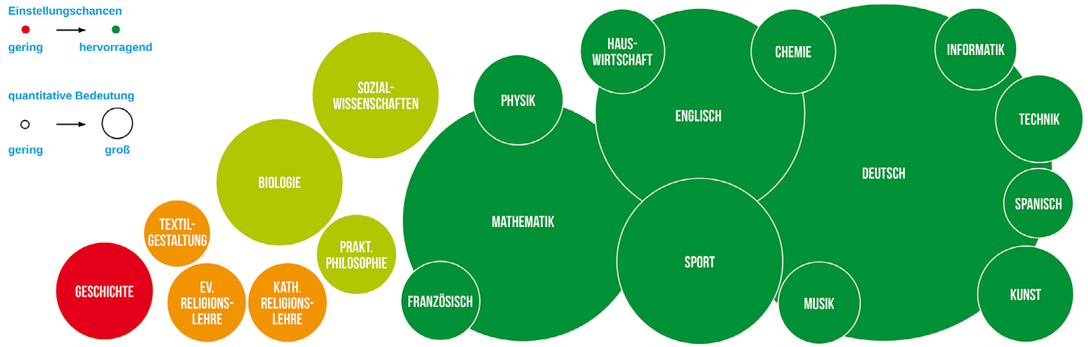
Seiteneinsteiger mit wissenschaftlichem Hochschulstudium starten als Lehrkraft an Grund- und Hauptschulen in einer Einkommensgruppe, die ihnen ein monatliches Bruttogehalt von rund 3.500 Euro verspricht.

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 beteiligen 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.

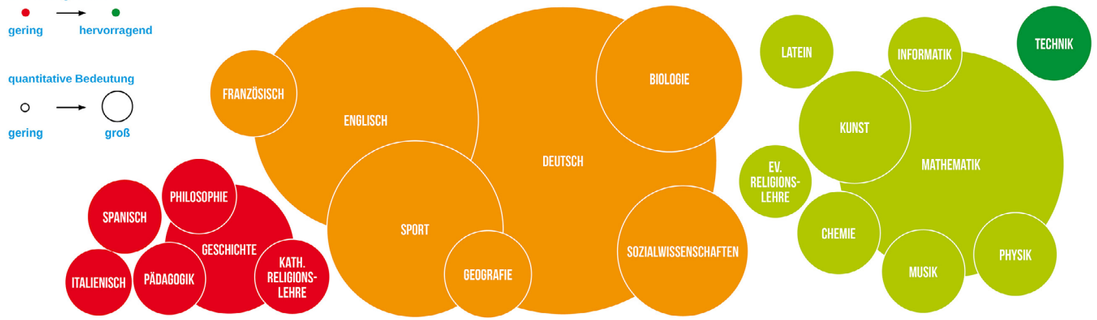
Wichtig für diese Schüler und Schülerinnen sind aber auch Fachkräfte, die Förderkonzepte entwickeln, umsetzen und evaluieren, etwa wenn Lernschwierigkeiten und Lernstörungen auftreten oder es gilt,

Jobguide

FÄCHERSPEZIFISCHE LEHRKRÄFTEBEDARFSPROGNOSE FÜR DIE SEKUNDARSTUFE I



FÄCHERSPEZIFISCHE LEHRKRÄFTEBEDARFSPROGNOSE FÜR DIE SEKUNDARSTUFE II



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 Kennenlernangebote 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 Vorbereitungsdienst 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

Sparkassen-Finanzgruppe

www.sparkasse.de

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

Diese dritte Säule umfasst alle Gesellschaften der Sparkassen-Finanzgruppe, zu der insgesamt 520 einzelne Unternehmen gehören. Den größten Anteil daran haben die 376 rechtlich selbstständigen Sparkassen-Gesellschaften. Darüber hinaus gibt es fünf Landesbanken – die Landesbank Baden-Württemberg, die BayernLB, die Landesbank Berlin, die Landesbank Hessen-Thüringen, die NordLB und die SaarLB – sowie viele weitere Gesellschaften, die im Verbund Spezialaufgaben übernehmen. So ist zum Beispiel die Deka Investments das Wertpapier-Handelshaus der Sparkassen, die acht Landesbausparkassen befassen sich mit Immobilienfinanzierung, die Deutsche Leasing-Gruppe und weitere Gesellschaften mit dem Leasing-Geschäft. Darüber hinaus gehören zum Verbund neun öffentliche Versicherer, ferner S-Kreditpartner, die Berlin Hyp, drei Factoring-Gesellschaften sowie der Deutsche Sparkassenverlag, die Sparkassen Finanz-Informatik und der Deutsche Sparkassen- und Giroverband als Dienstleister in Verbund. Hinzu kommen 51 Kapitalbeteiligungsgesellschaften, sieben LBS Immobiliengesellschaften, die Sparkassen Rating- und Risikosysteme GmbH, zwölf regionale Sparkassenverbände und 754 Stiftungen.

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

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	++
Hochschulabsolventen	++
Abschlussarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	++
Schul-Praktikanten	++
Wirtschaftswissenschaften	++
Rechtswissenschaften	++
IT	++

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

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

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

Karriere bei der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Karrieremöglichkeiten sind angesichts des breiten Geschäftsfeldes der Sparkassen-Finanzgruppe naturgemäß sehr vielfältig. In allen Funktionen und Bereichen der Sparkassen – also im Auslandsgeschäft, in der Wertpapier- und Vermögensberatung, in den Bereichen Versicherung, Kredit, Verkaufstraining, Marketing, Betriebsorganisation, Controlling, Revision, Personalwirtschaft oder im Medialen Vertrieb – besteht die Möglichkeit, sich in einer Spezialistenrolle weiterzuentwickeln oder eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Auch ein Wechsel zwischen den Gesellschaften der Finanzgruppe ist möglich und üblich.

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

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

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

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

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

Um allen Mitarbeitenden einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, bieten die Gesellschaften des Finanzverbundes neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und Gleitzeit auch variable Teilzeitstellen sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und Job-Sharing an. Ab Anfang 2022 gilt bei allen Unternehmen des Verbundes die 39-Stunden-Woche. Einige Sparkassen verfügen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten und machen Angebote zur Lebens- und Krisenberatung.

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

Zu den üblichen Sozialleistungen zählen eine betriebliche Altersversorgung und Umzugshilfen sowie in einigen Gesellschaften ein Jobticket und Essenzuschüsse.

Hochschulabsolventen. Berufseinsteiger bei der Sparkassen-Finanzgruppe haben üblicherweise einen Bachelor in Betriebswirtschaftslehre, einen Master of Business Administration absolviert oder ein ähnliches Studienfach mit Wirtschaftsbezug. Traineeprogramme und Positionen für den Direkteinstieg gibt es für sie in den Bereichen Private Banking, Firmenkundenbetreuung, im internationalen Firmengeschäft, im Wertpapier- und Devisengeschäft, in der Unternehmens-

entwicklung, dem Projektmanagement, der Vertriebssteuerung sowie im Controlling, Marketing und im Personalwesen.

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

Abschlussarbeiten. In der Regel haben nur größere Institute die Kapazitäten, um Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten zu begleiten. Die bieten dann Unterstützung bei der Themenfindung an, schreiben aber keine Themen öffentlich aus. Es empfiehlt sich daher, mit einem Vorschlag auf ein größeres Institut aktiv zuzugehen.

Praktikanten. Praktika von drei bis sechs Monaten werden für Studierende wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher Studiengänge angeboten. Sie werden je nach den Vorkenntnissen und Spezialisierungen im Studium sowie den individuellen Interessen so organisiert, dass der Praktikant die Möglichkeit hat, mehrere Geschäftsbereiche kennenzulernen. Das kann sowohl innerhalb einer Sparkasse in der Region sein, als auch in anderen Gesellschaften der Finanzgruppe. Übliche Einsatzgebiete sind die Firmen- und Geschäftskundenbetreuung, das Vertriebsmanagement, die Bereiche Private Banking, Organisation/IT, Unternehmenssteuerung/Controlling, das Rechtsreferat, die Unternehmenskommunikation und das Marketing.

Die Praktikanten sollten sich für die Finanzbranche interessieren, gute bis sehr gute Studienleistungen nachweisen und gut mit MS-Office umgehen können. Sie erhalten einen Vertrag über eine 40-Stunden-Woche mit Urlaubsanspruch und eine Vergütung, die mit der jeweiligen Gesellschaft vor Ort vereinbart wird. Hierhin sind auch die Bewerbungen zu richten.

In allen Bereichen, in denen Praktikanten eingesetzt werden, können auch Werkstudenten mitarbeiten, die schon ein paar Semester hinter sich haben. Die Stellen dafür sind im Stellenportal ausgeschrieben. Die Verträge sehen maximal 20 Arbeitsstunden pro Woche vor, in der vorlesungsfreien Zeit ist aber auch Vollzeit möglich. Die Vergütung richtet sich nach dem Mindestlohn-Gesetz, was derzeit mindestens 9,50 Euro pro Stunde entspricht, aber je nach Gesellschaft und Aufgabenfeld auch mal mehr werden kann.

Azubis/Duales Studium. Die Sparkassen-Finanzgruppe ist der größte gewerbliche Ausbilder im deutschen Finanzsektor. Rund 12.500 Nachwuchskräfte sind aktuell in einer klassischen Ausbildung oder einem dualen Studium. In den klassischen Ausbildungsberufen variiert das Stellenangebot je nach Region und Größe der jeweiligen Sparkasse. Überall angeboten werden jedoch Ausbildungsstellen für Bankkaufleute, Bürokaufleute, Kaufleute für Digitalisierungsmanagement und Immobilienkaufleute angeboten. Darüber hinaus kann es punktuell noch weitere Berufe geben, in denen die größeren Sparkassen ausbilden, zum Beispiel Kaufleute für Versicherungen und Finanzen oder Kaufleute für Dialogmarketing.

Nicht alle Sparkassen, aber sehr viele, bieten duale Studiengänge an, bei denen sie mit der jeweils regionalen Sparkassenakademie und geeigneten Hochschulen in ihrer Region zusammenarbeiten. Ein großes Angebot an Stellen gibt es in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik sowie Banking und Sales, die mit dem Bachelor of Arts oder Bachelor of Science abgeschlossen werden.

Die Bewerbungsphase für Azubis und Duale Studierende beginnt immer im Sommer für den Start am 1. September des Folgejahres.

BEWERBEN

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

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

AUSWAHLVERFAHREN
Die Auswahlverfahren werden jeweils von den Gesellschaften selbst gestaltet, bei Azubis kommen häufig Einstellungstests und Interviews zum Einsatz, bei Hochschulabsolventen und Professional-Positionen werden Interviews und bisweilen Assessment Center genutzt.

Sparkassen-Finanzgruppe auf
Facebook Instagram YouTube LinkedIn Twitter

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

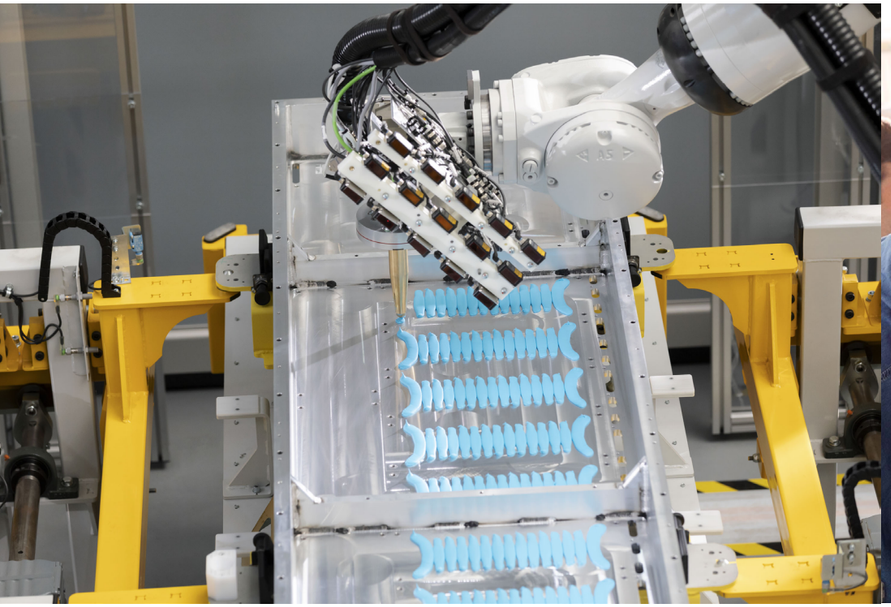
Du willst lieber großen Chancen begegnen statt Hindernissen? Bei uns findest du eine breite Vielfalt an Möglichkeiten, deine Talente zu entfalten und deine Karriere weiter voranzubringen. Und dabei deine Region und die Gesellschaft stark zu machen. Mehr auf **sparkasse.de/karriere**

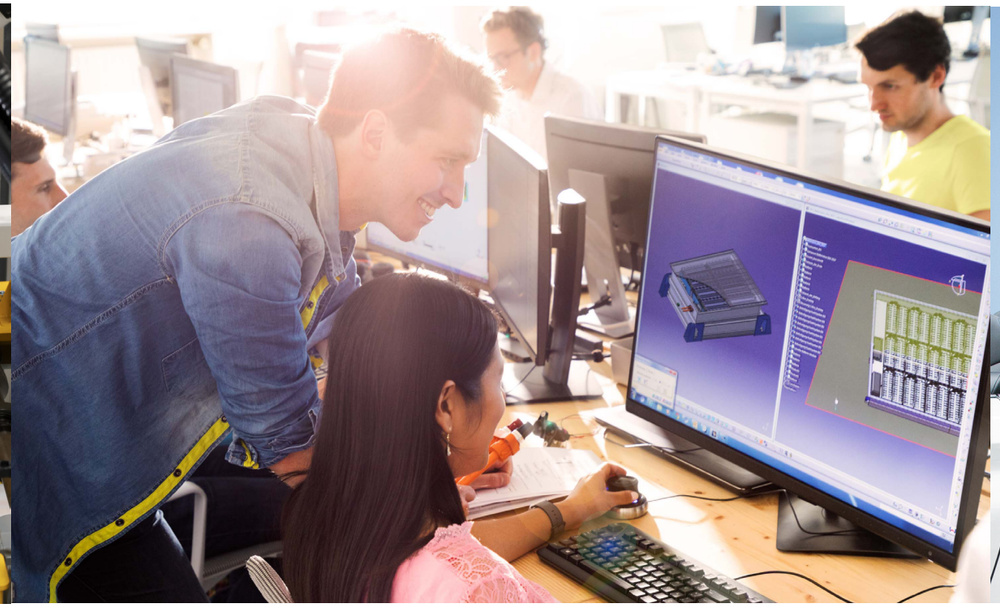
Weil's um mehr als Geld geht.

Finanzgruppe

Webasto Gruppe

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





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

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

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

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

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

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

Webasto beliefert aber nicht nur Automobilhersteller, sondern ist auch im Aftermarket tätig und versorgt über eine weltweite Vertriebs- und Servicestruktur Endkunden mit Ersatz- und Einbauteilen.

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

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

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

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

Einstieg für Professionals. Da das Auto der Zukunft voll vernetzt, autonom und elektrisch sein werde, verändere dies naturgemäß auch die Anforderungen an die Mitarbeiter des Unternehmens, erklärt Dr. Bernhard Frey, der als Vice President HR für Europa zuständig ist. Am stärksten habe sich die Berufsgruppe der Ingenieure verändert. „Zu Beginn war Webasto ein rein mechanisches Unternehmen, aber heute geht es darum, Mechanik- und Elektronik-Kompetenz zusammenzubringen“, erklärt Frey.

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

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

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

Dabei erlaubt die individuelle Karriereentwicklung auch eine Veränderung über

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jobguide

BEWERBEN

über die Karriereseite
www.webasto.com/karriere

ANSPRECHPARTNER
Tobias Schloßnickel, tobias.schlossnickel@webasto.com

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

Webasto auf

Kompetenzückend+

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

www.webasto.com/career

Webasto
Feel the Drive

Her mit den Mäusen!

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

Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

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

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

AZUBI-GEHÄLTER NACH TARIF

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

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

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

Wie schlägt sich die Region nieder?

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

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

Chronisch schwach auf der Brust sind die Gehälter in Werbung und PR, Logistik, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung (sofern man nicht gerade bei den Großen der Branche landet), Personalberatung, öffentlichem Dienst, Touristik, Recht sowie Zeitarbeit, Handwerk, Gastronomie und Hotellerie. Grundsätzlich schlagen sich die Branchenunterschiede stärker in den Gehältern sehr spezialisierter Positionen wie im Vertrieb, in Forschung und Entwicklung oder in der Konstruktion nieder. Branchenübergreifende Funktionen wie Personaler 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 bösartig sein will: weil sie selber schuld sind. Personaler berichten, dass Frauen sich für den gleichen Job oft zehn bis 15 Prozent billiger einkaufen lassen als Männer, eine McKinsey-Studie hat sogar mal 20 Prozent ermittelt. Das fängt schon beim Berufseinstieg an: Gehen Absolventinnen im Schnitt von einem Monatsbrutto von 2.800 Euro aus, gehen die Kommilitonen mit 3.460 Euro vor Augen ins Rennen. Und auch später in Gehaltsverhandlungen mit dem Chef sind Frauen schneller zufrieden als Männer, wie Studien und Berichte von Personalverantwortlichen zeigen.

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

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

Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

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

Welche Rolle spielen variable Gehälter?

EINSTIEGSGEHÄLTER* FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN

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

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

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

Seit einigen Jahren auf dem Vormarsch ist die variable Vergütung. Waren es früher nur leitende Angestellte, die erfolgsabhängige Boni oder Prämien bekamen, hat sich dieser Vergütungsbaustein auch bei Fachkräften mittlerweile etabliert. Eine Kienbaum-Studie ergab, das 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 kommen diesen Wünschen auch verstärkt nach.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

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

Je spezialisierter die Stelle und je seltener und stimmiger der Bewerber, desto größer die Chancen auf das lange Ende der Wurst. Deshalb: Argumentieren Sie mit dem speziellen Mehrwert, den Sie 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 hinweg setzen, 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 hinweg sehen, aber in engen Jobmärkten macht man sich damit nur selbst das Leben schwer. Viele Personalabteilungen telefonieren bei interessanten Bewerbern dem noch offenen Gehaltswunsch nach. Ergo hat man durchs Weglassen nichts gewonnen, außer dass der Personaler mehr Arbeit hat. Überflüssig.

Wann geht’s im Jobgespräch ums Gehalt?

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

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

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

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

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

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

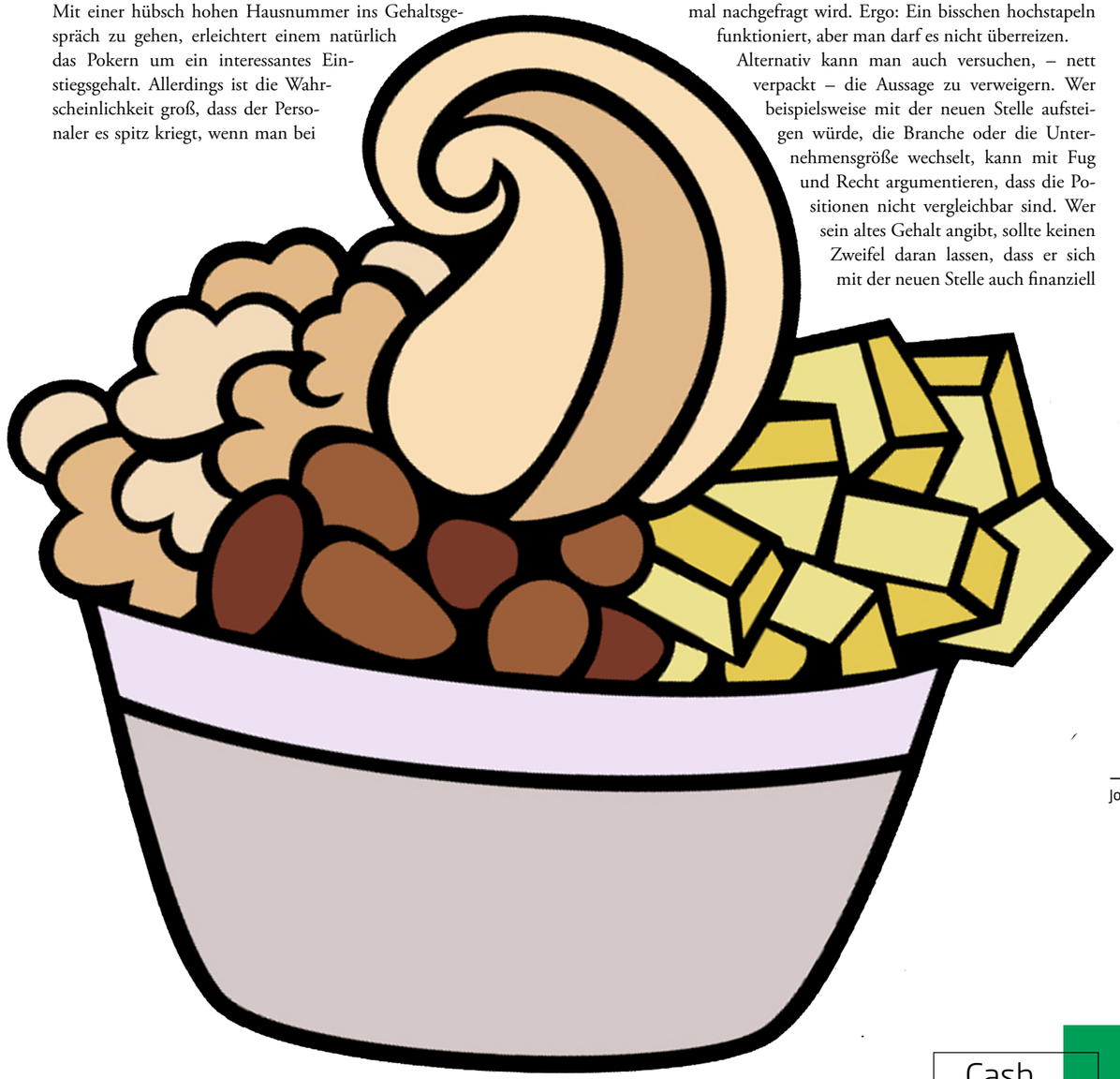


Foto: istockphoto/mabel23

Jobguide

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 zulangen.

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 Geisteswissenschaftlern 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 Doktortitel, 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

Foto:

Ein gutes Gespräch über Geld

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

Eine ordentliche Vorbereitung

Klären Sie die Rahmenbedingungen für Ihre Gehaltsforderung: Wie geht es Ihrem Unternehmen? Was wissen Sie über die aktuellen Gehaltsrunden in der Firma? Wie liegen Sie mit Ihrem Gehalt in der Branche/im Vergleich zu Kollegen? Auch wenn es bei Gehaltsgesprächen immer nur um Ihre Leistung geht, helfen Ihnen die Infos, Killerphrasen zu parieren. Tragen Sie Ihre Leistungen der letzten Monate zusammen und ziehen Sie kritisch Bilanz. Wie gut waren Sie? Was haben Sie erreicht? Wie sieht es mit den vereinbarten Zielen vom Vorjahr aus? Geschafft oder gerissen? Woran könnte der Chef herummäkeln?
Dann üben Sie. Entwerfen Sie eine Dramaturgie und einen Gesprächseinstieg, überlegen Sie, wie Sie auf Einwände reagieren. Legen Sie sich Argumente zurecht und sprechen Sie sie probehalber 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 nichtmonetäre 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. Gehaltserhöhungsrunden 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 abliefert, hat keinen Nachschlag verdient. Denken Sie daran: Gehaltsverhandlungen sollen nicht nur mehr Geld bringen, sondern dienen auch der Leistungskontrolle, der Positionsbestimmung und nicht zuletzt der Imagebildung.

Ulrike Heitze

LINKS

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

Jobguide

Ein starker Auftritt

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

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

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

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

Technische Prozesse verstehen und nutzen

Wichtig beim Verfassen einer digitalen Bewerbung ist, zu verstehen, was nach dem Abschicken damit passiert. Das wiederum hängt davon ab, ob es sich um eine Bewerbung auf eine konkrete Stelle oder um eine Initiativbewerbung handelt. Eine direkte Stellenbewerbung landet meist mit allen beigefügten 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 Entscheider 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: nenetus/shutterstock.com

Erst Recherchieren

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

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

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

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

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

Absender/Empfänger im Online-Verkehr. Grundsätzlich reicht die Angabe der E-Mail-Adresse als Absender aus (außer bei Online-Formularen – die fragen genaue Daten ab). Es empfiehlt sich aber, die komplette Adresse inklusive Telefonnummern et cetera im Kopf des Anschreibens und unter „persönliche Daten“ im Lebenslauf aufzuführen. Schließlich soll sich der Personaler ja möglichst zügig bei Ihnen melden können.

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

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

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

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

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

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

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

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). Wichtigtuer 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 gehörigen Portion Neugier an die Bewerbung herangehen. Auch bietet sie dem strukturierten Schnellleser 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 Aufforderung 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 Joberfahrene 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 zweispaltiger 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, Füllworte 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 Bewerbungsgespräches in einer Fremdsprache zu führen. Dann sollte Ihr fließendes Russisch auch tatsächlich annähernd 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 Extremtauchen 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.

IMRESSUM

© 2022, matchboxmedia, Düsseldorf

Alle Rechte, insbesondere die der Übersetzung in andere Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung von matchboxmedia in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikroverfilmung oder irgendein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsmaschinen, verwendbare Sprache übertragen oder übersetzt werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in dieser Publikation berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige gesetzlich geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche markiert sind.

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

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

Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de

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.